

《民法典》时代劳动用工法律风险管控

(两天版)

作为员工关系的重要基础性法律《劳动合同法》在实施 12 年之后，近期又迎来《民法典》、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释》等新法新规，而且国家已经先后出台了《企业劳动争议调解规定》、《女职工特殊保护条例》、《社会保险法》、《特殊工时管理规定》、《劳务派遣暂行规定》等法律法规。

尤其是《民法典》已于 2021 年 1 月 1 日起施行，它与用人单位的劳动用工管理有着密切的联系，会对人力资源管理产生诸多影响，也给用人单位带来新的挑战。《民法典》的出台也将促成《民法》与《劳动法》、《劳动合同法》之间更加充分和有效的互动，有利于构建和谐劳动关系，也开辟了两者相互促进、共同发展的广阔前景。

这些问题与用人单位劳动关系日常管理紧密相关，对规范企业管理产生重要影响，企业的人力资源管理成本与法律风险也由此大大增加。为进一步做好员工关系维护与人力资源法律风险防范工作，提升中高层管理人员员工关系管理水平，避免劳资冲突，建立和谐的劳动关系；特举行此次培训。

课程大纲

第一部分 《民法典》下企业用工管理的新机制

一、《民法典》颁布的意义与对企业用工的影响

(一) 《民法典》对企业用工的影响

(二) 《民法典》对劳动合同解除、终止的影响

(三) 《民法典》的有关规则对劳动争议处理的影响

二、《民法典》人格权编与用工管理权的冲突及风险防范

(一) 单位采集员工信息与个人信息保护的冲突与注意事项

(二) 单位管理权与员工个人隐私权的冲突与注意事项

(三) 单位管理权与员工通讯自由的冲突及注意事项

(四) 对职场性骚扰预防与处置及用人单位安全保障义务的规定

三、《民法典》合同编在劳动法律中的适用

(一) 合同格式条款规定在劳动法律中的适用

(二) 合同订立过程规定变化对企业用工及管理的影响

(三) 《民法典》对员工离职管理的影响

(四) 《民法典》对招聘、入职、薪酬岗位管理的影响

第二部分：最新颁布《最高人民法院关于劳动争议司法解释》解析与风险预防

一、新《解释》管辖受案等规定

二、新《解释》的特殊程序性的规定

三、劳动关系、涉外劳动关系、继续用工、劳动关系认定之新规定

四、离职后劳动争议的效力认定和举证分配

(一) 解除或者终止劳动合同达成协议后认定无效的情况

(二) 主张加班费的举证责任分配

(三) 劳动合同确认无效后的劳动报酬支付与损失赔偿

(四) 严重违反规章制度解除劳动合同及严重失职、营私舞弊给用人

单位造成重大损害的解除要点

- (五) 员工医疗期满不能从事工作的解除要点及医疗期的规定及测算
- (六) 客观情况发生重大变化导致合同无法履行的解除要点与实操
- (七) 离职证明的开具及法律风险防范

五、疑难劳动争议的举证规则

- (一) 用人单位举证责任分配问题
- (二) 默示同意调岗的最新认定标准
- (三) 劳动者被迫离职的法律后果
- (四) 协商解除劳动合同实操技巧
- (五) 员工辞职与不辞而别的处理及实操技巧
- (六) 工作年限合并计算的法定情形分析
- (七) 建立了工会的用人单位单方面解除员工劳动合同的程序问题
- (八) 员工辞职未提前通知造成公司经济损失是否需赔偿损失？
- (九) 因双重劳动关系而解雇员工的举证要求
- (十) 劳动合同终止（合同到期）的法律新规定与风险防范
- (十一) 劳动者提出解除合同应提前 30 日通知企业，未通知的后果？

六、新规《解释》中的其他劳动人事法律的规定

- (一) 单位违法解除合同，劳动者因单位过错离职竞业限制义务是否失效？
- (二) 绩效考核中的“尾淘汰法”解除劳动合同是否违法？
- (三) 人事管理中的调薪、调职、调岗的合规操作

第三部分：招聘、劳动合同履行及社保、工伤的法律风险防范

一、员工招聘中的法律知识和风险

- (一) 招聘录用管理新的法律法规依据
- (二) 招聘条件（广告）设立的合法性及操作性
- (三) 背景调查时的注意事项？人员甄选时需注意哪些问题
- (四) 录用前体检中的法律风险及规范操作
- (五) 录用通知书的法律效力及是否可以撤回？
- (六) 试用期管理主要法律依据？试用期录用条件如何设计？

二、人事招聘过程中的法律风险管控建议：

- (一) 企业拟定的招聘条件不能法律、行政法规的禁止性规定；
- (二) 企业未向员工履行告知义务及应聘人员未如实履行告知义务的法律后果
- (三) 企业拟录用员工，与原单位未解除或者终止劳动合同关系的法律后果

第四部分：劳动合同的履行、变更、续签、中止、终止

- 一、正常情况下劳动合同的履行；
- 二、调薪、调职、调岗的操作；
- 三、变更劳动合同应注意的问题；
- 四、续签劳动合同应注意的问题；
- 五、劳动合同终止情形及应用。
- 六、员工岗位异动过程中的法律风险及控

七、员工加班及特殊工时管理的法律风险及控制

八、女职工“三期”保护及工资计发；

第五部分：员工离职的法律风险防范与用工成本控制

一、职工离职的类型；

二、辞退员工的法定类型与操作要领

三、协商一致解除：谁是“动议方”？

四、企业单方解除：区分“过错性”与“非过错性”？

五、“三金”应用实务：经济补偿金、违约金、赔偿金？

六、员工“不辞而别”：能否追究法律责任？

第六部分：员工工时、工资、加班

(一) 加班加点的法律限制和例外；

(二) 加班加点时间的界定和加班工资的计发；

(三) 标准工时制度的运用及特殊工时制度的运用和要求；

第七部分：违纪违规问题员工处理

一、劳动者往往拒绝签收处分、解雇通知书，如何应对？

二、问题员工拒绝提交《检讨书》或否认违纪违规事实，企业该如何收集证据？

三、对于违纪员工，应该在什么时间内处理？

四、怎样理解“严重违反用人单位的规章制度”？

五、怎样理解“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”？

六、如何界定“重大损害”，“重大损害”是否必须体现为造成直接的

经济损失？

七、能否直接规定“禁止兼职，否则视为严重违纪违规”？

八、部门经理擅自口头辞退员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇，企业该如何做才避免案件败诉？

九、劳动者不辞而别、无故旷工，却主张被企业口头解雇，往往得到仲裁机构的支持，企业该如何做才避免案件败诉？

十、“录音录像”证据、企业内部 OA 系统上的资料、电子邮件、手机短信、微信能否作为证据使用？

培训课时：2 天

培训对象：企业中高层管理人员、人力资源部、法律事务部、工会、风险管控部等人员。