

《民法典》、新《司法解释（一）》

对劳动用工管理的影响与法律风险防范

【课程背景】

2020年5月28日，十三届全国人大三次会议表决通过《中华人民共和国民法典》，这部法律已经于2021年1月1日起施行。这部被称为“社会生活百科全书”的法典，将会如何影响我们的生活？《民法典》与劳动法律是什么关系？又将如何影响企业劳动用工管理？

2020年12月29日，最高人民法院公布《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（一）》，该司法解释于2021年1月1日起施行。新《司法解释（一）》是在《民法典》背景下出台的，究竟是“新瓶装旧酒”？还是对于延续20年以来司法解释的基础上有创新和变化？它又将对劳动争议案件处理和企业劳动用工管理产生怎样的影响？

本课程在解读《民法典》、新《司法解释（一）》的基础上，结合企业劳动用工管理中的热点问题，旨在系统提高企业管理者在劳动用工管理中对政策的掌握和法律风险防范能力。

【适用对象】

企业总经理、高级管理人员；部门经理、主管；人力资源部门总监、经理、专员；工会负责人；法律部门负责人；律师以及其他相关人员。

【课程收益】

全面掌握《民法典》、新《司法解释（一）》的相关内容，熟悉与此相关的劳动用工管理中常见疑难问题的处理方式，系统提升管理者运用劳动法律防范法律风险的能力，掌握有效的应对策略，从容应对劳动用工管理中出现的问題和发生的争议。

【课程特色】

重点突出，逻辑清晰；强调实战，学之能用；案例真实，剖析详尽。

【课程时长】 5—7 小时

【课程大纲】

一、《民法典》相关问题

- 1、《民法典》颁布实施的重大意义是什么？
- 2、《民法典》与劳动法律的关系是怎样的？
- 3、《民法典》对劳动用工可能产生哪些影响？
- 4、法定劳动年龄是怎么规定的？
- 5、精神类疾病员工如何处理？
- 6、企业管理与员工人格权如何平衡？
- 7、员工个人隐私与个人信息如何保护？
- 8、诚实信用、公序良俗原则在劳动用工中可以直接适用吗？
- 9、企业对于职场性骚扰有何权利义务？
- 10、员工履职造成单位损失可以要求赔偿吗？
- 11、“以上”、“以下”等数量词如何正确理解与适用？

二、新《司法解释（一）》相关问题

- 1、哪些纠纷属于劳动纠纷？
- 2、哪些纠纷不属于劳动纠纷？
- 3、劳动纠纷的管辖是怎么规定的？
- 4、劳动争议程序方面有哪些重要规定？
- 5、有工资欠条是否可以直接起诉？
- 6、单位合并分立后当事人如何确定？
- 7、招用未解除劳动合同的劳动者会面临什么风险？
- 8、特殊情况下劳动关系、劳务关系如何确定？
- 9、外国人在中国大陆就业时劳动关系如何认定？
- 10、劳动合同期满后未续订但员工在原单位继续上班时如何处理？

- 11、员工与单位达成的协议都有效吗？
- 12、约定了竞业限制但未约定补偿，有效吗？补偿标准如何确定？
- 13、竞业限制期内，员工或单位可以要求解除竞业限制协议吗？有何限制？
- 14、员工支付了竞业限制违约金后还需要继续履行竞业限制义务吗？
- 15、劳动合同被确认无效后单位有何法律责任？
- 16、员工主张加班费时究竟由员工还是单位承担举证责任？
- 17、变更劳动合同内容未采用书面形式有效吗？
- 18、劳动纠纷中单位对哪些事项负有举证责任？
- 19、哪些情形下员工辞职时单位可能需要支付工资、经济补偿和赔偿金？
- 20、哪些情形下变换工作单位时工龄应合并计算？
- 21、单位单方解除前未通知工会有何法律后果？如何补正？
- 22、单位经营期限届满终止劳动合同需要支付经济补偿吗？
- 23、员工在诉讼过程中如何采取诉讼保全措施？
- 24、单位的规章制度应具备哪些要素才是合法有效的？