

《民法典》对企业劳动用工风险与控制

课程背景

《民法典》被称为“社会生活的百科全书”，是新中国第一部以法典命名的法律，在法律体系中居于基础性地位，也是市场经济的基本法。从以上内容来看，似乎没有涉及到劳动用工的内容。实则不然，实务中的劳动用工问题与《民法典》有千丝万缕的联系，因此，必须正视人力资源管理中的风险问题，树立风险意识，积极探索人力资源管理中的风险管理模式。

课程目标

1. 详细解读法典产生的各方面影响及其理论基础；
2. 帮助学员梳理构建因应思路；
3. 提供人力资源管理具体措施的完善建议和实务指导；
4. 让学员能够妥善应对人力资源管理工作中遇到的新问题。

适合对象

本系列课程适用于企业负责人、以人力资源部和法务部为代表的企业劳动用工管理部门负责人以及各级工会干部。

课程纲要

一、《中华人民共和国民法典》解读

- 1、《民法典》介绍
- 2、《民法典》的颁布
- 3、《民法典》的意义

4、《民法典》内容解读

二、《民法典》实施后《劳动合同法》等配套法律法规继续有效

1、《劳动合同法》

2、《社会保险法》

3、《劳动争议调解仲裁法》

4、《劳动合同法实施条例》

……

三、《民法典》颁布实施后对“招人”的影响

1、背景调查

- (1) 工作经历
- (2) 工资薪金
- (3) 绩效考核
- (4) 离职原因
- (5) 自然人的个人信息受法律保护
- (6) 用人单位的应对措施

2、入职登记表

- (1) 只限于与劳动合同履行相关的信息
- (2) 职工签署《个人信息采集同意书》
- (3) 妥善存储和保管职工的个人信息，不随意进行公开
- (4) 未录取员工面试登记表应及时销毁，避免泄露风险

3、签订电子版《劳动合同》

- (1) 电子劳动合同属于法律认可的书面形式

- (2) 选择合适的电子合同供应商
- (3) 给员工普及电子合同的操作步骤、法律效力

4、员工提供虚假信息入职

- (1) 写明岗位对资质、技能的硬性要求
- (2) 增加提供真实信息的承诺
- (3) 明确提供不实信息入职的责任

5、企业员工招聘制度撰写与风险控制

- (1) 招聘前用人单位如何设计录用条件
- (2) 招聘广告、员工入职登记表的设计要求要点
- (3) 劳动合同与招聘启事、录用通知的法律关系
- (4) 入职环节法律风险防范建议
- (5) 对应聘人员审查内容及可能存在的法律风险一览表

6、劳动关系确认原则

- (1) 主体（用人单位和劳动者合法的主体资格）
- (2) 管理（管理与被管理，遵守规章制度）
- (3) 报酬（按月拿报酬）
- (4) 业务组成（劳动者提供的劳动是用人单位的组成部分）

7、劳动合同的操作程序

- (1) 劳动合同的订立
- (2) 劳动合同的履行与变更
- (3) 劳动合同的续订
- (4) 劳动合同的解除、终止

案例 1：民法典背景下劳动合同订立中的注意事项

案例 2：民法典背景下合同期内如何合法的变更劳动合同内容

四、《民法典》颁布实施后对“用人”的影响

1、员工给公司造成损失

- (1) 用人单位承担侵权责任后追偿
- (2) 明确，履行职务过程中的故意、重大过失的代表情形
- (3) 在劳务派遣中约定责任承担的比例

2、员工请病假

- (1) 病假与医疗期的关系
- (2) 一般疾病的医疗期及计算
- (3) 医疗期期间职工待遇和权益

3、应对员工小病大养、恶意请病假措施

- (1) 请假手续要求完备
- (2) 关爱与监控并举，建立探访机制
- (3) 出资复查制度
- (4) 运用薪酬制度约束病假
- (5) 运用法定医疗期
- (6) 将提供假证明骗取病假的行为视为严重违纪行为

4、办公室开黄腔

- (1) 在《企业规章制度》中明确什么是“性骚扰”以及相应后果
- (2) 留存受理性骚扰投诉记录、及时回应
- (3) 及时进行走访调查、收集和固定相关性骚扰证据

(4) 制定并公示《公司职场性骚扰防范管理规范》

5、监工安装摄像头

(1) 在办公区域添加摄像设备，并事先告知员工，张贴提示标志

(2) 兼顾企业文化

6、侵权的影响--员工恶意侵犯知识产权

案例 1：企业未经员工本人允许公开员工病情的行为属于隐私权吗？

案例 2：民法典背景下员工给公司造成损失，是否可以要员工赔钱？

五、《民法典》颁布实施后对“开人”的影响

1、员工“玩消失”

(1) 自然人下落不明满二年的，可以向人民法院申请宣告为失踪人

(2) 自然人下落不明的时间自其失去音讯之日起计算

2、员工辞职后反悔

3、不胜任员工

(1) 不能胜任工作的认定

(2) 不胜任员工的考评

(3) 不胜任员工的改进-调岗

(4) 不胜任员工的改进-培训

4、如何解除不胜任员工劳动合同

(1) 员工自行辞职

(2) 劳资双方协商

(3) 企业单方解除

案例 1：华为导师制新员工管理工作流程

案例 2：不胜任员工过程及结果管理案例分析

六、《民法典》背景下员工手册与规章制度管理

- 1、是否符合宪法、法律、法规、规章和国家有关规定
- 2、制定员工手册的原则和方法
- 3、制定的法定民主程序
- 4、格式是否符合要求
- 5、是否具有法律风险
- 6、规章制度征集意见通知书
- 7、管理规章制度培训签到表
- 8、企业规章制度制定原则与关键点
- 9、员工手册、规章制度公示程序实务操作技巧
- 10、员工手册、规章制度的重点、难点与风险点提示
- 11、是否与现行管理规章制度相冲突、重复
- 12、工作时间制度对比

案例 1：员工手册规避风险应用案例

案例 2：企业规章制度订立与应用案例

七、《民法典》中的若干个劳动法相关问题解答

问题 1：企业认为员工没有精神方面没有任何问题，如何进行处理应对？

问题 2：如何妥善处理失踪员工的劳动关系？

问题 3：企业采集员工个人信息有法律风险吗？李连魁老师--《民法典》背景下的劳动法与人力资源管理

问题 4：企业对哪些事项享有知识产权？

问题 5：员工提供虚假信息入职是否必然导致劳动合同无效？

问题 6：员工以欺诈方式订立的劳动合同是否有效？

问题 7：员工以自杀自残、跳楼威胁企业如何处理？

问题 8：企业利用信息不对称说服员工签署协议有效吗

问题 9：与员工签署的合同、协议开始、结束时间如何计算？

问题 10：电子劳动合同、通过邮件签署的劳动合同属于书面形式吗？

问题 11：如何界定“性骚扰”？

问题 12：哪些行为会侵犯员工的“隐私权”？

问题 13：企业处理员工个人信息需要注意哪些事项？

问题 14：企业处理员工死亡事宜，哪些属于员工的继承人？

问题 15：我们和人员之间是承揽关系，造成第三方损失有谁承担？