

最新《民法典》下的劳动合同管理

(1天)

课程背景：

重在保护私权利的被称为“社会生活百科全书”的《中华人民共和国民法典》，囊括了一个人从出生到死亡的几乎所有的民事活动，已自 2021 年 1 月 1 日起施行；而此前的《婚姻法》、《继承法》、《民法通则》、《收养法》、《担保法》、《合同法》、《物权法》、《侵权责任法》、《民法总则》等 9 部法律同时废止。

那么，《民法典》的正式施行，对《劳动合同法》有哪些潜在的影响？如何让劳动合同管理在新法下避虚就实、行稳致远？请随同老师一起开始为期一天的先睹为快的充满挑战的探索之旅吧。

因应《民法典》的实施，你知道

- 诉讼中发现用人单位因被吊销营业执照等不能承担相关责任的，如何处理？
- 公司法定代表人以劳动者身份提出仲裁申请，是否受理？
- 如何撤销员工以欺诈方式订立的劳动合同？
- 员工以自残、自杀、跳楼等方式威胁企业时如何应对？
- 劳动者不辞职而别的，可否视为其以默示行为作出了辞职的意思表示？
- 企业如何妥善处理失踪员工的劳动关系？
- 员工持患有精神类疾病的证明材料以规避责任，企业如何应对？
- 精神类疾病属于工伤吗？
- 企业对哪些事项享有知识产权？
- 什么是员工的生命权、身体权、健康权问题？
- 企业如何通过管理制度对性骚扰行为进行处罚？
- 如何界定员工的隐私权？哪些行为会侵犯员工的隐私权？
- 如何界定员工有“不当行为”？

——员工的“不当得利”、“职务行为致人损害”和“自甘风险”的适用问题有哪些？

——分支机构被撤销时，法人（总公司）是否有接受安置员工的义务？

——与员工签订的劳动合同/协议的开始、结束时间如何计算？

以上问题，将由知名《劳动合同法》/劳动关系管理实战专家、知名劳动争议预防与应对专家毕春秋老师带您各个击破，以期站在法律法规的最前沿，不但为企业提供前瞻性的风控思想，同时提供切实可行的实操解决方案，以防控企业面临的各种劳动法律法规风险。

课程收益：

1、从《民法典》的高度和视角，以降维的方式，帮助学员前瞻性地把握《劳动合同法》的时代脉搏，更有针对性地掌握劳动争议中的法律法规要点，以期立竿见影地运用于实际工作之中；

2、带领学员对最新《民法典》下涉及的《劳动合同法》的 35 个疑/难/热点问题进行全面解析，理顺劳动合同管理各阶段的内在逻辑关系，帮助学员培养预测劳动用工风险的思维习惯；

3、通过案例分析，提升学员实操能力，检验学员学习效果，使其掌握有效预防和化解劳动用工风险的实战技能技巧；

4、通过学习，使学员能够在短期内掌握劳动合同管理中情、理、法的综合运用，拓展学员视野，提高其劳动合同综合管理水平。

课程对象：

HR 从业者、员工关系管理者、企业法务/调解人员、工会成员、企业中高层管理者等。

课程特色：

课堂讲授+案例分析+小组讨论+互动演练，突出实战性与实用性。

课程大纲：

前言：《民法典》与《劳动合同法》的竞合

- 1、《民法典》于**2021年1月1日**起施行，相关**9法**同时废止
- 2、安然无恙的《劳动法》、《劳动合同法》与《民法典》是什么关系？
- 3、《民法典》实施后《劳动合同法》的司法实践

第一章 劳动法律主体的适用范围

- 1、居民委员会、村民委员会等基层群众性自治组织是否具有法人资格？
- 2、个体工商户的营业执照登记业主与实际经营人不一致的，如何确定诉讼主体？
- 3、如何确定不具法人资格的其他组织的诉讼主体资格？
- 4、诉讼中发现用人单位因被吊销营业执照等不能承担相关责任的，如何处理？
- 5、案件处理过程中发现用人单位注销的，如何处理？
- 6、公司法定代表人以劳动者身份提出仲裁申请，是否受理？

(案例一、二)

第二章 违反诚实守信员工的处理

- 1、劳动者入职身份可能潜在的风险有哪些？
- 2、如何规避危害巨大的“应聘欺诈”？
- 3、员工伪造学历入职，可以解除劳动合同吗？
- 4、员工提供虚假信息入职是否必然导致劳动合同无效？
- 5、如何撤销员工以欺诈方式订立的劳动合同？
- 6、员工以自残、自杀、跳楼等方式威胁企业时如何应对？

(案例三、四)

第三章 劳动者的不辞而别、失踪与工亡问题

- 1、如何正确理解“自动离职”的含义及其法律属性？
- 2、企业中海量存在的“自动离职”员工隐藏着哪些巨大的法律风险？如何应对？
- 3、“长期两不找人员”的界定与处理

- 4、劳动者不辞职而别的，可否视为其以默示行为作出了辞职的意思表示？
- 5、企业如何妥善处理失踪员工的劳动关系？
- 6、工亡中的死亡时间问题
(案例五、六)

第四章 患有精神类疾病员工的合规处理

- 1、员工持患有精神类疾病的证明材料以规避责任，企业如何应对？
- 2、患有精神类疾病的员工提交的辞职申请或签署的协商解除协议是否有效？
- 3、员工可否主张撤销提交的辞职申请或签订的协商解除/补偿协议？
- 4、员工能否以企业欺诈为由，要求撤销已经签订的协商解除/补偿协议？
- 5、企业处理患有精神类疾病或丧失意识的员工、或员工死亡事宜时，应该找谁谈？
- 6、精神类疾病属于工伤吗？
(案例七、八)

第五章 企业知识产权、名誉权、荣誉权及员工的 自由权、生命权、身体权、健康权问题

- 1、企业对哪些事项享有知识产权？
- 2、竞业限制与竞业禁止的区别
- 3、如何权衡劳动合同期限与培训服务期限的轻重缓急并有效应对违约金的支付问题？
- 4、用人单位及员工的名誉权、荣誉权保护问题
- 5、员工的行动自由权问题
- 6、员工的生命权、身体权、健康权问题
(案例九、十)

第六章 职场性骚扰、员工个人信息与员工的隐私权

- 1、如何界定职场性骚扰？

- 2、企业如何通过管理制度对性骚扰行为进行处罚？
- 3、哪些属于员工的个人信息？
- 4、企业处理员工个人信息有哪些义务？
- 5、企业处理员工个人信息需要注意哪些事项？
- 6、如何界定员工的隐私权？哪些行为会侵犯员工的隐私权？

(案例十一、十二)

第七章 员工的“不当行为”、“不当得利”及“职务行为致人损害” 和“自甘风险”的适用问题

- 1、“严重失职”、“营私舞弊”的界定与处理
- 2、“违纪违规”的界定与处理
- 3、如何界定员工有“不当行为”？
- 4、“不当得利”规则在劳动争议中的适用
- 5、“职务行为致人损害”规则在劳动争议中的适用
- 6、“自甘风险”规则在劳动争议中的适用

(案例十三、十四)

第八章 用人单位的消亡与劳动合同的终止时点问题

- 1、电子劳动合同、通过邮件签署的劳动合同属于书面形式吗？
- 2、分支机构被撤销时，法人（总公司）是否有接受安置员工的义务？
- 3、与员工签订的劳动合同/协议的开始、结束时间如何计算？
- 4、用人单位的消亡与劳动合同的终止时点
- 5、《劳动合同法》中的“以上、以下、超过…”这些表述如何解读？
- 6、“时效”规则在劳动争议中的适用

(案例十五、十六)