

《民法典》对企业人力资源合规管理的影响及其法律风险防范

课程背景：

2020年5月28日起具有划时代意义的民法典诞生，民法典具有里程碑意义，并与企业生产经营息息相关。不过，劳动法与民法的关系问题一直是法学界的基础性问题，而对于二者的关系在我国目前的理论和实践中同样存在着争议和探索。此次颁布的《民法典》7编加附则共84章、1260个条文哪些对劳动法和劳动用工管理有影响？加之突如其来的新冠疫情，使得企业都面临着巨大的挑战，所以提升企业重大法律颁布和重大事件发生后劳动用工管理的预判与抗风险能力，做好企业法律风险防范尤为重要。学习《民法典》与劳动用工管理相关的内容，把握用工趋势，引领企业快速走向预定的方向。吸取经验，如何从源头规避用工风险，如何将用工风险降到最低且有效，提升企业抗风险能力，提早规避这些风险，防患于未然，清晰分析重大法律颁布或者重大事件后的劳动用工法律风险走向、思维，宏观把握全局。企业要善于识别劳动用工法律风险、规避劳动用工法律风险、控制和化解劳动用工法律风险。加强劳动用工法律风险管理，是现代企业管理体系中不可或缺的重要组成部分，而劳动用工法律风险防范在加强企业风险管理中又具有重要的地位。

授课风格：

李丹老师通过常年的法务和培训工作经验，总结出：法律 制度 管理

三位一体的新思维理念，将法治理念融入企业管理，提高“法律进企业”的实效性！独树一帜的提出，经营管理过程中法律风险防范必备的两个知识和三种技能。“以终为始”逆向风险防范思维，从最终的结果出发，反向分析过程或原因，寻找风险防范的关键因素或对策，采取相应策略，从而达成理想结果或切实解决问题的能力在实践中广受认可！在快乐中学习法律是李老师一直坚持倡导的理念，用“亲民化”语言诠释晦涩难懂的专业法律术语；用专业理论+案例互动+战略思维“三位一体”的教学方式，鼓励启发学员学习和思考；彻底颠覆了企业管理决策层对传统意义上风险预判的思维模式，带来的冲击和震撼，倍受企业与学员推崇。

被学员评价：“原来法律培训还能这么有意思”。

课程对象：

企业高层、中层管理者；与人力资源管理工作相关的工作人员；各级储备干部

授课建议时长：

亦可2-3h（半天），4-6h（一天），10-12h（两天）

课程大纲：

一、《民法典》颁布对劳动法的定位及其路径指引企

(一) 传统民法的思维和理念与劳动法立法宗旨的碰撞

- 1、民法典与劳动法的定位与结构关系
- 2、柔性的民法典与刚性的劳动法
- 3、社会法下“残缺”的劳动法

(二) 民法典的颁布给劳动法与劳动用工管理带来的机遇与挑战

- 1、劳动关系主体与“民事主体”，“劳资关系”中的“资”的重新认识
- 2、如何理解民法典上的法律地位“平等”与劳动法上的“平等”
- 3、民法典上的法律原则和劳动法的法律原则如何在实践中应用
- 4、特殊民事权利（人格权与财产权）的交叉

(三) 民法规范是否可以调整劳动关系或者解决劳动争议

- 1、直接引用的法律基础是否可行
- 2、法律的原则性与政策刚性冲突如何衡量
- 3、当适用冲突的时候，谁来决定
- 4、民法典对劳动法以后修订的作用和指引

二、民法典指导下企业“和谐劳动用工”中法律风险防范必备的两个知识和三种技能

- (一) “两知三技能”是什么？
- (二) “两知三技能”如何权衡劳动用工风险？
- (三) “两知三技能”怎样有效防控劳动用工风险？

三、《民法典》指导下的人力资源管理法律风险防范体系构建

(一) 民法典指导下建立完善企业招聘入职制度

1、信息发布

(1) 招聘信息发布

(2) 录取通知发放需谨慎—《民法典》：预约合同在签订劳动合同中的效力

2、入职前资料审核

(1) 《民法典》时代下企业如何行使知情权

(2) 企业对员工的信息采集和使用与公民的个人信息保护如何交叉应用

(3) 《民法典》时代下劳动者提供虚假信息，企业可以采取的措施

(4) 企业如何应用单方送达内容到达指定系统即生效

3、试用期及转正问题

4、派遣、劳务、承包等灵活用工

(1) 《民法典》与签订劳动合同的主体资格问题

5、《民法典》指导下企业招聘录用制度的风险点

(二) 民法典指导下建立完善的劳动合同管理制度

1、劳动合同内容的合法性

2、民法典指导下电子劳动合同是否值得推广？

3、民法典指导下企业合同管理制度的风险点

(三) 民法典指导下建立健全员工日常管理制度

- 1、民法典指导下的企业如何制定合法有效的规章制度
- 2、企业规章制度制定的四个步骤
- 3、民法典指导下企业员工日常管理规章制度的风险点

(四) 民法典指导下建立完善员工工资福利薪酬管理制度

- 1、三种工时制
- 2、民法典指导下对于病假员工合法合理合情的管理
- 3、员工工资福利待遇管理制度的风险点
- 4、加班管理风险防范
- 5、员工工资福利薪酬管理制度的风险点
- 6、民法典与职场性骚扰问题

(五) 民法典对建立健全绩效管理制度的影响

- 1、绩效制度的法律风险点和防范
- 2、绩效评估的法律风险点和防范
- 3、绩效面谈的法律风险点和防范
- 4、绩效结果应用的法律风险点和防范
- 5、变更岗位易发生纠纷的情形

(六) 民法典时代对于不同类型员工的合法合规合情的管理

- 1、管理“三期”女员工的技巧及风险防控
- 2、管理医疗期（病假）员工的技巧及风险防控
- 3、管理精神障碍员工的技巧及风险防控
- 4、管理工伤员工的技巧及风险防控

(七) 民法典时代建立完善员工离职管理制度

- 1、劳动关系合法解除适用的注意点
 - (1) 协商解除—《民法典》时代对于企业和劳动者双方“反悔权”的应用
 - (2) 劳动者辞职—《民法典》时代对于员工突然失踪如何处理？
 - (3) 企业单方解除权禁止用人单位解除劳动合同的情形

《民法典》时代对精神病类员工的解除终止劳动合同处理的技巧

 - (4) 劳动关系终止—公民的“死亡”与劳动关系中劳动者的“死亡”交叉应用
 - (5) “三金”制度
 - (6) 离职手续