

2019 年企业法律风险防范其他课程之六

《劳动合同法司法解释五对企业劳动用工管理的影响》

课程目标:

《劳动合同法》在 2012 年完成了第一次修改，对《劳动合同法》出台后迅猛发展劳务派遣进行了“重磅打压”。2015 年中央出台和谐劳动关系 1 号文件到 2016 年时任财政部长在公开场合呼多次吁修改劳动合同法保护企业利益。2018 年社保入税的规定为企业多元化用工开启了新篇章。2019 年劳动合同法司法解释五也呼之欲出，让企业经营者明白企业有哪些劳动管理潜在风险，怎样规避这些风险，培养预测、分析劳动用工法律风险的思维，宏观把握全局，劳动管理中的权、责、利，让经营者看透劳动法律法规中的“利好”因素在哪里，并知道怎样“享用”。学会怎样不增加成本，也能完善员工保障体系。

授课风格：

李丹老师首创在快乐中学习法律的理念，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：

培养具有战略思维、掌握人才开发与管理理论、精通人力资源实务的中高层[企业管理者](#)

授课建议时长：4-6h（一天）

课程大纲：

一、企业劳动用工法律风险防范新趋势

- （一）2019年企业劳动用工管理的新趋势
- （二）2019年新经济形势企业面临的劳动环境分析
- （三）2019年社保入税后企业多元化用工发展趋势
- （四）2019年劳动用工管理法律风险的原因
- （五）2019年劳动用工管理法律风险防范的核心
- （六）2019年劳动用工管理法律风险防范的方向
- （七）2019年劳动用工管理法律风险防范的措施

二、劳动合同法司法解释五对企业劳动用工管理的影响

(一) 司法解释五拟定法解释五的七大部分

- 1、劳动争议裁诉程序
- 2、劳动合同的订立
- 3、劳动合同的履行与变更
- 4、劳动合同的解除
- 5、劳动派遣
- 6、社会保险
- 7、其他问题。

(二) 司法解释五对企业用工管理的影响的突出问题

- 1、明确了仲裁阶段不提供证据但在诉讼阶段突然袭击的问题
- 2、界定临时性、辅助性或者替代性岗位的争议法院不予受理
- 3、进一步明确了终局裁决的范围
- 4、规定了人事管理部门负责人未订立劳动合同能否主张二倍工资
- 5、明确了连续订立二次固定期限劳动合同后无固定期限问题
- 6、全新引入了劳动合同中止制度
- 7、明确了包月工资约定的效力问题
- 8、明确了带薪年假工资或高温津贴不属于劳动报酬
- 9、明确了劳动者的请求不当的处理
- 10、规定了劳动者违法解除劳动合同的赔偿问题
- 11、对违反计划生育政策解雇问题提出了处理意见
- 12、明确了真派遣假外包的司法认定
- 13、规定了工伤精神损害赔偿

14、明确了学生工劳动关系的认定问题

15、规定了带薪年假争议的时效

16、达到或超过法定退休年龄，但不符合享受基本养老保险待遇劳动者的用工关系问题。