**中国人力资源开发培训网**

**中企联会（北京）企业管理中心**

中企联会〔2021〕2号

**关于举办《民法典》与《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）》对劳动合同和劳动用工管理的影 响及实务操作高级研讨班的通知**

**各企事业单位：**

**2021年1月1日实施的《民法典》，正式宣告中国“民法典时代”的正式到来。《民法典》与企业和千千万万劳动者的利益息息相关，《民法典》进一步细化了对劳动者权益的保护，同时对用人单位劳动用工合法合规管理做出了一系列最新规定，这必将对用人单位合法用工产生深远影响。因此，为正确审理劳动争议案件，最高人民法院依据《[民法典](https://baike.baidu.com/item/%E6%B0%91%E6%B3%95%E5%85%B8/6317357" \t "_blank)》等相关法律的规定，于2020年12月25日通过了《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）》（下称《新劳动争议司法解释》）。《新劳动争议司法解释》自2021年1月1日起施行，此前适用的《最高人民法院关于审理劳动争议适用法律若干问题的解释》、《最高人民法院关于审理劳动争议适用法律若干问题的解释（二）》、《最高人民法院关于审理劳动争议适用法律若干问题的解释（三）》、《最高人民法院关于审理劳动争议适用法律若干问题的解释（四）》同期被废止。**

**《新劳动争议司法解释》对四部原劳动争议司法解释进行了修正与完善，对劳动争议的受理范围、离退休人员劳动关系和劳务关系的认定、竞业限制的补偿、工作年限合并计算等做出了规定。为帮助企业正确理解《民法典》与《新劳动争议司法解释》关于劳动合同与劳动用工管理的相关内容？深入了解最新法律规定对企业劳动用工带来的深刻影响？正确适用最新法律规定以做好用工风险的防范及劳资纠纷的应对，中企联会特别策划“《《民法典》与《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）》对劳动合同和劳动用工管理的影响及实务操作高级培训班”，并邀请多年从事劳动用工管理及培训的法学专家邹杨教授，结合其近30年从事劳动法律服务的实务经验及对《民法典》和《新劳动争议司法解释》的理解，从《民法典》和《新劳动争议司法解释》对用人单位劳动用工合法合规管理的重要影响角度，提出了《民法典》和《新劳动争议司法解释》下劳动用工依法管理的应对策略。为**此，特邀请贵单位积极组织相关人员参加研讨和学习。 现将具体事项通知如下：

**一、课程特色：**

**稀缺性：**此课程将深度解析《民法典》与《新劳动争议司法解释》对劳动合同与劳动用工管理的深远影响。

**针对性：**课程内容实操性强、结合案例来讲，让本来枯燥的课程生动多彩、启发性强。

**实战性：**实战演练，学员深入思考与充分互动，老师毫不保留倾囊相授；学员把错误留在课堂，把正确的观点、方法、工具、技能、案例带回去。

**实用性：**有经验者培训后思路、方法及政策把握更明确，新人培训后具备独立胜任岗位能力。

**二、课程收益：**

1. 全面了解新《民法典》最新法规要求；纠正以往对劳动合同与劳动用工管理过程中不规范的操作对机关及企事业单位所造成的法律风险及如何在实操中纠正以往错误做法；

2、全面剖析《民法典》对劳动合同与劳动用工管理的作用、重要性；

3、系统掌握《民法典》对劳动合同与劳动用工管理的规范操作方法，培养预测、分析《民法典》对劳动合同与劳动用工管理法律风险的思维能力；

4、通过《民法典》与《新劳动争议司法解释》对劳动合同与劳动用工管理的重点工作内容详解，掌握相关人力资源日常管理的实战技能，进一步提升对劳动合同与劳动用工管理的合规建设的水平；

5、课后加微信群长期跟踪答疑解惑；专家随时答疑！提供实用的方法和各种工具；

**三、研讨形式：**讲授法；讨论法；问答法；案例分析法等。

**四、学习内容：**

**第一部分《民法典》对劳动合同和劳动用工管理的影响**

1、2021年1月1日实施的民法典是否有劳动合同的专门规定？

2、民法典和劳动合同是什么关系？民法典对劳动用工有哪些保障？

3、民法典是否可以调整劳动关系或者解决劳动争议？

4、民法典对企业规章制度的公示制度有哪些具体规定？

5、民法典下劳动者提供虚假入职信息所签的劳动合同是否一律无效？

6、《民法典》实施后用人单位可否录用未满十六周岁的未成年人作为普通劳动者？哪些情况下用人单位可招用未满十六周岁的未成年人？

7、用人单位录用员工前可以做背景调查吗？单位做背景调查是否要取得劳动者的同意？

8、《民法典》实施后，企业与员工签署的劳动合同起始时间该如何计算？

9、民法典中劳动合同需要备案吗？该备案多久才能撤销？

10、《民法典》对劳动者的个人信息保护有哪些规定？

11、劳动者在企业工作有隐私权吗？民法典对此是如何规定的？

12、员工手册中规定员工在试用期内不能结婚是否具有法律效力？民法典对此是如何规定的？

13、劳动者因公负伤获得的赔偿或补偿是劳动者个人财产吗？民法典对此是如何规定的？

14、劳动者的工亡赔偿金、抚恤金是否应平均分配给全部亲属？由工亡员工配偶一人代全部亲属领取工亡赔偿金、抚恤金是否可以？如何规避此类代领法律风险？

15、劳动者在工作时致人损害，企业需要承担责任吗？民法典对此是如何规定的？

16、工作中因第三人造成的伤害，劳动者可以获得双重赔偿吗？民法典和劳动法律法规对此有哪些具体规定？

17、什么是职场性骚扰？《民法典》为什么规定由用人单位承担防止和处置单位内部性骚扰事件的义务？

18、职场性骚扰事件发生后，企业应采取哪些合理措施及程序，受理投诉及调查、处置职场性骚扰事件？

19、《民法典》对用人单位的名誉权有哪些保护性规定？用人单位在规章制度中如何运用《民法典》加强对企业名誉权的保护力度？

20、企业员工执行职务时导致他人损失，用人单位是否承担责任？民法典对此是如何规定的？

21、《民法典》实施后，企业员工因执行职务导致他人损失，用人单位承担责任的法定条件有哪些？如何确保用人单位对员工的追偿权？

22、《民法典》实施后，被派遣的员工因执行工作任务造成他人损害的，是用工单位承担责任还是劳务派遣单位承担责任？

23、《民法典》对自甘风险有哪些规定？员工自愿参加具有一定风险的文体活动受到损害的，单位承担责任吗？

24、员工持有单位配发的设备不予归还，单位可否依据民法典规定的行使“自助行为”？在此情况下单位采取扣留该员工财物等措施是否合法？

25、 单位如何依据民法典防范员工侵害单位专利、商标等知识产权的行为？单位约定较高数额的违约金是否违法？

26、《民法典》对企业分支机构用工责任的承担有哪些具体规定？

27、用人单位设立过程中产生劳动争议，承担用工责任的主体是谁？

28、《民法典》规定了“公序良俗”，如果劳动者违反了“公序良俗”，用人单位可否解除劳动合同？

29、民法典规定，劳动者有保守用人单位商业秘密的义务，在此情况下，劳动者是否有权要求单位支付保密费？

30、《民法典》实施后，用人单位变更名称或法定代表人，原来签订的劳动合同还有效吗？在此情况下企业是否需要支付劳动者经济补偿金？

31、《民法典》下劳务关系和劳动关系如何界定？劳务过程中造成他人损害，承担责任的主体是谁？

32、用人单位可以申请宣告劳动者失踪吗？民法典关于申请宣告劳动者失踪具体应履行哪些程序？

33、劳动者失踪用人单位可以终止劳动合同和停发工资吗？

34、 民法典和劳动法律法规关于劳动者宣告死亡、自然死亡及因公死亡的规定有哪些？对企业用工关系由哪些影响？

35、劳动者与用人单位就支付加班费、经济补偿或者赔偿金等达成协议，但劳动者以对协议内容存在重大误解为由要求撤销该协议，法院会支持吗？提出撤销该协议是否有期限要求？

36、民法典实施后，哪些情况下劳动合同有效？哪些情况下劳动合同无效？

37、民法典关于劳动合同无效后的法律责任承担是如何规定的？

38、《民法典》规定的时点与期满终止劳动合同的时点是否一致？如果有冲突，以哪一个为准？

39、《民法典》对解除或终止劳动合同的通知在送达程序上有哪些最新规定？

40、《民法典》实施后，《劳动争议调解仲裁法》还有效吗？两者如何适用？劳动争议申请仲裁的时效期间如何计算？

**第二部分《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）》对劳动合同和劳动用工管理的影响**

1. 依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定,劳动者与用人单位之间发生的哪些纠纷属于劳动争议？

2、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，哪些纠纷不属于劳动争议？

3、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，劳动争议案件是由用人单位所在地还是由劳动合同履行地法院管辖？

4、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》规定，劳动争议仲裁机构以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人可以到法院诉讼，法院如何处理此类劳动争议案件？

5、当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，如果提起诉讼的法院是否受理？

6、劳动争议案件在劳动争议仲裁机构已经调解，一方当事人可以反悔吗？如果提起诉讼，法院是否受理？

7、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，哪些劳动争议案件必须先向劳动争议仲裁机构申请劳动仲裁？而不能先向法院进行诉讼？

8、对于劳动报酬争议案件劳动者可以直接向法院诉讼吗？

9、用人单位与其它单位合并或分立，劳动者提起劳动诉讼，应告原单位还是新单位？

10、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议的，法院是按劳动关系还是按劳务关系处理？

11、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议的，法院是按劳动关系还是按劳务关系处理？

12、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，是否视为以原条件继续履行劳动合同？此情况下，任何一方都可以提出终止劳动关系吗？

13、用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，是否视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，？双方的劳动权利和义务关系如何确定？

14、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，劳动者与用人单位双方就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议是否有效？

15、用人单位约定了竞业限制，但未约定给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，可以要求用人单位支付经济补偿金吗

16、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，什么情况下，劳动者可以请求解除竞业限制约定？

17、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，劳动者主张加班费的，劳动者和用人单位谁需要承担举证责任？

18、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，劳动者和用人单位谁需要承担举证责任？

19、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，什么情况下劳动者提出解除劳动合同，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬、经济补偿及赔偿金？

20、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，用人单位的规章制度，在什么情况下不能作为确定劳动者权利义务的依据？用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者可以请求优先适用合同约定吗？

21、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，法院能否撤销用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理决定？

22、依据《审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，法院能否撤销或变更劳动报酬、养老金、工伤保险待遇、经济补偿金等数额？

**五、参会对象：**

**董事长、总经理、副总经理、人力资源总监/经理/专员及人事行政管理人员、劳动关系管理员、绩效主管、薪酬主管、工会干部、法务人员及相关管理人员、相关律师等。**

1. **拟邀专家：**

**邹老师：教授，法学博士，硕士研究生导师，政府法律顾问，律师, 大连国际仲裁院仲裁员，哈尔滨仲裁委员会仲裁员、青岛仲裁委员会仲裁员、大连劳动仲裁院兼职仲裁员。邹教授担任了20多年兼职律师，多届仲裁员，承办过大量经济纠纷案件及企业劳动争议案件，为近百家企业单位进行过劳动用工管理与企业法律风险防范等讲座或培训，具有丰富的劳动法律理论与实务经验**。

**钟老师：国内著名劳动法、劳动关系与劳动争议实战专家；劳动仲裁员、企业劳动争议预防与应对专家、高级人力资源管理师、高级劳动关系协调师；国内第一批倡导、传播、实施“国家劳动法与企业薪酬绩效管理有机整合”的先行者；国内原创型、实战型、顾问型培训师。现任博雅名师机构首席劳动法讲师/顾问、广州市劳动保障学会副会长兼秘书长；钟老师精通劳动政策法律法规和劳动仲裁、诉讼程序，擅长劳动用工风险的有效预防与劳动争议案件的精准应对，善于把劳动法律法规与企业人力资源管理有机整合，通晓企业劳动争议防范机制的构建和劳动用工管理体系的修正、完善。曾获得“广州市优秀劳动仲裁员”称号，已审裁劳动争议案件400多宗；多年来累计协助客户处理劳动争议案件500多宗，参与薪酬绩效咨询项目20多个，审查完善400多家企事业单位的人力资源管理规章制度。个人长期担任30多家（累计200多家）企事业单位的人力资源法律顾问；以钟老师领衔的专家团队，长期为企事业单位提供人力资源法律顾问及各种劳资专项咨询服务，客户满意度高达95%。**

**七、学习费用：**

**一类收费:3600元/人**  **二类含考证费:4600元/人**

(**费用包含：**讲师费、讲义资料、现场咨询、发票、两天中餐、四餐茶点、服务费、邮寄费、二类收费含考证等)食宿统一安排，费用自理。

1. **时间地点：**

**（第01期）2021年07月29-31日---大连 （第02期）2021年08月05-07日---青岛**

**（第03期）2021年09月09-11日---长沙 （第04期）2021年09月23-25日---北京**

**（第05期）2021年10月28-30日---武汉 （第06期）2021年11月11-13日---上海**

**（第07期）2021年11月25-27日---昆明 （第08期）2022年01月06-08日---北京**

**九、证书报考：**经学习考试合格，由中国管理科学研究院人才战略研究所颁发**《人力资源管理师（高级）》、《人力资源法务师（高级）》、《劳动关系管理师（高级）》、《职业规划师（高级）》、《薪酬管理师（高级）》、《绩效管理师（高级）》**专业人才技能证书。本证书为岗前培训、在职培训、职业技能提升培训的证明，是劳动者任职的依据之一。**证书作用：**是相关人员从事职业活动，参加应聘上岗、拓宽就业渠道的依据，作为能力评价，是企事业单位对持证人聘用和任职、晋升、考核的重要参考依据。同时，完成学习课程，经考核成绩合格，中心颁发《结业证书》并登记学时。

[需邮件提交：身份证复印件、学历证](mailto:如有需要，学员报名时请将办证资料以邮件的方式发送到会务组chinahr_peixun@vip.126.com。需提交身份证、学历ygh)复印件、工作年限证明、2寸红底免冠彩色照片电子版.

**十、联系方式：**

**联 系 人：贾燕彬15600448118 微信号：310559935@qq.com**

**报名及办证资料提交：310559935@qq.com**

**附件1.出席确认表**

中企联会（北京）企业管理中心

2021年07月09日

**附件1：出席确认表**

**《民法典》与《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）》**

**对劳动合同和劳动用工管理的影响及实务操作高级研讨班---出席确认表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **单位名称** | |  | | | | | | | |
| **地 址** | |  | | | | | | **邮 编** |  |
| **联 系 人** | |  | | **电 话** |  | | | **传 真** |  |
| **网 址** | |  | | | | | | **E-mail** |  |
| **姓 名** | | **性 别** | **职 务** | | | **所在科室** | **手 机** | | |
|  | |  |  | | |  |  | | |
|  | |  |  | | |  |  | | |
|  | |  |  | | |  |  | | |
|  | |  |  | | |  |  | | |
|  | |  |  | | |  |  | | |
| **汇款方式：参会单位报名后请将参会款项汇至如下指定账号，发票在报到时领取。**  **户 名：中企联会（北京）企业管理中心**  **开 户 行：中国工商银行北京市翠微路支行**  **账 号：02000 8090 92000 78149** | | | | | | | | | |
| **备 注：** | **1、参加班期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_期，城市名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;**  **2、是否住宿： 是□ 否□ 单间□ 双人标准间□**  **3、缴费类型： 一类缴费：□ 二类含考证费：□**  **4、支付方式：现金□ 电汇□ 刷卡□ 支付宝□ 微信□**  **5、发票开具：普票□ 专票□**  **注：发票开具要求请务必问清财务，准确勾选。** | | | | | | | | |

**报名邮箱：310559935@qq.com 收件人:贾燕彬**

**此表可复印 请在出席确认表上加盖公章**