

中企培企业管理中心文件

中企培〔2018〕11号

关于举办《劳动法》、《社会保险法》和《职业病防治法》修订、481号文、179号文废止形势下企业用工风险防控与实务操作高级培训班的通知

各有关单位：

2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议通过了关于修改《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国社会保险法》、《中华人民共和国职业病防治法》等多部法律的决定，对《劳动法》、《社会保险法》和《职业病防治法》等与企业用工密切相关的法律的部分内容进行了修改。此前，2017年11月24日，人社部宣布了第五批失效和废止的102份文件，对用人单位来讲，影响最大的就是这部影响人力资源管理20多年的481号文《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》将正式退出历史舞台。这些改变将对后续的企业员工关系管理产生什么样的影响呢？企业又该做好哪些准备和措施来防范政策“交接”所带来的风险？

近年来，劳动争议一直处于高发态势。为什么处理违纪员工，引发争议后单位会败诉？员工长期泡病号，单位如何有效应对？怀孕女工，单位如何依法管理？长期两不找员工，如何确定劳动关系是否存续？这一系列问题，对用人单位来说至关重要。

本课程以案例分析为切入点，紧跟时政节奏，从最新角度分析员工关系管理中的法律风险控制要点、操作流程、相关管理方法设计技巧等，是真正的实务操作、“纯干货”，学完即用。为切实解决学员疑难问题，讲师还将在课程讲解中留出互动交流时间。为此，中企培企业管理中心特举办“《劳动法》《社会保险法》和《职业病防治法》修订、481号文、179号文废止形势下的企业用工风险防控与实务操作高级培训班”。现将有关事项通知如下：

一、培训内容

第一部分：《劳动法》、《社会保险法》和《职业病防治法》修改的背景及发展趋势

- (一)《劳动法》修改的背景、内容、趋势以及对企业的影响
- (二)《社会保险法》修改的背景、内容、趋势以及对企业的影响
- (三)《职业病防治法》修改的背景、内容、趋势以及对企业的影响

第二部分：481号、179号文废止后的人力资源风险管控实务

(一) 关于 2008 年 1 月 1 日前入职的劳动者解除劳动合同经济补偿计算问题

1、《劳动合同法》实施前后经济补偿是否应当分段计算？2、哪些情形下，用人单位需要向员工支付经济补偿？3、经济补偿是按照实得工资、约定工资还是应得工资计算？4、经济补偿的计算基数都包括哪些项目？5、经济补偿的计算基数是税前工资还是税后工资？6、员工自愿放弃社会保险，能否反悔并要求经济补偿？7、企业可以直接从经济补偿里扣除员工给企业造成的损失吗？8、用人单位未提前 30 日通知劳动者到期终止，劳动者能否要求赔偿金？9、经济补偿标准达成协议后，约定的标准低于法定标准有效吗？10、经济补偿能否和一次性工伤医疗费和伤残就业补助金兼得？

(二) 关于医疗期满解除或终止劳动合同医疗补助费问题

1、医疗期和病假有什么区别与联系？2、医疗期的长短如何计算？3、医疗期是否包括休息日和法定节假日？4、医疗期的病假工资如何支付？5、医疗期满后仍要请假公司不批，公司能否以旷工为由解除合同？6、特殊疾病医疗期最少 24 个月吗？7、医疗期满后解除需要支付医疗补助费吗？8、劳动合同顺延至医疗期满终止的，需要支付医疗补助费吗？9、医疗期满后解除是否需给劳动者作劳动能力鉴定？10、医疗期满解除劳动合同有什么操作技巧？

(三) 关于患病或非因工负伤劳动者劳动能力鉴定问题

(四) 关于 25%经济补偿金和 50%额外经济补偿金问题

(五) 179 号废止后的通知送达实务技巧

1、常见送达方式的种类有哪些？2、劳动者拒签通知如何应对？3、邮寄送达应注意哪些事项？4、公告送达时间应该是多久？5、如何通过劳动合同约定解除送达难问题？

第三部分：用工管理劳动争议高发环节流程体系的实务管理

(一) 无固定期限劳动合同争议风险防范技巧与规避实务操作

1、订立两次固定期限劳动合同后，用人单位必须订立无固定期限劳动合同吗？2、连续签订两次以完成一定任务为期限的劳动合同，是否需要签订无固定期限劳动合同？3、第二次固定期限劳动合同到期后双方都未提出续订劳动合同，劳动合同能否终止？4、用人单位拒绝与符合条件的劳动者订立无固定期限劳动合同的，劳动者能否要求赔偿金？5、双方约定劳动合同到期续延，再次到期后劳动者要求订立无固定期限劳动合同是否支持？6、劳动合同因法定情形续延导致劳动者工作年限满 10 年的，是否应签订无固定期限合同？7、符合签订无固定期限条件的劳动者已经签订了固定期限劳动合同，劳动者反悔如何处理？8、连续多次订立固定期限劳动合同，最后一个劳动合同到期后，用人单位能否终止？9、劳动者能否要求仲裁委或法院判决与用人单位签订无固定期限劳动合同？10、哪些可视为规避订立无固定期限劳动合同和连续计算工作年限的情形？

(二) 两倍工资争议风险防范技巧与规避实务操作

1、首次用工未签劳动合同二倍工资的起止时间如何认定？是否最多不超过 11 个月？2、劳动合同期满后劳动者仍在用人单位继续工作未订立新合同，计算二倍工资是否有一个月的宽限期？3、超过 1 年未订立劳动合同视为无固定期限劳动合同后，还能否主张一年后的二倍工资？4、法定代表人、高管、

人事部门负责人或主管人员未签劳动合同是否支持二倍工资？5、补签、倒签劳动合同后，是否还支持二倍工资？6、劳动合同无效，劳动者能否主张二倍工资？7、二倍工资的基数如何确定？是否包括加班费、提成、年终奖等？8、二倍工资是否适用一年的仲裁时效？9、未在法定期限内签订书面劳动合同也不支付二倍工资的免责事由有哪些？10、劳动者连续工作满十年时原劳动合同未到期而未订立无固定期限劳动合同的，要不要支付未签合同的二倍工资？

（三）试用期争议风险防范技巧与规避实务操作

1、试用期是否一定要安排在劳动合同期之首？2、试用期超出了法律规定的期限有什么后果？3、用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期吗？4、未达到法定试用期最高限，是否可以延长试用期？5、能否以劳动者试用期表现不合格为由延长试用期？6、能否设置试用期出勤率作为录用条件？7、劳动者在试用期间同时进入医疗期如何处理？8、试用期内发现职工患有精神病，用人单位可否解除劳动合同？9、试用期内劳动者解除劳动合同是否需赔偿用人单位的培训费用？10、司法实践中认定不符合录用条件的参考依据有哪些？

（四）加班费争议风险防范技巧与规避实务操作

1、未经领导批准的加班是否有效？2、有劳动者申请就可以超时加班吗？3、单位在非工作时间安排的其他活动是否属于加班？4、仅凭电子打卡记录能否要求加班费？5、如何区分加班和值班？6、综合计算工时制中，法定节假日工作是否有加班费？7、加班费计算基数是否可以约定？8、工作日加点和法定节假日加能否补休不支付加班费？9、计算加班费中21.75天和20.83天分别代表什么意思？10、劳动者索要加班费的举证责任如何分配？

（五）调岗争议风险防范技巧与规避实务操作

1、双方约定可根据生产经营情况调整劳动者工作岗位，用人单位可否调岗？2、劳动合同中未约定工作岗位或约定不明，用人单位可否调岗？3、双方没有约定可根据生产经营情况调整劳动者工作岗位，用人单位可否调岗？4、单位在调岗的同时能否调整工资？5、双方约定工作地点是全国，用人单位能否调岗？6、虽然合同中约定工作地点是全国，但是用人单位有特别提示，这种情况下用人单位能否单方调岗？7、在合同中约定可以单方变更工作地点，仲裁和法院的合理性审查都包括哪些方面？8、按变更后的工作地点实际履行，能否以未采用书面形式为由主张变更无效？

（六）女职工“三期”争议风险防范技巧与规避实务操作

1、女职工入职时隐孕是否可以解雇？2、“三期”女职工是否可以调整工作岗位呢？3、在孕期内公司能安排加班吗？4、三八妇女节公司安排了工作，可以要求公司支付加班费吗？5、“三期”内不胜任工作，公司可以解除劳动合同吗？6、公司能否以经济性裁员为由解雇“三期”女工？7、女职工违反计划生育政策用人单位可以解雇吗？8、女职工请假去整容，整容期间可以享受病假医疗期吗？9、休了产假后，还可以享受当年度的年休假吗？10、女职工在辞职后，是否能以怀孕为由主张继续履行劳动合同吗？

（七）解除终止争议风险防范技巧与规避实务操作

1、解雇书上没写明理由是否违法解除？2、起草协商解除劳动关系协议？3、劳动合同约定员工辞职需提前2个月提出有效吗？4、约定员工离职不提

前 30 天通知要赔一个月工资有效吗？5、员工“被迫辞职”是否也需通知公司？6、员工先因个人原因辞职，事后能否以“被迫辞职”为由要求经济补偿？7、劳动者辞职时未说明理由，后又以被迫辞职要经济补偿金会获得支持吗？8、“末位淘汰”解除劳动合同是否合法？9、公司组织架构调整部门撤销能否解除劳动合同？10、经济性裁员需要支付代通知金吗？

（八）服务期争议风险防范技巧与规避实务操作

1、培训满足什么条件才能约定服务期？2、没有实际培训费支出，约定的服务期有效吗？3、上岗取证培训是否属于专业技术培训？4、服务期期限超过劳动合同期限，劳动合同期限需要延长吗？5、用人单位违法解除劳动合同，可以要求劳动者支付服务期违约金吗？6、劳动者因严重违纪被解除劳动合同，用人单位可以要求劳动者支付服务期违约金吗？7、劳动者试用期内辞职，用人单位可以要求劳动者支付服务期违约金吗？8、服务期违约金数额可以双方约定吗？9、用人单位为劳动者办理了户口，双方约定的服务期和违约金是否有效？

（九）竞业限制争议风险防范技巧与规避实务操作

1、未约定竞业限制补偿金支付标准的，竞业限制协议是否有效？2、竞业限制义务是否仅限于离职后，在职期间是否具有竞业限制义务？3、离职前或竞业限制协议履行期间，用人单位能否单方解除竞业限制协议？4、单位违法解除劳动合同，劳动者还需要履行竞业限制义务吗？5、工资中已包含竞业限制补偿金的约定有效吗？6、单位可以要求普通劳动者签订竞业限制协议吗？7、高管不签竞业限制协议也必须履行竞业限制义务吗？8、是否可以将关联公司和关联公司的业务也列入竞业限制的范围？9、能将劳动者和新入职的用人单位作为共同被诉方，要求新用人单位承担连带责任吗？10、劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位是否有权要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务？

（十）离职附随义务争议风险防范技巧与规避实务操作

1、未给员工开离职证明会有什么后果？2、劳动者不办理离职交接手续，用人单位能否拒绝开具离职证明？3、离职证明应该怎么写？4、离职证明中工作年限能否多写？5、员工离职时工资要在多少天内支付？6、员工未办交接手续公司能否拒付或延期支付工资？7、如何保证离职协议的效力？8、离职协议中约定“不得提起任何仲裁或诉讼”有效吗？9、没有双方协议，仅在离职交接单上让劳动者单方承诺“无任何劳动争议”有效吗？10、签订离职协议后，劳动者能否以存在重大误解或显示公平为由要求撤销？

二、参加对象

各企事业单位领导、总经理、副总经理、分管人力副总及相关人员；各有关企事业单位人力资源部、人事部、企业法律顾问、各律师事务所律师、各类人力资源管理业务骨干及相关人员；各科研、院校从事劳动合同法及人力资源研究的专业人士；各有关企事业单位工会组织主管领导及相关人员。

三、培训时间地点

2019年4月24日-4月28日	厦门市	(4月24日全天报到)
2019年4月26日-4月30日	南昌市	(4月26日全天报到)
2019年5月14日-5月18日	长沙市	(5月14日全天报到)

2019年5月22日-5月26日	西安市	(5月22日全天报到)
2019年5月29日-6月02日	贵阳市	(5月29日全天报到)
2019年6月19日-6月23日	南京市	(6月19日全天报到)
2019年6月22日-6月26日	重庆市	(6月22日全天报到)
2019年6月26日-6月30日	银川市	(6月26日全天报到)
2019年7月12日-7月16日	青岛市	(7月12日全天报到)
2019年7月17日-7月21日	南宁市	(7月17日全天报到)
2019年7月24日-7月28日	大连市	(7月24日全天报到)
2019年8月14日-8月18日	呼和浩特市	(8月14日全天报到)
2019年8月21日-8月25日	贵阳市	(8月21日全天报到)
2019年8月28日-9月01日	北京市	(8月28日全天报到)

四、报名办法及要求

1、因本通知发放范围有限，敬请各收文单位协助转发通知并认真组织本地区、本单位相关人员统一报名，各收文单位也可直接报名。

2、请参加研修班的同志将报名回执（见附件）逐项填好后传真至**010-63308361**或发电子邮件至563076378@qq.com。

研修班详细报到地点及乘车路线收到报名回执后在每期开班前一周发放。

五、收费标准

培训费2400元/人，食宿统一安排、费用自理。培训费报到时现场交纳或者提前电汇至我中心账户。

户名：中企培（北京）企业管理中心

开户行：中国工商银行北京四道口支行

银行帐号：**0200049309201023559**

六、联系方式

咨询电话：**010-88517055 63308361**

传真：**010-63308361**

联系人：张国良 **13910007503**（微信同号）

报名邮箱：**563076378@qq.com**

附件：报名回执



抄送：主管领导、中心主任、副主任、各专家委员会委员及办公室

中企培企业管理中心

二〇一九年四月二日印发

附件：

《劳动法》《社会保险法》和《职业病防治法》修订、481号文、179号文 废止形势下的企业用工风险防控与实务操作高级培训班报名回执

报名传真：010-63308361

单位名称					E-mail			单位盖章 2019 年 月 日
通讯地址					邮 编			
联系人(或领队)			区号		电 话		传真	
代表姓名	性别	工作部门	职 务	联系电话		手 机	地点	需要咨询的问题

备注：1、请在班次一栏中标注参加的期数。2、此表可复制，填好后须加盖公章有效。3、此表填好后请尽快传真至 **010-63308361** 或发邮件至 **563076378@qq.com**。

中企培企业管理中心制表