

# 中企培企业管理中心 中国董事监事培训网

中企培〔2023〕50号

## 关于举办《民法典》下劳动用工、劳务派遣用工合规管理、四金三法解读、社保工伤、人力资源管理全方位法律风险防控高级培训班

各有关单位：

自2008年至今，随着《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》《社会保险法》《职业病防治法》《劳动合同法实施条例》《职工带薪年休假条例》《工伤保险条例》《女职工劳动保护特别规定》《企业民主管理规定》《劳务派遣暂行规定》《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》《最高人民法院关于劳动争议司法解释（一）》《民法典》《妇女权益保障法》《人口与计划生育法》等法律法规文件的陆续出台和修正，各省市也相应出台了配套的政策法规。我国劳动用工法律体系越来越健全，员工维权意识越来越强，随着法律法规的实施，客观上要求用人单位在劳动用工管理方面做到合法合规“精细化”，合情合理的“人性化”。

当下，在市场经济的发展推动下，特别是新冠冲击影响下，劳动用工领域正面临新情况、新问题，在这种特殊时期，企业应该如何根据实际需求选择最佳的用工方式呢？摆脱单一用工方式的束缚，用工单位现有的劳务派遣用工模式如何改变？用工企业的多元化用工如何合规？企业合法的用工方式有哪些？劳务派遣工还能否使用？如何合法使用？企业劳动争议法律风险如何防范？为帮助企业掌握协调员工关系的技巧以及防范劳动争议，有效调整用工方式，完善管理手段，节省用工成本，提高企业风险防范能力，深入解析不同用工方式选择及操作实务，提高企业用工的安全性与灵活性，增强法律意识，合法合规处理劳动用工问题，降低用工法律风险和管理成本！为此，中企培企业管理中心、中国董事监事培训网2023年在全国各地举办“《民法典》下劳动用工、劳务派遣用工合规管理、四金三法解读、社保工伤、人力资源管理全方位法律风险防控高级培训班”。请各单位积极组织相关人员参加。现将具体事项通知如下：

### 一、培训内容：

第一部分：新修改《妇女权益保障法》《人口与计划生育法》分析解读及操作实务

## **第二部分：《民法典》中的劳动用工法律问题解读及实务操作**

1、员工提供虚假信息入职是否必然导致劳动合同无效？2、员工是否可以主张撤销提交的辞职申请或者签订协商解除（补偿）协议？3、员工以自杀自残、跳楼威胁企业如何处理？4、企业是否可以通过管理制度对性骚扰行为进行处罚？5、患有精神类疾病的员工提交辞职申请或者签署协商解除协议后怎么办？6、如何妥善处理失踪员工的劳动关系？7、企业处理员工个人信息需要注意哪些事项？8、被派遣劳动者造成他人损害的，由派遣单位还是用工单位承担侵权责任？9、以上、以下、超过.....这些数字是什么意思？10、与员工签署的合同、协议开始、结束时间如何计算？

## **第三部分：最高人民法院劳动争议新旧司法解释对比解读及实务操作**

1、劳动合同期满后未续订劳动者仍工作，用人单位能随时终止吗？2、已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月有效吗？3、劳动合同被确认为无效后，用人单位应赔偿劳动者哪些损失？4、用人单位规章制度还能作为法院审理劳动争议案件的依据吗？5、港澳台人员与内地用人单位建立劳动关系需要办理就业证吗？6、基层人民调解组织主持下达成的调解协议是否具有劳动合同的约束力？7、劳动争议仲裁时效究竟是六十日还是一年？8、因履行劳务派遣争议而起诉，劳动者以派遣单位还是用工单位为被告？9、劳动者追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，每项数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，是否应当按照终局裁决处理？10、劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院是否支持？

## **第四部分：“入职管理”风险防范与操作实务**

### **（一）招聘管理争议风险防范与规避实务操作技巧**

1、招聘广告如何避免就业歧视？2、《高校毕业生就业协议书》是否具有劳动合同的效力？3、公司发出录用通知后能否反悔不予录用？4、劳动合同与 offer 不一致该以哪个为准？5、劳动者遭受就业歧视时，能否请求精神损害赔偿？

### **（二）劳动关系争议风险防范与规避实务操作技巧**

1、停薪留职下岗内退人员与新单位成劳动关系吗？2、在校大学生能与用人单位成立劳动关系吗？3、招用达到退休年龄但未享受基本养老保险待遇人员属于劳动关系吗？4、挂靠职业资格证书人员与挂靠单位之间形成劳动关系吗？5、劳动者能以用人单位为其办理社会保险为由要求确定存在劳动关系吗？

### **（三）无固定期限劳动合同争议风险防范与规避实务操作技巧**

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、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？3、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？4、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？5、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？

### **（四）二倍工资争议风险防范与规避实务操作技巧**

1、单位用工未签劳动合同二倍工资的起止时间如何认定？2、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？3、补签、倒签劳动合同后，是否还支持二倍工资？4、二倍工资是否适用一年的仲裁时效？5、未在法定期限内签订书面劳动合同也不支付二倍工资免责事由有哪些？

### **（五）试用期争议风险防范与规避实务操作技巧**

1、试用期超出了法律规定的期限有什么后果？2、未达到法定试用期最高限，是否可以延长试用期？3、劳动者在试用期间同时进入医疗期如何处理？4、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？5、司法实践中认定不符合录用条件的参考依据有哪些？

#### **（六）劳务派遣用工的招聘录用与使用中存在的主要误区**

#### **第五部分：“在职管理”风险防范与操作实务**

##### **（一）调岗争议风险防范与规避实务操作技巧**

1、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？2、用人单位在调岗的同时能否调整工资？3、双方约定工作地点是全国，用人单位能否调岗？4、劳动合同中能否约定多个工作地点？用人单位有特别提示能否单方调岗？5、双方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？

##### **（二）女职工“三期”争议风险防范与规避实务操作技巧**

1、“三期”女职工是否可以调整工作岗位呢？2、三八妇女节公司安排了工作，可以要求公司支付加班费吗？3、女职工违反计划生育政策用人单位可以解雇吗？4、女职工请假去整容，整容期间可以享受医疗期吗？5、女职工在辞职后，能以怀孕为由主张继续履行劳动合同吗？

##### **（三）“医疗期”争议风险防范与规避实务操作技巧**

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、特殊疾病医疗期最少24个月吗？4、医疗期满后解除需要支付医疗补助费吗？5、医疗期满后解除是否需给劳动者作劳动能力鉴定？

##### **（四）劳务派遣用工的工作时间与休假**

1、劳务派遣员工是否与正式员工执行同等假期、考勤要求？2、值班和加班问题；（1）值班与加班的区别？（2）13.5元/时的值班单价是否符合劳动法？（3）因岗位特殊性，需要员工在下班时间随叫随到，有没有风险？（4）如果人员当月值班超过36小时，会有什么后果？（5）人员每天工作时长超8小时，用调休或者值班激励奖方式扣除，是否合法合规？3、假期管理；（1）假期管理：合同里没有列明假期，按劳动法执行？（2）病假管理：①“真派遣假外包”人员休病假时，合同未注明的情况下，如何计放工资（如果按劳务派遣则是以60%计发工资，如果按外包则是不低于全市最低标准的80%，公司“真派遣假外包”人员按哪种）？有何注意事项？②年龄较大的并邻近退休劳务员工，长休病假的批假标准？如高血压、白内障、慢性病，医院建议休一周或者一个月，最多可休多长时间？员工长时间休病假可否辞退？（3）年假问题：①新入职员工如何计算当年年假？如何证明他入职前是否未休年假？②申请离职员工已休今年年假，需要收回对应金额吗？如何计算？

##### **（五）劳务派遣用工的劳动报酬、福利与激励**

1、“真派遣假外包”的五险二金现在是按最低工资标准缴纳，但实际人员上一年平均工资远高于其缴纳基数，是否存在风险？2、劳务派遣员工的绩效管理：在劳务派遣员工无法与正式员工享受绩效激励和评优评先的情况下，如何促进劳务派遣员工的工作积极性。3、如何通过有效规定外包人员的福利，减轻外包人员不同于正式员工待遇的不公平感？

#### **第六部分：“离职管理”风险防范与操作实务**

##### **（一）规章制度争议风险防范与规避实务操作技巧**

1、规章制度怎样才能作为劳动争议有效的判断依据？2、企业董事会文件或党委文件是否可以作为规章制度处理员工吗？3、《劳动合同法》实施前制定的未经民主程序的规章制度是否有效？4、原来制定的规章制度对新入职的员工有效吗？5、规章制度与劳动合同规定不一致时，应该以哪个为准？

## （二）解除终止争议风险防范与规避实务操作技巧

1、解雇书上没写明理由是否违法解除？2、劳动合同约定员工辞职需提前 2 个月提出有效吗？3、约定员工离职不提前 30 天通知要赔一个月工资有效吗？4、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？5、公司组织架构调整部门撤销能否解除劳动合同？6、绩效考核制度中关于“末位淘汰”、“考核不合格视为不能胜任工作”的规定是否合法有效？在人力资源管理中如何正确运用绩效考核和末位淘汰，以避免相关法律风险？7、过错性辞退，即根据劳动合同法第三十九条规定解除员工的劳动合同需注意哪些事项？如何收集、保存员工严重失职、违规违纪的证据？8、经济性裁员，即根据劳动合同法第四十一条规定裁减员工需注意哪些事项？如何认定企业经营发生严重困难？裁员没有履行该条规定的相关程序是否属于违法解除劳动合同？

## （三）劳务派遣用工的惩戒与退回

1、对于消极怠工，履职不到位员工的处理执行标准，怎样处理合适？如要辞退，达到什么条件才合法合规？2、对于违反公司规定出的警告、通报，是否需本人确认收到？什么样的证明材料才有效？3、如分公司工作或环境发生变化，想从“真派遣假外包”签订合同人员中辞退 20 人，但此岗位工作标准无法量化，无法用工作不达标理由，该如何合法退回？4、外包人员休长期病假，如何合理辞退？

## （四）经济补偿金争议风险防范与规避实务操作技巧

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、员工自愿放弃社会保险，能否反悔并要求经济补偿？4、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？5、经济补偿达成协议后，约定的标准低于法定标准有效吗？

## （五）劳务派遣的工伤认定和用工问题

### 第七部分：“离职后管理”风险防范与操作实务

#### （一）培训服务期争议风险防范与规避实务操作技巧

1、培训满足什么条件才能约定服务期？2、如何设计才能要回培训期间的工资？3、服务期超过劳动合同期限，劳动合同期限需要延长吗？4、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？5、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？

#### （二）竞业限制争议风险防范与规避实务操作技巧

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、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继续履行竞业限制义务？

#### （三）离职附随义务争议风险防范与规避实务操作技巧

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、离职证明中能够写离职原因吗？4、离职协议中约定“不得提起任何仲裁或诉讼”有效吗？5、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？

### 第八部分：最新出台的个人养老金政策分析解读

1、什么是个人养老金？2、个人养老金出台的背景是什么？3、我国现行养老体系“三大支柱”是什么？4、个人养老金政策的“一梁四柱”包括哪些文件？5、个人养老金先行试点

包括哪些城市？6、个人养老金信息平台包括哪些？7、哪些机构可以开办个人养老金业务？8、哪些机构可以开设个人养老金资金账户？9、个人养老金账户和个人养老资金账户有何区别？10、哪些人可以参加个人养老保险？11、个人养老金缴费上限是多少？12、如何开设个人养老金账户？13、参保人可以变更个人养老金资金账户吗？14、个人养老金能投资哪些产品？15、职工个人可以自主决定购买哪些理财产品吗？16、个人购买的理财产品能确保不亏本吗？17、什么情形下可以领取个人养老金？18、个人养老金资金账户可以提前支取吗？19、支取个人养老金时按什么税率扣除个人所得税？20、购买个人养老金的利弊分析

### **第九部分：最新出台的商业养老金政策分析解读**

1、什么是商业养老金？2、商业养老金和个人养老金有什么区别？3、哪些城市和地区可以成为商业养老金试点？4、哪些机构可以参与商业养老金试点业务？5、商业养老金机构可以提供哪些服务？6、试点内容包括什么？7、如何购买商业养老保险？8、用人单位可以为职工提供交费支持吗？9、个人养老金理财策略与商业养老理财有何区别？10、建立商业养老金对职工养老有哪些作用？

### **第十部分：《社会保险法》下的职工基本养老保险分析解读**

1、符合哪些条件的个人可以领取养老金？2、我国关于职工退休年龄是如何规定的？3、企业“女干部”和“女工人”退休年龄如何认定？4、职工符合哪些条件才能办理“病退”？5、办理职工特殊工种提前退休时应注意哪些问题？6、达到法定退休年龄未缴满15年，如何享受养老保险待遇？7、单位和职工养老保险缴费比例各是多少？8、灵活就业人员如何缴纳基本养老保险费？9、个人跨地区就业，基本养老保险可以随个人转移吗？10、流动就业的参保人员达到待遇领取条件时，在哪里领取待遇？11、基本养老保险个人账户可否提前支取？12、企业除名决定未送给职工能生效吗？13、职工档案丢失用人单位应承担哪些法律责任？14、档案被弄丢无法办退休领养老金怎么办？15、职工退休后与企业的关系如何处理？16、如何处理职工退休后发生待遇水平纠纷？17、个人死亡后个人账户的余额是否可以继承？18、参加基本养老保险的职工因病或非因工死亡、伤残的，其遗属或本人可以享受哪些待遇？19、职工死亡同时符合领取基本养老保险丧葬补助金、工伤保险丧葬补助金和失业保险丧葬补助金条件，遗属只能选择其中的一项吗？20、死亡职工遗属的范围如何确定？21、未按实际工资数额缴费算不算“未依法为劳动者缴纳社会保险费”？22、劳动者与用人单位约定的“社保折现”有效吗？23、员工承诺不交社保后反悔，能要经济补偿金吗？24、企业补缴社会保险费有追诉时效吗？25、企业补缴社会保险费受2年查处时效限制吗？

### **第十一部分：《社会保险法》下的企业年金分析解读**

1、什么是企业年金？2、企业所有职工都能享受企业年金吗？3、企业年金方案何时生效？4、企业年金缴费比例是多少？5、企业年金职工个人账户金额全部归个人所有吗？6、职工严重违纪被解除劳动合同，还能享受企业年金吗？7、职工变动工作单位时，企业年金个人账户如何处理？8、职工符合什么条件才可以领取企业年金？9、职工领取企业年金需要办理哪些手续？10、职工领取企业年金需要缴纳个人所得税吗？

### **第十二部分：《社会保险法》下的工伤保险分析解读**

1、上班途中骑车自己摔倒算工伤吗？2、因职工本人操作失误造成的伤亡算工伤吗？3、工间休息抽烟引发火灾受伤是不是工伤？4、劳动者在工作中上厕所受伤是否算工伤？5、员工与同事因工作互殴受伤是不是工伤？6、下班后去食堂途中摔伤是不是工伤？7、员工在公司组织的旅游活动中受伤是不是工伤？8、参加公司年终聚餐喝酒窒息死亡是工伤吗？9、下班后在单位浴室洗澡被同事撞倒摔伤属于工伤吗？10、公司经理上班途中遭员工报复受伤属于工伤吗？11、外出学习在休息场所受伤是不是工伤？12、因公外出期间死因不明，可否获

得工伤赔偿？13、因公外出乘坐交通工具遭遇事故获得民事赔偿后，还能要求工伤赔偿吗？14、上班途中雨雪路滑摔成骨折是不是工伤？15、骑车下班途中撞上狗受伤是不是工伤？16、员工早退路上出车祸是不是工伤？17、员工上班途中被地铁门夹伤是不是工伤？18、社保部门能否以交通事故责任无法认定为由不予认定工伤？19、员工上班时突发疾病，回家后48小时内死亡是否属于工伤？20、职工因醉酒在上下班途中遇非本人主要责任的交通事故是否属于工伤？21、公司和职工如何进行工伤认定申请？22、工伤保险费用包括哪些？哪些是由用人单位支付的？23、工伤职工能享受的待遇都包括哪些？24、协议约定的赔偿金额明显低于工伤保险待遇有效吗？25、单位能用商业保险赔偿职工工伤保险待遇吗？

### **第十三部分：《社会保险法》下的医疗保险分析解读**

1、健康体检是否列入基本医疗保险诊疗项目的范围？2、参保单位欠缴医疗保险费期间能否报销医疗费用？3、非全日制劳动者能加入职工基本医疗保险吗？4、待岗职工的医疗保险问题如何解决？5、失业人员在失业期间患病享受什么医疗待遇？6、哪些医疗费用由基本医疗保险基金支付？7、参保职工享受哪些医疗保险待遇？8、基本医疗保险药品目录是什么？9、职工基本医疗保险不予支付费用的诊疗项目范围有哪些？10、基本医疗保险基金不予支付的生活服务项目和服务设施费用有哪些？11、不能享受职工基本医疗保险待遇的情况有哪些？12、员工缴纳了农村合作医疗，企业还需为其缴纳城镇职工基本医疗保险吗？13、参保人员异地就医的医疗费用如何结算或报销？14、医疗费用依法应当由第三人负担，第三人支付的可否由基本医疗保险基金先行支付？15、个人跨统筹地区就业的，其基本医疗保险关系可否随本人转移？缴费年限如何计算？

### **第十四部分：《社会保险法》下的失业保险政策分析解读**

1、未给员工开离职证明是否要赔偿失业保险损失？2、参保职工能够享受的失业保险待遇有哪些？3、领取失业保险待遇的条件是什么？4、非因本人意愿中断就业包括哪些情形？5、领取失业保险金的期限如何计算？6、失业人员在领取失业保险金期间，如何缴纳基本医疗保险费？7、失业人员在领取失业保险金期间死亡的，遗属可以享受什么待遇？8、停止领取失业保险待遇的情形有哪些？9、当期不符合失业保险金领取条件的，原有缴费时间与重新就业后缴费时间可否累计计算？10、如何办理失业登记手续和失业保险金领取手续？领取期限从何时起算？

## **二、参加人员：**

各单位人力资源部、法律事务部、风险管理部、纪检部门等相关负责人；律师事务所律师、企业法律顾问；法律从业者、人力资源从业者；党群工作部、综合管理部、人事部（处）、劳资部（处）、行政办公室、财务部（处），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：**

23年第25期 2023年11月13日至16日厦门市（11月13日全天报到）  
23年第26期 2023年11月20日至23日昆明市（11月20日全天报到）  
23年第27期 2023年11月27日至30日天津市（11月27日全天报到）  
23年第28期 2023年12月13日至16日深圳市（12月13日全天报到）  
23年第29期 2023年12月19日至22日上海市（12月19日全天报到）  
23年第30期 2023年12月26日至29日海口市（12月26日全天报到）

## **四、网络查询**

中国董事监事培训网（[www.chinadsjs.com](http://www.chinadsjs.com)）

## 五、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，可以通过微信、qq 以及电子邮件发送报名表。

培训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。

## 六、收费标准

A 类培训费 2980 元/人（含培训、师资、场地、资料）。

B 类培训费 3980 元/人（含培训、师资、场地、资料、证书）。

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

## 七、证书说明

经培训合格后，由中国管理科学研究院颁发“人力资源法务师（高级）”或“劳动关系协调师（高级）”岗位能力证书。此证可官方网站查询。根据《职业教育法》规定，人力资源管理部门和用人单位可根据此证了解人员接受培训的情况，作为能力评价、考核、聘用和任职的重要依据。需办理证书的学员，请提前将学历证明、身份证及红底或蓝底免冠照片（JPG 格式）发电子版至我中心，以便办理证书使用。

## 八、联系方式

咨询电话：010-88517055、63308361

联系人：张国良 13910007503

微信咨询：13910007503

QQ 咨询：563076378

报名邮箱：zhongqipei@163.com

附件：报名回执表



附件：

《民法典》下劳动用工、劳务派遣用工合规管理、四金三法解读、社保工伤、人力资源管理全方位法律风险防控高级培训班报名回执表

报名邮箱：[zhongqipei@163.com](mailto:zhongqipei@163.com)

单位名称					
通信地址				E-mail	
联系人		电话		手机	
<b>参 加 人 员</b>					
姓 名	性 别	职 务	联系电话	手机	班次
住宿预订	<input type="checkbox"/> 单间单住 <input type="checkbox"/> 标间单住 <input type="checkbox"/> 不住；标间（ ）间 单间（ ）间 拟住日期：2023年 月 日— 月 日				
开票信息	<input type="checkbox"/> 增值税专票 <input type="checkbox"/> 增值税普票				
单位名称					
纳税人识别号					
单位地址、电话					
开户银行、账号					
是否办理证书： A类：否 <input type="checkbox"/> B类：是 <input type="checkbox"/>					