**国企培企业管理中心文件**

**国企培〔2025〕01号**

**关于举办《劳动争议司法解释（二）》精讲及企业人力资源合规管理与劳动风险全流程防控操作实务培训班的通知**

**各相关单位：**

国务院印发的《关于深化国有企业改革的指导意见》提出，“实行与社会主义市场经济相适应的企业薪酬分配制度”、“深化企业内部用人制度改革”，通过实施职业经理人制度，畅通国有企业用人通道，探索市场化员工激励机制，激活国有企业发展活力。从当前各地国资国企改革实践来看，三项制度改革成为了推进国企改革的重点突破口，也已进入**“深水区”**，不少地区的国资委开始直接向央国企下达**“市场化退出的量化指标”。**三项制度改革和核心主要建立人员能进能出（劳动）、干部能上能下（人事）、工资能增能减（分配）的现代企业制度，提升国有企业用人体制机制的市场化水平，建立分层分类、**业绩导向**、差异化安排的长效激励机制，优化企业组织架构，提升国有企业经营水平。

2008年以来，国家先后出台并实施了《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法实施条例》、《职工带薪年休假条例》、《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）》、《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见》、《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（二）》等法律法规和司法解释，全国各地的**劳动争议**持续急剧递增，2024年再次突破历史新高达到**425.7万件**，传统的人力资源管理模式正接受着法律法规全方位的挑战和考验，而**人力资源合规与劳动风险防控**成为有效执行“三项制度改革”重要**防火墙**和**护城河**！

绝大部分以企业的败诉案例应该让我们清醒地认识到，广大用人单位必须尽快构建合法、合理、牢固且全面的劳动风险防控体系，企业管理层及HR专业部门应该积极应对以减少或杜绝劳动争议的发生及发生后败诉的概率！然而劳动争议风险隐藏在企业人力资源管理各个流程、环节之中，如果不能把劳动法律法规与人力资源管理全方位有机结合并做好**“预防为主”+“治疗为辅”**的定位，那么所谓的劳动争议防范体系将是一纸空文。为了解决这一系列问题，我中心举办“**劳动争议司法解释（二）精讲及企业人力资源合规管理与劳动风险全流程防控操作实务**”专题培训班。请各单位积极组织相关人员参加研讨和学习，**现将有关事项通知如下：**

**一、培训内容：**

**第一讲：我国劳动用工管理中的争议冲突现状及劳动风险概述**

**一、我国劳动用工管理中的冲突与争议现状**

**1. 劳动争议案件数量激增，影响巨大**

1）1986-2024年全国劳动争议案件权威数据及图表

劳动关系四大痛点：案件数量井喷+员工维权意识强+管理层变身消防员+败诉超达80%

2）2008年《中华人民共和国劳动合同法》颁布实施后，媒体公开报道的劳动争议案件情况。

**2. 常见劳动管理过程中冲突的三个阶段**

1）劳动关系建立阶段

2）劳动关系履行阶段

3）劳动关系解除/终止阶段

**二、人力资源合规管理与劳动用工风险防范的重要性、必要性、有效性**

**1.“三定定江山”的体系构建**

1）约定 2）规定 3）确认

**2.“四化建设”**

1）“四化建设”的作用

① 尽可能限制“法律法规正确的废话”风险 ② 尽可能限制“自由裁量”风险

2）用人部门参与招聘环节时，需注意哪些事项？站在法律层面，与HR部门的分工是哪些？

3）“四化建设”的逻辑

① 客观化 ② 深化 ③ 细化 ④ 量化

**3. 合规管理与风控体系下的应用案例**

**第二讲：劳动关系建立阶段的人力资源合规与劳动风险防控**

**一、招聘条件的有效设置**

**1. 招聘条件与录用条件的“天壤之别”**

案例：“奇葩”招聘惹祸端

应用工具：SMART原则在录用条件中应用

模版：《录用条件确认函》

模版：《新员工入职后导师制跟进表》

**2. 招聘条件的合法合规设置**

案例：招聘条件的“歧视性肿瘤”

**3. 常见的招聘歧视类型**

**二、招聘配置表单的有效管理**

**1. 背景调查与录用通知书的签发**

案例：随意发放录用通知书的代价

应用工具：规避录用通知的“降龙九式”

**2. 莫踩“试用期”的那些坑**

案例：试用期不合格之“尚方宝剑”

1）试用期届满前一周启动转正审批流程，需要考虑哪些风险？

2）转正审批流程中，应当如何固化员工工作表现的证据？

3）用人部门“建议延长试用期一个月”存在什么风险？

4）员工拒绝签收有关通知书，存在什么风险？人力资源部该如何送达该通知？

5）试用期合规管理的操作流程有哪些？

6）试用期法律风险管控重点有哪些？

案例：合法“延签劳动合同”之痛

1）入职后，单位该向劳动者告知哪些情况，如何保留证据？

2）劳动者借故拖延或拒绝签订劳动合同的，该如何应对？

3）办理入职手续前该如何设置结构化的流程，才能做到风险的预先防范？

案例：试用期考核的那些事

1）公司主张员工不符合岗位要求，应提供哪些证据材料？

2）是否应明确新员工的工作职责，如何设定新员工的工作目标或具体要求？

3）试用期如何管理才能获取员工不合格的证据？

小结：劳动关系建立阶段的风险防控

**第三讲：劳动关系履行阶段的人力资源合规与劳动风险防控**

**一、劳动关系主体及效力**

1. 劳动关系的类型

2. 劳动合同的无效

3. 劳动合同无效的认定

案例：学历造假，劳动合同还能有效吗？

**二、劳动合同履行中的风险防控**

**1. 未签劳动合同的法律后果**

案例：员工拒签劳动合同，能否申请双倍工资？

**2. 调岗后遗症之“老鼠屎”狙击战**

案例：员工调岗后，正常打卡上下班，但出工不出力，该如何处置“搞坏一锅粥的老鼠屎”？

**3. 如何与“煲病假”武林高手过招？**

案例：员工以“病假单”享受“爽歪歪”的月度疗养假，如何捏住“李鬼蛇”的七寸？

**4. 就业协议和劳动合同勿混淆**

案例：就业实习协议等同于劳动合同？

**5. 绩效考核指标的设定及绩效面谈的风险防控**

案例：绩效考核起风波

1）劳动者不能胜任工作，如何创制或保留证据？

2）如何进行绩效考核，注意哪些细节，才能在“不能胜任工作”引发的争议中胜诉？

3）对绩效考核不合格的劳动者,如何处理？

4）违纪违规累进升级制度如何应用？

5）员工不同意公司安排的合理性调岗怎么做？

6）如何防控“秋后算账”的加班费风险？

6. 经济补偿金的计算基数及标准

**第四讲：劳动关系解除与终止阶段的人力资源合规与劳动风险防控**

**一、劳动关系的解除**

**1. 劳动关系解除的概念**

**2. 劳动关系解除的法定情形**

**1）劳动合同的协商解除**

案例：“赔了夫人又折兵”的协商解除协议

① 协议风控结构化的四项原则

② 关键风控表单的设计技巧

③ 离职不发年终奖的合法设计

模版：《协商解除劳动合同协议书》

模版：《员工工资单》

**2）劳动者的即时解除**

案例：折戟的“老油条”员工解雇案

① 老员工消极怠工的“三板斧”

② 部门经理不给劳动者安排工作，给劳动者“放假”的法律风险

③ 什么情况下企业可以调整岗位，如何走流程才能规避法律风险？

**3）劳动者的预告解除**

**4）用人单位的即时解除**

**5）用人单位的预告解除**

**6）非过错性解除劳动合同（预告解除）**

**二、劳动关系的终止**

**1. 劳动关系终止的概念**

1）劳动合同期满单位不续签，需要提前通知吗？

案例：第二次固定期限合同到期后单位可以不续签吗？

2）公司要终止二次及以上固定期限劳动合同应该关注哪些风险管控要点？

3）公司不续签二次及以上劳动风险的全程法律风险管控操作流程有哪些？

**2. 劳动关系终止的事由**

案例：达到法定退休年龄后的劳动关系确认争议

1）超过法定退休年龄继续工作有什么法律后果？

2）劳动者达到法定退休年龄，单位终止劳动关系应关注哪些风险管控要点？

3）劳动者达到法定退休年龄，单位终止劳动合同的全程法律风险管控操作流程？

**3. 劳动关系延期（不可）终止的事由**

**第五讲：最高院司法解释（二）条文精解与实操应用**

**一、仲裁时效的变化**

**1. 司法解释（二）第20条**

**2. 解析：**

1）仲裁前置程序

2）民法典不得主动适用程序

3）新的证据诉讼时效除外情形

4）《八民纪要》以超过仲裁时效抗辩情形

案例：未休年休假时效

案例：未签劳动合同二倍工资差额时效

**二、二倍工资的时效+计算方式**

**1. 司法解释（二）第6条**

**2. 解析**

1）法律依据：

2）征求意见稿第4+13条被删除

4）重点破解：二倍工资的仲裁时效效+计算方式

4）一般时效VS特殊时效

5）二倍工资纠纷管控核心

6）时效分类

7）时效口径

**三、二倍工资不予支付的情形**

**1. 司法解释（二）第7+8+9条**

**2. 解析**

1）法律依据：《劳动合同法》第42条

2）征求意见稿第16条被删除

3）过往司法实践认定支付二倍工资的用人单位“十八大罪状”

4）符合订立无固定期VS不订立无固定期

5）延伸问题：举证责任

案例：继续签订固定期限劳动合同申请书效力争议

**四、超龄劳动者的权益保护**

**1. 司法解释（二）第21条**

**2. 解析**

1）超龄劳动者的权益保护原第2、17-1、19、20条

2）征求意见稿删除第6条，《解释（二）正式稿》废止解释（一）第32条第1款意欲何为意欲何为？

3）六大推论

4）人社部关于《超龄劳动者基本权益保障暂行规定(公开征求意见稿)》公开征求意见的通知

5）职工带薪年休假是否使用超龄劳动者？

6）三种裁审口径“三大派系”被“一统江湖”

**五、未休年休假仲裁时效**

**1. 征求意见稿年休假+加班费特殊劳动报酬定性被删除**

**2. 解析：**

1）《劳动争议调解仲裁法》第27条一般时效VS特殊时效

2）《职工带薪年休假条例》中300%的未休年休假“工资报酬”如何认性？

3）未休年休假仲裁时效追索的“五类观点”

4）人社部答十三届人大3825号建议

5）未休年休假工资计算的三类情形

6）如何理解“连续工作满12个月以上的四类情形

7）未休年休假工资风险的合规管理四大招

**六、加班费仲裁时效**

**1. 征求意见稿年休假+加班费特殊劳动报酬定性被删除**

**2. 解析**

1）计算+约定+止损

2）三类工时制度

3）加班基数的四类情形与适用地区差异

4）《收入组成确认单》与《劳动报酬发放确认书》的有效应用；

案例：离职员工确认无争议被判赔加班费

**七、连续二次固定期限劳动合同的认定**

**1. 司法解释（二）第10条**

**2. 解析**

1）连续订立二次固定期是无缝衔接吗？

2）一次或多次协商延长累计期限11个月是否构成连续二次？

3）协商变更劳动合同期限是否构成连续二次

4）自动续延条款的效力及次数有何风险？

5）交替变换单位名称的表现形式有哪些？

案例：更换主体签约后第一次固定期限到期不续签认定违法终止

**八、劳动合同期满未续签的用工责任**

**1. 司法解释（二）第11条**

**2. 解析**

1）事实劳动关系VS新劳动合同关系

2）风向的的重大改变

3）终止权的正确理解

4）限制终止的情形

5）期满再用工的重大风险

6）新规八大口径

**九、违法解除或终止之后的工资损失**

**1. 司法解释（二）第18条**

**2. 解析**

1）从违法解除、终止之日起补发工资

2）从劳动者主张权利之时开始补发工资

3）补发基数的裁审口径的六大差异化情形

4）新规取值最高标准

**十、特殊待遇服务期违约后返还与赔偿损失**

**1. 司法解释（二）第21条**

**2. 解析**

1）特殊待遇的类型

2）特殊待遇约定处理的三大类型

① 偷换概念型

② 约束变激励型

③ 另辟蹊径型

3）劳动合同法的法律依据：专项技术培训

**十一、劳动合同无法继续履行的认定标准**

**1. 司法解释（二）第16条**

**2. 解析**

1）北京市高院《关于审理劳动争议案件法律适用问题的解答》

2）确认诚实信用的原则

判例1：劳动者已入职新单位

判例2：原工作岗位具有唯一性且有人顶替

判例3：双方信赖基础已破裂

判例4：原工作岗位已不存在

**十二、放弃参保协议的法律后果**

**1. 《司法解释（二）》第19条**

**2. 解析**

1）未依法为劳动者缴纳社会保险的五类情形

2）新规定前各地口径差异

3）风控表单

①《个人原因拒绝用人单位缴纳五险一金的声明》

②《个人原因拒绝用人单位全额缴纳五险一金的声明》

③《收入组成确认单》

**十三、竞业限制条款的效力+违约责任**

**1. 《司法解释（二）》第14、15条**

**2. 解析**

1）竞业限制无效的情形有哪些？

2）在职竞业限制的法律依据+约定+各地口径如何理解？

3）支付竞业限制补偿的是是非非

4）返还竞业限制补偿的拉拉扯扯

5）二次违约是否需要重新承担违约责任？

**第六讲：劳动关系风险预防与控制体系建设其他防控措施的用人部门有效应用**

**一、劳动风险预防控制体系概述**

**1. 劳动风险预防控制体系建设的概述**

1）一大追求

2）两种功能

3）三大体系

4）四项原则

5）五化流程

**2. 劳动风险预防个控制体系的工具（制度/合同）清单**

**二、研修时间地点**

2025年09月09日至09月13日 贵阳市 （09日全天报道）

2025年09月23日至09月27日 沈阳市 （23日全天报道）

2025年10月21日至10月25日 广州市 （21日全天报道）

2025年10月28日至11月01日 烟台市 （28日全天报道）

2025年11月11日至11月15日 南宁市 （11日全天报道）

2025年11月25日至11月28日 天津市 （25日全天报道）

2025年12月16日至12月19日 杭州市 （16日全天报道）

2025年12月23日至12月26日 北京市 （23日全天报道）

**三、培训对象**

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;企业人力资源部、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；法律从业者等。各有关企事业单位党群工作部、综合管理部、人事部（处）、劳资部（处）、行政办公室、财务部（处），各类人力资源管理人员和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。

**四、主讲老师**

讲师以实际到场为准、学术风格各不相同。邀请相关资深专家、知名教授围绕主题授课，突出实用性和案例分析，并安排时间组织现场交流、专家答疑等。

**五、报名办法及费用**

A类收费：**3800元/**人（讲师费、讲义资料、咨询费、发票）；

B类收费：**4800元/人**（含讲师费、资料、咨询费、发票。报考费、服务费、邮寄费）。

文件发放范围有限，请收到文件后转发给相关部门或人员，统一组织人员参加的单位，给予优惠。食宿统一安排，费用自理。费用报到时面交或提前汇款至中心指定收款账户（户名：国企联培企业管理（北京）中心，银行帐号：02000 9640 9000 026879，开 户 行：中国工商银行北京万寿路南口支行），培训费发票由会务组统一开具。

**六、经培训考试合格**，**由中国职业教育资格认证中心颁发**《**劳动关系管理师（高级）**》或《**人力资源管理师（高级）**》或《**人力资源法务师（高级）**》或《**薪酬管理师（高级）**》岗位能力证书、全网查询www.cveqc.org.cn（全国职业教育技能认证网），全国通用。[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、2寸红底免冠彩照电子档（JPG格式）.

**七、会务组联系方式**

负 责 人：李旭 13671212151（微信同号）

咨询电话：010-82471925/82472805

传 真：010-82475455

咨询报名邮箱：1007944993@qq.com

附件：报名回执表

国企联培企业管理（北京）中心

2025年7月25日

**劳动争议司法解释（二）精讲及企业人力资源合规管理与劳动风险全流程防控操作实务回执表**

**报名传真：(010)82475455 邮箱：1007944993@qq.com**  （加盖单位公章）

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 单位名称 |  | | | E-mail |  | | 建议 |
| 通讯地址 |  | | | | 邮 编 |  |  |
| 联系人(或领队) | |  | 传 真 |  | | |
| 代表姓名 | 性别 | 工作部门职务 | 联系电话 | 手 机 | | |
|  |  |  |  |  | | |
|  |  |  |  |  | | |
|  |  |  |  |  | | |
|  |  |  |  |  | | |
|  |  |  |  |  | | |
|  |  |  |  |  | | |
| \*发票信息  1、开票单位:  2、纳税人识别号:  3、地址、电话:  4、开户行及账号: | | | | | | |
| \*发票要求 □增值税普通发票 □增值税专用发票  \*住宿安排 □单住 □合住 | | | | | | |
| \*付款方式 □汇款 □现金 □微信或支付宝 | | | | | | | **A类收费 B类收费 （ ）**  **请备注参加培训班地点（ ）** |

备注：1、此表可复制，填好后须加盖公章有效 2、此表填好后请在开班前五日传真至我中心。