

中企培企业管理中心文件

中企培〔2025〕11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专题培训班”的通知

各有关单位：

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企国企下达“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，中企培企业管理中心特举办“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。现将相关事项通知如下：

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
 2. 常见劳动管理过程中冲突的三个阶段
- ### **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. “三定江山”的体系构建
2. “四化建设”
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”
2. 招聘条件的合法合规设置
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
2. 莫踩“试用期”的那些坑

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

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
2. 调岗后遗症之“老鼠屎”狙击战
3. 如何与“煲病假”武林高手过招？
4. 就业协议和劳动合同勿混淆
5. 绩效考核指标的设定及绩效面谈的风险防控

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

二、劳动关系的终止

1. 劳动关系终止的概念
2. 劳动关系终止的事由
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

二、二倍工资的时效+计算方式

1. 司法解释（二）第6条
2. 解析

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
- 四、超龄劳动者的权益保护
1. 司法解释（二）第 21 条
2. 解析
- 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：
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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

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户部门有效应用

- 一、劳动风险预防控制体系建设的概述
- 二、劳动风险预防个控制体系的工具（制度/合同）清单

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；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。

三、培训时间地点

2025年9月9日-12日 贵阳市（9月9日全天报到）
2025年9月23日-26日 沈阳市（9月23日全天报到）
2025年10月21日-24日 广州市（10月21日全天报到）
2025年10月28日-31日 烟台市（10月28日全天报到）
2025年11月11日-14日 南宁市（11月11日全天报到）
2025年11月25日-28日 天津市（11月25日全天报到）
2025年12月16日-19日 杭州市（12月16日全天报到）
2025年12月23日-26日 北京市（12月23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、请参加培训班的同志将报名表（见附件）逐项填好后，可以通过微信以及电子邮件发送报名表。
- 3、本次培训课程内容可以根据各单位的具体需求定制，提供内训服务。
- 4、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。

五、收费标准

A类培训费 3800 元/人（含培训、师资、场地、资料）。
B类培训费 4800 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汇款至我中心账户。
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、证书说明

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。需办理证书的学员，请提前将最高学历证明、身份证及一寸证件照片发电子版至我中心，以便办理证书使用。

七、联系方式

咨询电话：010-88517055、63308361
联 系 人：张国良 13910007503（微信同号）
报名邮箱：zhongqipei@163.com
附件：报名表



附件：

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报名表

报名邮箱：zhongqipei@163.com

单位名称					
通信地址			E-mail		
联系人		电话		手机	
参 加 人 员					
姓 名	性别	职务	办公电话	手机	培训地点
住宿预订	☐ 单间单住 ☐ 标间单住 ☐ 不住；标间（ ）间 单间（ ）间 拟住日期：2025 年 月 日— 月 日				
开票信息	☐ 增值税专票 ☐ 增值税普票				
单位名称					
纳税人识别号					
地址、电话					
开户行、账号					
是否办理证书：劳动关系管理师 ☐ 人力资源管理师 ☐ 人力资源法务师 ☐ 薪酬管理师 ☐ 不办理 ☐					