

JINGTI!

警惕!

WENSHUI ZHU
QINGWA

ZHICHANG
FALV FENGXIAN JINGSHI DUBEN

温水煮青蛙

——职场法律风险警示读本

包庆华 著



法律出版社
LAW PRESS·CHINA



法律不是制造冲突的利剑，它更应是缝合社会关系的粘合剂
引导员工正确理解劳资法律关系，是员工入职培训的第一课



JINGTI! WENSHUI ZHU
QINGWA
ZHICHANG FALV FENGXIAN JINGSHI DUBEN

警惕! 温水煮青蛙

——职场法律风险警示读本

包庆华 著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

警惕!温水煮青蛙:职场法律风险警示读本/包庆华著.

—北京:法律出版社,2008.4

ISBN 978-7-5036-8299-5

I. 警… II. 包… III. 法律—中国—普及读物

IV. D920.9-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 034418 号

© 法律出版社·中国

责任编辑/孙 慧

装帧设计/李 瞻

出版/法律出版社

编辑统筹/法律应用出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/莱芜市圣龙印务有限责任公司

责任印制/陶 松

开本/A5

印张/8.125 字数/191 千

版本/2008 年 4 月第 1 版

印次/2008 年 4 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5036-8299-5

定价:23.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)



序言 温水青蛙的启示

职业能给你带来什么？丰厚的收入？理想的社会地位？个人价值的满足？这些都有可能。但是，你想过没有，有一天，我们的工作也会遭遇不可预期的法律上的损失，这就是职场法律风险。

提起风险，人们不自觉的就会想到特殊化工、建筑工人、高危作业等。但是，职业风险并不限于工作本身，围绕工作展开的种种活动也面临巨大的法律风险。而且，这些风险将直接影响到我们日后的生活和工作。

把一只青蛙放进开水，它会马上跳出来以求逃生。如果把青蛙放进正在加热的温水中，慢慢地将水加热，这只温水中的青蛙刚开始会优游自在，丝毫感觉不到危险的存在，水越烧越烫，当青蛙意识到危险时却再也跳不出，最后竟被活活煮死在温水里。

温水中的青蛙，因依赖渐变的适应性失去戒备而招灾。职业生涯中广泛存在的种种法律风险，对于企业和员工而言，就像温水煮青蛙一样，数量积累到一定程度也会导致本质变化。法律意识的缺失和理性失控，长期形成的习惯性作为和不作为，是职场法律风险的主要构成因素。

社会法制越健全,社会对个体行为的要求就越高。浮躁应被扎实代替,冲动应被理智折服,这是职场成长的硬道理。伴随着企业经营规模不断扩大,管理与服务在异地不断延伸,员工职业法律风险也随之水涨船高。

美国安然公司非常重视项目风险的回避和防范。在运作每一个项目前,企业的法律人员都会就项目风险矩阵逐项制定防范措施,但安然的很多项目最后都出现了问题,这是为什么呢?专家研究发现,原来在项目实施过程中安然放松了对项目管理人员的监控,管理人员行为违规违法,导致项目失败并最终倒闭。

安然的破产告诉我们,职场中员工的每一个举动都代表着企业的行为,员工出事,企业也会受到损失。从这个角度看,员工法律风险其实也是企业法律风险。风险防范有赖于企业全体员工的共同努力。

“祸起萧墙”,对于今天企业内部控制而言,尤其具有现实意义。如果每一名员工都能够加强法律方面的学习,做到以法律知识武装头脑的话,就能在主观上扼住个人职业风险的咽喉,有效降低企业的各种损耗,保障员工个人及企业共同稳健发展。

每一名企业员工,都不妨问一问自己:我是否有不当职业行为?我的不当职业行为是否违背了职业道德?日积月累的职场不当行为,会给企业和自己带来哪些法律上的损害?

在过去,我们曾为自己的行为不断寻找感性的理由,但实际上,行为的不规范、不合法是陷入尴尬的主要原因。而理智判断与合法手段,才是走出困境、维护自身权益最科学、最有力的决策。

绝不能做“温水中的青蛙”!只有打破麻木的习惯性思维,防微杜渐,居安思危,树立职场法律风险防范意识,才能不会被逐渐升温的职业法律风险击溃而不自觉。

繁杂的事务决定了在我们的工作当中,各类职场法律风险事件会层出不穷。职场中看似微不足道的不当行为,可能影响企业



发展的方方面面。职场法律风险表现形式日益多样化,相当一部分事件具有突发性和不可预测性。如何保证职业法律危机不至于扩大形成企业经营的法律风险,减少和避免员工不当行为给企业带来的经济损失,这也是企业管理应该思考的重点。

员工职业权利的滥用是企业陷入人力管理混乱的主要原因之一。随着一批重要劳动法律法规的出台,员工对职场权利和法定履职义务有误解倾向。调查数据表明,因员工滥用职业权利导致的案例,在劳动纠纷中的比例急剧增加,这给企业管理提出了严峻挑战。积极帮助员工正确解读法律、认识和规避履职行为的法律风险,这也应成为企业员工教育的必备课程和紧迫任务。

作为企业法律风险的员工读本,本书重点解读了员工不当法律行为给单位带来的损害及应承担的法律责任,希望本书的风险警示能化为员工依法履职的内心确认,为劳资关系的和谐带来启示,同时通过观念更新,使企业人力管理水平与员工职场法律风险自控能力得到共同提升。

本书为企业员工及高管法律风险培训读本,用于员工入职教育、防损教育、法律风险自我警示等,是为入职员工、企业管理者、员工培训及人力资源管理量身定做的参考读物。由于水平有限,书中错误在所难免,如有问题请与作者联系,以便及时勘正。作者邮箱地址:bqhua2008@sina.com。

1 序言 温水青蛙的启示

1 第一章 沉默服从 PK 特立独行

——员工岗位职责的法律风险

1 诚信亦有价值,一诺值千金

6 堕落从失职开始

11 擅自越权的沉重代价

18 卓越源于执行

22 皇帝轮流坐,今年到我家

26 岗位培训 = 陪训 = 赔训?

31 树挪死,人挪活

36 不只做老板交待的事

40 有多少工作可以重来

43 永远没有铁饭碗

47 学会说不

52 第二章 个人所得 PK 企业利益

——员工职业收入的法律风险

53 一分耕耘一分收获

57 谁动了你的报酬

61 奖金:浓妆艳抹总相宜

64 从回扣到监狱的路有多远

70 远离商业贿赂的火药桶

- 77 走出非法侵占的怪圈
- 83 乾坤大挪移的职业罪恶
- 87 过河拆桥,请先留下买路财
- 91 成长需要代价,错误需要赔偿
- 95 危机援助:没有任何借口

100 第三章 人权自由 PK 现代团队

——遵从企业规章制度的法律风险

- 100 无视规则是失败的阶梯
- 105 职场规则的“内部宪章”
- 108 谁有制定企业规章的权利
- 112 规章面前人人平等
- 115 勿以恶小而为之
- 118 从“放任自由”到“团队胁迫”
- 121 自动自发,最大化企业利益

124 第四章 职业权利 PK 保密义务

——员工商业秘密保护的法律风险

- 124 你接触的是商业秘密吗
- 131 保密岗位的合法确定
- 134 “克格勃”之死:不忠诚的法律代价
- 139 脱密措施能否洗出“清白之身”
- 142 “花心”兼职须头脑冷静
- 146 竞业禁止的认定与法律责任
- 150 从竞业禁止走向职业自由

154 第五章 冲动的惩罚 PK 敏感的理性

——员工常见违法犯罪解析

- 155 治安处罚:小错不断结恶果

162	劳动教养:强制矫正论短长
167	员工财产侵权刑事法律风险
179	员工生产安全刑事法律风险
186	员工质量管理刑事法律风险
196	员工人身侵权刑事法律风险
202	员工妨害社会管理刑事风险
208	企业高管常见刑事法律风险

220 第六章 城门失火,殃及池鱼 PK 防患未然,御敌国外

——员工职场法律风险防范对策

220	墨菲定律与职场倒霉蛋
224	职场法律风险从何而来
228	铺满鲜花的陷阱
234	风险防范,评估先行
238	职场法律风险的防范技巧

243 后记 戴着镣铐跳舞



第一章 沉默服从PK特立独行

——员工岗位职责的法律风险

工作责任心是工作称职的最主要衡量条件之一,也是我们通向人生职业成功的基石。无论职位高低,每一个人的工作都是不可替代的。当你成为企业的一员,你便成为企业运营发展不可分割的推动力量。认识并承担工作责任,是我们走向职业人生反哺社会的真正开始。

作为工作责任的核心,敬业精神是所有员工必须遵守的职业道德,是激发工作热情的有力工具,是一切工作做好的前提和基础。恰如其分地划定工作职责的边界,离不开必要的法律认知。从这个意义看,承担工作责任不仅是一个人的勇气问题,而且是一个人心智是否成熟,能否光明磊落地面对未来恐惧,能否娴熟掌握职业技巧的标志,更是职业人格社会化过程是否完善的最直接体现。

诚信亦有价,一诺值千金

孔子曾说,“去食去兵,不可去信”,揭示了信用的重要性。

遗憾的是,当今职场面临着信用缺失的普遍危机,而且这种现象也蔓延到了劳动用工领域。职场的不诚信,不仅仅发生于企业对求职者,也同样发生于求职者对企业。

2005年2月,王某到某五金公司工作,双方签订了一份《劳动合同》,协议约定:王某任五金公司的副总经理,负责市场开发、业务接洽、生产管理等工作事项;某五金公司给予王某年薪8万元并给予其他奖金等福利待遇。

合同订立后,王某担任起某五金公司副总经理的相关工作。2006年6月,某五金公司因对王某的身份有所怀疑,向公安机关报案。公安局对王某依法进行讯问后,王某承认身份证是假的,出生年月、文化程度、工作简历等均属虚构。

某五金公司遂以王某用假身份证、假学历、假职称的欺骗手段订立劳动合同为由向当地劳动仲裁委员会提出仲裁申请,请求确认双方签订的《劳动合同》无效。

王某答辩称,某公司所称假名字是自己从小就使用,只是由于习惯及法律意识上的问题未在户籍登记中作记录,这在中国非常普遍。没有按照正常程序办理身份证和更改名字的做法虽然欠妥,但无论用什么名字都不影响五金公司对本人工作能力的判断,因此应当确认双方订立的《劳动合同》合法有效。

当地劳动争议仲裁委员会审理后认为,劳动者在订立劳动合同时应遵循诚实信用原则。本案中,王某虚构了姓名、学历、职业技能,骗取了某五金公司对其在劳动能力、职业技能、工作能力等方面的信赖,从而签订了劳动合同。根据《劳动法》第18条的规定,采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同是无效劳动合同。无效的劳动合同,从订立的时候起就没有法律约束力。王某的行为已构成欺诈,裁决支持某五金公司的申请,确认双方签订的劳动合同无效。

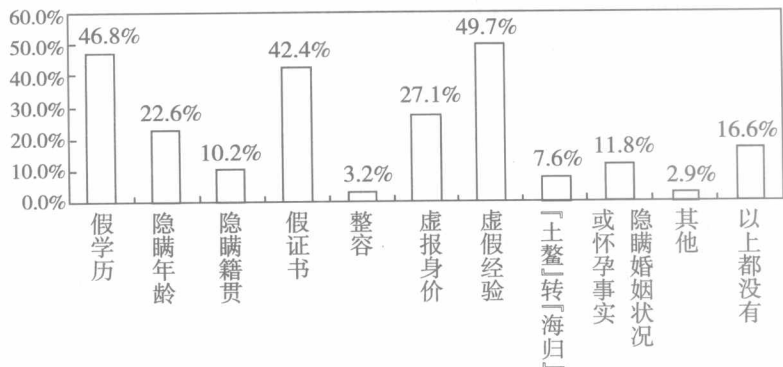
由于企业非常看重求职者的经验背景,所以弄虚作假首当其冲的就是“假经验”。2007年5月的一项调查数据表明,仅有



16.6%的劳动者表示自己应聘时未发生任何欺诈行为,其余都表示自己或多或少地出现过求职欺骗。

近半数劳动者都表示填写过虚假经验,紧随其后的就是“假学历”和“假证书”。2005年5月,在上海举办的一场“中高级人才招聘会”上,主办方在入口设立了文凭登记处,当场吓退了两成假冒伪劣文凭持有者。安徽省文凭验证中心自成立以来,已受理11,858份学历文凭验证,发现假学历2736份,国家不承认的学历468份,两项加起来占总数的1/4以上。

职场生活中的不诚信行为也较常见。有一份调查表明,47.5%的劳动者表示遇到过同事找发票、虚报报销数目的情况;42.7%的劳动者遇到过剽窃他人成果,明明是别人干的说是自己干的情况;37.6%的劳动者身边有泡病号、假请假的情况。可见,当我们要求用人单位诚信的同时,自己也同样要诚信。



实际上,对求职者的个人品德方面,企业最看重的就是诚实。因此,一旦这种欺骗行为被企业发现,求职者将不但失去一份理想的工作,同时也将失去企业对自己最起码的尊重。

在职场,你可以没有显赫的背景,因为你有高于人的学历;可以没有学历,因为你有超强的才干;可以没有才干,因为你有丰富的经验;你甚至也可以没有经验,因为你有张菩萨脸,人缘不错。但如果你没有信用,一切的一切都将无从谈起。

[风险警示]

国无信不足以为政,商无信不足以经营,民无信不足以立身。李白在《侠客行》诗中这样形容诚信的分量:“三杯吐然诺,五岳倒为轻”。承诺的分量比大山还重,极言诚信之重要。

诚信不仅是道德层面的问题,更是法律层面的问题。从法律角度看,诚信原则早已上升为法律原则,其适用范围已扩大到为一切民事权利的行使和民事义务的履行,成为民法的基本原则。

有关劳动合同的订立与履行问题,也接受诚信法律原则的调整。在人才流动非常自由的今天,你可以自主地选择自己的职业。但这种自由以不违反法律为前提。如果对待劳动合同随心所欲,将为诚信付出法律代价。

在劳动合同订立的过程中,由于不谨慎或恶意,求职者会出现违反先合同义务的情况,这直接导致招聘单位信赖利益的损失。有可能引发信赖利益损害赔偿诉讼。

在法律上,信赖利益损失的赔偿既表现为违约责任,也表现为侵权责任,它集中表现为缔约过失责任的承担。我国《劳动合同法》第8条对劳资双方的诚信缔约义务作了强制规范:“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。”

我国现有劳动立法虽未明确使用缔约过失责任这一名称,但对缔约过失责任制度是持肯定态度的,而且在司法实践中已有既成判例。无论劳动合同性质如何,诚信义务均应是劳资双方遵守的共同行为准则。如员工在缔约过程中确有过错,用人单位可以缔约过失责任为由向员工索赔。

缔约过失责任制度,要求求职者对用人单位履行诚实信用的告知义务。告知内容一般指与职业密切相关的问题,除非涉嫌具有就业歧视倾向或侵犯求职者隐私等违法情形,一般不允许求职



者撒谎。劳动合同中的缔约过失责任赔偿主要表现为：

1. 假借订立劳动合同，恶意进行磋商，使用人单位支出大额费用。

2. 故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况，如提供虚假文凭，所陈述的职业能力与实际能力严重不符等，员工应承担赔偿责任。

3. 撤回或撤销要约或撤回承诺不符合法律规定致相对方的损失，如某员工订立劳动合同后毁约不再继续履行合同，若用人单位为其工作支出了特殊个人费用（如汇寄给员工的路费、安家费，或借助单位资源成功办理大城市人才引进落户后立即毁约跳槽），违约者应承担此缔约过失的赔偿责任。

4. 未尽通知义务而给用人单位造成的损失，如已签订劳动合同后毁约却不通知用人单位，使用人单位因此遭受额外损失的情况。

5. 未尽保密义务或不正当使用对方商业秘密给用人单位造成的损失，如员工签订劳动合同后毁约，在正式履行合同前已知悉用人单位的商业秘密并予以不正当使用致使用人单位遭受损失的。

6. 因员工一方过错致合同不成立给用人单位造成的损失，如员工隐瞒与前一单位未解除劳动合同的事实或违反商业秘密保护义务而使后一单位遭受连带赔偿责任，后一单位在赔偿后可以向该员工求偿。

7. 其他违背诚实信用原则给用人单位造成的损失，如劳动合同被依法撤销或被变更时给单位造成的损失，效力待定的劳动合同被拒绝或被撤销时给单位造成的损失，劳动合同被依法确认为无效时给单位造成的损失等情形。

信赖利益赔偿的范围存在争论，财产损失范围一般包括：

(1) 为准备缔约或为缔约而支出的费用。(2) 因准备履行合同或履行合同造成的损失。(3) 上述支出费用造成的利益损失。

职场诚信缺失导致严重后果的可能会招致承担刑事责任。曾有一名自考本科生刘某冒充博士并自戴“中国证监会研究员”等头衔,在郑州某航空学院任教两个月后东窗事发,2005年5月被法院以诈骗罪判处有期徒刑3年6个月。

劳动协议是一份合约,更是一份承诺。作为一个成年人,作出承诺就一定要遵守。因为它是衡量我们做人的根本准则。

诚信是铸就职业辉煌的金字招牌。既然已经选定了自己的职业目标,就必须消除“这山望着那山高”的心理,摆正心态,认清自己,一步一个脚印踏实前进。

相对于政府信用和企业信用,个人信用具有更加广泛的社会性,我国个人信用体系很不健全。随着我国个人征信体系的健全,信用评估和失信惩戒将成为可能。在加拿大,即使是偶尔的地铁逃票,也会被记录进公民信用档案,而且会对申请贷款、领取驾照造成影响。在这样的社会,谁还敢不守信?

所以,宁可丢了信用卡,也不要丢了信用,信用是一种责任,关键它还是一种不得不负的责任。善待信用,就是善待自己,这是职场的第一黄金规则。请记住:

一德抵万金,诚信行天下。

堕落从失职开始

有位著名的企业家说过这样一句话:“工作一分钟,敬业六十秒。”无论农耕时代还是科学技术高度发达的当今社会,敬业都被当成一种职业道德、职业精神而推崇备至。

敬业意味着负责,它是企业运营安全的防火墙。需要责任心的地方,并不一定都马上涉及企业的生存。但千里之堤,毁于蚁穴。看似无大碍的小节日益积累,往往把企业和员工的命运推向噩梦深渊。



2006年2月15日,吉林市中百商厦发生特大火灾,造成54人死亡、70余人受伤,直接经济损失400多万元。

后经查明,火灾是由中百商厦伟业电器行一名员工在仓库吸烟引发。除此之外,中百商厦还有一些其他火灾隐患,但一直未得到有效整改。火灾发生当天,两名值班人员擅自离岗,致使群众没能及时疏散,最终酿成悲剧。

2006年5月24日,相关责任人被提起公诉,其中中百商厦总经理、保卫科长等4名主要领导以消防责任事故罪被提起公诉,两名值班人员以重大责任事故罪被提起公诉。法院审理后,对上述各被告人分别判以3年到7年的有期徒刑。

吸烟致火的于某在法庭上无比后悔:“我不小心把烟头丢在仓库里,没有踩灭,造成了这样的后果,我深感后悔。我后悔自己的防火意识太差,就这么一个小烟头,惹了这么大的祸。如果世界上有后悔药,就是用我的命去换也值。”

火,给人们带来温暖和光明的同时,也毫不留情地惩罚那些忽视用火规律的人们。瞬间使财富变为灰烬,使文明成果化为乌有,使鲜活的生命惨遭涂炭。

悲剧不断重演,不幸惊人相似。进入新世纪以来,火灾事故在不断侵蚀着国人的生命和财产:

——2000年圣诞夜,河南洛阳东都商厦火灾致使309人遭受毒烟熏呛而窒息死亡。火灾因为电焊工违章电焊引燃可燃物,而商厦经营者失职擅将逃生楼梯门上锁,使人员难以疏散逃生,也是造成大量人员中毒窒息死亡的重要原因。

——2002年1月,浙江温州某皮鞋厂火灾造成6人死亡,因员工未将碰倒的易燃物白乳胶扫干净就开机操作所致。

——2002年3月1日,四川南充副食品批发市场大火,造成19人死亡,23人重伤,原因在于管理人员失职未对租赁户违法使用明火的行为予以制止。

——2005年吉林省辽源市中心医院火灾,造成40人死亡、

28人重伤、182人受伤，直接损失近千万元，原因在于电工在电源跳闸时违规强行推闸送电。

.....

调查表明，绝大多数事故与灾难都是地道的“人祸”，责任心缺失是“点燃”企业厄运的导火索。许多企业巨人轰然崩塌与企业员工失职有关。而员工的责任心缺失，又与企业经营员工责任心的能力和员工自身职业素质密切相关。

每场火灾都给许多个家庭带来无法补偿的痛苦，每次事故之后都必然伴随着有关部门对安全责任安全生产问题的“重视”与“强调”；然而，“重视”与“强调”并没有有效地扼住灾难与事故的源头。

在今天，超能力生产、无证开采、安全欠账、违章蛮干、非法经营等问题似乎已成为某些企业的常态，明知有问题而放任不管。种种不正常现象，追根溯源仍然是相关人员责任心缺失导致失职的问题。

职业生涯中，对工作负责是最基本的素质要求。我们常常都能听到这样的话，“这不归我管”、“我尽力而为吧”、“我很忙，实在没时间想那么多”、“经理，我们试过了，没办法”。其实很多时候的很多事，并不是不会做、没办法做，而只是不想对做事的结果负责。

问题发生后，总是一味地强调“领导无方”是一种没有尽职的不作为，至少是一种下意识地推卸责任的方法。尽管这种方法机械、简单且容易识破，却被我们乐于采用。

看似微不足道的小事，往往恰恰能反映一个人的责任心。而这体现责任心的细小之事，关系着企业的信誉、信用、效益、发展甚至生存。

缺乏责任感自然会失职。一旦没有敬业精神，人类的人性将让位于兽性，逐利会成为人生的唯一追求。丧失了责任心，要么什么都不敢问，不敢管，然后坐等出事；要么胆大包天，什么都敢