

一本HR从业者的法律实战参考手册  
一本人力资源管理者的实用业务指南



# 人力资源管理 常用法规速查手册

杨成贤 主编

- ➔ 图表清晰 案例典型 分类指导
- ➔ 简洁明了 快速查找 便捷实用

# 人力资源管理 常用法规速查手册

杨成贤 主编

企业管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理常用法规速查手册/ 杨成贤主编. - 北京:  
企业管理出版社, 2009. 6

ISBN 978 - 7 - 80255 - 169 - 5

I. 人… II. 杨… III. 劳动力资源 - 资源管理 -  
劳动法 - 中国 - 手册 IV. D922. 5 - 62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 090610 号

---

书 名: 人力资源管理常用法规速查手册

作 者: 杨成贤

责任编辑: 杜 敏

书 号: ISBN 978 - 7 - 80255 - 169 - 5

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100048

网 址: <http://www.emph.cn>

电 话: 出版部 68414643 发行部 68414644 编辑部 68428387

电子信箱: 80147@sina.com zbs@emph.cn

印 刷: 北京智力达印刷有限公司

经 销: 新华书店

规 格: 170 毫米 × 230 毫米 16 开本 27.25 印张 450 千字

版 次: 2009 年 7 月第 1 版 2009 年 7 月第 1 次印刷

定 价: 58.00 元

---

# 前言

作为一个长期从事人力资源管理工作的 HR 从业者和劳动关系的后学，有一种责任感始终在支撑着我们编写这本书，从人力资源管理常用法律的角度，对《劳动合同法》再入门。这是一本以业务流程为线索解析人力资源管理法律。本书从业务流程角度全方位解析人力资源管理法律法规的全部要点和关键，适合企业管理人员、人力资源管理从业者学习、查找和使用各类劳动法律法规，以帮助企业学会从遵守《劳动法》开始，避免劳动纠纷，学会尊重人，领会人力资源管理与开发的经营理念，从而打造最佳雇主品牌，成为吸引人才、留住人才的常青藤企业。

同时，本书以企业与员工建立的劳动关系为核心，对企业在劳动合同管理中的法律风险及防范措施作了详细阐释，为企业管理者指出了劳动合同法律管理的方法及工具。书中列举了大量翔实而典型的案例，将相关的法律问题串联在一起，利于企业管理者触类旁通，使企业管理者能真正防患于未然及早消除企业劳动法律风险，促进企业健康发展。

本书全方位解析了人力资源管理法律法规的全部要点和关键。有如下一些特点：

- **归纳和总结劳动人事法律法规。**以图表形式呈现，简洁明了，快速查找，方便实用。
- **关键词和热点问题快速查询。**对人力资源管理工作中出现频率较高的热点问题归纳总结，便于学习查找，彻底解决人力资源管理者最为头痛的法律问题。
- **典型案例分类指导，提供实战指南和参考。**在重要章节中，就一些主要的人力资源管理法律问题，总结和归纳了典型的案例，以便让读

者能够有所参照，从而快速解决法律问题。

当然，由于本书的内容庞大，而作者能力所限，书中难免会有这样或那样的不足之处，希望读者批评指正并给予谅解，以便我们再版时加以改进。

编 者

## 人 力 资 源

管理常用法规速查手册

## 目 录

### 第一部分 HR 热点法律法规速查

- 一、经济补偿金的发放与计算 / 3
- 二、违反劳动法的赔偿办法 / 6
- 三、试用期及离退休人员的再聘用 / 8
- 四、解除劳动合同涉及的培训费用问题 / 9
- 五、法人分立、合并等劳动合同问题 / 11
- 六、加班及女员工孕育期的待遇与休假 / 12
- 七、劳动争议时效和程序及月均工作时间 / 13
- 八、生产安全事故报告和调查处理条例 / 15
- 九、企业职工劳动安全卫生教育管理规定 / 23
- 十、劳动防护用品监督管理规定 / 27

### 第二部分 HR 热点案例剖析

- 一、违法解除劳动合同不能做“双重罚款” / 35
- 二、劳动合同是否签字就生效 / 36
- 三、实行计件工资制企业也应依法支付加班费 / 37
- 四、工资、工作调整及保险扣缴和离职人员档案问题 / 38
- 五、试用期内要订立书面劳动合同 / 40
- 六、应届毕业生违约与见习期的问题 / 41
- 七、员工休假期到其他公司试工的问题 / 43
- 八、试用期工资不低于“80%” / 44
- 九、以一定工作任务作为劳动合同期限的约定 / 45
- 十、与劳务派遣公司解除合同也能享受经济补偿 / 46
- 十一、劳动合同必须约定工作地点 / 48

- 十二、重订合同将工龄“归零”违法 / 50
- 十三、员工辞退引起的劳动争议问题 / 51
- 十四、劳动者就业机会均等问题 / 53
- 十五、派遣服务时意外受伤责任谁来负 / 56
- 十六、非全日制员工如何上保险 / 57
- 十七、劳务合同与劳动合同有何区别 / 58
- 十八、不符合应聘条件引发的劳动争议 / 60
- 十九、试用期解除劳动合同应谨慎 / 62
- 二十、劳动关系的认定 / 64
- 二十一、终止合同与解除合同的区别 / 66
- 二十二、解除劳动合同应遵循法律规定 / 69
- 二十三、单位解除劳动合同应该有法可依 / 71
- 二十四、变更劳动合同协商问题 / 74

### ◆ 第三部分 员工培训

- 一、员工培训的法律定位 / 79
- 二、员工培训费用与保障 / 82
- 三、员工培训的考核与资格认证 / 84
- 四、技术工种岗前培训 / 90
- 案例 1: 员工辞职要支付培训补偿费吗 / 93
- 案例 2: 违纪被解除劳动合同需要支付培训费吗 / 94

### ◆ 第四部分 工作时间与工资福利

- 一、工作时间的计算及周休日 / 99
- 二、工作时间的延长及报酬 / 103
- 三、法定休假日 / 108
- 四、带薪休假 / 109
- 五、探亲假 / 111
- 六、婚假、丧假和产假 / 114
- 七、工资的基本规定和结构 / 117
- 八、最低工资 / 121
- 案例 1: 患病员工的薪资支付 / 126
- 案例 2: 因拒绝加班而引发的工资纠纷 / 128
- 案例 3: 拖欠工资的赔偿 / 130

- 案例4: 法定节假日的报酬 / 131  
案例5: 在工资中扣除经济补偿额不应超过法定标准 / 133  
案例6: 员工未完成工作任务如何支付工资 / 134  
案例7: 拖欠工资引发的劳动纠纷 / 135  
案例8: 加班加点工资支付争议 / 137

## ◆ 第五部分 社会保险

- 一、社会保险登记管理暂行办法 / 145  
二、养老保险 / 149  
三、医疗保险 / 153  
四、失业保险 / 159  
五、生育保险 / 165  
六、工伤保险 / 168  
七、常见的社会保险管理问题 / 182  
八、女员工劳动保护 / 196  
九、未成年工特殊劳动保护 / 199  
十、禁止使用童工规定 / 201  
案例1: 怀孕女工被辞退 / 207  
案例2: 女工生育期间工资降低争议 / 208

## ◆ 第六部分 劳动争议

- 一、劳动争议的处理方式 / 211  
二、劳动争议的处理机构 / 214  
三、劳动争议处理程序 / 215  
四、劳动争议的调解 / 218  
五、劳动争议的仲裁 / 223  
六、劳动争议的诉讼 / 232  
七、特殊劳动争议处理方法 / 237  
案例1: 劳动合同争议 / 247  
案例2: 劳动报酬争议 / 249  
案例3: 劳动保护争议 / 252  
案例4: 职业培训争议 / 253  
案例5: 社会保险和福利争议 / 256  
案例6: 事实劳动关系 / 257

## ◆ 第七部分 港澳台居民内地就业及外国人在华就业

- 一、外国人在中国就业管理规定 / 265
- 二、港澳台居民在内地就业 / 270
- 三、外商投资企业劳动管理规定 / 273
- 四、财政部关于加强和改进外商投资企业提缴使用涉及中方职工权益资金管理的通知 / 277

案例 1: 外资公司员工是否享有探亲假 / 281

案例 2: 强迫加班 / 283

## ◆ 第八部分 离职裁员法律规定

- 一、离职的定义及其法律规定 / 287
  - 二、关于离职员工的处理办法 / 290
  - 三、辞退补偿的法律规定 / 292
  - 四、裁员法律规定 / 296
  - 五、企业经济性裁减人员规定 / 300
- 案例 1: 合同期内离职 / 302
- 案例 2: 辞职时的抵押金返还 / 304
- 案例 3: 解除劳动关系后人事档案问题 / 306
- 案例 4: 企业裁员 / 307
- 案例 5: 经济裁员 / 309

## ◆ 第九部分 人事管理常用范本

- 一、员工应聘登记表 / 313
- 二、招聘毕业生登记表 / 316
- 三、员工入职登记表 / 317
- 四、新员工试用表 / 320
- 五、见习生转正定职审批表 / 321
- 六、招聘人员调入人事关系呈报表 / 323
- 七、劳动合同文书 / 324
- 八、劳动合同续订书 / 330
- 九、企业员工保密合同 / 331
- 十、终止劳动合同意向通知书 / 335
- 十一、续订劳动合同意向通知书 / 336

- 十二、解除劳动合同通知书 / 337
- 十三、工作交接表 / 339
- 十四、解除、终止劳动合同证明书 / 341
- 十五、劳动争议调解申请书 / 342
- 十六、企业劳动争议调解协议书 / 344
- 十七、企业劳动争议调解处理意见书 / 345
- 十八、劳动争议仲裁申诉书 / 346
- 十九、劳动争议仲裁调解书 / 348
- 二十、劳动争议仲裁裁决书 / 350
- 二十一、起诉状 / 351
- 二十二、上诉状 / 353
- 二十三、授权委托书 / 355

## ◆ 附 录

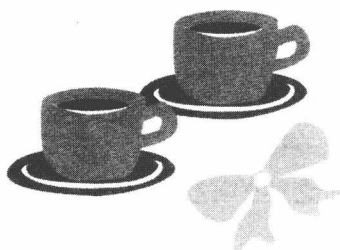
- 中华人民共和国劳动法 / 356
- 中华人民共和国劳动合同法 / 368
- 中华人民共和国劳动合同法实施条例 / 383
- 劳动合同法解答 100 问 / 389
- 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 / 418

速查手册



## 第一部分

# HR 热点法律法规速查





## 内容导读



- 经济补偿金的发放与计算
- 违反劳动法的赔偿办法
- 试用期及离退休人员的再聘用
- 解除劳动合同涉及的培训费用问题
- 法人分立、合并等劳动合同问题
- 加班及女员工孕育期的待遇与休假
- 劳动争议时效和程序及月均工作时间
- 生产安全事故报告和调查处理条例
- 企业职工劳动安全卫生教育管理规定
- 劳动防护用品监督管理规定

## 一、经济补偿金的发放与计算

劳动部在1994年发布了《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》即劳动部发(1994)481号文,在该文中对用人单位应当支付经济补偿的情形作了比较细的规定。在制订劳动合同法时,为了更好地保护劳动者的利益,增加规定了一些用人单位支付经济补偿的情形。

### 1. 用人单位应当支付经济补偿金的情形,包括劳动者被迫辞职和用人单位辞退劳动者:

(一) 劳动者解除劳动合同,用人单位应当支付经济补偿金的情形:

(1) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件,劳动者解除劳动合同的;

(2) 用人单位未及时足额支付劳动报酬,劳动者解除劳动合同的;

(3) 用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资,劳动者解除劳动合同的;

(4) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费,劳动者解除劳动合同的;

(5) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益,劳动者解除劳动合同的;

(6) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同,劳动者解除劳动合同的;

(7) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动,劳动者解除劳动合同的;

(8) 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全,劳动者解除劳动合同的;

(9) 法律、行政法规规定的其他情形。

(二) 用人单位解除或终止劳动合同,应当向劳动者支付经济补偿金的情形:

(10) 用人单位提出协商解除劳动合同, 并与劳动者协商一致而解除劳动合同的;

(11) 劳动者患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期满后不能从事原工作, 也不能从事由用人单位另行安排的工作, 用人单位提前 30 日通知解除劳动合同的;

(12) 劳动者不能胜任工作, 经过培训或者调整工作岗位, 仍不能胜任工作, 用人单位提前 30 日通知解除劳动合同的;

(13) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化, 致使劳动合同无法履行, 经用人单位与劳动者协商, 未能就变更劳动合同内容达成协议, 用人单位提前 30 日通知解除劳动合同的;

(14) 用人单位依照企业破产法规定进行重整, 依法裁减人员的;

(15) 用人单位生产经营发生严重困难, 依法裁减人员的;

(16) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整, 经变更劳动合同后, 仍需裁减人员, 用人单位依法定程序裁减人员的;

(17) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化, 致使劳动合同无法履行, 用人单位依法定程序裁减人员的。

(18) 劳动合同期满, 劳动者同意续订劳动合同而用人单位不同意续订劳动合同, 由用人单位终止固定期限劳动合同的;

(19) 因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的;

(20) 因用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散而终止劳动合同的;

(21) 法律、行政法规规定的其他情形

## 2. 用人单位支付经济补偿金的标准

(1) 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限, 每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的, 按一年计算; 不满六个月的, 向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

(2) 劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的, 向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付, 向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。(注: 若劳动者收入没有高于本条规定的三倍, 则补偿年限不受最高 12 年的限制)

(3) 以上所称月工资, 是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二

个月的平均工资。

### 3. 用人单位支付经济补偿金的时间

解除或者终止劳动合同，用人单位依法应向劳动者支付经济补偿的，应当在劳动者按照约定与用人单位办结工作交接时支付。

## 二、违反劳动法的赔偿办法

### 1. 用人单位违反劳动法应该赔偿的四种情形

根据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（以下简称“赔偿办法”）第2条的规定，用人单位应该赔偿的4种情形如下：

（1）用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的；

（2）由于用人单位的原因订立无效劳动合同，或订立部分无效劳动合同的；

（3）用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女员工或未成年工合法权益的；

（4）用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

### 2. 用人单位赔偿的执行标准

根据“赔偿办法”第2条规定的赔偿，按下列规定执行：

（1）造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用；

（2）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；

（3）造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用；

（4）造成女员工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用25%的赔偿费用；

（5）劳动合同约定的其他赔偿费用。

### 3. 劳动者需要赔偿的情形

根据“赔偿办法”，劳动者需要赔偿用人单位的情形和具体数额规定如下：

劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同,对用人单位造成损失的,劳动者应赔偿用人单位下列损失:

- (1) 用人单位招收录用其所支付的费用;
- (2) 用人单位为其支付的培训费用,双方另有约定的按约定办理;
- (3) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失;
- (4) 劳动合同约定的其他赔偿费用。

劳动者违反劳动合同中约定的保密事项,对用人单位造成经济损失的,按《反不正当竞争法》第20条的规定支付用人单位赔偿费用。

用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,对原用人单位造成经济损失的,除该劳动者承担直接赔偿责任外,该用人单位应当承担连带赔偿责任。其连带赔偿的份额应不低于对原用人单位造成经济损失总额的百分之七十。向原用人单位赔偿下列损失:

- (1) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失;
- (2) 因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。

赔偿第(2)项规定的损失,按《反不正当竞争法》第20条的规定执行。

因赔偿引起争议的,按照国家有关劳动争议处理的规定办理。