

企业人力资源 全程操作指引 与风险防范

王明著

- > 各有千秋的用工模式，您该如何选择？
- > 巨大的用工成本和风险，您该如何应对？
- > 复杂的人力资源事务和问题，您该如何处理？

……

不用着急！本书将告诉您一切！



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

企业人力资源 全程操作指引 与风险防范

王明著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源全程操作指引与风险防范 / 王明著.

—北京:法律出版社,2012.6

ISBN 978-7-5118-3478-2

I. ①企… II. ①王… III. ①企业管理:人力资源管理 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第085962号

企业人力资源全程操作指引与风险防范
王明著

编辑统筹 大众出版分社
策划编辑 朱海波
责任编辑 朱海波
装帧设计 乔智炜

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社

总发行 中国法律图书有限公司

经销 新华书店

印刷 北京嘉恒彩色印刷有限责任公司

责任印制 沙磊

开本 720毫米×960毫米 1/16

印张 25

字数 377千

版本 2012年7月第1版

印次 2012年7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

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

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

重庆公司/023-65382816/2908

北京分公司/010-62534456

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5118-3478-2

定价:49.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

前言

近几年来,国家加强了对劳动者的保护力度,劳动方面的立法可谓相当频繁:2004年12月1日《劳动保障监察条例》实施,2006年10月1日《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》实施,2008年1月1日《劳动合同法》和《职工带薪年休假条例》实施,2008年2月5日《机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法》实施,2008年5月1日《劳动争议调解仲裁法》实施,2010年9月4日《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》实施,2011年7月1日《社会保险法》实施,2012年4月28日《女职工劳动保护特别规定》实施。同时,《工伤保险条例》、《职业病防治法》等一批法律法规也相继进行了修改。由此可见,中国对劳动者的保护力度越来越强。现在对企业来说,用工成本和风险都越来越大,企业往往因为一起劳动争议纠纷,就赔偿几十万元甚至上百万元的不在少数。作为一名企业的董事长、经理或者人力资源部门、法务部门的领导,您是否做好了充分的心理准备和应对措施来避免企业因用工而产生的危机?

笔者曾长期在大型企业法律部门担任法务总监,后在律师执业过程中,长期担任多家大型企业的法律顾问,熟悉企业内部法律操作流程和法律风险所在。笔者长期致力于企业法律风险的防控,在长期的律师执业过程中,笔者根据遇到的企业风险,所办过的案件及时进行了总结,先后出版了关于企业法律风险控制方面的著作多部。例如,在企业用工风险防控方面,笔者先后出版了《企业裁员、调岗调薪、内部处罚、员工离职风险防范与指导》、《劳动合同法HR全攻略:企业用工管理全程操作与风险防范》、《劳动合同法实施条例深度解读与企业应对》;在知识产权风险防控方面,笔者出版了《企业知识产权流程管理》。

“凡事豫则立，不豫则废。言前定则不跲，事前定则不困，行前定则不疚，道前定则不穷。”如果企业事先建立一套完善的用工管理制度，每一个阶段都有相应的制度规定，那么用工风险将大大降低。但是很多企业苦于没有一套完善的用工管理制度，且又不知如何建立，为帮助企业预防用工法律风险，建立完善的用工制度，笔者特意撰写本书。本书主要写给企业董事长、总经理、企业人力资源部门、企业法律部门的人士，以新的《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》等相关现行劳动法律制度为参考依据，深刻地解读了在新劳动合同法时代，作为一名企业雇主，应该采取哪些措施避免企业用工危机的出现。本书将以企业用工顺序作为线索，详细地阐释在每一个阶段，企业应该注意的问题，尽最大可能地为企业预防法律风险。

我们致力于为企业在用工法律风险控制方面提供最好的服务，但因资料和时间所限，且实践中出现的情况各种各样、千变万化，在此不可能一一涉及，因此，如果您所在的企业遇到什么疑难问题、有潜在法律风险以及需要根据企业的具体情况而需要进行更详细的咨询，欢迎登入我们的网站：中国法律巅峰网 www.lawtop.com.cn 或者王明律师专业的劳动法博客：laodongfa79.blog.sohu.com 或者发邮件至 wangming79@126.com 进行咨询，我们将竭诚为您服务！

王 明

2012年6月30日于北京

目 录

第一章 用工管理,从招聘做起 / 1

第一节 发布招聘广告谨防误区 / 1

一、企业发布招聘广告时存在的误区及法律风险 / 1

案例 1:录用条件太笼统,试用期辞退员工被认定为违法 / 2

案例 2:由于没有保存好应聘简历导致公司败诉 / 6

案例 3:招聘广告信息虚假,公司被判赔偿劳动者损失 / 7

二、招聘广告法律风险防范 / 7

第二节 面试有技巧 / 10

一、简历的筛选及应注意的问题 / 10

二、面试通知的技巧 / 11

三、面试登记表的填写 / 13

四、简历的确认及保存 / 15

案例 4:简历没有经劳动者签字确认,劳动者简历造假用人单位无证据 / 15

五、所在部门面试应聘者技巧 / 16

六、人力资源部门如何面试应聘者 / 16

第三节 发放录用通知书应注意的问题 / 17

一、录用通知书发放前需要做的工作 / 17

案例 5:试用期员工患病的,不能随便解除合同 / 19

案例 6:招聘尚未解除劳动关系的劳动者给别的单位造成损失的应承担赔偿责任 / 21

二、关于录用通知书的法律效力 / 32

案例7:发出录用通知书之后还能否反悔 / 34

三、关于录用通知书的建议 / 34

第二章 劳动合同的签订及试用期 / 38

第一节 如何制定规范完善的劳动合同 / 38

一、劳动合同的期限 / 38

二、工作内容和工作地点条款 / 41

三、工作时间和休息时间条款 / 42

四、劳动报酬条款 / 42

五、社会保险条款 / 46

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护条款 / 46

七、商业秘密条款 / 47

八、知识产权成果归属 / 50

九、通知送达条款 / 55

十、其他约定条款 / 55

第二节 如何与员工签订劳动合同 / 55

一、签订劳动合同前的告知义务 / 55

案例8:员工学历造假,公司有权解除劳动合同 / 57

二、不得扣押证件或者要求劳动者提供担保、保证金 / 59

案例9:用人单位扣押员工证件给员工造成损失的应当承担赔偿责任 / 60

三、保存好录用人员的登记材料 / 61

四、劳动合同交还录用者 / 61

第三节 试用期的法律风险防范 / 71

一、试用期不可以不签订劳动合同 / 71

案例10:试用期不签订劳动合同也要支付劳动者双倍工资 / 72

二、试用期不可以单独签订劳动合同 / 72

案例11:试用期单独签订的劳动合同视为签订一次劳动合同 / 73

三、试用期也应该为员工缴纳社会保险 / 74

案例12:试用期不缴纳社会保险是违法的 / 74

四、不能随便延长试用期 / 75

案例 13: 试用期超过法定试用期的, 在超过法定试用期后的试用期内解除合同是违法的 / 76

五、试用期内严格进行考核 / 77

第三章 企业日常管理及风险防范 / 78

第一节 如何制定合法有效的公司规章制度 / 78

一、企业规章制度的含义、作用、效力 / 78

案例 14: 员工违反规章制度的, 公司有权与其解除劳动合同 / 80

案例 15: 用人单位解除劳动合同需有充足的理由 / 80

案例 16: 依法签订的集体合同的效力如何 / 83

二、企业规章制度的法律依据 / 85

三、企业规章制度的主要内容及制定技巧 / 87

案例 17: 公司的规章制度应具体明确 / 92

案例 18: 休假是否应有一定的时间限制 / 93

四、制定合法有效的规章制度必须具备的条件 / 110

案例 19: 制定规章制度要符合相应的法定程序 / 114

案例 20: 规章制度的内容不得违反法律规定 / 115

案例 21: 用人单位的规章制度不得与集体合同相冲突 / 116

案例 22: 规章制度不得违反公序良俗 / 116

案例 23: 规章制度应向劳动者公示 / 118

案例 24: 规章制度不公示的, 将不具备相应的效力 / 119

五、违法规章制度的法律后果 / 120

案例 25: 规章制度违法将承担相应法律责任 / 120

案例 26: 规章制度的内容不得违反法律规定 / 120

案例 27: 规章制度违法, 劳动者有权解除劳动合同 / 122

案例 28: 制定规章制度应履行相应的民主程序 / 123

六、企业制定规章制度过程中应该注意的问题 / 124

案例 29: 规章制度应明确其效力范围 / 125

案例 30: 规章制度中应明确规定责任条款 / 126

第二节 调岗调薪及法律风险防范 / 128

一、企业在调岗调薪中常见的错误做法 / 128

案例 31: 单位不得随意调整员工的工作岗位 / 128

案例 32: 员工不能胜任工作的, 单位可调整其工作岗位 / 129

二、可以调岗调薪的情形 / 130

案例 33: 医疗期满后, 劳动者能从事原工作的, 单位不得调整其工作岗位 / 131

案例 34: 没有充分合理的理由, 公司不得随意调岗调薪 / 131

案例 35: 客观情况发生重大变化时的劳动合同解除 / 133

案例 36: 企业转产的, 可以变更劳动合同 / 134

案例 37: 双方有脱密期保密协议的, 劳动者应遵守该协议 / 136

三、企业对调岗调薪处理不当的法律后果 / 136

案例 38: 企业能否随意变更劳动者的工作岗位 / 137

案例 39: 公司违法解除劳动合同的, 劳动者可要求经济补偿 / 138

案例 40: 用人单位逾期不支付补偿金的, 将加付赔偿金 / 138

四、调岗调薪法律风险防范 / 139

案例 41: 单位能否单方变更劳动合同 / 141

第三节 劳动合同变更续签过程中法律风险防范 / 143

一、劳动合同变更的常见情形及处理技巧 / 143

案例 42: 公司与员工协商一致可以变更劳动合同 / 143

案例 43: 公司与员工协商变更劳动合同, 不得违反法律规定 / 144

二、劳动合同变更的程序 / 145

三、劳动合同变更过程中应注意的问题 / 146

四、用人单位在劳动合同续签过程中应注意的问题 / 147

案例 44: 公司应当与员工协商劳动合同的续签问题 / 147

案例 45: 继续留用劳动者的, 应及时签订劳动合同 / 148

案例 46: 不续签合同的, 用人单位应提前通知劳动者 / 149

案例 47: 雇用外国人应办理就业许可证 / 150

案例 48: 续签合同时, 不得随意降低劳动者待遇 / 154

第四节 如何利用规章制度对违纪员工进行处罚 / 155

一、违纪员工的处理原则 / 155

二、违纪员工的处理程序 / 156

案例 49: 用人单位应注意固定相关的证据 / 156

案例 50: 充分的证据调查和固定有利于用人单位避免法律风险 / 157

案例 51: 可以采用录音方式进行证据固定 / 158

案例 52: 劳动者的“检查书”, 用人单位可以作为证据使用 / 159

三、处理员工注意事项及风险防范 / 160

案例 53: 用人单位对员工的处罚不得超过必要限度 / 161

案例 54: 用人单位应做好证据的收集和固定工作 / 162

案例 55: 不及时对违法员工作出处分, 公司将面临法律风险 / 162

四、员工违纪典型案例解析 / 163

案例 56: 在仲裁或诉讼中, 用人单位应提供充分的证据 / 163

案例 57: 员工拒绝签字是否会影响规章制度的效力 / 164

案例 58: 及时搜集、固定证据意义重大 / 165

案例 59: 无法提供证据, 公司承担败诉后果 / 166

案例 60: 公司应避免其自身制度存在漏洞 / 167

案例 61: 公司可以将员工违纪行为的录像及时进行固定 / 168

第四章 员工福利制度下的企业法律风险防范 / 170

第一节 员工享受的法定节假日 / 170

一、下列节假日, 属于国家法定节假日, 单位应该为员工放假, 并正常支付劳动报酬, 不能扣除员工工资 / 170

二、下面属于部分公民放假的节日及纪念日, 对于享有节假日的公民, 应该放假, 单位不能因放假而扣除部分公民的工资 / 171

三、少数民族习惯的节日, 由各少数民族聚居地区的地方人民政府, 按照各该民族习惯, 规定放假日期 / 172

四、二七纪念日、五卅纪念日、七七抗战纪念日、九三抗战胜利纪念日、九一八纪念日、教师节、护士节、记者节、植树节等其他节日、纪念日, 均不放假 / 172

五、全体公民放假的假日, 如果适逢星期六、星期日, 应当在工作日补假。部分公民放假的假日, 如果适逢星期六、星期日, 则不补假 / 172

第二节 员工享受的其他假期 / 173

一、休息日 / 173

案例 62: 在周六日工作, 未必就是加班 / 173

二、婚丧假 / 174

三、探亲假 / 184

案例 63: 并不是所有单位的职工都享有探亲假 / 184

案例 64: 不是与配偶不住在一起就一定享有探望配偶的假期 / 185

案例 65: 职工与父亲或与母亲一方能够在公休假日团聚的, 不能享受探望父母的待遇 / 186

四、病假 / 187

案例 66: 医疗期期间用人单位能否终止劳动合同 / 188

五、事假 / 189

六、带薪年假 / 189

案例 67: 国家法定休假日、休息日不计入带薪年假的假期 / 191

案例 68: 新进员工带薪年假如何计算 / 191

案例 69: 职工请事假扣工资的, 职工仍享受当年的带薪年假 / 192

案例 70: 职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的, 职工不享受当年的带薪年假 / 192

案例 71: 休假年度并不一定是自然年度 / 193

案例 72: 职工有权要求公司按照自己的意愿休年假吗 / 194

案例 73: 未休带薪年假的工资计算 / 196

案例 74: 不支付未休带薪年假职工工资的, 逾期不改正需要支付赔偿金 / 196

案例 75: 离职员工未休带薪年假的计算 / 197

第三节 特殊员工的特殊保护 / 199

一、女员工的特殊保护 / 199

案例 76: 产假期间只发放基本工资是不正确的 / 203

案例 77: 女职工违反计划生育政策生育, 能否享受产假待遇 / 203

案例 78: 职工违反计划生育政策生育, 能否享受产假待遇 / 207

二、未成年人的特殊保护 / 210

三、职业病患者的特殊保护 / 212

案例 79:张海超“开胸验肺”事件映射出职业病维权的艰难 / 218

四、乙肝患者的特殊保护 / 220

案例 80:医院需要保护乙肝患者的隐私权 / 222

案例 81:乙肝患者被歧视可获得赔偿 / 222

五、工伤职工的特殊保护 / 223

案例 82:在工作时间和工作场所内受伤未必是工伤 / 224

案例 83:上厕所被摔伤,算工伤吗 / 225

第四节 社会保险法重点解读及企业应对 / 231

一、《社会保险法》对我国的影响 / 231

二、《社会保险法》对基本养老保险的新规定 / 232

案例 84:达到法定退休年龄但不够领取退休金条件的,该怎么办 / 234

三、基本医疗保险的新规定 / 236

四、工伤保险问题重点解读及企业应对 / 238

案例 85:在工作过程中因犯罪行为而受伤,可以被认定为工伤吗 / 238

案例 86:用人单位没有缴纳工伤保险,工伤职工该怎么办 / 242

案例 87:被判刑正在收监执行的工伤职工,享受工伤保险待遇吗 / 243

五、失业保险 / 244

六、生育保险 / 246

案例 88:用人单位缴纳生育保险的,职工的配偶能够享受生育保险吗 / 247

七、社会保险的缴纳及其未缴纳的法律后果 / 248

八、社会保险经办机构 / 250

九、如何对社会保险进行监督 / 253

十、违反《社会保险法》的法律后果 / 255

案例 89:进城务工的农村居民能参加城镇社会保险吗 / 257

案例 90:外国人在中国就业的,需要参加社会保险吗 / 258

第五章 企业用工模式筹划 / 259

第一节 标准工作制用工模式 / 259

一、标准工作时间的概念 / 259

案例 91:周六日工作不一定是加班 / 259

二、用人单位延长工作时间需要经过的程序 / 260

三、延长工作时间需要支付报酬的标准 / 261

案例 92:用人单位需支付加班工资 / 261

第二节 不定时工作制用工模式 / 263

一、不定时工作时间的概念 / 263

二、企业采取不定时工作制度需要注意的问题 / 263

案例 93:不定时工作时间是否存在加班的问题 / 264

三、哪些情况下适合适用不定时工作时间 / 265

第三节 综合计算工时工作制用工模式 / 266

一、综合计算工时工作制的概念 / 266

二、企业采取综合计算工时工作制需要注意的问题 / 266

三、综合计算工时工作制是否存在加班的问题 / 268

四、哪些情况下适合实行综合计算工时工作制 / 269

第四节 劳务派遣用工模式 / 269

一、劳务派遣概述 / 269

二、劳务派遣中三者之间的法律关系 / 270

三、劳务派遣中的责任承担 / 270

案例 94:劳务派遣单位和用工单位对于劳动者承担连带责任 / 271

四、企业采取劳务派遣的有利之处 / 272

五、企业采取劳务派遣的不利之处 / 273

六、企业在采取劳务派遣的过程中应该注意的问题 / 273

案例 95:劳动报酬和劳动条件按照用工所在地的标准执行 / 276

七、劳务派遣单位应该注意的问题 / 278

第五节 非全日制用工模式 / 279

一、什么是非全日制用工形式 / 279

二、签订非全日制用工形式对企业有哪些好处 / 280

三、签订非全日制用工形式对企业的不利之处 / 281

四、企业在采取非全日制用工时必须注意的问题 / 281

第六节 以完成一定工作任务为期限的用工模式 / 282

一、以完成一定工作任务为期限劳动合同的含义 / 282

二、哪些情况下可以签署以完成一定工作任务为期限的劳动合同 / 283

三、企业在签署以完成一定任务为期限的劳动合同中需要注意的问题 / 283

第六章 员工离职风险防范与操作指导 / 284

第一节 用人单位应当支付经济补偿金的情形 / 284

一、用人单位应当支付经济补偿金的 19 种情形 / 284

案例 96: 用人单位未提供劳动保护的, 劳动者有权解除劳动合同 / 284

案例 97: 用人单位必须为员工缴纳社会保险 / 286

案例 98: 企业的规章制度要合法, 不得侵犯员工合法权益 / 287

案例 99: 违背劳动者真实意思订立的劳动合同无效 / 288

案例 100: 工厂用工可以限制工人的人身自由吗 / 288

案例 101: 双方协商一致解除劳动合同就不需要支付补偿金吗 / 289

案例 102: 续签劳动合同, 可以降低劳动者的待遇吗 / 290

案例 103: 公司破产, 仍需支付员工经济补偿金 / 291

案例 104: 以完成一定任务为期限的劳动合同终止, 需要支付经济补偿金吗 / 293

二、经济补偿金的计算标准 / 294

案例 105: 劳动者工作年限能否连续计算 / 295

案例 106: 吴某的经济补偿金该如何计算 / 297

案例 107: 奖金是否计入月平均工资 / 298

案例 108: 月工资超过当地月平均工资的 3 倍的, 经济补偿金如何计算 / 299

案例 109: 耿某应获得多少经济补偿金 / 300

三、关于经济补偿金的纳税问题 / 300

四、不支付经济补偿金的法律后果 / 301

案例 110: 逾期不支付经济补偿金的, 将加付赔偿金 / 301

第二节 用人单位不需要支付经济补偿金的情形 / 302

一、由于劳动者的过错, 用人单位解除劳动合同, 用人单位不需要支付经济补偿金的六种情形 / 302

案例 111: 必须设置录用条件并且证明员工不符合录用条件, 才可以
与试用期内的员工解除劳动合同 / 304

案例 112: 超过试用期, 企业不能以试用期内不符合录用条件为由与
员工解除劳动合同 / 304

案例 113: 严重违反单位规章制度的, 单位可解除劳动合同 / 308

案例 114: 工作失误给单位造成损害的, 单位有权解除劳动合同吗 / 310

案例 115: 兼职在对完成本职工作无影响的情况下, 公司有权与其解
除劳动合同吗 / 312

案例 116: 劳动者持假文凭与用人单位签订劳动合同, 劳动合同无效 / 314

二、劳动者被依法追究刑事责任的, 用人单位可以与其解除劳动合同 / 318

案例 117: 公司因为员工曾经被追究过刑事责任而解除劳动合同是
不可以的 / 318

三、劳动者提出解除劳动合同, 并且与用人单位协商一致解除劳动合
同的, 用人单位不需要支付经济补偿金 / 321

案例 118: 提前 30 日通知公司, 员工即可解除劳动合同 / 321

案例 119: 员工主动要求辞职的, 公司不需支付经济补偿 / 321

案例 120: 员工离职, 应以书面形式提前 30 日通知公司 / 322

案例 121: 员工未依法进行工作交接的应赔偿给公司造成的损失 / 323

四、由于劳动合同终止, 用人单位不需要支付经济补偿金的两种情形 / 323

案例 122: 劳动者开始享受基本养老保险的, 劳动合同自然终止 / 324

案例 123: 员工被宣告死亡的, 单位需要支付经济补偿金吗 / 325

案例 124: 只要不续签劳动合同, 用人单位就需要支付经济补偿金吗 / 325

五、法律法规规定的其他情形 / 326

第三节 违法解除劳动合同的法律后果 / 326

一、合法解除劳动合同的 13 种情形 / 326

案例 125: 劳动者提前 30 日书面通知有权解除劳动合同 / 328

案例 126: 劳动者提前解除劳动合同应当书面通知用人单位 / 328

二、违法解除劳动合同的法律后果 / 332

第四节 用人单位要求劳动者承担违约金的情形 / 333

一、服务期 / 333

案例 127: 用人单位不能与劳动者随意约定由劳动者承担违约金 / 334

案例 128: 违反服务期协议的, 劳动者将支付违约金 / 335

案例 129: 飞行员违约, 航空公司要求天价违约金 / 335

二、竞业限制 / 337

案例 130: 竞业限制补偿金应在劳动合同解除或终止后发放 / 341

第五节 用人单位在为员工办理离职手续过程中需要注意的问题 / 344

一、劳动合同终止的相关文书 / 344

二、文书的送达 / 348

三、离职手续的交接 / 349

四、在办理离职手续过程中用人单位应当注意的问题 / 351

案例 131: 对从事有职业危害作业的员工一定要进行离职体检 / 351

案例 132: 用人单位应及时出具终止劳动合同的证明 / 353

案例 133: 劳动合同终止后, 用人单位应及时为劳动者办理档案、保险转移手续 / 355

案例 134: 与员工解除劳动合同的, 应书面通知 / 356

第七章 企业劳动争议预防及处理技巧 / 359

第一节 劳动争议常见类型及预防技巧 / 359

一、调岗降薪 / 359

二、少缴或者不缴社会保险 / 359

案例 135: 用人单位不缴纳社会保险的将支付经济补偿金 / 360

三、不支付加班工资 / 362

案例 136: 员工的加班工资该如何计算 / 362

案例 137: 安排职工加班的, 用人单位要支付加班费 / 363

四、拖欠工资 / 365

案例 138: 公司拖欠工资将可能承担严重的法律后果 / 366

五、离职不支付或者少支付经济补偿 / 367

案例 139: 公司不按时支付补偿金的, 将面临罚责 / 367

六、孕妇三期 / 369

案例 140: 只要女职工在孕期, 公司就不得与其解除劳动合同吗 / 369

案例 141: 不得安排女职工在孕期加班 / 370

七、非法解除劳动关系 / 372

案例 142: 公司非法解除劳动合同, 劳动者要求恢复劳动关系的, 公司需要支付没有上班期间的工资 / 372

八、工伤纠纷 / 373

第二节 劳动争议的时间成本及费用成本 / 375

一、打一场劳动争议官司耗费的时间 / 375

案例 143: 当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的, 由哪儿的仲裁委员会处理 / 376

二、打一场劳动争议官司花费的费用 / 380

第三节 企业劳动争议预防技巧 / 381

一、正确利用法律法规, 制定规章制度 / 381

二、总结经验和教训, 完善公司的各种法律漏洞 / 381

三、平时注意搜集和保存证据 / 381

案例 144: 考勤记录保存不完善, 公司缺乏证据终败诉 / 382

第四节 企业劳动争议应对技巧 / 382

一、发生劳动争议后, 企业首先应该怎么做? / 383

二、企业在处理劳动争议中应注意的问题 / 384

案例 145: 公司未与员工协商解决劳动争议, 贪小利失大利 / 385