

总主编 赵永乐



企业人力资源管理丛书

劳动关系管理与劳动争议处理

(第三版)

赵永乐 沈鸿◎编著



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

企业人力资源管理丛书

总主编 赵永乐

劳动关系管理与劳动争议处理

(第三版)

赵永乐 沈鸿◎编著



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内容提要

本书根据新修改的《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》和《劳动合同法实施条例》的精神,结合企业管理的实际需要而编写。本书内容包括:企业劳动关系与管理,企业劳动关系管理组织,企业劳动合同管理制度,企业劳动合同的订立,企业劳动合同的履行与变更,企业劳动合同的解除与终止,企业集体合同的管理和企业劳动争议及内外部管理等。本书是企业有关部门的领导,特别是人力资源管理人员的必读书,也可作为大学相关管理专业教科书。

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系管理与劳动争议处理/赵永乐,沈鸿编著.

—3版. —上海:上海交通大学出版社,2016

ISBN 978-7-313-15700-3

I. ①劳… II. ①赵… ②沈… III. ①劳动合同—管理—中国②劳动争议—仲裁—中国 IV. ①D922.52
②D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 193103 号

劳动关系管理与劳动争议处理

(第三版)

编 著:赵永乐 沈 鸿

出版发行:上海交通大学出版社

邮政编码:200030

出 版 人:韩建民

印 制:浙江广育爱多印务有限公司

开 本:787 mm×960 mm 1/16

字 数:343 千字

版 次:2005 年 12 月第 1 版 2016 年 10 月第 3 版

书 号:ISBN 978-7-313-15700-3/D

定 价:42.00 元

地 址:上海市番禺路 951 号

电 话:021-64071208

经 销:全国新华书店

印 张:18.25

印 次:2016 年 10 月第 5 次印刷

版权所有 侵权必究

告读者:如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话:0571-22805993



作者简介

赵永乐，水利部人力资源研究院副院长，中国（南京）人才发展研究中心常务副主任，河海大学人力资源研究中心名誉主任，河海大学文天人力资源研究院院长、教授、博士生导师。中国人才研究会副会长，中央人才工作协调小组特聘专家组成员，国家人力资源和社会保障部CETTIC面试官认证专家委员会副主任委员，江苏省人大常委会立法咨询专家。曾担任过中唱音像公司、雨润集团等60余家企事业单位管理顾问。出版著作55部，发表文章260余篇，承担国家级、省部级课题59项，承担政府部门和企事业单位咨询项目百余项，获全国性和省部级一等奖8项，二、三等奖23项次。



扫描二维码
关注上海交通大学出版社
官方微信

巍巍交大 百年书香
www.jiaodapress.com.cn
bookinfo@sjtu.edu.cn



责任编辑 易文娟
封面设计 孙 敏

第三版前言

2001年我们和上海交通大学出版社合作,出版了《现代企业人力资源管理技术丛书》,市场反映较好。2005年,随着我国市场经济的逐步完善,企业和员工的关系不断调整,我国劳动立法的步伐也逐渐加快,这些情况都使我们觉得有必要对原书进行系统全面的修改完善。我们在原丛中《劳动合同管理技术》和《劳动争议处理技术》两本书的基础上,又重新拟写了大纲,组织精干力量进行了修订、完善并增加了较多新的内容,以期较系统地梳理,出版了《劳动合同管理与劳动争议处理》一书。该书的出版,深受市场欢迎,一些读者和朋友通过写信、打电话等多种方式和我们沟通与交流,把一些企业或人们所碰到的实际事例告诉我们,并提出一些很好的意见和建议。

2006到2007年,我国劳动关系变得日益复杂化,如劳动合同签订率低、劳动合同短期化问题突出、劳动关系多样化、新就业形式不断增加、灵活就业人员增多、劳动关系模糊化、劳动争议不断增加。特别是2008年1月1日起正式施行《中华人民共和国劳动合同法》、2008年5月1日正式施行《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》与2008年9月颁布《中华人民共和国劳动合同法实施条例》,这些新法的出台,在一定程度上让一些企业感到困惑。就连华为这样的大公司为规避新法中关于无固定期限劳动合同的条款,于2007年10月8日,让所有工作满8年的华为员工,在2008年元旦之前,都要先办理主动辞职手续(即先“主动辞职”,再“竞聘上岗”),再与公司签订1~3年的劳动合同。华为为这次事件需要总共付出近10亿的代价。2012年12月28日,全国人大常委会作出了修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定。新的劳动合同法于2013年7月1日起施行。

这些新的变化让我们感觉到有必要对本书2010年版进行重新修订,以反映近几年来劳动关系理论与实践的变化,为企业加强劳动合同管理和妥善解决劳动纠纷提供最新的规范操作读本,这也算是对关心和支持我们的读者朋友的一个反馈和交代。新版书名定为《劳动关系管理与劳动争议处理》,在保留原版特点和优点的基础上,从内容到大纲都作了适当的调整,不但力求适应劳动合同法等三部新法的要求,而且尽量满足企业管理的实际需要。

新版由赵永乐提出修订方案,沈鸿具体执行修订,赵永乐修改定稿。第三版主要针对新的劳动合同法的施行对原版的有关内容进行了修改,并对原文个别地方进行了修订。

感谢薛琴、方江宁、王培君、王颖、李涛、陈双双等为本版提供的辛勤劳动和贡献；感谢南京市劳动和社会保障局电话咨询中心王委佳提供了丰富的案例；感谢有关专家与同行的热情支持和鼎力相助。本书所参考的大量文献资料不可能一一列出，在此也对有关作者一并致谢。

尽管我们做了最大努力，但限于时间和水平，书中恐仍有不足之处，欢迎读者提出宝贵意见和建议。

作 者

2016 年 8 月

目 录

绪论	1
0.1 写作背景与目的	1
0.2 写作意义	3
0.3 基本思路、逻辑关系和基本内容	3
第1章 企业劳动关系与管理	8
1.1 劳动关系概述	8
1.2 企业劳动关系	23
1.3 企业劳动关系管理	35
第2章 企业劳动关系管理组织	39
2.1 企业人力资源部	39
2.2 企业工会	45
2.3 职工代表大会	48
2.4 企业其他职能部门	49
第3章 企业劳动合同管理制度	53
3.1 企业劳动合同	53
3.2 企业劳动合同管理	63
3.3 企业劳动合同制度	67
第4章 企业劳动合同的订立	71
4.1 企业劳动合同订立的条件	71
4.2 企业劳动合同订立的原则和程序	76
4.3 企业订立劳动合同应注意的几个问题	83
4.4 企业劳动合同的续订	94
第5章 企业劳动合同的履行与变更	97
5.1 企业劳动合同的履行	97
5.2 企业劳动合同的变更	102

5.3 无固定期限劳动合同的订立与变更	109
第6章 企业劳动合同的解除与终止	115
6.1 企业劳动合同的解除	115
6.2 企业劳动合同的终止	127
6.3 《劳动合同法》的变化及企业的适应策略	135
第7章 企业集体合同的管理	147
7.1 企业集体合同概述	147
7.2 企业集体合同的订立	153
7.3 企业集体合同的履行、变更和解除及终止	157
7.4 企业集体合同的违约责任及争议处理	163
第8章 企业劳动争议及其内部管理	171
8.1 劳动争议概述	171
8.2 企业劳动争议的协商	180
8.3 企业劳动争议的调解	186
第9章 企业劳动争议的外部管理	197
9.1 企业劳动争议的仲裁	199
9.2 企业劳动争议的诉讼	216
附录一 中华人民共和国劳动合同法	235
附录二 中华人民共和国劳动合同法实施条例	249
附录三 《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》	254
附录四 示范新版劳动合同	267
附录五 相关法律文书	274
参考文献	283

绪 论

0.1 写作背景与目的

中国自 1978 年改革开放以来,从计划经济转向市场经济,从公有制经济一统天下到多种所有制形式并存,劳动关系也随之经历了前所未有的变化与阵痛。20 世纪 90 年代以后,我国开始了加快市场经济的进程。为适应市场经济的蓬勃发展,配合劳动关系的变化,我国于 1994 年 7 月 4 日颁布了《中华人民共和国劳动法》(简称《劳动法》),1995 年 1 月 1 日起施行。这是我国自建国以来颁布的第一部调整劳动关系、保护劳动者合法权益的法律。自实施以来,它在保护劳动者合法权益、协调劳动关系和促进经济发展等方面发挥了重要作用。近 20 年来,我国劳动用工制度发生了巨大变革,劳动力市场机制得以建立,在全社会范围内逐渐形成了竞争机制、风险机制和新陈代谢机制,使劳动力资源的效率配置与市场配置成为可能,劳动者的劳动权也日益受到重视。劳动法的实施、劳动制度的改革,不仅使劳动者的权益得到法律保护,使企业的效益有了提高,也极大地促进了我国经济发展速度,人民物质生活水平明显得到提高。但也不能不看到,随着经济全球化,劳动力供求市场化等,制定于 20 年前的《劳动法》日益显现严重滞后。其弊端主要体现在:① 劳动合同签订率低,尤其在中小企业;② 劳动合同短期化问题突出(大部分一年一签);③ 劳动关系多样化、新就业形式不断增加、灵活就业人员增多、劳动关系模糊化(劳务派遣等);④ 劳动争议不断增加,劳动者的利益得不到有效保护;⑤ 劳动法对劳动合同规定过于粗糙(滥用试用期、违约金不明显)等。

为了解决上述问题,2007 年 6 月 29 日全国人大通过并于 2008 年 1 月 1 日起正式施行《中华人民共和国劳动合同法》(简称《劳动合同法》);2008 年 5 月 1 日正式施行《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(简称《劳动争议调解仲裁法》);而后于 2008 年 9 月颁布了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(简称《劳动合同法实施条例》)等相关法律。

之后,一些企业为规避劳动合同法有关条款而进行裁员,如央视、沃尔玛、华为等有影响力的巨头,各地各类型企业也发生了劳企关系紧张的事件。人们发现,中国社会开始前所未有地关注劳动关系。

劳动合同法及相关法律与以前相比,主要有以下几方面变化:一是强调劳动

合同的书面形式与事实劳动关系的保护；二是强制推行无固定期限劳动合同与提高解雇保护；三是严格限制服务期等留人方案；四是规范竞业限制等商业秘密保护措施；五是员工离职及辞退补偿；六是整顿劳动力派遣等灵活用工方式。2012年12月28日，全国人大常委会作出了修改《劳动合同法》的决定，主要对劳务派遣的相关条款进行了修改。

劳动合同法及相关法律法规的出台，对于企业来说，其影响主要体现在以下几个方面：

(1) 企业用工成本明显提高。致使企业用工成本明显提高的主要是劳动合同法。劳动合同法对合法用工成本增加主要表现在劳动合同试用期时间及工资的约定，劳动合同解除或终止的经济补偿金等。

(2) 规范化操作要求更高、更具体。《劳动合同法》所要求的规范化操作主要表现在劳动合同签订、履行、变更、解除或终止，以及工资支付和社会保险费的依法缴纳。一旦未依法操作，则可能承担巨大的法律责任。如，第二个月至1年内不签订劳动合同要支付双倍工资；符合法定条件不签无固定期限合同也需要支付双倍工资；企业制定的规章制度一旦违法，则不具有法律效力，甚至需要赔偿员工损失；违法解除要支付相当于两倍经济补偿金的赔偿金；企业未依法支付工资和缴纳社会保险费，员工可随时提出解除劳动合同并要求经济补偿金。

(3) 违法责任的承担更快速、更便利。《劳动争议调解仲裁法》在4个方面对企业的影响最大：劳动争议不收费；仲裁时效延长至1年；仲裁案件自受理仲裁申请之日起从60天内结束改为45天内结束；不超过12个月最低工资标准的案件对企业一裁终局。这些规定势必造成那些长期被劳动争议高收费挡在仲裁门外的小额仲裁案件大量涌入。

该法的出台将直接提高企业人力资源管理成本，对企业现行的劳动合同管理模式和人力资源管理理念形成全面冲击和挑战，并产生深远的影响，企业的用工成本和法律风险将进一步提高。

企业如何利用劳动合同法施行的契机，进一步规范劳动关系管理，构建和谐劳动关系，预防和应对劳动争议，有效控制用工风险，进一步提高人力资源管理水准，建立和谐的劳动关系，并在未来的劳企关系博弈中立于不败之地，未雨绸缪，积极应对呢？这正是本书写作的目的。本书写作不谋求理论探讨，也不是解释法律条文，而是站在企业的视角，具体阐述在新的法律法规背景下，劳动关系与劳动争议的处理技术。因此，本书绝大部分篇幅讲的是方法、程序与步骤，力求体现技术性、应用性、系统性与可靠性等特点。我们也可以看出，随着美国次贷危机与金融危机及其对中国的影响，劳动合同法也显示其存在需要实践再次检验的问题及需要进一步完善之处，但这都不影响我们运用劳动合同法对本企业的劳动关系进行科学管理。

在每个章节中,我们给出了相应的案例,并进行了相关分析;在每章结束,针对主要内容进行了总结。我们写作的目的只有一个,那就是通过本书的学习,能够使企业的有关领导、人力资源管理者以及广大员工切实了解、掌握有关企业劳动关系管理与劳动争议处理的有效技术和方法,并且能够熟练地将其运用于自己的工作和生活当中。

0.2 写作意义

劳动关系是社会生产和生活中人们相互之间最重要的关系之一。全世界大多数劳动人口正在用主要精力从事“工作”,并将“工作”作为主要收入来源。劳动关系对劳动者、企业和整个社会有着深刻的影响,对劳动者来说,工作条件、工作性质、薪酬福利待遇等将决定他们的生活水平、个人发展的机会、个人的尊严、自我认同感和身心健康;对企业来说,员工的工作绩效、归属感、工资福利水平等不仅是影响企业生产效率、劳动力成本、生产质量的重要因素,而且还直接关系到该企业是否具有竞争力,甚至还会最终影响企业的生存和发展;对整个社会而言,劳动关系还会影响经济增长、通货膨胀和失业的状况,社会财富和社会收入的总量与分配,并进一步影响全体社会成员的生活质量。营造一种健康、理性的劳动关系,无疑能给劳动者、企业乃至整个社会带来巨大的收益。因而,研究劳动关系管理具有重要意义。

本书的写作意义主要体现在以下三个方面:

一是本书立足企业,主要从企业劳动合同的管理和劳动争议的处理两个方面来研究员工与企业间的劳动关系与管理。本书以微观视角,从企业角度对企业劳动关系管理与劳动争议处理进行了系统性研究,并对劳动关系管理理论进行了重新构造与归纳,阐明了企业劳动关系管理的有机联系,为专业的劳动关系管理的研究提供相对完整的理论基础与分析平台。

二是依据劳动关系管理的基本知识,全面总结当前劳动关系方面新的法律法规,为各类组织(企业、公共部门与事业单位)的劳动关系管理工作提供系统的理论指导,并为具体的劳动关系管理与劳动争议处理提供可供参考的具体操作技巧。

三是作为一门新兴学科,劳动关系管理越来越受到政府、社会、企业以及员工的关注,也越来越成为实践中的焦点问题,学术界的热点领域。本书的再版,有利于推动相关学科的发展。

0.3 基本思路、逻辑关系和基本内容

本书的写作思路是:首先介绍劳动关系、企业劳动关系、企业劳动关系管理及

企业劳动关系管理组织的相关理论;然后介绍企业劳动合同管理制度和劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止以及集体合同的管理;最后分别从劳动争议的协商、调解、仲裁及诉讼介绍企业劳动争议的内部管理与外部管理。其写作逻辑框架如图 0.1 所示。

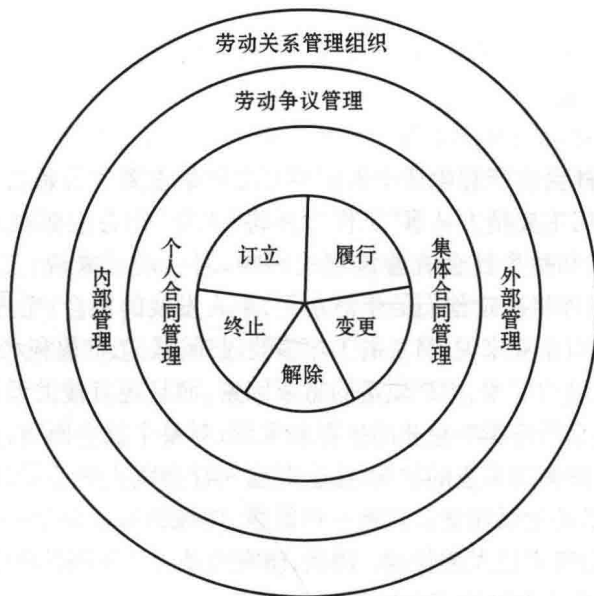


图 0.1 本书写作逻辑框架图

从图 0.1 中可以看出企业劳动关系管理与劳动争议处理的逻辑结构。

逻辑框架的内核是劳动关系管理的流程,从劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止,五项具体技术呈轮状分布。

逻辑框架的第二层企业劳动关系管理体系的形式系统,从普通员工个人劳动合同的管理,到集体合同的管理。

逻辑框架的第三层是劳动争议系统,企业劳动争议的内部管理主要是劳动争议的协商与调解;劳动争议的外部管理主要是劳动争议的仲裁与诉讼。

逻辑框架的第四层是企业劳动关系管理组织系统,主要包括企业人力资源部、企业工会、职工代表大会和企业其他职能部门。

根据以上逻辑框架,本书除绪论外共有 9 章组成,主要内容如下:

第 1 章是企业劳动关系与劳动关系管理。本章高度概括了掌握劳动关系的概念、性质及类型、企业劳动关系的调整方式、中小企业劳动关系的现状及存在的问题、我国企业劳动关系的特征和发展趋势、劳动关系管理的概念、基本原则与主要内容,为本书学习和掌握有管理技术打下了基础。

第2章是企业劳动关系管理组织。主要探讨企业人力资源部、企业工会、职工代表大会、企业其他职能部门在劳动关系管理过程中的作用与职能。

第3章是企业劳动合同管理制度。主要阐释企业劳动合同的涵义、种类,介绍企业劳动合同管理的意义、地位、作用与主要内容,企业劳动合同制度的地位与作用。

第4章是企业劳动合同的订立。着重介绍企业劳动合同订立的条件、原则、订立的程序及注意事项与企业劳动合同的续订技术。

第5章是企业劳动合同履行与变更。着重介绍劳动合同履行的含义、条件及原则,企业劳动合同变更的条件、原则及程序。

第6章是企业劳动合同解除与终止。着重介绍劳动合同解除的种类、条件、程序及有关补偿规定,企业劳动合同终止的涵义及注意事项,并介绍劳动合同法的变化及企业应对策略。

第7章是企业集体合同的管理。主要介绍企业集体合同内涵、内容与特征,集体合同的订立的原则与程序,集体合同履行、变更、解除与终止的程序与步骤,集体合同的违约责任与争议的处理,并对工会参与集体合同管理的地位进行了阐述。

第8章是企业劳动争议的内部管理。主要介绍劳动争议的概念、类型,劳动争议的处理,劳动争议协商的概念与特点,协商主要法律依据,协商的过程及方法,劳动争议调解委员会的设立、组成以及企业在调解活动中调解程序等。

第9章是企业劳动争议的外部管理,即企业劳动争议的仲裁与诉讼。企业劳动争议仲裁主要介绍劳动争议仲裁基本概念;劳动争议仲裁期间、期限、仲裁制度与我国劳动争议仲裁体制;劳动争议仲裁程序以及企业在劳动争议仲裁活动中的权利与义务。企业劳动争议诉讼主要介绍企业劳动争议诉讼的概念,劳动争议诉讼的程序以及企业在劳动争议诉讼活动中的权利与义务。



案例

华为应对新《劳动合同法》,万名员工自选去留^①

华为公司包括任正非在内的所有工作满8年的华为员工,在2008年元旦之前,都要先后办理主动辞职手续(即先“主动辞职”,再“竞业上岗”),再与公司签订1~3年的劳动合同;废除现行的工号制度,所有工号重新排序。

华为高管对此不愿过多置评,但认为正在实施的人力资源体系调整相对提高

^① 根据2007年10月27日21世纪经济报道改编。

了员工的福利，“员工们都非常满意”。而记者采访华为员工时，他们大都表示对方案表示理解，同时薪金的确有所增加。

知情人士表示，华为此举意在规避即将于2008年1月1日起实施的《劳动合同法》，规范劳动用工以及保持企业的竞争力而采取的做法。2007年6月经全国人大常委会审议通过的劳动合同法规定：劳动者在满足“已在用人单位连续工作满十年的”或“连续订立二次固定期限劳动合同”等条件后，便可以与用人单位订立“无固定期限劳动合同”，成为永久员工。

目前在华为工作满8年以上（即1999年前入职）员工，近期由个人向公司提交一份辞职申请，在达成自愿辞职共识后，再竞争上岗，与公司签订新的劳动合同。所有自愿离职的员工将获得华为相应的补偿，补偿方案为“N+1”模式。

据了解，经济补偿税前总额 $= (N+1) \times$ 员工月补偿工资标准（税前）。但月补偿工资标准不仅仅是员工的月标准工资，还包括员工上年度奖金月均摊值。N为员工在华为连续工作的工作年限，此外还额外支付一个月工资。此补偿标准优厚于《劳动合同法》规定。离职员工保留所持有公司的虚拟受限股资格。该方案9月已获通过，10月初华为公司分批次与员工沟通取得共识，10月开始至11月底为方案实施阶段。

通过查阅华为内部资料中的零星统计后推算，目前华为员工在6万人以上。华为1987年创立，1990年员工人数仅为600人。1995年，员工上升至1800人；此后，华为在全国高校内开展了多年的“掠夺性”招聘，至2001年快速壮大到2万多人；2002年前后，在电信业“冬天”中，华为人员有所收缩；但很快，2004年华为的收益开始回升，华为再次高速扩张至3万人左右；2005年后，华为在海外业务急速攀升，其公司员工规模也随之膨胀。据知情人士透露，2005年至今的三年间，华为内部员工招聘计划每年均为1~1.5万人，照此推算，目前华为员工在6万人以上。

按照如上估计，本次劳动用工调整涉及员工应为员工“20000”内的人员。而据华为员工们推算，“20000”工号内的老员工当中，已有相当部分人在2001年出售华为电器与爱默生重组为爱默生电器公司、2003年与3COM成立“华为3COM”时分流到此两家公司，再除去近几年去职员工，保守估算余下员工应为“数千一到一万人”。

在业内人士看来，该方案出台的原始动机是适应劳动合同法在“选、育、用、留”人才方面给企业造成的压力，企业不得不思考如何使用人机制富有竞争力。

劳动合同法“第十四条”增补后规定：用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同：①劳动者已在该用人单位连续工作满10年的；②用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的；③连续订立二次固定期限劳动合同且劳动者在没有严重失职、营私舞弊等前提下，用人单位必须与其续订劳动合同的。

劳动合同法的规定显然给企业用人加了一道紧箍咒。以华为为例，针对在华

为工作服务即将满十年的员工,公司将更为谨慎地考虑是否与之续签合约问题,该员工能否在此后的服务年限中保持与公司发展同步?一旦公司未来出现经营调整,新用工制度会否对企业带来过重成本压力?以后出现劳动纠纷,企业如何规避法律风险?

华为随之还要应对的一个新问题是:在这些老员工之外,一名 2008 年之后连续两次签订固定期限的员工,在其第二次合同到期后怎么办?

第1章 企业劳动关系与管理



本章要点

1. 掌握劳动关系的概念及性质
2. 了解劳动关系的类型
3. 分清几个易混淆的概念,如劳动关系、劳务关系和人事关系
4. 了解企业劳动关系的调整方式
5. 了解中小企业劳动关系的现状及存在的问题
6. 了解我国企业劳动关系的特征和发展趋势
7. 了解劳动关系管理的概念、基本原则与主要内容

1.1 劳动关系概述

1.1.1 劳动关系的概念



小辞典

劳动关系

劳动关系是指劳动者与用人单位(包括各类企业、个体工商户、事业单位等)在实现劳动过程中建立的社会经济关系。

劳动关系作为一种社会经济关系,可以从两个层面去认识。首先,劳动关系是一种劳动管理关系。在一个用人单位内部,劳动者提供劳动力,参加单位的生产劳动,服从单位的管理;用人单位向员工提供工作岗位、生产条件,制定生产规则、程序和单位内部的劳动规章,检验劳动成果,从而控制、支配整个劳动生产过程。劳