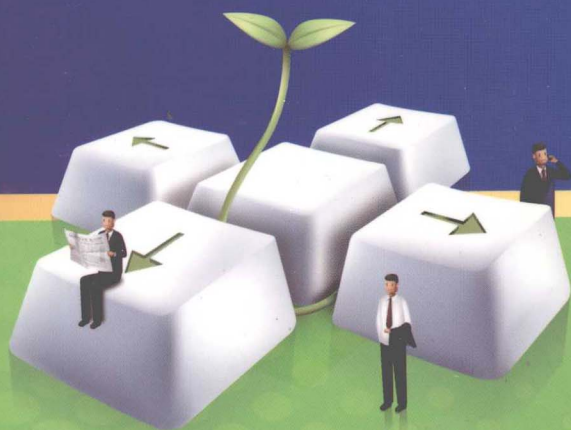


企业劳资纠纷 化解对策

人力资源管理法律顾问全书

吴圣奎 著



资深人力资源管理法律顾问

359个风险点总结

为化解企业劳资纠纷提供**全程**策略指导

帮助企业实现**精细化**管理

结合**实战**案例分析

帮助管理者提高管理**技巧**和工作**方法**

构建**和谐**劳资关系



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

企业劳资纠纷 化解对策

人力资源管理法律顾问全书

吴圣奎 著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

企业劳资纠纷化解对策:人力资源管理法律顾问全书 / 吴圣奎著. —北京:法律出版社,2011.1
ISBN 978 - 7 - 5118 - 1693 - 1

I. ①企… II. ①吴… III. ①劳动法—案例—分析—中国 IV. ①D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 003416 号

企业劳资纠纷化解对策
——人力资源管理法律顾问全书
吴圣奎 著

编辑统筹 法律应用出版分社
责任编辑 何海刚
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 北京北苑印刷有限责任公司
责任印制 陶松

开本 787×960 毫米 1/16
印张 49.25
字数 840 千
版本 2011 年 5 月第 1 版
印次 2011 年 5 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 - 5118 - 1693 - 1

定价:96.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

总 目 录

第一章 用工成本评估	/ 001
第一节 用人单位	/ 001
一、哪些用人单位适用《劳动合同法》	/ 001
二、非法用工单位和特殊用工单位的用人成本评估	/ 006
第二节 劳动者	/ 011
合法使用劳动者的用工成本评估	/ 011
第三节 用工方式	/ 046
一、当前用人单位用工方式上的主要问题和基本选择方略	/ 046
二、一般劳动关系下用人单位的用工成本评估	/ 052
三、特殊用工方式下用人单位的用工成本评估	/ 055
四、特殊工时工作制以及特殊工资支付制度环境下的用工成本评估	/ 086
五、非劳动关系下用人单位的用工成本评估	/ 096
六、小结	/ 105
第二章 规章制度	/ 108
第一节 规章制度的效力和主要种类	/ 108
一、规章制度的效力	/ 108
二、用人单位需要哪些最基本的人力资源管理制度	/ 121
第二节 规章制度的制定、修改和执行	/ 138
一、规章制度的制定和修改	/ 138
二、规章制度的执行	/ 159
第三章 劳动合同的订立	/ 163
第一节 劳动合同订立前的有关问题	/ 163
一、用人单位在招聘前应当考虑的一些与法律相关的问题	/ 163
二、招聘过程中的法律问题	/ 168

第二节 劳动合同的订立和相关问题	/ 199
一、劳动合同的签订形式和劳动关系的确认	/ 199
二、劳动合同的期限	/ 215
三、劳动合同的内容	/ 228
四、劳动合同的效力	/ 287
第四章 劳动合同的履行	/ 309
第一节 劳动合同的履行	/ 309
一、劳动合同的履行和变更	/ 309
二、工作时间	/ 327
三、休息休假	/ 342
四、薪酬管理	/ 356
五、绩效考核	/ 382
六、劳动者培训	/ 386
七、劳动者保护	/ 395
八、集体合同问题	/ 402
第二节 社会保险	/ 406
一、社会保险综合问题	/ 406
二、基本养老保险	/ 429
三、基本医疗保险	/ 442
四、工伤保险	/ 450
五、失业保险	/ 485
六、生育保险	/ 490
第五章 劳动合同的解除和终止	/ 494
第一节 劳动合同的解除和终止	/ 494
一、劳动合同解除的基本问题	/ 494
二、协商一致解除劳动合同	/ 499
三、劳动者通知解除劳动合同	/ 506
四、用人单位解除劳动合同	/ 528
五、劳动合同的终止	/ 583
第二节 劳动合同解除和终止的相关问题	/ 596
一、合法解除和终止劳动合同的经济补偿	/ 596
二、违法解除和终止劳动合同的有关问题	/ 620
三、劳动合同解除和终止的有关程序	/ 637

第六章 人力资源管理监督和劳动争议	/ 665
第一节 人力资源管理监督	/ 665
一、人力资源管理监督概述	/ 665
二、工会对于人力资源管理的监督	/ 674
三、劳动保障监察	/ 683
第二节 劳动争议	/ 693
一、劳动争议的概念	/ 693
二、劳动争议的协商和调解	/ 699
三、劳动争议仲裁	/ 702
四、劳动争议诉讼	/ 723

目 录

第一章 用工成本评估	/ 001
第一节 用人单位	/ 001
一、哪些用人单位适用《劳动合同法》	/ 001
1. 哪些用人单位适用《劳动合同法》?	/ 001
【案例 1】中国境内企业的员工在国外出现工伤是否适用中国的劳动法律?	/ 003
【案例 2】(类似) 民办高校适用《劳动合同法》吗?	/ 003
2. 用人单位的分支机构能够和劳动者签订劳动合同吗?	/ 003
【案例 3】外国企业在中国的办事处可以和劳动者签订劳动合同吗?	/ 004
【案例 4】(对比) 子公司签订劳动合同需要征得母公司同意吗?	/ 005
3. 筹建中的公司能够和劳动者签订劳动合同吗?	/ 005
【案例 5】公司正在筹建中,能够签订劳动合同吗?	/ 006
二、非法用工单位和特殊用工单位的用人成本评估	/ 006
1. 不具备合法经营资格的用人单位是否适用《劳动合同法》?	/ 006
【案例 6】无证经营企业就能随意侵害劳动者权益吗?	/ 007
【案例 7】无证经营企业造成劳动者人身伤害,需要承担赔偿责任吗?	/ 008
2. 个人承包经营者违法招用劳动者,对劳动者造成损害怎么办?	/ 008
【案例 8】个人承包经营者要对劳动者的损害承担赔偿责任吗?	/ 009
3. 农民工与建筑企业因工资支付发生争议的,怎样处理?	/ 010
【案例 9】建筑承包商和包工头相互抵赖拒付工资,劳动者该怎么办?	/ 010
第二节 劳动者	/ 011
合法使用劳动者的用工成本评估	/ 011
(一)用人单位用工成本评估的原则	/ 011
1. 《劳动合同法》对于用人单位用工成本的主要影响表现在哪些方面?	/ 011
2. 在《劳动合同法》环境下,究竟如何对用人单位的用工成本进行评估呢?	/ 011

- (二)一般成年男性的用工成本评估 / 013
3. 劳动报酬成本有多高? / 013
- 【案例1】用人单位缴纳社会保险应当以工资总额为缴费基数。 / 014
4. 社会保险费成本是怎样的? / 015
5. 住房公积金的缴存成本是怎样的? / 017
- 【案例2】住房公积金缴纳的基数及缴纳比例。 / 019
6. 休息休假和劳动保护对用人单位的用工成本有什么影响? / 019
7. 解除和终止劳动合同的成本如何计量? / 020
- (三)一般成年女性的用工成本评估 / 021
8. 劳动保护方面对用人单位用工成本有什么影响? / 021
- 【案例3】女性劳动者经期不得被安排从事禁忌劳动项目。 / 024
9. 女性劳动者特殊时期的工作时间、医药费用支出和工资待遇对用人单位的用工成本有什么影响? / 024
- 【案例4】流产的女职工享受产假待遇。 / 026
10. 用人单位如何处理非婚生育女职工的考勤、工资和休假问题? / 026
11. 处于孕期、产期、哺乳期的女性劳动者的劳动合同解除和终止有哪些问题? / 027
12. 违反女职工特殊保护规定应承担的法律责任有哪些? / 027
- (四)未成年人用工成本评估 / 028
13. 劳动保护成本是多少? / 028
14. 禁止使用童工和例外规定是什么? / 029
15. 用人单位使用童工和违法使用未成年工的法律责任有哪些? / 030
- (五)对即将退休劳动者的用工成本评估 / 031
16. 国家关于法定退休年龄的规定。 / 031
17. 即将退休劳动者在劳动合同签订和解除上有哪些特殊保护规定? / 032
- (六)残疾人用工成本评估 / 032
18. 残疾人的就业权利受到哪些保护? / 032
19. 用人单位吸纳残疾人就业的义务和能够享受哪些优惠政策? / 033
- (七)我国台港澳地区人员和外国人用工成本评估 / 034
20. 如何评估我国台港澳地区人员的用工成本? / 034
- 【案例5】没有就业证的我国澳门公民在内地就业能否适用劳动法? / 035
21. 怎样评估外国人的用工成本? / 036
- (八)工会成员的特殊情况 / 039
22. 劳动者在担任工会主席、副主席、委员任职期间劳动合同到期,用人单位能否终止劳动合同? / 039

23. 用人单位在什么条件下可以解除工会主席、副主席、委员的劳动合同?	/ 039
【案例6】工会主席被解除劳动合同是否合法?	/ 040
24. 职工因参加工会活动而被解除劳动合同的,或者工会工作人员因履行《工会法》规定的职责而被解除劳动合同的,当事人能够获得什么样的救济?	/ 040
25. 能够随意调动工会主席、副主席的工作吗?	/ 041
(九)其他人员的用工成本评估	/ 042
26. 用人单位如何保障农民工的合法权益?	/ 042
27. 用人单位对少数民族劳动者就业应该提供什么支持?	/ 042
28. 军人的劳动权益可以受到哪些特别保护?	/ 042
【案例7】职工入伍后,用人单位可以解除双方的劳动关系吗?	/ 044
29. 保险代理人、出租汽车司机和演艺人员等特殊人员的用工成本评估。	/ 045
第三节 用工方式	/ 046
一、当前用人单位用工方式上的主要问题和基本选择方略	/ 046
1. 当前用人单位在用工方式上存在哪些主要问题?	/ 046
2. 用人单位的用工方式选择范围。	/ 047
3. 各种用工方式的特点和用人单位的基本选择方略。	/ 047
二、一般劳动关系下用人单位的用工成本评估	/ 052
1. 怎样评估用人单位与劳动者签订固定期限劳动合同的用工成本?	/ 052
2. 怎样评估用人单位与劳动者签订无固定期限劳动合同的用工成本?	/ 053
3. 怎样评估用人单位与劳动者签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同的用工成本?	/ 054
三、特殊用工方式下用人单位的用工成本评估	/ 055
(一)劳务派遣	/ 055
1. 劳务派遣关系下用人单位、用工单位与劳动者三者之间是什么样的关系?	/ 055
【图例1】劳务派遣的三方关系示意图	/ 057
【案例1】劳动者被用工单位解雇,应该找用工单位还是劳务派遣单位讨说法?	/ 057
2. 《劳动合同法》对劳务派遣的规范非常严格,用人单位是否还有必要采取劳务派遣这种用工方式?	/ 058
3. 劳务派遣单位和劳务中介机构有什么区别? 劳务派遣和劳务外包、借调有什么区别?	/ 060
4. 劳务派遣单位和用工单位之间如何处理好相互关系和其他相关事宜?	/ 061
【案例2】劳务派遣公司消失,用工单位是否要承担赔偿责任劳动者损失的责任?	/ 064
【文书范本1】劳务派遣协议书	/ 064

5. 劳务派遣单位(用人单位)在招聘劳动者、使用劳动者时有哪些特别的义务? / 068
- 【文书范本2】劳动合同书(劳务派遣类) / 070
6. 用工单位使用被派遣劳动者的风险防范和用人策略。 / 073
- 【案例3】被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。 / 075
7. 劳务派遣单位和用工单位在被派遣劳动者的劳动合同解除(或者退回)或者终止问题上要遵守什么样的规定? / 076
8. 《劳动合同法》和相关规定对派遣单位和用工单位的行为有哪些明确的禁止性规定? / 077
- (二)非全日制用工 / 078
9. 什么是非全日制用工? / 078
10. 非全日制用工的用工成本综合评估。 / 079
- 【案例4】本案中的用人单位在使用从事非全日制用工的劳动者时有哪些问题? / 080
11. 用人单位在聘用从事非全日制用工的劳动者时需要注意哪些问题? / 080
- 【文书范本3】劳动合同(非全日制用工类) / 082
12. 用人单位如何向从事非全日制用工的劳动者支付劳动报酬? / 084
- 【案例5】用人单位在支付从事非全日制用工的劳动者劳动报酬时有哪些问题? / 085
13. 从事非全日制用工的劳动者的社会保险该如何缴纳? / 085
14. 法律法规对非全日制用工的终止有什么样的规定?企业应该有什么样的应对策略? / 086
- 四、特殊工时工作制以及特殊工资支付制度环境下的用工成本评估 / 086
- (一)标准工时制度和标准工资支付制度 / 086
1. 怎样评估标准工时制度? / 086
2. 怎样评估标准工资支付制度(计时工资支付制度)? / 087
- (二)综合计算工时工作制 / 088
3. 用人单位在什么条件下可以使用综合计算工时工作制来用工? / 088
4. 综合计算工时工作制在工作时间上有哪些特殊规定? / 089
- 【案例6】实行综合计算工时工作制的用人单位集中工作、集中休息是否合法? / 090
5. 综合计算工时工作制在劳动报酬支付上有哪些特殊规定? / 090
- (三)不定时工作制 / 091
6. 什么是不定时工作制?用人单位在什么条件下可以使用不定时工作制来用工? / 091

7. 不定时工作制在工作时间上有哪些特殊规定?	/ 092
8. 不定时工作制在劳动报酬支付上有哪些特殊规定?	/ 092
【案例7】长途货运司机能否获得加班工资?	/ 093
【图例2】标准工时制、综合计算工时制、不定时工作制综合比较表	/ 093
(四)缩短工时制	/ 094
9. 什么是缩短工时制?	/ 094
(五)计件工资形式下用人单位的用工成本评估	/ 095
10. 计件工资制度下用人单位的用工成本评估	/ 095
五、非劳动关系下用人单位的用工成本评估	/ 096
(一)劳务关系下用人单位的用工成本	/ 096
1. 劳动争议仲裁中如何区分劳动合同和劳务合同?	/ 096
【案例8】本案中的事故是否属于工伤——劳动关系能否确认成为关键?	/ 098
2. 劳务关系下用人单位的用工成本一般包括哪些?	/ 099
3. 用人单位(或者雇主)签订和履行劳务合同时应当注意哪些问题?	/ 099
4. 用人单位和非劳动法意义上的劳动者成立的劳动合同有效吗?	/ 101
【案例9】打工学生向劳动争议仲裁委员会申诉索要劳动报酬被驳回。	/ 102
【案例10】(类似) 退休职工返聘被辞后索要经济补偿能够得到支持吗?	/ 102
(二)其他非劳动关系下用人单位的用工成本评估	/ 103
5. 怎样评估业务外包中的用人单位用工成本?	/ 103
6. 怎样评估借调中的用人单位用工成本? 借调和劳务派遣有什么区别?	/ 104
六、小结	/ 105
1. 如何综合评估各种用工(或非用工)方式?	/ 105
【图例3】各种用工(或非用工)方式的比较评估	/ 106
2. 用人单位如何合理使用用工方式,从而合法降低用工成本和用工风险?	/ 107
第二章 规章制度	/ 108
第一节 规章制度的效力和主要种类	/ 108
一、规章制度的效力	/ 108
1. 健全的规章制度对于用人单位有哪些作用?	/ 108
【案例1】依法制定的规章制度规定用人单位可以在某种情形下扣除劳动者的奖金,用人单位的照“章”办事可以得到法律支持吗?	/ 110
【案例2】(类似) 吸了两口烟就算是严重违反用人单位的规章制度吗?	/ 111
2. 没有规章制度,对用人单位有多大的影响?	/ 112

- 【案例3】没有规章制度,用人单位处罚员工缺乏依据。 / 112
3. 用人单位违法的规章制度会如何影响用人单位? / 113
- 【案例4】“问题”《员工手册》帮了公司的倒忙。 / 114
- 【案例5】(类似) 规章制度无效,劳动者要求加班费获得支持。 / 115
4. 什么样的规章制度才是有效力的规章制度? / 116
5. 用人单位依法制定的规章制度对谁有效力? / 117
- 【案例6】规章制度能够管得着下班以后的劳动者吗? / 117
6. 怎样认识和正确应对规章制度的无效和部分无效? / 118
7. 用人单位制定的规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致时怎么办? / 118
- 【案例7】只有工作满全年(合法假期除外)才能拿到年终奖吗? / 119
- 【案例8】(类似) 劳动合同和规章制度发生矛盾时,劳动者可以要求按照规章制度的规定获得劳动报酬吗? / 120
8. 当规章制度的内容出现不同的解释时,如何解释规章制度? / 120
- 【范例】规章制度的内容出现不同的解释时,如何确认各种解释的效力? / 121
- 二、用人单位需要哪些最基本的人力资源管理制度 / 121
1. 怎样正确认识和制定员工手册? / 121
- 【文书范本1】员工手册(目录) / 122
2. 招聘录用制度有什么样的重要意义? / 125
- 【文书范本2】招聘录用制度 / 126
3. 员工培训管理制度的主要内容和制定意义是什么? / 128
4. 员工考勤、工时、加班和休假制度对用人单位有什么作用? / 128
- 【文书范本3】员工考勤管理规定 / 129
5. 员工绩效考核管理制度的意义和制定技巧包括哪些? / 131
6. 用人单位如何制定员工薪酬和保险福利管理制度? / 132
7. 用人单位如何制定劳动纪律和员工奖惩管理制度? / 133
- 【文书范本4】员工奖惩管理办法 / 134
8. 用人单位如何制定劳动合同和人力资源档案管理制度? / 137
- 第二节 规章制度的制定、修改和执行** / 138
- 一、规章制度的制定和修改 / 138
- (一) 规章制度的内容 / 138
1. 规章制度的内容只要合法就有效力吗? / 138
- 【案例1】规章制度违法,用人单位应当承担不利后果。 / 139
- 【案例2】(类似) 怀孕5个月孕妇上班时吃水果竟然被解雇! 规章制度

因为对特殊劳动者缺乏合理性被认定无效。	/ 139
2. 规章制度内容违法的表现情形主要是哪些?	/ 140
【案例3】规章制度规定“不工作5年不准离职,否则收取违约金”有效吗?	/ 141
3. 规章制度可以规定用人单位在某些情况下对劳动者罚款吗?扣除劳动者的一部分或者全部工资呢?	/ 142
4. 内容的公平合理性会在多大程度上影响规章制度的效力?	/ 143
5. 规章制度作为劳动合同的附件时,效力如何确定?	/ 144
6. 把规章制度作为劳动合同的附件是用人单位很好的选择吗?	/ 144
7. 劳动合同中注明劳动者应遵守用人单位的规章制度,用人单位规章制度的效力如何?	/ 145
8. 劳动合同中这样的约定是否有效:规章制度作为劳动合同的附件与劳动合同一并执行,劳动合同条款与规章制度的规定不一致时,劳动合同的条款自动失效,以规章制度为准?	/ 146
9. 劳动者的什么情形可以认为是对用人单位的规章制度的严重违反?	/ 146
【案例4】劳动者利用工作时间上网聊天,对企业造成损失,属于严重违反用人单位的规章制度吗?	/ 147
10. 劳动者严重失职,营私舞弊,给用人单位造成的“重大损害”由谁来确定?如何确定?	/ 147
【案例5】造成用人单位5000元的损失属于对用人单位造成重大损害吗?	/ 148
11. 用人单位中直接涉及劳动者切身利益的重大事项如何决定?	/ 149
12. 如何应对“大错不犯,小错不断”的劳动者?	/ 149
(二)规章制度的制定程序	/ 150
13. 什么部门能够制定规章制度?《劳动合同法》对规章制度的制定主体有明确要求吗?	/ 150
14. 制定哪些规章制度需要经过民主程序?	/ 150
15. 制定不直接涉及劳动者切身利益的规章制度需要经过民主程序吗?	/ 151
16. 用人单位在办公会议上制定的规章制度符合民主程序吗?	/ 152
17. 用人单位在制定规章制度和决定重大事项的时候应当如何履行民主程序?	/ 152
【案例6】用人单位决定重大事项时也需要履行民主程序。	/ 153
18. 没有经过公示或者向劳动者告知的规章制度能够作为解决劳动争议的依据吗?	/ 153
【案例7】用人单位没有告知劳动者或者没有公示的规章制度对劳动者有效力吗?	/ 154
19. 如何将规章制度进行公示或者告知劳动者,以便于保存证据?	/ 154

- 【案例8】公司无法举证曾经对劳动者公示过规章制度,导致不利后果。 / 155
- 【案例9】(类比) 公司提供的证人证言可以作为证据证明公司曾经向劳动者公示或者告知过规章制度吗? / 156
- 【案例10】(类比) 他人代签的培训记录对劳动者本人有约束力吗? / 156
20. 用人单位的规章制度不经过备案程序可以生效吗? / 157
21. 备案程序可以替代民主程序和告知、公示程序吗? / 157
- 【图例】规章制度的制定程序 / 157
- (三)规章制度的修改和完善 / 157
22. 用人单位如何有效地修改自己的规章制度? / 157
- 【案例11】修改后的规章制度为什么对劳动者不发生效力? / 158
23. 当规章制度作为劳动合同的附件时,如何才能进行有效修改? / 158
24. 制定和修改规章制度时应该注意哪些法律上的问题? / 159
- 二、规章制度的执行 / 159
1. 用人单位怎样严格依照法定程序和规章制度规定的程序来处理违纪员工? / 159
- 【案例12】公司可以随意解释规章制度、认定传真方式请病假无效吗? / 160
- 【案例13】书面警告和口头警告可以相互替代吗? / 160
- 【案例14】用人单位不能证明已经送达辞退通知,劳动者要求继续履行合同获支持。 / 161
2. 用人单位怎样做才能保留好执行规章制度过程中的证据? / 161
- 【案例15】用人单位没有收集和保全劳动者违纪证据遭败诉。 / 162

第三章 劳动合同的订立 / 163

第一节 劳动合同订立前的有关问题 / 163

一、用人单位在招聘前应当考虑的一些与法律相关的问题 / 163

1. 用人单位怎样才能变被动招聘为主动招聘? / 163
2. 人力资源管理部门如何确定招聘对象和用工方式? / 164
- 【案例1】职位说明没有列明,用人单位管理劳动者却犯难! / 165
3. 哪几类人不得作为用人单位的招聘对象? / 165
4. 用人单位需要准备哪些主要的招聘文件?应当建立哪些与招聘有关的基本的规章制度? / 165
- 【文书范本】应聘人员基本信息登记表 / 167

二、招聘过程中的法律问题 / 168

1. 招聘过程中的主要步骤是哪些?用人单位在招聘过程中应当注意哪些主要问题? / 168

(一) 贯彻就业和职业非歧视原则	/ 169
2. 什么是就业和职业非歧视原则?	/ 169
【案例 2】优先招用残疾人属于就业歧视吗?	/ 171
3. 用人单位如何避免陷入就业和职业歧视的争议当中?	/ 171
【案例 3】招聘工作中明显的女性性别歧视情形。	/ 173
【案例 4】(类似) 拒绝录用身患乙肝大学生,用人单位被判赔偿精神抚慰金。	/ 173
【案例 5】(对比) 用人单位可以合法拒绝招用“女性”吗?	/ 174
(二) 主要招聘文件中的法律问题和用人单位的风险防范	/ 174
4. 招聘广告中存在哪些法律问题?	/ 174
【案例 6】招聘广告中的内容具有法律效力吗?	/ 175
5. 招聘条件和录用条件中存在哪些法律问题?	/ 175
【案例 7】不明确的录用条件可以支持用人单位的主张吗?	/ 177
6. 就业协议书(或者三方协议书)中存在哪些法律问题?	/ 178
【案例 8】大学生尚未毕业时,就业协议书的效力如何?	/ 179
【案例 9】用人单位违反就业协议书的约定需要承担违约责任吗?	/ 179
【案例 10】劳动者刚参加工作就辞了职,也没有和用人单位签订劳动合同,就业协议书可以作为责任承担依据吗?	/ 180
7. 录用通知书(或者工作邀请函、offer、offer letter)中存在哪些法律问题?	/ 180
【案例 11】录用通知书构成要约具有法律效力,用人单位违约将遭受惩罚。	/ 183
8. 劳动合同、保密协议等其他相关协议。	/ 183
(三) 聘用前用人单位的信息披露义务和劳动者审查问题	/ 183
9. 用人单位的信息披露义务包括哪些? 用人单位如何履行自己的信息披露义务?	/ 183
【案例 12】职业危害的披露义务是强制性的,用人单位应当无条件告知劳动者。	/ 185
10. 和劳动者订立劳动合同时,用人单位未履行告知义务有何法律后果?	/ 186
11. 劳动者在订立劳动合同前,对用人单位负有什么告知义务?	/ 187
【案例 13】用人单位不能为了解情况而侵害劳动者的隐私权。	/ 190
12. 用人单位如何应对应聘劳动者提供虚假信息?	/ 190
【案例 14】劳动者应聘时欺骗用人单位,用人单位可以解除劳动合同。	/ 191
13. 劳动者与原用人单位的各种关系会影响招聘劳动者的新用人单位吗?	/ 192
【案例 15】用人单位招用了没有和其他用人单位解除劳动关系的劳动者有责任吗?	/ 193
14. 双重劳动关系(此处均指全日制劳动关系)有什么危害性? 用人单位有什么应对策略?	/ 194

(四)招聘中的劳动者权益保护问题和用人单位风险防范	/ 195
15. 用人单位在招聘活动中如何避免侵犯应聘者的人格权利和其他权利?	/ 195
16. 用人单位招聘劳动者的费用究竟由谁来承担?	/ 196
【案例 16】招聘劳动者的时候可以要求劳动者承担招聘费用吗?	/ 196
17. 用人单位在签订劳动合同时可以收取押金、扣押物品或者要求劳动者提供其他担保吗?	/ 196
【案例 17】超市收取员工风险抵押金合法吗?	/ 198
【案例 18】(类似) 用人单位提取工资预留款约定离职前发放是否合法?	/ 198
第二节 劳动合同的订立和相关问题	/ 199
一、劳动合同的签订形式和劳动关系的确认	/ 199
(一)法律对于劳动合同订立形式的要求	/ 199
1. 用人单位和劳动者订立劳动合同时应遵循哪些基本原则?	/ 199
【案例 1】违反诚实信用的劳动合同有效吗?	/ 200
2. 用人单位和劳动者签订劳动合同时应当注意哪些问题?	/ 201
3. 书面劳动合同对于用人单位有多大的意义? 劳动合同都必须以书面形式订立吗?	/ 201
4. 用人单位如何选择签订劳动合同的时间?	/ 203
5. 用人单位如何与特殊劳动者签订劳动合同?	/ 205
【案例 2】派到合资企业工作的中方员工是否应与合资企业签劳动合同?	/ 206
6. 用人单位如何与劳动者续订劳动合同(已签订无固定期限劳动合同除外)?	/ 207
(二)劳动关系的确认和劳动合同的订立	/ 209
7. 用人单位和劳动者之间什么时候劳动关系建立?	/ 209
8. 用人单位与劳动者未订立劳动合同,如何认定双方是否存在劳动关系?	/ 210
【案例 3】未签劳动合同,用人单位和劳动者之间就不存在劳动关系吗?	/ 211
【案例 4】(对比) 档案关系未转移,劳动关系就一直存续吗?	/ 211
9. 用人单位不与已建立劳动关系的劳动者签订书面劳动合同的,有哪些不利后果?	/ 211
【案例 5】用人单位不和劳动者签订书面劳动合同,商业秘密泄露却无法维权!	/ 213
10. 与用人单位存在劳动关系的劳动者因为各种原因不愿意和用人单位订立劳动合同,用人单位该如何处理?	/ 214
11. 用人单位与劳动者建立劳动关系后,一定要建立职工名册吗?	/ 215
二、劳动合同的期限	/ 215
(一)关于劳动合同期限的一般问题	/ 215
1. 什么是劳动合同期限? 劳动合同期限有几种形式?	/ 215

2. 固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同三者究竟有多大的区别? 如何准确评估无固定期限劳动合同对用人单位的影响?	/ 217
3. 用人单位该如何设计固定期限劳动合同的期限呢?	/ 221
4. 什么情况下用人单位可以与劳动者签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同?	/ 221
(二) 无固定期限劳动合同	/ 223
5. 无固定期限劳动合同是“铁饭碗”吗?	/ 223
【案例6】无固定期限的劳动合同可以解除吗?	/ 224
6. 用人单位在什么情况下应当与劳动者订立无固定期限劳动合同?	/ 224
【案例7】有限的经营期限与无固定期限劳动合同相矛盾, 劳动合同怎么签?	/ 225
7. 连续订立两次固定期限劳动合同后, 是否就该续订无固定期限劳动合同?	/ 226
【案例8】连续订立两次固定期限劳动合同后, 是否就该续订无固定期限劳动合同?	/ 226
8. 如何理解劳动者在同一用人单位连续工作满10年? “劳动者在同一用人单位连续工作满十年”和无固定期限劳动合同有什么重要关系?	/ 227
9. “临时工”、农民工等劳动群体能够与用人单位签订无固定期限劳动合同吗?	/ 227
三、劳动合同的内容	/ 228
(一) 劳动合同必备条款和选择性条款	/ 228
1. 劳动合同应当包括哪些法定的必备条款?	/ 228
2. 劳动合同缺乏必备条款时, 劳动合同的效力如何? 会导致什么样的结果? 用人单位有什么法律责任?	/ 233
3. 除了劳动合同的法定必备条款以外, 劳动合同中还可以协商约定其他哪些内容?	/ 234
4. 劳动者和用人单位对劳动合同中用人单位设计的格式条款以及其他条款的内容发生争议时如何解释呢?	/ 235
5. 中外文劳动合同版本出现内容歧义时该如何处理? 仅有外文劳动合同版本时, 用人单位和劳动者对文本的解释有争议时如何处理?	/ 236
【案例9】中外文劳动合同版本出现内容歧义时该如何处理?	/ 236
6. 《劳动合同法》对劳动者承担违约金有什么限制吗? 《劳动合同法》实施以前合法约定的违约金在《劳动合同法》实施以后是否必然有效?	/ 237
7. 用人单位为劳动者解决户口、提供住房、提供专车, 或者为劳动者提供境外工作机会等特殊待遇, 能否与劳动者约定服务期并约定劳动者违约应当支付违约金?	/ 238