

增订版

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

人力资源 管理流程再造

肖胜方 主编

企业人力资源培训最佳参考

人力资源管理流程优化再造

涵盖最新劳动立法全部内容

列举劳动争议预防最全对策

通俗化解读 案例化叙述 对策化分析 实战化操作



无价之宝：《人力资源管理法律健康体检表》

（健康与否，一查明了，见本书第314-324页）

超值赠送

购买本书，免费分享电子版增值服务！（见封底）

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

增订版

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

人力资源 管理流程再造

肖胜方 主编

主 编：肖胜方

副主编：周贤日 刘继承

撰 稿：肖胜方 周贤日

王肇文 曾 跃 邓 刚 陆宇星

统稿、修改：肖胜方 周贤日 刘继承 邓 娟

参与统稿、校对：郭创锐 杨明媚 钟远珊 唐 艳 吴贵华 赵 丹

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理流程再造/肖胜方主编. —2 版 (增订本).

—北京: 中国法制出版社, 2011. 2

(企业法律与管理实务操作系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 2570 - 4

I. ①人… II. ①肖… III. ①企业管理 - 劳动力资源 - 资源管理 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 011365 号

策划编辑 刘峰 (52jm.cn@163.com)

封面设计 周黎明

人力资源管理流程再造

RENLI ZIYUAN GUANLI LIUCHENG ZAIZAO

主编/肖胜方

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/787 × 1092 毫米 16

版次/2011 年 3 月第 2 版

印张/22 字数/366 千

2011 年 3 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 2570 - 4

定价: 58.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66034985

邮购部电话: 66033288

再版序言

肖胜方

本书自2008年11月出版以来，受到各界好评，半年光景即告脱销，中国法制出版社刘峰编辑再三催促我修订再版，无奈工作繁忙，一拖再拖，再版直到今日才与读者见面。

随着中国经济的飞速发展，劳资矛盾日益突出，劳资案件成井喷之势，加上近年来一批重要劳动法律法规的密集出台，劳动法炙手可热渐成显学，大量的讲课邀请和劳动法理论与实务研讨会让我应接不暇，数年间我主讲了两百余场《劳动合同法》专题讲座，受众两万余人。很多人说我有战略眼光，一早就认准劳动法的发展前景，但我内心深知，干一行爱一行的敬业精神才是我从事劳动法领域的真正缘由。回想十多年前执业之初，我并不是专业做劳动法案件的律师，偶然接到几件劳动法的案子，我尽心尽力维护当事人的合法权益，获得当事人的好评，在劳动法方面的成绩逐渐在律所及业内传开，也才逐渐与劳动法结下了不解之缘。为了使这些夸奖名副其实，我刻苦钻研劳动法专著和劳动法经典案例，数年间代理了大量劳动法案件，终于在劳动法领域小有所成。

机会只光顾有准备的人。2002年，我负责筹备组建了广州市律师协会劳动和社会保障法律专业委员会，并连续担任三届该委员会主任至今。2005年，我负责筹备组建了广东省律师协会劳动法律专业委员会，并连续担任两届该委员会主任。同样是2005年，我创办了广东胜伦律师事务所并担任主任至今，践行“公司化运作，专业化分工，规范化管理”的经营理念 and “超越客户期望，成就卓越客户”的服务理念，胜伦所发展迅速，客户成几何级数增长，知名度和美誉度在广州业内均名列前茅。2008年，在中华全国律师协会劳动与社会保障法专业委员会年会上，我被推选为该委员会的副主任，在工作中与姜俊禄主任、王建平副主任、马建军副主任、张照东副主任、王杰秘书长及其他各位委员结下了深厚的友谊，并从他们身上获益良多。几年来，我与全国、广东省、广州市三级律协的劳动法委员会和胜伦所一起收获一起成长，没有这几年的历练，便没有今天的我，也没有这本书。一系列的荣誉让我倍感自豪，也激励我继续

前行。

本书出版之后，不仅深受企业人力资源管理人员的热烈追捧，得到法官、仲裁员、劳动行政部门和工会工作人员的交口称赞，被广州市律师协会评为2008年度理论成果一等奖，而且赢得了众多律师同行的良好口碑，山东济南刘振波律师和新疆乌鲁木齐部分律师的评价便是其中两例。

刘振波律师是山东中强律师事务所副主任和合伙人，常年关注并致力于劳动争议案件的理论研究和实务代理，2009年7月，借着到广东汕头开庭的机会，专程飞往广州与我见面。据其本人介绍，本书实务性很强，对他有很大启发，他在阅读本书的过程中还做了上万字的读书笔记，既然来到广东一定要来拜会我，跟我当面交流。我听后感动之余，也对刘振波律师对劳动法的热情和在劳动法领域的专业水准表示钦佩。

2009年11月，新疆乌鲁木齐律师代表团共36人不远万里来到广州，与广州律协开展为期20天的交流学习活动，我作为授课老师应邀为乌鲁木齐律师代表团讲授《劳动合同法》实施过程中的热点、难点和焦点问题。课后，乌鲁木齐多位律师希望我签赠本书，因为本书早已脱销，我手头也所剩不多，当时只赠送了三本。后来，在乌鲁木齐市律师协会的答谢宴会上，有几位乌鲁木齐律师向我敬酒时再次表达对本书的肯定，我深受感动并主动提出再多送几本，谁知他们告诉我有许多人已经每人复印了一本……

本书获得如此赞誉的原因主要在于，本书在《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法实施条例》等一批重要劳动法律法规密集出台后，结合新法的最新规定，面对企业人力资源管理迫切需要及时有效法律应对的现实情况，第一时间提出专业化、系统化、针对性强的人力资源管理流程再造建议，把实务性和可操作性放在首位，这也是本书相较其他同类劳动法学专著的一大亮点。

本书出版两年来，关于劳动争议的司法实践不断发展变化，新型的劳动争议案件层出不穷，尤其以《社会保险法》为代表的一批新的法律、司法解释和地方规范性文件文件的出台，给企业人力资源管理带来了新的挑战。本次再版，我们针对上述最新变化，结合两年多来的办案经验和切身体会，对本书做了相应修订和完善，同时将人力资源管理中容易出现的问题进行归纳和整理，编制成“人力资源管理法律健康体检表”，以便企业体检自测，防范和避免相关法律风险。但是，基于劳动立法地域性较强的特点，有些事项在国家层面只能进行原则性规定，这一方面有利于各地因地制宜，制订适合地方的具体规定，另一方面也造成各地关于劳动争议司法实践的不统一。由于精力有限，我们很难兼

顾所有地方的特殊情况，因此特别提醒读者，地方的劳动争议还需参考地方的具体规定和审判精神。

本书的顺利出版和再版得益于刘峰编辑不厌其烦的提醒、催促和鼓励，在此对他表示感谢和歉意。

与我并肩战斗的其他几位作者为了保证书稿进度，推掉很多繁重的工作，为本书付出了艰辛的劳动。回想本书撰写期间，我们每周召开一次碰头会，梳理写作思路、探讨疑难问题、交流写作心得，每次会议都由下午持续到深夜，很多思想的火花都是在互相探讨中逐渐形成的。总之，本书是大家集体智慧的结晶。

国际金融危机已渐行渐远，社会经济也在逐渐复苏，但是劳资关系依然紧张，企业依然面临诸多挑战。就在本书修订再版期间，富士康连环坠楼事件、佛山南海本田工人罢工事件等不和谐因素仍不时出现，社会各界均对此深表关切。希望本书的再版，能够切实引导企业人力资源管理更加规范、合理和有序，切实有效降低企业用工成本和法律风险。

是为再版序。

初版序言

黎建飞*

《劳动合同法》的施行，在平衡劳动关系双方权益、建立稳定和谐的劳资关系的同时，也对用人单位的人力资源管理带来了巨大的影响。

在这部法律中，有些条文明显考虑了用人单位有效地进行人力资源管理的权利，有些为了解决用人单位自《劳动法》实施以来所遭遇困惑的条文也为人力资源管理提供了方便。新颁布实施的《劳动合同法实施条例》对于《劳动合同法》在立法与实施中出现的问题采用了多种处理方式。例如，对于“无固定期限劳动合同”条款，在坚持无固定期限劳动合同并不意味着是一种“铁饭碗”的立法理念的同时，把用人单位可以解除包括无固定期限劳动合同的十四种情况一一罗列出来，引导社会成员正确解读出无固定期限合同不是“铁饭碗”的立法含义。对于劳动者拒签劳动合同这一有悖立法本意的行为以第五条来加以矫正。尤其明确了用人单位违反《劳动合同法》的规定解除或者终止劳动合同，依照《劳动合同法》的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿等。这些新规会帮助人力资源管理者正确理解和运用《劳动合同法》，依法进行有效管理。

人力资源管理的最佳模式是让用人单位充分有效地进行人力资源的发展和规划，终极目标则是实现人力资源管理部门在员工素质管理、薪资管理、绩效考核等方面的最佳配置。企业的员工承载的是企业士气，是企业凝聚力和活力的源泉。人力资源管理的凝集功能在于使员工对企业产生归属感和共同体意识。本书运用《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》对人力资源管理的机制、规则和原理进行分析，同时根据企业的具体情况和需求，提供创建科学的考核制度、灵活的分配机制、公平的用人机制、终身教育的培训机制等范式，从而能够使员工工作在简单而真诚的人际关系中，在上下级、同级关系中和谐融洽愉快地工作。

* 中国人民大学法学院教授、博士生导师、民商事法律科学研究中心劳动和社会保障法研究所所长。

主编肖胜方是中华全国律师协会劳动法专业委员会委员，同时身兼广东省律师协会劳动法律专业委员会主任和广州市律师协会劳动和社会保障法律专业委员会主任之职，并具有暨南大学工商管理硕士学位，是广东省著名的劳动法律师、广州市十佳律师，在劳动法方面具有较深的理论功底和丰富的实践经验，参与了《广东省劳动合同管理规定》、《广东省工资支付条例》等地方法规、规章的立法调研与研讨，并负责制定了《广东省律师协会代理劳动争议仲裁案件操作指引》。在《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》的起草过程中，带领广东省与广州市两级律师协会劳动法专业委员会提出了很多有见地的意见。在《劳动合同法》出台伊始，他在第一时间解读出该法第十四条第三款第（三）项的表述会产生歧义，足以见他敏锐的洞察力和深厚的理论功底。针对用人单位就劳动者拒签劳动合同的防范之策，他也前瞻性地指出其中的潜在风险。对《劳动合同法实施条例》中相关条文的准确解读为他的专业能力提供了很好的证明。而“劳动力市场会出现‘王海’现象”的预期、“立法不应对劳动力资源稀缺的行业缺乏调整”的提醒、“违法用工成本增加的同时，守法者软性、间接用工成本也在增加”的忧虑无不体现出他高水准的专业素养。

主编所在的胜伦律师事务所是广东省和广州市在劳资纠纷方面的专业型律师事务所，经常组织讲授劳动人事管理方面的法律实务，密切关注在劳动立法和实施中的热点和难点问题，并多次联合相关部门、机构和高等院校召开专业性的学术及案例研讨会，如飞行员辞职的法律问题、洋快餐用工问题与兼职劳动者的法律保障、“三金”赔偿中的法律实务、劳动定额与劳动合同解除、带薪年假休假等，这些活动既为本书提供了鲜活的第一手资料，也保证了本书在适用中的前沿性和时效性。广东胜伦律师事务所还多次因承办群体性劳动争议案件而获得广东省律师协会与广州市律师协会“维护社会稳定奖”的表彰。值得一提的是，本书的七位作者中，有五位来自广东胜伦律师事务所，也足以体现该所在劳动法律事务方面的实力。

本书其他作者也是来自广东的劳动法专业律师，均为广东省律师协会劳动法律专业委员会和广州市律师协会劳动和社会保障法律专业委员会的委员。他们长期从事劳动法相关领域的业务，既代理了大量的劳资纠纷案件包括群体性案件，也担任包括各类企业在内的用人单位的常年法律顾问，对作为劳动关系双方的劳动者与用人单位的情况都有非常深入的了解；他们既熟悉劳动法律法规，又了解企业的人力资源管理的具体情况，集理论研究与实践经验为一身。他们总结了企业人力资源管理中存在的诸多问题，尤其是《劳动合同法》施行后企业面临的新问题，提出了具有实操性的意见；并结合《劳动合同法》及配

套规定，针对包括人力资源管理者在内的社会成员理解上的误区，分析了人力资源管理存在的问题，提出了人力资源管理流程再造的具体建议。

更为难得的是本书所分析的问题和所列举的案例大多来自法律实务、来自于他们亲历亲为、尽心尽力承办过的真实案件，从而为劳动法律的研究、适用提供了独特的视角，是一本劳动法领域实务性较强的专业读本，更是一本对人力资源管理实用性极强的法律指南。

总 目 录

第一章	招聘与录用管理流程再造	1
第二章	劳动合同管理流程再造	65
第三章	非典型劳动关系管理流程再造	94
第四章	工资福利管理流程再造	121
第五章	工时制度与休息休假管理流程再造	163
第六章	社会保险管理流程再造	185
第七章	员工培训、保密与竞业限制管理流程再造	223
第八章	规章制度管理流程再造	242
第九章	离职管理流程再造	264
超值赠送：人力资源管理法律健康体检表		314

案例：业务能力强的劳动者不一定对用人单位最有吸引力 23

二、体检 24

（一）用人单位应重视体检环节 24

案例：劳动者在试用期内患病，用人单位是否可以解除劳动合同 24

（二）体检阶段应注意防范法律风险 25

案例：“乙肝病毒携带者”能否成为用人单位拒绝录用劳动者的理由 25

案例：用人单位拒绝录用劳动者违法，得不偿失 26

第三节 录用 26

一、录用通知书 27

（一）录用通知书与劳动合同 27

（二）录用通知书的法律效力 27

案例：发出录用通知书后又反悔，用人单位是否应承担责任 29

二、用人单位的告知义务 29

（一）用人单位与劳动者的告知义务之比较 30

（二）用人单位告知义务的内容 31

案例：用人单位在什么情况下应履行如实告知义务 32

案例：签订劳动合同，劳动报酬能否不明确约定 32

（三）用人单位告知义务的途径 33

第四节 签订劳动合同 35

一、劳动合同与事实劳动关系 35

（一）什么是事实劳动关系 35

（二）事实劳动关系同样受劳动法律保护 35

案例：没有书面劳动合同，如何证明事实劳动关系 36

二、劳动合同订立与劳动关系建立 37

三、用人单位应避免劳动合同签订阶段的法律风险 38

（一）用人单位要避免陷入认识误区 38

案例：不签订劳动合同，不能成为免责事由 38

案例：非全日制用工也属于劳动法调整的范围 39

案例：用人单位可以随意解聘“临时工”吗 39

（二）用人单位有必要了解不签订劳动合同的法律风险 40

案例：用人单位不签订劳动合同，劳动者获得双倍工资 41

四、劳动合同订立流程再造 42

（一）劳动合同订立规范管理 42

（二）应对劳动者不签订劳动合同的风险 43

案例：劳动者故意不签订劳动合同，能否获得双倍工资 44

二、《劳动合同法》关于劳务派遣的规定及存在的问题	96
三、用工单位在劳务派遣管理中应注意的问题	97
四、劳务派遣与业务外包的区别及存在的法律问题	98
(一) 劳务派遣与业务外包的区别	98
(二) 如何防范业务外包变成劳务派遣的风险	99
第二节 非全日制用工管理的流程再造	100
一、《劳动合同法》关于非全日制用工的规定及存在的问题	100
(一) 非全日制用工制度下的超时工作问题	100
(二) 非全日制劳动关系与全日制劳动关系是否可以并存	102
二、在校学生兼职存在的法律问题	103
第三节 分支机构劳动关系管理的流程再造	105
一、分支机构是否具备签订劳动合同的主体资格	105
案例：“儿子”欠债，“老子”买单	106
二、分支机构作为主体签订劳动合同时应注意的问题	106
(一) 筹建中的分支机构	106
(二) 分支机构负责人的劳动合同	107
(三) 分支机构劳动合同的履行	107
第四节 借用借调员工管理的流程再造	108
案例：我的东家在哪里	109
一、借调关系中存在的劳动关系的认定	109
案例：借调期限届满劳动关系如何确认	110
二、借用借调纠纷的当事人	111
三、借用借调与劳务派遣的关系	111
四、借用借调关系的管理流程再造	111
(一) 对借出单位的管理流程再造	112
(二) 对借入单位的管理流程再造	112
第五节 其他劳动关系管理的流程再造	112
一、涉外劳动关系管理的流程再造	112
(一) 办理合法用工手续是涉外劳动关系成立的前提	113
案例：外国人非法就业，不受《劳动法》保护	114
(二) 境外人士非法就业纠纷的性质及处理程序	115
(三) 涉外劳动关系的注意事项	116
(四) 外国公司或机构驻中国办事处用工问题	117
二、退休人员劳动关系管理的流程再造	117
(一) 聘用退休人员是否构成劳动关系	117

- 一、一个工作日内的休息时间 169
- 二、两个工作日间的休息时间 169
- 三、休息日 169
- 四、法定节假日 170
 - (一) 员工自愿加班 171
 - (二) 班前班后交接时间需要控制 171
 - (三) 延长工作时间及法定节假日加班, 可否安排补休不支付加班工资 171
 - (四) 法律对劳动者休息休假权利保障的规定越来越明确, 力度越来越大, 尤其是在用人单位安排劳动者在休息休假期间工作的经济补偿方面 172
 - 案例: 妇女节出差, 应否支付加班费 173
 - 案例: 约定工时不符合法律规定, 约定的工资标准是否有效 174
 - 案例: 教师暑假加班招生可否要求学校支付加班费 174
 - 案例: 劳动者辞职, 单位存在未足额支付工资、加班费的情形, 应支付经济补偿金 175
- 五、带薪年假 175
 - 案例: 跳槽员工年休假可累计计算工作时间 176
 - 案例: 跳槽的员工可折算享受年休假 177
 - 案例: 年假工资以剔除加班工资外的工资报酬来折算 178
- 六、探亲假 178
 - 案例: 探亲待遇引起的争议 179
- 七、婚假 180
- 八、丧假 180
- 九、女职工保护休假 180
- 十、工伤假 180
 - 案例: 如何计算工伤职工的停工留薪期及工资 180
- 十一、病假 181
 - 案例: 参加了基本医疗保险, 还需要支付病假工资吗 182
- 第三节 如何利用加班及补休制度节约工资成本 183
 - 一、延长工作时间加班的限制 183
 - 二、企业应执行加班审批制度 183
 - 三、企业利用休息日加班补休制度, 可以达到减少用工成本的作用 183
 - 案例: 休息日加班, 劳动者能否要求不补休, 要求单位支付两倍的加班费 183

第六章 社会保险管理流程再造

- 第一节 社会保险体系 186
 - 一、养老保险 186
 - 二、工伤保险 187
 - 三、失业保险 187
 - 四、基本医疗保险 187
 - 五、生育保险 188
- 第二节 用人单位应正确认识社会保险制度 189
 - 一、《社会保险法》出台前后相关制度的区别以及对企业的影响 190
 - (一) 关于缴纳社会保险年限不足及跨区缴纳的问题 190
 - (二) 关于行政征缴和行政处罚的问题 190
 - (三) 《社会保险法》在某些方面降低了企业的负担 191
 - 二、用人单位应妥善处理社会保险问题 192
 - 三、在试用期内不能拒绝为劳动者缴纳社会保险费 192
 - 四、用人单位应当为非全日制劳动者缴纳工伤保险费 193
- 第三节 工伤保险管理流程再造 193
 - 一、工伤保险制度 193
 - (一) 什么是工伤 193
 - (二) 哪些情形是工伤 194
 - 案例：劳动者违反操作规程受伤的权利保护 196
 - (三) 不属于工伤的情形 196
 - (四) 哪些情形工伤职工停止享受工伤保险待遇 197
 - 案例：职工因精神分裂症导致事故发生，用人单位应否承担责任 197
 - 二、用人单位要注意工伤认定程序 198
 - (一) 如何进行工伤认定申请 198
 - (二) 工伤事故伤害的调查核实 199
 - (三) 工伤认定的举证责任 199
 - (四) 工伤认定的时限和回避 200
 - 三、各种情况下的用人单位中劳动者发生工伤的处理和责任 200
 - (一) 用人单位分立、合并、转让时工伤保险责任 200
 - (二) 用人单位实行承包经营和租赁经营时的工伤保险责任 200
 - (三) 劳动者在非法用工单位发生的工伤 200
 - 案例：非法用工损害赔偿责任的处理 201
 - 四、各种复杂状态的劳动者发生工伤怎么办 203

- (一) 职工在抢险救灾中下落不明或者因工外出期间发生事故的处理 203
- (二) 职工被借调期间受到工伤事故伤害时的工伤保险责任 203
- (三) 劳务派遣人员在用工单位发生工伤怎么办 203
- (四) 职工被派遣出境工作期间发生伤亡如何处理 203
- (五) 过劳猝死、过劳得肾病综合症等劳动者的处理 204
- (六) 未参加工伤保险期间劳动者发生工伤的如何处理 204
- (七) 实习生在实习期间受到的伤亡如何处理 204
- 五、如何认识劳动能力伤残等级鉴定纷争 205
- 六、工伤认定是否作为工伤员工获得赔偿的唯一依据 205
- 七、怎样看待工伤发生后双方的“私了协议” 206
- 八、关于职业病的处理 207
 - 案例：职业性慢性重度苯中毒引起的思考 208
- 第四节 养老保险管理流程再造 211
 - 一、什么是基本养老保险制度 211
 - 二、职工领基本养老保险金的条件及用人单位要注意的问题 211
 - (一) 企业职工退休的条件 211
 - (二) 对于在特殊工种岗位工作的职工，其在该岗位上的工作年限可以多折算连续工龄 212
 - 三、单位和劳动者如何缴纳养老保险费 212
 - (一) 国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、国家机关、事业单位、社会团体中的城镇户口人员 212
 - (二) 特殊单位和人员（各地的规定有差异） 213
 - 四、基本养老金不能抵偿债务 213
 - 五、基本养老金停发情形 213
 - 六、用人单位年金制度 214
 - 七、个人储蓄性养老保险 214
 - 案例：劳动者退休情形的认定 214
- 第五节 失业保险管理流程再造 216
 - 一、失业保险制度 216
 - 二、职工要具备哪些条件才能领失业保险金 216
 - 三、停止失业保险待遇的情形 216
 - 四、失业保险手续的办理 217
 - 五、失业保险金的发放标准和领取期限 217
- 第六节 医疗保险管理流程再造 218
 - 一、城镇职工基本医疗保险制度 218

二、用人单位补充医疗保险	218
第七节 生育保险管理流程再造	219
一、生育保险制度基本规定	219
二、什么是生育保险基金	219
三、职工享有的生育保险待遇	220
(一) 费用申报	220
(二) 产假规定	220
第八节 住房公积金管理流程再造	220
一、什么是住房公积金制度	220
二、住房公积金的缴存和提取	221
(一) 住房公积金的缴存	221
(二) 职工在哪些情况下有权提取住房公积金	221
案例：事实劳动关系的劳动者权益和用人单位责任	222

第七章 员工培训、保密与竞业限制管理流程再造

第一节 培训制度流程再造	224
一、培训制度及协议	224
(一) 培训制度及协议的制定	224
(二) 制定培训管理规章	224
(三) 用人单位应合理运用赔偿培训费用的违约金条款维护用人单位合法利益	225
二、培训协议约定的服务期	225
(一) 培训服务期的约定	225
案例：当约定的培训服务期长于劳动合同期时，用人单位如何确 保劳动者履行培训协议义务	226
(二) 违反培训服务期的法律责任	227
三、培训费用的管理	228
案例：“挖墙脚”的代价	228
第二节 保守秘密和竞业限制协议流程再造	229
一、商业秘密	229
(一) 对商业秘密的保护	229
(二) 脱密期的失效	229
(三) 竞业限制期限的缩短	231
(四) 违约金的限制	231
案例：引进有工作经历的人才，审查竞业限制是重点	232

- 二、保守商业秘密协议 233
 - (一) 签订保密协议 233
 - 案例：签订保密协议，应当履行相应义务 233
 - (二) 保密协议的约定事项 234
 - 案例：违反保密协议的责任 234
- 三、竞业限制 235
 - (一) 竞业限制条款或协议 235
 - (二) 竞业限制的补偿标准 237
 - (三) 竞业限制的违约金 238
 - 案例：某公司与张某签订竞业限制协议后能否单方停发补偿 238
 - (四) 对《公司法》相关条文的认识和运用 239
 - (五) 对劳动者违反竞业限制义务的处理 240
 - 案例：金叠公司与廖某签订保密与竞业限制协议但未支付补偿款的争议 240

第八章 规章制度管理流程再造

- 第一节 用人单位规章制度概述 243
 - 一、规章制度的重要意义 243
 - 二、与规章制度相关的主体 244
 - (一) 用人单位 244
 - (二) 职工代表大会和职工大会 244
 - (三) 工会 244
 - (四) 劳动者 245
 - 三、规章制度的内容 245
 - 四、规章制度的制定程序 245
 - (一) 规章制度的民主程序 246
 - (二) 规章制度的公示程序 247
 - (三) 规章制度的备案程序 248
- 第二节 用人单位的规章制度现状及其法律风险评析 248
 - 一、用人单位的规章制度的一般现状 248
 - 二、用人单位的规章制度存在的问题 249
 - (一) 从实体角度来分析规章制度存在的一般问题 249
 - 案例：仓管员夜班打盹，公司辞退引争议 250
 - (二) 从程序角度来分析规章制度存在的一般问题 251
 - 三、规章制度存在的前述问题可能引发的法律风险 251
 - (一) 劳动者的投诉及劳动保障行政部门的行政处罚 251
 - (二) 劳动者享有即时解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿 251