

中国劳动争议网劳动法系列丛书 >>>

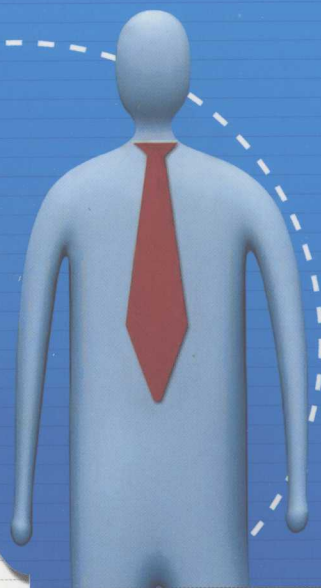
人力资源 操作与风险规避 指引手册 >>>

程向阳
王明姬
冯筱珩

编著

新、全、实用的员工管理与劳动法规
风险控制必备工具书

HR



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

人力资源 操作与风险规避

程向阳 王明姬 冯筱珩/编著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源操作与风险规避指引手册/程向阳, 王明姬, 冯筱珩编著. —北京: 北京大学出版社, 2009. 2

ISBN 978-7-301-14855-6

I. 人… II. ①程…②王…③冯… III. 企业管理—劳动力资源—资源管理—中国—手册 IV. F279. 23 - 62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 208451 号

书 名: 人力资源操作与风险规避指引手册

著作责任者: 程向阳 王明姬 冯筱珩 编著

责任编辑: 付会敏

标准书号: ISBN 978-7-301-14855-6/F · 2107

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区中关村成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672

编辑部 82893506 出版部 62754962

电子邮箱: tbcbooks@vip.163.com

印刷者: 北京同文印刷有限责任公司

经 销 者: 新华书店

787 毫米 × 1092 毫米 16 开本 24.25 印张 499 千字

2009 年 2 月第 1 版第 1 次印刷

定 价: 72.00 元

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有, 侵权必究

举报电话: 010-62752024 电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

序

本书是国内首次针对人力资源管理操作与风险规避而编写的专业书籍，内容涵盖了人力资源重要法规速查、人力资源相关合同及协议样板、人力资源常用表格样板、人力资源管理制度样板、人力资源制度操作指引与风险规避提示、员工关系管理规划与实施指引等人力资源管理工作中的重点与难点内容，以期帮助企业的人力资源管理者完成新法下的人力资源制度的撰写与变更，从而有效地规避人力资源管理的劳动法规风险，提高人力资源工作者在新法下的管理水平。与当下市面上的同类图书相比，它更为实用、简洁、有效，同时为相关工作人员提供了一整套科学实用的操作流程参考标准及明确的风险规避提示。书中收录了人力资源管理工作者在日常工作中所需要的各种工具、表格等，可以拿来即用，为人力资源管理工作节省了大量的时间和精力，起到了事半功倍的效果。

《中华人民共和国合同法》与《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》实施后，全国主要城市的劳动争议案件上升了150%以上，用人单位以及人力资源工作者真切感受到了新的挑战。很多用人单位和培训机构邀请笔者去对他们进行相关培训，针对用人单位所面临的问题，提出人力资源管理的有效解决方案。

如何让更多的人人力资源工作者在学习与理解新法的基础上，有效地规避人力资源管理风险，是人力资源工作的重点。基于长期从事人力资源管理的经验与多年劳动法律法规的深入研究，以及对人力资源管理的喜爱，本人致力于本书的编写，以期对人力资源工作者有所帮助。

感谢出版社专门为本书制作了一张读者回馈卡，读者购买此书后，只要将读者回馈卡传真或邮寄给我们，就可以得到一个本书电子版更新的授权码，用这个授权码登录到中国劳动争议网（www.btphr.com）的书籍授权码验证专栏进行注册，注册后可在中国劳动争议网免费享受一次网上电子版的更新服务。

本书凝聚了众多人力资源管理专家和企业人力资源管理者智慧和心血，他们为本书付出了大量艰辛的劳动，在此一并致谢，同时衷心感谢中国劳动争议网劳动法研究中心的团队，他们为本书的出版也做出了很大的努力。

由于时间仓促，再加上笔者的水平有限，如有疏漏之处，恳请广大读者批评指正。

程 向 阳

2008年12月7日于上海

目录

contents <<<<<<

序	1
---------	---

第一篇 人力资源重要法规速查

一、劳动合同	3
二、工作时间与休假	16
三、工资福利	20
四、工伤保险	22
五、工会	26

第二篇 人力资源相关合同及协议样板

一、劳动合同	35
二、保密协议	42
三、竞业限制协议	47
四、通用员工手册	51
五、国有企业员工手册	69
六、合资企业员工手册	89
七、高等学校毕业生就业协议书	108
八、劳务协议书	111
九、离职协议书	114
十、培训合同	116
十一、劳务派遣服务协议	118

第三篇 人力资源常用表格样板

一、入职申请表	127
---------------	-----

二、入职通知书	129
三、工作改进说明书	130
四、培训记录表	131
五、高级职员考核表	132
六、技术人员考核表	134
七、业务人员考核表	135
八、普通职员考核表	137
九、试用员工考核表	139
十、离职申请表	140
十一、离职（含解除与终止）通知书	141

第四篇 人力资源管理制度设计原则及样板

一、招聘管理制度	145
二、员工入职与试用期管理制度	154
三、员工培训管理制度	156
四、劳动合同管理规定	158
五、考勤管理制度	164
六、薪酬管理制度	165
七、绩效考核制度	171
八、员工离职管理制度	175
九、人力资源管理手册	177
十、年休假管理规定	182

第五篇 人力资源制度操作指引与风险规避提示

一、招聘管理操作指引与风险规避提示	188
二、培训管理操作指引与风险规避提示	190
三、绩效考核与薪酬管理操作指引与风险规避提示	191
四、离职管理操作指引与风险规避提示	193
五、劳动争议处理流程操作指引与风险规避提示	194
六、劳动合同管理流程操作指引与风险规避提示	196
七、保密协议和竞业限制协议管理操作指引与风险规避提示	199
八、员工加班及加班工资计算管理操作指引与风险规避提示	202

九、工会与人力资源沟通管理操作指引与风险规避提示	203
十、工伤与职业保护管理操作指引与风险规避提示	206
十一、医疗期管理操作指引与风险规避提示	215
十二、裁员管理操作指引与风险规避提示	217
十三、劳动合同终止操作指引与风险规避提示	219
十四、劳动合同解除操作指引与风险规避提示	223
十五、社会保险争议处理操作指引与风险规避提示	225
十六、内退员工管理操作指引与风险规避提示	229
十七、女员工三期管理操作指引与风险规避提示	232
十八、工会与人力资源在裁员时的操作指引与风险规避提示	234
十九、工会与人力资源在单方解除员工劳动合同时的操作指引与 风险规避提示	237
二十、工会与人力资源在规章制度制定时的操作指引与风险规避提示	241
二十一、工会与人力资源在集体合同谈判时的操作指引与风险规避提示	251
二十二、工会与人力资源在劳动争议调解时的操作指引与风险规避提示	257
二十三、成立工会的操作指引与风险规避提示	262

第六篇 员工关系管理规划与实施指引

一、员工关系管理的主要内容概述	267
二、×××集团员工关系管理中长期规划纲要	267
三、员工关系部门职责与岗位设计	270

附录

一、中华人民共和国劳动法	283
二、劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》 若干问题的意见	295
三、违反和解除劳动合同的经济补偿办法	309
四、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	312
五、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）	316
六、中华人民共和国劳动合同法	320
七、中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	334
八、中华人民共和国就业促进法	342

九、中华人民共和国工会法	351
十、最高人民法院关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国工会法》 若干问题的解释	360
十一、职工带薪年休假条例	363
十二、中华人民共和国劳动合同法实施条例	366
十三、企业职工带薪年休假实施办法	372

附录六 劳动争议处理

一、劳动争议调解仲裁法	一
二、劳动争议仲裁委员会办案规则	二
三、劳动争议仲裁委员会仲裁规则	三

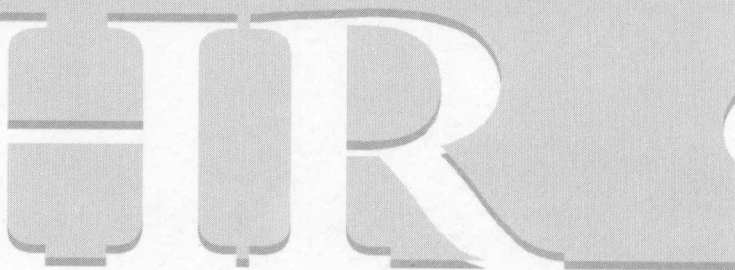
附录七

一、劳动争议调解仲裁法	一
二、劳动争议仲裁委员会办案规则	二
三、劳动争议仲裁委员会仲裁规则	三
四、劳动争议仲裁委员会仲裁规则	四
五、劳动争议仲裁委员会仲裁规则	五
六、劳动争议仲裁委员会仲裁规则	六
七、劳动争议仲裁委员会仲裁规则	七
八、劳动争议仲裁委员会仲裁规则	八



第 一 篇

人 力 资 源
重 要 法 规 速 查



一、劳动合同

(一) 订立原则

用人单位与劳动者订立(含续订)劳动合同,应遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。凡依据原则订立的劳动合同,均具有法律的约束力,双方当事人必须履行该合同所规定的义务。

(二) 订立程序

用人单位与劳动者是两个平等的社会主体,订立劳动合同一般需要经过的程序是:

1. 双方协商合同的条款。
2. 达成一致后双方签字或盖章。用人单位盖法人的章,必要时可书面委托所属的有关部门代为盖章,或由法定代表人签字或受委托人代为签字;劳动者应自己签字或盖章,遇有极特殊的情况,如本人因故出远门而合同又须及时订立,也可书面委托他人代签。
3. 为保证合同的有效性,可以送劳动保障行政部门进行审核、鉴证。
4. 劳动合同一般应一式两份,用人单位与劳动者各持1份,若合同鉴证部门需要,也可一式3份。

(三) 劳动合同的形式与内容

劳动合同应当以书面形式订立,并具备以下必备条款:

1. 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;
2. 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;
3. 劳动合同期限;
4. 工作内容和工作地点;
5. 工作时间和休息休假;
6. 劳动报酬;
7. 社会保险;
8. 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;
9. 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

(四) 劳动合同期限

劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限。无固定期限的劳动合同是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。以完成一定工作为期限是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

(五) 订立无固定期限劳动合同的条件

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，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

1. 劳动者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. 连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

(六) 试用期的期限

劳动合同期限	试用期	试用期工资
3 个月以下或以完成一定工作任务为期限的劳动合同	不得设定试用期	劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。
3 个月 ≤ 劳动合同期限 < 1 年	试用期 ≤ 1 个月	
1 年 ≤ 劳动合同期限 < 3 年	试用期 ≤ 2 个月	
劳动合同期限 ≥ 3 年	试用期 ≤ 6 个月	

(七) 用人单位解除劳动合同的条件

有下列情形之一的，依照《劳动合同法》规定的条件、程序，用人单位可以与

劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

1. 用人单位与劳动者协商一致的；
2. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
3. 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
4. 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
5. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
6. 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
7. 劳动者被依法追究刑事责任的；
8. 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的；
9. 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
10. 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的；
11. 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；
12. 用人单位生产经营发生严重困难的；
13. 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，仍需裁减人员的；
14. 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的。

（八）用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的情况

1. 劳动者依照以下条款解除劳动合同的：
 - （1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
 - （2）未及时足额支付劳动报酬的；
 - （3）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
 - （4）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
 - （5）因《劳动合同法》第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
 - （6）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

2. 用人单位已向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的。

3. 用人单位依照以下条款解除劳动合同的：

(1) 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的；

(2) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(3) 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的。

(4) 用人单位应提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

4. 用人单位依照以下条款解除劳动合同的：

(1) 依照《企业破产法》规定进行重整的；

(2) 生产经营发生严重困难的；

(3) 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，仍需裁减人员的；

(4) 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的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(1) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(2) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(3) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的；

(4) 用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在 6 个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

需要裁减人员 20 人以上或者裁减不足 20 人但占企业职工总数 10% 以上的，用人单位提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。

5. 终止固定期限劳动合同的（但用人单位维持或者提高劳动合同约定条件

续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形可以不支付)。

6. 用人单位被依法宣告破产或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。

7. 法律、行政法规规定的其他情形。

(九) 劳动者可以与用人单位解除劳动合同的条件

1. 劳动者与用人单位协商一致的；
2. 劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位的；
3. 劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位的；
4. 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的；
5. 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
6. 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
7. 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
8. 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的；
9. 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
10. 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；
11. 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者劳动的；
12. 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
13. 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

(十) 非员工严重过失不得解除劳动合同的情况

1. 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
2. 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
3. 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
4. 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
5. 在本单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的；
6. 法律、行政法规规定的其他情形。

备注：除以下条款规定的情形出现，否则用人单位不得解除以上几类劳动者的劳动合同：

1. 在试用期间被证明不符合录用条件的；
2. 严重违反用人单位的规章制度的；
3. 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
4. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
5. 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
6. 被依法追究刑事责任的。

(十一) 经济补偿金、违约金、赔偿金与生活补助费的相关法规及计算方法

1. 《劳动合同法》有关经济补偿金、生活补助费、违约金、赔偿金的法规

《劳动合同法》中解除或终止劳动合同经济补偿一览表

《劳动合同法》依据	具体条文内容	计算基数	计算期限
《劳动合同法》第四十六条因用人单位原因解除、终止劳动合同的六种情况（通用模式）	第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿： （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的； （二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的； （三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的； （四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；	根据第四十七条规定，按职工本人解除、终止合同前12个月平均工资为基数	按本单位工作年限，一年一个月。6个月以上不满一年的，按一年计算；不满6个月的，按半个月计算。
《劳动合同法》第四十六条所列的六种情况（特殊模式）	（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的； （六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的； （七）法律、行政法规规定的其他情形。	根据第四十七条规定，职工本人上年度月/人均工资高于全市上年度月/人均工资三倍的，按全市上年度职工月/人均工资三倍的数额为基数	最高不超过12个月。

《劳动合同法》依据	具体条文内容	计算基数	计算期限
《劳动合同法》第九十七条 《劳动合同法》施行后解除或终止劳动合同	第九十七条本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。	按《劳动合同法》实施前后分段计算。实施前按照《劳动法》和1994年劳动部制定的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的规定标准为计算基数；实施后按劳动合同法第四十七条规定为计算基数	1. 《劳动合同法》实施前按劳动者在用人单位的实际工作年限； 2. 《劳动合同法》实施后，按实施后的年限。

《劳动合同法》中企业向员工支付经济赔偿一览表

序号	赔偿事由	《劳动合同法》依据	前置条件	赔偿数额
1	用人单位规章制度违法违规，给劳动者造成损害的	第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。	由劳动行政部门责令改正	按劳动者实际损失赔偿
2	用人单位提供的劳动合同文本未载明《劳动合同法》规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的	第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。	由劳动行政部门责令改正，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任	