

中国企业联合会
中国企业家协会
中志盟管理顾问丛书



企业如何建立

QI YE RU HE JIAN LI LAO DONG FA LU GUAN XI

劳动法律关系

张立兴 编著

企业管理出版社

企业如何建立劳动法律关系

张立兴 编著

企业管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业如何建立劳动法律关系/张立兴编著. —北京: 企业管理出版社, 1999. 12

ISBN 7-80147-310-8

I. 企… II. 张… III. 劳动法-基本知识-中国 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 76621 号

书 名: 企业如何建立劳动法律关系

作 者: 张立兴 编著

责任编辑: 杜 敏 技术编辑: 晓 都

书 号: ISBN 7-80147-310-8/F·308

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100044

网 址: <http://www.ccc-ceda.org.cn/cbs>

电 话: 出版部 68414643 发行部 68414644 编辑部 68428387

电子信箱: editorOem@163.net SalesOem@PeoplesPace.net

印 刷: 三河市欣欣印刷有限公司

经 销: 新华书店

规 格: 850 毫米×1168 毫米 32 开 14.375 印张 347 千字

版 次: 2000 年 1 月第 1 版 2000 年 1 月第 1 次印刷

印 数: 5000 册

定 价: 27.80 元

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

编者话

在介绍本书内容前，先讲一个案例。唐某系国家注册建筑师，天津人。1997年3月受聘于北京某建筑设计公司，协商月薪壹万元人民币，未签订劳动合同。同时公司负责为唐某在京租赁一套两居室住房，月租金伍仟元人民币。9月唐某提出：不用公司租房了，自己想办法解决住宿问题。当然公司从10月份开始，要足额发放唐某的工资。10月公司以经营不好为由，决定全体职工只发半薪。每位职工工资条上均注明暂扣二字及所扣数额。12月8日唐某提出书面辞职，12月16日离开公司。1998年1月公司发给唐某1998年12月半月工资伍仟元人民币。其后唐某多次向公司索要10月、11月两个半月工资，共计壹万元人民币。在未果情况下，于3月向区劳动争议仲裁委员会提起申诉。要求：（1）退还暂扣款壹万元人民币；（2）支付暂扣款壹万元人民币25%的经济补偿金，共计贰仟伍佰元人民币；（3）1998年1月到3月的生活费（3月份唐某提走档案）；（4）仲裁费用由被申请人承担。被申请人则以唐某未按公司人事管理制度第五条的规定：员工辞职，应提前一个月书面通知公司，否则要承担本人一个月工资的经济补偿金，拒绝支付暂扣款壹万元人民币，折合成经济补偿金。本案仲裁结果企业全胜，后经法院一审、二审，最终判决是：因公司延付唐某的工资，程序不合法，故支付唐某贰仟伍佰元经济补偿金。我们不提建筑设计公司的做法是否合理，也不提他是否有人情味。只因一共才六条的人事管理制度中，第五条的规定，使企业少支付壹万元人民币。这就是对我们的启示，只要在签订劳

劳动合同和制定人事管理制度时遵守法律，那么在调解、仲裁、诉讼时就会得到有效的运用，而使企业处于有利的地位。这就够了吗，不够！这只是被动地遵守法律。我们要主动地遵守法律，这才是我们今天所要介绍这个内容的真正目的。

现在向大家介绍一下确定本书标题的过程，这将有利于各位了解和掌握本书的内容。开始写本书的目的是想给用人单位介绍一下如何运用有关劳动法律、行政法规，尽量避免劳动纠纷，就是发生劳动纠纷也不致使企业处于被动的地位，所以第一次确定的题目是《企业如何正确、充分地运用劳动法及其相应的法律、行政法规保护自己的权益》，后觉得太长就改成了《企业用工指南》。这两个题目所概括的内容，是没有差别的，均是在每一人力资源管理步骤上，按照相关的《劳动法》及其法律法规的规定去做，或不要触犯相应的法律法规。可是在编写的过程中发现，在实施有些人力资源管理步骤上，虽然能够做到不违法，但这时企业的有关利益得不到保证，或者说企业的利益具有不确定性，它对企业来讲是很危险的，这就是下面我们要谈到的企业利益危机点。这样在本书中，根据对《劳动法》及其相关法律、行政法规的理解和实际操作中的经验，在法律法规许可的条件下，对不同利益危机点提出了相应的、合法的防范措施。这时将题目改成了《企业如何正确、充分地运用劳动法及其相应的法律、行政法规最大可能地争取和保护自己的权益》。坦率地说，这时并没有真正地做到最大可能地争取企业的权益，或者说是无意识的，只是实现了主动地保护用人单位的权益。通过对不同的法律法规在人力资源管理过程中的运用，逐渐发现了《劳动法》第一条规定的“……，调整劳动关系，……”的真正含义，即用人单位可以通过运用法律许可或不禁止的方法，来争取自己的权益，这就是后面介绍的企业可争取利益点。这由两个层次的权益组成。第一，从法律规范的性质对相关法律规范进行分类，来正确地把握每一个规范的真

正内涵，来寻找出用人单位可争取的利益点。第二、法律法规没有进行规范的，但在实际人力资源管理中可通过用人单位自行规定或与劳动者协商而争取的利益点。我们统称之为可争取的利益点。这时才把本书所要表述的内涵真正地全部挖掘了出来，故确定了本书现在的题目《企业如何建立劳动法律关系》。劳动法律关系是依照《劳动法》及其相应的法律、行政法规建立起来的劳动关系。

主动地遵守法律要经过三个步骤：第一，在操作每一个人力资源管理步骤时，要充分地了解 and 掌握相关的法律法规，做到遵法守法；第二，在做到遵法守法的同时，结合以往的人力资源管理的实践经验，准确地发现和把握利益危机点，并且要制定出法律、行政法规许可的或者说法律、行政法规不禁止的防范措施；第三，在完成上两步工作的同时，要善于挖掘可争取利益点。即正确地把握每一个劳动法律、行政法规的法律规范的性质，并结合人力资源管理的经验发现和确定利益范围。

从本书的题目看，好象是一本理论性书籍，实际上这是一本实际操作性极强的书。它力争手把手地告诉企业的最高管理者，尤其是人力资源主管在几个主要的人力资源管理过程或步骤中的具体做法，并且列举了相关案例予以说明。

人力资源管理的过程是一个动态的、不断完善变化的过程，同时劳动关系的权利义务也千差万别，只能对几个主要程序予以介绍，很难涉及到全部的人力资源管理工作，所以在完成向大家介绍方法和实例说明后，为了使各位能够在更具体或较特殊人力资源管理工作中充分地保护和争取企业的权益，将《劳动法》及其一些常用的相关法律、行政法规附于书后，供大家参考使用。

为了不失本书的连贯性，为说明内容所列举的案例将全部汇总在书后，为此给各位带来的诸多不便，请多原谅。

再为了保证本书对全国各地区、各行业都具有指导意义，均

是以有关国家法律法规和部门规章作为法律依据，请在运用本书指导工作时，结合所在地区的相关地方性规章进行工作。

通过对本书的编写，使我们总结出了一套切实可行的，从制定各项人事管理制度、签订劳动合同及劳动合同变更、解除和终止的规范运作入手，在预防劳动纠纷发生的同时，主动地维护和争取用人单位利益的方法，并已开始各类企业中推广、实施，收效甚佳。请有此意的企业与作者联系，我们将为维护 and 争取用人单位——你的权益继续努力。

华北电力大学工商管理学院的郭京生副教授参加了本书的编写工作。

中国企业联合会、中国企业家协会陈英副理事长参加了本书的编写工作，并为本书的出版给予了大力帮助，同时，企业管理出版社的有关同志对本书的出版付出了辛苦的劳动，在此表示诚挚的感谢。

由于水平有限，时间仓促，书中难免有不足之处，敬请各位读者批评指正。

张之兴

1999年12月13日



张立兴,1960年12月出生。无线电本科、外贸大专、法律专修毕业,现在人力资源管理硕士研究生班学习;具有律师资格和企业法律顾问资格。从事过新产品的开发和研制,尤其是近几年来一直在外企、合资、私营企业从事人力资源管理与开发工作,负责过相关企业的招聘、职责核定、行政业绩考评与奖惩、保险福利、职业生涯规划等人事管理制度的建立和编制工作,能够熟练地运用《劳动法》及相关法律,现在中国企业联合会中志盟企业管理顾问公司担任人力资源管理与开发、劳动法律关系高级顾问。

BB1103107-

目 录

编者话	(1)
第一章 导 言	(1)
第一节 企业在劳动关系中权益的重要性	(1)
第二节 劳动关系在企业生存、发展过程中的地位	(5)
第三节 劳动法律关系的建立	(7)
第四节 建立劳动法律关系的法律依据	(8)
第五节 劳动法律的遵守	(12)
第六节 劳动法的具体运用	(14)
第二章 如何制定各项人事管理制度	(27)
第一节 人事管理制度的生效	(28)
第二节 招聘管理制度	(29)
第三节 行政奖惩管理制度	(47)
第四节 工作时间和休息休假管理制度	(52)
第五节 业绩考评与奖惩管理制度	(62)
第六节 工资管理制度	(65)
第七节 劳动保护和劳动条件	(75)
第八节 福利保险管理制度	(79)
第九节 培训管理制度	(80)
第三章 劳动合同的签订、变更、解除和终止	(83)

第一节 如何签订劳动合同	(83)
第二节 劳动合同的变更	(93)
第三节 劳动合同的解除	(95)
第四节 劳动合同的终止	(112)
一、配套案例	(115)
案例 2.1.1 违反劳动纪律被解除劳动合同	(115)
案例 2.1.2 擅自离岗按旷工处理	(116)
案例 2.2.1 用人单位不签订劳动合同一样赔偿	(118)
案例 2.2.2 企业解除劳动关系承担经济补偿	(119)
案例 2.2.3 事实劳动关系不成立不承担赔偿 责任	(120)
案例 2.2.4 超过试用期不能以不合格辞退职工	(122)
案例 2.2.5 延长试用期并以不合格辞退职工不 合法	(123)
案例 2.2.6 无试用期而以不符合录用条件为由解除 劳动合同违法	(125)
案例 2.2.7 职工不缴纳风险金不得除名	(126)
案例 2.2.8 职工不服从集资规定除名违法	(129)
案例 2.2.9 不能辞退不愿入股的职工	(131)
案例 2.3.1 上班打架不但予以行政处罚还予以了 经济处罚	(132)
案例 2.3.2 开除处分超过时效无效	(134)
案例 2.3.3 超过审批处分时效所做的处分无效	(135)
案例 2.3.4 因处分不合法定程序而无效	(137)
案例 2.3.5 除名和处分不能混用	(138)
案例 2.3.6 罚款超过规定标准无效	(140)
案例 2.4.1 拒绝加班处分无效	(141)

案例 2.4.2	拒绝连续加班开除无效	(143)
案例 2.4.3	拒付女职工产假工资违法	(145)
案例 2.4.4	停发女职工哺乳期工资违法	(147)
案例 2.4.5	结婚登记被解除劳动合同无效	(149)
案例 2.5.1	不能无故提高劳动定额	(150)
案例 2.5.2	未完成定额也不能低于当地最低工资 标准支付工资	(152)
案例 2.6.1	用人单位应同工同酬	(154)
案例 2.6.2	不能低于当地最低工资标准支付劳动者 报酬	(156)
案例 2.6.3	试用期内也不能低于当地最低工资标准 支付工资	(157)
案例 2.6.4	用人单位不得以实物充抵工资	(159)
案例 2.6.5	不得以经营亏损而拖欠工资	(160)
案例 2.6.6	完成定额计件后的工资应按加班工资 支付工资	(162)
案例 2.6.7	企业不得低于当地最低工资标准支付 工资	(164)
案例 2.6.8	企业不得以法院查封而拖欠员工 工资	(165)
案例 2.6.9	企业不能扣发员工工资	(166)
案例 2.7.1	女职工休产假期间不能被除名	(167)
案例 2.7.2	招用童工违法	(169)
案例 2.7.3	女职工依法享受生育保险待遇	(170)
案例 2.8.1	原单位应为外借人员办理保险	(171)
案例 2.9.1	培训费必须有支付凭证,才可让劳动者 赔偿	(172)
案例 2.9.2	试用期内辞职可不支付培训费	(174)

案例 2.9.3	不能把“出差费”当成“培训费”	(176)
案例 3.1.1	强迫续定劳动合同无效	(177)
案例 3.1.2	强迫职工加班违法	(178)
案例 3.1.3	试用期内的工资也不得低于当地最低工资 标准	(180)
案例 3.1.4	职工因工负伤企业必须支付医药费	(181)
案例 3.1.5	企业不得以女职工怀孕为由解除劳动 合同	(183)
案例 3.1.6	不得违反未成年工劳动保护的规定	(185)
案例 3.1.7	企业必须为职工办理社会保险	(187)
案例 3.1.8	因不同意岗位变动而解除劳动合同	(188)
案例 3.1.9	擅自安排职工内退无效	(189)
案例 3.1.10	企业随意扣发工资违法	(192)
案例 3.1.11	拒付加班工资无理	(193)
案例 3.1.12	职工有权要求订立无固定期限的劳动 合同	(195)
案例 3.3.1	协商解除劳动合同应当支付经济 补偿金	(197)
案例 3.3.2	医疗期满解除劳动合同，企业应支付 医疗费	(200)
案例 3.3.3	医疗期满企业应视情况调换工作 岗位	(202)
案例 3.3.4	医疗期满不能从事其它工作，可以解除 劳动合同	(203)
案例 3.3.5	不能胜任工作解除劳动合同，应支付 经济补偿金	(205)
案例 3.3.6	生产发生变化，也不得违法解除 劳动合同	(206)

案例 3.3.7	经营发生困难不能随意解除劳动合同	(208)
案例 3.3.8	以客观条件变化为由解除劳动合同	(210)
案例 3.3.9	经营状况变化解除劳动合同应支付 经济补偿金	(211)
案例 3.3.10	旷工超过法定期限被除名	(213)
案例 3.3.11	因上班打架被解除劳动合同	(214)
案例 3.3.12	业余学习不能占用工作时间	(215)
案例 3.3.13	严重影响工作秩序被开除	(216)
案例 3.3.14	不能乱用除名	(218)
案例 3.3.15	医疗期未满,用人单位不能解除劳动 合同	(219)
案例 3.3.16	病休期间不能视为自动离职	(221)
案例 3.3.17	企业应当严格执行医疗期的规定	(222)
案例 3.3.18	试用期内患病,企业解除劳动合同 违法	(224)
案例 3.3.19	延长医疗期后解除劳动合同	(226)
案例 3.3.20	企业应当认真区分何为身体不符合 录用条件	(228)
案例 3.3.21	试用期内发生工伤不能解除劳动 合同	(230)
案例 3.3.22	因拒绝三陪而劳动者解除劳动合同 ...	(231)
案例 3.3.23	违反提供劳动条件的约定解除劳动 合同	(233)
案例 3.3.24	试用期内劳动者可随时解除劳动 合同	(235)
案例 3.3.25	企业未按时支付劳动报酬而解除劳动 合同	(236)

案例 3.3.26 因劳动条件恶劣劳动者解除劳动合同	(238)
案例 3.3.27 企业不能因职工不加班而扣发工资	(239)
案例 3.4.1 不能以终止劳动合同代替解除劳动合同	(241)
二、综合案例	(243)
1. 因用人单位超期解除劳动合同而提起的申诉	(243)
2. 因用人单位解除劳动合同而提起的申诉	(255)
三、现行常用劳动法律法规	(260)
中华人民共和国劳动法	
(1994 年 7 月 5 日第八届全国人民代表大会常务委 员会第八次会议通过)	(260)
• 综合类 •	(278)
• 劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国 劳动法〉若干问题的意见》的通知	
(1995 年 8 月 4 日 劳部发〔1995〕309 号)	(278)
• 劳动部办公厅印发《关于〈劳动法〉若干条文的 说明》的通知	
(1994 年 9 月 5 日 劳办发〔1994〕289 号)	(298)
• 劳动部关于发布《违反〈中华人民共和国劳动 法〉行政处罚办法》的通知	
(1994 年 12 月 26 日 劳部发〔1994〕532 号)	(313)
• 合同 •	(318)
• 劳动部关于发布《违反〈劳动法〉有关劳动合同 规定的赔偿办法》的通知	
(1995 年 5 月 10 日 劳部发〔1995〕223 号)	(318)
• 劳动部关于印发《违反和解除劳动合同的经济	

补偿办法》的通知 (1994 年 12 月 3 日 劳部发〔1994〕481 号)	(321)
• 工资 •	(324)
劳动部关于印发《工资支付暂行规定》的通知 (1994 年 12 月 6 日 劳部发〔1994〕489 号)	(324)
劳动部关于印发《对〈工资支付暂行规定〉有关 问题的补充规定》的通知 (1995 年 5 月 12 日 劳部发〔1995〕226 号)	(329)
劳动部关于印发《企业最低工资规定》的通知 (1993 年 11 月 24 日 劳部发〔1993〕333 号)	(333)
劳动部关于《实施最低工资保障制度》的通知 (1994 年 10 月 8 日 劳部发〔1994〕409 号)	(341)
• 劳动安全和保护 •	(343)
建设项目(工程)劳动安全卫生监察规定 (1996 年 10 月 17 日 劳动部令第 3 号)	(343)
禁止使用童工规定 (1991 年 4 月 15 日 国务院令第 81 号)	(349)
劳动部关于颁布《未成年工特殊保护规定》的通知 (1994 年 12 月 9 日 劳部发〔1994〕498 号)	(353)
女职工劳动保护规定 (1988 年 7 月 21 日 国务院令第 9 号)	(358)
劳动部关于《女职工劳动保护规定》问题解答 (1989 年 1 月 20 日 劳安字〔1989〕1 号)	(361)
女职工禁忌劳动范围的规定 (1990 年 1 月 18 日 劳安字〔1990〕2 号)	(364)
• 就业 •	(366)
劳动部关于印发《就业登记规定》的通知 (1995 年 9 月 12 日 劳部发〔1995〕365 号)	(366)

劳动部、公安部、外交部、对外贸易经济合作部 关于颁发《外国人在中国就业管理规定》的通知 (1996年1月22日 劳部发〔1996〕29号)	(369)
劳动部办公厅关于贯彻实施《外国人在中国就业 管理规定》有关问题的通知 (1996年4月19日 劳办发〔1996〕65号)	(382)
劳动部办公厅对《关于台港澳人员免办就业证问题 的请示》的复函 (1996年8月28日 劳办发〔1996〕173号)	(384)
劳动部办公厅关于做好《台港澳人员和外国人在 中国内地就业管理工作》有关问题的通知 (1996年11月4日 劳办发〔1996〕236号)	(385)
• 培训 •	(387)
中华人民共和国职业教育法 (1996年5月15日 第八届全国人民代表大会常务 委员会第十九次会议通过)	(387)
劳动部、国家经贸委关于印发《企业职工培训规定》 的通知 (1996年10月30日 劳部发〔1996〕370号)	(395)
• 社会保险 •	(401)
劳动部关于发布《企业职工工伤保险试行办法》 的通知 (1996年8月12日 劳部发〔1996〕266号)	(401)
劳动部关于发布《企业职工生育保险试行办法》 的通知 (1994年12月14日 劳部发〔1994〕504号)	(420)
• 考核和奖励 •	(423)
工人考核条例	

(1990 年 7 月 12 日 劳动部令第 1 号)	(423)
企业职工奖惩条例	
(1982 年 4 月 10 日 国发〔1982〕59 号)	(428)
劳动人事部关于《企业职工奖惩条例》若干问题 的解答意见	
(1983 年 1 月 24 日 劳人部〔1983〕2 号)	(434)
国营企业辞退违纪职工暂行规定	
(1986 年 7 月 12 日 国发〔1986〕77 号)	(438)
劳动部关于《国营企业辞退违纪职工暂行规定》 若干问题解答	
(1987 年 12 月 17 日 劳人劳〔1987〕31 号)	(440)