

HR

人 力 资 源 法 律 实 务 丛 书

QIYE RENLI ZIYUAN FAWU QUANJIE

企业人力资源 法务全解

黄乐平 等◎编著

成功解决企业人力资源管理法务难题的**必备工具**

- 如何签订劳动合同·操作方法与要诀
- 工资、工作时间与休假制度·政策理解与应用
- 社会保险的劳动法适用·法律规定与实施办法
- 劳动合同的解除与终止·企业减员指引
- 劳动争议的正确处理·处理程序与技巧
- 北京、上海、天津、广东、江苏等各地地方性法规·更具实务操作性

随书附赠超值光盘



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

HR

人 力 资 源 法 律 实 务 丛 书

QIYE RENLI ZIYUAN FAWU QUANJIE

企业人力资源 法务全解

撰稿人：黄乐平 韩世春 刘升期

成功解决企业人力资源管理法务难题的 **必备工具**



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源法务全解 / 黄乐平编著. — 北京:
法律出版社, 2007. 8
ISBN 978 - 7 - 5036 - 7550 - 8

I. 企… II. 黄… III. 企业管理—劳动力资源—
资源管理—劳动法—中国 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 107343 号

©法律出版社·中国

责任编辑/张 戢

装帧设计/汪奇峰

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京中科印刷有限公司

责任印制/吕亚莉

开本/787×960 毫米 1/16

印张/30 字数/575 千

版本/2007 年 9 月第 1 版

印次/2007 年 9 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

苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 978-7-5036-7550-8

定价:49.00 元

光盘号:ISBN 978-7-900160-95-9

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

目 录

第一章 用人单位招录员工时的劳动法适用	(3)
经典案例 1:企业用人,应该给求职者平等的就业机会	(3)
经典案例 2:非法用工,企业要承担相应的责任	(4)
第二章 签订劳动合同时的劳动法适用	(9)
第一节 劳动合同的签订	(9)
一、签订劳动合同时,用人单位不得非法收取押金、扣押职工身份证 件	(9)
经典案例 1:用人单位扣押职工身份证、收取押金合法吗	(9)
二、劳动合同的签订	(11)
经典案例 2:没有签订书面的劳动合同,能否主张口头约定的违 约金	(11)
三、无效的劳动合同	(17)
经典案例 3:采取欺诈手段签订的劳动合同不具有法律效力	(17)
四、无效劳动合同的处理	(21)
经典案例 4:劳动者以假学历骗得劳动合同,工资该怎么付	(21)
五、无固定期限劳动合同	(25)
经典案例 5:职工在单位工作 10 年以上,用人单位必须与之续签 无固定期限劳动合同吗	(25)
六、新《劳动合同法》中签订无固定期限劳动合同的范围得到了扩 大,有利于保障就业的稳定	(29)
经典案例 6:工作不到十年,但连续签了三次劳动合同,能否要求 签订无固定期限的劳动合同	(29)
七、集体劳动合同的签订	(32)
经典案例 7:已经生效的集体合同对不赞成集体合同的员工有约 束力吗	(32)
八、集体合同与一般劳动合同的区别	(38)
经典案例 8:集体合同期内,一般劳动合同到期能够终止一般劳 动合同吗	(38)

第二节 劳动合同试用期	(45)
一、劳动合同试用期的规定	(45)
经典案例 1: 劳动合同必须要约定试用期吗? 试用期内的工资有 无标准	(45)
二、新《劳动合同法》中试用期的规定更有利于保障职工权益	(49)
经典案例 2: 两年半的劳动合同试用期最长为多长	(49)
三、试用期内劳动合同的解除	(51)
经典案例 3: 试用期后, 能否以试用期内被证明不具备录用资格 为由解除劳动合同	(51)
第三节 劳动合同的变更	(55)
经典案例 1: 单方面解除劳动合同的行为不具有法律效力	(55)
第三章 工资的劳动法适用	(61)
经典案例 1: 公司发的各种待遇中, 哪些属于工资	(61)
经典案例 2: 劳动者付出同等劳动, 应该享受同等的工资待遇	(65)
经典案例 3: 拖欠、克扣工资, 用人单位付出的会更多	(66)
经典案例 4: 职工未提供正常劳动, 单位可低于最低工资标准发 放工资	(70)
经典案例 5: 用人单位可以任意决定工资的发放吗	(77)
经典案例 6: 安排加班的, 加班工资应该以什么标准支付	(79)
经典案例 7: 参加工会活动和共青团活动期间的工资该如何支付	(81)
经典案例 8: 员工休病假, 单位怎么支付病假期间的工资	(83)
经典案例 9: 提成工资怎么计算	(85)
第四章 劳动者工作时间与休假的劳动法适用	(89)
经典案例 1: 标准工作时间制是怎么规定的	(89)
经典案例 2: 什么是不定时工作制和综合计算工时制	(90)
经典案例 3: 法定节假日的工资该如何支付	(93)
经典案例 4: 职工休假的, 单位该如何支付待遇	(95)
经典案例 5: 单位应当合理地安排加班时间, 不能打疲劳战	(97)
经典案例 6: 怎么安排加班才是合法的	(99)
经典案例 7: 哪些情况下可以不受加班时间的限制	(101)
第五章 特殊保护女职工和未成年工的劳动法适用	(105)
一、女职工的特殊劳动保护	(105)
经典案例 1: 因为应聘者是女性, 就不录用, 是否非法	(105)
二、女职工在四期内的特殊保护	(107)

经典案例 2:女职工经期的特别规定	(107)
经典案例 3:女职工孕期的特殊保护	(108)
经典案例 4:女职工产期的特殊保护	(111)
经典案例 5:女职工哺乳期的特殊保护	(115)
三、女职工在孕期、产期、哺乳期内待遇	(117)
经典案例 6:计件工资员工,哺乳期是否照发工资	(118)
四、女职工在三期内的劳动合同的特殊保护	(119)
经典案例 7:怀孕期间,能否解除劳动合同	(119)
五、未成年工的特殊劳动保护	(122)
经典案例 8:未成年工能否从事高劳动强度工作	(122)
第六章 保障劳动者劳动安全卫生的劳动法适用	(131)
一、用人单位应确保劳动者的劳动安全	(131)
经典案例 1:未经过岗前培训,导致受伤,是否需要支付工伤待遇	(131)
二、特殊作业的从业限制	(136)
经典案例 2:能否安排没有焊接技术的员工从事焊接作业	(136)
三、遵守安全操作规程	(139)
经典案例 3:职工违章操作发生事故该如何处理	(139)
四、危险行业的健康检查	(140)
经典案例 4:从事有害工种,导致身体不适,是否必须按照职业病处理	(140)
第七章 社会保险的劳动法适用	(153)
第一节 工伤保险	(153)
一、《工伤保险条例》的适用范围	(153)
经典案例 1:工伤保险费的缴纳是否包括临时工	(153)
二、认定工伤的情形	(156)
经典案例 2:工作过程中上厕所受伤能否认定为工伤	(156)
三、视同工伤的情形	(157)
经典案例 3:在工作岗位突发疾病,经抢救 48 小时无效死亡能否认定为工伤	(157)
四、不予认定工伤的情形	(160)
经典案例 4:醉酒驾驶发生交通事故能否认定为工伤	(160)
五、职业病的范围	(161)
经典案例 5:中暑能否诊断为职业病	(161)
六、工伤认定程序	(162)

经典案例 6: 给包工头干活受伤, 应怎样申请工伤认定	(162)
七、劳动能力鉴定程序	(169)
经典案例 7: 用人单位如何为职工申请劳动能力鉴定	(169)
八、对劳动能力鉴定结论有异议的处理	(173)
经典案例 8: 对于劳动能力鉴定结论不服怎么办	(173)
九、1 级至 4 级伤残的工伤待遇	(175)
经典案例 9: 1 级至 4 级伤残农民工主张一次性享有工伤待遇, 用 用人单位应如何支付	(175)
十、5 级至 6 级伤残的工伤待遇	(182)
经典案例 10: 工伤职工 5 级伤残, 是否可选择保留劳动关系	(182)
十一、7 级至 10 级伤残的工伤待遇	(185)
经典案例 11: 8 级伤残, 合同期满用人单位是否可以不续签合同	(185)
十二、工伤死亡待遇	(186)
经典案例 12: 供养亲属有退休金, 还可以享有亲属抚恤金吗	(186)
十三、工伤待遇支付主体	(189)
经典案例 13: 用人单位未缴纳工伤保险费, 工伤待遇应由谁支付	(189)
经典案例 14: 公司缴纳了工伤保险, 工伤死亡待遇应由谁支付	(190)
十四、工伤与第三人侵权的竞合	(193)
经典案例 15: 交通事故导致的工伤, 应怎样享有工伤待遇	(193)
经典案例 16: 侵权第三人支付赔偿后, 如何获得工伤待遇	(194)
第二节 基本养老保险	(196)
一、养老保险的适用范围	(196)
经典案例 1: “临时工”是否属企业办理社会保险缴纳的范畴	(196)
二、基本养老保险费缴纳的基数及缴纳比例	(200)
经典案例 2: 公司应按什么标准缴纳及扣缴基本养老保险费	(200)
三、老职工视同缴纳年限	(206)
经典案例 3: 连续工作年限与享受基本养老保险金的关系	(206)
四、退休日期的确定	(208)
经典案例 4: 身份证记录与职工登记档案记载不一致, 退休年龄 的确定	(208)
五、提前退休的情形	(208)
经典案例 5: 患病后完全丧失劳动能力, 能否办理提前退休	(208)

六、基本养老金的计算	(210)
经典案例 6: 实行基本养老保险制度前参加工作, 退休后可以享 受哪些基本养老保险待遇	(210)
第三节 医疗保险	(223)
一、基本医疗保险的强制性	(223)
经典案例 1: 合同约定企业无须为职工缴纳社会保险费, 企业还 须缴纳基本医疗保险费吗	(223)
二、基本医疗保险缴费基数和缴费比例	(227)
经典案例 2: 用人单位按职工基本工资缴纳基本医疗保险费, 是 否符合法律规定	(227)
三、退休人员的医疗保险费	(230)
经典案例 3: 退休后基本医疗保险费应由谁缴纳	(230)
四、统筹基金和个人账户	(232)
经典案例 4: 个人账户由哪些项目组成	(232)
五、个人账户的适用和继承	(237)
经典案例 5: 个人账户余额是否可以继承	(237)
六、医疗费用的支付	(238)
经典案例 6: 患病治疗哪些项目可以报销	(238)
第四节 失业保险的法律适用	(251)
一、失业保险的适用范围	(251)
经典案例 1: 农民工失业后可以领取失业保险金吗	(251)
二、失业保险缴费基数和缴费比例	(253)
经典案例 2: 用人单位缴纳失业保险费的基数是否正确	(253)
三、职工享受失业的条件	(254)
经典案例 3: 领取失业保险金必须具备哪些条件	(254)
四、失业保险待遇的申领	(258)
经典案例 4: 失业后, 领取失业保险金需要办理哪些手续	(258)
五、失业保险待遇的核定	(262)
经典案例 5: 失业后可以享受哪些待遇	(262)
第五节 生育保险	(272)
一、生育保险的适用范围	(272)
经典案例 1: 个体工商户是否应为女职工缴纳生育保险费	(272)
二、生育保险的缴费基数与缴费比例	(273)
经典案例 2: 女职工本人需要缴纳生育保险费吗	(273)
三、女职工享有生育保险待遇的条件	(275)

经典案例3:符合哪些条件才能享有生育保险待遇	(275)
四、生育保险待遇的申领	(275)
经典案例4:生育保险待遇应由谁申领	(275)
五、生育保险待遇的核定	(277)
经典案例5:生育期间哪些费用可以通过生育保险基金支付	(277)
第六节 住房公积金	(282)
一、住房公积金适用范围	(282)
经典案例1:外资企业驻天津市代表机构是否需为职工缴存住房 公积金	(282)
二、住房公积金缴纳的基数及缴纳比例	(283)
经典案例2:刚参加工作的职工,应如何缴存住房公积金	(283)
三、住房公积金的登记、变更与注销	(289)
经典案例3:终止劳动关系后,住房公积金应如何处置	(289)
四、住房公积金账户存额的继承	(292)
经典案例4:职工死亡后,住房公积金账户中存额应如何处置	(292)
五、住房公积金的提取	(293)
经典案例5:建造自住房,住房公积金的提出	(293)
六、住房公积金贷款	(305)
经典案例6:个体工商户是否可以申请住房公积金贷款	(305)
第八章 劳动合同解除、终止的劳动法适用	(311)
经典案例1:单位同意员工辞职,怎么还要给经济补偿金	(311)
经典案例2:员工严重违纪,单位解除劳动合同不需要支付经济 补偿金	(313)
经典案例3:迟一天发工资,劳动者要求解除劳动合同并支付经 济补偿金	(315)
经典案例4:采取末位淘汰制,就能淘汰员工吗	(318)
经典案例5:劳动合同应该怎么解除才算合法	(319)
经典案例6:经济性裁员需要履行合法的手续,并支付经济补 偿金	(321)
经典案例7:不签劳动合同,单位同样要支付解除劳动关系的经 济补偿金	(324)
经典案例8:单位支付一次性经济补偿金时,应该扣除相应的个 人所得税吗	(330)
经典案例9:单位该以什么理由解除劳动合同,才能取得最理想的 效果	(332)

经典案例 10:单位内部规章能修改劳动合同约定的合同期限吗	(334)
经典案例 11:企业需要用好保密协议,保护自己的合法权益	(336)
经典案例 12:事实劳动关系的解除与终止	(339)
第九章 劳动争议的正确处理	(345)
经典案例 1:什么是劳动争议	(345)
经典案例 2:劳动仲裁委员会都处理哪些案件	(348)
经典案例 3:劳动争议仲裁案件该在哪里仲裁	(350)
经典案例 4:发生劳动争议的,该在多长时间內申请仲裁,怎么计算	(353)
经典案例 5:劳动仲裁只能在争议发生之日起六十日內提出吗	(356)
经典案例 6:达成调解协议但未签收调解书,调解生效吗	(358)
经典案例 7:什么是劳动争议仲裁的部分裁决	(359)
经典案例 8:劳动争议仲裁委员会过期不下裁决书怎么办	(361)
经典案例 9:谁都可以签收仲裁委员会的裁决书吗	(363)
经典案例 10:劳动争议仲裁裁决怎么执行	(365)
经典案例 11:不申请仲裁就不能上法院起诉吗	(367)
第十章 劳动保障监察	(371)
经典案例 1:劳动保障监察大队什么都可以管吗	(371)
经典案例 2:劳动保障监察有地域划分吗	(372)
经典案例 3:劳动保障监察部门对多长时间內的违法行为有权处理	(374)
经典案例 4:劳动保障监察调查案件有没有期限的限制	(375)
经典案例 5:劳动保障监察部门违法行政的,企业如何应对	(377)
经典案例 6:劳动者要求补交社会保险的,用人单位应该怎么处理	(380)
经典案例 7:行政复议与行政诉讼	(382)
附录	(387)
附录 1:中华人民共和国劳动合同法	(389)
附录 2:《中华人民共和国劳动法》及劳动部对其若干条文的说明	(403)
附录 3: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	(423)
附录 4:劳动合同范本	(436)
附录 5:本书所附光盘内容目录	(457)

第一章 用人单位招录员工时的 劳动法适用

- ◎ 企业用人,应该给求职者平等的就业机会
- ◎ 非法用工,企业要承担相应的责任

第一章 用人单位招录员工时的劳动法适用

经典案例1:企业用人,应该给求职者平等的就业机会

[案例]:

蔡某是一所大学市场营销专业的女大学生,今年的6月份将从大学毕业走向社会。从3月份开始,蔡某就一直穿梭于各种各样的招聘会,投了大量的简历,希望能找到一份比较满意的工作。其间也有一些单位让她去参加过面试,有好几家单位在面试的时候都有笔试,并且要求每个求职者交纳50元的面试费,还有几家单位虽然没有收面试费,但在面试的最后关头,以想招个男生跑业务,女生不适合经常性出差为由,委婉地将其拒绝了。一次又一次的求职失败,让蔡某对就业已经产生了一种抵触的情绪。

[评析]:

我国宪法规定,中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。劳动者的平等就业权,就是我国宪法确定的公民平等权的具体体现。劳动法和妇女权益保护法有规定,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视;妇女享有与男子平等的就业权利,在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

附:优先招用残疾人,属于就业歧视吗?

[案例]:

某公司在报纸上刊登了一起招聘会计的广告,要求有会计证。刘某得知这一消息后,就去参加了应聘,与她同时参加应聘的还有一位腿部有残疾的男会计。经过三轮的面试,该单位最终录用了男会计。刘某对此不满,找到该单位的领导,说:“我每次面试都很好,你们不能看我是女的就不用我,不能搞就业歧视。”企业领导告诉她说:“你们两个都比较好,但是考虑到他是残疾人,就业不容易,所以就把这个职位给了他,希望你能理解”。请问,该企业优先录用残疾人的行为是就业歧视吗?

[评析]:

该单位的做法并不构成就业歧视。残疾人是社会弱势群体,无论是在社会活动,还是在就业方面,始终处于劣势,因此,为了保障残疾人的合法权益,国家鼓励企业对残疾人就业予以积极的扶持和照顾。《残疾人保障法》第30条规定:“国家

推动各单位吸收残疾人就业,各级人民政府和有关部门应当做好组织、指导工作。机关、团体、企业事业组织、城乡集体经济组织,应当按一定比例安排残疾人就业,并为其选择适当的工种和岗位。”所以,该企业优先安排残疾人就业,是受到法律保护与鼓励的行为。

法律法规链接

1.《中华人民共和国劳动法》:

第十二条 劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条 妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

2.《中华人民共和国妇女权益保障法》:

第二十二条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

第二十三条 各单位在录用职工时,除不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

3.《女职工劳动保护规定》:

第三条 凡适合妇女从事劳动的单位,不得拒绝招收女职工。

4.《劳动力市场管理规定》:

第十条 禁止用人单位招用人员时有下列行为:

- (一)提供虚假招聘信息;
- (二)招用无合法证件的人员;
- (三)向求职者收取招聘费用;
- (四)向被录用人员收取保证金或抵押金;
- (五)扣押被录用人员的身份证等证件;
- (六)以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。

第十一条 用人单位在招用职工时,除国家规定不适合从事的工种或者岗位外,不得以性别……为由拒绝录用或者提高录用的标准。

第三十四条 用人单位违反本规定第十条规定的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以 1000 元以下罚款;对当事人造成损害的,应承担赔偿责任。

经典案例 2:非法用工,企业要承担相应的责任

[案例]:

唐某是河南人,今年还不满 16 周岁,因为家庭经济困难,唐某初中未毕业,就不得不和村里一些年轻人一道外出打工,以维持生活。经一些早先出来打工的人

的介绍,唐某到了浙江某地的一家机械设备厂做了一名机床工。由于自己没有达到16周岁,厂方为了避免劳动部门的检查,就向唐某提出由厂里为其办理假的身份证,将其年龄改为17周岁,并借机压低了唐某的工资待遇。

由于厂方在上岗前没有对唐某进行岗前培训,唐某对机床的安全操作不是很了解,结果上岗没几天,由于自己的操作失误就发生了工伤事故,右手的大拇指被冲床砸成粉碎性骨折,功能完全丧失。厂方在为唐某支付了部分的医疗费后,以其违反操作程序,给厂里造成了经济损失为由,没有给予唐某任何经济补偿就打发回家。唐某找到厂里领导,要求厂里支付全部的医疗费用,并给予一定的经济补偿,此要求没有得到领导的同意,并被告知限期搬出厂里的宿舍。在万般无奈中,唐某在老乡的帮助下,找到了当地的劳动行政部门,请求劳动行政部门给予帮助和处理。劳动部门对该企业进行了调查,发现了企业存在的违法问题,对企业进行了经济处罚,并责令企业按照相关的规定对唐某的问题妥善处理。

[评析]:

根据《劳动法》第15条、《未成年人保护法》第38条的规定,禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人,特殊行业必须招用未满16周岁的未成年人的,必须依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。用人单位违法招用未满16周岁的未成年人的,由劳动行政部门责令改正,处以罚款;情节严重的,由工商行政管理部门吊销营业执照。

本案中,企业明知唐某是未满16周岁的未成年人,但为了节约生产成本,仍然招用唐某。并采取伪造身份证的方式以逃避劳动部门的检查,其行为已经违反了劳动法关于禁止招用未满16周岁未成年人的规定,构成了非法用工。

[专家点评]:

所谓非法用工,是指无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位招用劳动者,或者用人单位使用童工的行为。根据我国法律的规定,招用劳动者的用人单位,必须是依据法律规定登记成立的,具备用人资格的企业法人、私营企业、个体工商户以及其他组织。企业非法用工,游离于法律的监管范围之外,其行为必将侵害到劳动者的合法权益。

从企业角度而言,应当在招聘阶段采取积极的措施进行把关。在劳动者求职时,企业可以要求其提供身份证明材料,包括身份证、学历证等,对不满16周岁的求职者,一律不予招用。录用后发现不满16周岁的,企业应当予以辞退。

法律法规链接

1.《中华人民共和国劳动法》:

第十五条 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人,必须依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。

2.《中华人民共和国未成年人保护法》:

第三十八条 任何组织或者个人不得招用未满十六周岁的未成年人,国家另有规定的除外。

任何组织或者个人按照国家有关规定招用已满十六周岁未满十八周岁的未成年人的,应当执行国家在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面的规定,不得安排其从事过重、有毒、有害等危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。

第二章 签订劳动合同时的劳动法适用

- ④ 用人单位扣押职工身份证、收取押金合法吗
- ④ 没有签订书面的劳动合同,能否主张口头约定的违约金
- ④ 采取欺诈手段签订的劳动合同不具有法律效力
- ④ 劳动者以假学历骗得劳动合同,工资该怎么付
- ④ 职工在单位工作10年以上,用人单位必须与之续签无固定期限劳动合同吗
- ④ 工作不到十年,但连续签了三次劳动合同,能否要求签订无固定期限的劳动合同
- ④ 已经生效的集体合同对不赞成集体合同的员工有约束力吗
- ④ 集体合同期内,一般劳动合同到期能够终止一般劳动合同吗
- ④ 劳动合同必须要约定试用期吗?试用期内的工资有无标准
- ④ 两年半的劳动合同试用期最长为多长
- ④ 试用期后,能否以试用期内被证明不具备录用资格为由解除劳动合同
- ④ 单方面解除劳动合同的行为不具有法律效力