

企业法律风险防范与管理丛书

人力资源管理法律地图

——公司劳动法应用操作指南

王冰
著

避开人力资源管理领域中的法律陷阱和地雷



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

企业法律风险防范与管理丛书

人力资源管理法律地图

——公司劳动法应用操作指南

王冰著

避开人力资源管理领域中的法律陷阱和地雷



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理法律地图:公司劳动法应用操作指南/王冰著. —武汉:
武汉大学出版社, 2007. 10

企业法律风险防范与管理丛书

ISBN 978-7-307-05879-8

I. 人… II. 王… III. 公司—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 151408 号

责任编辑:张欣

责任校对:黄添生

版式设计:詹锦玲

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: wdp4@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷:湖北恒泰印务有限公司

开本: 720×1000 1/16 印张: 21.5 字数: 312 千字 插页: 1

版次: 2007 年 10 月第 1 版 2007 年 10 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-05879-8/D·768 定价: 30.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

作者简介

王冰，资深执业律师，经济、民事法律事务专家。

执业以来，王律师一直致力于企业经营管理法律的研究与办理，积累了极其丰富的企业经营诉讼与非诉实战经验；同时先后担任了诸多企业的常年法律顾问，深谙企业的经营运作之道，给企业经营的现实问题分析乃至解决以有效的助力。

他在企业劳动法领域，具有丰富的法律理论和实践经验，处理劳动争议案件数百起，参与多家公司规章制度的建设和项目的法律规划。其课程特色在于，结合大量劳动关系管理和劳资纠纷案例，介绍企业劳动关系管理中的常见问题与解决方法，指导如何避免和预防法律纠纷，实现可预期的人力资源管理。

王律师根据多年深入企业任职企业经营法律顾问的丰富经验，将大量鲜活生动的企业案例融入图书之中，使读者获益匪浅。

王律师在国内外培训过的企业近百家，学员上千人，学员将所学法律技能运用在企业经营管理活动的操作中产生了明显效果。

王冰律师的联系方式是：falvsalon625@gmail.com。

您也可以登录公司法律风险防范沙龙 www.falvsalon.com.cn，与王冰律师共同探讨公司法律风险管理。



图书使用指南

1. 本书结构

因为地图的如下特性：

- 非常实用的指南
- 能够有针对性地提供许多附加实用工具
- 一目了然的安排

所以我喜欢以地图的方式来编排培训手册或者出版物，尽力让它符合“地图”的特性，即：实用、便捷、易懂。本书就是其中的法律地图代表作，它绘制的是企业人力资源管理过程中的法律地图，让你提前避开人力资源管理领域中的法律陷阱和地雷，提前把握前进道路情况，做正确的人力资源管理法律准备工作，让人力资源管理工作更加合法、科学、专业。

本书作为人力资源管理领域的法律实战工具书，前身是我在过去十多年资料和实战案例积累的基础上编制而成的培训学员手册。这些年里，蒙很多培训班学员的偏爱，广为传播。有许多学员专门来函或发来电邮，提出自己的想法，与我分享他们接触的劳动法典型案例，正是受他们的鼓励，本书才得以持续改版，满足了劳动法工作实战的需要，有效帮助你和你的企业学习、了解和使用目前国内最新、最实用、最有效的劳动法资讯与技巧，协助企业防范劳动风险。

你会注意到，我将立足人力资源管理实际工作，以尽量浅显易懂的方式阐释劳动法问题。本书非常注重大量劳动法实战案例的运用，力争通过控辩双方的交锋、法官判决意见要点提示，带来强烈的现场感，让你能在真实的场境中感悟劳动法有关法律技术的运用

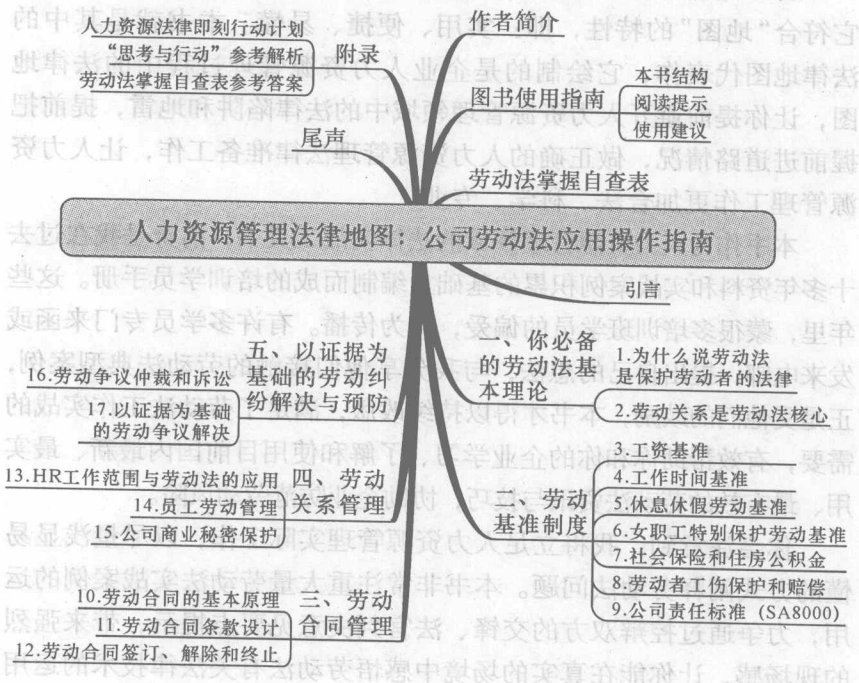


策略,从而使本书生动、实用、有效,给你提供借鉴。

除了案例之外,就合同实战技术的呈现方式,我将充分使用实战分析、练习和模拟交互讨论,用生动且深入浅出的方式,通过丰富的案例分析与讨论等培训界广泛运用的高效训练方法,使你能够全面理解人力资源法律管理实用工作方法与策略,有效提升企业的人力资源。同时,也将一改法律深奥、枯燥的印象,让你品味快速掌握运用自如法律工具的乐趣。

我希望通过本书,让你获得如下收获:

- 提高 HR 劳动关系常见问题的处理和操作能力,帮助建立行为规范和模式;
- 从签订劳动合同、履行劳动合同到解除劳动合同等企业用工的全流程劳动关系管理提供完整的解决方案;
- 企业如何有效避免劳动争议,如发生劳动争议如何取得主动地位,解决企业劳动用工的后顾之忧;
- 提高企业风险防范能力,促进企业安全运营。





导引部分。该部分以较大篇幅提供了有针对性的本书使用指南，以方便您更快、更容易地掌握本书主要功能、小技巧以及使用各种“快捷键”，比如本书中的主要阅读提示符、充分利用网络资源建议以及充分思考与行动建议。此外，本书提供了劳动法掌握自查表供你了解你的能力状况，在引言则概要介绍了有关本书的基本思考。

第一部分：你必备的劳动法基本理论。在本部分我将介绍您应知应会的劳动法基本理论，包括为什么说劳动法是保护劳动者的法律，以及劳动法的核心——劳动关系。阅读这一部分以后，您就能从更深层次来理解您所面对的人力资源法律问题。

第二部分：劳动基准制度。我将介绍人力资源法律中最基本的一些制度内容，包括制度的把握，包括工资、工作时间、休息休假、女职工特别保护、社会保险和住房公积金、劳动者工伤保护和赔偿；此外，作为延伸内容，我还专门介绍了公司责任标准（SA8000）的一些内容，对您会有一些启发。

第三部分：劳动合同管理。这部分主要阐述一些关于合同签约的要点，首先分析劳动合同的基本原理，进而具体介绍劳动合同条款设计，微观层面完成以后，我会再向您介绍略微宏观的劳动合同签订、解除和终止实用技巧。

第四部分：劳动关系管理。这是人力资源管理法律问题中比较重要，也是问题比较多的一块，一开始我就会介绍 HR 工作范围与劳动法的应用，进而介绍员工劳动管理与公司商业秘密保护等员工管理中的焦点问题。

第五部分：以证据为基础的劳动纠纷解决与预防。我会首先向您介绍如何进行劳动争议仲裁和诉讼，在掌握了这些基本要点之后，您还需要掌握更进一步的纠纷“制胜术”，即实现以证据为基础的劳动争议解决。

附加资源。我在这里为您制定了即刻行动计划，这部分所占内容少，但可发挥重大作用，绝对不要错过，此外还提供了正文中“思考与行动”栏目的部分参考解析。

另外，为增强本书效果，我正式推荐人力资源管理最大的网络



平台 www.hrsalon.org, 这里有各种强大的人力资源管理工具, 是迅速成为人力资源管理专家的一条捷径。

2. 阅读提示

作为对正文的辅助, 为你提供丰富而有价值的成功标杆企业、法律法规知识、实战建议、警告提醒等附加内容, 我在本书中运用了阅读提示框, 以及有关内容的主题专栏。

本手册阅读提示框有七类:

(1)“参考资源”阅读提示框: 介绍你可能会用到的一些资源, 如重要网站、好用的人力资源法律管理工具等。

(2)“提醒”阅读提示框: 让你值得警惕、关注的公司劳动法问题。

(3)“小知识”阅读提示框: 补充提供有关公司劳动法的基础知识。

(4)“实战建议”阅读提示框: 提供我在企业人力资源法律管理一线的鲜活实战技巧。

(5)“关键词”阅读提示框: 提供一些公司劳动法重要名词的解读。

(6)“法律法规”阅读提示框: 与正文相关的重要法律法规的介绍。

(7)“标杆借鉴”阅读提示框: 非常重要的提示框, 通过它们你会了解在与你平行的世界上, 一些人力资源法律管理成功者是如何运作的。鉴于“世界是平的”, 里面有许多国外案例, 与国内企业的成功个案相得益彰。

阅读提示框类似于培训上我不断穿插给学员参考的资料和提醒, 专栏则类似于我发给学员的活页资料, 如同它们活跃了培训现场一样, 我相信它们也会让本书充满活力, 这些额外的信息和资源将会进一步加快你的前进步伐。



小知识



实战建议



标杆借鉴



提醒



法律规定



关键词



参考资源

此外，感谢德国埃·奥·卜劳恩先生于1934年至1937年间创造的经典漫画《父与子》，他的漫画和他本人始终为我所深深喜爱，那一幅幅小巧精湛的画面闪烁着智慧之光，无言地流泻出纯真的赤子之情与融融的天伦之乐。这么多年里我一直在向很多培训学员推荐，你瞧，现在我又在向您“吹捧”它了。

作为对卜劳恩先生的致敬，我在书中使用了他的多幅漫画。如果有朋友感兴趣，可以到“公司法律风险管理网”下载漫画全集欣赏，这是我特意为您准备的。



3. 使用建议

◆ 利用网络资源

我认为，您应该充分利用三方面的网络工具和资源，娴熟利用



5



各种外部工具，而非掌握呆板的知识，这才是我的目标。毕竟授人以鱼，仅供一饭之需，授人以渔，则终生受益无穷。

(1) google、baidu、yahoo 等搜索引擎。

网络搜索引擎的运用非常重要，我一方面会就若干实战工具介绍相关的行业标杆，让您借鉴它们的成功之处，但更多我会在“思考与行动”中让您运用搜索引擎去寻找一些运用这些工具的企业，这种主动了解的经验对您会非常有帮助。别人喂的总不如自己找来的香，自古皆然。

(2) 各种劳动法专业网站。

您需要为自己在网络浏览器的“收藏”工具栏里建立一些常用网站的收藏，以备随时使用。HR 沙龙 www.hrsalon.org 劳动关系板块是一个很好的去处。

(3) “公司法律风险防范沙龙”网站。

作为本书的“荣誉读者”，我们欢迎您随时登录本书的配套支持网站“公司法律风险防范沙龙”(www.falvsalon.com.cn)，查阅各种劳动法信息和知识，并向我们提出工作中碰到的各种劳动法问题，一起探讨令人兴奋的人力资源管理法律问题。

也许您还有机会获得我们的幸运小礼物，赶快来吧。

◆ 思考与行动

我在阅读中的重要体验是：要总结，而非只画重点线。简单的画重点线只是一种消极活动，它不能让你大脑充分动起来。当你读完一部分，你应该稍微花点时间用自己的话总结一下，比如在页边缘写下你的概述和思考关键点。

考考自己，让自己面对问题开始去思考。我决不想把它变成单向灌输，而是希望通过互动带动您去思考，特别是一些很有意义的关键问题，从而检验你对这部分内容的理解。充分的互动，无论是对于培训中的讲师和学习伙伴，或者是与面前这本书，都是迅速、彻底掌握有关学习要点的不二法门。

在培训现场，我通常会安排分成一个个学习研讨小组的学员频繁、不断地进行“头脑风暴”，我不仅仅让他们听取外部的成功经



验，我还要求他们一起分享他们所在企业的问题和成功之处，一起来思考如何将现场学到的知识，变成马上反思和改进自己所在企业问题的工具。

不断提出的思考和行动要求，也是本书的一大特点。经验表明，如果您在使用这本手册时积极参与，您就会在今天和以后的时间里，享有更好的结果和成绩。

为了强调这种互动安排，在每个思考与行动栏目标题的右侧，我们都标出了建议最低时间。请强迫自己不断思考和马上行动，这将造就您无与伦比的战略力和执行力。

所以请您务必安排时间来实施这些“思考与行动”，特别是实践训练：技能形成的真谛在于“学习—实践—再学习”循环地反复进行，您运用您的新知识越多，这些知识就会越牢固的转化为您自己的知识、技能，乃至成为本能。这种感觉真是太好了。

我们给自己确定的目标是：让您的购书款至少达到 100000% 的投资回报率，让我们一起来完成它！



你的劳动法掌握自查表

现在，试着完成下面的问题，检测一下你的“劳动法力”力量指数，了解你的现状，争取带着问题和改进的愿望进入下面部分的阅读。

一、单选题

- (1)《中华人民共和国劳动法》适用于()。
 - A. 国家机关公务员
 - B. 企业职工
 - C. 部队军人
 - D. 家庭保姆
- (2)依据《劳动法》规定，劳动者在()情况下，用人单位可以解除劳动合同，但应提前 30 天以书面形式通知劳动者本人。
 - A. 在试用期间被证明不符合录用条件的
 - B. 患病或者负伤，在规定的医疗期内的
 - C. 严重违反用人单位规章制度的
 - D. 不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的
- (3)能够认定劳动合同无效的机构是()。
 - A. 各级人民政府
 - B. 工商行政管理部门
 - C. 各级劳动行政部门
 - D. 劳动争议仲裁委员会
- (4)根据有关规定，下列()支出不应列入企业工资总额范围。
 - A. 计时工资
 - B. 计件工资
 - C. 加班工资
 - D. 职工福利费用
- (5)《劳动法》规定单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权()。
 - A. 提出意见
 - B. 要求重新处理
 - C. 予以纠正
 - D. 撤销解除意见

- (6) 有权实施劳动监察的机关是()。
- A. 公安机关 B. 工会
C. 用人单位上级主管机关 D. 劳动行政主管部门
- (7) 因签订集体合同发生争议, 当事人协商解决不成的, 有权协调处理该争议的机构是()。
- A. 劳动争议调解委员会 B. 劳动争议仲裁委员会
C. 人民法院 D. 当地人民政府劳动行政部门
- (8) 下列情形中属于劳动法调整的是()。
- A. 出版社向作者支付稿酬
B. 企业支付给未签订劳动合同的劳动者的劳动报酬
C. 甲企业支付给乙企业的零件加工费
D. 国家机关支付给公务员的工资
- (9) 城镇企事业单位职工缴纳失业保险费比例是职工工资的()。
- A. 1% B. 2% C. 6% D. 8%
- (10) 在用人单位与劳动者未签订劳动合同的情况下, 为证明双方存在劳动关系, 劳动者应对下列凭证承担举证责任()。
- A. 工资支付凭证
B. 用人单位向劳动者发放的“工作证”
C. 劳动者填写的用人单位招工“登记表”
D. 考勤记录
- (11) 用人单位支付劳动者工资的具体做法可以是()。
- A. 以法定货币支付 B. 以实物代替货币支付
C. 以货币和实物一并支付 D. 以货币和企业债券一并支付
- (12) 因违反劳动法应当承担行政责任的主体不包括()。
- A. 用人单位 B. 劳动行政主管部门的工作人员
C. 有关部门的工作人员 D. 劳动者
- (13) 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, 用





人单位可以依法采取的处理方式是()。

- A. 解除合同
- B. 终止合同
- C. 变更合同
- D. 续订合同

(14) 下列关于劳动法地位的认识, 通常认为()。

- A. 劳动法是一个独立法律部门
- B. 劳动法是民商法组成部分
- C. 劳动法是经济法的组成部分
- D. 劳动法是社会法组成部分

二、多选题

(1) 劳动法律关系要素为()。

- A. 劳动权利能力
- B. 劳动行为能力
- C. 劳动法律关系主体
- D. 劳动法律关系客体
- E. 劳动法律关系内容

(2) 我国《劳动法》规定, 劳动者就业, 不因()不同而受歧视。

- A. 身份
- B. 民族
- C. 种族
- D. 性别
- E. 宗教信仰

(3) 下列各项中属于劳动合同必备条款的有()。

- A. 劳动合同期限
- B. 工作内容
- C. 劳动纪律
- D. 社会保险
- E. 试用期

(4) 用人单位可以代扣劳动者的工资的情况为()。

- A. 用人单位代扣代缴个人所得税
- B. 用人单位代扣代缴应由劳动者个人负担的各项社会保险费用
- C. 法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费
- D. 应债权人请求代扣欠款
- E. 按劳动合同约定应由劳动者赔偿给用人单位的经济损失费用

(5) 工作日可分为()。

- A. 集中工作日
- B. 标准工作日
- C. 缩短工作日
- D. 延长工作日
- E. 不定时工作日

(6) 企业行政对违反劳动纪律的职工给予经济方面的制裁有()。

- A. 罚款
- B. 停发工资
- C. 记过
- D. 降低工资级别
- E. 赔偿经济损失



(7)在劳动法的体系结构中,属于劳动关系协调法的有()。

- A. 工资法
- B. 劳动合同
- C. 集体协商
- D. 集体合同

(8)下列情形中,视同工伤的有()。

- A. 在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡
- B. 自残或自杀的
- C. 患职业病的
- D. 在维护国家利益、公共利益活动中受伤害的

(9)劳动争议仲裁委员会的办案原则有()。

- A. 工会代表参与的原则
- B. 先行调解的原则
- C. 一次裁决的原则
- D. 少数服从多数的原则

(10)下列属于工作时间的有()。

- A. 病假时间
- B. 停工待料时间
- C. 女职工哺乳时间
- D. 职工培训时间

(11)下列不能作为最低工资组成部分的有()。

- A. 加班加点工资
- B. 特殊工作环境条件下的津贴
- C. 法定的劳动者保险福利待遇
- D. 用人单位通过补贴伙食、住房支付给劳动者的非货币性收入

(12)下列关于劳动纪律的说法正确的有()。

- A. 劳动纪律是企业经营者管理权的一项内容
- B. 劳动纪律是劳动合同的必备条款
- C. 劳动纪律的效力来自于国家的强制性规定
- D. 劳动纪律的内容可视为是劳动合同的具体化

完成它了是吗?那就请你翻到本书的附录三,对照自查表参考答案看一下得分记录,评估自己的劳动法水准。

目 录

图书使用指南	1
1. 本书结构	1
2. 阅读提示	4
3. 使用建议	5
利用网络资源	5
思考与行动	6

你的劳动法掌握自查表	8
------------	---

引言：劳动法对人力资源管理的意义	1
------------------	---

第一部分 你必备的劳动法基本理论

第1章：为什么说劳动法是保护劳动者的法律	5
1. 保护劳动者是劳动法与生俱来的使命	5
2. 劳动法的范围	7
3. 我国劳动法律层阶体系	9
4. 劳动法倾斜保护的法律体现	10
5. 劳动者权利的特别规定	11
6. 为什么很多公司不遵守劳动法	12
7. 老板违反劳动法，你该怎么办？	14
第2章：劳动关系是劳动法的核心	18
1. 劳动关系的特殊性	18
2. 劳动关系的认定	19
3. 劳动关系的主要内容	21
4. 公司对劳动者进行管理的界限	22





第二部分 劳动基准制度

第3章：工资基准	31
1. 工资构成	31
2. 工资范围	34
3. 最低工资基准	39
4. 工资支付基准	40
第4章：工作时间基准	43
1. 法定工作时间基准	43
2. 特殊工作时间	44
3. 加班	46
第5章：休息休假劳动基准	51
1. 法定假日和休息日	51
2. 员工休假	52
3. 假期工资基数	54
4. 与女员工生育有关的假期	55
5. 单位主动放假	57
6. 病假	57
7. 员工休假程序与制度	58
第6章：女职工特别保护劳动基准	64
1. 女职工的特点	64
2. 法律对女职工的保护	65
许可劳动范围保护	65
对女职工怀孕期间的保护	66
哺乳期间的女职工保护	67
3. 对女性平等就业权和工作权的法律保护	69
4. 工作场所性骚扰	71