

 三茅网HR经典

人力成本 法律管控 一本通

段海宇 王洪斌◎著



法律专家权威解读最新法律条文



帮助企业有效应对各种法律风险



从法律视角提出规范的用工方法



从成本视角提出有效的管理建议



清华大学出版社



三茅网HR经典

人力成本 法律管控 一本通

段海宇 王洪斌◎著

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

市面上有太多关于人力资源法律风险管理的书，通常企业在看这类书的时候会问：“风险和我有什么关系？”大多数企业认为法律风险管理会阻碍经营！因此对法律风险不“感冒”，对法律风险管理不认可。

本书将跳出纯粹的法律视角，从企业最关心的成本角度分析法律风险，让企业实实在在看到法律风险背后的企业成本所在，从而为自己的经营管理找到最实用的决策依据；以人力资源经营和管理的方法管理法律风险，不再单一地从法律角度居高临下地指导企业，甚至幻想改变企业的商业模式，而是自觉地将法律风险管理融入企业经营管理中，以企业经营管理的视角提出可行性意见；为了增强风险管理的科学性和实用性，本书还将引进 SWOT 等经营管理工具，使人力资源法律风险管理分析及对策丝丝入扣，不再浮光掠影。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签，无标签者不得销售。

版权所有，侵权必究。侵权举报电话：010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

人力成本法律管控一本通 / 段海宇，王洪斌 著. —北京：清华大学出版社，2016（2016.9重印）
(三茅网 HR 经典)

ISBN 978-7-302-43606-5

I. ①人… II. ①段… ②王… III. ①企业管理—人力资源管理—劳动法—中国 IV. ①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 082009 号

责任编辑：施 猛 马遥遥

封面设计：张玉敏

版式设计：方加青

责任校对：牛艳敏

责任印制：李红英

出版发行：清华大学出版社

网 址：<http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址：北京清华大学学研大厦 A 座

邮 编：100084

社 总 机：010-62770175

邮 购：010-62786544

投稿与读者服务：010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈：010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者：北京鑫丰华彩印有限公司

装 订 者：三河市溧源装订厂

经 销：全国新华书店

开 本：185mm×260mm

印 张：33.75

字 数：821 千字

版 次：2016 年 7 月第 1 版

印 次：2016 年 9 月第 2 次印刷

印 数：3001~5000

定 价：68.00 元

产品编号：068009-01

编委会主任：段海宇

编委会委员：王洪斌 刘亚龙 张翔 康良东 刘彬

段海宇

广东瀛尊律师事务所劳动法律师，经济师，三茅人力资源网等人力资源网专栏作家，2015年被深圳律师协会评为优秀专业律师。

2004年毕业于华侨大学法学院，2006年开始从事法律服务工作，至今先后在博爱医疗集团、深圳粮食集团、春雨润生物医药(深圳)有限公司等多家大中型企业担任法律顾问，现供职于广东瀛尊律师事务所。擅长从经济、管理和法律三位一体的角度为企业提供全套的法律风险管理服务，致力于以经济的方法描述和分析法律风险，以管理的方法解决法律问题，以法律的方法优化企业管理。尤其擅长公司法和劳动法法律风险管理。著有《人力资源法律风险管控操作实务》《人力资源全流程法律风险管理》。



王洪斌

资深HR信息化专家，1991年毕业于中国科学院沈阳计算技术研究所，计算机硕士。

深圳科技专家协会专家、高级工程师、深圳市科技进步奖获得者，拥有近二十年的HR相关管理经验，十多年的HR信息化经验，二十五年的计算机相关经验，曾任多家上市公司高管，曾创立“HR宝典”网。

刘亚龙

2015年任职广东瀛尊律师事务所，2016年受聘深圳市劳动人事争议仲裁院任仲裁员。十多年来分别供职于律师事务所、香港上市公司，对公司运营中遇到的法律问题处理颇有心得，具备多年实操经验。

张翔

广东瀛尊律师事务所执业律师，曾先后在万商天勤(深圳)律师事务所、广东金唐律师事务所等全国优秀律师事务所执业，一直以来专注于劳动争议案件的仲裁及诉讼实务，对于劳

动法理论与实务的结合有深刻认识。

康良东

广东瀛尊律师事务所执业律师，南昌大学法律系本科毕业。熟谙各类法律法规以及相关证据规则，具有扎实的理论功底和多年实务经验，精通各类经济诉讼、各类合同纠纷以及公司法相关诉讼，尤其擅长处理劳动争议等纠纷，并积累了丰富的企业规章制度制定经验、劳动争议谈判、仲裁和诉讼经验以及人力资源法律风险管理经验。

现担任多家中小型企业法律顾问，擅长针对《劳动合同法》的新规定和企业人力资源管理的目的要求，结合劳动争议纠纷案件实践经验与研究成果，帮助企业建立规范化、系统化的用工管理模式，制定劳动用工风险防范方案，帮助企业最大限度地减少劳动纠纷和诉讼，降低和避免人力资源管理中的法律风险，降低用工管理成本，构建和谐劳动关系，从而实现企业与劳动者互惠双赢的局面，为企业安全稳健发展保驾护航。

刘彬

广东瀛尊律师事务所执业律师，2010年毕业于三峡大学国际经济法专业，法学学士学位，同年参加国家司法考试并高分通过取得法律职业资格证；2011年5月进入广东深和律师事务所实习；2013年正式取得律师资格证；2016年4月加入广东瀛尊律师事务所。

执业期间代理了大量劳动者与企业间劳动争议，也为用人单位处理过各种用工危机，积累了大量实操经验，能从劳资双方的角度看待和处理问题，发现和防范法律风险。擅长各种劳动纠纷处理与应对、员工补偿与安置、合同规范、劳资谈判等劳动法领域业务。

一、工具视角

工欲善其事，必先利其器，在实施人力资源法律风险管理时，用人单位是有很多工具可用的，有的可以降低企业的用工成本，有的可以大幅提高企业的工作效率，还有的可以降低企业的用工风险。

本书就是一本教企业采用常见的管理工具来管理人力资源法律风险的书籍。通过这些工具的使用，人力资源法律风险管理不再与企业经营管理相脱节，不再是“两张皮”，而是“血肉相连”，丝丝入扣。这里以SWOT这款工具为例向您介绍管理工具在人力资源法律风险管理领域的实践与应用。

(一) SWOT分析的含义

所谓SWOT分析，即基于内外部竞争环境和竞争条件下的态势分析，就是将与研究对象密切相关的各种主要内部优势、劣势以及外部机会和威胁等，通过调查列举出来，并依照矩阵形式排列，然后用系统分析的思想，把各种因素相互匹配加以分析，从中得出一系列相应的结论，而结论通常具有一定的决策性。

S(Strengths)——优势、W(Weaknesses)——劣势、O(Opportunities)——机会、T(Threats)——威胁。按照企业竞争战略的完整概念，战略应是一个企业“能够做的”(即组织的强项和弱项)和“可能做的”(即环境的机会和威胁)之间的有机组合，如图1所示。

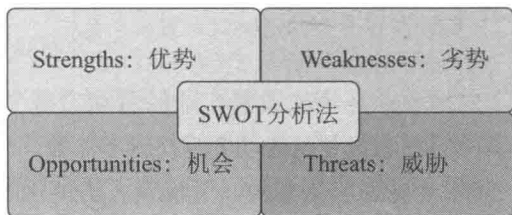


图1 SWOT分析法

(二) SWOT分析的目的

根据前文分析，我们可以知道，运用这种方法，可以对研究对象所处的情境进行全面、系统、准确的研究，从而根据研究结果制定相应的发展战略、计划以及对策等。例如，可以帮助企业看清自己的强项和机会所在，避免自己所处的严峻威胁，从而将资源和行动聚焦到这些地方，做到有的放矢，避免面面俱到、胡子眉毛一把抓，帮助企业实现自身的发展战略。

(三) SWOT分析模型

1. 优势(S)与劣势(W)分析

由于人力资源管理是一个整体,并且由于竞争优势、劣势来源的广泛性,在做优劣势分析时必须从整个劳动力市场的每个环节上,将用人单位与劳动者做详细的对比。这些考虑因素包括如下方面。

- 用人单位和劳动者各自的经济能力;
- 用人单位和劳动者各自对法律知识的掌握及运用能力;
- 用人单位和劳动者各自的组织能力;
- 用人单位和劳动者各自的谈判能力;
- 用人单位和劳动者自身在劳动力市场的稀缺性;

.....

例如,一个用人单位相对劳动者而言在某一方面或几个方面的优势正是劳动者迫切需要的,那么,该企业相对劳动者而言其综合竞争优势就强一些。

2. 机会(O)与威胁(T)分析

机会与威胁存在于用人单位的外部环境,以沿海城市为例,这些考虑因素包括如下方面。

- 技工荒;
- 内地就业环境的改善;
- 适龄劳动力减少;
- 机器人替代标准化作业工人的趋势;
- 劳动者劳动维权意识增强;
- 政府对企业劳动违法的容忍度;
- 劳动者维权成本低廉;
- 法律对用人单位苛以的法律责任大;
- 劳动法律法规的完善程度;
- 以往类似案件对用人单位的不利判例;
- 预防或处理纠纷的成本;

.....

上述因素中,技工荒、内地就业环境的改善、适龄劳动力减少、劳动者劳动维权意识增强、以往类似案件对用人单位的不利裁判、劳动者维权成本低廉、法律对用人单位苛以的法律责任大、劳动者维权收益大等对企业而言是威胁,而机器人的使用对用人单位而言则是机会。

3. 整体分析

从整体上看,SWOT可以分为两部分:第一部分为SW,主要用来分析内部条件;第二部分为OT,主要用来分析外部条件。利用这种方法可以从中找出对自己有利的、值得发扬的因素,以及对自己不利的、需要避开的东西,从而发现存在的问题,找出解决的办法,并明确以后的发展方向。

如此分析,可以将问题按轻重缓急分类,明确哪些是重要的问题,哪些是急需解决的问题,哪些是无关紧要的事情,哪些可以延后处理,并将这些研究对象列举出来,依照矩阵形式排列,然后用系统分析的方法,把各种因素相互匹配加以分析,从中得出一系列相应的结

论，按照要事第一的原则进行决策，这有利于领导者和管理者做出较正确的决策和规划(如图2所示)。

很重要	CatB 重要不紧急	CatA 重要且紧急
	CatD 不重要且不紧急	CatC 紧急不重要
不重要		很紧急

图2 要事第一

(四) SWOT分析后的企业人力资源法律风险管理战略

从整体上而言，进行SWOT分析后企业的策略为：配合企业当前的使命、目标和战略，尽可能利用自身优势和外部机会，同时尽可能减少或消除外来威胁，存在劣势时尽可能弥补主要的劣势(如表1所示)。

表1 SWOT分析

内部分析 外部分析	优势(S)	劣势(W)
	• 经营能力更强，可以聘请专业人士处理 • 组织能力强，人力资源管理部门、用人部门、法务部门和外聘律师团队作战 • 掌握更多的劳动法律知识和技巧 • 劳动纠纷管辖地在用人单位所在地或劳动合同履行地，单位有主场优势	• 劳动者掌握的劳动法知识和技巧越来越多 • 劳动者的维权意识越来越强 • 劳动者组织联合越来越容易
机会(O)	SO战略(进攻型战略)	WO战略(扭转型战略)
• 劳动纠纷的“一调一裁二审”处理程序，过于漫长 • 劳动法还存在很多漏洞，仲裁或诉讼结果不确定 • 劳动法律援助门槛较高，律师费用较高 • 经济不景气	当用人单位的内部优势与外部机会相互一致、互相支持时，用人单位可以主动出击。例如，用人单位掌握离职员工泄露商业秘密的有利证据时就可以主动解除劳动合同并提起仲裁或诉讼追究员工的赔偿责任	当外部机会与内部劣势并存时，则需要找到更多的有利证据，以促进内部劣势向优势方面转化，从而支持外部机会。例如，企业经营发生困难、外部整体经济不景气时，企业可实施经济性裁员
威胁(T)	ST战略(多元化战略)	WT战略(防御型战略)
• 沿海城市的技工荒 • 内地就业环境的改善 • 适龄劳动力减少 • 劳动法律法规倾斜保护劳动者 • 劳动保障行政部门执法越来越严厉 • 劳动维权成本越来越低 • 劳动维权收益越来越高 • 劳动者获取劳动法知识的渠道越来越多 • 劳动者维权组织越来越多 • 经济景气	当内部优势与外部威胁并存时，则表示内部优势被外部威胁削弱、抑制，优势得不到充分发挥。在这种情形下，一方面需要找到新的证据、法律依据等来消减外部威胁；另一方面则要突出自己的优势，集中优势兵力攻其不备	当内部劣势与外部威胁并存时，则表示两害相加，用人单位面临着严峻挑战，如果处理不当，可能直接造成严重的后果。这个时候应当尽量与劳动者协商解除纠纷，避免损失扩大化，更不能主动提起仲裁、诉讼

制定战略之后，就是实施战略和随后的评估结果，如图3所示。

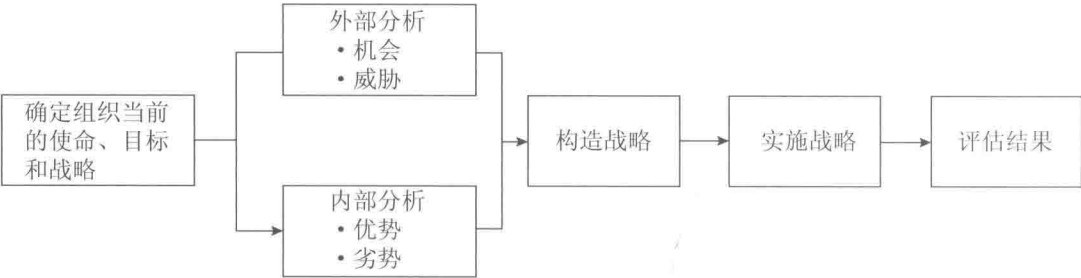


图3 战略管理过程(罗宾斯)

二、成本视角

毋庸讳言，人力资源也是一种成本，如果经营管理不当，可能产生低效或者无效成本。例如，不需要的职能、工作岗位或流程所消耗的成本；工作量不饱和的富余人员所消耗的成本；遣散费用、工伤费用以及劳动部门的罚款、违法用工给员工造成损害支付的赔偿金、违法解除或终止劳动合同时的赔偿金等违法成本。即使合法用工，采用不同的用工模式和管理方式，成本也是不同的，例如，采用标准工时制就比采用非全日制用工或者清洁劳务外包的人力成本高得多。

同时，人性也是脆弱的，信任并不能代替监督，在利益(不限于物质利益)面前，能Hold住自己的人凤毛麟角。所以，我们不得不正视人性的脆弱，在企业或员工准备铤而走险、以身试法而不自知或者心存侥幸时及时Hold住他们，否则将可能承担相应的法律责任，这就是所谓的违法成本。所以，完善的人力资源法律风险管理从这个角度而言，无疑也是一种对员工和企业的爱护。

三、法律视角

孔子在《论语·颜渊》中曰：“听讼，吾犹人也，必也使无讼乎。”对此，一般都解释为“我审判案件和别人没有什么不同，但是我的目标在于使人们不争讼”。简言之，就是说，人们在发生纠纷时不主张利用法律来解决问题，而是利用传统的伦理道德等观念来调解。

但是笔者认为，这是国人在历代统治阶级的文宣下对孔子他老人家的误解，他老人家本来的意思有二：一是审判案件应当公正，只有这样，双方当事人才能心服口服，才能讼息事了；二是叫我们要做好风险预防工作，将纠纷消灭在萌芽之中。他老人家绝对不是教我们在纠纷发生后无原则地“和稀泥”，以一团和气掩盖矛盾，更不是无所作为，任由冲突升级。

由此，笔者想到如下国人耳熟能详的故事：

春秋战国时期有位名医叫扁鹊，任何疑难杂症到了他手里都能被一一治好，连魏文王都当面夸他是天下第一神医。扁鹊却对文王说：“我们家里行医的有弟兄三人，其实医术水平最高明的是我的大哥。因为他在病人还没有显出得病症状的时候，就能发现蛛丝马迹，及时地把病根铲除，所以他的医术再高明，名气也传不出去，他的影响力和知名度只是在我们家

族之内，别人都不知道要来找他。”接着，扁鹊又说：“二哥的医术比大哥差一些，不过也比我高明，因为他总能在病人刚刚发病时就及时发现并对症下药，使病情得到有效控制，大家都知道他能把小病治好，所以影响力比大哥大，方圆十里的人都来找他。”然后，扁鹊又说自己：“我只会在病人病情恶化后把大病治好，因此名气最大，但从本质的效果来看，远没有大哥和二哥的医术好，因为我并没有及时发现病人身体的不协调，或者当病人还处在小病状态时，就把病治好，病人因此经受了更多的痛苦，自己虽名震天下却对保护病人健康贡献最小。”

扁鹊三兄弟的故事告诉我们，高明的法律风险管理应当是事前风险预防、事中风险控制和事后危机管理三者有机结合的。在激烈的冲突发生时，能够受命于危难之时，力挽狂澜于既倒，像扁鹊一样；但更重要的是在平时不显山不露水，知道防患于未然，不等纠纷爆发就能预防，就像扁鹊的大哥一样；或者在纠纷升级之前将其消灭，就像扁鹊二哥那样。因为，能打赢官司固然好，但是打官司毕竟是事后补救措施，成本和风险要比事前预防、事中控制高得多，比如时间成本、机会成本、败诉风险、执行风险和高额的律师费等。企业如果能意识到预防纠纷比解决纠纷更合算、更容易，那么企业家也就不会在平时将法务人员或者外聘法律顾问边缘化，更不会在制定公司战略、治理模式和商业模式或者实施重大经营管理活动时将法务人员或者外聘法律顾问置之门外，等有了官司才不得不跟法务人员或律师打交道。

四、本书写作脉络和特点

本书的写作目的就是为广大企业特别是中小微企业提供精细化的劳动法律服务产品，做中国4200万中小微企业的贴心伙伴！

本书致力于以成本的视角描述和解释人力资源法律风险，以管理的方法解决人力资源管理中的法律问题，以法律的方法优化企业人力资源管理。

本书在阐述人力资源法律风险管理的基础理论后，以人力资源管理流程为经线，以人力资源管理实践中的重点、常见疑难问题为纬线，构建如下写作框架。

第一部分，法律解读，包括相关概念、特征等基础法律知识，以提升读者的法律知识为目的；

第二部分，SWOT分析，即从具体项目的内部优势和劣势、外部机会和威胁等角度多维度地分析项目，让读者对具体项目的风险有一个综合的、体系化的认识。

第三部分，风险成本，包括风险因素、风险成本，以提高读者的风险成本和管理意识；

第四部分，风险管理，即根据前面的法律解读、工具分析和成本分析，制定法律风险管理方案；

第五部分，案例分析，法律的生命在逻辑，更在实践，因此，本部分特精选劳资法律风险管理实务中的真实案例，以加强读者对相关问题的感性认识和操作能力。

与同类图书相比，本书具有以下特征。

第一，跨界。本书相对同类书籍的显著特征是实现“工具、法律、成本”三位一体，基于此分析和管理法律风险。

第二，务实。本书脱离“假大空”，内容涉及的全部是人力资源法律风险管理实践中常

见和多发的问题。

第三，方便。本书按照从人力资源法律风险管理基础到入职到在职再到离职的逻辑顺序展开，分类清晰，非常方便查询。

第四，专业。本书是作者根据日常法律顾问经验撰写的，是国内人力资源法律风险管理相关书籍中内容最翔实、指导最全面的实务书籍之一。

最后需要阐明的是，尽管本书已经尽可能从成本、管理和法律三者的角度进行分析、提出建议，但在实际人力资源管理过程中，还是要请读者灵活掌握，不一定非要按照本书的建议去操作，因为最好的人力资源法律风险管理必定是个性化的，特别是在现在的管理环境下，还应当综合考虑当地的特殊规定(这一点非常重要，中国的劳动法的地域性和政策性很强)，以及员工素质、年龄、性别、心态、与领导或政府之间的关系、影响范围等。

限于笔者的水平特别是财务和经济学方面知识的欠缺，本书难免存在一些疏漏之处，在此仅作为抛砖之作，广大读者可通过微信联系本人批评指正。

笔者的联系电话：18688954195；邮箱：553916486@qq.com；微信公众号：cnhrlaw。

段海宇

2016年3月

目录

第一章 人力资源法律风险成本管理

第一节 人力资源风险成本	2
一、人力资源成本的含义	2
二、人力资源成本的构成	2
三、人力成本控制切入口	3
第二节 人力资源法律成本管理方法	4
一、忽略法	4
二、回避法	4
三、风险自留法	5
四、控制法	5
五、财务管理法	7

第二章 规章制度

第一节 规章制度解读	12
第二节 常见的八大错误	14
一、拿来主义	14
二、闭门造车	14
三、残缺不全	15
四、各自为政	15
五、违法违规	15
六、程序缺失	16
七、模糊不清	16
八、内控缺失	17
第三节 规章制度的SWOT分析	18
第四节 风险成本	20
第五节 风险管理	21
一、合法制定规章制度	21
二、细化、具体化规章制度	23
三、留存制作过程的证据	23

第六节 案例分析	24
第七节 法规链接	27

第三章 用工模式

第一节 我国多样化的用工模式	30
第二节 标准工时制	32
一、法律解读	32
二、适用条件	33
三、SWOT分析	33
四、风险管理	34
五、案例分析	35
第三节 不定时工时制	36
一、法律解读	36
二、SWOT分析	37
三、困惑和误区	38
四、风险管理	39
五、案例分析	40
第四节 综合计算工时制	40
一、法律解读	40
二、适用范围	41
三、SWOT分析	41
四、风险管理	43
五、案例分析	43
第五节 非全日制用工	44
一、法律解读	44
三、SWOT分析	45
四、风险管理	46
五、案例分析	46
第六节 劳务派遣	47
一、法律解读	47

二、SWOT分析	57
三、风险管理	59
四、案例分析	62
第七节 劳务外包	64
一、法律解读	64
二、SWOT分析	65
三、风险管理	67
四、案例分析	67
第八节 退休返聘	69
一、法律解读	69
二、SWOT分析	69
三、风险管理	71
四、案例分析	71
第九节 勤工助学	73
一、法律解读	73
二、SWOT分析	74
三、风险管理	75
四、案例分析	75
第十节 用工模式的选择	76

第四章 人才招聘

第一节 关注招聘管理的原因	78
第二节 劳动关系的认定	78
一、法律解读	78
二、风险成本	87
三、风险管理	87
四、案例分析	88
第三节 用人单位主体资格	94
一、法律解读	94
二、风险成本	98
三、风险管理	99
四、案例分析	100
五、法规链接	102
第四节 劳动者主体资格法律风险管理	103
一、法律解读	103
二、风险成本	110
三、风险管理	113

四、案例分析	114
五、法规链接	119
第五节 招聘启事	120
一、法律解读	120
二、风险成本	124
四、风险管理	126
五、案例分析	127
六、法规链接	130
第六节 应聘登记	132
一、法律解读	132
二、风险成本	132
三、风险管理	132
四、案例分析	134
五、法规链接	136
第七节 录用前审查	136
一、法律解读	136
二、风险成本	138
三、风险管理	139
四、案例分析	139
五、法规链接	141
第八节 履行告知义务	141
一、法律解读	141
二、SWOT分析	143
三、风险管理	144
四、案例分析	144
五、法规链接	145
第九节 录用通知书	146
一、法律解读	146
二、风险成本	147
三、风险管理	148
四、案例分析	149
五、法规链接	153

第五章 员工入职法律风险管理

第一节 制作入职登记表	156
一、法律解读	156
二、风险成本	157

三、风险管理	157	第八节 以完成一定工作任务为期限的	
四、案例分析	159	劳动合同	211
五、法规链接	161	一、法律解读	211
第二节 制作职工名册	161	二、风险成本	211
一、法律解读	161	三、风险管理	212
二、风险成本	162	四、案例分析	212
三、风险管理	163	五、法规链接	216
四、案例分析	163	第九节 试用期	216
五、法规链接	165	一、法律解读	216
第三节 送达签订劳动合同通知书	165	二、风险成本	220
一、法律解读	165	三、风险管理	221
二、风险成本	166	四、案例分析	222
三、风险管理	166	五、法规链接	223
第四节 订立书面劳动合同	167	第十节 劳动合同内容	224
一、法律解读	167	一、法律解读	224
二、SWOT分析	182	二、SWOT分析	227
三、风险管理	183	三、风险管理	229
四、案例分析	184	四、案例分析	230
五、法规链接	186	第十一节 工作内容	231
第五节 选择劳动合同期限	188	一、法律解读	231
一、法律解读	188	二、风险成本	234
二、SWOT分析	188	三、风险管理	234
三、风险管理	189	四、案例分析	235
四、案例分析	191	第十二节 工作地点	237
五、法规链接	192	一、法律解读	237
第六节 固定期限劳动合同	193	二、法律风险	237
一、法律解读	193	三、风险管理	237
二、风险成本	193	四、案例分析	238
三、风险管理	194	第十三节 发放劳动合同和员工手册	239
四、案例分析	194	一、法律解读	239
五、法规链接	195	二、风险成本	239
第七节 无固定期限劳动合同	196	三、风险管理	240
一、法律解读	196	四、案例分析	240
二、风险成本	202	五、法规链接	240
三、风险管理	202	第十四节 发放员工手册	241
四、案例分析	203	一、法律解读	241
六、法规链接	209	二、风险成本	242
		三、风险管理	242

四、案例分析.....242

五、法规链接.....243

第十五节 办理用工手续.....244

一、劳动合同是否必须由劳动行政部门
 鉴证.....244

二、劳动合同登记对用人单位的作用.....244

第十六节 劳动合同的履行.....244

一、法律解读.....244

二、SWOT分析.....248

三、风险管理.....249

四、案例分析.....249

五、法规链接.....251

第十七节 劳动合同变更.....252

一、法律解读.....252

二、SWOT分析.....255

三、风险管理.....256

四、案例分析.....257

五、法规链接.....259

第十八节 劳动合同续签.....260

一、法律解读.....260

二、风险成本.....262

三、风险管理.....262

四、案例分析.....263

五、法规链接.....265

第六章 培训中的法律风险管理

第一节 职业培训.....268

一、法律解读.....268

二、风险成本.....269

第二节 专业技术培训.....269

一、法律解读.....269

二、风险成本.....270

三、风险管理.....271

四、案例分析.....272

五、法规链接.....273

第七章 劳动保护中的法律风险管理

第一节 工作时间.....276

一、法律解读.....276

二、风险成本.....277

三、风险管理.....277

四、案例分析.....277

五、法规链接.....279

第二节 法定节假日.....279

一、法律解读.....279

二、风险成本.....280

三、风险管理.....281

四、法规链接.....281

第三节 带薪年假.....282

一、法律解读.....282

二、风险成本.....287

三、风险管理.....288

四、案例分析.....288

五、法规链接.....291

第四节 婚假.....291

一、法律解读.....291

二、风险成本.....293

三、风险管理.....294

四、案例分析.....294

五、法规链接.....295

第五节 探亲假.....296

一、法律解读.....296

二、法规链接.....297

第六节 病假(医疗期).....298

一、法律解读.....298

二、风险成本.....303

三、风险管理.....304

四、案例分析.....305

第七节 女职工劳动保护.....314

一、产假待遇.....314

二、孕期待遇.....318

三、哺乳期待遇.....320

四、女职工劳动禁忌范围.....322

五、风险成本	323
六、风险管理	323
七、案例分析	323
八、法规链接	326
第八节 劳动安全卫生	327
一、法律解读	327
二、风险成本	339
三、风险管理	341
四、案例分析	343

第八章 社会保险

第一节 社保基础	348
一、法律解读	348
二、法律风险	352
三、风险管理	354
四、案例分析	355
五、法规链接	361
第二节 工伤保险	362
一、法律解读	362
二、风险成本	378
三、风险管理	379
四、案例分析	380

第九章 薪酬的法律风险管理

第一节 薪酬的范围	386
一、法律解读	386
二、风险成本	390
三、风险管理	391
四、案例分析	391
五、法规链接	393
第二节 工资数额	395
一、法律解读	395
二、风险成本	402
三、风险管理	402
四、案例分析	404
五、法规链接	407

第三节 加班工资	408
一、法律解读	408
二、风险成本	411
三、风险管理	412
四、案例分析	412
第四节 工资支付	414
一、法律解读	414
二、风险成本	414
三、风险管理	415
四、案例分析	415
五、法规链接	418
第五节 试用期工资	420
一、法律解读	420
二、风险成本	421
三、风险管理	421
四、案例分析	422
五、法规链接	422
第六节 股权激励计划	423
一、法律解读	423
二、风险成本	429
三、风险管理	431
四、案例分析	433

第十章 竞业限制

第一节 法定竞业限制	438
一、法定竞业限制的定义	438
二、法定竞业限制的义务主体	438
三、法定竞业限制的义务范围	438
第二节 约定竞业限制	439
一、法律解读	439
二、风险成本	442
三、风险管理	443
四、案例分析	443
五、法规链接	445

第十一章 离职中的法律风险管理

第一节 离职概述.....448

 一、离职种类.....448

 二、员工离职类型选择方案.....448

 三、应对离职法律风险的基础性管理方法.....448

第二节 协商解除劳动合同.....449

 一、法律解读.....449

 二、风险成本.....450

 三、风险管理.....451

 四、案例分析.....452

 五、法规链接.....454

第三节 劳动者预告性解除劳动合同.....455

 一、法律解读.....455

 二、风险成本.....457

 三、风险管理.....459

 四、案例分析.....459

第四节 被迫解除劳动合同.....461

 一、法律解读.....461

 二、风险成本.....463

 三、风险管理.....463

 四、案例分析.....463

 五、法规链接.....466

第五节 过失性解除劳动合同.....467

 一、法律解读.....467

 二、风险成本.....469

 三、风险管理.....469

 四、案例分析.....473

 五、法规链接.....483

第六节 非过失性解除劳动合同.....484

 一、法律解读.....484

 二、风险成本.....486

 三、风险管理.....487

 四、案例分析.....487

 五、法规链接.....490

第七节 经济性裁员.....490

 一、法律解读.....490

 二、风险成本.....493

 三、风险管理.....494

 四、案例分析.....497

 五、法规链接.....498

第八节 劳动合同终止.....499

 一、法律解读.....499

 二、风险成本.....504

 三、风险管理.....504

 四、案例分析.....506

 五、法规链接.....507

第九节 经济补偿.....508

 一、法律解读.....508

 二、风险成本.....512

 三、风险管理.....512

 四、法规链接.....514

附件A 企业人力资源法律风险地图 515

附件B 企业人力资源法律风险自我
 体检表..... 516