



劳动纠纷律师帮你办

主编:侯登华

LAO DONG
JIU FEN
LU SHI BANG NI BAN

- 无论您是劳动者还是用人单位
- 无论您现在、将来从事什么样的工作
- 您的“私人律师”，时刻会提醒您关注维护自己的劳动权益

劳动人事管理

LAO DONG REN SHI GUAN LI

劳动纠纷律师帮你办

劳动人事管理

侯登华 宋 东

中国法制出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动人事管理/侯登华著. —北京: 中国法制出版社, 2006. 5
(劳动纠纷律师帮你办)

ISBN 7 - 80226 - 208 - 9

I. 劳... II. 侯... III. 劳动人事 - 法规 - 基本知识
- 中国 IV. D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 053287 号

劳动人事管理

LAODONG RENSHI GUANLI

编者/侯登华 宋东

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

印张/6.75 字数/118 千

版次/2006 年 5 月第 1 版

2006 年 5 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7 - 80226 - 208 - 9

定价: 12.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66026587

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

编者说明

改革开放使我国的经济得以蓬勃发展，也使得我国的计划经济体制逐步被市场经济体制所替代。在这个转型过程中，我国的劳动用工制度发生了巨大的变化。

首先，全民所有制企业、事业单位的“铁饭碗”被逐渐打破，企事业单位开始实行全员劳动合同制，传统的基本固定的、终身有保障的劳动形式被新型的有固定期限或无固定期限的劳动合同所取代。在这种情况下，出现了劳动合同怎样签署、劳动者的权利怎样得到保障、用人单位的权力怎样得到监督与限制等问题，此外，这一转型过程也产生了大量下岗工人，以及由此带来的培训、再就业和社会保障等一系列问题。

其次，随着改革的深入，更多的以现代企业制度组建起来的新型用人单位不断涌现，这些单位在逐步成为我国经济发展的主要推动力的同时，也带来了养老、失业、医疗、培训等一系列问题。

此外，随着农业劳动机械化程度的提高，农村大量的剩余劳动力涌向城市，“农民工”成为我们这个时代的一个新词汇，高频率地出现在我们的视线里，怎样保障“农民工”的合法权益成为考验社会公平与否的试金石。

社会应当保障每个公民享有就业权、获得劳动报酬权、享受社会保障权等权利。虽然绝大多数的用人单位和劳动者之间是通过“契约”的形式结合在一起的，但我们应当清楚，在劳动领域，在用人单位和劳动者之间，由于资源、信息等方面

的不对等等诸多因素，导致用人单位和劳动者之间的实际地位的不平等，因此，需要我们谨防用人单位以契约自由为借口，侵犯劳动者的合法权益。

本套丛书从劳动合同、工伤、劳动者保护、劳动报酬、劳动人事管理、劳动保险及劳动争议处理等六个方面，运用实践中发生在我们身边的真实案例，分门别类地对我国劳动法领域中的相关法律制度以及实务操作中容易产生的问题进行了阐释，以期从劳动法律规范的理解和应用两个方面能够对劳动者和用人单位给予帮助。本套丛书的作者均是长期从事劳动法理论研究和实务操作的专业律师，希望他们在劳动法案例方面的所思所想、所作所为能够对读者带来益处。

劳动领域与政治、经济和社会政策存在密切的关系，尤其在我国，劳动法律规范更是在政府的劳动人事政策中发展完善起来的。至今为止，数量众多的行政法规、部门规章甚至相关部门的一些指导性的文件仍然发挥着重要的作用，因此，给本丛书的写作带来一定的困难，加之作者能力有限，难免存有遗漏，敬请广大读者批评指正。

主编简介：

侯登华 中国政法大学法学博士。曾在政府法制部门、公司法律部等机构任职，现为北京科技大学法律系教师，兼职律师。长期从事法学理论的研究和实务操作。公开发表论文 20 余篇，具有办理各类劳动案件的丰富经验。

欢迎来函咨询：E-mail: denghuahoo@yahoo. com. cn

编 者

2006 年 5 月

目 录

劳动人事管理

- 1** 劳动者与用人单位建立劳动关系后，劳动者因履行职务行为无关的其他行为导致失踪，家人向用人单位索要寻人费用是否应该得到支持？ 1
- 2** 用人单位遗失劳动者档案是否承担赔偿责任，承担怎样的赔偿责任？ 5
- 3** 用人单位内部管理混乱，解除劳动合同通知迟没有以书面的形式正式通知劳动者，该解除劳动合同通知书是否发生法律效力？ 9
- 4** 在劳动合同履行过程中，用人单位认为劳动者违反用人单位的规章制度而解除劳动合同，但缺乏足够事实依据的，是否应按照劳动法和劳动合同的约定，给予劳动者补偿金？ 14
- 5** 在劳动合同履行过程中，劳动者出现劳动合同约定的严重违反用人单位劳动纪律的情况，用人单位是否可以依据双方签署的劳动合同条款，解除劳

动合同？是否给予劳动者经济补偿金？ 20

6 在劳动合同履行过程中，劳动者严重违反用人单位员工手册规定，用人单位做出开除劳动者的决定是否违反法律规定？是否需要给予劳动者经济补偿金？ 25

7 在劳动合同履行过程中，劳动者以身体不适并出具医生开具的病假条为由，在没有履行请假手续的情况下不上班，是否违反用人单位的规章制度？用人单位是否可以以此为由解除双方的劳动合同？ 30

8 女职工在怀孕期间，用人单位能否以女职工没有完成单位规定的劳动定额，违反了用人单位的工作制度为由，从而对其进行处罚？ 35

9 在劳动合同履行过程中，用人单位是否能够以工作需要为名，不按照劳动合同的约定，随意调整劳动者的工作岗位？如果劳动者不同意工作岗位调整而导致解除劳动关系的，用人单位是否应当给予经济补偿金？ 40

10 劳动者违反计划生育法律法规超生的，用人单位以违反单位的规章制度为由，做出开除或者解除劳动合同的决定是否符合法律、法规的规定？ 45

- 11** 劳动者违反用人单位的规章制度，给用人单位造成损失，用人单位能否以违反单位的规章制度为由，做出开除或者解除劳动合同的决定？ 49
- 12** 劳动者在没有任何过失的情况下，用人单位能否按照单位实施的“末位淘汰制度”来解除双方的劳动合同？ 55
- 13** 用人单位能否以劳动者违反用人单位的规章制度为由，对劳动者实施罚款？用人单位是否有经济处罚权？ 62
- 14** 女职工怀孕后，用人单位是否无论在什么情况下都不能够解除双方之间的劳动合同？ 68
- 15** 劳动者与用人单位签订了无固定期限的劳动合同后，是否意味着用人单位就不能够解除双方之间的劳动合同了？ 74
- 16** 女职工怀孕后，出现违反用人单位劳动纪律的情况，用人单位能否以此为由解除双方之间的劳动合同？ 79
- 17** 用人单位的员工手册中关于用人单位可以调整劳动者工作岗位的规定是否有效？在劳动合同履行

过程中，用人单位是否可以以员工手册的上述规定
为由，单方调整劳动者的工作岗位？ 84

18 用人单位能否以劳动者违反了劳动合同的约定
以及本单位不能结婚的内部管理规定为由，解除双
方之间的劳动合同？ 90

19 用人单位延长劳动者劳动时间超过法律规定的
限度的，劳动者能否拒绝？ 96

20 解除劳动关系以签到为准还是以考勤为准？
劳动关系终止日究竟为哪一天？ 102

21 对职工“按自动离职处理”应当遵循怎样的
管理程序？ 109

22 用人单位能否单方变更劳动者工作岗位？ 116

23 企业规章制度与劳动法相关规定冲突的是否
有效？ 121

24 如果职工通过企业安排进入合资企业，合资
企业职工是否能够连续计算其中方单位的工龄？
连续工龄的法定意义在现在的劳动法体制中与传统
体制中有什么区别？ 127

- 25** 企业管理者的口头表示是否可以代表企业决定？
企业安排劳动者放假是否应按照当地生活费标准支付劳动者放假期间的生活费？ 134
- 26** 行使劳动管理权，应当严格遵循怎样的规定？ 139
- 27** 在劳动合同履行过程中，劳动者必须严格遵守企业规定。若违反企业制度，企业是否有权予以处理甚至解除劳动合同？ 144
- 28** 用人单位开除职工应遵循怎样的法定程序？ 151
- 29** 在一定条件下企业能否对劳动者按自动离职处理？ 156
- 30** 工作出现失误，能用扣发工资作为惩罚吗？ 163
- 31** 借调期间劳动者与借出单位有无劳动关系？ 168
- 32** 离岗退养后能否被重新安排工作？ 177
- 33** 劳动者所在企业被注销，劳动者不同意安置结果，企业以职工不服从分配解除劳动合同，企业是否应支付补偿金？ 181

34 没有奖金发放办法，但存在奖金发放的事实，
企业是否也必须按照可以确认的发放条件予以发放？ 185

35 用人单位和劳动者，对于劳动者是否违反用人
单位规章制度的说法相互矛盾，应当如何认定？ 191

附件：

- 一、流程图 200
- 二、计算公式 202

1

劳动者与用人单位建立劳动关系后，劳动者因与履行职务行为无关的其他行为导致失踪，家人向用人单位索要寻人费用是否应该得到支持？

律师提示

劳动者与用人单位建立劳动关系后，劳动者因与职务行为无关的其他行为导致失踪，家人为寻找其付出的寻人费用不应由用人单位支付。

对劳动者家人的特别提醒：

对劳动者家人而言，应注意以下问题：在劳动者与用人单位之间建立劳动关系后，由于不知情的原因失踪时，其家人可以努力证明劳动者的失踪与其履行职务之间存在因果关系，如工作时间在工作场所失踪、或者劳动者的失踪与用人单位之间存在法律上的联系，用人单位对劳动者的失踪存在过错等，否则，很难使用用人单位承担法律上的责任。

对用人单位的特别提醒：

对用人单位而言，应注意以下问题：用人单位与劳动者之间存在着劳动关系，双方就存在一定的法律上权利义务关系。

用人单位需要证明，劳动者的失踪与其履行职务之间不存在因果关系，如下班后失踪、或者劳动者的失踪与用人单位之间不存在法律上的联系。

真实案情

赵某是河南某工程建设有限责任公司所属的位于郑州市二七区长江路工地的民工，2004年6月8日，赵某突然失踪，赵某姐姐到处寻找弟弟未果的情况下，到河南省郑州市当地的大河报上刊登了寻人启事，并印制了大量的寻人广告，在郑州市的大街小巷广为张贴，但最终并未找到失踪的弟弟赵某，却为此花费了8452元的寻人费用。在赵某姐姐找人过程中曾多次找到其弟赵某所属工地的承包商——河南某工程建设有限责任公司，要求河南某工程建设有限责任公司帮助寻找赵某，遭到拒绝。赵某姐姐认为，河南某工程建设有限责任公司与其弟赵某之间的劳务合同已经成立，河南某工程建设有限责任公司负有保障职工安全的义务，赵某的失踪，是由于河南某工程建设有限责任公司没有尽到保证公司员工安全的义务，存有过错。并于2004年9月，赵某姐姐向郑州市二七区人民法院提起诉讼，请求法院判令河南某工程建设有限责任公司承担找人费用。而河南某工程建设有限责任公司则认为，河南某工程建设有限责任公司与赵某之间没有任何法律上的权利义务关系，况且赵某也并非河南某工程建设有限责任公司的常年职工，同时赵某姐姐也不能提交其弟赵某与河南某工程建设有限责任公司存在劳务关系的证据。况且赵某按照我国法律系完全民事行为能力人，公司一来对其不负监护义务，二来对其失踪不存在过错。赵某姐姐寻找弟弟赵某属于其自愿的行为，所耗费用也

理应由其自行承担。

法院判决

2004年12月28日，郑州市二七区人民法院经审理后认为，原告赵某系完全民事行为能力人，其所实施的民事行为所产生的后果，应自行承担。被告河南某工程建设有限责任公司无权限制其人身自由。原告称其弟弟走失是由于被告管理制度不健全，存在漏洞和疏于管理造成的理由不能成立，并且原告也不能证明其弟弟赵某失踪与被告之间存在法律上的因果关系，据此法院依法驳回了原告赵某姐姐的诉讼请求。

主要证据

赵某的失踪证明；

赵某姐姐寻人所耗资金数目的证明（包括等寻人广告的费用、印制小广告费用等）；

赵某在河南某工程建设有限责任公司所属的位于郑州市二七区长江路工地工作的证明。

律师评述

本案中，原告赵某姐姐要想获得法院的支持必须证明其弟赵某的失踪与用人单位河南某工程建设有限责任公司之间具有某种联系；或者需要证明，赵某与河南某工程建设有限责任公司之间存在劳动关系，赵某的失踪是在履行工作职责时发生的；或者需要证明，其一、河南某工程建设有限责任公司管理制度不健全，存在漏洞和疏于管理等缺陷；其二、赵某的失踪与河南某工程建设有限责任公司管理制度不健全，存在漏洞和

疏于管理等缺陷之间存在法律上的因果关系。本案中，原告并未能达到上述的证明标准，法院判决其败诉符合法律规定。

【法律适用】

《中华人民共和国民法通则》（1986年4月12日）

第十一条 十八周岁以上的公民是成年人，具备完全民事行为能力，可以独立进行民事活动，是完全民事行为能力人。

《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日）

第五十二条 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第五十三条 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准

.....

2

用人单位遗失劳动者档案是否承担 赔偿责任，承担怎样的赔偿责任？

律师提示

用人单位遗失劳动者档案应当承担相应的赔偿责任，应当根据用人单位的过错程度以及劳动者实际生活状况和劳动年限，结合北京市居民最低生活保障标准等因素，由用人单位进行赔偿。

对劳动者的特别提醒：

对劳动者而言，应注意以下问题：劳动者与用人单位之间曾经存在劳动关系，之后因其他原因劳动关系解除后，劳动者应积极对自己的档案予以关注，以利于以后寻找新的工作或者享受劳动者依法享有的失业、养老、医疗等社会保障。

对用人单位的特别提醒：

对用人单位而言，应注意以下问题：用人单位与劳动者之间曾经存在着劳动关系，之后无论因何种原因劳动关系解除后，用人单位一定要按照国家的有关规定及时将劳动者的档案材料转移到相应的单位、人才中心或者街道办事处。因为人事

档案是劳动者取得就业资格、缴纳社会保险、享受相关待遇所应具备的重要凭证。在没有及时转出时，一定要妥善保管，一旦因种种原因导致劳动者的档案缺失，用人单位将承担法律上的责任。

真实案情

李某是北京市某建筑工程有限责任公司职工，1985年1月21日，李因某被公安机关劳动教养，北京市某建筑工程有限责任公司遂将李某开除，解除了与其的劳动关系，并将开除通知决定发送到其户口所在地街道办事处及相关派出所。由于该公司历经多次改制，致使李某的档案材料丢失，使其无法补缴三险、领取独生子女费等。2003年8月以来，李某多次去北京市某建筑工程有限责任公司索要档案，在公司答复，其档案未存放在该公司，现其档案去向亦无明确记载的情况下，李某将北京市某建筑工程有限责任公司诉至西城区人民法院，要求北京市某建筑工程有限责任公司因丢失档案给他造成的各种损失共计108220元。其中包括自2003年8月30日起，今后20年的养老费。北京市某建筑工程有限责任公司则认为，本案不属于法院受理范围，而且，此事已经过去近20年，李某至今起诉，超过了仲裁申诉（法院诉讼）时效，法院不应受理。况且，北京市某建筑工程有限责任公司是1994年北京市建筑企业改制后，自原北京市某建筑工程有限责任公司分立出来后另行成立的新的公司，与原北京市某建筑工程有限责任公司虽然名字相同，但实质上已经发生根本变化，新公司与李某之间从未形成劳动关系。李某也不是公司在册人员，公司不可能接收并保管其档案。