

企业管理法律实务丛书

企业劳动用工管理

LEGAL PRACTICE OF
Company Labor Management **法律实务**

后东升 主编

■ 员工招聘、培训法律实务

■ 劳动合同管理法律实务

■ 工作时间、休息、休假、工资法律实务

■ 劳动安全保护、社会保险法律实务

■ 劳动争议处理法律实务

人民法院出版社

企业管理法律实务丛书

企业劳动用工管理

LEGAL PRACTICE OF
Company Labor
Management

法律实务

后东升 主编

人民法院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业劳动用工管理法律实务/后东升主编. - 北京: 人民法院出版社, 2005.7

(企业管理法律实务丛书)

ISBN 7-80217-067-2

I. 企… II. 后… III. 中小企业-用工制度-劳动法-基本知识-中国 IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 071709 号

企业劳动用工管理法律实务

后东升 主编

责任编辑 张承兵

出版发行 人民法院出版社

地 址 北京市东城区东交民巷 27 号 (100745)

电 话 (010) 85250567 (责任编辑) 85250516 (出版部)
85250558 85250559 (发行部)

网 址 www.courtpress.com

E-mail courtpress@sohu.com

印 刷 保定市印刷厂

经 销 新华书店

开 本 890×1240 毫米 A5

字 数 430 千字

印 张 16.5

版 次 2005 年 8 月第 1 版 2005 年 8 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 7-80217-067-2

定 价 140.00 元 (全五册)

版权所有 侵权必究

(如有缺页、倒装, 请与出版社联系调换)

《企业管理法律实务丛书》编委会

主 编：后东升

撰稿人名单：（以姓氏笔画为序）

于干天	卫辉球	孔会伯	尹尚连
牛 准	冯伯如	由晓强	石成军
华特欣	孙方园	汤玉升	行燕舞
宋方士	沈冉由	肖亚敏	周亚芳
林慧洲	罗斯点	范宏喜	郑洛宁
姜本立	钟复台	夏南星	贾凤喜
高克敏	曹立芳	黄宏深	黄金英
韩得谊	蒙正久	熊午书	樊丽丽
戴松衮			



前 言

随着我国经济的发展和市场竞争的加剧，每一个企业都经历着内部与外部的变革。外部环境的压力和内部运行的动力，迫切要求企业不断提高经营管理水平，提高组织运作效率和员工个人绩效水平。因而，企业必须考虑怎样才能吸引人才、留住人才，怎样才能调动员工的积极性，更好地发挥他们的作用。

“人”是现代企业管理的核心。作为企业的劳动者——员工，是企业的重要构成要素之一，也是最积极、最能动的要素。员工在岗位上稳定尽心地投入工作，充分施展个人能力，是企业物尽其用、稳定发展的重要保证。然而，员工在工作上的稳定性和积极性，除了受其自身文化素质及心理态势的影响，更为企业对劳动用工进行管理时所采用的方式方法所左右。

当前，企业劳动纠纷大幅上升，劳动争议仲裁案件日趋复杂，案件的仲裁请求事项也层出不穷，企业在劳动争议仲裁纠纷中常常败诉。企业不仅仅要为解决劳动争议花费相当多的人力和财力，而且因为员工与企业的冲突和对立，也给企业自身的运营带来了不必要的障碍和损失。许多企业，特别是中小企业的劳动人事部门管理制度不健全，人力资源管理人員劳动法律知识欠缺，因此，建立与现代企业制度相适应的，符合法律规范的劳动人事管理制度和有效的防范机制，是企业避免劳动纠纷，保持内部有



效运作，增强对外竞争能力的重要保证。现有关于劳动法律的出版物，大多是从劳动者和企业员工怎样利用劳动法保护自身权益的角度撰写的，而对企业应如何依据有关劳动法加强内部管理、避免和合理应对劳动人事纠纷缺乏论述。本书针对企业劳动用工管理过程中容易出现的法律缺陷和漏洞，紧密结合我国最新的劳动法律规范性文件，从便于企业管理者实际操作的角度出发，全面详尽地论述了企业从员工招聘、培训，劳动合同的签订履行到工作时间、休息、休假、工资管理，劳动安全保护，社会保险，劳动争议处理等劳动用工管理各个环节中的重要法律知识。

本书在编撰过程中，从内容选择、体例编排、表述方式上都努力贯彻从企业实务出发的原则，避免论述晦涩空乏的理论知识，强调实用性和可操作性。本书以“法律小补丁”的形式补充了法律之外国家劳动部门对实践中特殊劳动法律问题的处理意见和批复，收录了企业劳动用工管理活动中常用的规章制度范本，提供了近年来法院所审理的一批较为典型的劳动争议案例，对企业管理、应诉和解决纠纷都有重要的借鉴价值。

相信本书会对企业决策者、管理者、法务人员、工会干部、劳动争议调解员的实际工作起到非常实用的效果，相信读者会从中受益匪浅。

本书编撰过程中，疏漏之处在所难免，敬请广大读者和有关专家批评指正！

编者

2005年7月



第一章 企业员工招聘、培训管理法律实务

3	第一节 企业员工招聘管理法律实务
3	一、企业撰写招聘广告中的法律问题
5	二、企业招聘普通员工的法律手续
6	三、企业如何依法招聘应届毕业生
12	四、企业如何依法招用农民工
14	五、企业如何依法招聘台港澳人员
19	六、企业如何依法招聘外国员工
27	七、企业如何依法招聘未成年人
32	八、企业招聘员工不得收押金、扣证件
33	九、企业要求员工提供担保人是否合法
39	第二节 企业员工培训管理法律实务
39	一、我国对企业员工培训的法律规定
41	二、企业如何与员工签订《培训协议书》
45	第三节 企业常用招聘、培训管理文本
45	一、企业常用招聘管理文本
64	二、企业常用培训管理文本



第二章 企业劳动合同管理法律实务

- 77 **第一节 劳动合同的签订与效力**
- 77 一、企业签订劳动合同的必备条款
- 88 二、企业如何签订劳动合同期限条款
- 90 三、企业如何签订无固定期限的劳动合同
- 96 四、企业如何签订试用期条款
- 101 五、企业如何签订保护商业秘密的条款
- 105 六、企业如何签订竞业禁止条款
- 111 七、企业内部规章是否可以作为劳动合同的附件
- 114 八、企业如何避免签订无效劳动合同
- 124 九、企业如何与下岗职工签订劳动合同
- 125 十、企业如何区别签订劳动合同和劳务合同
- 127 十一、企业如何签订非全日制用工劳动合同
- 128 十二、企业如何鉴证劳动合同
- 130 十三、企业与员工没有签订劳动合同的法律后果
- 137 **第二节 企业劳动合同的履行**
- 137 一、企业能否指令员工到其他单位履行劳动合同
- 138 二、法人代表变更企业如何履行劳动合同
- 138 三、员工被拘留、逮捕企业如何履行劳动合同
- 141 四、员工被取保候审企业如何履行劳动合同
- 143 五、劳动合同条款不明企业如何履行
- 145 **第三节 企业劳动合同变更**
- 145 一、企业何时可以变更劳动合同
- 146 二、企业变更劳动合同的程序
- 148 三、企业变更劳动合同的赔偿责任



15.1	四、企业兼并与劳动合同变更
15.4	第四节 企业劳动合同的终止
15.4	一、企业终止劳动合同的条件
15.5	二、企业终止劳动合同的程序
15.7	三、企业能否在职工怀孕期间终止劳动合同
15.8	四、企业能否在职工患病或非因工负伤的医疗期内终止劳动合同
16.3	五、企业能否在职工患职业病或因工伤残时终止劳动合同
16.4	六、劳动合同终止后企业应否支付经济补偿金
16.7	第五节 企业劳动合同的续订
16.7	一、企业续订劳动合同应遵守的法律规定
16.8	二、劳动合同期满未续订的法律后果
17.6	第六节 企业劳动合同的解除
17.6	一、企业在什么情形下可以随时解除劳动合同
17.9	二、企业在什么情形下需提前 30 日通知解除劳动合同
18.3	三、企业应当如何依法进行经济性裁员
18.6	四、企业在什么情形下不得解除劳动合同
19.3	五、企业如何区分解除劳动合同与开除、除名、违纪辞退
19.6	六、企业员工如何解除劳动合同
19.9	七、企业解除劳动合同后如何进行经济补偿
20.2	八、企业强迫员工解除劳动合同的经济补偿
20.3	第七节 集体合同



企业劳动用工管理法律实务

- 203 一、集体合同与劳动合同的区别
- 205 二、集体合同的签订
- 206 三、集体合同的变更、解除和终止
- 209 **第八节 企业常用劳动合同样本**
- 209 一、员工保密协议样本
- 215 二、企业商业秘密保密协议样本
- 219 三、企业员工竞业限制合同样本
- 224 四、广东省职工劳动合同
- 232 五、广东省外来员工劳动合同范本
- 238 六、北京市劳动合同书
- 247 七、集体劳动合同样本
- 255 八、聘请外籍工作人员合同样本
- 257 九、退休人员劳务协议书样本
- 260 十、农民轮换工、农民合同制工劳动合同样本
- 264 十一、临时工劳动合同样本
- 269 十二、中外劳务合作合同样本

第三章 企业工作时间、休息、休假管理法律实务

- 277 **第一节 企业工作时间管理法律实务**
- 277 一、工作时间概述
- 279 二、企业在何种情形下应当缩短工作时间
- 281 三、企业如何执行综合计算工时制度
- 287 四、企业如何执行不定时工时制度
- 291 **第二节 企业加班加点管理法律实务**
- 291 一、企业加班加点的法定条件和时间限度
- 294 二、企业何时加班加点不受法定条件和时间限度的限制



296	三、企业应当怎样支付加班加点工资
298	四、企业应当怎样依法安排补休
300	第三节 企业休息、休假管理法律实务
300	一、企业应当保障哪些法定休息、休假时间
303	二、企业如何执行年休假制度
304	三、企业如何执行探亲假制度
307	第四节 企业常用考勤、休假管理文本
307	一、企业常用考勤、休假管理制度
319	二、企业常用考勤、休假管理表单
第四章	企业工资管理法律实务
325	第一节 企业工资支付管理法律实务
325	一、企业工资的形式和范围
326	二、企业支付工资的法律强制性规定
332	三、何时员工未提供劳动，企业也应支付工资
336	四、企业在哪些情况下可以减发和迟发员工工资
337	五、企业在哪些情况下可以扣发员工工资
338	六、经济困难企业如何执行《工资支付暂行规定》
339	七、企业如何进行工资集体协商
344	八、企业未依法支付工资的法律后果
343	第二节 企业支付最低工资法律实务
343	一、企业在什么条件下应当支付最低工资
344	二、企业在什么条件下支付工资可低于最低工资标准
344	三、最低工资标准的确定和公布
346	四、企业支付最低工资的法律限制
347	五、企业违反最低工资规定的法律后果



企业劳动用工管理法律实务

348 **第三节 企业常用工资薪酬管理文本**

348 一、企业常用工资薪酬管理制度

359 二、企业常用工资薪酬管理表单

第五章 企业劳动安全保护法律实务

365 **第一节 企业劳动安全卫生法律义务**

365 一、企业应遵守哪些劳动安全生产规程

366 二、企业应提供哪些劳动安全生产条件

370 三、企业应提供哪些劳动安全卫生设施

372 四、企业应在哪些情形下提供劳动防护用品

375 五、企业如何对特种作业人员进行管理

378 **第二节 企业劳动安全卫生法律责任**

378 一、企业违反《劳动法》安全卫生管理的法律责任

380 二、企业违反《安全生产法》的法律责任

386 三、企业违反《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》的法律责任

第六章 企业员工特殊保护法律实务

397 **第一节 女职工与未成年工的特殊保护**

397 一、企业应对女职工实行的特殊保护与待遇

402 二、企业应对未成年工实行的特殊保护

406 **第二节 员工职业病保护**

406 一、职业病的范围

411 二、企业对职业病的前期预防与防护管理义务

413 三、职业病的诊断与鉴定

415 四、企业应当为职业病员工提供哪些待遇



第七章 企业员工社会保险管理法律实务

- 421 第一节 企业应当如何缴纳社会保险费
- 421 一、企业应缴纳哪些社会保险费
- 424 二、企业如何缴纳社会保险费
- 427 三、企业没有依法缴纳社会保险费的法律后果
- 430 第二节 企业员工享受社会保险的条件和待遇
- 430 一、企业员工享受养老保险的条件和待遇
- 431 二、企业员工享受医疗保险的条件和待遇
- 432 三、企业员工享受工伤保险的条件和待遇
- 441 四、企业员工享受失业保险的条件和待遇
- 442 五、企业员工享受生育保险的条件和待遇

第八章 企业劳动争议处理法律实务

- 447 第一节 企业劳动争议概述
- 447 一、企业处理劳动争议与一般民事纠纷的区别
- 449 二、处理企业劳动争议的机构和途径
- 451 三、处理企业劳动争议的法律依据
- 452 第二节 企业劳动争议协商和调解
- 452 一、企业怎样进行劳动争议协商
- 454 二、企业劳动争议调解概述
- 456 三、企业怎样建立劳动争议调解委员会
- 458 四、企业劳动争议的调解程序
- 460 五、企业劳动争议的调解结果
- 464 第三节 企业劳动争议仲裁
- 464 一、劳动争议仲裁有哪些特殊制度
- 465 二、企业哪些争议应当提交劳动仲裁



企业劳动用工管理法律实务

- 471 三、企业必须在什么期限内提起劳动争议仲裁
- 476 四、企业申请仲裁时应提交的材料和交纳的费用
- 479 五、如何确定劳动争议仲裁的管辖
- 480 六、如何撰写劳动争议仲裁有关法律文书
- 485 七、企业如何委托代理人代理仲裁
- 487 八、企业如何与员工在仲裁中和解和调解
- 493 九、劳动争议仲裁程序
- 502 十、企业如何执行仲裁裁决
- 507 **第四节 企业劳动争议诉讼**
- 507 一、劳动争议诉讼概述
- 509 二、企业提起劳动争议诉讼应具备的条件
- 513 三、劳动争议诉讼案件的审理程序
- 514 四、企业在劳动争议诉讼中如何有效举证



Legal Practice
of company
Labor man-
agement

第

1

章

**企业员工招聘、培训
管理法律实务**



第一节 企业员工招聘管理法律实务

一、企业撰写招聘广告中的法律问题

(一) 避免招聘歧视

企业在市场环境中，有权利根据企业自身的需要配置各种资源包括人力资源以适应市场竞争。特别是在劳动力供大于求的情况下，企业制定一定的录用标准和条件择优选才是无可厚非的。但是，企业只要进入劳动力市场，其向社会公布的招聘标准和条件就不仅仅是企业自身的一种诉求，同时也承载了一种社会的需求，就应当考虑其公布标准和条件后所带来的社会影响，就必须遵守国家对劳动力市场的管理规则。

我国对劳动力市场的管理遵循就业机会均等原则，其具体含义包括应招机会均等和录用标准平等。《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第12条规定，劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。第13条规定，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。《中华人民共和国残疾人保障法》第34条规定：“在职工的招用、聘用、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、劳动保险等方面，不得歧视残疾人。”

2000年12月8日《劳动力市场管理规定》（劳动和社会保障部第10号令）第11条规定：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、民族、种族、宗教信仰为由拒绝录用或者提高录用标准。虽然《劳动力市场管理规定》并没有对违反第11条规定的企业具体承担何种法律责任进行明确，但是企业在招聘广告中还是应当尽可能避免引起招聘歧视的文字表