

0101010010  
01001-  
0001101010010001010  
010010101010101  
0100100110001  
01000100  
01001  
010

国内知名劳动法专家最新力作

LABOR RELATION MANAGEMENT  
IN GROUP ENTERPRISES

# 集团型企业 劳动关系管理

中国劳动保障科学研究院院长  王晓莉  
作序推荐



中信出版社·CHINACITICPRESS



江三角律师事务所  
RIVER DELTA LAW FIRM  
劳动法律师团研究系列丛书

LABOR RELATION MANAGEMENT  
IN GROUP ENTERPRISES

# 集团型企业 劳动关系管理

陆敬波◎主编

中信出版社  
北京

图书在版编目 (CIP) 数据

集团型企业劳动关系管理/陆敬波主编. —北京: 中信出版社, 2012. 8

ISBN 978-7-5086-2202-6

I. ①集… II. ①陆… III. ①企业集团-劳动关系-管理-研究-中国

IV. ①F279.244

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 143196 号

## 集团型企业劳动关系管理

JITUANXING QIYE LAODONG GUANXI GUANLI

---

主 编: 陆敬波

策划推广: 中信出版社 (China CITIC Press)

出版发行: 中信出版集团股份有限公司 (北京市朝阳区惠新东街4号富盛大厦2座 邮编 100029)  
(CITIC Publishing Group)

经 销 者: 中信联合发行有限责任公司

承 印 者: 北京诚信伟业印刷有限公司

开 本: 880mm×1230mm 1/32 印 张: 10.5 字 数: 175千字

版 次: 2012年8月第1版 印 次: 2012年8月第1次印刷

广告经营许可证: 京朝工商广字第8087号

书 号: ISBN 978-7-5086-2202-6/F·2664

定 价: 30.00元

---

版权所有·侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页, 由发行公司负责退换。服务热线: 010-84849555

投稿邮箱: author@citicpub.com

服务传真: 010-84849000

# 《集团型企业劳动关系管理》

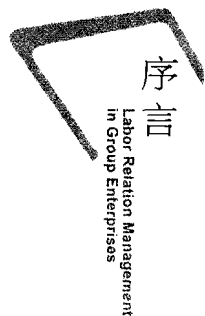
## 编写人员名单

主 编：陆敬波

撰稿人：江三角律师事务所集团劳动关系课题组

成 员：（按姓氏笔画排序）

白丽娟 刘丽珍 刘 璐 孙 琳 张 苗  
李 燕 汪凌艳 陆敬波 屈晓蓉 庞娟娟  
罗 欣 徐梦云 徐 游 崔亚娜 崔志华  
彭振华



一向被视为管理正规、制度严谨、劳动关系平稳的大型企业、集团型企业，近年来，其劳动关系管理中存在的诸多问题开始浮出水面，并引起社会的广泛关注。由跳槽、裁员、工伤、减薪、员工流动、劳务派遣等引起的劳动争议案件不断上升。

集团型企业劳动关系的复杂性，以及我国相关劳动立法中各地的差异性，导致了这类企业在员工关系管理上面临着巨大的挑战。

目前，在集团型企业跨区域劳动关系管理方面，我国尚缺乏针对性的立法、司法解释及政策规定。这些问题的存在又进一步导致在司法实践中，无据可依或少据可依，不利于集团型企业跨区域劳动关系管理问题的解决。

值得欣慰的是，由中国劳动关系专业委员会常务理事、上

海江三角律师事务所主任陆敬波主持编写的《集团型企业劳动关系管理》一书出版了，这是我看到国内系统论述集团型企业劳动关系的鲜有论著。该书对集团型企业跨区域劳动关系管理中的诸多法律问题，作了细致的梳理和深度的思考。

党和政府对劳动关系问题历来高度重视，近些年来各级党委和政府把构建和谐劳动关系摆到更加突出的位置。今年8月16日，习近平副主席在全国构建和谐劳动关系先进表彰暨经验交流会上要求：“要从不同类型企业的实际出发，把构建和谐劳动关系必须遵循的总的共同要求与具体的具有差异性的措施结合起来，统筹兼顾、分类指导，既整体推进，又突出重点、突破难点。”

一直以来，对构建和谐劳动关系的关注，我们更多地集中在中小企业以及劳动密集型企业，但是，在重视中小企业劳动关系的同时，也不应该忽视大型企业，尤其是集团型企业的劳动关系管理问题。

集团型企业在国民经济的各个领域都发挥着极其重要的作用，加强对集团型企业劳动关系管理方面的研究，不仅有利于这类企业自身的发展和对劳动者权益的保护，也是构建和谐社会的重要组成部分。但遗憾的是，目前我们在这方面的研究还远远不够，这显然与其地位极不相称。我和陆敬波律师曾探讨过这个问题，对此都深有同感。

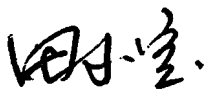
今年初，他告诉我，他带领他的江三角律师事务所劳动法律师团队，深入到多家集团型企业进行了调研，并通过发放调

查问卷的形式，广泛收集了企业劳动关系管理中遇到的和亟待解决的问题。调查的对象有国有企业、外商投资企业、上市公司，涉及的行业也相当广泛，包括医药、物流、制造、IT、金融、投资等。

现在，我们欣喜地看到，江三角的律师们将他们的研究成果拿出来与我们分享。他们以律师特有的视角，在我国现行劳动法律框架下，对集团型企业人力资源的合规管理以及构建和谐劳动关系给出了有针对性的建议和指导。

集团型企业劳动关系管理还有很多尚待研究解决的问题，江三角律师事务所本次研究成果的结集出版只是一个开始，希望有更多的理论和实务界的专家们能投入到这一有价值的课题研究中来，共同为构建和谐劳动关系作出积极贡献。

中国劳动保障科学研究院院长





随着我国经济的高速发展，“集团”一词在企业界经历了新兴、时兴和常用三个阶段，目前显然处于常用阶段，因已司空见惯。“集团”的共同特征很明显：一是多主体，一两家企业成不了集团，当前成员企业有几百家的集团不在少数；二是跨区域，除少数集团其成员企业都在同一区域外，绝大多数集团其成员企业均分布在各地而形成跨区域特征；三是关联性，各成员企业之间若无关联则无所谓集团，相互间存在的股权或控制管理等“血缘”或“婚姻”关系才使其成为“一家人”；四是上规模，达不到法定的规模，即便具备了前面三项特征，仍不属于真正意义上的集团。

正是这些特征使得集团区别于一般的企业，并受到了法律的一些特殊“关照”，比如工商登记管理方面，再比如关联交易的税收管理方面，特别是后者，相关的法律规范林林总总，



其“财”和“物”的管理受重视程度可见一斑。但与此不相匹配的是，集团的“人”的管理方面的专门法律规制和调整却几近空白。

其实，集团的“人”的管理问题同样具有特殊性，较为突出的不限于以下几点：其一，人员流动频繁且形式多样，这是由集团的关联性特征决定的，无论是基于主动性的集团内部的人才优化配置，还是基于相对被动性的集团内部的“关、停、并、转”引起的员工安置，集团内的“人”的流动更加频繁，同时流动形式也更加多样，调动、借调、兼职、派遣等各种形式一应俱全；其二，用工关系不清主体模糊，由于人员在集团内多主体间的频繁和多样性流动，加之我国当前相关劳动立法对于劳动关系的认定规则不清，导致集团内人员流动后究竟与哪个成员企业存在劳动关系，也即其用工主体究竟是谁模糊不清，而这一基础问题的模糊进而导致了诸多问题不清不楚，比如工龄的计算、社保的缴纳、合同的签订和解除等，实践中大量劳动争议即因此产生；其三，法规适用凌乱无法统一，集团既然是“一家人”，内部员工管理就自然具有“一致性”的要求，但这种“一致性”的要求在现实面前却无法得到满足，因为现实是我国的劳动立法和执法区域割裂且差异显著，比如社保、工资、休假、商业秘密保护、劳动合同的解除和终止等劳动立法的方方面面各地均有不同，甚至截然相反，我国劳动立法和执法的这一重大特点加之法律本身即具有的“刚性”的特征，使得集团不得已放弃大部分“一致性”的要求，而代之以

各成员企业“入乡随俗”，于是就出现了让集团当前颇为头痛却又难以改变的现象，即“同一屋檐下，规则各不同”。

集团的“人”的管理问题的特殊性远不止上述三点，那么究竟有多少的特殊性呢？这本身就是个不小的课题，但当前对于此课题的研究可谓乏善可陈，或许正是由于研究的匮乏导致了相关专门法律规制和调整的缺位。但无论有没有研究，也无论有没有专门的法律规制和调整，这些特殊性都是客观存在的，只是区别在于：若有充分的研究和专门的法律规制和调整，则这些客观存在不会给集团管理造成麻烦，或造成的麻烦较小；反之，则会让集团不胜其烦，而这恰恰是当前的现实。

这种现实需要改变。这已经不仅仅是各集团的共识，而且是各集团一致的、不断高涨的呼声。立法不可能说有就有，但相关的研究可以先行，这些研究一方面可以为今后的立法做好铺垫和支撑，另一方面还可以在尚无相关专门立法的情况下为相关司法和执法部门提供参考，其还有另外一项重要价值，即可为各集团在当前进行相关管理工作时释疑解惑，支招给力，化解风险。

基于这一共识和使命感，江三角的多位长期为集团提供劳动法律服务的资深律师，决定奉献出自己多年来积累的宝贵经验和研究所得。研究中，他们首先是进行了大量、细致的问卷和走访调研，受调研集团近300家，所调研问题达120个有余；其次是做了大量真实案例的研析和归纳；再次是针对全国各主要地区的劳动立法的异同进行了分类对比；最后是借力理论界

的专家对理论方面的内容进行了把关和指导。

以上所列的调研成果、案例研析归纳成果、各地劳动立法对比成果以及对理论内容的把关和指导成果，经分门别类并汇集成册而成本书。因此，本书是实实在在的集体智慧的结晶，同时本书的独特优势体现在其两大特点中：第一是系统性，本书第一次系统、全面地对集团跨区域劳动关系管理的法律问题进行了深入细致的研究，形成了体系，而以往相关的研究几近空白，即使有，也多是零散而不成体系；第二是实用性，“理论与实务相结合，更加突出实务”，这是几位作者自研究之初即确定的原则，所谓实务，主要是指为相关司法和执法部门，尤其是集团的实际工作提供资料、观点、意见、建议和方案等。

本书是几位作者研究成果的汇集，但并非相关研究的结束，配合本书的诞生，更高层次、更富深度、更多专业人士参与的研讨会和论坛将要举办，更多更优秀的研究成果也将逐步展现，我们衷心希望作为读者的您一同参与进来，因为您的意见和建议对我们而言至关重要！

陆敬波于2012年5月

## 专题篇



- 2 / 专题一 劳动关系确认
- 22 / 专题二 制定规章制度之若干问题
- 40 / 专题三 工时休假
- 58 / 专题四 薪酬管理
- 76 / 专题五 社会保险异地缴纳及移转
- 90 / 专题六 无固定期限劳动合同签订与管理
- 112 / 专题七 培训
- 126 / 专题八 保密及竞业限制
- 146 / 专题九 外国人流转
- 164 / 专题十 企业关、停、并、转
- 178 / 专题十一 劳务派遣
- 198 / 专题十二 职代会与工会

222 / 专题十三 集体协商与集体合同

248 / 专题十四 争议处理

## 工具篇



281 / 附录一 产假

291 / 附录二 公积金

293 / 附录三 婚丧假

298 / 附录四 加班工资计算基数

302 / 附录五 劳动合同到期终止是否需要  
提前一个月通知

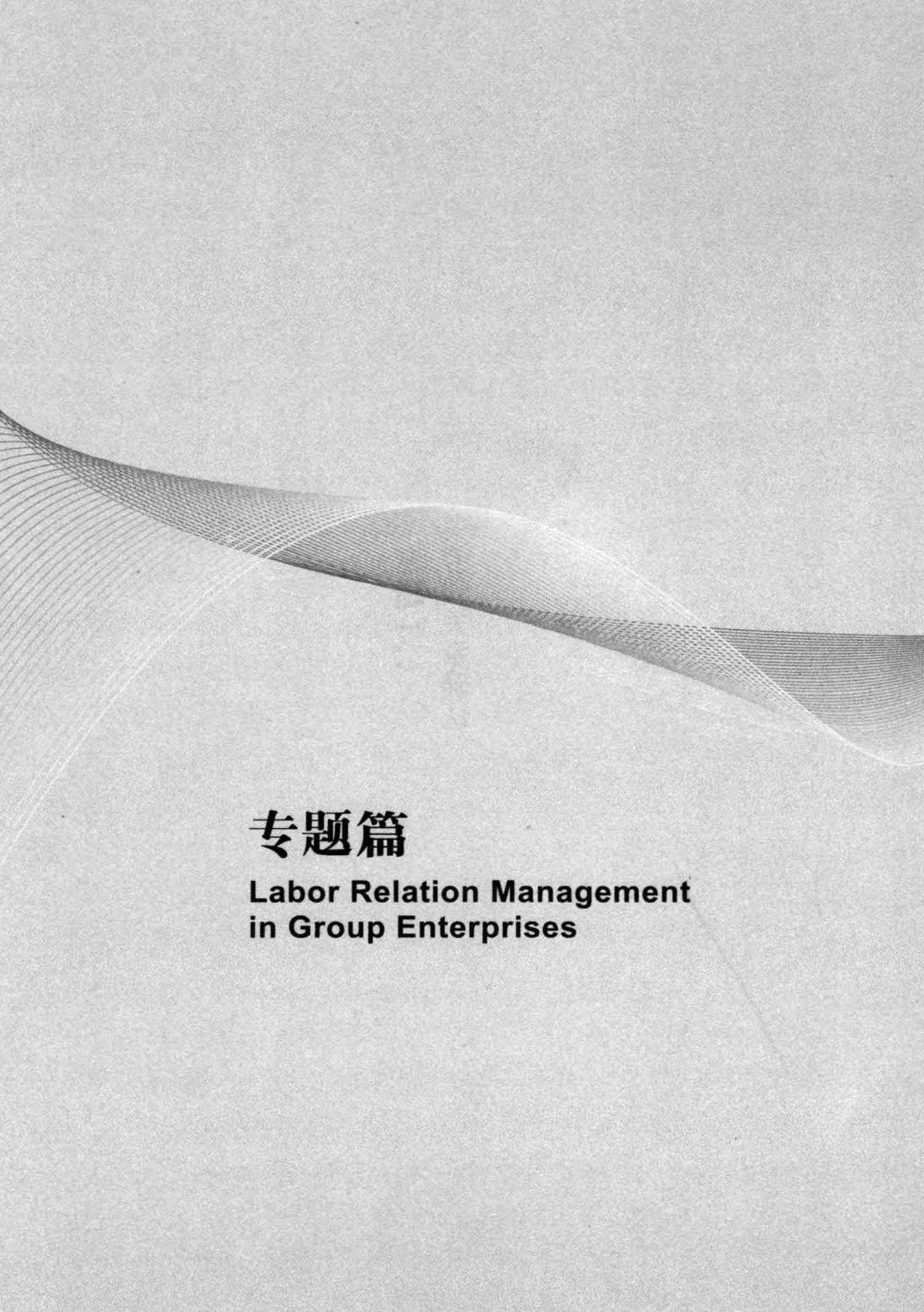
304 / 附录六 社平工资

306 / 附录七 医疗期

309 / 附录八 医疗期待遇

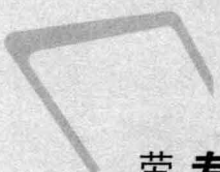
312 / 附录九 中夜班津贴

314 / 附录十 最低工资



# 专题篇

**Labor Relation Management  
in Group Enterprises**



**专题一：**  
劳动关系确认

## 一、案例呈现

## 二、劳动关系的概念

## 三、劳动关系的确认及其运用

## 四、小结&律师建议



劳动关系的确认，直接关系到用人单位和劳动者的各项权益的实现。因为，劳动领域的法律法规及地方规范性文件，对劳动者和用人单位的相关权利义务规范的前提，是双方之间存在合法有效的劳动关系。例如：《工会法》、《劳动保障监察条例》、《工伤保险条例》、《劳动合同法》和《社会保险法》等，都对劳动关系的成立及劳动者和用人单位的权利、义务等作了不同程度的规定。可以说，劳动关系的确认，是确定劳资双方权利义务的基石，也是用人单位进行人事管理的起点和终点。

## 一、案例呈现

### （一）基本案情

北京市 WG 科技有限公司（以下简称“北京 WG 公司”）旗下有全资子公司——WG 咨询服务公司（以下简称“WG 咨询公司”）和若干分公司。其中一家分公司为 WG 上海分公司（以下简称“上海分公司”）。此外，北京 WG 公司的股东之一张女士，开设了一家 HF 劳务派遣公司（以下简称“HF 劳务公司”）。