

■ 企业管理者、人力资源管理人员案头必备 ■

企业劳动权益 保护必读

辛吉宇劳动保障咨询中心
中国企业劳动维权网专家组

组织编写

邢新民 主编

知识·技巧·策略

—— 企业维权

—— 危机预防

—— 争议处理

企业劳动权益保护必读

辛吉宇劳动保障咨询中心
中国企业劳动维权网专家组 组织编写

邢新民 主编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业劳动权益保护必读/邢新民主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2006

ISBN 7-5045-5292-5

I. 企… II. 邢 III. 企业管理: 人事管理-劳动法-基本知识-中国 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 116534 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

煤炭工业出版社印刷厂印刷装订 新华书店经销

890 毫米×1240 毫米 32 开本 12.375 印张 367 千字

2006 年 2 月第 1 版 2006 年 2 月第 1 次印刷

印数: 4000 册

定价: 25.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

开 篇 语

企业的生产经营是从劳动开始的。劳动权益是企业的基本权益，也是首要的和最重要的权益。企业不注重劳动权益的保护，就难以生存和发展。

面对激烈竞争的社会环境和劳动保障制度改革的不断深化，劳动关系更加复杂，劳动关系主体双方的利益趋向日益公开化、明朗化。如何有效地保护劳动权益，已成为企业共同面临的一大课题。

近年来，劳动争议案件大幅度上升，企业不仅花费了很大的人力、财力、精力，而且造成了劳动关系的不和谐、不稳定，直接影响了劳动者的积极性。核心员工频繁跳槽、无序流动，让企业陷入人员危机；商业秘密的泄露、知识产权的流失，给企业带来巨大的经济损失；劳动合同条款不完备、不清楚、不准确，也让企业吃尽了苦头；重大伤亡事故的发生又能在瞬间把企业置于死地……所有这一切都与企业劳动权益保护密不可分。然而长期以来，绝大多数企业对劳动权益的保护缺乏足够的认识，没有引起高度重视，也不知道劳动权益保护到底有哪些内容，没有全面系统地保护劳动权益的总体思路，往往当劳动权益受到侵害时，才采取一些措施临时补救。因此，企业要想在竞争中求生存，谋发展，首先必须充分认识劳动权益保护的重要性，明确劳动权益保护的基本内容及整体思路，掌握劳动权益保护的依据，从而取得劳动权益保护的主动权。

当前，我国已进入知识经济时代和法制社会，劳动保障法律体系日渐完善，劳动关系的各个方面都有了相应的法律规范。但是，不少企业经营者和人力资源管理部门不仅劳动保障法律知识欠缺，而且在处理劳动关系问题时不会正确适用法律，其结果，一方面有意无意地侵犯了劳动者的劳动权益，到头来也损害了企业的劳动权益。另一方

面在劳动管理中，眼不亮、心不明、理不直、气不壮。有的企业处理违纪员工，本来事实清楚、证据确凿，却因为不懂得相关法律知识或不注意执行有关程序规范，或手续不严格而在劳动争议中败诉，这是最好的例证。可见，知识是企业保护劳动权益的重要条件，认真学习和领会劳动保障法律知识，正确理解和适用劳动保障法律，才能有效地保护企业劳动权益。

在企业，劳动关系最终要实现的目标和应达到的结果，是建立在公正基础上的主体双方利益的平衡，以此激发主体双方追求利益的积极性，保持企业活力，促进企业发展。而劳动关系主体这种利益的平衡需要通过一系列的方式、方法来获得。生产经营过程中，劳资双方的利益矛盾是不可避免的，也是正常的，当企业与劳动者因劳动权益产生分歧、出现矛盾后，企业应当采取一定的策略来化解矛盾；当员工的不良行为或其他不良动机潜在地威胁企业利益时，企业更应运用一定的技巧来妥善解决。但是，从以往的实践看，企业劳动保护的策略意识比较淡薄，制度不健全、不完善，管理不严格，奖惩不分明，是非界限不清，不能正确处理企业与员工的关系，导致小矛盾酿成大纠纷，潜在的不满意演变为公开的对抗。可见，策略和技巧是企业实现劳动权益保障的生命。企业应当学习劳动权益保护的基本技巧，研究和掌握一定的策略，并善于运用这些技巧和策略来保障劳动权益。

本书作者研究分析了大量的劳动争议案件，并从一些企业劳动管理的实践中，总结出一些劳动权益保护的知识与策略贡献出来供企业借鉴，希望给企业经营者、企业人力资源管理部门以启迪，起到抛砖引玉的作用。让企业产生共鸣，共同携手来保护企业劳动权益，构建和谐劳动关系。

本书编写中引用的劳动保障法律法规如有修改，希望读者弃旧从新，编写中的错误或疏漏之处，敬请广大读者和专家批评、谅解，并在实际操作中进行更正。

编者

2006年1月

目 录

劳动权益是企业一切权益的基础

1 企业劳动权益保护的重要性	3
2 企业劳动权益保护的总体思路	6
3 企业劳动权益保护的内容	10
4 企业劳动权益保护的依据	19

员工招聘是企业劳动权益保护的第一道关口

5 招聘高素质员工	25
6 员工录用条件的制定	41
7 防止承担连带赔偿责任	44

订立劳动合同是企业劳动权益保护的关键

8 试用期的约定和利用	51
9 劳动合同期限的确定	56
10 无固定期限劳动合同的订立	61
11 劳动合同中协商条款的约定	66
12 劳动合同中不能埋下败诉的隐患	73
13 防止订立无效劳动合同	77

变更与解除劳动合同应慎重

14 劳动合同变更工作必须到位	83
15 协商解除劳动合同应签订书面协议	86
16 解除或终止劳动合同时勿忘应当履行的义务	89
17 解除劳动合同并非都要支付经济补偿金	94

工资、福利与劳动保护

18	员工工资的构成和确定	99
19	合理发放奖金	105
20	控制加班加点	108
21	不按规定支付加班加点工资的危害	112
22	注重改善员工福利	116
23	合理安排员工工作时间和休息休假	123
24	加强员工职业保护	137
25	性骚扰的防范与处理	148

劳动关系协调与处理方式方法

26	劳动关系处理方式的选择	155
27	违纪员工劳动关系终结的处理	161
28	离职员工工作交接和不良行为的预防	165
29	用变更劳动合同的方式处理劳动关系的变化	169
30	员工旷工及除名处理	174
31	及时化解员工不满情绪	177
32	处理劳动关系应当履行的程序	182
33	不可漠视员工签字	188

树立科学的人力资源管理理念

34	适应新型劳动关系,提升人力资源管理水平	195
35	保护人才就是保护企业劳动权益	200
36	正确实施员工绩效考核	204
37	巧用员工激励的艺术	215

重视员工培训

38	大力开展员工培训	221
----	----------	-----

39	员工培训风险的防范	234
40	员工培训要讲效益	238
41	员工培训协议的签订	241

加强企业安全

42	员工流动与商业秘密保护	247
43	核心员工频繁流动的危害及防范	257
44	注重知识产权保护	264
45	加强安全保密工作	271
46	致力于营造企业安全文化	278
47	及时果断地处理各种危机	283

完善企业规章制度

48	劳动规章是保护劳动权益的有力武器	293
49	劳动纪律的制定和实施	317
50	实施考勤制度应注意的问题	323
51	劳动管理中的八个不能	327
52	做好员工档案管理工作	332
53	健全费用报销管理制度	337

预防和处理劳动争议

54	积极预防劳动争议	343
55	完善劳动争议协商和调解制度	349
56	劳动争议案件证据的准备和运用	359
57	把握劳动争议案件胜诉主动权	367
58	员工违法责任的追究	372
59	走出法律执行误区,有效保护企业劳动权益	376
60	防范政府行政行为侵犯企业劳动权益	383

劳动权益是企业一切 权益的基础

企业的生产权、经营权、销售权等权益都是建立在劳动权益的基础上的，如果企业没有劳动权益，如用工权、分配权等，就不可能拥有其他权益。企业劳动权益得不到保障，其他权益则成为无源之水，而且会直接影响到企业的经济效益，影响企业的生存和发展。

企业的生产经营和发展，既是劳动者从事劳动的重要目标之一，又是劳动者进行生产不可缺少的基础条件，还是劳动者获得报酬、享有劳动权益的源泉。只有企业劳动权益得到保护，才能有效地保护劳动者的劳动权益。企业劳动权益严重受损，没有了效益，劳动者的劳动权益就无法保障。

- 1 企业劳动权益保护的重要性
- 2 企业劳动权益保护的总体思路
- 3 企业劳动权益保护的内容
- 4 企业劳动权益保护的依据

企业劳动权益保护的重要性

企业是生产社会财富的组织，是生长在社会环境中的生命物，任何一个企业从事生产经营活动，都有自己的权利和利益，并依靠这些权利和利益来维系自身的运行和发展。企业如果没有了权利和利益的追求，也就失去了从事生产经营的内在动力。企业生产经营，重在权益保护。

企业的劳动权益需要保护

长期以来，人们总认为在劳动关系中，劳动者处于弱者地位，因此，只注重保护劳动者的劳动权益，而对企业的劳动权益很少关注，似乎企业作为强者，就没有劳动权益，就不需要也不应该保护劳动权益。这种片面的认识使得许多企业不仅放松了对劳动权益保护的警惕性，而且丧失了保护劳动权益的自觉性。当然，对于在劳动关系中处于弱者地位的劳动者，保护其劳动权益是十分必要的，但这并不意味着企业的劳动权益不需要得到保护。弱者与强者是相对的。就劳动权益而言，弱者和强者应当是平等的，都需要保护。况且，企业的劳动权益对企业来说至关重要。近年来，企业劳动权益受到侵犯的现象越来越多，有些严重的侵权行为已经威胁到企业的生存和发展。社会生活 and 经济发展不能没有企业，企业又承担着组织社会生产劳动、创造社会经济价值的任务，企业劳动权益得不到保护，不仅企业无法生存和发展，而且直接导致社会经济的衰

退，人类社会生活的停滞不前。企业劳动权益本身的价值，要求必须充分地对其进行保护。

企业劳动权益是企业一切权益的基础

劳动是一个既简单又复杂的问题，是一种既普遍又神奇的社会现象。自古以来，人们都把劳动视为美德，赞美劳动是最可靠的财富，公认劳动和科学是世界上最伟大的两种力量。人类要生存，社会要发展，都离不开劳动。劳动是人的劳动，是人有意识地改造自然、改造社会的活动，劳动的权益是最基本的生存权。但是，社会化大生产不可能由单个的劳动者进行，必须由一定的组织形式即劳动关系才能完成。因此，便产生了以实现社会劳动、创造社会财富为目的的企业这样的组织形体。企业作为一种由众多劳动者集合起来的社会组织，是劳动力的使用者、生产资料的占有者、社会劳动的组织者。当劳动力同生产资料相结合，形成劳动关系后，企业作为劳动关系的一方主体，其基本的职责就是承担组织生产劳动的任务。伴随着组织生产经营，自然就产生了各个方面的权益，例如，生产权、经营权、销售权等。而企业的这些权益都是建立在劳动权益的基础上的，如果企业没有劳动权益，如用工权、分配权等，就不可能拥有其他权益。企业劳动权益得不到保障，其他权益则成为无源之水。

企业劳动权益事关企业的生存和发展

任何一个企业生产经营的目的都是获得利润，因为企业的生存和发展，要靠强劲的经济效益作支撑。如果企业的劳动权益得不到有效保护，就会直接影响到经济效益，而企业没有了经济效益，谈何生存和发展。企业招聘不到高素质的员工，就难以生产出高质量的产品，没有高质量的产品，就不可能获得好的利润；企业的工资分配不合理、人力资源成本过高、员工缺少劳动积极性、微利甚至亏损，企业就不可能得到生存和发展；企业的商业秘密被泄露，整个生产经营就会陷入困境。例如，某新技术有限公司是一家专门从事软件设计与开发的企业，其开发部经理从公司辞职后，到另一同类企业任职，将在

该公司工作期间掌握的包括软件开发设计、创意、技巧、工序系统、计算机程序等一系列商业秘密用于新的公司，致使该公司在市场上的竞争力急剧下降，产品没有了优势，陷入了破产的境地，由于该公司未与开发部经理签订保密协议，当劳动权益受到侵犯时，束手无策。可见，企业劳动权益保护绝非小事，它事关企业的生存和发展。

企业劳动权益是劳动者劳动权益的保障

俗话说，大河无水小河干。从一定意义上讲，企业和员工之间的利益关系也就是“大河”与“小河”的关系。企业的经营发展，既是劳动者从事劳动的重要目标之一，又是劳动者进行生产不可缺少的基础条件。只有企业劳动权益得到保护，才能有效地保护劳动者的劳动权益。因此，没有企业的发展，企业经济实力薄弱，效益低下，劳动者的劳动权益就缺少雄厚的物质基础，或者只能在低水平上循环。也就是说，如果一个企业的劳动权益不断地受到侵犯，这个企业的员工劳动权益也难以得到保障。进入知识经济时代后，企业的发展不再是以资金、设备、原材料为主，而是以人的知识为先决条件，企业的管理已从过去传统的对物的管理，转向对人的管理，而对人的管理最根本的是劳动权益的管理和保护。劳动者是企业的主体，企业的效益都是靠员工的辛勤劳动换来的，只有保护好劳动者的劳动权益，才能极大地调动劳动者的积极性，企业才能持续不断地高速发展。然而，企业劳动权益严重受损，没有了效益，也得不到发展，劳动者的劳动权益就无法得到保障。

2

企业劳动权益保护的总体思路

企业劳动权益受到损害，原因是多方面的，有自身认识上的误区、工作上的缺陷，也有其他方面的漏洞。因此，企业劳动权益保护不能简单行事，而要作为一项系统的工程去做。既要治标又要治本，标本兼治方能奏效。一方面，要从劳动权益被损害的具体问题入手，研究保护措施；另一方面，必须抓住最根本的症结，从深层次上解决问题。其总体思路是：

企业劳动权益保护的根本目的在于经营者依法保护劳动者权益

企业最重要的资源是人力资源，最宝贵的财富是员工，经济竞争说到底人才的竞争，谁占据了人才的优势，谁就赢得了员工，谁就将获得最大的成功。企业生产经营中最大的秘诀就是保护人才，保护员工。保护员工最根本的就是依法维护员工的劳动权益。在劳动关系中，企业经营者追求的是利润最大化，而劳动者追求的则是最高的劳动报酬，两者在劳动权益方面是相互矛盾的，但却是对立统一的，可以互相促进、相辅相成。任何一个企业，如果不给员工合理的劳动报酬，没有员工持续高涨的劳动积极性和创造性，就不会有最佳的经济效益和持续的发展。由此可见，企业的兴衰成败关键在于员工。**企业不保护劳动者权益，也就从根本上损害了自己的劳动权益；劳动者不保护企业的劳动权益，不管是何种理由，实际上也是损害了企业的根**

本利益。实践中，企业侵犯劳动者权益往往表现为拖欠工资、非法加班加点且不计报酬、随意解除劳动合同、不依法缴纳社会保险费等。这其中有些是经营者不懂法，无意中侵犯了员工的劳动权益，而有些则是故意违法。结果引发劳动争议，不仅影响了劳动关系的和谐稳定，败诉后还要赔偿劳动者损失，严重损害了劳动者积极性。因此，企业经营者只有学法、懂法、守法，依法实施劳动管理，依法维护劳动者的合法权益，才能从根本上保护企业的劳动权益。

企业劳动权益保护的出路在于不断深化改革

社会关系的本质是人们之间的利益关系。人类社会的这种利益关系是在不断改革中维系、创新和发展的。改革的实质是对人们利益关系的全部划分和调整，而有效实现途径就是体制创新。不进行体制创新，很多问题就没有解决的出路。通过体制创新，人们的权利和利益关系得以重新划分和调整，进而达到利益关系的和谐。伴随着经济体制改革，企业在劳动用工、工资分配等方面虽然进行了一系列改革，取得了明显成效，但在企业生产经营过程中，旧体制的痕迹尚未彻底根除，不合理的劳动、人事和工资分配制度仍然存在，这不仅影响劳动者的劳动创造热情，造成企业劳动生产率不高、经济效益下降、市场竞争力减弱，而且导致人力资本负担加重，严重损害企业的劳动权益。实践证明，企业劳动权益得不到保障的一个重要原因，是企业内部改革不到位，劳动、人事、工资分配制度还不适应市场经济发展的要求，企业内部的竞争机制、有效激励机制和约束机制没有形成，经营者和劳动者思想观念陈旧。因此，企业劳动权益保护的出路在于不断深化劳动、人事和分配制度的改革。改革的目标是把劳动、人事、工资分配紧密联系在一起，从体制层面到思想观念层面整体推进，进一步进行利益调整、体制转换和观念更新，形成有利于促进人的全面发展的机制。在劳动制度方面，以促进人的全面发展，提升劳动者自身资本的价值为目标，让劳动者成为企业的出资人，形成多元化的企业劳动资本构成机制和建立新型劳动关系协调机制；在人事制度方面，应当不断创新人力资本的运营模式，建立人力资本价值与工作岗位价值适度分离机制，废除干部或技术职务终身制，体现人才的自

主、自立、自强，对人力资本采取动态的竞争定价，以形成企业重要岗位、优质人才的最佳组合机制；在工资分配方面，确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，在坚持以按劳分配为主体、多种分配方式并存的基础上，探索实现各种生产要素按贡献参与分配，建立收入分配激励和约束机制，形成现代企业的薪酬分配制度。

企业劳动权益保护的必要途径在于建立和完善规章制度

在市场经济条件下，由于企业经济成分、组织形式、用工方式和分配方式呈现多样化，使得劳动关系变得复杂化、透明化，它要求劳动关系调整必须依靠科学的规范化的制度作支撑。《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）规定，企业应当建立劳动规章制度。制度不仅为企业内部管理内部事务提供了基本的指导原则，也为员工在生产经营过程中确立了行为标准，并能保证这些行为标准的贯彻执行。劳动规章制度是企业实施劳动管理的基础条件和重要依据。实践证明，任何一个企业，制度不健全、不完善，员工在劳动过程中没有可以遵循的准则，各行其是，生产经营无法进行控制，不良行为得不到遏制，必然导致劳动秩序混乱；管理不严格，奖惩不分明，是非界限不清，员工就没有积极性和责任感。因此，以完善的规章制度维系劳动关系的运行，规范和约束员工的行为，是企业保障劳动权益的有效措施和重要途径。企业要建立和完善的制度很多，但重要的应有以下一些方面：**员工招聘制度、劳动合同管理制度、人事任免制度、绩效评估制度、工作时间和休息休假制度、员工奖惩制度、职业保护制度、薪酬管理制度、员工培训制度、知识产权保护制度、危机处理制度、费用报销制度、安全保密制度、员工福利制度、劳动关系协调制度等。**

企业劳动权益保护的有效手段在于掌握和运用一定的应对策略

企业劳动关系调整最终要实现的目标和应该达到的结果，是建立在公正基础上的主体双方利益的平衡，以此激发主体双方追求利益的

积极性，保持企业活力，促进企业发展。而劳动关系主体双方的这种利益的平衡要通过一系列的方式、方法来获得。在生产经营过程中，当企业与员工在劳动权益方面产生分歧、出现矛盾后，企业应当运用一定的策略和技巧来化解矛盾；当员工的不良行为或其他不良动机潜在地威胁企业利益时，企业更应自如应对。因此，在日常管理中，企业就应当制定和掌握一些保护劳动权益的策略，例如，清楚企业在劳动用工上有哪些自主权，怎样获得高素质员工，防止核心员工频繁流动，防止承担连带赔偿责任，保护商业秘密，预防离职员工工作交接中的不良行为，化解员工不满情绪，有效保护人才等。但是，从以往的实践看，企业普遍缺乏劳动权益保护的策略意识，不能正确处理企业与员工的关系，总把企业摆在“有权”的地位。有的企业在处理违纪员工时，本来事实清楚、证据确凿，却因为不注意执行有关程序规范或管理松弛、手续不严而在劳动争议中屡屡败诉。因此，策略和技巧是企业实现劳动权益保护的生命。企业应当学习、研究和掌握一定的策略，并善于运用这些策略来保障自己的劳动权益。