

ESSENTIAL
LEGAL
GUIDELINES
FOR H.R. MANAGER

最新
条文解释
案例答疑
精选

大中型企事业单位招聘、用人、管理必备

人力资源经理 适用法规精解

对照人力资源管理业务流程解析劳动法律法规政策

突出实用性，从令人头痛的浩繁条文中找出最易遇到的疑难问题和概念，精选相关法律法规随用随查

重点关注最新的集体合同、企业补充养老保险、补充医疗保险等企事业单位人事管理的热点问题

提供大量的典型案例分析，附加集体劳动合同、个人劳动合同等合同范本



李珺 编著

陕西人民出版社

ESSENTIAL
LEGAL
CERTIFICATION
FOR HUMANITARIAN



THE HUMANITARIAN CERTIFICATION PROGRAM

人力资源经理 适用法规精解

THE HUMANITARIAN CERTIFICATION PROGRAM
HUMANITARIAN CERTIFICATION PROGRAM
HUMANITARIAN CERTIFICATION PROGRAM
HUMANITARIAN CERTIFICATION PROGRAM



THE HUMANITARIAN
CERTIFICATION PROGRAM

ESSENTIAL
LEGAL
GUIDELINES
FOR H.R. MANAGER

大中型企事业单位招聘、用人、管理必备

人力资源经理 适用法规精解



李珺 编著

陕西人民出版社

(陕)新登字 001 号

图书在版编目(CIP)数据

人力资源经理适用法规精解/李珺编著. —西安: 陕西人民出版社, 2005

ISBN 7-224-07415-2

I. 人... II. 李... III. 劳动法—法律解释—中国 IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 107681 号

人力资源经理适用法规精解

——大中型企事业单位招聘、用人、管理必备

编 著 者 李 珺 著

出版发行 陕西人民出版社(西安北大街 147 号 邮编: 710003)

印 刷 北京高岭印刷有限公司

开 本 787mm×1092mm 16 开 16.5 印张 260 千字

版 次 2005 年 10 月第 1 版 2005 年 10 月第 1 次印刷

册 号 ISBN 7-224-07415-2/D·1098

定 价 29.00 元

前言

近几年,随着现代企业制度的不断完善,人力资源管理受到了全社会的重视,人力资源管理者逐渐在企事业单位及政府公务机关管理、组织文化建设、业务行为规范化等方面起到越来越重要的作用。

人力资源管理包括组织机构的设置、人员的招聘与培训、内部管理制度的建设、工作绩效的考核、薪资福利制度的设计等内容。不少企业的人力资源从业者对各种管理理念和管理方法非常精通,但对《劳动法》及其相关法律法规却不甚熟悉,导致看似科学、高效的制度停留在理念上难以落实。很多大型用人单位在出现劳动纠纷以后才重新查找相关法律法规文本补课。这样往往事倍功半,给企业带来一些不必要的麻烦和损失。因此,提高人力资源从业者的劳动法律法规知识和工作技能是当务之急。在发生劳动关系之前,充分知晓相关规定,一方面能够防患于未然,另一方面对企业的规范化管理可以提出具有建设性的建议,使人力资源管理工作的价值充分体现。

本书从劳动立法的基本精神、劳动法律法规及其政策的基本规定、人力资源从业者实际遇到的典型问题、易混淆的概念等方面为主轴,为人力资源从业者提供了工作中常用的法律法规依据和具体的解决办法,具有实用、简明的指导作用;从另一方面讲,对劳动者在遇到劳动纠纷的时候该如何应对、如何找到相关依据也有很大帮助。本书在编写过程中,尽量避免繁杂和冗长的专业性分析,在选取法律条文的时候也作了精心的选择,目的是突出重点,解决最易碰到、最易忽视的问题,使本书成为一本易学易查的工作手册。

本书将人力资源管理的主要业务分为四个部分:

■ 劳动合同。该部分分为集体合同、个人劳动合同两个章节。

■ 社会保险。该部分分为养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险五个章节。

■ 用工管理。该部分分为职工奖惩,薪酬管理,工作时间与休假,劳动力市场管理,外国人就业管理,台湾和香港、澳门居民在内地就业管理几个方面。

■ 劳动争议的解决。该部分按照行政、调解、仲裁、诉讼的步骤分别进行了阐述。

本书的特点是:

■ 对照人力资源管理业务流程解析劳动法律法规政策。

■ 重点关注最新的集体合同、企业补充养老保险、补充医疗保险等企业人事管理的热点问题。

■ 对重点问题提供了大量的典型案例分析,并提供了集体劳动合同、个人劳动合同等合同范本。

■ 突出实用性。从令人头痛的浩繁条文中找出最易遇到的疑难问题和概念,精选相关法律法规供随时查阅。

笔者作为一名重点办理劳动法相关案例的律师,可能过于偏重实务性,在编写过程中,行文若有疏漏之处,欢迎批评指正。

李 珺

目 录

第一章 集体劳动合同	1
1.1 什么是集体合同	3
1.2 集体劳动合同的原则	3
1.3 集体劳动合同的形式	4
1.4 集体协商代表	4
1.5 集体劳动合同的订立程序	5
1.6 集体合同的内容	7
1.7 集体合同或专项集体合同的属地管辖	8
1.8 集体劳动合同的审查	8
1.9 集体劳动合同的期限	9
1.10 集体劳动合同的法律效力	9
案例直通车	
个人标准不能低于集体合同的规定	9
1.11 集体合同的变更、解除或终止	10
这是个难题吗?	
集体合同与个人劳动合同有什么区别?	12
新旧《集体合同规定》有何不同?	13
第二章 个人劳动合同	15
2.1 个人劳动合同的订立	16
案例直通车	
劳动合同期限从什么时候开始算?	23
录用通知受法律保护吗?	24
2.2 个人劳动合同的变更	26

案例直通车	
合同期内用人单位可以变更劳动者工作岗位吗?	27
2.3 个人劳动合同的解除	28
这是个难题吗?	
关于解除劳动合同涉及的培训费用问题	29
案例直通车	
工作时间炒股能否解除劳动合同?	30
2.4 解除劳动合同的经济补偿	31
案例直通车	
培训费该赔吗?	34
2.5 劳动合同的终止	35
这是个难题吗?	
劳动关系和劳务关系的区别	35
解除劳动合同和终止劳动合同的区别	37
商业秘密的保护及其竞业限制(即竞业禁止)的问题	37
员工的管理及其福利制度的建立	39
经济性裁减人员的相关法律规定	40
兼职问题的规定	41
案例直通车	
劳动合同终止可以不提前通知	42
李某与保险公司是劳动关系还是劳务关系?	43
第三章 养老保险	45
3.1 养老保险概述	46
3.2 我国养老保险制度的组成	46
3.3 基本养老保险	47
3.4 企业补充养老保险	53
3.5 个人储蓄性养老保险	57
第四章 医疗保险	61
4.1 医疗保险的含义	62
4.2 基本医疗保险制度	62
4.3 企业补充医疗保险	67

4.4 国家公务员医疗补助	68
---------------------	----

这是个难题吗?

建立基本医疗保险制度的基本思路和应遵循的原则是什么?	69
----------------------------------	----

如何快速了解城镇职工基本医疗保险制度?	70
---------------------------	----

案例直通车

基本医疗保险不能替代职工病假工资 病假工资发放标准、依据	71
------------------------------------	----

第五章 工伤保险	73
-----------------------	-----------

5.1 工伤保险的含义	74
-------------------	----

5.2 工伤认定程序	74
------------------	----

5.3 工伤认定的依据	76
-------------------	----

5.4 工伤保险适用的范围	77
---------------------	----

5.5 工伤保险费的缴纳	77
--------------------	----

5.6 工伤保险基金	78
------------------	----

5.7 劳动能力鉴定	79
------------------	----

5.8 工伤保险待遇	80
------------------	----

5.9 因工死亡职工供养亲属及其抚恤金的相关规定	88
--------------------------------	----

案例直通车

明确劳动关系是关键	90
-----------------	----

临时雇工同样受法律保护	91
-------------------	----

工伤责任: 没签订劳动合同, 出事谁负责?	92
-----------------------------	----

这是个难题吗?

企业能否因为工伤者在事故中确实存在过错而

拒绝支付工伤保险待遇?	93
-------------------	----

职工在因公出差期间发生事故, 算工伤吗?	93
----------------------------	----

如果职工在试用期期间发生人身伤害, 算工伤吗?	93
-------------------------------	----

第六章 失业保险	95
-----------------------	-----------

6.1 失业保险的含义	96
-------------------	----

6.2 失业保险的主要特点	96
---------------------	----

6.3 失业保险的适用范围	97
---------------------	----

6.4 失业保险所需资金的来源和如何缴纳失业保险费	97
---------------------------------	----

6.5 失业人员领取失业保险待遇的条件	97
---------------------------	----

6.6	停止领取失业保险金的情形	98
6.7	失业保险基金	98
6.8	失业保险待遇	99
6.9	失业人员领取失业保险金的规定	100
6.10	失业保险关系转迁规定	101
6.11	失业保险金的发放	102
6.12	失业人员因享受失业保险待遇与经办机构发生争议的解决	103
第七章	生育保险	105
7.1	什么是生育保险	106
7.2	生育保险的待遇	107
7.3	如何领取生育保险费?	107
	案例直通车	
	生育职工有关待遇问题	108
	生育保险缴费问题	109
第八章	绩效考核与职工奖惩	111
8.1	绩效考核	112
8.2	职工奖惩	113
第九章	薪酬管理	119
9.1	工资的概念	120
9.2	最低工资保障制度	120
9.3	工资支付	121
9.4	个人收入的纳税	127
9.5	薪资、福利制度的制定	130
	这是个难题吗?	
	无底薪仅有提成的工资是否合法?	131
	部分公民放假期间职工工作如何计发工资?	132
	职工探亲期间的工资和路费如何发给?	132
	停工停产工资怎么给?	132

第十章 工作时间与休假	133
10.1 工作时间	134
这是个难题吗?	
延长工作时间每月不得超过 36 小时的规定,是否	
包括星期日和节假日加班时间?	138
工时的计算方法是什么? 以季为周期综合计算工时	
遇有整月休息应如何计算?	139
实行综合计算工时工作制“延长工作时间”如何认定?	139
实行综合计算工时工作制是否允许日超 8 小时?	139
银行系统哪些岗位人员实行不定时工作制?	
哪些人员实行综合计算工时工作制?	140
实行综合计算工时工作制的劳动者的加班费的计算方法	140
案例直通车	
小邹讨回了加班费	141
10.2 休假的法律规定	142
这是个难题吗?	
实行新工时制度后企业职工原有的年休假是否实行?	145
法定节假日和节假日是否同一概念?	145
职工因探亲假及其待遇发生争议,劳动仲裁依据哪些	
法规处理?	145
案例直通车	
婚假该怎么计算?	146
第十一章 劳动力市场管理规定	147
11.1 劳动力市场管理规定的适用范围	148
11.2 劳动者求职的条件	148
11.3 失业登记	148
11.4 用人单位招用人员	148
11.5 职业介绍机构	149
第十二章 人员招聘	153
12.1 校园毕业生招聘的相关法律法规	154
12.2 离退休人员再聘用	158

12.3	下岗工人再就业	159
12.4	猎头介入的人才流动问题	162
第十三章	女职工与未成年工的劳动保护	165
13.1	女职工劳动保护	166
	案例直通车	
	企业能否与生育女职工解除劳动合同	168
	女职工生育期间工作岗位问题	168
13.2	未成年工特殊劳动保护	169
第十四章	外国人和台湾、香港、澳门居民在内地的就业管理	173
14.1	外国人在中国就业管理的适用范围	174
14.2	外国人在中国就业的相关规定	174
14.3	用人单位聘用外国人的程序	176
14.4	外国人在中国就业的须签订劳动合同	177
14.5	台湾和香港、澳门居民在内地就业管理	179
第十五章	外商投资企业劳动管理	181
15.1	外商投资企业的种类及其特点	182
15.2	外商投资企业劳动管理的具体规定	184
第十六章	劳动争议的解决	189
16.1	劳动争议涉及的基本概念	190
16.2	劳动争议的行政解决	190
16.3	劳动争议的调解解决	191
16.4	劳动争议的仲裁解决	193
16.5	劳动争议的诉讼解决	195
	这是个难题吗?	
	在劳动争议仲裁程序中能否适用部分裁决的问题?	196
	劳动争议案件管辖范围如何确定?	197
附录 1	企业集体合同(范本)	199
附录 2	某合资公司集体劳动合同	207

附录 3 劳动合同书(范本)	223
附录 4 企业年金基金方案范本	229
附录 5 聘用外国人就业申请表	233
外国人就业登记表	235
附录 6 台湾、香港、澳门人员就业申请表	237
附录 7 对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定	239
附录 8 中华人民共和国劳动和社会保障部令第 21 号最低工资规定	241
附录 9 住房公积金管理条例	245



第一章

集体劳动合同



本章概要

- 集体劳动合同的内容及订立程序
- 集体劳动合同的变更、解除
- 集体劳动合同的效力
- 集体劳动合同的终止

相关链接

工人与资方通过协商确定工资

第一份集体协商工资协议在外企产生

位于福田区的石川电子有限公司的员工通过与资方协商后确定了自己的工资,这是深圳市外资企业中第一家签订工资集体协商协议的企业。据悉,劳资双方通过协商确定工资标准是国际通行做法。员工首席代表李世伯说,今年3月,公司根据往年的公司业绩、工资水平和对今年的效益预测,做出每个岗位工资标准发给员工;员工选举出谈判代表与公司谈判,协商工资制度,工资标准试行3个月后,于昨天签订了正式文本。该公司共有约500名员工,整体上员工工资水平比去年增长了8%。以后这一协议将根据每年的实际情况协商签订一次。

市总工会负责人说,工资集体协商实现了工资报酬由资方决定转向根据市场共同协商决定,有利于缓解和解决劳资双方在工资问题上的矛盾。据了解,深圳市已有4721家企业与员工签订了集体劳动合同。

(资料来源:《深圳特区报》2001年9月19日)

解 析

1996年5月开始,劳动部、全国总工会、国家经贸委、中国企业家协会就联合下发了《关于逐步实行集体协商和集体合同制度的通知》,大规模地开展集体协商和集体合同制度试点的工作。到2002年,中华全国总工会大力推行区域性、行业性集体合同,以使非公有制企业集体合同的签订率达到50%为目标。国家对发展集体合同制度的决心和工作力度都非常大,因为签订集体合同对于维护职工与企业双方的合法权益,发展和谐稳定的劳动关系,甚至建立和谐的社会关系都意义重大。

关于集体劳动合同的依据为:一是1994年7月5日我国第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)规范了劳动合同、工资、社会保险、劳动争议等。二是我国劳动和社会保障部于2004年1月20日颁布了新的《集体合同规定》,自2004年5月1日起施行。

首先,要明确集体合同的概念。《集体合同规定》第三条规定:“本规定所称集体合同,是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定,就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项,通过集

体协商签订的书面协议;所称专项集体合同,是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定,就集体协商的某项内容签订的专项书面协议。”

其次,集体合同的内容包括哪些。《集体合同规定》第八条中有明确的规定。

集体劳动合同一方面规范企业的用工行为,保护劳动者在工资待遇、劳动条件等方面的合法权益,增强企业的凝聚力;另一方面建立了和谐稳定的劳动关系,为企业进一步健康发展奠定良好的内部环境。集体劳动合同的签订、施行对公司、企业普通员工的工资、劳动条件、奖惩等都有明确的规定,与这部分员工签订个人劳动合同并进行日常管理时可以极大地减轻人力资源管理者的工作强度。

通过上述报道不难看出我国在集体劳动合同方面的不断探索,不断完善、规范的历程。

1.1 什么是集体合同

1.1.1 集体合同是工会(或职工代表)代表职工与企业就劳动报酬、工作条件等问题,经协商谈判订立的书面协议

《劳动法》第三十三条 企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订;没有建立工会的企业,由职工推举的代表与企业签订。

1.1.2 集体劳动合同的适用范围是企业和实行企业化管理的事业单位

《集体合同规定》第二条 中华人民共和国境内的企业和实行企业化管理的事业单位(以下统称用人单位)与本单位职工之间进行集体协商,签订集体合同,适用本规定。

1.2 集体劳动合同的原则

《集体合同规定》第五条 进行集体协商,签订集体合同或专项集体合同,应当遵循下列原则:

(一)遵守法律、法规、规章及国家有关规定;

- (二) 相互尊重,平等协商;
- (三) 诚实守信,公平合作;
- (四) 兼顾双方合法权益;
- (五) 不得采取过激行为。

1.3 集体劳动合同的形式

《集体合同规定》第四条 用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同,以及确定相关事宜,应当采取集体协商的方式。集体协商主要采取协商会议的形式。

1.4 集体协商代表

集体协商代表是指按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员。集体协商双方的代表人数应当对等,至少3人,并各确定1名首席代表。

1.4.1 集体协商代表的产生

■ 职工一方的协商代表由本单位工会选派;未建立工会的,由本单位职工民主推举,并经半数以上职工同意。

职工一方的首席代表由本单位工会主席担任。未建立工会的,职工一方的首席代表从协商代表中民主推举产生。

■ 用人单位一方的协商代表由单位法定代表人指派,首席代表由单位法定代表人担任或由其书面委托的其他管理人员担任。

1.4.2 集体协商职工一方代表的保护措施

■ 企业内部的协商代表参加集体协商视为提供了正常劳动。

■ 职工一方协商代表在其履行协商代表职责期间劳动合同期满的,劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时,除出现下列情形之一的,用人单位不得与其解除劳动合同:

- (1) 严重违反劳动纪律或用人单位依法制定的规章制度的;
- (2) 严重失职、营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;
- (3) 被依法追究刑事责任的。

职工一方协商代表履行协商代表职责期间,用人单位无正当理由不得调整