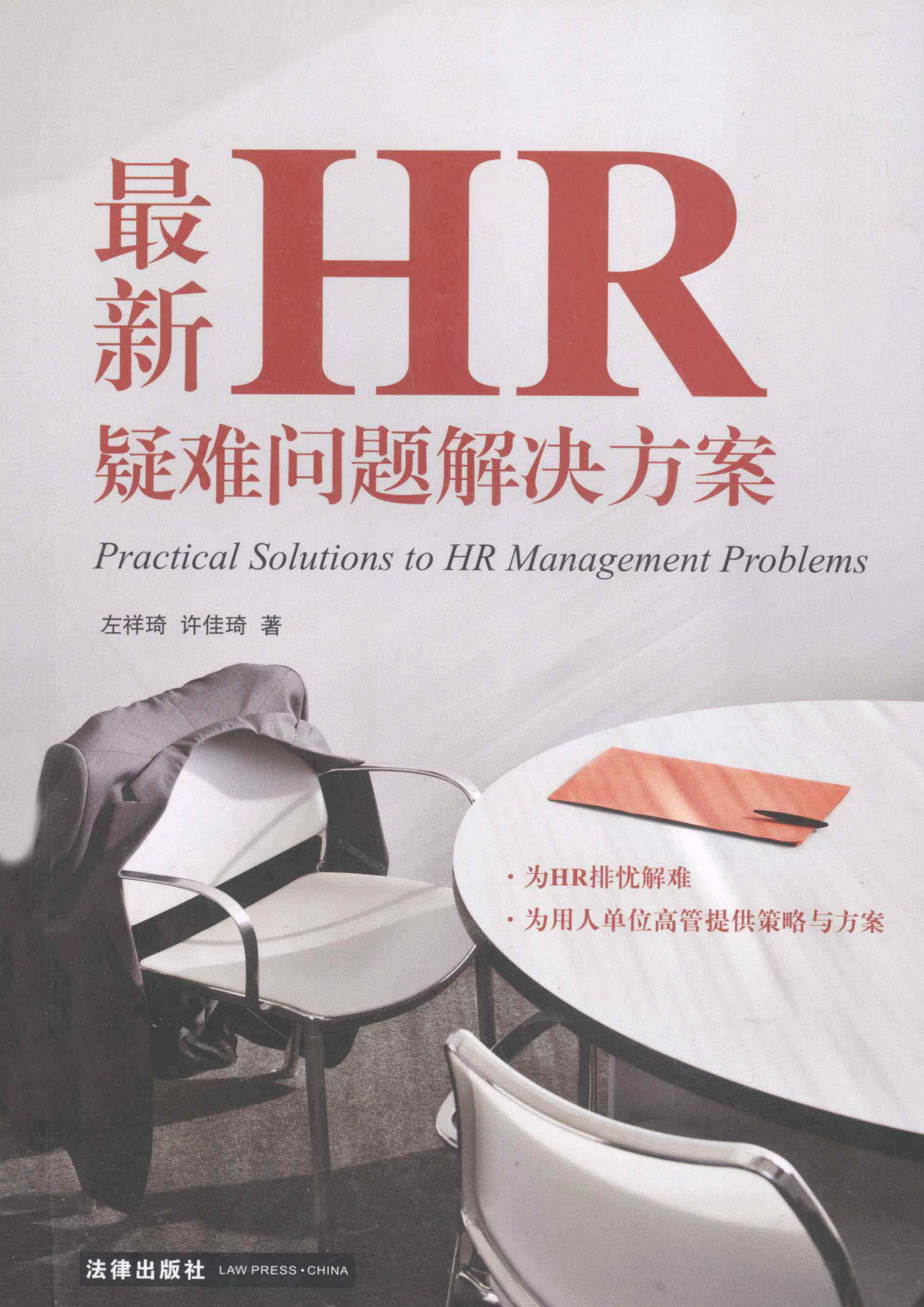


最新HR 疑难问题解决方案

Practical Solutions to HR Management Problems

左祥琦 许佳琦 著

- 
- 为HR排忧解难
 - 为用人单位高管提供策略与方案

最新 HR 疑难问题解决方案

左祥琦 许佳琦 / 著

法律出版社

图书在版编目(CIP)数据

最新 HR 疑难问题解决方案 / 左祥琦, 许佳琦著. —
北京: 法律出版社, 2013. 9
ISBN 978 - 7 - 5118 - 5356 - 1

I. ①最… II. ①左…②许… III. ①劳动法—案例—
中国 IV. ①D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 213927 号

最新 HR 疑难问题解决方案

左祥琦 著
许佳琦

责任编辑 刘秀丽
装帧设计 马 帅

© 法律出版社·中国

开本 720 毫米×960 毫米 1/16
版本 2013 年 9 月第 1 版
出版 法律出版社
总发行 中国法律图书有限公司
印刷 廊坊市精彩印刷有限公司

印张 19.75 字数 238 千
印次 2013 年 9 月第 1 次印刷
编辑统筹 独立项目策划部
经销 新华书店
责任印制 张建伟

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796/9632

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

重庆公司/023-65382816/2908

北京分公司/010-62534456

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5118-5356-1

定价:48.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

前 言

许多用人单位反映,涉及劳动法领域的图书,尽管随处可见,但能真正解决 HR 实际问题的图书却少之又少。特别是当遇到 HR 难题时,再想找一本可以借鉴的图书,更是难上加难。在当今的中国企业中,由于劳资双方的利益冲突越来越大,因此劳资博弈氛围也越来越浓。虽然用“道高一尺,魔高一丈”来形容劳资博弈不是很恰当,但因劳动者维权意识,特别是群体维权意识的提高,使得资方代表——企业管理者们在处理一些疑难劳资问题时,往往会感到束手无策。

本书的出版目的,正是为了帮助用人单位厘清劳资冲突背后的症结所在,从实务操作的角度,帮助用人单位出谋划策,找到可行且有效的疑难问题解决方案,促进劳资合作关系朝着平稳与和谐的方向发展。

本书作者是劳动法实战专家,书中凝聚了其常年为世界 500 强企业担任 HR 法律顾问、解决疑难劳资纠纷、辅导企业裁员、处理罢工事件等方面的成功经验。其中【典型现象】画龙点睛式地提出 HR 工作中遇到的难题。而【案例展示】所讲述的一个个鲜活案例,会让您感到似曾相识,就像发生在您身边的故事,作者借此引出所要探讨的 HR 疑难问题;在【追本溯源】环节,作者带您追溯问题产生的根源,并探明

每个劳资冲突症结所在,以便对症下药;在【专家锦囊】中,作者从实战的角度,针对相应的 HR 疑难问题,给出具有可操作性的解决方案,包括:问题处理思路或原则,解决问题的方式、方法,操作注意事项等;最后通过【法条重现】进一步让您加深对相关法律规定的印象与理解。

另外,本书以最新劳动法律法规,如修订后的《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、最高人民法院关于审理劳动争议案件的最新司法解释,以及各地法院最新出台的处理劳动争议案件指导意见或当今司法实践中的通行做法等,作为参考依据,深刻地解析在当今新形势下,作为用人单位管理人员,应该采取哪些措施和方法预防和妥善处理劳资疑难问题,避免劳资危机的出现。

本书的读者对象主要包括如下人员:(1)用人单位总经理、副总经理、人力资源总监或副总监、法务总监或副总监等高级管理人员;(2)用人单位人力资源经理(主管)、法务经理(主管),以及其他相关部门的经理(主管)等中层管理人员;(3)用人单位人力资源部门负责招聘、薪酬福利、员工关系及劳动争议处理等方面的管理人员;(4)企业工会干部、法律顾问、劳动争议调解员等;(5)负责处理劳动争议案件的法官、仲裁员、律师、法律工作者等;(6)劳动行政部门的公务员、劳动监察员、主攻劳动法、劳动关系或人力资源专业的学生,以及其他致力于研究劳动法或人力资源管理的人士。

目 录

第一单元 招聘	1
☞ 知情权与隐私权如何平衡?	1
【典型现象】招聘面试可以涉及这样的个人隐私吗?	1
【案例展示】	1
【追本溯源】知情权和隐私权的由来	2
【专家锦囊】招聘单位怎样操作才能充分行使知情权且不侵犯个人隐私?	4
【法条重现】	8
☞ 招聘时怎样避免就业歧视?	8
【典型现象】招聘广告中最常见的就业歧视内容	8
【案例展示】	8
【追本溯源】招聘条件中,哪些属于就业歧视? 哪些不属于就业歧视?	10
【专家锦囊】怎样操作可以既不涉嫌就业歧视,又能充分行使用人自主权?	13
【法条重现】	16
☞ 如何避免因入职体检惹争议?	18
【典型现象】对于这样的入职体检结果,企业可以拒绝录用吗?	18
【案例展示】	18
【追本溯源】用人单位制定的招聘体检标准是否具有法律效力?	20

【专家锦囊】招聘单位应怎样正确理解和运用入职体检?	21
【法条重现】	23
☞ 如何甄别与处理求职者的虚假信息?	25
【典型现象】求职者提供的个人信息不完全属实,可否认 定为“欺诈”?	25
【案例展示】	25
【追本溯源】怎样认定求职者所提供的不实信息或资料 是否属于欺诈?	27
【专家锦囊】怎样通过背景调查,核实求职者个人信息的 真实性?	28
【法条重现】	30
第二单元 劳动合同签订与续订	32
☞ 小心! 别误入员工制造的未签合同陷阱	32
【典型现象】人事经理没签劳动合同,企业应付双倍工资 吗?	32
【案例展示】	32
【追本溯源】为什么这种没有职业道德的人事经理可以 胜诉?	34
【专家锦囊】企业与高管或人事负责人签合同的注意事 项	35
【法条重现】	36
☞ 代签劳动合同隐患大	37
【典型现象】为什么由其他员工代签的劳动合同会给企 业带来麻烦?	37
【案例展示】	38
【追本溯源】哪些情况下的代签合同行为是有效的? 哪 些是无效的?	39
【专家锦囊】怎样有效管理员工的劳动合同签署行为,以 免给企业带来不必要的麻烦?	40

【法条重现】	41
☞ 工龄 10 年与无固定期限劳动合同	42
【典型现象】只要工作满 10 年,是否员工就有权随时要 求签订无固定期限劳动合同?	42
【案例展示】	43
【追本溯源】与续签无固定期限劳动合同相关的问题解析	44
【专家锦囊】无固定期限劳动合同疑难问题处理原则	47
【法条重现】	48
☞ 两次合同履行期届满,企业可否单方终止?	50
【典型现象】第二次劳动合同期满,员工要求续订,企业 是否可以终止?	50
【案例展示】	50
【追本溯源】两次劳动合同期满,员工是否获得无固定期 限合同的强制缔约权?	51
【专家锦囊】如何面对:两次合同期满,是否续订无固定 期限劳动合同的各地司法分歧?	52
【法条重现】	54
第三单元 工资及加班管理	57
☞ 这样的提成工资制合法吗?	57
【典型现象】这种无底薪提成工资是否违反最低工资规 定?	57
【案例展示】	57
【追本溯源】如何正确理解最低工资保障制度?	58
【专家锦囊】怎样制定出合法的提成或业绩工资分配方法?	59
【法条重现】	61
☞ 厘清加班管理思路,防范加班争议	62
【典型现象】仅凭考勤打卡记录上显示的员工晚走时间, 就可以认定该员工加班吗?	62
【案例展示】	62

【追本溯源】界定“加班”的关键因素有哪些?	63
【专家锦囊】如何完善加班管理制度和加班审批流程,最大限度地防范加班工资争议?	65
【法条重现】	66
☞ 说不清的加班工资计算基数	67
【典型现象】常见的加班工资计算基数争议	67
【案例展示】	67
【追本溯源】各地对加班工资计算基数的不同规定	68
【专家锦囊】企业怎样选择出正确的加班工资基数算法?	70
【法条重现】	71
☞ 工会主席应享受副总级工资吗?	74
【典型现象】这个工会主席应该享受公司副总级工资吗?	74
【案例展示】	74
【追本溯源】司法界对“工会主席享受企业行政副职待遇”的两种不同理解	75
【专家锦囊】如何防范工会主席假公济私为自己争私利?	76
【法条重现】	77
 第四单元 社保与工伤	79
☞ 员工自愿放弃社保,单位是否可以免责?	79
【典型现象】员工自愿放弃社保的书面声明具有法律效力吗?	79
【案例展示】	79
【追本溯源】怎样正确理解社保缴纳的强制性?	81
【专家锦囊】用人单位在缴纳社保方面的注意事项及违法责任	83
【法条重现】	84
☞ 陪酒醉死算工伤吗?	85
【典型现象】陪客户喝酒,醉死在饭桌上,难道不该算工伤吗?	85

【案例展示】	86
【追本溯源】法院怎样处理“喝酒醉死”家属所提出的工 伤认定诉讼?	86
【专家锦囊】如何避免类似的喝酒醉死悲剧事件发生?	88
【法条重现】	89
☞ 违纪“串岗”受伤也算工伤吗?	90
【典型现象】违纪“串岗”期间造成的事故伤害,就不属 于工伤吗?	90
【案例展示】	90
【追本溯源】怎样正确理解工伤保险的无过错赔偿原则?	92
【专家锦囊】准确界定“工作场所”包含范围,有利于正 确判断员工所受伤害是否属于工伤	93
【法条重现】	95
☞ 工伤“私了”能彻底了断风险吗?	96
【典型现象】公证后的工伤“私了”协议,工伤员工能反 悔吗?	96
【案例展示】	96
【追本溯源】这种工伤“私了”协议是否具有法律效力?	97
【专家锦囊】如何正确处理员工工伤问题,以免因工伤待 遇纠纷引发劳动争议?	100
【法条重现】	101
☞ 劳动关系的人身性特点	102
【典型现象】表弟替表哥上班时负伤,能被认定为工伤吗?	102
【案例展示】	102
【追本溯源】员工擅自让别人顶岗替班引发事故,公司可 以据此辞退该员工吗?	104
【专家锦囊】如何正确理解和运用劳动合同人身性特点, 有效管理员工?	106
【法条重现】	107

第五单元 调岗及企业并购	109
☞ 可对员工实施调岗的法定情形	109
【典型现象】怀孕女员工因被公司调岗引发劳动争议	109
【案例展示】	109
【追本溯源】可对员工实施调岗的法定情形和理由	110
【专家锦囊】调整员工岗位的正确操作方法和相关问题 处理	111
【法条重现】	113
☞ 公司并购后的劳动关系处理	114
【典型现象】公司合并后可否废止原合同而要求员工签 新合同?	114
【案例展示】	115
【追本溯源】法律对企业合并后的劳动者权益是如何保 护的?	116
【专家锦囊】企业并购过程中应注意哪些劳动法律风险?	117
【法条重现】	119
第六单元 劳动合同解除	120
☞ 解聘试用期员工的正确方法	120
【典型现象】因解聘试用期员工引发的争议案件,为何企 业败诉率很高?	120
【案例展示】	120
【追本溯源】解聘试用期员工,公司应备好哪些证据?	122
【专家锦囊】正确解聘试用期员工的操作要诀	123
【法条重现】	126
☞ 风行一时的“末位淘汰”为何受到质疑?	127
【典型现象】都是“末位淘汰”惹的祸	127
【案例展示】	128
【追本溯源】用“末位淘汰”解聘员工是否合法?	129
【专家锦囊】应该怎样看待和认识“末位淘汰制”?	130

【法条重现】	132
☞ 辞退严重违纪员工操作注意事项	133
【典型现象】怀孕女工做出这种行为,可以将其辞退吗?	133
【案例展示】	133
【追本溯源】公司辞退严重违纪的怀孕女工,会胜诉吗?	134
【专家锦囊】辞退严重违纪员工的正确操作方法和相关 注意事项	135
【法条重现】	138
☞ 如何解聘私自在外“兼职”员工?	139
【典型现象】企业可以解聘擅自从事“兼职”工作的员工 吗?	139
【案例展示】	139
【追本溯源】如何正确看待和认识员工的“兼职”行为?	140
【专家锦囊】如何操作才能正确处理兼职员工?	143
【法条重现】	144
☞ 可否解聘非法怀孕女员工?	145
【典型现象】女职工非法怀孕是否还能受劳动合同法的 特殊保护?	145
【案例展示】	145
【追本溯源】司法界对能否单方解聘非法怀孕女职工的 三种不同观点	146
【专家锦囊】怎样操作才能正确处理非法怀孕或生育的 女职工?	148
【法条重现】	149
☞ 离职后发现在职时怀孕,可否要求恢复劳动关系?	152
【典型现象】员工刚离职就突然发现自己的离职前已经 怀孕	152
【案例展示】	153
【追本溯源】女职工因不知自己怀孕而辞职是否属于重 大误解?	155

【专家锦囊】	如何对“三期”女员工实施有效管理？	156
【法条重现】		159
☞	为何外企裁员总出事儿？	162
【典型现象】	摩托罗拉在中国裁员所引发的麻烦	162
【案例展示】		162
【追本溯源】	外企在中国裁员遭遇滑铁卢的主要原因	165
【专家锦囊】	企业裁员的操作流程及相关注意事项	167
【法条重现】		171
第七单元	解除劳动合同补偿金	172
☞	与企业合并相关的解聘补偿金问题	172
【典型现象】	因企业合并解聘员工所引发的补偿金争议	172
【案例展示】		172
【追本溯源】	与企业合并相关的解聘补偿金争议判例分析	175
【专家锦囊】	企业合并、分立时如何正确解聘富余员工？	178
【法条重现】		179
☞	约定的解聘补偿可否与法定标准不一致？	182
【典型现象】	协商解除劳动合同时，双方约定的补偿金往往 会与法定标准不一致	182
【案例展示】		182
【追本溯源】	司法界可能会怎样处理，约定补偿与法定标 准不一致所引发的争议案件？	184
【专家锦囊】	根据当地司法机关所持观点，正确与员工约 定解除劳动合同补偿金	186
【法条重现】		187
第八单元	劳务派遣	189
☞	为何《劳动合同法》修订完全聚焦在劳务派遣？	189
【典型现象】	劳务派遣被滥用的种种现象	189
【案例展示】		189

【追本溯源】劳务派遣的起源及在中国的畸形发展	192
【专家锦囊】法律对劳务派遣规定作了哪几个方面的修 改?	194
【法条重现】	195
☞ 怎样甄选合法的劳务派遣机构?	196
【典型现象】使用没有资质的劳务派遣公司,会给用工单 位带来多大危害?	196
【案例展示】	197
【追本溯源】我国劳务派遣机构的种类、现状及其特点	198
【专家锦囊】如何甄选出正规且符合本单位需求的劳务 派遣机构与之合作?	200
【法条重现】	203
☞ “三性”岗位的界定与派遣用工	204
【典型现象】企业违反“三性”岗位的派遣用工规定,可 能会引发派遣员工群体性不满	204
【案例展示】	204
【追本溯源】严格规范劳务派遣用工,不得把劳务派遣变 成用工主渠道	206
【专家锦囊】如何正确落实修法后有关劳务派遣的新规 定?	208
【法条重现】	210
☞ 可否用“外包”替代“派遣”?	211
【典型现象】用“假外包,真派遣”能否规避劳务派遣新 规定?	211
【案例展示】	211
【追本溯源】“业务外包”与“劳务派遣”有什么区别?	213
【专家锦囊】如何适度地使用真正的“业务外包”来替代 “劳务派遣”?	215
【法条重现】	216
☞ 对派遣员工“同工同酬”的正确理解及应用	217

【典型现象】使用不同的薪资分配办法是对派遣员工的歧视？	217
【案例展示】	217
【追本溯源】为什么法律要让派遣员工与正式员工享受相同的劳动报酬分配办法？	218
【专家锦囊】工作中如何正确理解和应用“同工同酬”？	220
【法条重现】	222
第九单元 商业秘密保护与竞业限制	224
☞ 怎样防范员工泄露商业秘密？	224
【典型现象】可将这种违反保密义务的员工告上法庭	224
【案例展示】	224
【追本溯源】给员工设定保密义务是否应向其支付保密费？	225
【专家锦囊】企业可采取哪些办法和措施保护商业秘密？	226
【法条重现】	227
☞ 竞业限制协议难点问题解析	229
【典型现象】竞业限制补偿金最迟应在何时支付给员工？	229
【案例展示】	229
【追本溯源】员工能以没领到竞业限制补偿为理由,违反竞业限制条款吗？	230
【专家锦囊】处理好哪些问题才能签好竞业限制协议？	233
【法条重现】	235
☞ 这种情况是否导致竞业限制协议无效	236
【典型现象】竞业限制条款不完备容易引发劳动争议	236
【案例展示】	236
【追本溯源】竞业限制协议是否会因未支付竞业限制补偿而无效？	238
【专家锦囊】怎样运用保密协议和竞业限制协议,有效保护企业合法权益？	241

【法条重现】	242
第十单元 违约金及离职手续	244
☞ 能这样让员工承担违约金吗?	244
【典型现象】是否应让这种背信弃义的员工承担违约金?	244
【案例展示】	244
【追本溯源】在满足哪些条件下,用人单位有权要求员工 承担违约金?	246
【专家锦囊】如何依法向应承担违约责任的员工收取违 约金?	248
【法条重现】	250
☞ 企业和员工的合同后义务有哪些?	251
【典型现象】员工离职时拒付违约金,企业可扣留其档案 和社保关系吗?	251
【案例展示】	251
【追本溯源】面对违约员工,采用“以暴制暴”的行为不可取!	252
【专家锦囊】员工离职时,单位和员工应分别履行哪些各 自的法律义务?	254
【法条重现】	257
第十一单元 劳动争议及罢工	261
☞ 法院为何不受理社会保险补缴争议	261
【典型现象】法院不受理社保补缴争议,让员工无法理解	261
【案例展示】	261
【追本溯源】法院不受理社保补缴争议的理由和依据	263
【专家锦囊】用人单位不按时足额为劳动者缴纳社保可 能会承担哪些法律责任?	264
【法条重现】	266
☞ 加班工资为何原则上只保护两年?	268
【典型现象】人们很难理解:对员工提起的加班工资争议	

为何法院原则上只保护两年	268
【案例展示】	268
【追本溯源】对加班工资争议法院原则上只保护两年的 理由和依据	270
【专家锦囊】在管理上做好哪些工作,可以有效预防加班 工资争议?	272
【法条重现】	273
令企业最头疼的员工群体事件与罢工	275
【典型现象】员工的群体事件或罢工往往给企业带来致 命打击	275
【案例展示】	275
【追本溯源】罢工权缺失所带来问题以及建立和完善罢 工立法的重要性	277
【专家锦囊】如何预防和应对现阶段的员工群体事件与 罢工?	281
【法条重现】	285
如何防范劳动争议?	286
【典型现象】企业内部劳动争议多发,预示着劳资冲突加剧	286
【案例展示】	286
【追本溯源】当前企业劳动争议大幅增加的诱因	288
【专家锦囊】HR 应注意做好哪些工作,才能有效防范劳 动争议?	290
【法条重现】	293