

### 做一个有情怀的劳动法律师

程阳律师的新作《人力资源合规管理全书》出版，这是我十分期待的事情。程阳是我指导过的优秀学生，博览群书，勤于钻研，眼界宽，境界高，始终关心基层法律运行状态。她毕业以后，投身劳动法领域，立志做劳动用工律师，努力推进劳工权利保障；同时不断从新的发展角度，在自己力所能及的范围内推进劳动法律制度和实践进步，成绩显著，令人感佩。这本书是她基于多年实务积累和丰富阅历基础上的观察和思考。

我对劳动法及其相关制度研究不多，但一直关注其历史、现状和发展问题。劳动制度的诞生与工业革命息息相关，工业革命的生产劳动模式以效率为目标而不断演化发展，伴随而来的是日益加剧的生产安全风险、日益恶化的劳工生存环境，以及日益扭曲和不公平化的劳动关系。为此，发展劳工保护法律制度，如劳动安全、工矿事故防范和救济、劳动工作时间缩短、劳工最低生活保障、劳工基本权益保障等陆续成为工业文明的重要法律议题。毫无疑问，对待劳动者的方式可以作为衡量社会进步的标志之一。正如律师克莱伦斯·丹诺在辩护词中所说：“如果这个国家的文明是靠矿工和劳工忍饥挨饿，靠年仅十二三岁的孩子尘土飞扬的无烟煤矿捡煤维持的话，我们越早结束这种文明，越早开始新的文明，对人类就越有好处。”

如今，劳动法和劳工保障又面临新的代际适应和发展的挑战。新科技，特别是新信息科技的巨大发展，使人类社会步入了人工智能时代，劳动、技术与资本之间的角力

比工业革命时期更加复杂，劳动者又陷入了一个由新技术发展带来的新风险空间。在这种情况下，到底技术是增进了人类的福祉，还是让人“困”在了社会系统里，引发着我们的思考。从历史上看，每一次这样的技术发展都成就了社会经济的高速发展，但隐含其中的种种角力也会更加剧烈，不同国家在资本与劳动之间介入的方式有所不同。可以说，劳动法的每一次进步，都伴随着痛苦，在此过程中每一项新规的诞生和发展，都沉淀着历史、文化对人如何关怀的观念和态度。我国是社会主义国家，致力于更加深刻的社会公平理念，在新时代会更加努力推进劳动法和劳动者权益保障的进步，成就人类社会制度公平新示范。

本书没有用太多笔墨从宏观理论视角观察劳动法和劳工保障发展问题，虽然也显示了一定的关注，如关于对用工方式未来展望的研究与思考。作者更注重的是实践实证的视角，从实务角度对自1949年以来法律规则变迁的梳理，让我们触摸到这种演变背后的温度，具有“细雨润无声”的效果。本书虽然是实务视角的，却没有仅停留在技术层面讲法律，而是也注重揭示劳动关系背后的社会制度、文化、习俗，以及人性。作者没有简单站在用工方或者劳动方去解读规则，而是也关注劳动合同背后隐含的用人单位与劳动者的各司其职、契约精神，以及诚实守信。作者既呈现当下诸多具体问题的实际解决方案，也通过地域之间的差异比较和立法与司法的距离探讨等，提供多样化的经验分析。

今天和今后一个时期，劳动关系作为最复杂的社会关系之一，在中国共同富裕的语境下，在全球化不可逆的未来，还有很多问题需要解决。我很高兴程阳律师长期扎根这一领域，通过自己的努力实践，推动劳动法和劳工保障实践的进步。她在工作之余不忘研究思考，奉献佳作，通过知识交流和对策建议的方式发挥更加积极的作用，增进共识，启迪完善。律师身处这个快速发展的时代，不应当仅是具体法律问题的解决者，也应当是相关制度规则改进的研究者和推进者。我期待程阳在这个方面走得更远。

以此为序。

北京航空航天大学法学院院长 龙卫球

### 一本值得作为“良师益友”的好书

本书的作者程阳律师是我结识多年的朋友，是一位在国内劳动法领域勤奋耕耘的优秀律师。律师出书这些年屡见不鲜，但我在阅读了作者写的“前言”后，非常愿意为她的这本书说上几句。

首先，我非常赞成“前言”中这句话：“劳动法律问题在实践中往往需要细节与视角并重，为此，希望您不要只看到细节，还要跳出来看到框架。”作者能够从企业人力资源管理者的角度去谋划布局本书，既体现了作者的用心良苦，也是本书的可贵之处。企业人力资源管理者的工作充满了一个个细节琐事，而检验管理的效果、水平时，这些细节正是企业依法合规管理整体框架的客观性体现。作者在“前言”中坦言：“这本书我多少有点‘贪心’，既想让专业的人读着有所收获，也想让非专业的人能作为工具书使用。”

其次，“冷暖自知”特别适合于劳动关系管理领域。比如，规章制度中对员工行为的管理，是粗还是细，是严格还是宽容，表达是严厉还是缓和等，不同的企业要求显然不同。我始终认为，很多企业发展到一定程度，会形成“特有的个性”，也称为“企业特有文化”，这种“特有”是企业竞争的“软实力”。作者看到了这一点，并努力用自己的经验去帮助读者思考，进而转化成管理的实际能力和水平。

以上，正是我推荐这本书作为读者的“良师益友”的原因。

中国社会法学研究会常务副秘书长 张恒顺

### 为什么总说不能只从法律角度考虑问题？

这是一本典型又不典型的劳动法实务书，典型是因为章节设置基本涵盖了企业用工过程中的常见问题，不典型是因为除对常见内容的基本分析外，我一直努力做到以下几点：

#### 一、当您在用工过程中遇到问题时，翻开这本书，希望能给您答案或启发

本书一共分为 13 章，目录中把三级标题同步列出，是为了让您更快锁定答案，每一章后面的二级标题，或用设问，如“劳动法基准保护真的做到‘基准’了吗？”或用陈述，如“劳动关系的认定既是法律问题，更是实践问题”；或切换视角，如“告别误区，心存敬畏，构建符合企业情况的离职文化”。这些是想在说明内容的同时，给您一个不一样的看待问题的角度。每个二级标题下，又设有三级标题，标题中尽量列出希望大家了解的核心内容，如“工作时间管理与员工拒绝”。

劳动法律问题在实践中往往需要细节与视角并重，为此，希望您不要只看到细节，还要跳出来看到框架，以第十二章劳动争议为例，两个大标题，第一个标题为“预防劳动争议发生永远排第一位”，该标题既是日常管理的工作要求，也是做一切工作的目标，以“消防员救火式”处理劳动关系一定是最下策的处理方式；第二个标题是“企

业处理劳动争议的操作规范”，尽管我们极力避免争议，但是争议还是会发生，争议发生后的一般处理流程是该节重点内容。从对该章内容的简单介绍不难看出，这本书我多少有点“贪心”，既想让专业的人读着有所收获，也想让非专业的人能作为工具书来使用。

## 二、为什么不能只从法律角度看待劳动关系？

本书中，很多地方都提到：不能只从法律角度考虑该问题。大家可能会困惑，难道律师不应该从法律角度分析问题吗？律师当然应该从法律角度分析问题，这是基础，但限于法律角度处理劳动关系一定会连带出更多问题。

以劳动合同解除或终止为例，表面看只是劳动关系终结，但劳动关系背后或许是一个家庭的所有希望。虽然我们可以说你的生活与我无关，但又岂能真无关？限于篇幅，本书对于非劳动视角并未全面展开，从我这些年的工作体验来看，我至少会从以下角度考虑劳动关系的处理。

### （一）管理角度

劳动关系镶嵌在企业管理中，抛开企业管理模式、文化、领导者管理风格等去看劳动关系就会遇到很多困难。以绩效考核为例，同样是不能胜任工作后的工作岗位调整，对于绩效管理已经融入血液的企业与多年来从未对员工进行过否定性评价的企业，面临的问题显然是不同的。

### （二）监管角度

不同企业面临的“监管”环境不同，该“监管”既包括外部政府的强监管，也包括企业内部的监管。以处理员工投诉为例，投诉是否会引发监管，投诉是否会导致管理层有负面评价，投诉是否可能会启动内部合规审查等，这些都是处理劳动关系时不得不考虑的问题。

### （三）外部评价角度

员工关系处理是否会引发外部舆论，外部舆论是正面评价还是负面评价，在互联网

时代，对于不少企业而言，处理员工的行为能否经得起互联网下放大视角的审视是企业必须面临的问题。

#### （四）员工心理和生活等角度

劳动关系的另外一端联系的是每个活生生的个体，同样的事情，每个人的想法和理解不同；同样的后果，每个人的接受程度不同；同样的表述方式，每个人的感受也千差万别。而对于介入处理劳动关系的我们，又何尝不是性格各异呢？不同的人排列组合，注定了处理劳动关系时必须通人心，还必须让自己在理性和感性之间把握分寸。

#### （五）对组织其他人的影响角度

劳动关系不是简单个案处理，在一定程度上是在为组织创设“规则”，有时不是不能“退”，而是当“退一步”变成了组织长久规则时，我们就需要考虑组织未来发展中能否承受这样的“规则”。另外，我们对劳动关系的处理，影响的也不是相对个体的劳动者，还有看到、听到这件事情的劳动者，甚至是局外人，他们会从中判断出或者得出他们对组织的评价，因此我们的处理方式和结果的“可检验性”就非常关键。

#### （六）可能发生争议或纠纷角度

预防劳动争议与以极端的争议表现形式去推演劳动关系的发展同样是劳动关系处理中的重头戏。

具体个案处理可能考虑的不只是上述视角，但上述视角是每一个案件中必须考虑的因素，这些视角又有几个与法律相关呢？

### 三、着眼于当下，着眼于未来，着眼于自身

#### （一）为什么要不断梳理各地司法实践——着眼于当下

我在劳动法领域工作这么多年，再简单的案件，都不敢百分之百确保结果，因为司法实践的复杂程度远超想象。比如，劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由解除劳动合同，未足额支付加班费算吗？未支付年终奖算吗？工资支付只是迟延支付了5

天算未及时吗？等等。这些问题中涉及对“及时”如何理解，报酬包括什么，是否考虑违规程度，金额多少等的理解和判断。所以，即使看起来并不复杂的问题，都能找到完全不同的判决。即使对看似确定的问题，也需要着眼于各地司法实践，更别提那些争议比较大的问题。

当然，无法给出“确定”答案，并不代表不能提供准确思路，对于劳动案件的判断实际需要对各类不确定思路的整理，然后才能给出准确的思路。比如，本书第二章第一节关于劳动关系的认定，我是在梳理大量实践案例的基础上给出的思路，这些思路会让我们知道个案中具体的取舍及可能的变量。

## （二）为什么总说关注立法或司法变化——着眼于未来

劳动法律领域面临的新问题越来越多。比如，微信聊天记录可以作为认定加班事实的证据吗？假如不考虑证据的真实性、关联性与合法性，仅从证明目的来看，有聊天记录就一定能证明是“加班”吗？边聊天边回复工作微信，将这样的情况算成是加班就一定“公平”吗？或者说不认定为“加班”就一定正确吗？显然，类似问题需要关注新的立法或司法变化。

再如，《中华人民共和国个人信息保护法》实施后，对于以竞业限制为例的跟踪录像证据合法性等问题会不会产生一些影响？毕竟跟踪可能会涉及敏感个人信息，而敏感个人信息不论采集还是利用，都应当遵守法律规定。

又如，《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）的出台，不论从劳动者职业保障、最低生活待遇层面，还是从休假层面，都对传统的用工理论提出了挑战。

## （三）为什么总说结合企业实际情况——着眼于自身

“冷暖自知”特别适合于劳动关系管理领域，如规章制度中对员工行为的管理，是粗还是细，是严格还是宽容等，不同企业的要求显然不同；再如，员工违规是给予机会改正还是严格照章处分，休假规则是清晰明了还是给予空间等，每个企业的选择都是不同的。

#### 四、多维度去看劳动关系中的传统问题

我还期待读者能关注到本书 13 章内容的不同观察角度。第一章是宏观外部视角，不局限于劳动领域看劳动关系，其他法律视角、行业视角、企业性质视角等，都是我想通过章节设置分享的。第二章是劳动法相关书籍绕不开的基础问题，我在大量梳理案例以摘取司法判决范式的基础上，希望用更开放的视角看实践中的劳动关系演绎。第三章则努力跳出传统书籍局限于对规章制度内容、民主公示程序的介绍，而从审视规章制度的角度和大家分享对规章制度的理解。第四章一方面从操作层面回应了实践中常见的问题，另一方面也期待实践中遇到的问题能有理论上和立法上的回应。第五章更多地加入了管理视角，期待管理与法律融合。第六章除管理角度外，还将对人心安抚贯穿其中，对高频问题予以单独解读。第七章中第二节和第三节内容本应更丰满一些，只是我将着力点放到了第一节，从宏观、中观和微观的不同角度看习以为常的工资支付，希望不论对于整体报酬架构的设计，还是微观个案的处理都能带来一些启发。第八章属于传统领域，但前言部分问题的提出，以及休假部分对各种热议假期的回应还是带着一些思考。第九章特殊员工及医疗期的相关内容，从立法带来的困境出发希望能对困扰大家的问题进行解释，而对其他问题的讲述既有管理视角，也有人性关爱。第十章竞业限制，本来想以最好的“矛”和最好的“盾”作为切入点，想了一下还是放弃了，回归了对高频问题的梳理，就竞业限制，我最想说的是让“竞业限制”回归“竞业限制”本身，而不是演绎成劳动领域最大的“内卷”样板。第十一章社会保险，我则希望通过对社保政策的梳理、追缴时效争议等常谈常新的问题让大家看到社保中政策与法律的交织、历史与现实的碰撞。第十二章劳动争议领域我期待让读到这本书的人知道清晰的劳动争议解决路径。第十三章既有对劳动监察与劳动仲裁不同解决思路的介绍，也有从企业角度应对劳动监察的分析，不过该“应对”一定不是投机取巧的应对。

期待这本书能或多或少给大家带来一些启发或微小帮助，对我而言，劳动法专业律师的“专业”可能就体现在专业之外，当然，写书也只是我律师工作之余的“消遣”，还请大家多多关照。

## 第一章 企业用工面临的外部法律环境 / 001

### 第一节 劳动法与《民法典》的关系 ..... 002

#### 一、劳动法律的立法目的和初衷 ..... 003

#### 二、充分了解劳动法的独立性 ..... 003

#### 三、劳动法与民法的互通性 ..... 003

### 第二节 劳动法基准保护真的做到“基准”了吗?..... 004

#### 一、最低工资保障 ..... 004

#### 二、工作时间 ..... 005

#### 三、休息休假 ..... 005

#### 四、解除与终止劳动关系的保护 ..... 006

#### 五、社会保险与住房公积金 ..... 006

#### 六、员工受到工作伤害的保护 ..... 006

#### 七、其他 ..... 006

### 第三节 我国劳动法律体系的时代变迁 ..... 007

#### 一、开启与混沌时期 ..... 008

#### 二、重启与启蒙时期 ..... 008

#### 三、开拓与重塑时期 ..... 009

#### 四、完善与发展时期 ..... 011

- 五、近期法律清理的梳理 …… 012
- 第四节 劳动法律的地域差异 …… 013**
  - 一、法律规定由地方立法确定的事项 …… 014
  - 二、地方性法规、条例与规范性文件 …… 014
  - 三、司法裁量权对企业用工合规的影响 …… 015
  - 四、各地不同试点和探索对企业用工的影响 …… 015
- 第五节 从刑事责任视角看用工合规的红线 …… 015**
  - 一、与安全生产相关的罪名 …… 016
  - 二、与儿童保护相关的罪名 …… 016
  - 三、与支付报酬相关的罪名 …… 017
  - 四、其他可能承担刑事责任的行为 …… 017
- 第六节 其他视角下的劳动关系法律规制 …… 018**
  - 一、以国有企业为例看不同性质企业合规用工的特殊性 …… 018
  - 二、以银行业为例看行业监管特殊性对机构用工合规的影响 …… 019
  - 三、透过行政处罚从更大视角看劳动用工合规 …… 023

## **第二章 用发展眼光看企业用工方式 / 025**

- 第一节 劳动关系的认定既是法律问题，更是实践问题 …… 027**
  - 一、劳动关系的主体 …… 027
  - 二、合意和从属性 …… 033
  - 三、举证责任 …… 037
- 第二节 莫用规避劳动关系的角度审视“劳务派遣”或“劳务外包” …… 037**
  - 一、用工单位视角下的劳务派遣合规管理 …… 038
  - 二、从外包与派遣的差异性看劳务外包的合规管理 …… 046
- 第三节 用更开放的视角看组织与人的关系 …… 049**
  - 一、劳务关系 …… 049
  - 二、“共享用工” …… 050

- 三、灵活用工或平台用工 ..... 051
- 四、关联用工 ..... 055
- 第四节 多维度看用工关系管理 ..... 058**
  - 一、站在企业主体的视角去考虑 ..... 059
  - 二、看到经济社会发展“质”的转变 ..... 059
  - 三、用工方式筹划不应以牺牲劳动者权益为代价 ..... 059

### **第三章 规章制度的制定与执行 / 061**

- 第一节 规章制度的法外思考 ..... 062**
  - 一、企业规章制度差异化的底层逻辑 ..... 062
  - 二、规章制度在不同企业效用不同的原因 ..... 063
  - 三、规章制度体系建设的难点及破解路径 ..... 063
- 第二节 对规章制度错误认识的纠偏 ..... 064**
  - 一、对规章制度的常见偏见 ..... 064
  - 二、对规章制度错误认识的纠偏方法 ..... 065
- 第三节 规章制度的定义 ..... 068**
  - 一、从“规则”视角看规章制度的明晰性 ..... 069
  - 二、从“规范”角度看规章制度的落地性 ..... 071
  - 三、从“规矩”层面看规章制度的指引性 ..... 072
- 第四节 知易行难：规章制度的民主与公示程序 ..... 079**
  - 一、规章制度的民主程序 ..... 080
  - 二、规章制度的公示程序 ..... 080
  - 三、部门规章制度的民主和公示 ..... 080
- 第五节 规章制度内容的合法性和合理性 ..... 081**
  - 一、规章制度的合法性 ..... 081
  - 二、规章制度的合理性 ..... 082
- 第六节 规章制度起草和审核的“套路” ..... 084**

- 一、审核规章制度的五大原则 …… 084
- 二、审核规章制度的四大步骤 …… 087
- 三、审核规章制度的进阶之路 …… 088
- 第七节 规章制度的落地与执行 …… 089**
  - 一、同理心——生硬的制度之外应该充满人情的关怀 …… 089
  - 二、从管理和经营角度看制度执行 …… 089
  - 三、向善激励的未来导向 …… 090

## **第四章 工会、职代会与集体协商 / 091**

- 第一节 工会应当做好劳动者合法权益的代表 …… 092**
  - 一、企业工会的建立与职工入会 …… 093
  - 二、工会在劳动关系中的权利义务 …… 095
  - 三、工会的组织体系 …… 096
  - 四、工会经费收支应合法合规 …… 099
- 第二节 民主管理的路径：职工代表大会或全体职工大会 …… 101**
  - 一、是否所有企业都需要有职代会或者职工大会？ …… 101
  - 二、职代会与工会的区别与联系 …… 101
  - 三、职工代表的人数确定以及代表构成 …… 102
  - 四、职代会的机构设置 …… 103
  - 五、职代会的召开以及有效决议的条件 …… 104
  - 六、职代会的职权 …… 105
  - 七、职代会闭会期间如何行使权利？ …… 105
- 第三节 需要长期培育的集体协商机制 …… 106**
  - 一、集体合同的签订 …… 107
  - 二、集体合同与规章制度之间的关系 …… 107
  - 三、集体合同（协商）在我国法律上的困局 …… 108

## 第五章 劳动关系的建立、履行与变更 / 111

### 第一节 招聘、入职与试用期管理——企业选人的三道屏障 ..... 112

一、招聘要避免的“坑”与要扎的“网” ..... 112

二、入职不是简单的手续办理，而是严格的人职审查 ..... 122

三、试用期管理不应形同虚设，而应是彼此的考核 ..... 124

### 第二节 劳动合同管理——劳动合同签订、履行与变更 ..... 127

一、劳动合同管理要点 ..... 127

二、劳动合同签订 ..... 129

三、劳动合同的履行 ..... 134

四、劳动合同的变更 ..... 144

## 第六章 劳动合同的解除与终止 / 153

### 第一节 告别误区，心存敬畏，构建符合企业情况的离职文化 ..... 155

一、劳动关系的人身属性决定了离职管理首先是情绪管理 ..... 155

二、企业管理手段的一致性决定了离职是否会被其他员工效仿 ..... 156

三、企业单方解除/终止劳动合同的法定性决定了离职管理不能任性 ..... 156

### 第二节 企业离职管理的框架 ..... 158

一、制定离职管理的通用流程 ..... 159

二、区分离职理由，启动不同离职管理流程 ..... 163

三、离职沟通和谈判是离职管理的枢纽 ..... 182

### 第三节 离职管理中的常见问题 ..... 184

一、员工申请离职后反悔 ..... 184

二、员工不告而别 ..... 184

三、员工离职后，用人单位发现员工给单位造成损失的，可依法追责 ..... 185

四、用人单位可以不批准员工离职吗？ ..... 185

五、企业不当行为可能被认定为违法解除劳动合同 ..... 186

## 第七章 劳动报酬与福利 / 189

### 第一节 跳出“工资支付”看劳动报酬 ..... 192

一、薪酬合法合规审查的资料清单 ..... 192

二、薪酬合法合规审查资料清单背后的法律解读 ..... 193

三、工资支付 ..... 197

四、薪酬保密制度 ..... 198

### 第二节 企业福利制度中的常见纠纷及应对 ..... 198

一、自担风险还是工伤：民法典与劳动法的冲突 ..... 198

二、团建是否属于工作原因的因素考量 ..... 199

三、不属于单位组织的活动时，团建中受伤不属于工伤 ..... 200

### 第三节 企业年金制度的设立及运行 ..... 201

一、企业年金方案的制订和生效 ..... 201

二、企业年金账户归属 ..... 202

三、企业年金与个人所得税 ..... 202

## 第八章 工作时间、加班与休息休假 / 205

### 第一节 工作时间 ..... 207

一、工作时间与工时制度 ..... 207

二、工作时间与考勤管理 ..... 209

三、工作时间管理 ..... 211

### 第二节 加班与加班费 ..... 213

一、不同工时制度加班费的计算 ..... 214

二、各类法定节假日的加班费计算 ..... 215

三、非全日制加班费 ..... 216

四、出差与加班 ..... 217

### 第三节 休息休假 ..... 218

一、关注那些被热议的假期 ..... 218

二、看似明确的法定年休假，为什么总出问题？…… 222

三、其他假期的休假条件及待遇…… 225

## 第九章 特殊员工 / 229

第一节 “被利用”了的医疗期…… 230

一、医疗期立法带来的法律适用困境…… 231

二、医疗期合规管理规范…… 235

三、医疗期内的劳动关系管理…… 237

四、医疗期届满的劳动关系管理…… 238

第二节 履行社会责任，依法保护“三期”员工权益…… 242

一、“三期”假期以及待遇管理…… 242

二、“三期”女职工的岗位以及工作管理…… 246

三、生育津贴与产假工资…… 247

第三节 工伤、职业病与非因工死亡…… 248

一、注意预防，重在过程的工伤管理…… 248

二、职业病岗位合规管理…… 260

三、非因工死亡…… 264

## 第十章 竞业限制 / 267

第一节 签订合法有效的竞业限制协议是前提…… 269

一、超出法律规定主体的竞业限制约定是否有效？…… 269

二、竞业限制条款是否当然适用于用人单位的关联企业？…… 270

三、约定补偿过低对竞业限制条款的影响…… 270

四、关于竞业限制的启动条款…… 271

五、关于禁止招揽条款…… 271

第二节 对担负竞业限制义务的人如何管理？…… 273

第三节 竞业限制纠纷中的难点…… 274

- 一、是否违反竞业限制的举证 …… 274
- 二、已经支付的竞业限制补偿是否应当返还? …… 275
- 三、竞业限制违约金的定性 …… 276
- 第四节 服务期 …… 276

## 第十一章 社会保险 / 279

- 第一节 社会保险的历史变迁 …… 282
  - 一、基本养老保险 …… 283
  - 二、基本医疗保险 …… 284
  - 三、工伤保险 …… 286
  - 四、失业保险 …… 287
  - 五、生育保险 …… 287
- 第二节 社会保险的种类及合规要求 …… 288
  - 一、用人单位开设社会保险账户的合规要求 …… 288
  - 二、社会保险缴费基数 …… 291
  - 三、不同用工方式的社保缴纳 …… 291
  - 四、用人单位未依法缴纳社保应当承担的责任 …… 293
- 第三节 社保领域的常见问题以及处理规则 …… 296
  - 一、社会保险补缴的追缴时效之争 …… 296
  - 二、通过社会保险多缴纳之后的处理方式看社会保险性质在实践中的争议 …… 300
  - 三、单位未足额或者未缴纳社会保险导致劳动者有损失的赔偿损失 …… 303

## 第十二章 劳动争议 / 307

- 第一节 预防劳动争议发生永远排第一位 …… 308
  - 一、分歧和矛盾不是争议，无视或处理失当才会演变成争议 …… 309
  - 二、对劳动争议的拆解 …… 309

- 第二节 企业处理劳动争议的操作规范 ..... 314
  - 一、企业应当了解劳动争议解决的路径和方式 ..... 314
  - 二、企业收到诉讼文件后的工作 ..... 319
  - 三、用人单位应当如何搭建劳动争议案件的管理体系? ..... 327
  - 四、从争议背后看管理 ..... 328

### 第十三章 劳动保障监察 / 331

- 第一节 劳动保障监察受理的范围 ..... 332
- 第二节 劳动监察的受理前提与程序 ..... 335
  - 一、劳动监察受理的前提 ..... 335
  - 二、立案 / 审查受理 ..... 335
  - 三、调查 ..... 335
  - 四、针对不同举报事项分类, 分别作出处理和答复 ..... 336
  - 五、已经过其他程序处理的, 不宜纳入劳动保障监察范围 ..... 336
  - 六、企业与员工调解不影响依法对企业违法行为进行处理 ..... 336
  - 七、企业可通过行政复议或诉讼方式维护自身权利 ..... 336
- 第三节 企业应当合法应对劳动者的投诉与举报 ..... 337
  - 一、企业应当了解投诉举报的类型 ..... 337
  - 二、劳动者投诉举报后, 劳动保障行政部门的行动 ..... 338
  - 三、劳动保障行政部门调查与决定期间, 企业如何应对? ..... 339

### 后记 / 341