

<<企业劳资纠纷规避实务>>

图书基本信息

书名：<<企业劳资纠纷规避实务>>

13位ISBN编号：9787545900972

10位ISBN编号：7545900979

出版时间：2009-7

出版时间：贾富春 鹭江出版社 (2009-07出版)

作者：贾富春

页数：213

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<企业劳资纠纷规避实务>>

### 前言

本律师曾受邀为一上市公司的普通员工做《劳动合同法》培训，这是我在200多场《劳动合同法》及相关法律培训中唯一一场不是给企业管理层而是给普通员工做的培训。

培训前，主办方提了两个要求：一是培训中不能让员工感到公司通过培训给员工施加压力；二是培训后不能让员工每天都找公司的麻烦。

接受这样的培训任务，我陷入了两难境地，一方面，《劳动合同法》条文表述都很直白，具备一定理解能力的普通劳动者都能够理解其含义，讲师不能断章取义，误导员工；另一方面，《劳动合同法》本身就采取了向劳动者倾斜的立法原则，讲师不能偷梁换柱，乱讲一气。

这样的课程怎么讲呢？

这实际上是一个如何正确认识《劳动合同法》的问题。

现在企业对《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法实施条例》等一系列的劳动法律法规，普遍存在着一个认识误区，认为这一系列劳动法律法规都是保护员工合法权益、惩治企业违法行为的法律。

其实，这种观点是对劳动法律法规立法本意的歪曲，是错误的观点。

因为任何法律都体现了权利义务对等的原则，《劳动合同法》等一系列劳动法律法规也不例外。

只是这些法律在立法时鉴于劳动者与用人单位在经济地位上的不对等，才用了较大的篇幅对劳动者的权利保护做了详细、明确的表述，而对用人单位的权利（特别是管理权利）在大多数情况下仅做了原则性的描述，细读每一条法律条文，可以发现，员工享受的每一项权利都是以履行相应的劳动义务为前提的。

在这种情况下，就加大了企业劳动关系管理的难度。

## <<企业劳资纠纷规避实务>>

### 内容概要

《企业劳资纠纷规避实务》作者以《劳动合同法》为基本立足点，涵盖了企业制定招聘广告、面试、录用、签订劳动合同、变更劳动合同、解除或者终止劳动合同、裁员以及企业日常管理各个方面的内容，对企业可能涉及的风险逐一解说，为企业指点迷津，使企业能够尽量规避劳动关系风险，减少企业损失，降低企业成本。

《劳动合同法》实施后，各种新型劳资纠纷数量激增，据不完全统计，劳动争议仲裁委员会受理的案件，企业败诉率高达80%。

尤其在金融危机加深的情况下，很多企业在裁员或者调整人员岗位，在这个过程中，很可能产生很多劳资纠纷。

即使最终胜诉，企业在诉讼的过程中也需要花费大量的人力物力，为此承担很多不必要的成本，这对深陷金融危机困境的企业来说，无疑是雪上加霜。

## <<企业劳资纠纷规避实务>>

### 作者简介

贾富春，著名劳动法专家，全国优秀劳动仲裁员，北京天沐律师事务所高级合伙人。

劳动法在线（www.labourlawhr.com）主任，劳动法在线全国律师团首席律师。

北京大学、清华大学总裁班特聘教授。

《中国劳动保障报》“论剑”栏目特邀主持人，北京市劳动保障法学会会员，劳动关系研究所特邀研究员。

长期从事劳动和社会保障法律的实践和研究，从事专职劳动仲裁员工作8年，专兼职律师6年。

已经出版《劳动和社会保障法律案例教程》、《工会与职工维权》等。

擅长企业劳动关系管理咨询和典型劳动争议案件的处理，长期担任大型国有企业、跨国公司和知名民营企业的劳动关系法律专项顾问。

## &lt;&lt;企业劳资纠纷规避实务&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 招聘环节：走出企业雇佣误区一、企业招聘时大材小用，单方面降薪——构成克扣工资行为二、招聘广告中出现就业歧视条件——违反《就业促进法》三、试用期解除员工合同企业败诉——企业应在招聘时明确录用条件四、试用期末完成任务被辞退——存在风险，企业应先调岗调薪五、员工学历造假，构成欺诈——企业录用员工时应当强调诚信义务六、员工理解失调，离职后多次起诉企业——企业面试时应多方考量七、外籍员工未取得就业许可证书——企业雇佣属非法八、录用函需要员工作出承诺——企业应当赋予录用函多重功能第二章 劳动合同签订：杜绝企业自身漏洞一、未在法定时间签订劳动合同——需支付员工双倍工资二、员工拒签劳动合同反得双倍赔偿——企业应拿到员工拒签证据三、续签劳动合同，总公司还是分公司——法律后果不同四、劳动合同一年一签？——企业用工期限应避免一刀切五、规避签订无固定期限劳动合同——对企业未必有利六、企业单方变更无固定期限劳动合同中的条款——员工可拒绝七、劳动合同中工作任务约定不明确——企业赔了夫人又折兵八、分清固定工资与奖金——合同中年底双薪是固定工资九、未付竞业限制补偿反诉员工泄密——企业两案均败诉十、试用期内完成高额培训离职——劳动关系管理应当具有前瞻性十一、员工同时兼职多家企业——企业仅能事先通过合同限制十二、照搬劳动合同范本是对是错？——企业应充分利用约定条款十三、升职却降薪，员工拒绝续签——判企业支付经济补偿第三章 劳动合同履行与变更：注意企业管理缺陷一、公司财政危机时——巧用法律手段降薪或延付工资二、员工伪造欠薪证明——企业可对支付令提出异议三、销售、外运等不固定时间岗位——企业须申请特殊工时制四、无视员工健康，使其超负荷劳动——违反劳动保护规定五、企业单方调岗降薪——违背“协商一致”原则六、企业变革，但主体未变——劳动合同应当继续履行第四章 劳动合同解除与终止：企业的艰难抉择一、同因旷工解除合同，仲裁结果不同——严重违纪如何界定二、以严重失职解除合同被判赔偿——企业须明确严重失职的内涵三、员工兼职影响本职工作——企业应设合法制度以限制四、员工有欺诈行为——企业可通过行使知情权解除合同五、员工受刑事处罚之后改判无罪——企业需与其恢复劳动关系六、非过失性解除员工劳动合同——企业经常会因此违法七、解除怀孕女工劳动合同——违反解雇保护原则八、员工建议企业缓发工资——柔性化管理帮企业渡过难关九、司机驾照被吊销，企业不能终止合同——企业自定终止合同条件无效十、合同到期是否终止——企业应掌握员工是否续签的意向第五章 裁员：企业谨防裁员埋伏一、企业裁员法律全攻略二、掌握裁员步骤，顺利实施裁员三、员工不愿被裁——按照法律规定程序裁员四、裁减老员工——动之以情，晓之以理，诱之以利，绳之以法五、被裁员工情形相异——企业切忌“一刀切”六、当裁员条件出现时——企业可先下手为强七、停业又拖欠员工社保——可解散公司，另行注册第六章 日常管理：规范企业细节问题一、企业规定周六必须加班——强制工作超时违法二、企业改直接用工为劳务派遣——损人不利己三、员工“泡事假”、“泡病假”——应完善病事假制度四、婚假、产假合并休？——休婚假应当坚持及时性原则五、安排员工年假要合法——企业实际执行误区多六、员工为加班费“恶意”加班——企业应明确考勤方式七、陌生人追讨社保——员工不辞而别不等于解除劳动合同八、不用补偿的也补偿——企业陷入“四金”管理的误区九、企业应当发挥工会在企业管理中的作用十、对待违法生育女员工——企业应合情合法十一、财务总监辞职带来无尽麻烦——企业对财务人员应进行重点管理十二、销售离职后索要提成合法——对业务人员考核要细致十三、核心员工以辞职相威胁——企业应对其特殊化管理十四、劳动争议——应用法官的思维、律师的手段来应对

## &lt;&lt;企业劳资纠纷规避实务&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章招聘环节：走出企业雇佣误区招聘是企业招贤纳士的必经之路，随着金融危机的进一步蔓延，企业在招聘员工方面将会慎之又慎。

有的企业会减少招聘职位来压缩人工成本，有的企业会趁机在人才市场上淘金来储备人才，有的企业会借国家投资政策导向来增加人员需求数。

虽然每个企业的招聘出发点不同，但是它们都会受到金融危机下劳动力供求矛盾的影响，这一矛盾决定了企业招聘员工的法律风险会增大。

招聘员工，犹如“找对象”，绝非简单的“拉郎配”。

企业首先要对自己的需求有一个准确的判断，基于判断的结果设定自己所找对象的“条件”，然后发布条件，吸引员工应聘，并通过与员工的“交往”，相互了解彼此的兴趣、爱好及身份背景，最后确定双方是否结合，以及结合需要履行的法律手续。

金融危机下，不仅要追求优质的招聘结果，更应该规范招聘环节的法律手续，防范法律风险的发生。

一、企业招聘时大材小用，单方面降薪——构成克扣工资行为做招聘工作，首先要确定在什么职位上招用什么样的人，这就是招聘需求的确定。

企业应该把握这个尺度，找到适合于企业需求的员工，同时也能让员工感觉到，这个职位就是适合自己事业发展的良好平台。

这两方面的“适合”，就是企业招聘需求确定的标准。

【案件回放】一个大材小用的例子上海某民营服装企业2008年7月通过某招聘网站发布了一条招聘信息，招聘职位是市场总监，要求有海外留学或工作背景，在同行业有3年以上工作经验的35岁以下男性，月薪人民币5万元。

在海外工作的王某由于其母年老体弱，需回上海照顾，看到这则招聘信息后，向该服装企业寄送了个人简历。

该企业对王某在美国留学和在跨国企业从事市场开发工作的背景相当满意，决定录用王某，王某也对企业支付的劳动报酬感到满意。

王某的工作能力果然不同凡响，上班后，接连推出的几个市场推广方案都受到了企业董事会的好评，实施后，从市场的角度来看，效果都不错。

但由于该企业服装设计理念落后，跟不上国际流行趋势，市场对象主要集中在国内中等发达地区，销售业绩无法令企业董事会满意。

半年后，王某认为这家企业服装设计层次不高，市场工作往往达不到令人满意的效果，而且为了销售这些产品，有时候不得不做一些低层次的市场推广工作，遂产生了大材小用、英雄无用武之地的感觉。

而该企业却认为，王某的工作绩效与企业支付的劳动报酬不相匹配。

企业产生了降低王某劳动报酬的念头，而王某也有了辞职的想法。

【律师分析】本案中王某不失为一个优秀的人才，但对该服装企业来说，恰似“鸡肋”。

对这类员工的处理是否妥当，对企业的影响很大。

首先，如案例所述，企业想采取降薪的办法减轻负担。

这种方式虽然简单直接，但其合法性值得商榷。

降薪即为变更劳动合同中约定的劳动报酬，根据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第35条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”

因此，在王某不同意的情况下，企业不能单方降薪。

若企业单方降薪，则会构成企业克扣员工工资的行为，根据《劳动合同法》第38条第1款第（2）项和第46条第（1）项规定：企业未及时足额支付员工劳动报酬的，员工可以此解除劳动合同，并要求企业支付解除劳动合同经济补偿金。

另外，员工还可以要求企业补发克扣的工资及克扣工资25%的补偿金。

其次，若该企业直接解除王某的劳动合同，则根据《劳动合同法》第87条的规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金

## &lt;&lt;企业劳资纠纷规避实务&gt;&gt;

” 本案中，该企业并不具备单方解除与王某的劳动合同的法定条件，若单方解除，应属违法行为，企业应当按照本条规定向王某支付赔偿金。

【律师忠告】本案是一个典型的大材小用的例子，但在实务中，也要防止小材大用的情况。

本案中，不论如何解决，对企业来说都存在风险，其根本原因是企业在招聘员工时并没有弄清楚应该招聘什么样的人，而是盲目拔高招聘条件。

在目前金融危机的影响下，这种做法更不可取。

因此，本律师建议企业可以采取自下而上的办法来确定企业招聘需求，防止招聘工作的盲目性，具体做法如下。

1.用工部门按企业要求提出招聘计划用工部门向人力资源部提出招聘计划应当包含下列内容：（1）拟招聘岗位名称；（2）拟招聘岗位职责；（3）招聘（录用）条件；（4）招聘员工的理由；（5）其他需要说明的情况。

2.人力资源部门对招聘计划进行初审人力资源部对用工部门呈报的招聘计划应从以下两个方面进行审核：第一，审查岗位名称及录用条件的拟定是否合理可行，是否符合企业人力资源的整体战略需求，所招人员在人才市场上的价位、招聘成本及公司目前的招聘手段能否实现招聘目的。

第二，审查招聘理由是否充分。

这主要包括：（1）招聘岗位的工作是否属于新增业务；（2）招聘岗位是否是因员工离职造成的空缺；（3）用工部门的工作分配是否合理，能否通过提高工作效率满足新增业务的需要；（4）招聘岗位的工作其他员工能否替代；（5）根据需求确定的招聘条件是否与企业的实际情况相匹配。

经分析，若招聘岗位的工作属于新增业务或是因员工离职造成的空缺，且用工部门工作分配合理，工作效率高，也无法通过内部员工调整来满足招聘需求，或者所招人员的人力成本企业能够承担，设计的招聘条件符合实际情况，那么，人力资源部应当作出招聘的决定。

否则，应当建议用工部门通过合理分配工作、努力提高效率或进行内部人员调整来解决。

二、招聘广告中出现就业歧视条件——违反《就业促进法》企业招聘需求确立后，应当选择合适的招聘渠道，发布招聘广告，以此吸引求职者应聘。

从法律的角度来讲，招聘广告属于邀约引诱，发布者可以不受广告内容的拘束，但从维护社会公平的角度出发，《就业服务与就业管理规定》第20条规定：“用人单位发布的招用人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。”

”【案件回放】招聘广告三则（案例一）2007年8月2日，重庆万州一公司打出的招聘启事对应聘者身高作出上限规定：身高不能超过1.4米。

为何专招矮个子？

该公司一负责人介绍，他们从事餐饮业，主打产品之一是“大郎烧饼”，考虑到经营产品的独特性，企业决定专招身高1.4米以下“身残志不残”的员工，男女不限，侏儒、佝偻病患者均可。

这一广告打出去之后，应聘的人还真不少。

据称，已有20多人报名。

（案例二）2008年8月19日，南京某公司通过互联网发布了如下内容的招聘广告：“本公司欲招职员，条件如下：男，南京户口，身体健康，本科以上学历，身高1.7米以上，30岁以下。”

”（案例三）2008年东莞某人才市场打出横幅称“湖南人已招满”。

【律师分析】《中华人民共和国就业促进法》（以下简称《就业促进法》）第25条规定：“各级人民政府创造公平就业的环境，消除就业歧视，制定政策并采取措施对就业困难人员给予扶持和援助。”

”第27条规定：“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。”

用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

”第28条规定：“各民族劳动者享有平等的劳动权利。”

用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。

”第29条规定：“国家保障残疾人的劳动权利。”

## <<企业劳资纠纷规避实务>>

各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。

用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

”第30条规定：“用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。

但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

”第31条规定：“农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。

”依据上述法律规定对三个案例进行分析后，我们可以得出以下结论：案例一中，用人单位以员工的身高作为产品的卖点，属身高歧视的行为。

案例二中，一则看似平常的招聘广告，却几乎包括所有的就业歧视：性别歧视（不招女性）、年龄歧视（30岁以上就嫌大）、身体歧视（个子矮点都不要）、健康歧视（残疾者可能被拒）、地域歧视（外地户籍限制）等。

案例三中的行为则为典型的地域歧视行为。

【律师忠告】在目前金融危机下，企业在劳动关系管理方面的任何瑕疵，都有可能被公众放大而给企业的声誉带来不利影响。

尤其是招聘广告受众的不确定性，决定了任何带有歧视内容的招聘广告都有可能给企业带来爆炸性的负面影响。

为此，本律师建议如下。

- 1.招聘广告应当避免出现歧视性内容歧视性的内容包括性别歧视、身高歧视、民族歧视、健康歧视、年龄歧视、地域歧视等。
- 2.招聘广告应适当地突出企业的社会形象招聘广告在排除歧视性内容的基础上，应当在企业介绍中增添企业对社会责任的描述，以此增加公众对企业的正面评价。

## <<企业劳资纠纷规避实务>>

### 媒体关注与评论

贾富春律师多年来一直担任我公司的法律顾问，具有丰富的专业知识和实践经验，在业内具有良好的口碑。

他对《劳动合同法》有独到深刻的见解，对我公司规范人力资源管理、构建和谐员工关系提出了许多有益的建议。

《劳动合同法》出台及当前金融危机的影响，对企业劳动关系管理提出了更高的要求，本书给企业提供了一系列详实的措施，具有很强的操作性和借鉴意义，是人力资源管理者最富实效的参考工具。

——金融街控股人力资源总监 杨轩如何帮助企业敏锐地发现问题，富有实效地处理和解决难题，同时积极地完善内部管理制度和流程，走出困境，提升企业管理水平与积蓄企业发展后劲，乃是职业HR经理人的处事之道。

借助贾老师丰富的实操经验和专业化的独到分析与阐述，相信可以切实帮助我们更加自信地应对危机并成功地帮助企业转危为安。

——住友制药（苏州）有限公司人力资源总监 张蓉本书案例丰富，操作性强，是一本能帮助企业度过经济寒冬的难得的工具书。

——著名管理专家、《生与死——中国企业到底能活多久》作者李敬劳动关系管理是企业人力资源管理最基础和最复杂的环节。

依照国家法律法规，结合企业实际，站在劳动关系的角度，如何从容应对危机，尽快渡过难关，本书提供了令人满意的答案。

——太平洋证券股份有限公司人力资源总监 杨大勇如何在特殊的经济环境下妥善地依法使企业“瘦身”和“硕身”以渡过难关？

贾律师的这本书给我们提供了很好的参考。

——金鹰国际货运代理有限公司人力资源高级经理 尹昆梅

## <<企业劳资纠纷规避实务>>

### 编辑推荐

《企业劳资纠纷规避实务》：贾富春律师服务过的企业有：中国石油、中国电力、中国移动、中国联通、中国外运、金融街控股、棕榈泉、太平洋证券、前程无忧、西门子、DHL、日本东芝、日本往友、韩国三星、LG、中信银行、花旗银行、渣打银行等。

容纳多部劳动法规相关内容，提供各项劳动争议应对方法。

为什么员工拒签合同，反得双倍赔偿；为什么泄密员工赢得竞业限制补偿金；在裁员时，遇到强悍的员工怎么办；陌生人为何向企业追讨社会保险费；为什么客户已经毁约，离职业务员却还能索要提成。

<<企业劳资纠纷规避实务>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>