

加强劳动管理 预防劳动纠纷 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E5_8A_A0_E5_BC_BA_E5_8A_B3_E5_c122_480615.htm 本人曾经在用人单位做过七年的劳动管理工作，现在从事专职律师和用人单位法律顾问工作也有了七年的时间，对于用人单位劳动管理有关法律事务逐渐积累了一些自己的认识和经验，劳动合同法实施后，从预防劳动纠纷的角度，就如何加强劳动管理可能面临的一些问题谈一些自己的看法，请各位指导！

一、劳动合同法实施后，劳动管理面临的新挑战

大家知道，劳动合同法即将于明年元月一日起开始实施。这部劳动合同法确立了许多新的法律制度，这些制度对用人单位和劳动管理必将产生十分重要的影响，也使劳动管理工作面临许多新的挑战。

首先，稳定职工队伍面临的挑战。用人单位要生存和发展，最基本的条件就是要有一只稳定的职工队伍。在过去，我们除了运用积极的管理措施来吸引人才、留住人才之外，还通常在双方的劳动合同中约定违约责任等来防范职工跳槽的风险。但是劳动合同法实施后，用人单位在多数情况下不能就职工提前解除劳动合同问题约定违约金，职工提前解除合同十分容易、而且承担的责任很小，比如说劳动合同法第37条规定职工享有预告辞职的权利，试用期内的职工只需提前三日、其他职工只需提前三十日书面通知用人单位，职工就可以解除劳动合同。用人单位只能就职工提前解除劳动合同造成的实际损失要求赔偿，但是这个赔偿通常很难提供足够证据证明，数额也通常对职工不具备制约效果。另外，按照劳动合同法第38条的规定职工还享有即时辞职的权利，在用人

单位有法定过错的情况下职工可以不用提前预告就单方解除合同，例如用人单位提供的劳动保护和劳动条件不符合约定、没有及时足额支付劳动报酬、没有为职工交纳社会保险费、用人单位规章制度违反法律、法规的规定等，这种法定过错几乎在每个单位都存在，如果职工想跳槽，完全可以利用用人单位的这些过错单方解除合同，而且用人单位还要支付职工经济补偿金和相应赔偿金。因此，在劳动合同法赋予了职工单方解除合同的权利的的现实条件下，如何稳定职工队伍、如何有效防止人才的流失成为我们管理者的一大挑战。其次，规范管理面临的挑战。劳动合同法加重了用人单位的违法成本，促使用人单位自觉按照法律规定规范管理。比如劳动合同书面化制度。用人单位在用工一个月内必须签订书面劳动合同，否则职工干一个月的活，用人单位就要支付二个月的工资，所以用人单位一定要及时签订书面劳动合同。另外，因为劳动部明确规定用人单位不得收取职工的定金、抵押金或者保证金作为违约的担保，也不得扣留职工的学历证、身份证等，为了防范职工违约造成的风险和损失，在过去用人单位通常会采取让职工提供担保人的方式。这种方式有现实的合理性，职工擅自侵占单位的财物甚至卷款逃跑的情况不时出现，单纯采用向公安机关报案或者直接向法院起诉，往往无法挽回用人单位的损失，但是在有担保人的时候，用人单位就多了一种救济途径。最近我们处理的一个案件就是一个销售手机的公司，它的一个职工私自截留客户的货款、而且以销售为名拿了单位二十多部手机后跑了，这个公司是我们的法律顾问单位，我们要求公司在每个职工进公司时都要提供担保人，后来通过起诉担保人挽回了损失。但是现

在劳动合同法第9条明确规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。提供担保人的方式也为法律所禁止，因此如何实行规范的劳动管理成为了我们面临的又一大挑战

第三、积极预防和妥善处理劳动争议面临的挑战。

劳动合同第七章规定的是违反劳动合同法的法律责任，一共有十六个条款，其中十四个条款规定的都是用人单位的法律责任，可见法律对用人单位的要求是十分严格的。随着职工法律意识的提高，职工在很多时候也经常利用法律武器维护自己的权利；另一方面法院诉讼费用的下降，也会影响到很多职工通过打官司的方式去解决问题。按照现在的规定，劳动者争议案件法院只收10块钱的诉讼费，七月份我办的一个全国劳模追索医疗费案件，诉讼标的是30多万，法院也是只收了10块钱，在目前用人单位管理普遍不规范的情况下，用人单位面临的劳动纠纷会越来越多。因此，应当加强劳动管理，积极避免和妥善处理劳动纠纷。

二、加强职工录用阶段的管理。

职工录用阶段的管理主要分为三个阶段，第一个阶段是招聘计划的制定和实施，第二个阶段是试用期内的培训、管理、考核，第三个阶段是试用期满的解雇与留用管理。

第一个阶段，招聘计划的制定和实施。

首先要合理制定招聘计划，确定招聘条件和人数。尤其是招聘人数，不能象韩信用兵一样，越多越好。虽然用人单位享有用工自主权，但是劳动合同法对用人单位解雇职工采取了严格限制的措施，职工只要进到用人单位，用人单位就很难解雇职工。结合这个问题，重点介绍一下用人单位解除合同的权利和限制。

关于解雇职工，劳动合同法规定了三种情形，一是（劳动合

同法39条规定)用人单位享有即时解雇权,在法定情况下用人单位可以单方解除劳动合同。这些法定条件是职工在试用期被证明不符合录用条件的、严重违反规章制度的,严重失职、营私舞弊给用人单位造成重大损失的,被依法追究刑事责任等情形。二是(劳动合同法第40条规定)用人单位预告解雇的权利,在职工不能胜任原工作,在经过调整岗位后还不能胜任工作的,以及因为客观情况原劳动合同无法继续履行,又未能协商变更劳动合同的,用人单位可以提前30天书面通知职工或者额外支付劳动者一个月工资后单方解除劳动合同。三是(劳动合同法第41条)用人单位经济型裁员的权利。在用人单位破产重整、生产经营发生严重困难,转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后仍需裁员的、客观情况导致劳动合同无法履行时,用人单位在履行了法定程序后可以解除合同。关于解除合同的限制,主要有两种:一是在经济型裁员中,应当优先留用订立劳动合同期限较长和无固定期限劳动合同的职工,以及家庭没有其他就业人员,有需要抚养的老人或者未成年人。二是用人单位在行使预告解雇和经济性裁员权利时特殊职工不能解雇。(第42条)这些特殊职工是在本单位患职业病或者因公负伤丧失部分或者全部劳动能力的、患病或者非因公负伤在规定的医疗期内的,女职工在孕期、产期、哺乳期内,在本单位连续工作十五年,距法定退休年龄不到五年的等。从上面的规定可以看出,用人单位在招聘时应当考虑自己的实际情况,尤其是储备人才的招聘条件和人数,一定要合理约定。第二个阶段、及时签订劳动合同并明确试用期间的相关权利义务 招聘后,应当在用工的一个月内签订书面劳动合同,并在劳动合

同中明确试用期的期限和招聘条件、考核办法。在这里主要是两个问题，一个是及时签订书面劳动合同，避免承担支付双倍工资；另外一个就是确保在试用期间可以有效解雇不符合招聘条件的职工。比如伪造学历证书、夸大实际工作经验等。第三个阶段、对试用期满的不同处理 试用期满后，符合录用条件的职工应当为其及时建立档案、办理社会保险手续。对于不符合试用条件的职工在试用期满前或者试用期满后应当立即通知停止工作，并且向职工说明理由，及时办理解除合同手续。需要说明的是，用人单位对不符合录用条件负有举证义务，如果职工不服出现劳动争议，用人单位又不能提供足够证据证明职工不符合录用条件的，用人单位将会面临败诉的风险。职工是否符合录用条件应当用客观考核的标准，如果只是凭主观认识，我说你行你就行，不行也行，说你不行就不行，行也不行，一旦遇上职工较真的时候就会很麻烦。所以建议用人单位在试用期间结合劳动合同中的招聘条件、考核办法进行必要的考核，建立相应的考试考核资料

三、加强员工在职期间的管理

1、制定和完善劳动规章制度

劳动规章制度对用人单位具有重要意义。劳动规章制度的内容很多，包括职工的奖励和惩罚、工作流程、岗位职责，劳动纪律等。依法制定和完善劳动规章是用人单位的权利，也是劳动管理的客观需要。在劳动管理过程中，用人单位会根据需要，不断制定新的规章制度、修改老的规章制度，这些规章制度处于动态的变动，而劳动合同是一次性的，签过以后原则上就不再变动，仅凭劳动合同的内容对职工进行约束和管理远远不够，更多的是依靠规章制度来约束职工、实施劳动管理。而且，经过民主程序制定的规章制度，还可

以作为人民法院审理劳动争议案件的依据，相当于赋予了用人单位在本单位劳动争议案件的立法权，一旦发生劳动争议，法院除了依据法律法规的规定处理案件，对于法律法规没有强制性规定的还可以按照用人单位合法的规章制度进行判决，这对用人单位行使管理权是极大的法律支持，也是保护用人单位合法权益的非常重要的一个法律制度，应当引起管理者的足够重视。关于规章制度是否合法，主要有以下几个条件：一是直接涉及职工切身利益的，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，最后与工会或者职工代表协商确定内容。二是应当将规章制度在单位进行公告或者工示，或者告知劳动者。三是内容不得违反法律和法规的强制性规定。象劳动合同期间不许结婚，同事之间不能谈恋爱，上厕所不能超过五分钟等类似规定都是违法的。

2、加强日常培训工作

作好员工的日常培训工作，培训的主要内容应当是法律方面的培训、技术方面的培训。法律方面的培训可以聘请律师进行，通过法律培训，使员工知道何种行为属于违法行为，违法后应承担法律责任，比如侵占公司财物的法律责任，利用职务便利，将公司财物非法占为己有的，数额较大的，处五年以下有期徒刑或者拘役；数额巨大的，处五年以上有期徒刑，可以并处没收财产，主要侧重培养员工遵守法律的意识，预防和有效避免员工侵害公司的利益。技术方面的培训，除了专业技术之外，还要对影响安全作业的技术问题进行重点培训，目前工伤事故的赔偿案件呈现逐年上升的趋势，而且现在法律规定的赔偿数额都比较高，除了医疗费等实际支出费用外，还要承担伤残补助和伤残赔偿金。即使按照最低的伤残等级十级伤残计算，单位要承担一次性伤残补助金（6

个月的本人工资)、一次性就业补助金和医疗补助金(各6个月的上年度职工月平均工资),三项大概要支付25742元。因此,应当通过技术培训强化员工包括管理人员的安全意识,避免出现安全事故造成公司损失。

3、做好职工奖励和惩罚制度的实施。

根据国务院制定的《企业职工奖惩条例》的规定,企业实行奖惩制度,必须把思想政治工作同经济手段结合起来。在奖励上,要坚持精神鼓励和物质鼓励相结合,以精神鼓励为主的原则;对违反纪律的职工,要坚持以思想教育为主、惩罚为辅的原则。对职工的奖励分为:记功、记大功,晋级,通令嘉奖,授予先进生产(工作)者、劳动模范等荣誉称号。在给予上述奖励时,可以发给一次性奖金。对职工的行政处分分为:警告,记过,记大过,降级,撤职,留用察看,开除。在给予上述行政处分的同时,可以给予一次性罚款。对员工进行奖励和惩罚的时候注意三个问题:一是事实清楚、证据充分。特别是处分员工时,一定要有足够的证据材料能够证明违反纪律或者规章制度的事实,否则员工不服申请劳动仲裁时公司将面临败诉的风险。二是奖惩得当。比如连续旷工超过十五天,公司可以将员工除名,解除双方劳动关系。但是有些单位直接将员工开除,给予的是开除处分,实际上是没有法律依据的。还有责令员工赔偿经济损失,每月扣除的金额一般不要超过本人月标准工资的百分之二十,但有些公司可能远远超过这个比例。如果员工申请劳动仲裁的话,公司可能就会败诉。三是程序合法。给予职工行政处分和经济处罚,必须弄清事实,取得证据,经过一定会议讨论,征求工会意见,允许受处分者本人进行申辩,慎重决定。职工受到行政处分、经济处罚或者被除名,企业

应当书面通知本人，并且记入本人档案。如果违法程序的，可能导致公司的决定被劳动仲裁委员会或者人民法院撤销。

四、加强员工离职前后的管理

员工离职前后的管理是否到位，是否符合法律规定的条件和程序对公司能否减少劳动争议和减少仲裁、诉讼中的败诉十分重要。员工离职前后主要涉及两个方面的问题，一个是支付经济补偿金、违约金、赔偿金的问题，一个是办理离职手续的问题。

1、经济补偿金、违约金、赔偿金的问题

关于支付经济补偿金的问题。按照劳动合同法的规定，公司在下列情形下应当支付经济补偿金：

- （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- （二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- （三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- （四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- （五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；
- （六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- （七）法律、行政法规规定的其他情形。

为了便于操作，我们掌握公司可以不支付经济补偿金的情形，除了这几种情形，公司都应当支付经济补偿金。首先是劳动者提出解除劳动合同，公司无过错的。其次是劳动者有过错被公司解除劳动合同的，比如说被追究刑事责任，严重违反规章制度等。第三是劳动合同无效时。第四是劳动合同约定条件没有降低时，劳动者不同意续订劳动合同的。支付经济补偿金的时间是员工离职工作交接时。关于违约金的处理是一个比较棘手的问题。劳动合同法规定：

劳动者承担的违约金只有两种，一种是公司提供专项培训费用对劳动者进行了培训并约定了服务期，劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。另外一种就是对用人单位的商业秘密和知识产权负有保密义务的劳动者，双方已经约定了竞业限制条款，劳动者违反竞业限制条款的，应当按照约定向用人单位支付违约金。除了上述两种情形，用人单位不得和劳动者约定由劳动者承担违约金，否则该约定无效，法律不予保护。关于违约金的数额，对于劳动者违反服务期的情形，违约金的数额不能超过用人单位提供的培训费用，不能超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用；关于违反竞业限制条款的，应当按照约定向用人单位支付违约金，违约金的数额并无法律上的限制性规定，作为用人单位，应当事先约定一个合理的违约金数额，便于操作。如果没有事先约定违约金，在劳动者违反竞业限制条款时，用人单位可以参照反不正当竞争法和知识产权法的有关规定，要求劳动者承担损失赔偿责任，损失难以计算的，赔偿额为侵权所获得的利润和侵权调查支出的合理费用，如果劳动者的新用人单位构成共同侵权的，应当承担连带责任。关于赔偿金的规定，原则上任何一方违反法律或者劳动合同的约定，给对方造成损失的，都要承担赔偿责任。劳动合同法还明确规定了承担赔偿金的几种法定情形：1、用人单位应当与劳动者签订书面劳动合同或者无固定期限合同的，用人单位没有签订的，赔偿金为该期间劳动者的一倍工资。2、违法约定的试用期已经履行的，赔偿金为该期间劳动者的一倍工资。3、用人单位违法解除劳动合同或者终止劳动合同的，劳动者不要求继续履行或者劳动合同已经不能继续履行的，赔

偿金为经济补偿标准的二倍。另外，还规定了几种特殊主体的赔偿责任：一是劳动行政部门和其他主管部门违法作为或者不作为给劳动者和用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任。二是用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。三是个人承包经营违法招用劳动者，给劳动者造成损失的，发包的组织和个人承包经营者承担连带赔偿责任。

2、办理离职手续的问题 员工离职时，用人单位注意以下四个问题：1、出具解除或者终止劳动合同的证明。2、在解除或者终止劳动合同后十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。3、办理工作交接时支付经济补偿金。4、将解除或者终止的劳动合同的文本至少保存二年备查。关于离职时员工有违约或者违纪行为，尚未处理完毕的，用人单位是否有权扣留档案或者其他证件，扣留经济补偿金的问题。因为劳动关系不同于民法中的平等主体间的财产、人身关系，不能简单套用合同法和担保法中的履行抗辩权、留置权等权利，用人单位可以通过协商、仲裁、诉讼的方式维护自己的合法权益，但不能扣留档案或者其他证件，扣留经济补偿金作为自己的救济手段。随着2008年1月1日劳动合同法的实施，相信将有更多的问题会在日常劳动管理和司法实践中不断出现。只要我们严格按照法律加强劳动管理，公司将会有效避免劳动纠纷的出现，实现公司的长远发展。 100Test 下载

频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com