

15 年 HR 工作经验

企业案头必备工具书



HR

常见法律纠纷 实战大全

赵灵芝◎编著



列举纠纷、给出依据、分析风险、总结解决之道
看得懂、学得会、用得着

清华大学出版社



HR

常见法律纠纷 实战大全

赵灵芝◎编著

清华大学出版社
北京

内 容 提 要

本书是一本人力资源工作的常识书,也是一本劳动关系协调的实务书,还是一本劳动争议纠纷的实例参考书,更是一本劳动保护与劳动者维权的故事书。

不管是各行各业的劳动者,还是雇佣劳动者的企业方和资产所有方,劳动争议和纠纷是大家都不愿意遇到的事情。但是一旦劳动争议出现在我们的生活和工作当中时,我们又不能不去面对。

既然面对,就需要认真地去面对,就需要在争议当中最大可能地保护自己的权益,最大限度地构建和维护公正和谐的劳动关系。这本书就是这样一本指导书,海量的案例,典型的案情,精细的相关法律解读,实际最终裁决的结果对比,这些都能够真正地为需要这本书的人们提供最好的指南。

本书适合广大的劳动者、人力资源相关岗位的工作者和领导者阅读并使用,也适合劳动争议的相关当事人和协调、处理、仲裁人员作为事务处理的参考读物。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

HR 常见法律纠纷实战大全 / 赵灵芝编著. — 北京:清华大学出版社, 2015

ISBN 978-7-302-41157-7

I. ①H… II. ①赵… III. ①企业管理—人力资源管理—劳动法—基本知识—中国
IV. ①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 14706 号

责任编辑:张 艳

封面设计:杨 丹

版式设计:方加青

责任校对:杨静琳

责任印制:李红英

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课 件 下 载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62796865

印 装 者:三河市金元印装有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:170mm×240mm 印 张:24 字 数:362 千字

版 次:2015 年 8 月第 1 版 印 次:2015 年 8 月第 1 次印刷

定 价:59.00 元

产品编号:062032-01



有经验的读者，打开一本书，总会先去看目录。目录是一本书的提纲，看完目录就能大概知道书里讲了些什么。

本书的目录很长，笔者不厌其烦地将所有的案例都罗列在目录当中。不论你是出于什么样的目的拿起了这本书，它的目录都将以一种坦诚无畏的态度，事无巨细地向你讲述本书的全部内容。

如果本书没有你需要的内容，你看了目录就可以放下了，然后去找一本更适合、更有用的工具书；如果刚好这本书对你有帮助，那么目录就是最好的索引，只需要在目录处翻一翻，就能非常便利地找到自己需要的内容。

本书是一本参考书，包括各方面海量的案例，并根据其内容进行了相应的分类，对人力资源相关的方方面面分篇章地进行了精心梳理，从劳动关系的确立，到日常工作当中的各种关系，到员工的社保福利，最后到劳动争议和仲裁的相关内容，全都在内。

这些案例基本涵盖了企业人力资源工作的所有方面，以详实的案例分析来解读《中华人民共和国劳动法》，旨在使没有任何法律基础的普通人也能够看懂案例，明白枯燥的法律条文，并对刻板而精准的法律语言及其言下之意进行合法合理的释义。

本书的每个案例都具有明确的结论，每个结论都是实际案例的法定裁决，或是权威人士的分析评论，具有极强的现实指导意义。

本书以非法律专业的普通读者为需求基准，根据典型案例，提出相应的人力资源问题，以解决问题的方式来援引并运用相关的法律条文，分析解读法律规定的含义，再佐以最终裁决，完美地为读者展示了一个个人力资源问题的解决过程。在这样一个过程中，读者不但能够了解案例的来龙去脉，还能够更清

楚地认识法律条文，通过与最终裁决的对照，进一步深入明晰相关法律的实际应用意义。

在通读了本书之后，读者对常见的人力资源问题有了一定的认知，并且对这些问题的解决方案有了初步设想，至少能够通过对本书相应问题的查阅，找到这些问题的解决办法。

■ 本书的特点

1. 目录全面

本书的目录包含了书中所有案例的摘要标题，完全可以根据案例标题了解案例中所阐述的人力资源问题。

同时，本书对这些案例进行了精细的分类，使目录更易查找，便于读者查询、使用案例。

2. 内容丰富

本书的案例涵盖了人力资源各阶段工作中可能遇到的情况，从建立劳动关系到日常工作，再到劳动保障、劳动争议与仲裁，极具现实意义。本书案例资料非常详实，还有对案例的详细分析，并给出了明确的判断和解决方案，内容丰富有力。

■ 适合的读者

普通劳动者

企业的人力资源工作者

企业的经营管理人员

企业所有人

其他相关的人力资源从业者

本书由赵灵芝老师组织编写，同时参与编写的还有程斌、胡亚丽、焦帅伟、李凯、刘筱月、马新原、能永霞、商梦丽、王宁、王雅琼、徐属娜、于健、周洋、张昆、陈冠军、范陈琼、郭现杰、罗高见、何琼、晁楠、雷凤、潘坚，在此一并表示感谢！



第1章 劳动关系的确立 · 1

1.1 兼职与实习是不是劳动关系	2
案例1 在校大学生做兼职,受劳动法保护吗	2
案例2 在校生在实习工作中受伤,谁应负责	3
1.2 录用是不是劳动关系的开始	5
案例1 员工收到offer后被拒绝录用,公司为什么应承担责任	5
案例2 在录用通知书上如此约定工资,是否具有法律效力	6
1.3 试用期的劳动关系	7
案例1 双方自愿约定超限的试用期,是否有效	7
案例2 员工试用期内被证明不符合录用条件,但同时生病了,可以辞退吗	8
案例3 员工试用期内辞职被要求支付违约金,合理吗	9
案例4 员工试用期工作不达标,可否扣减其最低工资	10
案例5 员工重回原单位,岗位不同了,可以再约定试用期吗	11
案例6 只签订试用期合同,合法吗	12
1.4 未签合同有没有劳动关系	13
案例1 没有劳动合同,张某与企业存在劳动关系吗	13
案例2 企业不签订劳动合同,员工如何证明劳动关系	15
案例3 未签劳动合同致使员工辞职,企业是否要补偿	15
案例4 企业内部经营承包后,员工与其还是劳动合同关系吗	16
案例5 代签的劳动合同是否有效	17
案例6 签了合同但未上班,是否存在劳动关系	18
案例7 新员工入职培训期间未签订劳动合同,算不算存有劳动关系	19
1.5 其他情况下劳动关系的确立	20

案例1 员工是否可以与两个单位同时存在劳动关系	20
案例2 公司在筹备期间,员工与其是否存在劳动关系	22
案例3 员工旷工自离后,公司一直未对其处理,劳动关系还存在吗	22
案例4 员工离职后,公司没有开具离职证明,双方劳资关系是否解除	23
案例5 取得外籍的中国人回国打工,为何成了非法就业	24
案例6 外国人在中国就业是否受劳动法保护	25
案例7 未满16周岁的未成年人,能否做学徒工	27

第2章 劳动合同的签订 · 29

2.1 劳动合同的初次签订 30

案例1 在校生以就业为目的与企业签订的劳动合同是否有效	30
案例2 公司不签订劳动合同,录用通知能够代替劳动合同吗	31
案例3 试用4个月再签劳动合同,员工是否可以索要未签合同期的双倍工资	32
案例4 延长试用期考核,能以不符合录用条件为由解除劳动合同吗	32
案例5 这样的协议算不算劳动合同	33
案例6 公司与应届毕业生签订三方协议,可以不签劳动合同吗	34
案例7 分公司可否与员工签订劳动合同	34
案例8 劳资双方签订合同,是否可以只由公司保存	35
案例9 员工声明不愿签劳动合同,单位继续用工有无风险	36
案例10 员工入职一个月后拒绝签订劳动合同,企业应怎么办	37
案例11 录用通知书与劳动合同不一致,如何确定待遇	37
案例12 未签劳动合同,提成也要双倍支付吗	38
案例13 劳动者拖延签合同能否主张双倍工资	39

2.2 劳动合同的续签 40

案例1 续签两次劳动合同,就应该签无固定期限劳动合同吗	40
案例2 劳动合同约定到期后顺延至服务期满,还需要另签合同吗	40
案例3 未续签劳动合同超过一年了,还可再要双倍工资赔偿吗	41
案例4 未续签劳动合同继续用工,可否要求双倍工资	42
案例5 如此改签劳动合同,合理吗	42
案例6 工作满10年,无固定期限劳动合同如何签订	43
案例7 公司未及时签订合同,如何给予合理的经济补偿	44

案例8 如何续签劳动合同才算是“原岗原薪”	44
2.3 劳动合同的补签	46
案例1 补签劳动合同后,员工可否讨要此前未签劳动合同的双倍工资	46

第3章 劳动合同的效力 · 47

3.1 试用期劳动合同的效力	48
案例1 用人单位招用劳动者,能够收取押金吗	48
案例2 劳动合同只标有试用期时间,公司可以解除劳动合同吗	48
案例3 劳动合同只约定试用期,劳动合同是否有效	49
案例4 企业与员工签订单纯试用合同,这是有效的吗	49
案例5 保险经纪人与保险公司之间是劳动关系还是劳务关系	50
3.2 劳动合同的条约效力	51
案例1 签订合同前约定特殊事项,是否有效	51
案例2 劳资双方签订“不平等条约”,劳动合同是否有效	51
案例3 劳资双方签订劳动合同,可以约定员工不能结婚吗	52
案例4 员工户口调动并签订违约协议,是否受法律保护	53
3.3 劳动合同的变更效力	54
案例1 这是劳务协议还是劳动合同	54
案例2 企业可以单方随意变更业务提成比例吗	54
案例3 员工在劳动合同期内与另一单位再签合同,是否有效	55
案例4 如下劳动合同存在哪些违法的地方	56
案例5 个人劳动合同与集体合同薪酬有差异,应以哪个为准	57
案例6 中英文两份劳动合同约定不一致,应以哪份为准	58
案例7 用人单位在《员工守则》的规定范围内调岗是否有效	58
3.4 劳动合同的过错和效力	59
案例1 员工以虚构工作经历入职,所签劳动合同是否有效	59
案例2 企业可否因员工伪造文凭解除劳动合同	60
案例3 辞退在工作时间睡觉的员工,是否合法	61
案例4 单位不慎遗失劳动合同,需要支付双倍工资吗	61
案例5 发生一切伤亡事故后果自负的合同约定有效吗	62
3.5 劳动合同的续签和解除	63
案例1 企业法人代表变更后,原劳动合同是否有效	63

案例2 劳动合同期限变更了,是否算续签合同	64
案例3 超过退休年龄,劳资双方劳动合同有效吗	64

第4章 劳动合同的履行 · 67

4.1 劳动合同的合法变更	68
案例1 口头约定变更劳动合同,实际已履行三个月,可反悔吗	68
案例2 公司以工作需要为由变更职工的工作岗位,是否合法	69
案例3 公司对朱某和杨某的处理是否合法	69
案例4 单位认为员工不胜任岗位,调岗调薪是否合法	70
案例5 如何正确理解“不能胜任工作可解除劳动合同”条款	71
案例6 公司能否单方变更劳动合同	71
案例7 企业根据制度规定降职,可以吗	73
4.2 劳动合同下的解雇和裁员	74
案例1 劳资双方签订劳务协议,企业是否可以随意解雇职工	74
案例2 QC未按规定抽检产品被辞退,合理吗	74
案例3 按规章制度辞退员工,如何操作才合法有效	75
案例4 如此调整岗位,变更劳动合同,员工不服被辞,合理吗	76
案例5 试用期员工业绩不佳,企业可以不发工资吗	77
案例6 员工在合同期内失踪的,企业可否解除其劳动合同	77
案例7 企业应如何进行合法的经济性裁员	78
4.3 保密协议的履行	79
案例1 劳资双方签订保密协议,是否要额外付保密费	79
案例2 员工离职后违反保密协议,公司是否可以追究	80
4.4 无期限劳动合同及退休员工合同的履行	81
案例1 连续工作满十年,劳动合同到期可以终止吗	81
案例2 劳资双方签订无固定期限劳动合同,是否不可以解除	82
案例3 临近退休员工的劳动合同到期,企业是否可以终止	82
案例4 服务期违约金应该如何支付	83

第5章 竞业限制和职业培训 · 85

5.1 竞业协议	86
案例1 劳动者违反竞业限制协议,公司如何维护自己的权益	86

案例2 企业如此使用竞业限制条款,有效吗	87
案例3 签了竞业限制协议,用人单位应如何遵守才算有效	87
案例4 约定在工资中已包含竞业限制补偿金,是否有效	88
5.2 培训协议	89
案例1 公司安排试用期员工外训,员工离职可以被要求支付培训费用吗	89
案例2 没签培训协议,要不要赔偿培训费	90
案例3 培训协议约定的服务期未到,员工辞职被索赔80万元,合理吗	90
案例4 员工培训后仍不能胜任工作,公司解除合同是否要补偿	91
5.3 保密协议	92
案例1 只签订保密协议(含竞业限制条款),无经济补偿约定,协议有效吗	92
案例2 签了保密协议后,员工跳槽被企业索赔,合理吗	93

第6章 工资 · 95

6.1 试用期工资标准	96
案例1 应届毕业生试用期工资低于最低工资标准怎么办	96
6.2 试用期与转正工资	96
案例1 试用期不交社保,员工无法领取失业保险怎么办	96
案例2 陈小姐转正工资补发请求能得到支持吗	97
案例3 浮动工资说法不一,谁将胜诉	98
6.3 应发工资与薪资变化	99
案例1 如此情况下,最低工资标准该适用哪一个	99
案例2 技术型员工的薪酬调整,主要依据有哪些	100
案例3 老板拖欠工资,员工额外要求支付“两金”合理吗	100
案例4 员工业绩不佳,可否发低于集体合同约定工资	101
案例5 销售人员销售额未达季度目标,公司有权不发放工资吗	102
案例6 中途被转派遣了,工龄能累计计算吗	103
案例7 企业因订单减少而给员工放假,工资该怎么发	103
案例8 采用年薪制方案的员工离职时要求补发未发年薪,合理吗	104
案例9 应发工资与实发工资,支付双倍工资以哪个为基数	105

第7章 工作时间 · 107

7.1 工时制度	108
-----------------------	------------

案例1 企业可以与员工自行约定并实行综合计算工时制吗	108
案例2 标准工时制与不定时工作制,该适用哪一个	109
7.2 调岗调薪及考勤	109
案例1 HR,工作中你该如何平衡各种关系	109
案例2 部门人员超编,公司内部自行调配,是否合法	111
案例3 上班期间对员工进行网络监控,合理吗	111
案例4 员工上班迟到,如此处罚是否合理	112
案例5 员工短信请假未回复,按旷工论处是否合理	112
案例6 如何处理医疗期到期顺延和合同解除待遇问题	113
案例7 员工请病假休息,公司可以以此为由对其除名吗	114
案例8 员工请虚假病假,可以辞退吗	115

第8章 加班费 · 117

8.1 加班费的确认和计算	118
案例1 加班工资计算基数,可以另行约定吗	118
案例2 打卡记录能作为加班证据吗	119
案例3 企业是否有权决定或变更工时制度	119
案例4 制造型企业普工,加班工资怎么核算	120
案例5 保安全天24小时吃住在值班室,怎么算加班	121
案例6 技术人员的工资、奖金能不能代替加班费	121
案例7 超龄员工能够依照劳动法申请加班费补偿吗	122
案例8 公司和员工“预订”加班工资,是否不需要另外发放	123
案例9 员工法定假日加班,公司安排调休,是否合法	123
案例10 自愿加班能够获得加班费吗	124
案例11 法定节假日值班是否等同于加班,能否要三倍工资	125
案例12 休息日安排员工培训,是否要给加班费	125
8.2 加班费诉求	126
案例1 诉求加班费,其举证责任如何划分	126
案例2 员工讨要加班费时证据不足,如何申请经济补偿	127
案例3 员工追诉两年以前的加班费,能得到支持吗	128
案例4 员工加班没有申报,是否能够获得加班费	129

第9章 年假及年终奖 · 131

9.1 年假	132
案例1 带薪年休假逾期不休算放弃, 合理吗	132
案例2 公司将带薪年休假如此“肢解”, 合理吗	133
案例3 单位因员工未主动申请休假而拒绝支付未休年假待遇, 合理吗	134
案例4 面对普工招聘难的问题, 如何做好对普工的年度调薪	134
案例5 如何核算职工带薪年休假及其工资	135
案例6 员工诉求已超过1年时效的未休年假工资, 合理吗	136
案例7 员工要求推迟到下一年度休年假与婚假合体, 该怎么处理	137
案例8 员工积攒下来的未休调休单, 离职时被作废, 合理吗	138
9.2 年终奖	139
案例1 公司经营目标没有完成, 高管年终奖金不发放, 合理吗	139
案例2 销售人员年终考核, 奖金应该怎么发放	139
案例3 公司可以调整工资结构并把扣减工资作为年终奖发放吗	140
案例4 公司因员工休病假而不发年终奖, 合理吗	141
案例5 员工休了年休假, 是否还有全勤奖	142
案例6 员工有停工留薪期, 是否还能享受带薪年休假	142
案例7 退休返聘人员, 企业是否可以不给年终奖	143

第10章 劳务派遣与非全日制员工 · 145

10.1 劳务派遣员工的劳动关系	146
案例1 派遣劳动合同, 约定1年有效期是否可取	146
案例2 用工单位与派遣工签订的竞业限制协议是否有效	146
案例3 如此转为被派遣工, 合法吗	147
案例4 中介公司的劳务派遣人员, 试用期低于最低工资是否合法	148
案例5 公司劳务派遣人员不交住房公积金, 是否合法	148
案例6 公司调派员工, 可否不给予经济补偿	149
案例7 劳务派遣的技术岗位人员, 如何实现同工同酬	150
案例8 劳务派遣工的带薪年休假, 应由谁来负责	150
案例9 劳务派遣工的加班费应该找谁要	151
案例10 劳务派遣工工作时不小心伤到人了, 责任由谁承担	152
案例11 派遣工劳动合同到期, 继续用工算续约吗	153

案例12 派遣工可以签订无固定期限劳动合同吗	153
10.2 劳务派遣员工的劳动关系解除	154
案例1 公司签订劳务派遣协议,是否可以随意解雇员工	154
案例2 劳务派遣人员被辞退,可以申请经济补偿吗	155
案例3 劳务派遣人员因景气变化被辞退,可以要求复工和赔偿吗	155
案例4 派遣工被用工单位退回后,派遣公司就不发工资了,合理吗	156
案例5 派遣工诉请未签劳动合同期的双倍工资该由谁承担	157
案例6 派遣工违反培训服务期协议,用工公司可对其进行追究吗	158
案例7 派遣公司与用工单位合唱“双簧”,员工无班上应找谁	159
案例8 外派员工,如何计算其经济补偿金	159
10.3 非全日制员工	160
案例1 对不定时工作员工进行旷工处罚,合理吗	160
案例2 对钟点工约定试用期,合理吗	161
案例3 非全日制用工人员能否享受“三期”待遇	162
案例4 非全日制员工,需要买失业保险吗	162
案例5 钟点工摔伤,责任应由谁负	163
案例6 超过退休年龄用工是否都是劳务关系	164

第11章 社会保险及福利 · 165

11.1 社会保险的办理	166
案例1 社会保险缴费基数可以自行约定吗	166
案例2 员工工资结构化,社保购买的基数怎么算	167
案例3 单位未给员工缴失业保险,应承担什么责任	168
案例4 员工与单位签署文件约定自愿不购买社保,是否有效	169
案例5 社保缴费基数让员工签名确认,有效吗	170
案例6 职工书面声明放弃社保,是否有法律效力	171
案例7 追诉社保费,有怎样的时效限制	172
案例8 试用期为什么必须签订劳动合同及办理社保	174
案例9 员工社会保险费,公司能否直接发放到工资中	175
案例10 员工离职后,单位不开离职证明、不办理档案和社保关系转移, 合理吗	175
11.2 养老、医疗及失业保险	177

案例1	不给员工买保险，员工退休后，退休金由谁支付.....	177
案例2	因单位未缴社保，员工自费看病费用可否向单位追偿.....	178
案例3	什么样的医疗期需要劳动能力鉴定.....	179
案例4	多次医疗期该如何计算.....	181
案例5	医疗期内劳动合同期满，企业能终止劳动关系吗.....	182
案例6	员工患特殊疾病，能否按正常医疗期终止劳动关系.....	183
案例7	一次性伤残补助金赔付基数为本人工资，有错吗.....	184
案例8	失业保险缴费基数怎么定.....	185
案例9	员工“试用期”不交社保，失业保险怎么办.....	187
11.3	工伤保险.....	188
案例1	业务员帮客户搬货时受伤，算不算工伤.....	189
案例2	工作时发病留下后遗症，能否认定工伤.....	190
案例3	农民工异地施工受伤，应到何处认定工伤.....	191
案例4	休假期间与他人调班工作时伤亡，是否属于工伤.....	192
案例5	自愿加班受伤，算不算工伤.....	193
案例6	员工在等电梯时摔伤，算不算工伤.....	193
案例7	员工下班外出就餐后返厂时遇交通事故，能否算工伤.....	194
案例8	员工食堂吃早餐突发晕倒身亡，算不算工伤.....	195
案例9	员工提前早下班，途中遇车祸，算工伤吗.....	196
案例10	员工工作时打架受伤，是否可以认定为工伤.....	197
案例11	员工退休后应聘，发生事故能否认定工伤.....	198
案例12	退休返聘人员上班途中遇车祸受伤，算工伤吗.....	199
案例13	内退人员再就业时猝死岗位，是私了还是按工伤赔偿.....	200
案例14	职工受伤后患抑郁症自杀，能否认定为工伤.....	201
案例15	员工违反规定私自回家遭遇车祸，算不算工伤.....	203
案例16	员工无证驾驶受伤，算不算工伤.....	204
案例17	员工上班途中骑电动车撞到路基，本人全责，是否认定为工伤.....	205
案例18	冒名员工在工作中受伤，算不算工伤.....	206
案例19	员工上班期间干私活受伤，算不算工伤.....	207
案例20	公司不参加工伤保险约定免责，员工发生工伤怎么办.....	207
案例21	没有签合同、买社保，员工工伤如何核算工资.....	208
案例22	员工发生工伤了，但没签劳动合同，怎么办.....	210

案例23	工伤赔偿金和经济补偿金能否两者兼得	211
案例24	员工因工意外伤亡, 能否获得两次赔偿	212
案例25	员工多次受伤, 工伤待遇如何发放	214
案例26	刘红的工伤理赔应找谁	215
案例27	公司转让, 工伤赔付应找谁	216
案例28	异地派遣员工工伤待遇赔付应适用哪个城市的标准	216
案例29	企业已完成清算注销, 原工伤员工理赔怎么办	217
案例30	退休返聘员工发生工伤后, 应如何进行赔偿	218
案例31	签订工伤私了协议后, 员工反悔可以撤销吗	220
案例32	单位解雇非因工负伤的员工, 应承担怎样的责任	221
案例33	员工因职务原因撞伤人, 应由谁负责	223
案例34	工伤职工因病死亡后, 家属还能否享受“两金”	224
案例35	非法用工企业员工发生工伤怎么赔偿	226
案例36	录用童工发生工伤企业应承担什么责任	226
11.4	福利	228
案例1	以员工失职为由停发工资与福利, 合理吗	228
案例2	员工去世, 家属是否可以向单位追偿未缴住房公积金	229
案例3	高温津贴变相成为发放防暑物品, 合理吗	230
案例4	高温天气停工不发工资, 合理吗	231

第12章 女职工的保护 · 233

12.1	女职工的劳动关系保护	234
案例1	工厂解除“三期”女工劳动关系, 犯了哪些错误	234
案例2	公司要求入职人员不能怀孕, 员工怀孕后能够对其解除劳动合同吗	235
案例3	如此以违纪为由辞退怀孕女工, 合法吗	236
案例4	女员工隐瞒结婚信息被辞退, 公司做法合适吗	237
案例5	怀孕女工请假变旷工被辞退, 是何缘故	238
案例6	老板以临时工为由辞退怀孕女工, 合理吗	239
案例7	女员工未婚先孕但产前已补证, 被企业辞退合理吗	241
案例8	孕期女工被退回派遣公司后, 工资应怎么计算	242
案例9	女员工是否可以以怀孕为由要求继续履行到期合同	243
案例10	员工休产假被逼自己辞职, 是否合理	243

案例11	员工休完产假解除劳动合同, 公司的做法合法吗.....	244
案例12	企业注销, 对怀孕女员工该如何赔付.....	245
案例13	流产能够请带薪假吗.....	246
案例14	流产休假算入医疗期内, 合法吗.....	247
案例15	未婚生育能不能休产假、享受生育待遇.....	248
案例16	员工意外流产, 劳动合同到期后延期何时可终止.....	249
案例17	怀孕女工如此情况, 该如何处理.....	250
案例18	如何合理合法处理违纪的孕期女职工.....	251
案例19	在什么样情况下, 辞退怀孕员工不违法.....	252
12.2	女职工的“三期”保护.....	253
案例1	“三期”女员工调岗调薪应如何进行.....	254
案例2	女职工“三期”内的绩效考核, 涉及调岗调薪, 怎么办.....	256
案例3	员工怀孕, 公司应如何调整工作岗位.....	258
案例4	员工怀孕期间不愿调整岗位, 公司应如何协商处理.....	259
案例5	员工孕产期间低于平时工资标准, 合法吗.....	260
案例6	员工孕产期间发最低工资标准, 合法吗.....	261
案例7	职工生育津贴有结余, 要补给员工吗.....	261
案例8	女员工长期休“保胎假”, 企业该怎么处理.....	262
案例9	女职工休了哺乳假, 还能再享受带薪年假吗.....	264
案例10	女职工违反计划生育政策生育, 企业应该如何处理.....	265

第13章 劳动争议仲裁非诉讼 · 267

案例1	单位收取“户口管理违约金”, 合理吗.....	268
案例2	工作5天离职, 公司借故不发工资, 合理吗.....	268
案例3	公司规定员工服从加班安排, 应支付加班费吗.....	269
案例4	公司如此辞退违纪员工, 是否合法.....	269
案例5	公司要求员工全额赔偿应收货款, 合理吗.....	270
案例6	老李这算是“不能胜任工作”还是“失职”.....	271
案例7	公司内部承包合同纠纷, 属于劳动争议吗.....	272
案例8	签合同与发工资不是同一个公司, 有纠纷应找谁.....	273
案例9	人事文员诉求公司无劳动合同的双倍工资, 能支持吗.....	273
案例10	如此诉求未签合同发双倍工资, 能否得到支持.....	274

案例11	收银员误收300元假钞,能算“重大损害”吗	275
案例12	如此以试用期不符合录用条件辞退员工,是否合法	275
案例13	销售人员收货款时被骗走12万元,公司要求全赔合理吗	276
案例14	协商解除劳动合同后员工反悔,可否再索要赔偿	277
案例15	薪水不变被外派,员工拒绝引争议,孰是孰非	277
案例16	严重失职造成的重大损害,该如何认定	278
案例17	员工在合同期前后累计两次记大过处分,可以被开除吗	279
案例18	由不参加培训而被停发失业金,合法吗	279
案例19	由登报声明解雇员工引发的劳资纠纷,你怎么看	280
案例20	员工不服从正当工作安排,公司可以给予处罚吗	281
案例21	员工存在严重过错,怎样界定才合理	282
案例22	员工合同期内辞职,公司可以不返还风险抵押金吗	283
案例23	员工兼职不影响工作,公司直接辞退是否合法	284
案例24	员工跳槽时带走客户名单给同行,这种行为违法吗	284
案例25	员工因保护机器而打架被辞退,合理吗	285
案例26	招聘启事中承诺的与实发的工资不一致,公司这样做合法吗	286

第14章 劳动合同的解除和终止 · 287

14.1	个人主动离职	288
案例1	短信申请离职是否有效,可被作为证据使用吗	288
案例2	个人辞职怎么变成了公司非法解除劳动关系	289
案例3	员工辞职不愿做交接,造成损失应担责	289
案例4	员工提前解约就没有未休年假的工资了,合理吗	290
案例5	员工提前离职,年终奖应不应该给	290
案例6	新员工培训后离职,员工是否要补偿	291
案例7	对陈某的这一解除劳动合同行为,你怎么看	292
案例8	特种作业人员离职,要求离职体检,合理吗	293
案例9	用人单位提前办理离职手续,是否违法	293
14.2	公司辞退	294
案例1	口头开除,具有法律效力吗	294
案例2	仅凭员工举报,就把高管辞退了,合理吗	295
案例3	不按规章制度规定的程序辞退员工,可以吗	296