

人力资源管理实务丛书

企业员工关系 管理实务

Qiyeyuangongguanxi
Guanlishiwu

詹婧◎编著



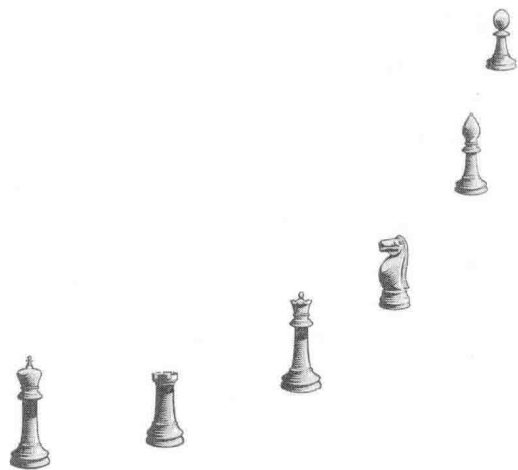
 中国工人出版社

人力资源管理实务丛书

企业员工关系 管理实务

Qiyeyuangongguanxi
Guanlishiwu

詹婧◎编著



中国工人出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业员工关系管理实务 / 詹婧著. —北京: 中国工人出版社, 2015.5

ISBN 978-7-5008-6152-2

I. ①企… II. ①詹… III. ①企业管理—人事管理 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第115572号

企业员工关系管理实务

- 出 版 人 李庆堂
责任编辑 罗荣波
责任校对 孙迺伟
责任印制 栾征宇
出版发行 中国工人出版社
地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120
网 址 <http://www.wp-china.com>
电 话 (010) 62350006 (总编室) (010) 62005039 (出版物流部)
(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)
发行热线 (010) 62004002 (010) 82081553 (传真)
经 销 各地书店
印 刷 三河市万龙印装有限公司
开 本 700毫米×1000毫米 1/16
印 张 13.5
字 数 220千字
版 次 2015年7月第1版 2015年7月第1次印刷
定 价 36.00元
-

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社出版物流部联系更换
版权所有 侵权必究

目 录

第一章 员工关系的确立与入职	(001)
特殊的“应届毕业生”	(003)
风雨飘摇的试用期	(009)
虽在试用期，保险不随意	(014)
关于劳动合同，你该知道的	(019)
无固定期限劳动合同的是与非	(025)
第二章 一般员工在职管理	(031)
病假，不要伤身又伤心	(033)
违纪惩罚，需要理据和情义	(039)
一道法定节假日加班费计算题	(044)
看不懂的加班与值班	(049)
竞业禁止，你我都有责任	(053)
员工的休假不带薪吗	(058)
谁动了员工的探亲假	(064)
沃尔加班工资惹纠纷	(069)
续签合同，请别让人猜	(075)
变更合同，岂可单方随意	(081)

第三章 特殊员工在职管理	(087)
非全日制用工的是与非	(089)
尴尬的劳务派遣工	(094)
容易受伤的实习生	(102)
用“外援”，要谨慎	(108)
第四章 企业规章制度管理与运行	(117)
制度 vs 合同，员工有优先权	(119)
规章制度要生效，协商告知不可少	(125)
第五章 劳动争议处理，如何来解决	(131)
加班，由谁来举证	(133)
遇到不平，如何解决	(140)
集体协商，你我值得拥有	(148)
第六章 员工职业健康与安全	(155)
别让“过劳死”成为生命的“贪吃蛇”	(157)
面对压力，如何应对	(164)
谁该为医疗费买单	(169)
违反纪律，工伤待遇就泡汤	(174)
第七章 员工离职管理	(179)
离职文本，别让人雾里看花	(181)
让人疑惑的经济补偿金	(188)
遭遇经济性裁员	(194)
解除劳动合同，因谁之过	(199)
离职手续通关战	(204)
参考文献	(209)

第一章

员工关系的确立与入职



特殊的“应届毕业生”

一、职场新兵

小美是一名在北京上大学的外地生源大学毕业生，粗略一算，小美在这家新能源科技公司的研发部已经实习了快半年了，公司与小美的实习协议上约定，实习期到她毕业为止，如果那时考核通过，就直接签订劳动合同。为了这个承诺，小美在工作上投入了巨大的精力，不过时间一天天过去，眼看着一些实习比自己晚的同学都签了“三方”，小美心里有点着急，过了四月，有点坐不住的小美找到了公司人力资源部，提出了想先签“三方协议”的意愿。

二、约定规则

小美实习的半年确实表现优异，勤奋踏实，专业过硬，研发部经理和人事经理都同意留下她。不过公司向小美提出了签订违约金条款的要求，原因很简单，这几年公司录用的一些外地生源的毕业生，只要户口一解决，很快就会跳槽。出于自我保护，公司在签订三方协议和劳动合同的时候都会要求这一条款。

小美理解公司的难处，也同意这样的要求，于是五月初，公司便和小美以及她所在的学校签订了《全国普通高等学校毕业生就业协议书》，其中约定：小美进入公司的第一年为见习期，服务期三年，未按规定完成服务期的，每差一年支付一万元违约金，不满一年按一年计算，双方权利义务以报到后签订的劳动合同为准。

三、突发事件

炎夏如期而至，小美顺利毕业并成为了公司的一员。公司信守承诺，与她签订了三年期的劳动合同，并约定了三个月的试用期。

可是仅仅两个月后，妈妈病倒的消息让小美慌了神，父亲早逝，相依为命的妈妈是自己的精神支柱，想接妈妈来北京也是自己一直以来的工作动力。不容多想，小美立刻决定辞职回老家，照顾妈妈并在老家找份新工作。不过与公司的沟通却并不顺畅，公司表示可以给她一个星期的假期回去照顾妈妈，但不同意离职。可小美去意已决，无奈，公司要求小美支付三万元违约金，否则不予办理离职手续。

四、两份合同

小美认为公司的要求是无理的，自己还在试用期，法律规定劳动者可以随时解除劳动合同，因此公司要求支付违约金是没有道理的。所谓的违约金只是三方协议中的条款，自己已经入职了，就应该依据劳动合同。

但公司提出，根据北京市人事局制定的《北京市接收外地生源毕业生的暂行办法》第九条的规定，毕业生在协议书规定的服务期内要求调离的，本人应承担相应的违约责任，劳动合同产生的基础是三方协议，所以协议内容当然是有效的，而小美的行为已构成违约。

小美和公司都异常坚决，两份合同，到底该听谁的呢？



案例解析

一、就业协议的内涵

就业协议是《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称，它是普通高等学校毕业生和用人单位在正式确立劳动人事关系前，经双向选择，在规定的期限内确立就业关系、明确双方权利和义务而达成的书面协议，是用人单位确认毕业生相关信息真实可靠以及接收毕业生的重要凭据，也是高校进行毕业生就业管理、编制就业方案以及毕业生办理就业落户手续等有关事项的

重要依据。就业协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。就业协议一般由国家教育部或各省、市、自治区就业主管部门统一制表。

二、就业协议签订原则

就业协议签订原则是指双方在订立就业协议时必须遵循的基本准则。

1. 主体合法原则。签订就业协议的当事人必须具备合法的主体资格。对毕业生而言,就是必须要取得毕业资格,如果学生在派遣时未取得毕业资格,用人单位可以不予接收而无须承担法律责任。对用人单位而言,用人单位必须具有从事各项经营或管理活动的的能力,单位应有录用毕业生计划和录用自主权,否则毕业生可解除协议而无须承担违约责任。

2. 平等协商原则。就业协议的双方在签订就业协议时的法律地位是平等的,一方不得将自己的意志强加给另一方。学校也不得采用行政手段要求毕业生到指定单位就业(不包括有特殊情况的毕业生),用人单位亦不应在签订就业协议时要求毕业生交纳过高数额的风险金、保证金。双方当事人的权利义务应是一致的。除协议书规定内容外,双方如有其他约定事项可在协议书“备注”内容中加以补充确定。

三、就业协议签订程序

1. 先由毕业生在《毕业生就业协议书》中填写基本情况。

2. 毕业生和用人单位达成协议并在就业协议书上签名盖章,用人单位应在协议书上注明可以接收毕业生档案的名称和地址。

3. 用人单位必须在与毕业生签订协议书起的十个工作日内将协议书送至学校管理毕业生就业的工作部门,由其签署意见并盖章,协议书生效。

4. 将就业协议交回学校,统一办理《就业报到证》。

5. 毕业生到校领取《就业报到证》。

注意:就业协议书一份交与用人单位,一份毕业生自己留存,一份交还学校保存。

四、就业协议和劳动合同的区别

1. 主体不同。就业协议适用于应届毕业生与用人单位、学校三方之间,学校是就业协议的签证方或签约方,就业协议对用人单位的性质没有规定,

适用任何单位；而劳动合同只适用于劳动者（应届毕业生）与用人单位（不含公务员单位和比照实行公务员制度的组织和社会团体以及军队系统）之间，与学校无关。

2. 时间不同。一般就业协议签订在前，也即就业协议一般在毕业生到用人单位报到之前签订，而劳动合同签订在后。社会人员就业一般直接签订劳动合同，而毕业生总是先签订就业协议，再签订劳动合同。

3. 内容不同。就业协议书一般由国家教育部或各省、自治区、直辖市就业主管部门统一印制，是一种规范格式的简单协议。毕业生就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示愿意接收毕业生，学校同意推荐毕业生并列入就业计划进行派遣，一般不涉及毕业生到用人单位报到后所享有的权利和义务。劳动合同的内容包括合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、合同终止的条件、违反合同的责任等七项法定必须具备的条款和有关保守商业秘密、试用期、禁止同业竞争等约定条款，其内容更为具体，劳动权利和义务更为明确。

4. 适用法律不同。就业协议和劳动合同产生纠纷所适用的法律是不同的。一般而言，就业协议产生纠纷主要适用《民法通则》、《合同法》以及参照有关的就业政策等，而劳动合同产生纠纷主要适用《劳动法》、《劳动合同法》等。

5. 发生纠纷的处理部门不同。就业协议发生问题需要处理时，一般先由毕业生和用人单位协商，如果取得一致意见则报送毕业生所属的学校主管部门，由其审查认可后，报上级主管部门批准，予以调整。劳动合同发生争议，则申请劳动争议仲裁委员会仲裁，对仲裁不服的，可以向所在地人民法院起诉。

简而言之，就业协议重点约定用人单位接收毕业生到该单位工作，而劳动合同重点约定在劳动过程中所产生的权利义务关系。劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等方面更为具体的内容，劳动权利义务关系更为明确。就业协议与劳动合同相比，劳动合同具有较高的法律效力。

五、就业协议和劳动合同违约金条款的区别

1. 就业协议与劳动合同违约金的承担主体不同。就业协议中违约金

承担主体是双方，毕业生和用人单位都可能成为协商确定的违约金承担主体。在劳动合同中，违约金条款的设定是针对劳动者一方而言的，劳动者是支付违约金的义务主体，即劳动者违反服务期或竞业限制的约定时，向用人单位支付违约金。用人单位的合同责任都是由法律强制规定的，即违约行为同时也构成违法行为。如果用人单位存在单方违法解除劳动合同等违约行为，根据《劳动法》和《劳动合同法》的规定，劳动者可以依法要求继续履行合同，或者要求用人单位支付违法解除劳动合同的经济补偿金和实际损失。

2. 违约缘由不同。就业协议是普通民事合同，违约金条款是可以由双方自由协商确定的，可以是针对不能如期缔结劳动合同的风险，这风险包括用人单位人员招聘工作过程中支付的成本和人事管理上的预期利益。也可以针对就业协议约定其他权利义务的违反或变更。违约金条款要充分尊重当事人的约定，即当事人可以约定违约金的支付数额和条件，但是仍然要注意合同自由权利禁止滥用。

而劳动合同关系是劳动法律关系，违约缘由由法律强制规定。《劳动合同法》对违约金的适用范围做了非常严格的限制，仅限于两种情形：其一，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以约定服务期和违约金，劳动者违反服务期限约定的，要向用人单位支付违约金；其二，用人单位与劳动者约定竞业限制条款的，可以约定违约金，劳动者违反的，应向用人单位支付违约金。同时，《劳动合同法》还明确了出资培训情形下违约金的数额，并对竞业限制情形下限制的人员及期限都做了限制性的规定，明确了除前述两种情形外“用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金”的禁止性规定。

3. 法律适用不同。就业协议的履约纠纷受《民法通则》和《合同法》等民事法律调整，劳动合同纠纷只能受《劳动法》、《劳动合同法》等法律规范体系特别调整。

六、其他提示

毕业生要慎重对待违约金条款，履约履行协议。就业协议和劳动合同同样是具有法律意义的文件，具有法律约束力。毕业生在和用人单位就违约金的数额问题协商时，不仅要充分注意它的合理性，要与用人单位的工资待遇

联系起来考虑，而且要对签约之后出现的履约风险的可能性都要有事先的考虑。

案情聚焦

案例中的小美在就业时由用人单位为其办理了北京户口，用人单位据此在就业协议中约定服务期和违约金条款，鉴于就业协议的性质，这一做法并无不妥，但双方发生争议时已经建立了劳动关系，这一条款是劳动法律法规所不允许的。就案例介绍来看，小美由于个人原因离职，并不存在违反诚实信用原则骗取户口的行为，因此小美可以与企业进行进一步沟通，消除误会，实现和解。

思考题

1. 小美能够顺利地离职吗？
2. 就业协议和劳动合同的关系是什么？
3. 如何看待就业协议和劳动合同中的违约金条款？

风雨飘摇的试用期

一、重返职场

从怀孕开始到现在，赵佳已经辞职在家快五年了，孩子渐渐长大，赵佳也有了重返职场的念头，不过自己年龄大了，学历也不高，找工作的难处不言自明。几个月的奔波，赵佳终于在一家新开业的商务酒店客房部谋得了一个职位，这家酒店是A市景程集团开设的第三家商务酒店，公司效益一直不错。客房工作虽然辛苦，但对于离开职场多年的赵佳来说，也算是一个不错的平台和重新开始的机会。

看着手里这份三个月的试用期合同，心里想着试用期一个月稳稳当当的1500元钱，赵佳非常满足。公司承诺，试用期合格的员工都会签订两年期的劳动合同，并且提高工资。

二、意外结果

开业的紧张让时间过得很快，五月份，三个月的试用期快到了，照理说应该签正式的劳动合同了，但赵佳却奇怪地发现，自己没有接到人力资源部的通知，她想去问问，可又觉得不好意思。

其他同事安慰她说：“你平时做得那么好，还自学英语，经理和顾客都表扬过你，你肯定会留任的，别着急。”听了同事的安慰，赵佳也稍微安心了些，仔细想想，自己的表现确实算得上兢兢业业，应该能留任吧。

三、不予录用

距离转正时间还有两天，赵佳却意外地接到了人力资源部的电话，电话

中人事专员平静地要求赵佳到部门办理离职手续。自己竟然没有被录用！赵佳慌忙去找了客房部黄经理，毕竟黄经理熟悉自己的工作，也对自己的表现十分认可。黄经理倒是很帮忙，立刻打电话到人力资源部询问，人力资源部回复说赵佳的试用期考核显示为不合格，因此不予录用，而且人力资源部坚持说已经下发了通知到客房部。

这么优秀的员工试用期不合格？是什么原因？黄经理急忙追问道，电话那头的解释仍然简洁而又不容置疑，“试用期的工作没有问题，但是发放通知的时候我们发现她已经33岁了，不符合公司对商务酒店员工年轻化的要求，所以不予录用。”

四、满腹委屈

听到这个解释，赵佳委屈地说道，“年龄大是我的弱势，可是招聘的时候公司没有说明要年轻的啊！再说，我年龄是稍微大些，可是这不影响我的工作啊！”黄经理有些愧疚地解释道，“我刚才问了，人力说这个规定就是五月份刚确定的，而且是总经理拍板的，哎……不过你别太着急，我会再帮你争取的。”

气愤又伤心的赵佳在恍惚中等待了一个下午，面对黄经理不太确定的承诺和人力资源部的冷漠，赵佳的心情一下子跌入了谷底。



案例解析

一、试用期的定义

从不同角度试用期的定义会略有不同。根据原劳动部办公厅《对〈关于劳动用工管理有关问题的请示〉的复函》第三条规定，试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后相互了解、选择而约定的不超过6个月的考察期。从这一规定可以看出，试用期一般是指在劳动合同期限内，劳资双方为互相了解和考察约定的一段时间。根据《劳动合同法》第十七条第二款的规定，试用期不是劳动合同的必备条款，属于用人单位与劳动者双方协商确定的条款，是劳动合同中的双方约定自治的内容。

以上是从法律的角度来看试用期的。而作为企业员工关系管理的一种行

为，试用期是用人单位在招聘筛选后，对意向录用员工试用的过程，是为招到合适人才进行的检验，也是员工和用人单位双方的一个适应磨合期。从时间概念上来讲，试用期是指从新员工报到上班开始，经历岗前培训、岗位熟悉到正式胜任工作岗位所需的时间。

二、试用期的特殊性

1. 试用期期限设定的特殊性。试用期是用人单位和员工双方进行磨合的过程，在此期间，员工的工资低于正常工资。因此，现实中很多用人单位利用试用期降低用工成本，将试用期限设定得很长。但是，根据法律规定，试用期期限的设定并不是随意的，试用期的长短取决于劳动合同期限的长短。《劳动合同法》第十九条规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；三年以上固定期限劳动合同和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。因此，用人单位在设定试用期时，应当注意符合法律规定。

2. 试用期工资的特殊性。试用期工资与试用期满后的工资可以有所区别，但是，也不是可以随意约定的。根据法律规定，试用期员工的工资可不与同岗位其他员工执行同工同酬待遇，工资可以相应较低，但不得低于同岗位最低档或劳动合同约定工资的80%，并不得低于当地最低工资标准。否则，用人单位将要承担相应的法律责任。

3. 双方解除劳动合同的特殊性。根据法律规定，在试用期内，用人单位可以以不符合录用条件为由解除劳动合同，劳动者可以提前三天通知用人单位解除劳动合同。由此可见，法律在对试用期解除劳动合同的条件限制上不一样。用人单位在试用期解除劳动合同，需要证明劳动者不符合录用条件，而劳动者在试用期解除劳动合同是不需要理由，提前三天通知用人单位即可。

三、试用期内解除劳动合同的条件

在试用期内，劳动者解除劳动合同不需要理由，提前三天通知用人单位即可。而用人单位在此期间要解除劳动合同则受到了一定的约束。试用期内

用人单位可以与劳动者解除劳动合同的情形有：（1）在试用期间劳动者被证明不符合录用条件的；（2）严重违反用人单位的规章制度的；（3）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（4）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（5）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；（6）被依法追究刑事责任的；（7）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（8）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

四、劳动者需注意企业在试用期解聘中主要存在的问题

法律规定，用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。在实践中，以劳动者不符合录用条件是绝大多数用人单位在试用期解聘劳动者的理由，但这并不是无条件的。因此，劳动者应该注意试用期解聘中企业可能存在的一些问题。

1. 缺乏录用条件，或者录用条件设计空泛、抽象。在试用期，用人单位以不符合录用条件解聘劳动者时，首先需要用人单位在招录用劳动者时应当向劳动者明确具体的录用条件是什么。但现实中，有的用人单位并没有科学合理地设计录用条件，或者将录用条件与招聘条件等同，这些都是错误的做法。

2. 缺乏考核，或考核不及时、不全面。在试用期解聘员工，举证责任在用人单位，用人单位要能证明员工确实不符合录用条件。要做到这一点，则需要用人单位以考核结果为依据。但在实践中，往往由用人单位凭自己感觉来评判员工是否符合录用条件，这一做法是不对的。另外，也有用人单位虽然根据录用条件进行了考核，但是考核不及时、不全面，也是存在问题的。

3. 不予录用决策不及时。用人单位以员工不符合录用条件解聘员工这一理由只适用于试用期内。一旦过了试用期，即使员工不符合用人单位录用条件，用人单位都不可以再以这一理由解除劳动合同了。

五、其他提示

1. 企业设计的录用条件要科学。用人单位要以员工“不符合录用条件”