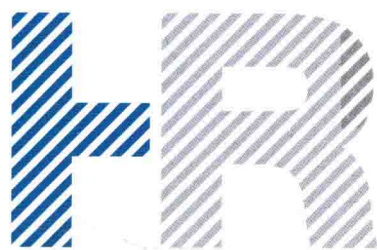


做最好的<sup>的</sup>



人力资源管理  
全流程法律操作实务与  
案例精解

BE THE

BEST HR

Full-Scale Judicial Practice and Cases Analysis of  
Human Resource Management



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

# 做最好的<sup>的</sup>



人力资源管理  
全流程法律操作实务与案例精解

庞春云◎著

BE THE  
BEST HR

Full-Scale Judicial Practice and Cases Analysis of  
Human Resource Management



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

## 图书在版编目(CIP)数据

做最好的HR:人力资源管理全流程法律操作实务与  
案例精解 / 庞春云著. —北京:法律出版社,2016.1  
ISBN 978 - 7 - 5118 - 8492 - 3

I. ①做… II. ①庞… III. ①企业管理—人力资源管  
理 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第230179号

做最好的HR:人力资源管理全流程法律  
操作实务与案例精解  
庞春云 著

编辑统筹 法律应用出版第二分社  
策划编辑 冯雨春  
责任编辑 李沂蔚  
装帧设计 李 瞻

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社  
总发行 中国法律图书有限公司  
经销 新华书店  
印刷 北京泰山兴业印务有限责任公司  
责任印制 吕亚莉

开本 710毫米×1000毫米 1/16  
印张 40  
字数 668千  
版本 2016年1月第1版  
印次 2016年1月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

重庆公司/023-65382816/2908

北京分公司/010-62534456

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 8492 - 3

定价:128.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

# P 序言

reface

## 春天抑或暴风雨？

几个月前的一次劳务派遣研讨会上，某位劳动法学者引用了散文《春》的那句名句：“盼望着，盼望着，东风来了，春天的脚步近了。”而另一位劳动法学者在研讨会过程中则提到：“让暴风雨来得更猛烈些吧。”我们将要迎接的究竟是劳动法的春天？还是劳动法的暴风雨？这个问题，自从2006年《劳动合同法》草案面向全国征求意见开始，各界人士便争论不休。

回顾《劳动合同法》的那一轮热浪至今的近十年，没有一个法律领域能像劳动法领域这样，轰轰烈烈、一波未平一波又起。

### 一、关注《劳动合同法》的2008年

2007年6月29日，胡锦涛主席的65号主席令公布了《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》），自2008年1月1日起施行，之前社会各界对草案的争论不休在正式公布的法律面前似乎已变得没有很大意义，虽然“京派”“海派”依然在争论《劳动合同法》是“锦上添花”抑或“雪中送炭”，更多大众则将注意力转移至对新法的理解、执行和自身利益的最大化上。

当时社会的普遍认识是该部《劳动合同法》在保护用人单位权益与劳动者权益方面，更侧重保护劳动者的利益，主要依据是该部《劳动合同法》让劳动关系更为固定化。因为对于用人单位而言，始终追求的目标是灵活的用工机制，人才能进能出。曾有学者将劳动关系比喻成一间大房子，有进口有出口，灵活的用工机制就是进口通畅出口通畅。进口通畅方面，自大学生分配改为双向选

择后,几乎是通畅的,没有很多约束,用人单位只需要避免踏《就业促进法》中规定的“雷”——就业歧视即可。为保障出口顺畅,在《劳动合同法》出台之前,用人单位往往用与劳动者不签劳动合同或签订短期劳动合同的方式追求灵活用工:不签合同的事实劳动关系可以随时结束;短期劳动合同,一年一签,更有甚者,一月一签,对劳动者不满意的待合同期满结束。但是,《劳动合同法》的出台在原本顺畅、灵活的出口上加了三道大锁,让用人单位觉得出口困难重重。这三道大锁就是:事实劳动关系的双倍工资惩罚,期满终止的经济补偿金和两次续签的无固定期限劳动合同的规定。

面对《劳动合同法》的三道大锁,用人单位追求灵活用工的脚步并没有停止,2007年年底华为的“辞职门”事件向《劳动合同法》开了第一枪;富豪张茵提出废止无固定期限的建议向《劳动合同法》开了第一炮,在要求《劳动合同法》修改无望的情况下,为追求灵活用工,很多用人单位采用了劳务派遣用工方式,劳务派遣如雨后春笋般大面积发展,直至2012年12月28日,《劳动合同法修正案》出台,对《劳动合同法》进行了首次修改,劳务派遣的规定也更为详尽。

## 二、金融危机影响下的 2008 年下半年与 2009 年

《劳动合同法》与《劳动法》相比,确实是一部命运较为波折的法律,出台不久,又遇上了笼罩全球的金融危机,很多企业受到了前所未有的挑战,步履艰难。此时,又有人提出要修改《劳动合同法》中对于劳动者保护较重的条款,如事实劳动关系的双倍工资。最终,鉴于法律的严肃性,《劳动合同法》没有“朝令夕改”。为帮助企业平稳渡过金融危机,各地出台了当地的规定,如上海高级人民法院出台了《关于适用劳动合同法若干问题的意见》(俗称“二十二条”)。

## 三、不同寻常的 2010 年

走过金融危机下雾霾层层的 2009 年,迎来了春意浓浓的 2010 年,两大事件让劳动关系发生了重大改变。鲁迅先生在《呐喊》中写道:不在沉默中死亡,便在沉默中爆发。死亡事件便是富士康员工跳楼事件,爆发事件便是广州本田员工罢工事件,这两大事件,使中国的劳动关系从个体劳动关系时代转入集体劳动关系时代,劳动者从主张权利升级为主张权益。集体劳动关系时代,工会

作用日益加强。

#### 四、社会保险的 2011 年

2011 年又是春意浓浓的一年,2011 年关注社会保险,被称为“社会保险年”,对 2004 年 1 月 1 日起施行的《工伤保险条例》进行了修改,扩大了工伤认定范围,提高了工伤待遇;中国的社会保险,历经多年多而杂的法规、规章、政策,终于拥有了第一部法律,《中华人民共和国社会保险法》终于出台实施。

#### 五、不平静的 2012 年

2012 年是上一届人大执政的最后一年,一般来说,上一届人大执政的最后一年,法律会进入“空窗期”,因为上一届人大不明白下一届人大的理念,为平稳过渡,往往不再进行法律、法规的制定和修改。但本该平静的 2012 年,事实上却并不平静。4 月 18 日《女职工劳动保护特别规定》出台并实施,关注对特殊群体女职工权益的维护,将产假由 90 天延长至 98 天,同时,“职场性骚扰”第一次被列入法律;12 月 28 日,《劳动合同法修正案》出台,对劳务派遣予以关注。

#### 六、关注劳务派遣的 2013 年

2012 年 12 月 28 日的《劳动合同法修正案》使劳务派遣成为 2013 年社会关注的重点。为规避法律对劳务派遣的约束,中国的劳动关系呈现出前所未有的多元化状态:劳动派遣、业务外包、人事代理、借调等;为有利于《劳动合同法修正案》的实施,人力资源和社会保障部的两部门规章《劳务派遣行政许可实施办法》和《劳务派遣暂行规定》分别于 2013 年 6 月和 2013 年 12 月出台。

#### 七、和谐劳动关系继续发展的 2014 年

和谐劳动关系是指劳动关系双方一种和谐融洽的良好状态。2012 年,党的十八大明确提出构建和谐劳动关系,自此,和谐劳动关系的创建和发展,成为当前劳动关系的主要内容。回首《劳动合同法》至今的这些年,如果非要用“春天”或者“暴风雨”来做总结,我认为更多的是劳动法律的春天,虽然暴风雨也不少,但也是为了风雨之后见彩虹。

作为一名专业的劳动法律和培训师,走过这些年劳动法律的春天和风风雨雨,内心很不平静。为了让大家更好地了解这些年劳动法律的变化、让人力资源从业人员、劳动法律从业人员更好地理解法律、适用法律,笔者利用繁忙的工作间隙写下本书。

本书的定位更偏向工具书,从编辑目的而言,它主要供查考、检索而非通读,这是笔者在撰写本书时所秉承的原则。为方便实用,本书的理论性阐述不多,更侧重实务操作;为方便查阅使用,除本书第一编的部分问题采用【问】【答】方式外,第一编的其他问题及其他编均采用【问】【答】【案例】【案例解析】【操作提示】【法律依据】的方式,便于读者正确理解法律和适用法律。

本书案例来源,绝大部分是笔者及所在律师事务所律师承办的案例;部分案例则来自全国各地法院公开的审判案例。

本书在编写过程中得到了北京市广盛律师事务所上海分所同仁律师和助理的大力支持,特此感谢。

由于笔者水平有限,缺陷之处敬请指正,也期待广大读者回应,共同为我国劳动法律法规的推广应用作出贡献。

笔者已将努力宣传劳动法律、努力促进劳动关系的和谐、努力推动劳动法制的完善视为己任,将为此努力奋斗。

庞春云

2015年10月上海

# C 简目

## Contents

<b>第一编 劳动法律总体介绍</b> .....	1
<b>第二编 多元化雇佣管理</b> .....	17
第一章 劳动关系 .....	19
第二章 劳务派遣关系 .....	65
第三章 涉外劳动关系——外国人就业 .....	99
<b>第三编 劳动合同管理</b> .....	109
第一章 招聘求职(前合同义务)阶段 .....	111
第二章 劳动合同签订阶段 .....	118
第三章 劳动合同履行和变更阶段 .....	159
第四章 劳动合同解除和终止阶段 .....	195
第五章 后续手续办理(后合同义务)阶段 .....	267
<b>第四编 劳动报酬、工作时间和福利</b> .....	289
第一章 工资、奖金和提成 .....	291
第二章 工时制度和加班工资 .....	339
第三章 休假与福利 .....	382
<b>第五编 服务期、商业秘密和竞业限制</b> .....	405
第一章 服务期 .....	407
第二章 商业秘密和竞业限制 .....	434



<b>第六编 女职工与未成年工特殊保护</b> .....	465
第一章 女职工保护 .....	467
第二章 未成年工保护 .....	491
<b>第七编 社会保险</b> .....	495
第一章 社会保险 .....	497
第二章 工伤保险 .....	529
<b>第八编 劳动争议程序</b> .....	565
第一章 劳动争议受理范围 .....	567
第二章 劳动争议时效与证据规则 .....	595
第三章 一裁终局 .....	611
<b>附 参考书目及网站</b> .....	615

# C 目录 Contents

## | 第一编 劳动法律总体介绍 |

- Q1. 我国劳动法律的发展概况如何? 目前处于怎样的劳动法律环境? 用人单位应如何应对? ..... 3
- Q2. 我国劳动关系的发展趋势是什么? 用人单位应如何应对? ..... 10
- Q3. 作为一名人力资源管理人员, 在当前形势下, 应有怎样的基本管理理念? ..... 13
- Q4. 作为一名人力资源管理人员, 应主要掌握哪些劳动法律规定? ..... 14
- Q5. 平时说的“新的劳动法”、“旧的劳动法”, 具体是指哪两部法律? ..... 15
- Q6. 《劳动合同法》与《劳动法》的规定有不一致的, 应以哪部法律为准? 《劳动合同法实施条例》与《劳动合同法》的规定有不一致的, 应以哪部规定为准? ..... 15

## | 第二编 多元化雇佣管理 |

### **第一章 劳动关系** ..... 19

- Q7. 劳动关系的要件和特征是什么? ..... 19
- 【案例】社区服务是劳动关系, 还是民事雇佣关系? ..... 20
- Q8. 缴纳了社会保险, 是否就可判定存在劳动关系? ..... 21
- 【案例】缴纳社会保险费不是认定存在劳动关系的唯一判定标准 ..... 22
- Q9. 什么是高度盖然性? 认定劳动关系应如何适用高度盖然性原则? ..... 23
- 【案例】工作单抬头有差异, 老板否认, 法院认定双方存在劳动关系 ..... 24

Q10. 如何区分劳动关系与民事雇佣关系? (劳动者主体资格类) .....	26
【案例】小李与餐饮公司构成劳动关系吗? .....	28
Q11. 如何区分劳动关系和民事雇佣关系? .....	29
【案例】车辆挂靠,构成劳动关系吗? .....	30
Q12. 什么是特殊劳动关系? .....	31
【案例】为什么我的劳动关系不能恢复? .....	31
Q13. 聘用退休员工,建立劳动关系吗? .....	35
【案例】我为什么没有经济补偿金? .....	36
Q14. 停薪留职人员到新单位工作,建立劳动关系吗? .....	37
【案例】停薪留职人员有权获得被动辞职经济补偿金吗? .....	38
Q15. 在校生勤工俭学,属于劳动关系吗? .....	39
【案例】大学生可以享受工伤待遇吗? .....	40
Q16. 见习生与用人单位构成劳动关系吗? .....	44
【案例】劳动合同中约定的见习期有效吗? .....	46
Q17. 娱乐场所的三陪小姐与娱乐场所构成劳动关系吗? .....	47
【案例】三陪女可以主张工伤吗? .....	47
Q18. 家庭保姆在工作时,成立劳动关系吗? .....	48
【案例】对家庭保姆可以随时提出终止聘用吗? .....	49
Q19. 对员工制经营模式的出租车司机,如何确定工资标准? .....	50
【案例】对于出租车司机,如何认定劳动关系和薪酬标准? .....	51
Q20. 劳动关系与民事雇佣关系会发生转化吗? .....	55
【案例】离职后继续完成未完成的工作,属劳动关系还是民事关系? .....	55
Q21. 如何区分全日制劳动关系与非全日制劳动关系? .....	59
【案例】是劳动关系还是劳务关系? .....	59
Q22. 非全日制用工,是否有加班工资? .....	61
【案例】非全日制用工,是否有加班工资? .....	62
<b>第三章 劳务派遣关系</b> .....	65
Q23. 2008 年的《劳动合同法》对劳务派遣是如何规定的? .....	65
【案例】劳务派遣中,被派遣劳动者应告谁? .....	68
Q24. 《劳动合同法修正案》从哪些方面规范劳务派遣? .....	69

【案例】劳务派遣工可以要求同工同酬吗? .....	72
Q25. 《劳务派遣暂行规定》对劳务派遣有哪些亮点规定? .....	76
【案例】我的劳动关系解除了吗? .....	81
Q26. 违反劳务派遣的规定,是否可视为直接用工? .....	82
【案例】我不是劳务派遣,我是直接用工 .....	84
Q27. 如何区分劳务派遣关系与人事代理关系? .....	85
【案例】可以向人事代理机构主张权利吗? .....	86
Q28. 如何区分劳务派遣与业务外包? .....	87
【案例】劳动者有权要求支付工资奖金吗? .....	90
Q29. 正式员工转为劳务派遣工,工作年限是否连续计算? .....	92
【案例】两单位的工作年限,是否应连续计算? .....	92
Q30. 劳务派遣合同的期限是否可以自行约定? .....	94
【案例】劳务派遣合同的期限约定一年,是否有效? .....	94
Q31. 如何分析用工单位的退回是否合法? .....	95
【案例】用工单位是否有权任意退回被派遣劳动者? .....	96
<b>第三章 涉外劳动关系——外国人就业</b> .....	99
Q32. 外国人在中国就业,受中国劳动法律保护吗? .....	100
【案例】外国人就业违法解除劳动合同的后果是什么? .....	101
Q33. 外国人在中国境内就业,必须办理就业证吗? .....	102
【案例】外国人未办理就业证就业,是否适用中国劳动法律? .....	103
Q34. 涉外劳动合同,用人单位可与外国劳动者自由约定合同内容吗? .....	105
【案例】涉外劳动合同可约定解除吗? .....	106
<b>第三编 劳动合同管理</b>	
<b>第一章 招聘求职(前合同义务)阶段</b> .....	111
Q35. 用人单位招用劳动者时,应告知求职者(劳动者)哪些情况? .....	111
【案例】劳动者有权要求回业务部工作吗? .....	112
Q36. 劳动者提供虚假信息,用人单位是否有权取消聘用通知书? .....	113
【案例】用人单位作出取消录用的决定是否应承担损失赔偿责任? .....	113

Q37. 建立劳动关系的时间起点是什么? .....	115
【案例】面试当天受伤,能主张工伤待遇吗? .....	115
<b>第二章 劳动合同签订阶段</b> .....	118
Q38. 劳动合同的必备条款有哪些? .....	118
【案例】缺少必备条款,劳动合同是否无效? .....	119
Q39. 签订劳动合同时,劳动合同的期限约定多久合适? .....	121
【案例】劳动合同的期限约定至某年6月30日,是否合适? .....	122
Q40. 什么是试用期? 试用期要签劳动合同吗? .....	123
【案例】用人单位与劳动者未签劳动合同,口头约定的试用期能否 成立? .....	124
Q41. 可在劳动合同中约定解除劳动合同的违约金吗? .....	126
【案例】该违约金约定有效吗? .....	126
Q42. 可在大学生毕业就业协议中约定违约金吗? .....	130
【案例】大学生毕业就业协议中约定的违约金有效吗? .....	130
Q43. 如何正确理解事实劳动关系的两倍工资? .....	133
【案例】劳动合同非本人签名,用人单位是否须支付双倍工资? .....	138
Q44. “Offer Letter”是劳动合同吗? .....	144
【案例】聘用函与劳动合同的关系 .....	144
Q45. 在哪些情况下,用人单位可以免除事实劳动关系双倍工资差额的法律 责任? .....	148
【案例】员工未提交身份信息,能否成为用人单位免除其未签劳动 合同双倍工资责任的抗辩理由? .....	148
Q46. 对于公司人力资源等特殊人员的劳动合同,应注意什么? .....	150
【案例】未保管好劳动合同,需承担事实劳动关系的双倍工资吗? .....	150
Q47. 在何种情况下,用人单位必须与劳动者签订无固定期限的劳动合同? .....	152
【案例】在用人单位停产解散情形下,不签订无固定期限劳动合同 须承担什么责任? .....	152
Q48. 应当签订无固定期限劳动合同的情形之一“连续订立两次”,如何计 算? .....	156
【案例】劳动合同跨越了新法和旧法,是不是可算作已经订立了	

一次? .....	156
<b>第三章 劳动合同履行和变更阶段</b> .....	159
Q49. 规章制度、员工手册和劳动合同的联系与区别? .....	159
【案例】规章制度与劳动合同的规定不一致时,应以何为准? .....	164
Q50. 企业高级管理人员协议效力如何认定? .....	164
【案例】公章持有人,签订的协议有效吗? .....	165
Q51. 什么是劳动关系的转移? .....	167
【案例】劳动关系转移后,新用人单位与原用人单位如何分担法律 责任? .....	167
Q52. 可以给予员工警告处分吗? .....	169
【案例】公司有权给予员工警告吗? .....	169
Q53. 如何制定企业的规章制度? .....	170
【案例】公司要求辞职的通知具有法律效力吗? .....	180
<b>第四章 劳动合同解除和终止阶段</b> .....	195
Q54. 劳动关系可以事实解除吗? .....	197
【案例】劳动关系可以事实解除吗? .....	197
Q55. 劳动者辞职,是否可以获得经济补偿金? .....	199
【案例】因与管理人员争执而辞职,劳动者可以获得经济补偿金吗? .....	201
Q56. 用人单位有权以“合理性”作为调整岗位的理由吗? .....	202
【案例】用人单位可以“合理性”为由调整岗位吗? .....	203
Q57. 用人单位应如何对待他人代替的辞职? .....	205
【案例】代为提交的辞职报告有效吗? .....	205
Q58. 如何判断是哪一方解除了劳动合同? .....	206
【案例】谁解除了谁? .....	207
Q59. 什么是试用期不符合录用条件? .....	209
【案例】如何判定试用期的劳动者不符合录用条件? .....	209
Q60. 用人单位以不能胜任工作为由解除劳动合同,员工是否有权主张经 济补偿金? .....	212

【案例】用人单位以不能胜任工作为由解除劳动合同,须支付经济 补偿金吗? .....	212
Q61. 什么是“不能胜任工作”? 实践中应如何把握? .....	214
【案例】如何认定销售人员的“不能胜任”? .....	214
Q62. 当多项解除理由与解除事实共存,用人单位应如何选择解除理由? .....	216
【案例】解除理由是“顶撞领导”,还是“销售业绩差”? .....	216
Q63. 劳动者的告知义务 .....	219
【案例】劳动者伪造虚假学历,用人单位可以解除劳动合同吗? .....	219
Q64. 从事与公司有商业竞争的行为,用人单位可以解除劳动合同吗? .....	223
【案例】用人单位以劳动者在劳动关系存续期间开设与用人单 位有竞争关系的企业而解除劳动者的劳动合同是否符合法 律规定? .....	224
Q65. 劳动纪律是否就是规章制度? .....	226
【案例】无规章制度规定,用人单位有无违纪解除权? .....	226
Q66. 应在违纪行为发生后多久进行处理? .....	235
【案例】“迟来”的开除通知算数吗? .....	235
Q67. 何为严重违纪? 如何判断“严重”? .....	237
【案例】员工代客户签署,属严重违纪吗? .....	238
Q68. 什么是“一事不二罚”? .....	241
【案例】同样的违纪行为,为何不一样的判决结果? .....	242
Q69. 长期默许行为,影响对“严重违反规章制度”的认定吗? .....	244
【案例】使用信用卡交业务款,是严重违反规章制度的行为吗? .....	244
Q70. 劳动者有罢工权吗? 用人单位是否可以劳动者罢工为由解除劳动合 同? .....	247
【案例】可以罢工为由解除劳动合同吗? .....	247
Q71. 劳动合同约定的自动顺延条款有效吗? .....	249
【案例】合同期限自动顺延的条款有效吗? .....	249
Q72. 解除通知,是否应送达劳动者? .....	251
【案例】用人单位的解除通知,是否可以采取通过媒体公告的形式 通知劳动者? .....	251
Q73. 双方签订离职补偿协议,劳动者事后可以反悔吗? .....	255

【案例】离职补偿协议有效吗? .....	255
Q74. 经济补偿金的计算标准是什么? .....	256
【案例】经济补偿金是否应按员工的所有工资性收入总和来支付? .....	257
Q75. 开除、除名与辞退,不能使用了么? .....	259
【案例】除名可以使用吗? .....	259
Q76. 先后两份解除决定,应以哪份为准? .....	262
【案例】应以哪份解除决定为准? .....	262
<b>第五章 后续手续办理(后合同义务)阶段</b> .....	267
Q77. 劳动关系结束后,劳资双方还负有哪些义务? .....	267
【案例】用人单位是否有权以劳动者尚未结清相关的费用为由而 拒绝办理退工手续? .....	274
Q78. 办理退工手续受仲裁时效限制吗? .....	276
【案例】用人单位需要赔偿退工损失吗? .....	277
Q79. 用人单位退工应履行哪些义务? .....	278
【案例】用人单位有权在退工单上添注吗? .....	279
Q80. 用人单位迟延办理退工,应承担怎样的赔偿责任? .....	282
【案例】迟延退工纠纷时如何确定损失赔偿? .....	282
Q81. 办理退工手续,劳动者有配合义务吗? .....	283
【案例】由于劳动者原因导致的未及时退工,劳动者有权主张用人 单位赔偿损失吗? .....	283
Q82. 用人单位在退工单上做不实添注,劳动者有权提出名誉侵权吗? .....	286
【案例】用人单位在退工单上做不实添注,构成名誉侵权吗? .....	286

## | 第四编 劳动报酬、工作时间和福利 |

<b>第一章 工资、奖金和提成</b> .....	291
Q83. 什么是同工同酬? .....	291
【案例】公司违反了同工同酬的原则吗? .....	298
Q84. 录用函中约定的工资待遇是否有效? .....	300
【案例】录用函中约定的工资待遇是否有效? .....	300



Q85. 什么是最低工资标准? .....	302
【案例】基本工资可以低于最低工资标准吗? .....	308
Q86. 最低工资标准中需剔除哪些项目? .....	309
【案例】最低工资中应剔除值班费吗? .....	310
Q87. 什么是最低工资? .....	311
【案例】包食包住的费用能否列入最低工资? .....	311
Q88. 计件工资制是否亦适用最低工资标准? .....	313
【案例】计件制工人是否享受最低工资? .....	313
Q89. 劳务派遣工被退回、无工作期间, 享受最低工资标准保障吗? .....	315
【案例】劳务派遣工属三期女员工, 被退回无工作期间, 享受怎样 的工资待遇? .....	315
Q90. 销售人员的底薪可以低于最低工资标准吗? .....	317
【案例】销售提成列入最低工资标准吗? .....	317
Q91. 异地用工执行哪地的最低工资标准? .....	318
【案例】应执行哪个城市的用工标准? .....	319
Q92. 离职时如何结算奖金、提成、绩效工资及福利? .....	321
【案例】新的销售提成制度适用吗? .....	328
Q93. 提取提成的时间 .....	330
【案例】离职时尚未到账的提成应如何处理? .....	331
Q94. 年底前离职员工是否有权得到年底双薪? .....	333
【案例】得到年底双薪的条件是什么? .....	333
Q95. 奖金欠条可以直接向法院起诉吗? .....	335
【案例】欠条, 是劳动性质还是民事性质? .....	335
<b>第二章 工时制度和加班工资</b> .....	339
Q96. 什么是工时制度? 三种工时制度有哪些区别? .....	339
【案例】劳动者拒绝的是正常工作还是加班? .....	342
Q97. 法定节假日值班, 可以主张 300% 的加班工资吗? .....	349
【案例】节假日值班, 可主张加班工资吗? .....	351
Q98. 如何计算加班工资? .....	352
【案例】法定节假日加班, 总的是 300% 的工资还是 400% 的工资? .....	356