



法律关怀丛书
蒋 昊 主编



白领 禁区

Sins in Suits Beware

-  生动剖析白领“出轨”案例，介绍写字楼生活中的游戏规则，提示“禁区”中的法律风险，指明有效防范措施。更有法商网 www.legalcare.cn 为读者提供应用法律服务。
-  Through in-depth case studies, this book reminds white collars of the legal risks they face in the office and points out practical solutions. With this book, readers may also enjoy access to legal services at www.legalcare.cn.



上海百家出版社
Shanghai Baijia Publishing House

赠

会员服务

LEGALCARE

WWW.LEGALCARE.CN

00200706

法律关怀丛书
蒋昊 主编



LEGALCARE™ 法律应用手册 05

白领禁区

Sins in Suits Beware

朱振荣 秦羿伟 编著
姜希安 王蕾蕾



上海百家出版社
Shanghai Baijia Publishing House

图书在版编目(CIP)数据

白领禁区/蒋昊主编. —上海:百家出版社,2008. 8
(法律关怀丛书/蒋昊主编)

ISBN 978 - 7 - 80703 - 836 - 8

I. 白... II. 蒋... III. 法律—基本知识—中国
IV. D920. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 103714 号

- 丛 书 名 法律关怀丛书·LEGALCARE™法律应用手册
书 名 白领禁区
出版发行 上海文艺出版总社(www. shwenyi. com)
上海百家出版社(www. bjph. net)
地 址 上海市茶陵路 175 弄 3 号 (200032)
经 销 各地新华书店
印 刷 江苏句容市排印厂
开 本 850×960 1/32
印 张 3. 875
字 数 67000
版 次 2008 年 8 月第 1 版 2008 年 8 月第 1 次印刷
ISBN 978 - 7 - 80703 - 836 - 8/D · 31
定 价 16. 00 元

法律关怀丛书编委会

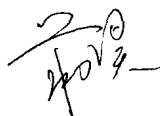
主编 蒋 昊

编委 张宇绰 潘 峰

邓伟志 潘鹰芳

前 言

现代工业催生了一个社会阶层——白领。被称为白领的人,通常天资聪敏,敢想敢做,为了成就自己的事业,他们既能创造不同凡响的商业奇迹,又能做出令人瞠目的“出轨”行为。这些“出轨”行为,给白领本身带来不堪重负的法律后果,有些白领不仅会因此背负沉甸甸的经济包袱,甚至被戴上冷冰冰的刑事枷锁。同时,这些“出轨”行为对白领所在的相关企事业单位,也往往会产生严重影响,让相关企事业单位承担额外的经济责任和法律责任。本书根据白领职业生涯中常见的“出轨”现象,列举典型案例,结合现行法律,翔实分析了每个案例的法律后果,进而提出了行之有效的防范措施,旨在让读者从中得到警示,避开“禁区”,健全诚信。企业可以借此建立科学的防范机制,规避企业运营风险;白领可以借此提高自身素质,远离法律风险。



Contents

目 录

Chapter 1

Risks of Employment Misconduct

禁区之一

职场“进退”，反客为主

飞越学历障碍	3
试用期不辞而别	6
当单位要求加班	9
用非法手段维护合法权益	13
你少我工资？我找你麻烦！	17
服务期中的胜利大逃亡	19
老板，你辞了我吧！	23
竞业不用限制？	27

Chapter 2

Employee Loyalty vs. Temptation

禁区之二

职场“伸手”，意外之财

返利，我只图开拓市场	35
只是向公司“借”款	38
不在其位，续谋其利	45
业务靠“拉”，攒钱靠“飞”	49
索取“安排费”，“钱”途自毁	52
借公司的“鸡”为自己下“蛋”	56

Chapter 3

Company Power, Relatives Benefit

禁区之三

职场“义气”，仗义疏财

贷款向人情倾斜	65
担保吧，拉哥们一把	68
“熟人买破锅”	71
写多少工资能帮你的忙？	74

Chapter 4

Easy Pitfalls of the Ignorant

禁区之四

职场“多事”，顾此失彼

职务作品，我的原创	83
到底是谁的客户？	88
顺手捞个配方卖钱	92
用单位电话畅打声讯	96
糊涂的“第三者”	100

Law Quiz — *Labor Contracts Law*

法商™测试——《白领禁区》	105
---------------------	-----

1

Risks of Employment Misconduct

职场“进退”，反客为主

LegalCare™

求职就职,在职离职,都是寻常事。光明磊落,方显出英雄本色。谋职宜诚信至上,离职莫要不辞而别,更不要忘记离职限制。在职期间,遇到工资、加班等各类问题,维护自己的合法权益应采取正当方式。总之,“进退”都须“得据”,不能“进退失据”。

飞越学历障碍

剑雄是个来自广西的小伙子,大专毕业后怀着对大城市的憧憬,来到了上海打拼。虽然接受过专业的程序设计培训,并有一年半实际操作经历,但因为学历问题,剑雄经常连面试的机会都没有。于是剑雄打了“办证”小广告上的电话,并花了200元钱办了一张上海某名牌大学的“毕业证书”。

此时恰逢沪上一家知名的软件开发企业招聘程序设计员,要求应聘者为重点大学计算机相关专业毕业生。剑雄自信自己的能力可以胜任工作,于是对简历大作修改后前往应聘,并顺利通过了该公司的笔试和面试,随即被公司录用。入职前,人力资源部要求剑雄提供包括学历证明在内的一系列证明时,剑雄忐忑不安地提供了这张买来的“毕业证书”。

正式工作以后,剑雄因丰富的工作经验和勤奋努力的工作态度而深得领导赏识,公司决定为其解决户口问题。但在办理户口的过程中,有关审核机关发现剑雄的学历证书竟然是伪造的,于是将相关文件退回。公司负责人得知此事后,以剑雄欺骗公司为由解

除了劳动合同。剑雄不服，提起了劳动仲裁。



Professional
Analysis
专家分析

在这则案例中，剑雄与公司订立的劳动合同是无效的，因为他在订立劳动合同时违反了诚实信用原则。《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：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的。”剑雄隐瞒了自己的学历，称自己具有重点大学本科学历，这种欺诈行为致使公司作出了违背其真实意愿的决定而与剑雄签订了劳动合同。因此，剑雄与公司订立的劳动合同应属无效合同。尽管剑雄的工作能力获得了认可，但是这些都不能否定其欺诈行为的违法性。所以公司以剑雄欺诈为由与其解除劳动合同是有法律依据的，也理应得到仲裁委员会的支持。

《劳动合同法》第八条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”从这个角度来看，作为应聘的劳动者有两项义务：

一是在公司要求提供其基本情况时,必须提供有关的情况;二是提供的有关资料必须真实,不能夸大自身的实力甚至伪造学历、开具假证明等。如果不履行这两项义务,就侵害了公司的知情权。所以只有在双方都是真实意思表示情况下订立的劳动合同才是有效的劳动合同。



Relevant Links
法律链接

《中华人民共和国劳动合同法》第八条、第二十六条

<http://www.legalcare.cn/book/?id=10482>



Preventative Measures
防范提示

在职场,求职者夸大简历而“麻雀充凤凰”的情况着实让不少企业头疼。针对此类现象,企业除了在招工时提出明确的招工要求外,在员工入职前,还应要求其提供相关的原件,并上网查询。公司平时也应注意证据的收集,如在招聘启事中明确写明用工条件,在合同中明确写明员工的录用资格等,以便在遇到相关劳动争议时做好举证工作,有效地证明员工在签订劳动合同时存在欺诈行为,这样公司就可以依法辞退员工而不承担支付经济补偿金的责任。



Legal Tips
小贴士

除了上述法律风险，购买假证者还可能因违反《治安管理处罚法》而被处以行政拘留及罚款，严重的还将构成《刑法》中的买卖国家机关证件罪而锒铛入狱。

试用期不辞而别

小艾在一家中国境内的法国企业担任网页设计师，双方签订了为期一年的劳动合同，并约定了一个月的试用期。在最初的时间里，小艾的出色表现让上司十分满意。上司有意栽培小艾，决定让她参加公司当年的出国培训。

这个其他员工梦寐以求的机会却让小艾感到烦恼。不是她不想出国培训，而是觉得公司的工作相当繁忙，平时一个人要做三个人的工作，工资却十分微薄，所以一直想找机会跳槽。最后她决定去男友工作的中日合资公司工作。由于自己在原来的公司还处于试用期，所以小艾连招呼也不打便不辞而别了。没想到就在小艾离开前，公司接到了一批网页制作订单，而她的离开严重影响了公司的工作任务。公司领导几次三番打电话联系她，却一直联系不上。

过了一个月后，小艾发了一封 E-mail 告诉公司，自己已经在另一家公司工作了。她的这一“叛逃”行为让公司领导备感失望和气愤，随即向劳动仲裁委员会提请劳动仲裁，要求小艾对公司造成的损失承担赔偿责任。



Professional
Analysis
专家分析

在讲求经济效益的时代,不少白领选择通过跳槽这一方式来提高待遇和实现价值,然而像小艾这样在试用期内擅自离职的,不仅有违职业道德,也是违法行为。《劳动合同法》明文规定,劳动者在试用期内要辞职,应当提前3日通知用人单位。没有提前通知而解除劳动合同的行为,既不合法也不合理。给公司造成经济损失的,还应当承担赔偿责任。在此提醒劳动者一定要注意履行自己辞职时的通知义务,以免给自己和用人单位造成不必要的经济损失。

此外,这里还需要提醒一点的是,虽然《劳动合同法》中规定劳动者享有随时解除劳动合同的权利,但那也仅仅是局限于一些比较特殊的情况。通常劳动者需要解除劳动合同必须提前30天书面通知用人单位。如果不这么做,因为劳动者的擅自离职造成用人单位经济或者其他方面损失的,劳动者要承担相应的赔偿责任。



Relevant Links
法律链接

《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条

<http://www.legalcare.cn/book/?id=10482>

《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定

的赔偿办法》第四条

<http://www.legalcare.cn/book/?id=10612>



员工不辞而别是公司领导和人事部门都感到较为棘手的一件事情。如何在激烈竞争的市场经济背景下减少公司因此而遭受的损失？在此，提供以下几点措施以供参考：

1. “约法三章”。在签订劳动合同时明确将辞职提前通知写入条款，并向劳动者作解释说明，明确双方之间的权利义务，以免事后发生问题无任何书面证据。对因擅自离职造成损失的，也可以在劳动合同中明确相应的赔偿金额，从而避免双方就损失的确认问题再发生争议。

2. “事后补救”。员工未提前通知公司会造成公司不能及时安排其他人员接替，从而导致公司蒙受不明不白的经济损失。对此，公司完全可以要求擅自离职的员工承担赔偿责任。公司应当注意的是，并不是所有损失都可以要求劳动者进行赔偿。按照我国法律规定，以下损失是可以要求赔偿的：(1)用人单位招收录用其所支付的费用。(2)用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定

的按约定办理。(3)对生产、经营和工作造成的直接经济损失。(4)劳动合同约定的其他赔偿费用。

3. “小惩大戒”。对于跳槽而未及时通知单位的员工,可在规定期限内的最后一天才将退工单的员工持有联和劳动手册交给该员工。这样做,一方面会对其进入下家公司造成一定影响,以示惩戒;另一方面,在此期间,公司对该员工仍有行政管理权,可对其进行管理和指挥,有效维护公司权益。



Legal Tips
小贴士

劳动者所承担的通知义务因其身份性质的不同而有所不同:

合同履行阶段	解除合同要求	特别提示
试用期	提前 3 日	书面或者口头通知
正式期	提前 30 日	书面通知

当单位要求加班

绍昌是某供电公司副经理。一天临近下班时,公司的供电设备发生了严重故障,造成某地区大面积民居停电。为了尽快抢修电力设施,让居民用上电,公司紧急通知,要求所有领导干部和维修工下班后坚守岗位,直到抢修完成。可是这天恰逢绍昌女

友的生日，两人已经约好在一家餐馆吃晚饭。绍昌找到总经理商量：“今天是我女朋友的生日，我们已经约好了晚上一起庆祝。再说我留下也起不了多大作用，今天能不能不加班？”“不行，所有的维修工都在加班，领导先走像什么话？”总经理口气很坚决，“绍昌，你马上和女朋友联系一下，取消约会，然后立即赶去现场。”

绍昌赶紧给女朋友打电话说明情况。没想到女朋友非常生气。绍昌转念一想：“哪有单位强迫员工加班的，八小时以外是我的自由。今天我不加班，看他们能怎么样？”一番思想斗争后，绍昌这天没有加班。

第二天，总经理得知情况后，根据公司规章制度第五条“在工作中不服从领导指挥者，扣发当月奖金”的规定，扣发了绍昌当月的奖金。绍昌不服，向劳动仲裁委员会申请劳动仲裁。



Professional
Analysis
专家分析

公司能否单方面要求员工加班？《劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营的需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”由此可以看出，加班不是公司单方面可以决定的，必须以与劳动者协商为前提。