

LIZHI GUANLI RIJI

离职管理日记

国内顶级劳动关系咨询机构
劳动法世界 laboroot.com

重磅推出

魏浩征 沈海燕◎著

▶▶ 人力资源管理之劳动关系必修课系列



有人问我：您觉得人力资源管理工作中最难的是什么？

答曰：最难的是怎么找到企业利益与员工利益的平衡点，既要合法操作，又不能有失灵活。

接着问：具体来说，比方讲怎么平衡加班与工作效率的关系、怎么平衡公司裁员与员工的劳动合同权的利益？

答曰：呃，一言难尽，您还是慢慢打开我的日记，细细阅读吧，希望您能在书中找到答案。



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

LIZHI GUANLI RIJI

离职管理 日记

▶▶ 人力资源管理之劳动关系必修课系列

魏浩征 沈海燕◎著



北京师范大学出版集团

BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP

北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

离职管理日记 / 魏浩征, 沈海燕著. —北京: 北京师范大学出版社, 2009. 3

(人力资源管理之劳动关系必修课系列)

ISBN 978-7-303-09792-0

I. 离… II. ①魏…②沈… III. 企业管理: 人事管理
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 003834 号

营销中心电话	010-58802181 58808006
北师大出版社高等教育分社网	http://gaojiao.bnup.com.cn
电子信箱	beishida168@126.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印刷: 北京新丰印刷厂

经销: 全国新华书店

开本: 170 mm × 240 mm

印张: 14

字数: 180 千字

印数: 1~5 000 册

版次: 2009 年 3 月第 1 版

印次: 2009 年 3 月第 1 次印刷

定 价: 29.00 元

策划编辑: 周彩云 责任编辑: 周彩云

美术编辑: 高 霞 装帧设计: 润和佳艺

责任校对: 李 菡 责任印制: 李 丽

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

前 言

2003 年进入劳动法咨询、培训领域，2005 年在上海创办劳动法世界 laboroot. com 网站，2008 年组建企业管理咨询公司、劳务派遣公司、律师事务所三位一体的劳达集团，并先后在北京、天津、杭州、南京、苏州等地设立分支机构，打“飞的”跑遍了天南海北各个城市，一路走来，不知不觉已讲授超过 500 天次的劳动关系管理培训课程，为数百家知名企业提供了劳动关系风险管理顾问、咨询服务。

其间，既接触了大量的中高层管理者，也接触了大量的普通劳动者，深深感触到他们之于《劳动法》、《劳动合同法》的困惑与惶恐，甚至于对法律的误读、误解。

如发生在 2007 年下半年的众多知名企业的“裁员潮”、“劳务派遣潮”、“华为 7000 员工先辞职再竞岗”运动，又如发生于 2008 年下半年劳动者群体对于《劳动合同法实施条例》规定用人单位可以解除无固定期限劳动合同的重复性规定的质疑，再如近期因各地劳动争议仲裁案件数量急速上升而引发的对员工“滥用”诉讼权利的争议……

于是，一直想以出版物的形式，把这几年做咨询积累的案例、经验与大家分享，希望这些案例、经验能够给大家带来一些有益的东西，帮助大家正确理解、运用劳动合同法。

与朋友闲聊时，谈起了读书，有人说，现在读书很累，因为读书是为了汲取知识，但是富含知识的书籍却生涩难懂，看得人昏昏欲睡；而能够让人提神的，往往是一些玄幻、武侠、探险、猎奇小

说，知识性却相对薄弱。该言论深得众人赞同。

本套丛书试图以通俗易懂的全新笔法来分析、解读劳动合同法，让专业类的书籍不再晦涩难懂。丛书共分三册，按照员工入职、在职、离职的时间顺序，将我们在为客户做劳动关系管理咨询、培训、争议代理中发现的一些人力资源管理经常碰到的问题，和劳动法专题下的知识点通过虚拟的主人公——人力资源总监雷小凡之口，以日记的形式逐一向大家展现出来。并在每章后附以相关的术语解释和法规链接，在书后附以实用管理工具范本。

通过形象的举例、生动的故事以及身临其境的场景设计，希望读者在阅读故事的同时，能够潜移默化地吸收有关劳动法的知识，完成入职、在职、离职员工关系管理中的劳动法必修课，切实收获人与企业组织的持续和谐成长！

主人公自白

雷小凡，英文名 Pluto，现供职于上海一家外资企业。

时光荏苒，几经波折，历经数家公司的磨炼，总算从初入行的助理成长为一位资深的人力资源总监。

喜欢写日记，用出版社编辑的话来说，这叫“自恋”。

幸亏“自恋”，记录下了过往职业生涯中的点滴故事，所以才有了这套丛书。

从时间上划分，人力资源管理可以分为员工的入职管理、在职管理和离职管理，因此，我把日记也按照上述的三个管理阶段进行了重新梳理。

日记中记载的这些故事，都是我的真实经历，包含了我对工作、对法律的理解。

不论是员工的入职管理、在职管理还是离职管理，对于所有的人力资源同行来说，都充满了压力和挑战！或许是因为《劳动合同法》的冲击，或许是因为传统人事管理理念的弊端和陈规陋习，或许是因为员工群体法律维权意识的高涨，或许是因为企业发展速度的过快或过慢……

有人问我：雷，你觉得人力资源管理工作中最难的是什么？

答曰：最难的是怎么找到企业利益与员工利益的平衡点，既要合法操作，又不能有失灵活。

接着问：具体来说，比方讲怎么平衡加班与工作效率的关系、怎么平衡公司裁员与员工的劳动合同权的利益？

答曰：呃，一言难尽，您还是慢慢打开我的日记，细细阅读吧，希望您能在书中找到答案。

呵呵……

目录 | CONTENTS

第一章 炒老板“鱿鱼”居然如此容易！

不经公司批准，员工也能辞职？ 002

辞职的凭证：口头？邮件？手机短信？书面？ 008

辞职通知 VS 离职申请 011

提前五个月通知的特殊离职 013

辞职也能要求经济补偿金 016

虚构的退工理由 018

附：术语解释与法规链接 020

001

第二章 辞退过错员工居然如此之难！

试用期的员工不能随便辞退！ 024

“严重违纪” VS “严重失职” 029

无效的员工手册 035

“严重违纪”需要“铁证如山” 040

兼职可以成为辞退理由 047

凭虚假简历签订的劳动合同无效 049

拘留后能辞退吗？ 052

附：术语解释与法规链接 054

目
录

第三章 医疗期内的员工管理

“医疗期” ≠ “生病治疗的期限” 058

累计病休时间“清零” 065

医疗期内的员工可解雇的情形 068

医疗期内对到期劳动合同说“不” 071

附：术语解释与法规链接 074

第四章 不胜任的, 辞退!?

口说无凭的“不胜任” 080

“两次”不胜任后说“再见” 085

协商并非调岗之必备前提 090

培训、调岗, 任选其一 095

毫无市场的“末位淘汰制” 099

附：术语解释与法规链接 103

第五章 个别性裁员与群体性裁员

公司被收购, 劳动合同解除吗? 108

情势变更 + 无法履行 + 无法变更 = 解除合同 113

裁员的替代措施: 降薪、休假 117

裁员: 老板说“裁”就能“裁”? 121

一个人的裁员 VS 群体性裁员 124

万般无奈的经济性裁员 127

“好马不吃回头草” 133

附：术语解释与法规链接 137

第六章 劳动合同终止:法定主义

- 及时终止或续签合同 142
- 服务期与合同期的较量 146
- “假怀孕”事件 150
- 突如其来的病假单 156
- 终止劳动合同的“休克疗法” 161
- 附:术语解释与法规链接 165

第七章 离职阶段:有法可依与有法必依

- 工作交接的举证 170
- 没有仲裁时效的退工手续 176
- 程序违法一切免谈 181
- 与社保不同的“三金” 186
- 经济补偿金的追溯时效 189
- 附:术语解释与法规链接 192

附录 实用管理工具范本

- 辞职员工登记表 200
- 员工违规记录单 201
- 有过错员工的辞退流程 202
- 员工绩效不佳的辞退流程——身体不胜任 203
- 员工绩效不佳的辞退流程——能力不胜任 204
- 岗位变动意向书 205
- 关于岗位变动的回复 206
- 解除劳动合同通知书(一) 207

解除劳动合同通知书（二） 208

解除劳动合同协议书 209

劳动合同续签意向书 210

关于终止劳动合同有关事项的通知 211

工作交接清单 212

工作交接明细单 213

劳动合同续签流程图 214

第一章

炒老板“鱿鱼”
居然如此容易！

不经公司批准，员工也能辞职？

2008年4月26日

多云 

今天，部门来了个极其谦卑而又小心翼翼的实习生。她的到来，让我想起了初出茅庐的自己。

还能清晰地记起实习的那段日子。

002

大四，踌躇满志的年纪。本以为学了四年的人力资源，对薪酬管理、劳动关系、培训、绩效考核、招聘配置、人力资源规划等都耳熟能详了，心想一定能在人力资源管理领域有所作为。

当时的我，满怀信心地向很多知名企业的人事管理岗位投递了简历，并最终优异的成绩被这家初具规模的合资企业录取。

那时候，走在路上都觉得自己的职业生涯从此开始发光。

第一天，报到。

“这是我们的陈经理”，前台将我带到这个埋头翻阅文件的男子面前，此人轻轻地点了一下头，“你先坐一下，可以看看手边的杂志，我马上就好。”这位陈经理头也没抬，手指了一下旁边的大沙发，又一头扎进了文件之中。

我百无聊赖地坐着，随手翻了一本茶几上的《员工关系》。许久，办公室里只有翻阅资料的声音以及噼里啪啦打字的声音。以前

听学长说做人事都忙得要死，今天终于领教到了。

约十分钟的样子，这位陈经理抬起头。

“雷小凡？”

“是。”

“你好，我是这里的人力资源部经理，我姓陈，你可以叫我大陈或者 Peter。在你实习期间，会由我的另一位同事 Tommy 带你。”

Tommy 就这么成了我的师父。

“我们公司不大，现在大家对人力资源特别是员工关系这一块儿还不是很注重，甚至只有遇到问题了才想到我们，但我们自己要意识到我们是公司的后勤支持部门，要站在公司的角度维护员工的利益……

“这个岗位要熟悉一下相关的法律，像劳动法规、工资支付的规定，等等。你现在先熟悉一下，不要急，平时多看看，自然就能熟练掌握了。”

随后，紧张的实习工作开始了。

转眼间，实习也已经一个月了。那段时间我一直在 Tommy 身边看着他娴熟地处理各种复杂的事件。似乎所有棘手的 case 到了他手中都能迎刃而解。

一天，销售部的蒋经理风风火火地将师父叫过去。

蒋经理，英文名 Kevin，是销售部的头，天天挺着个啤酒肚，平时笑咪咪，批评起人来却从不留情，人称“蒋大佛”。他们销售部业绩一直不错，因此他也是老板面前的红人，被我们的大老板视为公司四大将之一。

一定是出了什么大事，我尾随师父来到了“蒋大佛”办公室。

蒋很客气地将我们引到他的办公室。

“具体什么情况？”

“Dylan 是我们部门的销售主管，2002 年来到公司。当时只是一个小职员。但是他工作很勤奋又很有上进心，很快成为部门的业绩

冠军。所以一年不到我就提拔他做了主管。我一心培养他做管理，送他去上管理课程。所谓爱之深、责之切，对于 Dylan 我一直严格要求。也许是过于苛刻了，前段时间他竟然跟我说要辞职，一开始我以为他开玩笑呢，跟他谈心，说好好干公司肯定会重用他。这件事就这么过去了，他没再提起，我也没有多想。”

“他提出口头离职后有什么和往常不同的举动吗？”

“现在想想还真有点不对劲。”“蒋大佛”一脸沉思状，可见回忆得有些辛苦。

“最近时常心不在焉、接电话总是神神秘秘的。有次开会直接走神了，被我狠狠地说了一顿。

“之后没几天，他就起草了一份书面的辞职报告给我，说要离职。

“他执意要走。当时我就火了，公司辛辛苦苦把他培养出来，他说辞职就辞职，太不把公司放在眼里了。当时他没说什么，之后我带了笔单子去外地出差近一个月。没想到，两周前他竟然跟我说什么三十天到了，第二天就没来公司上班。这不，我刚收到他快递过来的《律师函》。”

“蒋大佛”愤愤地说着，递过来一张《律师函》。

律师函

受委托人×××之托，就以下事项做出说明。

委托人于2008年3月18日书面向贵公司提出离职，并于2008年4月18日正式离职。现在已是2008年4月28日，贵公司至今仍未出具任何解除劳动合同的证明以及办理退工手续，致使我委托人无法重新就业，望贵公司见此函后速办理退工手续，否则我方将借助法律手段维护自身利益。

×××律师事务所

“自己旷工不来上班，还发《律师函》过来。再有，作为他的顶头上司，他辞职当然要经过我同意。”

“老蒋啊，《律师函》里面说的没错。按照《劳动合同法》的规定，员工可以提出辞职，提出后，不管公司批准还是不批准，员工都有权利离职的。只要书面提出后三十天就可以了，就是说到了第三十一天，提出辞职的员工就可以离开公司，不管公司对他的辞职行为是同意还是不同意。”

“他一开始口头提出离职，法律讲究‘口说无凭’，因为辞职报告以书面的为准。但是当员工提交了书面的辞职报告时，我们就要关注了。因为只要辞职书交上来，公司这里就没有决定权了，除非辞职报告上面写的是‘请公司批准’等相关内容，否则三十天后就可以离职。这时公司是十分被动的。”

“所以说，他的《律师函》中说得一点也没错，他提出辞职已超过三十天，做完交接后自然就可以离职了。这个时候作为公司，应该及时出具退工单，并办理相关的退工手续。若公司没有出具退工单、办理退工手续的话，员工是有权要求我们依法办理的。如果造成他的损失，我们还要承担赔偿责任。”

“所以老蒋，处理离职员工要及时跟我们沟通啊！”

老蒋有些不以为然，但是又不得不服，只得强把怒火压下。

回来的路上。

Tommy 告诉我，“我们的一切操作都是以法律为底线，在合法的维度里做文章。遇到一个 case，应该根据法律的规定直接去找出它的核心部分。然后根据经验进行处理，千万别被它的阵势给震慑住，慌了手脚。”

“我们平时处理的主要就是员工和公司之间的关系。很多时候就因为其他部门经理的一句话，我们就要忙活半天。所以我们要跟各部门之间保持信息畅通。否则，还没等到我们接手就大势已定，我

们也就无能为力了。像今天的事情，如果再晚几天，如果 Dylan 因为我们公司没及时为他办理退工手续而导致新的公司无法录用他，由于我们的原因给他造成损失，到时反而变成我们的不是了。

“我们现在抓紧给他办还来得及，但是退工单已经晚了，退工单应该是在劳动合同解除的当天出具的。”

“师父，员工只要提前三十天通知公司就能离职？”

“这个要看情况，不同情况不同处理。比如处于试用期中，员工只要提前三天就可以解除劳动合同。又比如公司和员工之间约定了服务期、脱密期，等等，具体问题具体对待，你可以自己去查一下，然后比较一下各种情况的不同。”

“如果员工没有提前三十天通知公司就离职的，那我们怎么办？”

“这种行为，已经构成了违法解除劳动合同。这个时候，根据《劳动合同法》的规定，如果员工的这种行为给公司造成经济损失的，公司可以要求员工赔偿。

006

“对于那种上午提出离职，下午就走人的员工，又没有证据举证损失的时候，我们只能通过其他途径来处理了。我们可以把他的退工手续拖到最后一天办。即在员工提交书面辞职报告三十天后，再出具解除或终止劳动合同通知书，然后再在之后的十五日内办理退工手续。因为我们一天不出具退工单，其他单位就不敢用他。这其实也从某种程度上维护了我们的利益。”

看到师父一下子把我眼前的复杂化为简单，崇拜之情油然而生。

Laboroot 专家提醒

● 试用期员工辞职需要提前三天书面向公司提出；合同期内的员工辞职，应该提前三十天书面通知公司；公司如果存在着法定过错时，员工可以随时提出离职；对于涉密岗位的员工，和公司有约定脱密期的，必须在双方约定的期限前向用人单位提出离职。

● 劳动者可以按照以上规定的时间自由辞职，不受企业的干涉，企业也没有任何批准或不批准的权力。限制员工辞职，显然是违背了法律的规定。

● 在新的立法背景下，用人单位留人的核心策略应从“法律契约留人”向“心理契约留人”转变。缩短人才培养周期，加大人才培养力度，开拓新的人才获取渠道，充分做好人才储备工作；架构更加合理、高效、灵活的薪酬结构与福利政策，保证薪资福利水平在行业内的一定竞争力；规划企业发展愿景，建设更加强大的企业文化，统一价值观；设计更加完善的员工职业生涯发展体系，为其提供较大的职业发展空间与成长机会，实现企业与员工的共同发展……

● 用人单位应与劳动者明确约定其离职交接的义务，并约定员工未依法辞职、交接给公司造成经济损失的赔偿范围，如招聘费用、其他直接经济损失等。

● 规范用工，在工资支付、社保缴纳、规章制度、劳动保护等方面避免违法，防止劳动者随时辞职的发生。