



大律师

职场说法

离职攻略

如何防范解约风险

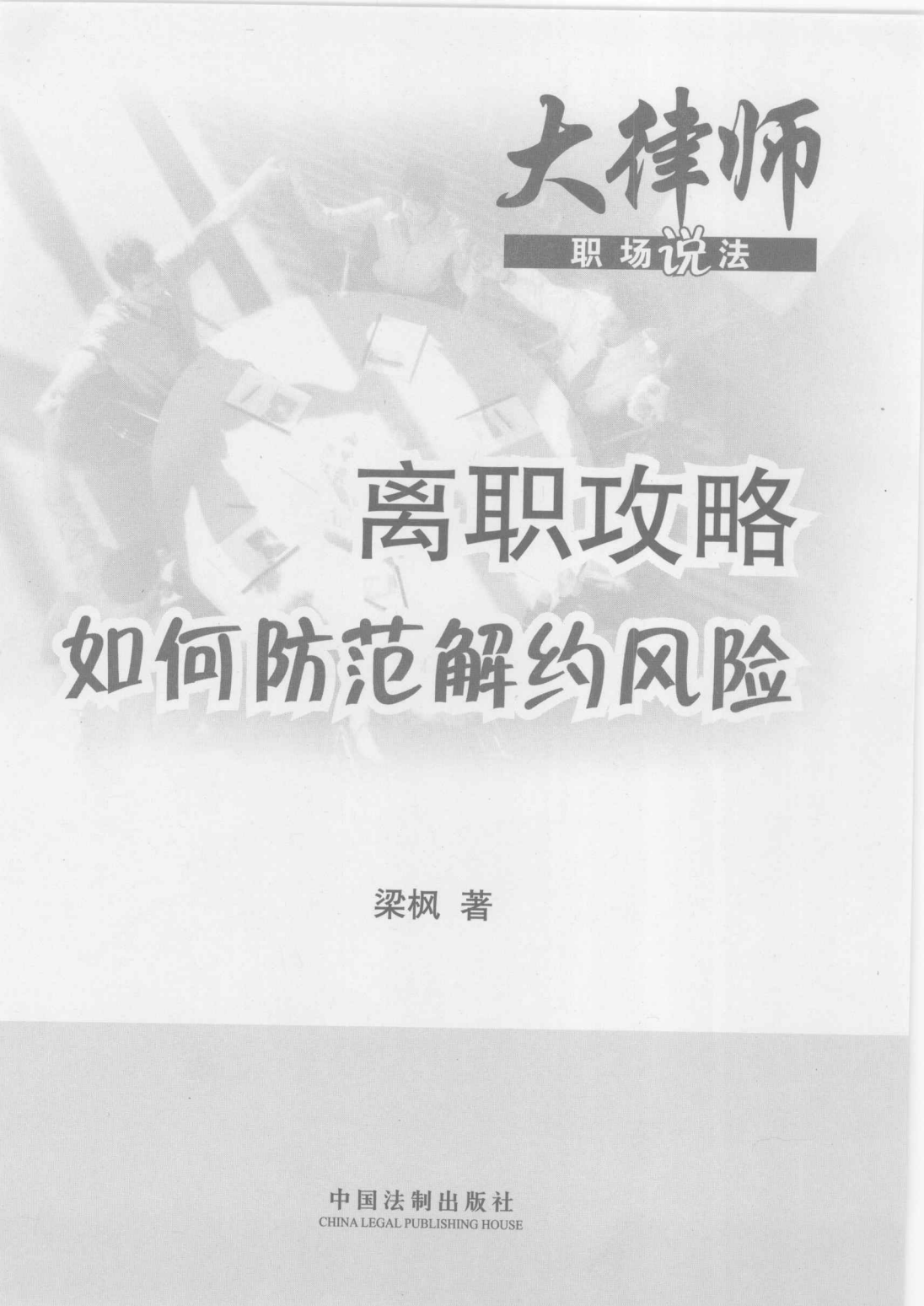
作为职场中人，既然“跳槽”、“离职”不可避免，那么，本书就是所有职场中人的“红宝书”。为切实保障职场权益，阅读本书必将受益匪浅。

梁枫 著

著名劳动法律师、资深人力资源法律讲师

中国法制出版社

CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



大律师

职场说法

离职攻略 如何防范解约风险

梁枫 著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

离职攻略：如何防范解约风险/梁枫著. —北京：中国法制出版社，2008.8

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0328 - 3

I. 离… II. 梁… III. 劳动法 - 基本知识 - 中国
IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 116138 号

离职攻略：如何防范解约风险

LIZHI GONGLUE: RUHE FANGFAN JIEYUE FENGXIAN

著者/梁枫

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/880×1230 毫米 32

版次/2008 年 8 月第 1 版

印张/10.25 字数/227 千

2008 年 8 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0328 - 3

定价：28.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真：66031119

网址：<http://www.zgfs.com>

编辑部电话：66070046

市场营销部电话：66033393

邮购部电话：66033288

● 作者简介 ●



梁枫律师，著名劳动法律师、资深人力资源法律讲师，现为北京东卫律师事务所合伙人。先后就读于中国政法大学、中国社会科学院研究生院，经济法专业法学硕士研究生，德国哥廷根大学访问学者。现任北京人力资源法律网首席律师、北京市劳动和社会保障法学研究会会员、中国人力资源开发研究会会员。梁枫律师在其十多年的职业生涯中，不仅是一名出色的出庭律师和专业

的人力资源法律顾问，同时还是一名深受企业青睐的人力资源法律讲师，长期为企业举行专题法律培训和讲座。

梁枫律师在长期的律师执业过程中，恪守职业道德，敬业高效，不仅以其专业服务最大限度维护了客户经济利益，而且还以其深切的社会责任感参与大量慈善公益事业。中央电视台、《人民日报》、《法制日报》、《中国改革报》、《中国联合商报》、《中国劳动保障报》、《北京青年报》、《中国企业家》、《三月风·中国新闻人物》等媒体曾对梁枫律师进行过专访和报道。《劳动合同法》实施后，梁枫律师应邀长期在《法制晚报》开设“劳动合同法200问”栏目，深受读者喜爱，引起广泛的社会反响。

联系方式：

电话：(010) 65542826 65542827

传真：(010) 65542185

E-mail: openlf@126.com

梁枫律师网: <http://www.liangf.cn>

北京人力资源法律网 <http://www.renliilaw.com.cn>

做一名常态下的职场人

景素奇*

北京的八月,举世瞩目的奥运会正在如火如荼地进行。但对于职场来说,却永远不平静。职场内外,有多少职场中人,因为离职和老东家生出剪不断理还乱的纠纷和恩怨。

非常高兴看到梁枫律师的这本《离职攻略:如何防范解约风险》的出版,面对法律,其中既有对职场人的警示,更有对用人单位的检验考量。

梁枫律师长期从事人力资源的法律研究与实践,积累了丰富的实战案例,因此,便有了本书的出版。颇有争议的《劳动合同法》出台,在社会上激起了层层浪花,这本书是基于《劳动合同法》的前提下,站在职场人士的角度来看问题,以案例的形式启迪如何运用法律的手段维护自身的合法权益。劳动法顾名思义是关于劳动者的法律,但对法律的运用却不是每个劳动者都会的问题,读这本书会有很多收获。

我作为猎头顾问,长期从事高端人才的推荐工作,见到更多的是职场高端人士与雇主的法律纠纷,在这个层面闹起纠纷来,就不是简单的劳动法问题,因为,约束人们的不仅仅只有劳动法,还有其他的法律,而且还有法律以外更多的东西,法律不是劳动者生活的全部。

所以,作为每一名劳动者和用劳动者的组织,都应该学法、知法、懂法,会用法,防患于未然,但不要轻易举起法律的武器,因为举起了武器,等于宣布生活方式进入了战争的状态,我想每一名正常的人谁都不愿意过战争状态的生活。假若碰见了手持武器的人,谁不躲得远远的?!

还是做一名常态下的职场人士,奉行好合好散的基本宗旨,做和谐社会的一份子吧。

*景素奇

2008年8月15日

2008年8月15日

*编者注:著名人力资源专家,长期在《中外管理》杂志开设“职场景点”个人专栏,多所高校客座教授,著有《经理人的权杖》一书,现任北京腾驹达猎头公司董事长、国际人力资源网总裁。

为梁枫《离职攻略》序

几天前,收到梁枫盛情邀请写序的短信。老实说,我很惊叹梁同志的勤奋,或者说不务正业。

四个月前,他推出了据说是企事业单位人力资源管理人员必备的《劳动合同书:拟制·审查·签订》。没想到的是,才四个月的时间,他又推出了新作《离职攻略》,期间还打了几场漂亮的官司。按照我的观念,律师嘛无非伶牙俐齿,整天和司法打交道,和舞文弄墨关系不大。梁枫似乎是个特例,做律师风生水起,对写书也甚是着迷。幸好,他没有写小说之类的纯文学作品,否则,按他的出书速度,很多作家怕是要烦他。你想,跨行业抢饭碗,这事搁谁都会堵得慌。

没有品尝菜肴就对厨师的手工艺品头论足无疑是可耻的。鉴于此,今天我愣是没有出门,猫在家里看梁枫这本新作。

看完已到傍晚时分,更是感叹作者文笔的简练流畅,分析的理性透彻和好脾气但并不啰嗦的评析。放眼职场,大部分人辞职要么瞻前顾后患得患失,要么烦劳不断疑虑重重又无处请教,最后弄得身心疲惫,得不偿失。

好在,有梁枫这种“不务正业”的律师,用他特有的写作热情和令人赞叹的专业知识,为职场中人上了一堂实用有效通俗易懂的法律课,我们才豁然开朗并受益无穷。换句话说,看完这本书,如果我遇到书中的相关问题,首先想到的肯定是火急火燎地给梁枫打电话。

总之,我打算改天去书店买两本《离职攻略》,一本送给我的一个正准备辞职的朋友,我想,这本书对他的帮助是不言而喻的;另外一本,则送给我自己,作为不时之需。

吴怀尧*

2008年8月15日夜

* 编者注:曾任某报封面报道记者,被媒体称为“80后首席记者”;期间因独家制作中国作家富豪榜,闻名海内。2008年推出中国首档个人媒体品牌——文化名家高端访谈《怀尧访谈录》至今。

CONTENTS

第一章 试用期内就离职

——话说试用期内离职的自由与限制

第一节 凭什么说我不符合录用条件 3

1.1 试用期“录用条件”该如何界定 /4

1.2 身体健康状况可否作为“录用条件” /5

1.3 “不符合录用条件”——蓄谋已久的骗局 /7

1.4 是“不符合录用条件”还是“不能胜任工作” /9

第二节 试用期内，想走就走 12

2.1 试用期内辞职：是否需要承担违约责任 /13

2.2 试用期内辞职：是否承担培训费 /14

2.3 试用期内辞职：是否需要赔偿招聘费 /16

第三节 试用期内，为何不得不走

17

- 3.1 员工被迫辞职，单位担责不容逃避 /18
- 3.2 只签试用期合同：搬起石头砸了自己的脚 /20
- 3.3 试用期“八大陷阱”带来的警示 /21

第二章 公司为什么辞退你

——面对被“炒鱿鱼”的权利主张

第一节 什么样的错误让公司无法容忍

29

- 1.1 错误之一：撒谎、欺诈 /30
- 1.2 错误之二：从事第二职业 /31
- 1.3 错误之三：违纪、违章 /33
- 1.4 错误之四：失职、舞弊 /34
- 1.5 错误之五：违法、犯罪 /37

第二节 能不能胜任工作，谁说了算

38

- 2.1 劳动者因患病或非因工负伤被解除劳动合同 /39
- 2.2 劳动者因不能胜任工作被解除劳动合同 /41

第三节 发生意外变动，谁走谁留 45

3.1 什么样的“客观情况”发生变化可以导致劳动合同无法履行 /45

3.2 企业改制带来的纷争 /49

第四节 哪些情况可以阻止公司的辞退计划实施 51

4.1 不能解约情形之一 /52

4.2 不能解约情形之二 /53

4.3 不能解约情形之三 /54

4.3.1 什么是医疗期？医疗期的期限是怎么规定的 /55

4.3.2 员工在医疗期期间可以获得哪些待遇 /56

4.4 不能解约情形之四 /56

4.5 不能解约情形之五 /58

4.6 不能解约情形之六 /59

第三章 为什么被裁掉的是我

——企业经济性裁员中的自我救济

第一节 企业经济性裁员必须符合哪些条件 65

1.1 企业需要进行重整 /66

1.2 企业生产经营发生严重困难 /68

1.3 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整 /69

- 1.4 劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行 /72

第二节 经济性裁员应按照怎样的程序进行 74

- 2.1 “普通裁员”与“经济性裁员”有何不同 /75
- 2.2 决定经济性裁员后如何通知劳动者 /76
- 2.3 经济性裁员是否需要劳动行政部门批准 /80

第三节 裁减名单该如何确定 82

- 3.1 你被列入裁员名单了吗 /83
- 3.2 不能裁的几种人 /87
- 3.3 公司决定不裁员的秘密 /89

第四节 被裁减后还有哪些权利 91

- 4.1 是合法裁员还是非法裁员 /91
- 4.2 被裁减后是否结清工资及支付相应的经济补偿 /93
- 4.3 被裁减后如何被再次录用 /98
- 4.4 几句题外话 /99

第四章 合同终止是否意味着一切都结束了 ——合同终止时的法律权利

第一节 什么情况下合同可以终止 103

- 1.1 因合同到期而终止 /105
- 1.2 因劳动者开始享受基本养老保险待遇而终止 /108
- 1.3 因劳动者死亡、宣告死亡或者宣告失踪而终止 /109
- 1.4 因企业宣告破产而终止 /110
- 1.5 因企业经营期限届满而终止 /111

第二节 什么情况下合同不能终止 113

- 2.1 劳动合同中可否约定终止条件 /114
- 2.2 劳动合同可否依末位淘汰制而终止 /115
- 2.3 劳动合同期满时，出现什么情况时，合同仍然不能终止 /118

第五章 辞职，你想好了吗 ——顺利辞职的完美计划

第一节 主动辞职：如何潇洒地离开 127

- 1.1 辞职，需要设计吗 /127

离职攻略：如何防范解约风险

1.2 如何实施辞职计划 /132

1.2.1 如何写一封漂亮的辞职信？ /132

■ 辞职信 /134

1.2.2 怎样选择理想的辞职时机？ /135

1.2.3 什么样的辞职方式是最合适的？ /136

1.2.4 实施辞职计划过程中的注意事项 /137

1.3 为何会因辞职身陷纠纷 /139

1.4 辞职，如何面对违约赔偿 /143

第二节 被迫辞职：无奈之下的解脱 147

2.1 法有明定：哪些情况下可以随时通知单位辞职 /149

2.2 职场扫描：被迫辞职面面观 /156

第六章 离职手续如何办理

——谨慎行事不留后患

第一节 工作交接·工资结算 165

1.1 工作能否顺利交接 /165

1.2 劳动报酬是否一笔结清 /167

1.3 预期利益是否一并处理完结 /169

第二节 经济补偿·损失赔偿 171

2.1 经济补偿：用人单位→劳动者 /174

2.2 损失赔偿(上): 用人单位→劳动者 /179

2.3 损失赔偿(下): 劳动者→用人单位 /183

第三节 保险·福利·档案

186

3.1 一言难尽的社会保险 /187

3.1.1 养老保险 /188

3.1.2 医疗保险 /189

3.1.3 失业保险 /190

3.1.4 工伤保险 /192

3.1.5 生育保险 /194

3.2 住房公积金 /195

3.3 档案移转的坎坷之路 /200

3.4 爱恨交加的离职证明 /205

■ 离职证明 /206

第七章 离职后是否一了百了

——后合同时期的权利与义务

第一节 离职了, 还要不要保密

211

1.1 保守商业秘密的代价 /212

1.2 竞业限制: 究竟限制了什么 /217

第二节 职场内外的个人隐私保护 221

2.1 中国首例员工封杀令 /221

2.2 可以对离职员工发布“网络通缉令”吗？ /223

第八章 离职冲突不可避免

——解决劳资争议的方案选择

第一节 协商调解：劳资谈判中的学问 229

1.1 自行协商 /229

1.2 内部调解 /231

第二节 劳动仲裁：绕不过去的第一关 234

2.1 劳仲法十大亮点 /234

2.2 认识劳动仲裁 /235

2.3 如何申请劳动仲裁 /237

■ 申诉书 /239

第三节 民事诉讼：法庭上最需要什么 240

3.1 起诉与应诉 /241

- 民事起诉状 /243
- 3.2 一审审理 /246
- 3.3 二审审理 /248
- 民事上诉状 /249
- 3.4 申请执行 /253
- 强制执行申请书 /254
- 3.5 申请再审 /255
- 再审申请书 /255

第四节 行政诉讼：民告官的信心与策略 257

- 4.1 如何打一场“民告官”的官司 /258
 - 4.1.1 了解行政诉讼的基本规定 /258
 - 4.1.2 怎样写一份行政起诉状 /259
- 行政起诉状 /261
- 4.2 如何打赢一场“民告官”的官司 /262

第五节 刑事诉讼：游走在圈套内外的权利 267

- 5.1 祸源之一：敲诈勒索 /268
- 5.2 祸源之二：侵犯商业秘密 /269
- 5.3 祸源之三：贪污 /270

附录

- 中华人民共和国劳动法 /274
- (1994 年 7 月 5 日)

离职攻略：如何防范解约风险

中华人民共和国劳动合同法 /288

(2007年6月29日)

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 /305

(2007年12月29日)

4.1 如何认定“用人单位” /288
4.1.1 劳务派遣单位的认定 /288
4.1.2 劳务派遣单位的认定 /288
4.2 如何认定“用人单位” /288

2.1 附随义务 /288
2.2 附随义务 /288
2.3 附随义务 /288

景棚

1994年7月2日
1994年7月2日

第一章

试用期内就离职

——话说试用期内离职的自由与限制

无论对于用人单位还是劳动者来说，试用期都是考察双方能否建立长期劳动关系的“试金石”。然而，相对于劳动者的辞职自由而言，即使在试用期内，用人单位与劳动者解除劳动合同也需要符合严格、准确的条件才能进行。

离职攻略：如何防范解约风险