

再不靠谱的问题
也有最靠谱的答案

企业HR实用案例速解

北京外企人民调解委员会 编著



说说**入职**那点事儿 **在职**可是个大事儿
离职可别摊上事儿

69个精选小案例，情景对话身临其境，
切中要害精炼解答，轻松快速搞定HR

 中国人民大学出版社

再不靠谱的问题
也有最靠谱的答案

企业HR实用案例速解

北京外企人民调解委员会 编著



中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

再不靠谱的问题也有最靠谱的答案: 企业 HR 实用案例速解/北京外企人民调解委员会编著. —北京: 中国人民大学出版社, 2015. 1

ISBN 978-7-300-20665-3

I. ①再… II. ①北… III. ①企业管理-人力资源管理-劳动法-案例-中国
IV. ①D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 018078 号

再不靠谱的问题也有最靠谱的答案

——企业 HR 实用案例速解

北京外企人民调解委员会 编著

Zaibukaopu de Wenti Yeyou Zuikaopu de Da'an

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)	010-62511770 (质管部)	
	010-82501766 (邮购部)	010-62514148 (门市部)	
	010-62515195 (发行公司)	010-62515275 (盗版举报)	
网 址	http://www.crup.com.cn http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京中印联印务有限公司		
规 格	148 mm×210 mm 32 开本	版 次	2015 年 2 月第 1 版
印 张	8.125 插页 1	印 次	2015 年 2 月第 1 次印刷
字 数	201 000	定 价	25.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

本书编委会

顾问：刘振兴

编委：段耀洲 薛蓓蓓 张 洋 张 婷
张杨松 孙 萌 杨 宁

前 言

这是一本关于劳动法律的轻松读本。

法律有自己的语言和逻辑，因而对于绝大多数非专业人士而言，通常是抽象的、晦涩的和枯燥的。

但在这里，你看到的则是一幕幕轻快与幽默的情景剧。这正是本书的特色。我们把抽象、晦涩和枯燥的法律“翻译”成了日常生活的话语与情境，或是用日常生活的话语与情境注解法律。这会给你一种轻松的阅读体验。

这是一本关于劳动法律的专业读本。

说它专业，是因为这是一本由专门从事劳动法律实践的专业团队写出的职务作品。

在这里，每一幕情景剧都源自于我们曾经处理过的上千件劳动争议中的真实案例。并且，在每一幕情景剧后，都有专业的法律评述与解读。这些评述与解读不仅是对于法律条文的阅读理解，而且是解决实践问题的法律方案与思路。

最后，这是一本关于劳动法律的普及读本。

法律只有存在于人们的心中，才是真正的活的法律。否则，法律只不过是生硬的条文和束之高阁的存在。法律需要一种有效的传播方式，以使人们易于理解与掌握。

我们希望能够通过这种把法律生活化与情景化的尝试，使得劳动法律能够得以更广泛的传播，使更多的读者在轻松阅读的同时把法律的指引留在心中。

目 录

一、说说入职那点事儿	1
相见恨晚别冲动	3
CASE 001 试用期能解除合同吗	3
CASE 002 试用期内辞职, 培训费用的赔偿问题	5
缔约主体要弄清	11
CASE 003 退休返聘员工的合同解除问题	12
CASE 004 外国企业常驻代表机构可否聘用中方 员工	14
CASE 005 非全日制劳动用工应该如何操作	15
CASE 006 退休人员与用人单位应如何签合同	17
CASE 007 在校大学生兼职应适用哪些法律	18
外国友人在北京	27
CASE 008 聘用外籍员工是否适用中国的劳动法律	27
CASE 009 外籍人员在我国工作需要办理就业 许可证	28
CASE 010 外籍人就业证到期或者被吊销后是否必须 解除合同	29
CASE 011 是否应当为外籍人缴纳社会保险	31
规章制度是与非	38
CASE 012 用人单位可否对违纪员工采取罚款的处罚 方式	39
CASE 013 未经民主程序是否意味着规章制度无效	41

CASE 014	员工出庭作证，单位可否算作旷工	42
CASE 015	遇到病假不断的员工怎么办	43

二、在职可是个大事儿

一分辛苦一分财

CASE 016	加班很辛苦，加班费怎么算	54
CASE 017	非全日制用工可以订立口头合同吗	56
CASE 018	特殊工时有加班费吗	57
CASE 019	加班是否有时限	58
CASE 020	加班补休，该休就休	59
CASE 021	在部分公民放假的节日正常工作的，是否 有加班费	60
CASE 022	在部分公民放假的节日加班是否有加班费	62
CASE 023	劳动报酬应为税前还是税后	63
CASE 024	同工同酬学问大	64

我的假期谁做主

CASE 025	员工辞职，未休的年假怎么办	81
CASE 026	员工请了半年无薪事假，可否不安排当年 年假	83

患病就医是权利

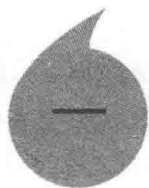
CASE 027	病假谁说了算	89
CASE 028	员工在医疗期满后继续请病假怎么办	91
CASE 029	如何证明员工医疗期满不能从事原工作	93

姐妹妹妹站起来

CASE 030	生育津贴与产假工资是什么关系	101
CASE 031	二胎标准及流产假期间生育津贴怎么 确定	102
CASE 032	孕期病假怎么办	104
CASE 033	境外生育的生育津贴能领吗	105

CASE 034	流产假有什么标准·····	107
CASE 035	因个人原因造成生育津贴无法领取，企业 就已垫付费用可否追偿·····	108
CASE 036	产假期间工资如何发·····	109
CASE 037	哺乳假能集中休吗·····	110
CASE 038	独生子女费当年未领取可否追溯·····	112
CASE 039	放弃领取独生子女费能否休三个月产假·····	114
CASE 040	产检是否应当正常支付工资·····	117
工伤员工伤不起	·····	130
CASE 041	上下班途中机动车事故能否认定工伤·····	131
CASE 042	劳务人员因劳务工作受到损害，应如何 处理·····	132
领完年终奖过大年	·····	140
CASE 043	企业是否有权决定发不发年终奖·····	140
三、离职可别摊上事儿	·····	145
后会无期难再续	·····	147
CASE 044	终止通知能晚发吗·····	148
CASE 045	该不该签无固定期限劳动合同·····	149
CASE 046	企业维持原待遇续签劳动合同，员工不同意 怎么办·····	152
CASE 047	续签劳动合同时约定条件是否有变化，如何 判断·····	153
和平分手益处多	·····	162
CASE 048	解除协议未明示经济补偿金数额是否含税， 税款应如何处理·····	163
CASE 049	协商解除可否约定不支付经济补偿·····	164
CASE 050	协商解除的经济补偿是否有最高标准·····	166
CASE 051	协商解除协议能否提前半年签署·····	167

CASE 052	经济补偿金应当如何计算.....	168
无药可救怎么办	182
CASE 053	体检指标可否作为录用条件.....	183
CASE 054	在外兼职是否属于双重劳动关系.....	185
CASE 055	“严重失职”中“职”的定义是什么	187
CASE 056	请病假是否属于严重违纪.....	190
无可奈何话离愁	201
CASE 057	销售目标的变更是否需经员工重新确认.....	202
CASE 058	假条真伪如何确定.....	205
CASE 059	OFFER LETTER 有怎样的效力	207
该放手时要放手	215
CASE 060	何种情况下工龄应当连续算.....	216
CASE 061	员工因个人原因辞职可否不提前 30 日通知 单位.....	218
CASE 062	“辞职申请”是辞职信吗	220
CASE 063	“被迫辞职”的经济补偿包括 2008 年前的 部分吗.....	223
CASE 064	未签合同是否属于“被迫辞职”的法定 理由.....	224
四、其他问题也是事儿	233
送达之路不平坦	235
CASE 065	签收了邮件可否视为认可了其中的内容.....	235
CASE 066	返岗通知有什么作用.....	236
竞业限制困与惑	242
CASE 067	与员工约定保密义务是否需支付相应费用	243
CASE 068	因培训而约定的服务期限可否与劳动合同 期限不一致.....	245
CASE 069	哪些员工可以约定竞业限制.....	247



说说入职那点事儿

SHUOSHUO RUZHI NADIAN SHIER

员工：

最近真是倒霉透顶，刚被原单位以严重失职为由解除，好不容易找到一份新的工作，结果一个不注意这新单位又以试用期不符合录用条件为由解除了我，是，我在试用期期间工作上有一些失误，但是录用条件在哪啊？我可从来没见过，再说，即便是我在试用期，公司也不能随便解除我啊！

人事：

目前你确实处于试用期，试用期本来就是公司考察你的期间，觉得你不合适，就解除了与你的劳动合同。也不是没有依据，你看试用期内你小错不断的，以后还怎么继续工作下去啊。至于你说的录用条件，当时招聘的时候招聘广告里面都有啊，你不是看了招聘广告才投的简历吗？

- ✎ 试用期内就只是试用一下而已吗
- ✎ 员工离职后又入职且担任同一岗位，能再次约定试用期吗
- ✎ 录用条件怎么体现
- ✎ 试用期内参加培训后即辞职，用人单位能否要求员工支付违约金

CASE 001 试用期能解除合同吗

J: Adam! 有个问题跟你探讨，我朋友的公司最近有个案子，挺有趣的，我觉得咱们也有可能遇到。

A: 嗯，你说吧。

J: 他们公司最近有一个官司，员工诉他们违法解除劳动合同。

A: 他们是依据什么解除的呢？

J: 《劳动合同法》第三十九条呗，试用期不符合录用条件。

A: 哦，据我所知，这个还挺难被证明的，因为录用条件这个评价标准比较主观。

J: 是啊，所以员工就不同意了，但我觉得我朋友他们公司还是挺占理的。

A: 怎么说？

J: 是这样的，他们在试用期的培训结束后呢进行了一次考试，这个员工考试没有及格，他们公司《员工手册》里明确写明了，入职培训后的考试不能够达到 60 分，将被认为是不符合录用条件，公司可以依法解除。

A: 哦，那这个写的算是挺明确的了。

J: 你也觉得是吧，但员工说，他们的培训涉及许多和他自身业务不相关的内容，甚至还有企业着装要求之类的问题，这些都不应当成为对他进行是否符合录用条件评价的依据或参考。也就是这个考试的分数线不应当对所有业务人员都一致，而且他应聘的时候，职位描述也没有这样一个条件。

A: 可是员工签署了员工手册啊，至少应该证明他认可这个规则啊。

J: 我朋友他们公司也是这样说的，但员工手册签的时候就给他们拿了最后一页，也没有逐条说明，所以有重大误解。

A: 哦，那这个案子是挺有趣的，有结果了么？

J: 还没有。

一
家
之
言

依据《劳动合同法》第三十九条，以试用期不符合录用条件为由与员工解除劳动合同，需要对录用条件本身设置的合理性、合法性进行说明，同时对于员工的评价体系，即是否符合录用条件的评价体系应当尽可能减少主观意思表示。

评价工作必须在试用期期间进行，否则在试用期结束后，再对员工进行试用期期间的行为评价时，即便有充分客观的评价体系能够证明员工不符合录用条件，也超过了可以以此为由通知员工解除劳动关系并不支付经济补偿的时限。

CASE 002 试用期内辞职，培训费用的赔偿问题

J: Adam! 今天收到一个刚做完入职培训的新员工的辞职信唉。

A: 哦，这是人家的自由啊。

J: 这个情况比较特殊，他们部门的入职培训都是特训的，在香港，花了部门不少成本呢！所以一开始的时候都签培训协议了。

A: 那就按协议约定的来呗。

J: 协议约定了服务期，也约定了违约责任。

A: 那就让他承担违约责任呗。

J: 但是部门还是更看重这个人，并不是为了那点培训费，想看能不能通过这个培训协议把人留住。

A: 都什么年代了啊，法治社会！培训协议也不是员工的卖身契啊。

J: 我也是这么跟他们讲的啊。而且还有个问题，员工现在不想赔这个违约金，说我们要是想让他赔就去诉他好了。

A: 等等，你刚才说他刚刚参加完入职培训？

J: 对啊。

A: 那应该是还在试用期内吧？

J: 是啊。

A: 那恐怕就难办了，因为如果是试用期内接受培训后辞职，员工是无须向公司赔偿培训费用的。

J: 啊？还有这个规定啊！看来我要学习的还很多啊！

那如果超过试用期，他在接受培训后辞职了，如果他不同意支付违约金，我们可以不同意他辞职吗？

A: 辞职是人家的权利，人家通知到你就意味着生效了，不需要你同意或不同意，你不同意也没用。

J: 那要是遇到耍赖不给违约金的怎么办呢？

A: 那就跟这次员工说的一样咯，走法律途径。

J: 法律途径岂不是很麻烦。

A: 是啊！所以才要把所有培训费用都留好证据，像那种乱开票的肯定不行！

一
家
之
言

根据《劳动合同法》第三十七条，辞职是劳动者的基本权利，是可以基于劳动者的个人意志而实现的单方法律行为，一经发出，到达受送达人即发生法律效力，无须受送达人同意。

试用期期间的培训被认为双方考察对方的一种方式，员工可以据此考量用人单位的企业文化、业务结构、业务方向，用人单位可以通过培训及后续的考试更加深入地考评员工是否符合录用条件，在此期间员工可以提出辞职。

与前述试用期期间的培训不同，非试用期内的培训，用人单位被赋予与员工约定服务期的权利是对用人单位培训费用返还请求权的一种保护，其目的并非限制人身自由、择业自由，试用期的设置是劳动合同缔约双方各自对对方进行考察、衡量，相互磨合的一个阶段。因此，双方任何一方在此阶段认为对方不合适，都可以提出解除。

◇◇◇ 小 结 ◇◇◇

- ∨ 《劳动合同法》第二十一条明确规定，在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。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。由此可见，《劳动合同法》对于试用期内的解除进行了明确规定，试用期也属于劳动合同期，除非发生法定理由，否则是不能随便解除的。
- ∨ 《劳动合同法》第十九条规定了同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。因此严格按照法条理解，不管员工是否离职后又入职，也不管是否从事同一岗位，企业只能与同一员工约定一次试用期。
- ∨ 录用条件应当是明确的和客观的，以便考核，且员工应当知悉，例如有员工的签字确认。
- ∨ 根据《关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》的规定，在试用期内，单位出资（指有支付货币凭证的情况）对职工进行各类技术培训，即使员工提出与单位解除劳动关系，单位也不得要求员工支付该项培训费用。

温馨提示

录用条件应当是具体且明确的，同时录用条件还应当向员工公示过。因此开篇对话中人事提到的招聘广告是否视为录用条件，也应当从这两个方面考虑。

相关规定

CASE 001

《劳动合同法》

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (四) 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；
- (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

CASE 002

《劳动合同法》

第二十二条 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，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

(第三款略)

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

《关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》劳动部办