



职场员工
生存必读书

为每位职场人士
提供全功能的职业导航



乐道 子凡 / 著

工作不满意 你该如何离职

TIPS OF THE RESIGNATION

为什么我面试老是被拒绝呢？为什么领导总对我不满意？为什么我的绩效达不了标？为什么我辛苦加班却没有加班费？为什么我得病却报不了医药费？为什么无缘无故要辞退我？……面对千变万化的职场，面对职业生涯中可能出现的种种问题，你该怎么办？别着急，让资深人力资源专家来为你解疑答惑，活用制度、妙用方法，保护自己、驰骋职场！

北京文畅智悦文化有限公司策划



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

工作不满意你该如何离职 / 乐道, 子凡著. — 武汉: 武汉大学出版社, 2009.4

(职场员工生存必读书)

ISBN 978-7-307-06969-5

I. 工…

Ⅱ. ①乐…②子…

Ⅲ. 劳动法 - 基本知识 - 中国

Ⅳ. D922.55

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第044050号

责任编辑: 龙光桂

审 读: 代君明

责任印制: 人 弋

出 版: 武汉大学出版社

发 行: 武汉大学出版社北京图书策划中心

(电话: 010-63937419 传真: 010-63974946)

印 刷: 北京盛兰兄弟印刷装订有限公司

开 本: 787 × 1092 1/32

印 张: 2

字 数: 35千字

版 次: 2009年4月第1版

印 次: 2009年4月第1次印刷

定 价: 10.00元

版权所有, 盗版必究(举报电话: 010-63978987)

法律支持单位: 北京中恒信律师事务所

(如图书出现印装质量问题, 请与本社北京图书策划中心联系调换)

工作不满意 你该如何离职？

—— 乐道 子凡 / 著 ——



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

【推荐序】

我国为保障劳动者的合法权益，颁布实施了一系列劳动法律法规。然而，受全球金融危机的影响，劳动者的就业形势变得日趋严峻，企业在管理上依旧处于强势地位。面对这种市场环境，劳动者要实现就业和职业发展，尤其是维护自身的合法权益，将面临着巨大的挑战。

为了更好地迎接挑战，劳动者一方面需要具备更强的专业技能、职业素质与从业能力，以及掌握一些自身工作管理技能；另一方面还需要掌握相关的法律法规与政策，以此作为保护自己合法权益的重要手段。那么，劳动者如何能够快速便捷地达到这两个目标呢？

这套“职场员工生存必读书”便是帮助劳动者在职场中保护自我权益并获得职业成功的快速直通车。它涵盖了劳动者职业发展过程中可能会遭遇的各种情况，站在劳动者的角度，以预防劳动争议、运用法律法规和政策保护自身合法权益为底线，以提高劳动者处理职业中各类管理问题的能力为导向，为劳动者提高就业质量，防范职业风险，提供了较为全面的指导与帮助。相信劳动者在本书的帮助下，即使面临金融危机，也能驰骋职场，获得成功！

姜俊禄

金杜律师事务所合伙人

中华全国律师协会劳动法和社会保障法专业委员会主任

【 编者的话 】

今天，我国的就业形式日益严峻。每一位劳动者都可能遇到来自职场中的危机和挑战。那么，我们如何才能顺利开始自己的职业生涯，并且自如应对危机和挑战呢？

国家颁布的法律法规和用人单位内部的规章制度便是我们职业发展的保障。国家已颁布的一系列劳动法律法规是职场规则的底线，也是劳动者处理职业问题，规避职业风险，维护自身合法权益的基础保障；用人单位内部的各项规章制度与管理措施是劳动者具体工作中的职业规则，也是劳动者职业发展的环境。

本套书正是基于国家的劳动法律法规和人力资源管理的理论与实务，针对劳动者在职业生涯中的各个阶段，以及职业管理中可能面临的各项问题，从实用的角度给劳动者以提示和讲解。其目的在于帮助劳动者防范职业风险，维护合法权益，提高职业生存与竞争能力，获得良好的职业发展。

如果把职业比作一场游戏，那么希望每一位劳动者在本书的帮助下，既保障自己的权益不受损害，又能不断增强自己的职业管理能力，从而尽情享受职场游戏的快乐！

（本书在编写过程中，得到朱勇国、杨向东、陈秀珍、杨晶涛、吴国雄、刘一凡等多位专家和专业人士的指导与帮助，在此表示深深谢意！）

谢 强

目录 / CONTENTS

- 006 / 解除劳动合同是怎么回事？
- 009 / 什么情况下，用人单位可以解除劳动合同？
- 013 / 用人单位辞退员工，需要书面通知吗？
- 017 / 员工可以不签收解除劳动合同的书面通知吗？
- 018 / 员工如何确认是因过失而被辞退的？
- 024 / 员工如何面对无过失而被辞退？
- 029 / 什么情况下，员工可以解除劳动合同？
- 031 / 辞职申请是必须提交的吗？
- 033 / 如何写辞职申请？
- 036 / 如何确认用人单位收到辞职申请？
- 037 / 辞职申请需要审批吗？
- 039 / 员工解除劳动合同，需要做好哪些准备？
- 043 / 员工提出辞职后，可否撤回自己的辞职申请？
- 044 / 什么情况下可以终止劳动合同？
- 046 / 员工解除或终止劳动合同需要有哪些手续？
- 048 / 员工应如何进行工作交接？

051 / 女员工怀孕后，用人单位可否解除或终止劳动合同？

055 / 什么情况下，员工要支付违约金？

056 / 用人单位没有提供离职证明怎么办？

058 / 离职是否会影响年终奖或第十三个月的工资？

061 / 离职时，未休的年休假如何处理？

▶ 解除劳动合同是怎么回事？

周一刚上班，刘明的几个同事便被部门经理叫到办公室。部门经理通知他们，由于最近全球的经济衰退，公司经营状况也受到影响，现在需要精简人员，他们几个属于被精简人员之列。也就是说，公司要与他们解除劳动合同。这几个同事突然听到这事有点懵了：解除劳动合同是怎么回事啊？

➡ 专家提示

🔍 TIP1 劳动合同解除的概念

劳动合同解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前中断劳动关系的法律行为。劳动合同的解除分为法定解除和协商解除两种。根据劳动法的规定，劳动合同既可以由用人单位或劳动者单方依法解除，也可以双方协商解除。劳动合同的解除，只对劳动合同的未履行部分发生效力，不涉及已履行的部分。

🔍 TIP2 辞职、辞退和开除

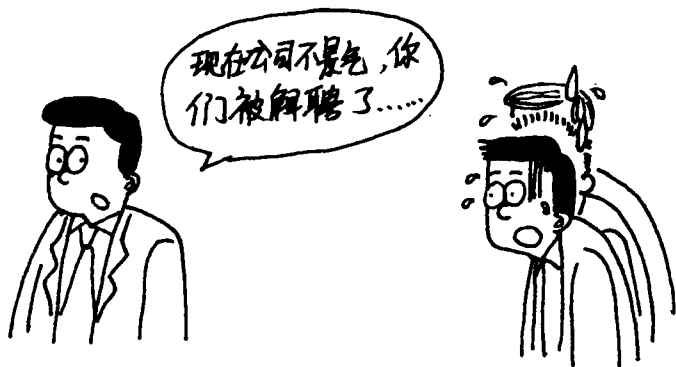
现实中人们常说的辞职、辞退、开除等，都是在计划经济体制下使用的管理名词，是与解除劳动合同相关的传统概念。随着用人单位用工体制改革的深入，这些传统概念逐步失去了应用的管理环境，但是由于人们的使用习惯一时难以

调整，有必要对这些概念进行澄清与区分：

★“辞职”通常有两种说法：一种是指员工在一定条件下申请并被批准辞去所担任的职务并离开原工作单位；另一种是指员工申请并被批准辞去所担任的职务，而不离开原工作单位。解除劳动合同是指劳动合同双方当事人依法提前终止劳动关系。仅就员工与用人单位终止劳动关系而言，第一种辞职和解除劳动合同的目的、后果是相同的，都是与用人单位终止劳动关系的一种方式，但适用对象和运作条件及程序是不同的，主要区别是：

（1）辞职是对尚未实行全员劳动合同制的企业固定工而言，一般适用于原固定工与所在单位终止劳动关系；解除劳动合同是对合同制职工而言，一般适用于订立劳动合同的员工与用人单位终止劳动关系。

（2）辞职要经过员工本人申请，所在单位行政领导同意或任命机关批准；而解除劳动合同既可以由员工与用人单位协商一致同意，也可以由员工依法单方面提出，不经用人



单位同意，还可以由用人单位依法与员工解除劳动合同。此外，如果用人单位存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形，员工可以随时通知用人单位解除劳动合同。

★“辞退”是用人单位在管理过程中表示不再希望员工在本单位工作，与解除劳动关系的做法。“辞退”就相当于用人单位提出解除劳动合同，而不包括员工提出解除劳动合同的情形。

★“开除”一词源于1982年的《企业职工奖惩条例》（现已废止）。原意是对违纪员工的一种最高行政处分。相当于因员工违纪，用人单位单方解除劳动合同。



超级链接

《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （二）未及时足额支付劳动报酬的；
- （三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

▶ 什么情况下，用人单位可以解除劳动合同？

刘明的这几个同事心里对于公司的这个决定非常不满，他们觉得自己又没有犯什么过失，公司怎么能说解除合同就解除合同呢？那么，照他们的想法，只要员工没有犯过失，公司就不可以解除劳动合同，这种想法对吗？在什么情况下，用人单位可以解除劳动合同呢？

专家提示

🔍 TIP1 用人单位不得随意解除劳动合同

用人单位解除劳动合同，意味着员工失去工作，对大部分员工而言，也意味着失去了经济来源，更失去了职业发展的机会。因此，用人单位提出解除劳动合同必须符合国家法律规定，不得随意与员工解除劳动合同。

🔍 TIP2 用人单位可以解除合同的情形

根据《中华人民共和国劳动法实施条例》第十九条的规定，有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

（一）用人单位与劳动者协商一致的；

- (二) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- (四) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (五) 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；
- (六) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (七) 劳动者被依法追究刑事责任的；
- (八) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- (九) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (十) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；
- (十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；
- (十二) 用人单位生产经营发生严重困难的；
- (十三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- (十四) 其他因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的。

TIP3 协商解除劳动合同的情况

针对《中华人民共和国劳动法实施条例》第十九条第一款规定的情形，因用人单位向员工提出解除劳动合同的意向，并与员工协商一致时，依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定，应当向员工支付经济补偿。同时，员工也应出于稳妥考虑，避免后续的一些不可预知的事件发生，与用人单位签订“解除劳动合同协议书”，可以在此协议书中明确解除劳动合同的时间、方式、经济补偿的金额，以及因解除劳动合同彼此应承担的责任与享受的权利。

TIP4 因员工过失解除合同的情况

针对《中华人民共和国劳动法实施条例》第十九条第二、三、四、五、六、七款规定的情形，是依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定。可以理解为因员工存在一定的过失，用人单位可以随时通知劳动者解除劳动合同。

TIP5 提前三十日通知解除合同的情况

针对《中华人民共和国劳动法实施条例》第十九条第八、九、十款规定的情形，是依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定，用人单位需提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。此种情形，属于劳动者本身没有主观过失，但是由于劳动者自身的客观原因或外部环境的变化，用人单位

在履行法定程序、付出相应的成本后，可以单方面提出解除劳动合同。

TIP6 因裁员解除合同的情况

针对《中华人民共和国劳动法实施条例》第十九条第十一、十二、十三、十四款规定的情形，是依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条的规定，用人单位需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。此种情形，属于用人单位的经济性裁员和结构性裁员。也是用人单位在员工无主观过失的情况下的单方面解除劳动合同的一种，只是一次解除劳动合同的人数可能较多。

★经济性裁员是由于市场因素或者企业经营不善，导致经营状况出现严重困难，盈利能力下降，企业面临生存和发展的危机，为降低运营成本，企业被迫通过裁员行为来缓解经营压力。

★结构性裁员是由于企业业务方向、提供产品或服务发生变化而导致内部组织机构的重组、分立、撤销引起的集中裁员。

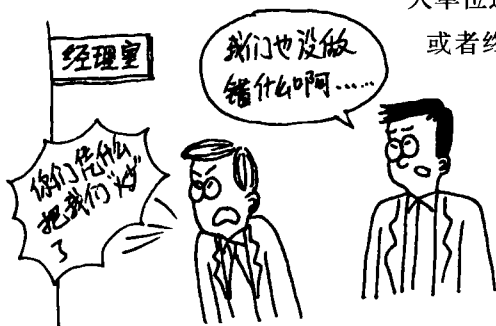
TIP7 认清解除劳动合同的情形

上述十四种情形下，用人单位都可以与员工解除劳动合同，只是必须依照劳动合同法规定的条件、程序进行操作。员工应注意针对自身的情况，是属于哪种情形下被解除劳动合同的？这种情形是否是真实的？单位是否按法定的程序进行了解

除劳动合同的操作?如果针对员工情形不真实或没有足够的证据来说明这种情形的符合法定的单位解除劳动合同的条件,或单位在解除劳动合同的操作程序上未按法定程序办理,都将构成单位违法解除劳动合同,员工可以依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定,维护自己的合法权益。

★《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定,用人单位违反本法规定解除

或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。



► 用人单位辞退员工, 需要书面通知吗?

刘明部门中那几位被辞退的同事沮丧不已, 因为公司的这个决定来得太突然, 一点儿征兆都没有。公司怎么能说不用就不用了呢? 自己的职业发展就这么突然被中断了, 而且还失去了经济来源。那么, 用人单位辞退员工, 需要通过书面形式提前通知员工吗?

专家提示

TIP1 不需要书面通知的情况

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定，在员工有过失的情况下，用人单位可以与员工解除劳动合同。在这种情况下，是员工过失在前，用人单位可根据员工的过失行为，随时通知员工解除劳动合同而且不需要书面通知。

TIP2 确认过失争取留任机会

员工存在过失，而被辞退时，若自己不知道过失在哪里时，可让用人单位明确指出自己的过错，看看自己的过错是否足以符合被辞退的条件。同时也可表示自己的改过诚意，争取通过协商，获得继续留任的机会。

TIP3 需要书面通知的情况

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定，属于员工本身没有主观过失，但是由于员工自身的客观原因或外部环境的变化，用人单位在履行法定程序、付出相应的成本后，可以单方面提出解除劳动合同。但是，用人单位必须提前三十日以书面形式通知员工。

TIP4 程序是否履行，理由是否合理

员工此时被辞退，应看看用人单位是否完全履行了法定的程序，用人单位所说的理由是否有足够的依据。现实中，很多用人单位存在不规范的行为，随意找个理由，便与员工解除劳动合

同。员工应注意用人单位若没有足够的依据或未完全按照法定程序解除劳动合同时，可以提出异议。员工应保留好单位的书面通知，必要时可以申请仲裁，维护自身的合法权益。

TIP5 用人单位裁员需具备的手续

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条的规定，用人单位需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。针对单位裁员的情况，不仅仅需要书面通知，更需要向全体员工说明情况、听取意见，还应向当地劳动行政部门申请备案。这些程序都是必须要履行的。

TIP6 确认书面通知

员工接到用人单位书面解除劳动合同的通知时，应注意通知的内容，如解除劳动合同的理由、解除劳动合同的时间、工作交接的要求等。书面通知作为法定程序，是用人单位的法律行为，应盖有单位的公章和相关负责人的签字以表明其合法性。一般情况下，用人单位会要求员工履行签收的手续，如签字回执。此时，员工应首先注意，发出解除劳动合同通知的单位与自己劳动合同中的用人单位是否一致，还应注意如果该通知中写有解除劳动合同的理由，且这个理由不属实，或员工对此存有异议时，在签收确认时，应予以注明或拒绝签收。