

劳权聚焦

2017

劳动纠纷处理 与权益维护

劳动报社◎编



LAO QUAN JUJIAO

LAODONG JIUFEN CHULI
YU QUANYI WEIHU

 中国工人出版社

LAO QUAN JUJIAO

劳权聚焦

2017

劳动纠纷处理 与权益维护

劳动报社◎编

图书在版编目 (CIP) 数据

劳权聚焦2017: 劳动纠纷处理与权益维护 / 劳动报社编. —

北京: 中国工人出版社, 2017.4

ISBN 978-7-5008-6647-3

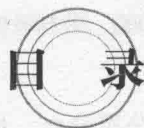
I. ①劳… II. ①劳… III. ①劳动争议—处理—基本知识—中国 IV. ①D922.591

中国版本图书馆CIP数据核字 (2017) 第073109号

劳权聚焦2017: 劳动纠纷处理与权益维护

- 出 版 人 芮宗金
责任编辑 罗荣波
责任校对 孙迺伟
责任印制 栾征宇
出版发行 中国工人出版社
地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120
网 址 <http://www.wp-china.com>
电 话 (010) 62350043 (总编室) (010) 62005039 (出版物流部)
(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)
发行热线 (010) 62004002 (010) 82081553 (传真)
经 销 各地书店
印 刷 北京市密东印刷有限公司
开 本 700毫米×1000毫米 1/16
印 张 22.75
字 数 380千字
版 次 2017年4月第1版 2017年4月第1次印刷
定 价 50.00元
-

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社出版物流部联系更换
版权所有 侵权必究



维权案例

- 员工服务期内被违法解雇，是否要支付违约金 / 003
- 员工学历造假，劳动合同应如何处理 / 005
- 未办理交接擅自离职，公司能否向职工追偿损失 / 007
- 续签合同未能达成一致，单位可否单方终止劳动关系 / 008
- 法定顺延期间是否需要签订书面合同 / 011
- 合同届满日期能否因法定休息日顺延 / 014
- 拒签无固定期限劳动合同，承担违法终止不利后果 / 016
- 劳动者提出辞职后能否反悔撤销辞职 / 018
- 员工存在兼职行为，用人单位能否解除劳动合同 / 020
- 续订劳动合同期限协商不一致，企业是否需要支付经济补偿 / 022
- 合同期限顺延超过十年，是否应签订无固定期限劳动合同 / 024
- 员工病假期间外出旅游，公司能否解除劳动合同 / 026
- 合同期满没续签，未必要付赔偿金 / 028
- 员工不同意加班，企业是否可以违纪解除合同 / 030
- 规章制度与合同约定有异，合同解除如何参照 / 032
- 合同有约定，公司还要给外籍员工赔偿金吗 / 034
- 合同文本内容违法，拒签合同无须担责 / 036
- 停薪留职人员与新用人单位属于劳动关系还是劳务关系 / 038
- 人事经理迟签本人合同能否要求双倍工资 / 040
- 连续签订三次固定期限劳动合同后，单位是否有权终止 / 042
- 用人单位举证不能需要承担的法律后果有哪些 / 044

- 公司分立，员工劳动合同如何认定 / 046
- 公司开除员工，是否应该支付赔偿金 / 048
- 劳动争议处理中，举证责任为何发生转变 / 051
- “网约工”劳动维权的是是非非 / 053
- 工作地点发生变动，员工诉讼请求为何未获支持 / 055
- 怎样判断公司文件是解约通知还是协商要约 / 057
- 劳动者逾期未答复要约，责任应该如何界定 / 059
- 员工全天均在工作场所，如何认定加班工资 / 062
- 计件工资制员工如何计算加班工资 / 065
- 企业只缴纳“三险”，女职工的产假工资如何发放 / 067
- 因病中途下船，远洋船员工资该怎么算 / 069
- 农村户籍的实习生工作因伤致残，伤残赔偿金如何计算 / 071
- 工作场所着火员工自救摔伤是否应当认定为工伤 / 074
- 下班接小孩回家发生交通事故是否应该认定为工伤 / 076
- 工作时间内突发脑出血是否属于工伤 / 078
- 怀孕中流产能否享产假待遇 / 080
- 女职工怀孕请假手续有瑕疵能否被视为旷工 / 082
- 企业未缴社会保险，员工提出辞职可获经济赔偿金吗 / 084
- 未休年休假的报酬是否适用特殊时效 / 086
- 职工享受年休假是否需要用人单位批准 / 088
- 下班后留办公室能否算加班 / 090
- 标准工作时间之外的劳动是否都算加班 / 091
- 判断非全日制用工的必要条件有哪些 / 093
- 实行特殊工时制的前置程序有哪些 / 096
- “客户名单”是否属于商业秘密 / 097
- 公司不付竞业限制补偿，员工可以不履行义务吗 / 100
- 付了违约金，员工是否还要继续履行竞业限制义务 / 101
- 员工不接受岗位调整而不到岗，企业能否视作旷工 / 103
- 企业规章制度没有法律依据，是否具有法律效力 / 105
- 规章制度未经民主程序通过，劳动者能否不守劳动纪律 / 107
- 集体协商期间，员工是否仍需提供劳动义务 / 110
- 员工不胜任工作，公司解除劳动合同为何违法 / 112

用人单位单方要求调岗, 员工是否有权拒绝 / 114

员工未签字, 企业制定的规章制度是否有效 / 116

读者来信



试用期解约单位要担责吗 / 121

我的补偿年限该从何时起算 / 122

单位同意辞职该不该立即办手续 / 123

补签合同引矛盾, 单位怎么办 / 125

企业搬迁员工不随迁, 员工是否应该获得赔偿 / 126

职工不去新单位, 劳动关系怎么办 / 127

职工病休在家算违约吗 / 130

单位终止和解除劳动关系, 如何支付补偿金 / 131

解除员工合同, 谁说了算 / 133

单位解除劳动关系, 员工如何讨要赔偿金 / 134

单位延长试用期, 员工怎么办 / 135

职工不签劳动合同, 单位该怎么办 / 137

这样的调动理由成立吗 / 138

单位试用期解除劳动合同需要理由吗 / 139

单位经营困难, 可否不续签无固定期限劳动合同 / 140

员工出差期间有加班费吗 / 141

企业是否可以先约定试用期再签订劳动合同 / 143

公司扣罚员工工资不超标准就合法吗 / 144

遇节假日, 员工工资可推迟到节后发吗 / 145

扣罚员工工资需要注意哪些问题 / 147

小时工工资如何发 / 149

加班基数如何确定 / 150

职工辞职, 单位可扣工资吗 / 152

上海市工伤人员待遇最新调整内容有哪些 / 153

上班时间患脑梗可以算工伤吗 / 154

员工违章作业受伤, 单位是否可以以不追究折抵工伤待遇 / 155

员工职业病观察期间的工资如何发放 / 157

- 缴费不满一年,生育保险待遇怎么享受 / 158
- 签收终止合同通知后发现怀孕,员工是否能顺延劳动合同 / 159
- 职工是否可以主动放弃缴纳社会保险 / 160
- 员工在关联企业就业,工作年限能否合并计算 / 162
- 灵活就业人员缴费5年后入职单位,能否享受年休假 / 163
- 年休假能否跨年使用 / 164
- 患病职工是否能被立即解除,是否享受补偿金 / 166
- 什么是特殊工时制,私有企业可以不执行年休假规定吗 / 167
- 员工上班着装能不能自由掌握 / 170
- “合并处罚”是否可以 / 171
- “员工严重违纪”怎么认定 / 172
- 解除员工劳动合同征求工会意见,需要满足哪些要点 / 174

记者调查

- 2天的培训竟是“最后一次机会” / 179
- 毕业求职季,遇到这些麻烦怎么办 / 184
- 打第二份工,权益会不会“缩水” / 191
- “大限”已至,劳务派遣员工何去何从 / 197
- 大学生遭遇体罚艰难维权 / 203
- 到了退休年纪,他们为啥领不到退休金 / 210
- 灯光检测员上班一年视力骤降,认定工伤无门 / 215
- 放假不发工资,休息就停社保 / 220
- 飞行员离职比“登天”还难 / 227
- 风险抵押金不能抵消企业责任 / 232
- 教师权益维护须防这些“痛点” / 238
- 蓝领招聘APP:机会多陷阱也多 / 243
- 企业“低缴”社保,为何有员工认同 / 250
- 企业这样支付工资时,你要当心了 / 254
- 他的人事档案材料为啥不翼而飞 / 259

劳权专栏

- “就地开除”还有挽回余地吗 / 267
- 公司切勿“突袭式裁员” / 268
- 企业裁员降薪，需要注意哪些问题 / 270
- 调整员工工作条件需经民主协商 / 272
- 单位不能“任性”变更“冬令时” / 274
- 员工拒交“孝顺金”算违纪吗 / 275
- 弹性工作制，节假日也有加班费 / 277
- 企业发放年终奖，小心多发1元少拿千元 / 278
- 发不发补贴自主权在企业 / 280
- 开除用菜盆洗内衣员工，公司何以被判违法 / 282
- 转发朋友圈引发劳动争议 / 285
- 强制推微信还扣钱，错上加错 / 289
- 工资发放，不能单由公司说了算 / 290
- 年终奖与工资有差别 / 292
- 患上抑郁症，员工可否享受病假待遇 / 294
- 做好事、管闲事，惹出麻烦怎么办 / 297
- 职工旅游受伤，是否属于工伤 / 299
- 被公司宠物伤害，算不算工伤 / 301
- 从28岁快递小哥中暑死亡说开去 / 302
- “阿拉上海女人”的产前假和哺乳假 / 306
- 配偶陪产假，且休且珍惜 / 309
- “探亲假2.0版”，你知道吗 / 313
- 有一种假叫“按事假处理” / 317
- 单位不能要求女职工错峰生育 / 321
- 招聘问生育涉嫌歧视 / 324
- “延迟退休”对我们的生活影响有多大 / 325
- 特殊工种可以提前退休 / 327
- “钓鱼”管理能否收住员工的心 / 328
- 被曝开专车，职工咋应对 / 330
- 雇主有义务预防性骚扰 / 332

禁止办公室恋情，企业管得有点宽 / 333

拒绝“非工作”加班，单位无权进行罚款 / 335

拒绝下跪却遭企业处罚，你该怎么办 / 337

考勤合法，监控侵权 / 338

没收钱是否能免于处罚 / 340

曝光公司隐患，是吃里扒外的行为吗 / 342

奇葩规定，员工有权说“不” / 343

企业违法指挥，员工可以说“不” / 345

企业监控工作电脑算不算侵犯隐私 / 347

企业考核，切勿过头 / 348

实习生无偿加班，不合理 / 349

限定学历不算就业歧视 / 351

员工服务期内被违法解雇，是否要支付违约金

【案情简介】 刘某

2015年3月1日，刘某与某设备租赁有限公司签订了一份为期2年的《劳动合同》，合同约定刘某从事设备租赁业务销售工作，月工资为基本工资（每月5000元）加绩效奖金。刘某入职后，认真履行工作职责，工作表现优秀。

在合同履行期间，刘某因业务需要多次出差，工作认真负责，为公司做出了较大贡献。2016年12月，公司以刘某“严重违反公司规章制度”为由，单方面解除劳动合同。

维权案例

刘某认为，公司在解除劳动合同时，并未提供充分证据证明其“严重违反公司规章制度”，且刘某在合同履行期间表现优秀，公司单方面解除劳动合同属于违法解雇。刘某要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金，并支付其在服务期内的绩效奖金。

公司辩称，刘某在入职时签署了《员工手册》，其中明确规定了“严重违反公司规章制度”的情形，包括“严重失职、营私舞弊、给公司造成重大损失”等。刘某在入职后，曾多次因工作失误被警告，其行为已构成严重违反公司规章制度，公司有权解除劳动合同。

刘某不服公司的决定，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金及绩效奖金。仲裁委员会受理后，依法进行了调解和开庭审理。

在仲裁过程中，刘某提交了其在公司的工作记录、绩效考核表等证据，证明其工作表现优秀。公司则提交了《员工手册》及刘某的违纪记录作为证据。仲裁委员会经过审理，认为刘某的工作表现确实优秀，而公司未能提供充分证据证明刘某存在严重违反规章制度的行为。

最终，仲裁委员会裁决：公司单方面解除劳动合同的行为违法，应支付刘某违法解除劳动合同赔偿金（即经济补偿金的两倍）及刘某在服务期内的绩效奖金。公司不服该裁决，向法院提起诉讼。

法院经审理后认为，刘某在合同履行期间表现优秀，公司单方面解除劳动合同缺乏事实依据，属于违法解雇。根据《劳动合同法》的相关规定，公司应支付刘某违法解除劳动合同赔偿金及绩效奖金。法院最终支持了刘某的诉讼请求。

本案的启示在于，用人单位在解除劳动合同时，必须有充分的事实依据和法律依据，否则将构成违法解雇，并承担相应的法律责任。劳动者在遇到类似情况时，应积极维权，维护自身合法权益。

【法律链接】《劳动合同法》第四十八条：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

【案例评析】

本案涉及用人单位单方解除劳动合同的合法性问题。根据《劳动合同法》的规定，用人单位单方解除劳动合同必须符合法定条件。本案中，公司以刘某“严重违反公司规章制度”为由解除劳动合同，但未能提供充分证据证明刘某存在该行为，因此该解除行为属于违法解雇。法院的判决体现了对劳动者合法权益的保护，也提醒用人单位在解除劳动合同时必须依法依规行事。

第一章 绪论 / 1

第一节 绪论 / 1

第二节 绪论 / 1

第三节 绪论 / 1

第四节 绪论 / 1

第五节 绪论 / 1

第六节 绪论 / 1

第七节 绪论 / 1

第八节 绪论 / 1

第九节 绪论 / 1

第十节 绪论 / 1

第十一章 绪论 / 1

第十二章 绪论 / 1



员工服务期内被违法解雇，是否要支付违约金

□ 案情简介

2014年7月1日，龚某与某劳务派遣有限公司签订了一份为期2年的《劳动合同》，合同约定将龚某派遣至某汽车销售服务有限公司（以下简称销售服务公司），从事服务顾问工作，工资由基本工资、奖金及提成等组成。

在龚某工作期间，销售服务公司出资给龚某提供了一次专项培训，双方签订了一份《培训与服务期协议》。该协议约定：“培训时间从2014年12月17日至2014年12月23日，培训费7000元及差旅费等均由销售服务公司承担。培训结束后，龚某需继续为销售服务公司提供2年的服务，若在服务期内，龚某辞职或因个人原因消极怠工而被辞退的，则龚某需按比例偿还课程费用及其他相关费用。”

2015年5月17日，销售服务公司以龚某在接待客户时存有失职行为，且其在2015年4月的“员工总体满意度考核”中排名倒数第一为由将龚某调岗至保安岗位，并将龚某的月工资调整为当地最低工资标准。龚某对调岗调薪决定表示坚决反对，拒绝到新安排的保安岗位工作，仍在原岗位继续工作。

2015年5月23日，销售服务公司以龚某拒不服从工作安排，属严重违纪为由将龚某退回派遣公司，派遣公司也以相同理由解除了与龚某的劳动合同。同时，销售服务公司要求龚某按照《培训与服务期协议》支付违反服务期协议的违约金5000元，遭到龚某的拒绝。于是，销售服务公司提起劳动仲裁申请，要求龚某支付违约金5000元。龚某认为派遣公司系违法解除劳动合同，无须支付违反服务期协议的违约金，遂在法律规定期限内提起反诉请求，要求派遣公司支付违法解除劳动合同的赔偿金，且销售服务公司对此应承担连带责任。

□ 裁判结果

本案经过劳动人事争议仲裁、法院一审及二审的审理，最终法院认定派遣公司解除劳动合同的行为违法，需要向龚某支付违法解除劳动合同的赔偿金，销售服务公司对此承担连带责任；龚某无须向销售服务公司支付违约金。

□ 律师点评

华诚律师事务所李华平律师指出，本案主要涉及劳动者拒绝调岗调薪被解除劳动合同的合法性，以及服务期协议约定违约金支付情形等焦点问题。

第一，用人单位对调整劳动者工作岗位和劳动报酬的必要性和合理性负有充分举证责任。

用人单位和劳动者在劳动合同中明确约定了工作岗位和劳动报酬等内容，经双方协商一致，可以变更相应内容。根据《劳动合同法》的规定，变更劳动合同内容应采用书面形式进行。但是在实践中，并非所有的劳动合同内容都是通过书面形式进行的，有的是以实际履行的方式来体现双方的口头变更意思表示。当用人单位和劳动者未能就协商变更劳动合同内容达成一致时，用人单位能否单方面对劳动者的工作岗位和劳动报酬进行调整呢？一般而言，用人单位具有用工自主权，可以根据自身生产经营情况，劳动者的工作技能、工作经验、身体状况等因素单方面调整劳动者的工作岗位，并按照新的工作岗位支付相应的劳动报酬。但是，为防止用人单位滥用调岗调薪权力，司法实践中要求用人单位对调整劳动者工作岗位和劳动报酬的必要性和合理性进行充分举证。如举证不能，则用人单位的调岗调薪违法。

本案中，销售服务公司以龚某在接待客户时存在失职行为、在“员工总体满意度考核”中排名倒数第一为由，调整其做保安工作，且调整后的薪水是当地最低工资标准。派遣公司应当对销售服务公司调整龚某工作岗位和劳动报酬的必要性及合理性负举证责任。在诉讼中，法院认定销售服务公司的调岗调薪行为明显违反合理性原则，龚某不服从新岗位安排不属于严重违纪。派遣公司以龚某严重违纪为由解除劳动合同的行为违法，故法院判决派遣公司支付龚某违法解除劳动合同的赔偿金，销售服务公司承担连带赔偿责任。

第二，用人单位违法解除劳动者劳动合同，劳动者不属于违反服务期约定，无须支付违约金。

《劳动合同法》第二十二条规定，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，可以与劳动者订立协议，约定服务期。在劳务派遣三方法律关系中，由于劳动者是在为用工单位提供劳动，因此提供专项培训费用的是用工单位。虽然法律条文中没有明确规定用工单位可以和被派遣劳动者约定服务期和违约金，但是从立法本意来讲，用工单位在提供专项培训和约定服务期及违约金方面，享有与用人单位同等的权利和义务。

销售服务公司与龚某签订了《培训与服务期协议》，系双方真实意思的表示，对双方具有约束力。根据《劳动合同法实施条例》第二十六条的规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金。但是在本案中，龚某属于被派遣公司违法解除劳动合同的情形，不属于严重违纪被依法解除劳动合同的情形，并不符合销售服务公司与龚某的约定，龚某无须向销售服务公司支付违约金。

本文作者王余婷，选自2016年1月6日《劳动报·劳权周刊》

员工学历造假，劳动合同应如何处理

□ 案情简介

2014年3月，某科技有限公司（以下简称公司）刊登广告招聘部门经理，该岗位要求应聘者具有计算机专业硕士以上学历。李某得知信息后前往该公司应聘。应聘时，李某递交了某大学计算机硕士学位证书，经面试，成功应聘。随后，双方签订为期三年的劳动合同。入职后，李某屡屡发生工作失误，引起了公司对其专业能力的怀疑。随后，公司通过有关部门对李某学位证书的真实性进行鉴定。经鉴定，公司发现李某提供的硕士学位证书系伪造。因此，公司于2015年1月书面通知李某解除劳动关系。

公司是否有权因李某伪造学历解除劳动关系？李某认为，虽然其在应聘时提供了虚假学历，但公司是经过面试，认可其专业能力后才决定予以聘用的。且公司当时未对其提供的学位证书进行鉴定，也存在一定过错。其已为公司服务了近一年，公司无权任意与其解除劳动关系。遂向所在区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

公司方认为，李某提供虚假学历应聘属于欺诈行为，公司是在违背真实意愿的情况下与其签订的劳动合同。根据《劳动合同法》第二十六条的规定，该合同应属无效合同。因此，公司有权与其解除劳动关系。

□ 裁判结果

当地劳动人事争议仲裁委员会经审理后认为，公司在发布招聘广告时已

明确告知该岗位要求计算机专业硕士以上学历。李某在明知该岗位要求的情况下，通过提供虚假学位证书的方式成功应聘。李某的行为属于严重欺诈行为，造成公司在违背真实意愿的情形下与其签订劳动合同。该劳动合同应属无效合同，无效合同自始无效。因此，公司在劳动合同无效的情况下与李某解除劳动关系符合法律规定，李某要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求不应得到支持。

□ 律师点评

本案是一起因员工提供虚假学位证书而导致劳动合同无效的案件。诚实信用是订立劳动合同的基本原则之一，本案中，公司明确要求应聘部门经理岗位的应聘者需要具备硕士以上学历，李某通过提供虚假学位证书骗取公司信任，公司也基于该信任订立了劳动合同，有违真实意愿。根据《劳动合同法》第二十六条的规定，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劳动合同无效或者部分无效。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。合同一旦被确认无效，就产生溯及既往的效力，即自合同成立时起就不具法律约束力。因此，李某无权主张要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

劳动合同无效与劳动合同解除存在区别。《劳动合同法》第四章规定了用人单位与劳动者之间合同解除的内容。劳动合同解除包括协商一致解除、劳动者单方解除、用人单位单方解除，用人单位单方解除又包括劳动者过失性解除和无过失性解除。解除是指劳动合同有效成立后在履行过程中，当法定条件具备时，因一方或双方的意思表示，使合同仅向将来消灭的行为。也就是说，解除是建立在劳动合同真实有效的基础上的。而劳动合同无效是指因双方签订劳动合同时意思表示存在瑕疵或者法律规定的其他情形导致合同自始归于无效。两者导致的结果是一致的，即双方之间不再存在劳动关系。

招聘具有专业性要求的人员时，广大用人单位需要对应聘人员提供的学位证书及时进行鉴定，我国已实施高等教育学历证书电子注册制度，单位可以在网上进行查询。有条件的，还可进行背景调查。应聘者也应当本着诚实信用的态度前来应聘，劳动关系是一种存续性的法律关系，纸永远包不住火，欺诈行为总有一天会被公司发现，又何必在自己的职业生涯中留下污点呢？

未办理交接擅自离职，公司能否向职工追偿损失

□ 案情简介

2013年10月25日，A公司与员工张某订立了一份为期两年的劳动合同，张某担任工程师岗位，负责A公司设计安装的工业设备调试工作。订立合同之初，双方合作比较顺利，2015年5月，由于公司负责人调换，原来的企业工作思路发生改变，致使张某感到无法适应。2015年6月21日，在与公司新负责人因工作上的事情发生争执后，张某于次日向公司递交了一份辞职报告，并要求企业立即办理离职手续。公司表示不同意，拒绝当天办理辞职交接手续，要求其30天后办理，并照常上班，完成其目前负责的一个工程项目。张某未予理会，之后再也未上班，更未办理工作交接手续。公司未支付其6月份工资，同时公司为了完成原本由张某负责的工程，无奈花高价临时聘请了一位专业人员完成工作。

2015年8月，A公司向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，要求张某承担临时聘请他人完成工作所支付的费用18000元。张某在收到开庭通知后，随即也向该劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，要求公司支付其6月份工资。仲裁委员会对此进行了合并审理。

□ 裁判结果

仲裁委员会认为，一方面，张某未提前通知便擅自解除与A公司劳动合同的行为违反了相关法律规定，A公司也对自己主张的请求提供了充分的证据材料，基于此，仲裁委员会支持了A公司的请求；另一方面，虽然张某行为违法，但是A公司不支付其工资的行为没有法律依据，所以所欠张某的工资应当补发。

□ 律师点评

红三权律师事务所袁永斌律师认为，本案涉及劳动合同解除以及企业、员工如何规范遵守辞职程序等相关法律问题，对于企业有一定借鉴意义。

对企业来说，规范的员工辞职程序可以避免不必要的法律纠纷，保护企

业的合法权益。根据《劳动合同法》第三十七条的规定，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。第九十条规定，劳动者违反本法规定解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。根据上述法律规定，劳动者要解除劳动关系，需要经过法定程序方能避免不必要的法律纠纷。如果劳动者违反上述规定单方面解除劳动合同，对企业造成损失的，企业完全可以依据有关规定要求劳动者赔偿。但是在实践中，由于用人单位的损失很难量化，外加取证上的困难往往导致该条规定对企业的保护作用大大降低，所以这就要求企业在平时对于证据的获取和保留方面应加以注意。

对劳动者来说，遵守法律规定的辞职程序可以避免不必要的纠纷，对于维护自己的合法权益同样重要。根据《劳动合同法》第三十八条的规定：“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。”根据该条法律规定，如符合上述法律规定，劳动者可以无须向用人单位预告就可通知用人单位解除劳动合同。除上述法律规定的情形外，劳动者要按照《劳动合同法》第三十七条的规定，履行相应的程序，合法解除劳动关系。另外，根据《劳动合同法》第四十六条的规定，劳动者符合该法第三十八条规定解除劳动合同的，可以要求经济赔偿金。

本文作者袁永斌，选自2016年1月20日《劳动报·劳权周刊》

续签合同未能达成一致，单位可否单方终止劳动关系

□ 案情简介

2013年4月21日，焦某进入某钢琴有限公司（以下简称钢琴公司）工