

欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第七十三节

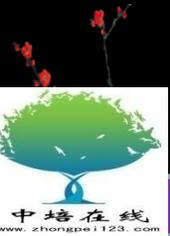
188、企业薪酬调整 法律底线在哪里？

189、加班费可以追溯到几年？



188、企业薪酬调整 法律底线在哪里？

在前两年的国际金融危机下，为了让一些在低谷中挣扎的企业节省生产成本，许多人力资源专家开出了不同的薪酬“药方”。然而，由于薪酬“药方”多以降薪为核心，员工难免士气低落，有的“药方”甚至单纯为了控制人力成本而忽视法律，为另一场危机的到来埋下了伏笔。



188、企业薪酬调整 法律底线在哪里？

有效的薪酬体系既能够为企业留住人才、提振士气，又能够将人力成本置于可控的范围之内。那么，薪酬调整的底线又在哪里呢？



188、企业薪酬调整 法律底线在哪里？

根据《工资支付暂行规定》规定，用人单位在设置工资支付制度的时候，应当通过职工大会、职工代表大会或者其他形式与职工代表协商确定，并告知本单位全体劳动者，同时抄报当地劳动行政部门备案。由此可见，法律在企业决定薪酬方面给予了很大的自主权。



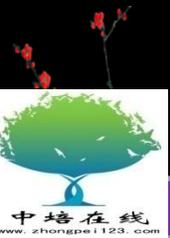
188、企业薪酬调整 法律底线在哪里？

但是法律同时也明确了工资支付项目、工资支付水平、工资支付形式、工资支付对象、工资支付时间以及特殊情况下的工资支付等要素，并要求这些都应该在薪酬体系中有所体现。



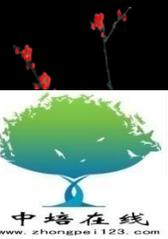
188、企业薪酬调整 法律底线在哪里？

既然如此，那么我们来看法律到底为企业留下了多大空间。就工资支付项目而言，人力资源专家完全可以在激励员工、岗位责任、绩效考核等方面发挥工资的天然优势，设置优化员工的工资类别。在薪酬体系的其他要素中，也处处可以遵循“法不禁止即自由”的理念。



188、企业薪酬调整 法律底线在哪里？

言至于此，很多人会问：法到底禁止了什么？首先，工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。曾经有过案例，由于企业产品滞销就将实物发给员工，这显然是违法的。也许有的企业会用期权来激励员工，但是这同样不能被视为工资。如果除去期权外，员工工资低于最低工资，这也是违法的。



188、企业薪酬调整 法律底线在哪里？

其次，工资除了按照约定的数额发放外，还要按时发放，且每个月至少支付一次。有些企业为了吸引人才而设置了年薪制，但这种情况同样需要每月支付一次工资。

因为年薪制是一种以年为计时单位结算和计发报酬的工资形式，从法律上讲，单位只需在每月支付员工不低于当地最低工资标准的工资，并在年底全部支付约定的工资。



188、企业薪酬调整 法律底线在哪里？

所以，对目前资金周转出现困难的企业，可以在与员工协商的基础上，调整员工工资的支付周期，企业还可以通过承诺在经济形势好转的时候增加工资等方法为企业赢得渡过寒冬的时间。



188、企业薪酬调整 法律底线在哪里？

再其次，企业因为订单严重不足、产能过剩停工、停产造成员工放假待岗（注意，这里的放假不是年休假或其他法定假期），如果待岗在一个月内，那么企业仍然要按照劳动合同约定支付正常工资。如果超过一个月，但是员工提供了正常劳动，那么企业支付的工资不得低于当地的最低工资标准；员工没有提供劳动的，企业就要按照当地的规定给员工支付生活费。



188、企业薪酬调整 法律底线在哪里？

最后，因为企业生产经营困难、经济效益受损，需要减发或延期支付员工工资的情形，法律同样作出了相应规定。根据《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》（原劳部发[1995]226号），企业工资总额可以与经济效益相联系，当经济效益下浮时，工资总额也可随工资下浮，但是支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准。



188、企业薪酬调整 法律底线在哪里？

当然，如果企业仅仅是因为短期困难造成资金周转不灵，而且也不愿意损害员工的忠诚，那么就可以在征得本单位工会同意后，暂时延期支付劳动者工资。至于延期时间的最长限制一般由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据当地情况确定。就目前各地法规来看，多数地区规定延期时间控制在一个月內。



189、加班费可以追溯到几年？

劳动争议中关于员工的追溯时效，因争议事由的不同，时效的计算也有所差别。劳动争议调解仲裁法前，劳动争议的时效为60天，自争议发生之日起60天，员工没有起诉的，视为员工放弃了其申诉权，再提出起诉的，将得不到法律的保护。



189、加班费可以追溯到几年？

新的仲裁时效为1年，劳动关系存续期间拖欠劳动报酬发生争议的，不受1年期的限制（为离职后1年内）。



189、加班费可以追溯到几年？

2008年5月1日劳动争议调解仲裁法开始实施后，该法第二十七条规定将劳动争议时效从6个月延长至1年，而且再次明确劳动关系存续期间拖欠劳动报酬发生争议的，不受1年期的限制，即拖欠劳动报酬的，在劳动关系存续期间没有时效。



189、加班费可以追溯到几年？

基于上述分析，公司在劳动关系存续期间，因加班费计算基数不合法，与员工引起争议的，在法律上，员工可以向公司主张其劳动关系存续期间所有的加班费，无论是3年前的，还是10年前的。



189、加班费可以追溯到几年？

但是，从举证的角度出发，由于《工资支付暂行规定》里要求用人单位对工资支付凭证、考勤凭证仅有两年的保管义务，因此用人单位只须对两年内的工资支付凭证负举证责任。



189、加班费可以追溯到几年？

也就是尽管员工可以向公司主张所有工作年限的加班费，但是，如果员工自己没有近两年之外工作年限期间的加班证明，其超出两年的加班费主张将因为不能提供证据而得不到法律支持。

根据自己从业的司法实践，员工还可以到银行调取历年的工资卡存折记录或自己保留工资条、存折来向仲裁或法庭提供工资支付凭证。

（本节完）



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第七十四节

190、高薪能否能完全代替社保？



190、高薪能否能完全代替社保？

日本至高软件公司高薪聘用了王立到公司做技术工作，在谈到工资待遇时，公司经理李某对王立说：“公司决定每月给你工资五千元，但我们是一家外资企业，除工资外没有其他的福利待遇。养老、医疗保险等问题都由自己解决，公司概不负责。”王立考虑到找工作不容易，工资又比较高，也没有提什么异议。



190、高薪能否能完全代替社保？

几个月后，因种种原因王立被公司辞退，王立不服并到劳动争议仲裁委员会申请仲裁，同时提出公司未给他缴纳社会保险费，侵犯了他的合法权益。但日本至高软件公司称：不缴纳社会保险费是事先讲好的，王立要是不同意，当时可以不干，既然干了，就说明协议已经达成，现在王立无权反悔。



190、高薪能否能完全代替社保？

劳动争议仲裁委员会经审理后认为：社会保险是国家为使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿而建立的社会保障制度，这在《劳动法》和《劳动合同法》中有明确的规定。社会保险是强制性的，即用人单位和劳动者必须依法参加，这一点与商业保险的自愿性不同。



190、高薪能否能完全代替社保？

本案中，不能因为王立默认同意公司不参加社会保险就可以免除公司的责任。因为《劳动法》第七十二条明确规定：用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。这表明，参加社会保险是用人单位和劳动者的共同义务。对于权利，劳动者当然可以放弃，但对于义务则必须履行，无权放弃。



190、高薪能否能完全代替社保？

因此，即使劳动者不想参加社会保险也是不行的。日本至高软件公司以高薪取代职工的社会保险是违反法律规定的，该单位应依法为职工补缴社会保险。

但劳动者不愿交社保个人部分的情况比比皆是。企业怎么办？如果认同劳动者的做法，企业就违法；如果不认同，只能不与劳动者签订劳动合同，即不与招聘者建立劳动关系，不录用他。



190、高薪能否能完全代替社保？

近年来，随着劳动力资源的日益市场化和社会保障体系的逐步建立、健全，劳动者与用人单位之间因社会保险费的缴纳或赔偿问题产生的纠纷不断增多，当此类纠纷被提起诉讼时，人民法院一般均作为劳动争议案件予以受理。



190、高薪能否能完全代替社保？

由于国务院规定从1998年起社会保险实行社会统筹，由各地社会保险经办机构或税务机关负责社会保险费的征收或管理。因此，人民法院判决用人单位为劳动者补办社会保险时，必然涉及到案外人，即通过判决用人单位向社会保险经办机构或税务机关履行缴纳社会保险费的义务以实现劳动者的诉讼请求。



190、高薪能否能完全代替社保？

社会保险纠纷，是指劳动者因用人单位违反法律、法规规定或者劳动合同的约定，不交、少交或迟交社会保险费，或者由此引起损失赔偿而与之发生的纠纷。从法律规定来看，社会保险一般包括养老、医疗、失业、工伤和生育险五种。司法实践中，常见的社会保险纠纷类型有二种：



190、高薪能否能完全代替社保？

第一，不交、少交或迟交社会保险费纠纷。

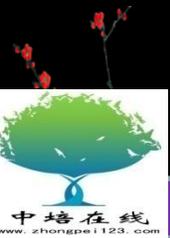
不交一般是指用人单位未依照法律规定或劳动合同约定，未为劳动者缴纳社会保险费的行为；少交是指用人单位虽为劳动者缴纳了社会保险费，但其缴费数额不符合法律法规规定的行为；

迟交是指用人单位未依照法律规定或劳动合同约定的缴费时间参加社会保险，只为劳动者缴纳了最近一段时间社会保险费的行为



190、高薪能否能完全代替社保？

由于参加社会保险是用人单位和劳动者必须履行的一项法律义务，所以，从国家和社会公共利益需要出发，社会保险费实质上属于国家征收范畴，是行政而非司法，由此产生的争议当然属于行政争议。现行的劳动和社会保障法律、法规已明确将社会保险费的缴纳和征收规定为行政机关的一项职责。



190、高薪能否能完全代替社保？

第二，社会保险损失赔偿纠纷。指保险事故发生后，劳动者依照法律、法规的规定，要求用人单位赔偿因其不交、少交或迟交社会保险费的行为所带来的社会保险待遇损失纠纷，司法实践中一般包括工伤损害赔偿纠纷和医疗保险赔偿纠纷。



190、高薪能否能完全代替社保？

《工伤保险条例》第60条规定：“用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的由劳动保障行政部门责令改正；未参加工伤保险期间用人单位职工发生工伤的由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目的标准支付费用。”



190、高薪能否能完全代替社保？

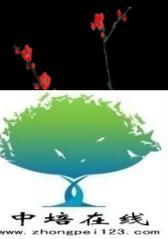
企业不交社会保险固然不对，但有时也存在部分劳动者觉得交劳动保险“没什么用”，因而提出将社会保险直接发给员工，对公司对自己都“赚了”。公司此时应该要明白，任何违反国家法律法规强制性规定的约定都是无效的，不能因此打擦边球而造成诉讼结果的不确定性。



190、高薪能否能完全代替社保？

这是缘由国家现行的社保制度有缺陷造成的。而此缺陷，现已被国务院办公厅2010年12月28日发出的通知所弥补：即国务院转发了人力资源和社会保障部、财政部《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》，还有就是2011年7月1日开始正式实施的《社会保险法》，也弥补了这方面的缺陷。

（本节完）



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第七十五节

191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

员工离职是人力资源管理流程中的最后一个环节，劳动关系最为敏感，劳资双方在离职过程中免不了就劳动关系的若干问题产生争议，因此而诉诸司法机关的也不在少数。为了理清其中的种种疑问和争议点，以下为员工离职中的几大常见问题：



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

问题一：员工提前30日通知用人单位解除劳动合同，用人单位是否可以让其马上走人？

在实践中，经常会出现这样的情形：一旦员工向公司提出辞职，公司就想要这位员工马上走人。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制

让员工马上走人无外乎出于怕员工在生产 and 工作中搞破坏甚至窃取公司的商业秘密或者破坏工作氛围影响，其他员工的正常工作，。有些公司认为员工辞职特别是投向竞争对手就意味着对公司的背叛。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

但无论基于何种原因，如果员工不同意，公司均不可单方的让员工马上走人，双方必须再履行一个月的劳动合同，因为在履行劳动合同中，员工的获益不仅包括劳动报酬和社会保险，还有其工作经验的增加和职业技能的提升等。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

问题二：员工离职，当月工资是必须在离职当日支付还是可以到下个工资支付日再支付？

按照公司的薪酬制度，员工每个月的工资在下个月的5日才能发放。若某员工2009年4月15日离职，那么公司是否可以等到下个月的5日才发放这位离职员工的工资？



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

根据《工资支付暂行规定》第九条之规定，劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。各地的地方立法一般均规定在在解除或者终止合同当日一次性付清劳动者工资，而不得在下一个工资支付日再支付。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

但《江苏省工资支付条例》第十九条规定“应当在劳动关系解除或者终止之日起两个工作日内一次性付清劳动者工资。双方另有约定的除外。”也就是说，在江苏省，关于工资的结算，双方可以进行约定，有约定的从约定，如果没有约定的，用人单位应当在劳动关系解除或者终止之日起两个工作日内一次性付清。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

问题三：协商解除劳动合同，用人单位是否需要支付一个月工资作为代通金？

在实践中，不少用人单位在与员工协商解除劳动合同时，也多给员工一个月工资作为代通金。其实，按照《劳动合同法》的规定，协商解除劳动合同，用人单位不需要提前通知劳动者，因此，也不需要支付一个月工资作为代通金。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

只要协商一致，可以马上解除劳动关系也可以协商劳动合同再履行一段时间后解除，即对于劳动关系的解除点双方可以以约定的的方式进行设定，解除日可以是协商当日，也可以是协商日后的某一天。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

问题四：公司提出动议，协商解除劳动合同，能否协商约定单位只需向员工支付低于法定标准的经济补偿？

不少人都认为，既然是双方协商解除劳动合同，那么经济补偿的标准双方也可以协商。那么劳资双方能否在法定标准之下约定经济补偿标准呢？



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

某员工在公司服务了5年，公司提出与员工解除劳动合同，员工亦同意解除，双方还约定公司只支付3个月工资的经济补偿，员工亦同意接受。后来这位员工反悔，要求公司按照法律规定支付5个月的工资。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

这里需要说明的虽然就劳动合同的是否解除，可以双方协商一致。但就经济补偿的标准，双方的意思自治就要受到一定的限制，如果低于最低标准是无效的。经济补偿其实跟最低工资一样，均属于劳动基准的范畴，就像用人单位与劳动者约定的工资不能低于最低工资标准一样，用人单位向劳动者支付的经济补偿也不得低于最低标准，即使是劳动者同意，也并无法律效力。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

问题五：劳动合同即将到期终止，恰遇员工生病，劳动合同需法定顺延，那么顺延期间公司是否需要与员工签订一份书面的劳动合同？

劳动合同即将到期终止，恰遇员工生病，据《劳动合同法》第四十二条、四十五条之规定，劳动者患病或者非因工负伤，劳动合同应当续延至医疗期满时才能终止。劳动者患病或者非因工负伤，在医疗期内，属于劳动合同法定顺延的情形。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

由于是法定的顺延，即相当于在顺延合同期间，也是在履行劳动合同，双方不需要另行签订书面合同，用人单位也不用承担不签合同双倍工资的法律责任。实践中，如果遇到这种法定顺延的情形，建议用人单位不妨向劳动者发出一份书面的顺延通知，这样也比较有利于避免争议的发生。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

问题六：已经解除或者终止的劳动合同，用人单位是否还需要保存？

某员工找到了新工作，于是向公司提出了书面辞职申请后离职，人事经理也将这位员工的辞职申请、劳动合同和离职证明材料丢进了碎纸机。然而，这位员工发现在新单位工作的工作不如原单位好，一段时间后又要求回原单位工作，由于公司证据，因此，也只好让这位员工重新回公司上班。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

根据《劳动合同法》第五十条之规定，用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。此外是从风险防范的角度考虑，用人单位对此解除或者终止劳动合同的文本也要保存。



191、员工离职中有那几个常见法律风险点要控制？

由于就劳动合同的解除事项的举证责任专属于用人单位，因此本案中，该公司需要举证是这位员工提出辞职的，然而由于证据已经被人事经理丢进了碎纸机，公司又拿不出其他证据证明是这位员工主动提出辞职的，因此，只能乖乖的让这位已经自己提出辞职的员工回来上班。

（本节完）



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第七十六节

192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

企业实施绩效考核的目的通常在于衡量和测评员工在具体岗位中的工作表现，并将考核成绩作为该员工晋升或调整其职位或薪资的依据。所以，在实务中，绩效考核制度通常与岗位管理制度和薪资管理制度相结合而发生作用



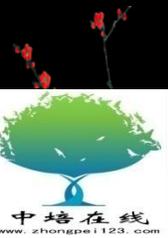
192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

对于岗位管理而言，由于实际经营情况经常发生变化，岗位的相应调整也因此成为必然，并且在特定时期还会变得格外频繁。而根据《劳动合同法》的规定，劳动合同条款的变更需要经由双方协商一致才可以进行。大部分的企业在操作岗位调整事项时往往会自觉非常被动，并且由担心违反劳动法的考虑。



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

通常情况下，企业变更劳动合同应与员工协商一致。但是，法律规定的特殊情况以及制度合同规定或约定的合理情况，企业仍可以单方对员工岗位进行必要的变更。依据绩效考核制度来对员工岗位进行调整，就是企业通常采用的一种做法。



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

《劳动合同法》施行后，上海某跨国公司中国区总部决定与其在华全体雇员订立无固定期限劳动合同。与此同时，还决定实行新的绩效制度和岗位制度，即：将总部管控的销售本部所有经理级别以上的工作职位按照不同的类别和等级分为若干个岗位，



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

而且人岗对应，除总部直接任命的高管人员外，业务副总裁和总监及以下其余岗位的员工均按照两年为一个考核周期，并且根据具体的表现按照考核标准自动产生升降序列，排名第一的管理人员升任业务副总裁，第二至四名则分别担任销售各部的总监，其余考评结果的员工则顺次担任总监和经理职务。

对于考核不合格的员工则采取培训和调岗等后续处理措施。此绩效和岗位制度按照法律规定经过了民主和公示程序。



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

业务副总裁A在此次考核周期中，虽被总部联合考评委员会考评为合格，但其综合考评后绩效总分次于销售一部总监R，按照公司此前发布的绩效考核办法，R将升任业务副总裁，而A则自动调整为销售一部总监



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

A 对此表示异议，并向考评委员会申诉，认为公司经营业绩欠佳是由于公司进入中国时间不长以及整体经济形势不好所引起的，而R作为涉外业务的总监有更多的旧有资源可资利用，所以成绩表现较好。

但考评委员会仍然坚持原有意见。在公司向其下达了职务重置确认书后，A向劳动仲裁提起了申诉。经劳动仲裁和法院两审后，终审判决认定公司的调岗行为具有合理性，没有支持A的请求。



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

这是关于外企高管因调岗引发争议的典型劳动争议案例。这里有两个焦点问题需要讨论：

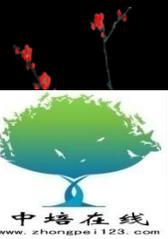
一是绩效和岗位管理制度本身的合理性和有效性问题；

二是给A作出的考核结果是否公平公正？对于第一个问题，本案中该公司进行绩效管理并制订相关规章制度是其行使自主经营权的具体体现，劳动仲裁和两级法院均予以了认可和支持。



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

A作为高级管理人员，对这些制度是有充分而必然的认知的，与此同时他在考核期间还以此制度在多次会议中向团队成员进行过明确说明，以激励其下属更好地工作。可以认为A作为业务副总裁不仅对此项规章制度自己有充分的了解，而且对此项制度的作用和意义也予以认可，所以此项制度对A上有约束的效力。



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

对于第二个问题，案中考评委员会是董事会下属的专门机构，是接受授权代表公司总部行使管理职权，依据公司事先规定的制度进行客观评价，且A也不能举证实体和程序上的严重瑕疵或不公平，所以考评委员会得出的考评结果应属有效。



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

在实务中，绩效考核制度往往并不单独使用，而是与岗位制度、薪资制度紧密结合，共同发挥功能。而在法律的层面上讲，三者之间的良好关联，能有效管控员工又减少法律风险。



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

1. 绩效制度本身的合理性。

依据绩效制度来对员工的岗位和薪资进行调整应属企业正常经营常态，通常不应受到外界及公权力的特别干预。但是，此种绩效、岗位和薪资的制度安排不能造成对员工切身利益的不当影响，也即规章制度本身应具有相当的合理性。比如，依据绩效考评成绩来调整岗位薪资时，应把握对等性和适当性原则，对于员工绩效成绩的微小波动，则宜在岗位和薪资调整中也才小幅处理为佳。



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

2. 要注意劳动合同的约定。

无论是订立无固定期限劳动合同，还是订立固定期限劳动合同，在绩效考核和岗位有效管控的考虑下，对工作岗位或工作内容的约定应采取明确性和灵活性相结合的原则。比如，可以在劳动合同中明确约定，“工作岗位为××，根据公司绩效制度、岗位制度等规章制度可以进行合理适当的调整。”公司还可以视必要时，与员工订立专门的岗位合同或岗位协议。



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

也许用人单位有疑问：公司能不能与员工在劳动合同中约定以后可能涉及的多个工作岗位，以防止以后调岗时的被动而证明自身行为的合理性呢？类似的情况还有，企业在劳动合同中约定多个可能的工作地点，以保障企业调整工作内容和地点的合理性。



192、如何合理合法，让绩效为调岗说话？

应该说，如果企业在劳动合同中明确对工作岗位和地点的变动性予以了明确，而根据企业的实际情况和行业特点其岗位工作性质确有特殊性的，此种约定具有法律上的效力。但需要指出的是，即便是约定了多个岗位和地点，企业也应秉承合理性和适当性的原则进行实际操作和处理。

（本节完）



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第七十七节

196、单位对劳动者还有罚款权吗？

197、末位淘汰属违法吗？



196、单位对劳动者还有罚款权吗？

《企业职工奖惩条例》被废止后，在一些劳动争议案件中，我们不难发现许多劳动者和用人单位对目前单位是否还有罚款权仍然不清楚。一些用人单位仍然沿用过去的做法，动辄对职工实施罚款处罚。但现在，用人单位对劳动者的罚款权已经没有了，而由此引起的劳动争议案件，应该引起用人单位和职工的注意。



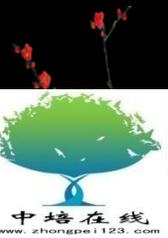
196、单位对劳动者还有罚款权吗？

劳动合同法实施以前，用人单位对劳动者的罚款权来源于 1982年施行的《企业职工奖惩条例》。该《条例》第十一条规定：“对于有下列行为之一的职工，经批评教育不改的，应当分别情况给予行政处分或者经济处罚：



196、单位对劳动者还有罚款权吗？

- (一)违反劳动纪律，经常迟到、早退、旷工、消极怠工，没有完成生产任务或者工作任务的；
- (二)无正当理由不服从工作分配和调动、指挥，或者无理取闹，聚众闹事，打架斗殴，影响生产秩序、工作秩序和社会秩序的；
- (三)玩忽职守，违反技术操作规程和安全规程，或者违章指挥，造成事故，使人民生命、财产遭受损失的；
- (四)工作不负责任，经常生产废品，损坏设备工具，浪费原材料、能源，造成经济损失的；

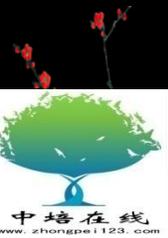


196、单位对劳动者还有罚款权吗？

(五)滥用职权，违反政策法令，违反财经纪律，偷税漏税，截留上缴利润，滥发奖金，挥霍浪费国家资财，损公肥私，使国家和企业在经济上遭受损失的；

(六)有贪污盗窃、投机倒把、走私贩私、行贿受贿、敲诈勒索以及其他违法乱纪行为的；

(七)犯有其他严重错误的”。



196、单位对劳动者还有罚款权吗？

该《条例》第十二条规定：“在给予上述行政处分的同时，可以给予一次性罚款”。为了防止用人单位滥用罚款权，《条例》第十六条同时规定“对职工罚款的金额由企业决定，一般不超过本人月标准工资的百分之二十”。但是，该《条例》已于2008年1月15日被《国务院关于废止部分行政法规的决定》所废止。



196、单位对劳动者还有罚款权吗？

用人单位对劳动者没有了罚款权，但并不是说用人单位对劳动者就没有了劳动管理权。那么，在《企业职工奖惩条例》被废止后，用人单位如何来行使对劳动者的管理权，以体现“奖惩分明”原则，调动劳动者的主观能动性和提高劳动者的工作积极性呢？从以往处理的争议案件上，笔者认为可采取以下措施：



196、单位对劳动者还有罚款权吗？

1、用人单位可以在规章制度中设立“月综合奖或年终奖”，范围可包括出勤、安全、质量、劳动纪律等方面，采用十分制或百分制进行考核。如果劳动者达到规章制度规定的考核要求，则全额享受奖励，否则就按比例或不能享受奖励。



196、单位对劳动者还有罚款权吗？

2、由劳动部印发的《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》的通知中规定“在劳动合同中，双方当事人约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下，用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力”。



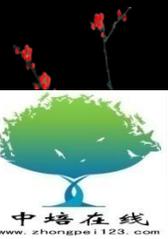
196、单位对劳动者还有罚款权吗？

所以，根据“法不禁止则可行”的原则，用人单位可依法制定科学的劳动定额，在规章制度规定或劳动合同中约定当劳动者超额完成定额时给予奖励，在劳动者没完成定额时，可酌情扣减工资，当然不得低于当地最低工资标准。



196、单位对劳动者还有罚款权吗？

正确使用企业的管理权有益企业发展，社会稳定，否则效果相背。劳动合同法实施后，还没有对企业规章进行修改的单位，应尽快完善管理制度，以适应依法管理的制度需要。



197、末位淘汰属违法吗？

在部分企业在管理过程中，为了加强管理、提高员工的工作积极性，便制定了“末位淘汰”制度，并在与员工签订劳动合同过程中明确约定“末位”是企业与其解除劳动合同的条件之一。“末位淘汰”由于事先在劳动合同中已经约定，是否就表明其是合法的呢？



197、末位淘汰属违法吗？

徐某从事市场营销工作。为了激励从事市场营销的员工，公司在规章制度中明确规定了“末位淘汰”制度。根据考核结果徐某确实属于“末位淘汰”范围。因此公司书面通知徐某，他已经被淘汰，公司将在一个月以后正式与其解除劳动关系。徐某接到辞退通知后表示不服，认为公司的“末位淘汰”制度不合法。



197、末位淘汰属违法吗？

劳动合同法第39、40条规定九种用人单位可以解除劳动合同的情形中，只包括了严重违纪、严重失职、不胜任岗位等情形，并没有符合“末位淘汰”的法律规定。《劳动合同法实施条例》第19条明确规定了用人单位有权解除劳动合同的14种情形，也无“末位淘汰”之规定。



197、末位淘汰属违法吗？

有的单位认为，“末位淘汰”的法律依据是“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”，用人单位可以提前三十日以书面形式通知本人解除劳动合同。那么“末位淘汰”是否属于不胜任岗位工作的情形呢？应当说这是两种完全不同的概念，末位仅仅是一种因为用人单位实行考核排名才会出现的情况，而不能胜任则是因为劳动者的技能不够导致的，二者是不一致的



197、末位淘汰属违法吗？

在若干劳动者的竞争中，可能这些人都胜任工作，但肯定会有一个人处在末位；也可能这些人都不胜任工作，那么即使是处在首位的人，也是不符合工作要求的。因此，我们不能以“不胜任工作”的合法来为“末位淘汰”的违法做掩盖，否则，不仅无法解除劳动合同，反而可能使企业要承担违法解除劳动合同的法律责任风险。



197、单位对劳动者还有罚款权吗？

但这并不意味着企业对处于末位的员工就没有任何办法，只是不能以此为由解除与劳动者的劳动合同。实践中可以将该劳动者调离该工作岗位，或者对该劳动者进行岗位培训，如果经过培训后该员工仍然处于末位，在劳动合同到期后可以不再与其签订劳动合同。如果该员工在工作中同时存在严重失职，导致企业重大损失或严重违反用人单位规章制度等情形的，可以此为由与其解除劳动合同，并不用支付补偿金。

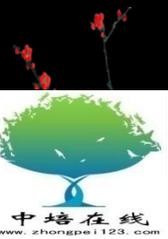


197、单位对劳动者还有罚款权吗？

综上，上诉案件中，徐某公司以徐某考核处于末位而与其解除劳动合同的做法是违法的。如果其确实不胜任工作，也应该为其调岗或者培训，仍不能胜任工作是才能与其解除劳动合同。

用人单位应该对处于末位的劳动者进行培训或者为其调换工作岗位，在经过培训或者调整后，该职工仍不能胜任工作的，用人单位才可以合法地解除劳动合同，避免使单位陷入违法解除劳动合同的风险之中。

（本节完）



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第七十八节

194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

195、合同到期续签，员工不表态怎么办？



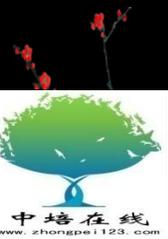
194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

K小姐是一家高新技术公司的人事专员，负责公司招聘、培训及员工关系管理三个模块的工作，3年多的工作时间让她成为公司“老员工”之一。2008年年底，公司几个部门向人力资源总监反映K小姐招聘推荐的人选不是不符合招聘要求，就是未过试用期就擅自离职，给部门工作造成诸多不便，总监也发现K小姐的年末绩效考核成绩连合格都达不到。



194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

基于较长的工作资历，也为了给K小姐多一次考核机会，公司给K小姐安排了为期一个月的培训，但培训后的考核结果依旧不尽如人意。2009年3月10日，公司向K小姐发出了《解除劳动合同通知书》，内容为：因K小姐不胜任工作，经培训仍然不能达到工作要求，公司决定与其解除劳动合同。



194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

同月16日与K小姐私交甚好的前台文员张小姐也无缘由的不辞而别。2009年4月25日公司收到劳动争议仲裁立案通知书，K小姐与张小姐同时向劳动争议仲裁委员会提请劳动仲裁，要求公司向其二人支付未签订劳动合同的双倍工资补偿。



194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

公司历来管理规范，员工入职当日签订劳动合同是公司人事行政部的习惯，自己部门的员工更不例外。但当打开档案柜时却发现两人的劳动合同均不翼而飞，总监顿时明白两人的真正目的所在，开始四处寻找可能存有合同记录的证据。



194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

从张小姐使用的办公电脑中终于找到了蛛丝马迹，在MSN聊天记录中发现了二人谈及K小姐窃取两人劳动合同并以此为由向公司要求双倍工资的企图及时间等内容。即时通讯记录能否作为证据使用？如何防范类似情况的发生成为本案要解决的两个主要问题。



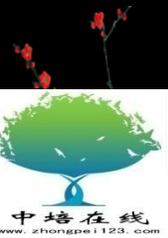
194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

类似MSN、QQ、E-mail这样的即时通讯程序是应用在计算机网络平台上的，利用点对点的协议，能够实现即时的文本、音频和视频交流的一种通信方式，在“聊天”的过程中，所有的聊天内容（包括文字、图片、表情符号、网络特殊语言等）均被保存在聊天记录中。



194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

根据《最高人民法院关于印发检察机关贯彻刑诉法若干问题的意见的通知》，即时通讯记录属于视听资料。因此，聊天记录、电子邮件这样的即时通讯可以作为诉讼争议的证据。但是，对即时通讯证据也有其两难的地方，员工在企业内部使用聊天工具发出的信息都将通过企业自己的路由器出口流入即时通讯工具供应商的服务器。



194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

因此可以通过一定的技术手段进行拦截并有修改的可能，因此，本案中的公司想要让那份交代窃取合同动机、约定实施时间，以及实施窃取合同的聊天记录为公司所用，应当在保证聊天记录没有被更改、删节的前提下，将储存聊天记录的电脑硬盘信息进行公证。



194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

K小姐是公司的人事专员，工作职责就包括所有员工的合同签订及保管。作为负责合同的专员，如果是自己没签订劳动合同或者保管不善丢失，属于严重失职行为；如果是利用职务之便窃取合同，就构成监守自盗的违法行为



194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

聊天记录与K小姐的工作职责、原有劳动合同汇总记录相结合，形成了一个完整的证据链，充分证明了K小姐与公司签订劳动合同，后利用保管合同的职务便利窃取合同，以谋求不正当利益的事实。



194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

人心叵测，防不胜防，作为企业管理者，我们更应重视合同管理的完备和体系化。建立健全劳动合同管理制度；在人事管理人员中设置专门管理劳动合同及其他相关协议的管理人员；在岗位说明书及合同管理制度中明确其工作职责、工作流程；



194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

建立合同管理台帐或者在OA系统中对每位员工的签订细节进行登记并实时更新，都是防范风险的有效措施。在发生管理人员替换时，对合同交接也须格外注意，仔细检查合同数量、内容是否与系统中保存的登记信息相对应，以降低丢失合同的风险，并明确责任人。



194、“没签劳动合同”的人事经理怎么了？

这个发生在HR内部阵营的案例让我们发现，梳理流程、明确职责，对某些关键职能岗位加强监督，降低对文本及个别人员的依赖性等在人力资源管理中都十分重要，每个环节都需投入百分之百的注意，否则最专业、最安全的关口也会产生最危险的后果。



195、合同到期续签 员工不表态怎么办？

问：公司面临员工需要续签劳动合同，但有些员工劳动合同到期后没有继续签订的意向，但也没有离开的想法。当公司主动与其沟通合同续签时，员工却提出要离职，但这些员工在工作上都表现得非常好，也舍不得她们离开公司。怎么样才能更好的处理此类现象？更好的与之建立劳动关系？这种现象有没有侵犯到劳动者或企业的合法权利呢？



195、合同到期续签 员工不表态怎么办？

答：类似员工要么是想要挟贵公司，欲达到与贵公司续签合同时提高待遇之目的；要么是不愿受劳动合同之约束、不愿缴纳个人部分应当承担的社保，达到“鸟人”可随时“起飞”的目的；要么是想利用公司舍不得她们离开公司的心理故意引诱公司违反《劳动合同法》的必须书面签订劳动合同的相关规定，得到双倍月薪的补偿。



195、合同到期续签 员工不表态怎么办？

所以，您说得“但也没有离开的想法，”是您的主观判断，离开还是不离开，取决于公司续签劳动合同时对公司的待遇。这些不正常的心态，一旦双方都想继续这么心照不宣地“拖下去”，将直接导致贵公司严重侵犯劳动者的合法权益，同时公司的合法权益也会遭到侵犯。



195、合同到期续签 员工不表态怎么办？

所以，应该开诚布公地与员工沟通，讲明想续签劳动合同的，公司将给什么待遇，如不能接受的，按法律规定，将终止合同，给予规定的经济补偿。

同时，一定要注意：在《劳动合同法》实施过程中，一些劳动者为了辞职方便故意拒绝和用人单位签订劳动合同；还有一些劳动者认为只要不签订劳动合同，用人单位就要向劳动者给予经济补偿，所以产生拒签劳动合同的现象。

（本节完）



这一节我们就讲到这儿，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业

