

保护权益 · 完美转身

《离职 · 赔偿攻略》



目 录

序言 - 3 -

是离职，也是完美转身 - 4 -

第一步：辞职信怎么写？ - 4 -

第二步：如何与上司面谈？ - 4 -

第三步：如何交接工作？ - 5 -

第四步：人事手续怎么办理？ - 5 -

离职过程经典问题解答 - 5 -

解除劳动合同，你可不能吃亏！ - 7 -

哪些情况下解除劳动合同，单位不需要支付经济补偿金？ - 7 -

一、劳动者单方解除 - 7 -

二、用人单位单方解除（过错性解除） - 7 -

哪些情况下解除劳动合同，单位需要支付经济补偿金？ - 8 -

一、劳动者单方解除 - 8 -

二、用人单位单方解除 - 8 -

三、双方协商 - 9 -

四、劳动合同终止 - 9 -

补偿金、赔偿金、违约金知多少？ - 10 -

一、三者的联系与差别 - 10 -

二、经济补偿金之快速 Q&A - 11 -

三、违约金之快速 Q&A - 11 -

四、赔偿金之快速 Q&A - 12 -

如何分辨简历“造假”还是“修饰”？ - 13 -

一、见光死的“造假” - 13 -

二、“修饰”与“造假”有本质区别 - 13 -

三、劳动法相关：简历造假的严重后果 - 14 -

试用期内你不能忽视的权利 - 15 -

- 一、试用期到底应该多长? - 15 -
- 二、试用期内被辞退了怎么办? - 15 -
- 三、公司可否单方延长试用期? - 16 -
- 四、试用期员工可以享受正式员工的福利吗? - 16 -

签订劳动合同，不入公司“陷阱” - 18 -

- 一、完善的劳动合同须具备的条款 - 18 -
- 二、签订劳动合同时的注意事项 - 18 -
- 三、“合同陷阱”快速问答 - 19 -

劳动合同岂是说变就变! - 20 -

- 一、岗位变更 - 20 -
- 二、工作地点变更 - 21 -
- 三、薪资变更 - 21 -
- 四、劳动合同变更应该注意的问题 - 22 -

结语 - 23 -

关于我们 - 24 -

序 言

当你带着对新东家的期待顺利跳槽的时候，千万不可忽视与老东家的“好聚好散”。离职，并不只是办理离职手续、说一句“再见”那样简单。如何在保护自己权益的同时完美离职，我们给出了一些建议，希望能够给到帮助。

薄薄几页劳动合同功效甚大，那些你始终搞不清的各种金；一份完整的劳动合同有哪些组成部分？劳工合同发生变化，员工只能听之任之吗？简历造假会有何种后果？试用期的权利如何保障？全部答案都会在下文中一一给出答复。

从你离开老东家到进入新公司入职，一路上遇见的权益问题，我们未必都能解决，却希望能够以这本小册子为支持，让你走的更加顺利！

前程无忧网络编辑部
2014 年 2 月

是离职，也是完美转身

当你已经确定自己需要与这个公司分手时，那么给这个“离开”划上圆满的句号吧。很多人会在这个关键时刻，草率行事，在理由上敷衍搪塞。却不料，圈子很窄，消息传递速度很快，没多久就原形毕露，这不仅伤了自己的诚信，还惹恼了旧东家，不堪的传言也随之而来。

这个世界很小，没有一个离职是真的说再见。中国有句俗语：山水也有相逢日，人生何处不相逢？给别人留有余地，也是给自己留下机会。前程无忧职场专家建议，做好以下四步方能完美转身。



第一步：辞职信怎么写？

这是必须也是最基本的一步，辞职信和应聘信一样，都应有一定的格式，而一封合格的辞职信一般必须包括以下内容：离职原因、离职期限、工作的交接、向公司表示感谢的礼貌用语。也可以再加上一些个人的意见和建议，推荐合适的接班人等内容，但措辞和语气一定不能过激，以免白纸黑字上留下对你不利的“案底”。

TIPS: 如果是个人主动离职，辞职信的递交需提前三十天。试用期员工提前三天。



第二步：如何与上司面谈？

首先应该选一个双方都不是很忙的时间与你的上司面谈。其次在面谈开始时有必要感谢公司带给你的成长与帮助，譬如由目前这份工作中获得的经验、从上司身边学到的很多东西、公司对自己的培养教育、上司对自己的种种支持和帮助、公司给自己的较好待遇以及同事们的融洽相处等等。

然后再说你离职的决定。如果你不便说出离职或跳槽的理由，可以表达得圆滑一些。离职面谈要传递的信息是：“我离职是为了自己”而不是其他。不要提及你要走的不必要的细节，你离去是为了自己的最佳利益。与此同时，把你事先准备好的一份简短而又充满温情的辞职信彬彬有礼地送到上司手中。

TIPS: 当下的“回头草”吃不得。当你的上司试图说服你留下来继续为他效力时，婉拒是比较合适的。因为很有可能这个时候上司是尝试拖延时间，以便公司尽快选择新的职员接任你的工作。



第三步：如何交接工作？

仔细认真地做好工作交接，将你良好的职业精神留在旧同事的记忆中。尽己所能完成你手头上余下的工作。告诉同事你在做什么，哪些工作可以在你离职之前完成，哪些工作需要留待新接任职员完成，同时搞好与外界合作伙伴的交接，把接任者介绍给经常联系的业务单位和业务人员是你的责任。

TIPS: 为接任你工作的人留下一份备忘录，让他能够容易接手，并迅速开展工作。



第四步：人事手续怎么办？

当你在这家公司的最后工作日到来时，会有一系列人事手续要办，一般来说是由原公司开出退工单，并将你的档案转出。另外还有你的养老关系和房屋公积金等等也需要一并转移。假如你已经找到了新公司，那么只要将原有的劳动关系转到新公司即可，假如你是待业或者出国等等，那么就必须咨询有关部门后妥善处理，以免将来你需要用到这些关系的时候发生不必要的劳动纠纷。

TIPS: 提前做好年休假计算规划，以免浪费。

离职过程经典问题解答

经典问题 1：提交离职申请上级不批怎么办？

专家答复：如果你是提前 30 天向公司发出辞职申请，相当于依法单方通知解除劳动合同。即使上司不签字批准，你也可以在 30 天以后离开原公司，并要求公司依法办理离职手续。公司不给办相关手续的话，你可以提起劳动争议仲裁，要求公司履行法定义务，并赔偿由此造成的损失。如果员工与公司有未了的经济纠纷，如未归还办公电脑，未归还制服等，公司可以通过仲裁或诉讼等法律途径主张自己的权利，但不能以此限制员工辞职。

经典问题 2：离职申请不满三十天，急着去下家怎么办？

专家答复：可以与公司协商。注意两个方面：第一与上司协商如何尽快完成工作上的交接；第二在与上司确认工作交接时间后，与人事部确认人事手续上的办理时间（这一步也可以通过直属上司来确认）。一般情况下，HR 会对交接工作的时间和其他具体事项统筹兼顾，在尽可能不损害公司利益前提下办理人事交接手续。

经典问题 3：申请主动辞职，员工是否有权在公司答复前撤销申请？

专家答复：《劳动合同法》第 37 条规定：“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。”即劳动者对劳动合同的单方解除权属于一种形成权，劳动者只要提前三十日以书面形式提出，并将书面通知送达给了用人单位，无论用人单位是否同意，均能发生法律效力。

既然辞职申请一经送达即能发生法律效力，就意味着劳动者解除劳动合同的书面通知不可随意撤销。因此，虽然员工递交辞职书时，解除劳动合同的行为还没有实质性完成，但在公司已经收到辞职申请的情况下，除非得到公司的同意，员工无权单方反悔，撤回自己的辞职申请。

解除劳动合同，你可不能吃亏！



哪些情况下解除劳动合同，单位不需要支付经济补偿金？

一、劳动者单方解除

1. **试用期提前 3 天通知：**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。
2. **员工主动辞职：**劳动者提前 30 天以书面形式通知单位解除劳动合同。
3. **合同期满，员工不续订：**劳动合同期满，员工主动提出不续订劳动合同。
4. **协商一致：**劳动者主动提出解除劳动合同，并与单位协商一致。

注意：《劳动合同法》规定，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。但下列两种情形除外（即仅有下列两种情况可以给劳动者设定违约金）：

★ **单位出资培训：**单位出资培训并与接受培训的员工约定服务期后，员工违反服务期约定的，可以设定违约金。

★ **竞业禁止：**劳动者违反竞业限制约定的，可以设定违约金。

二、用人单位单方解除（过错性解除）

1. **员工未能通过试用期：**在试用期间劳动者被证明不符合录用条件的，用人单位可以随时解除劳动合同。
2. **员工的单方面过错：**
 - (1) **违规：**劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
 - (2) **失职：**劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
 - (3) **侍奉二主：**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；
 - (4) **欺诈：**劳动者欺诈、胁迫或者乘人之危，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，致使劳动合同无效的；
 - (5) **刑责：**劳动者被依法追究刑事责任的。

注意：用人单位解除劳动合同的程序要合法！**1.**要获取员工做出严重违规或违纪行为的充分证据。**2.**企业规章制度的订立程序要合法，并且要向劳动者公示，如果规章制度跟劳动法或者劳动合同法或者其他劳动法律法规相冲突，则制度的规定无效。

用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。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，用人单位应当按照解除劳动合同的经济补偿金标准的二倍，向劳动者支付赔偿金。



哪些情况下解除劳动合同，单位需要支付经济补偿金？

一、劳动者单方解除

单位违法：

- ★ 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- ★ 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
- ★ 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- ★ 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；
- ★ 用人单位乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- ★ 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由手段强迫劳动者劳动的；
- ★ 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。
- ★ 用人单位不支付劳动者延长工作时间的工资报酬（即加班费）的；
- ★ 用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

注意：最后两项未及时足额支付劳动报酬的行为，是否以及如何支付经济补偿金在实践中还要区分原因，具体问题具体分析。）

二、用人单位单方解除

1. 非过错性解除：

- ★ 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；
- ★ 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；
- ★ 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。（如公司搬家、转制、业务调整等）

注意：以上解除劳动合同，用人单位须在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（即代通知金）。

2. 裁员：

- ★ 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；
- ★ 用人单位生产经营发生严重困难的；
- ★ 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；
- ★ 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。

注意：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。

三、双方协商：用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

四、劳动合同终止

- ★ 劳动合同期满，企业不续订；
- ★ 用人单位被依法宣告破产的；
- ★ 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；
- ★ 法律、行政法规规定的其它情形。



链接：经济补偿金的支付标准

(1) **按照工作年限计算：**经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

(2) **何为“月工资”：**本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

(3) **经济补偿金有上限：**劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资**三倍的**，向其支付经济补偿的月工资标准按本地区职工月平均工资三倍的数额计算，向其支付经济补偿的年限**最高不超过十二年**。

补偿金、赔偿金、违约金知多少？

对于大多数职场人来说，经济补偿金、赔偿金、违约金似乎就像三胞胎，看着像又好像不像，但是，一旦你将经历离职，那搞清这三个的概念，可以避免自己的权益受损，不管与东家是不是“和平分手”，钱的事情，总是要“算个清楚”的！

经济补偿金、赔偿金、违约金三者的联系与差别

由于这三个概念之间既有联系，又有区别，因此，下方表格仅从劳动合同方面为大家做一个区分：

	经济补偿金	赔偿金	违约金
责任主体	用人单位	劳动合同双方	劳动合同双方
特性	补偿性	惩罚性	没有约定就没有违约金
发生情形	用人单位单方解除劳动合同或者合同正常终止	合同双方中任一方违反合同约定或因己的故意或过失，给对方造成实际损失	培训服务期中的约定或竞业限制中的约定
计算依据	月平均工资以及在本单位的工作年限	1、实际损失 2、经济补偿金	培训违约金不得超过培训费； 竞业禁止违约金不能过分高于给用人单位造成的损失
计算方式	按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准；6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，按半个月工资计算（参照《劳动合同法》第四十七条）	用人单位违反《劳动合同法》规定解除劳动合同的，应当依照《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金	约定的违约金低于实际损失的，当事人可以请求人民法院或仲裁机构予以增加，约定的违约金过分高于造成的损失，当事人可以请求人民法院或仲裁机构予以适当减少

经济补偿金之快速 Q&A

Q：高工资员工的经济补偿金是否有上限？

A：劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。（月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资）

Q：哪些不能列入经济补偿金基数的范围？

A：（1）社会保险福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等；（2）劳动保护费用，如工作服、解毒剂、清凉饮料费用等；（3）按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

违约金之快速 Q&A

Q：公司曾出资给予过培训，并且签过培训协议，在离职后，要把这笔培训费用还给公司吗？

A：如劳动者与公司订有培训协议，约定服务期和违约金，离职时应赔偿公司，但违约金的数额最高不得超过公司实际提供的培训费用。《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。”

Q：与公司签过竞业禁止协议，向公司提出辞职后被要求我赔偿违约金，并且告知以后再也不能进入同行业工作。公司可以这样做吗？

A：如公司并未在竞业限制期限内给予经济补偿，那就不用赔偿公司所谓的违约金。并且，竞业限制的期限不得超过二年。《劳动合同法》第二十三条：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。第二十四条：“……在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。”



Q：哪些情形用人单位需要支付赔偿金？

A：（1）用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的；（2）由于用人单位的原因订立无效劳动合同，或订立部分无效劳动合同的；（3）用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的；（4）用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

Q：具体的赔偿金计算方式是怎样的？

A：（1）造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入 25%的赔偿费用；（2）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；（3）造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用 25%的赔偿费用；（4）造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用 25%的赔偿费用；（5）劳动合同约定的其他赔偿费用。

如何分辨简历“造假”还是“修饰”？

很多求职者都知道，简历要写的生动、精彩但不能夸夸其谈、胡编乱造。但是知道是一回事，自己遵守与否又是另外一回事。部分求职者为了吸引 HR 的注意，往往会在简历上进行“改造”。但是这世界上没有不透风的墙，更没有包得住火的纸，一时的欺骗就像是埋了一颗定时炸弹，一旦被引爆，那后果就只能由自己负责了。因此，对于求职者来说，哪些地方的“改造”是不被允许的呢？而又有哪里是可以适当“修饰”的呢？且听我慢慢道来。



一、见光死的“造假”

许多 HR 对求职者的第一印象来自于其递交的简历。然而，简历也面临着信息歪曲问题。前程无忧论坛“HR 聚会所”曾就“这些‘简历欺骗’指标，你经历过吗？”展开调查，数据显示，受访者中超过半数的 HR 表示“经历过从业时间及技能与经历的造假”。当谈及遭遇此类情况会怎样处理时，大部分 HR 表示“会拒绝求职者的求职申请”。

业内人士指出，由于企业的“警惕性”越来越高，在简历上使用欺骗手段的风险越来越大。尤其是外企，是通过严格的笔试和面试来选拔人才，简历写得再好，如果不能通过考试，也只是枉费心机。一旦露了马脚，那求职者失去的不仅是一次就业机会，还有做人的信誉。试想一个在社会上作假的人，企业怎么可以相信他的人品。

简历注水关系到社会诚信制度的建立和毕业生个人以什么样的姿态走入社会问题。假简历无疑违背了为人处事的诚信原则，事情败露，只能遭到用人单位抛弃和拒绝，对自己的职业生涯发展也不利。



二、“修饰”与“造假”有本质区别

前程无忧曾经针对 HR 做过调查：“你能容许应聘者的简历有多大水分”？有 HR 表示，要看一下水分出在哪里，有的水分是夸大，有的是失真，对于最基本的情况，比如说学历、工作经历等，必须是真实的，但是对于在能力方面的夸大其词，简历中的描述很难做到百分之百的准确，比如前程无忧论坛某位网友曾经对工作经验中是该如实写“1 年 8 个月还是 2 年”而纠结。不管怎样，简历掺假和适当修饰还是有本质的区别的，在此，前程无忧提醒各位求职者，



三、劳动法相关：简历造假的严重后果

《劳动合同法》第八条有规定：“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。” 知识技能、学历这些判断是否胜任的信息如有虚假，属于求职者以欺骗的手段影响用人单位录用决定，这构成劳动合同无效。一旦查实，用人单位可以立即解除劳动合同，不支付任何的经济补偿金。

而家庭住址、家庭成员这些档案资料信息，如有虚假，并不直接影响用人单位录用决定。有些单位可能会关注员工的家庭住址，通过住得远近来预测其工作稳定性。但是家的远近对稳定性的影响是无法量化判断的，同时还会受到交通工具等其他因素的干扰，显然这不会是用人单位招聘员工的决定性因素，仅仅会作参考使用。如果求职者提供虚假家庭住址，骗得单位的录用，其后果不会导致劳动合同无效那么严重，但他应该承担由此造成的责任——上下班非常辛苦。因此发生迟到早退，单位便有权按照规章制度惩罚。同样，如果婚姻和生育状况有虚假，那员工未来真要请晚婚假时，单位便能以员工已结过婚为由，拒绝给予晚婚假。因为员工自己入职已向公司申报过自己已婚的状况，再结婚属于非首次，不能再享受晚婚假了。

所以，如果你真的希望以此方式获得一份工作，并且这一行为并不构成违法，相信单位暂时也没直接途径可以查得到这些信息的真实性。但是当你进入这家单位后，有一天你的上司知道你入职时给予的这些信息虚假时，你的升职加薪，未来的职业发展，不可避免地会受到影响。这其中的得失，只能由你自己来衡量了。



试用期内不能忽视的权利

尽管试用期是用工双方相互考察的阶段，但是在“僧多粥少”的求职市场上，在竞争激烈的职场上，员工才是那个真正被考察的对象。好像重来都是企业在说：“你的试用期不通过，我们不能录用你”；少有员工对企业说：“不好意思，我们好像不太合适”。于是，在这种关系中，员工就不得变得小心翼翼，甚至是唯唯诺诺，生怕在试用期结束后，被贴上了“不合格”的标签。

其实，只要你和企业签订了劳动合同，你就享受《劳动合同法》所赋予你的权利，那些该你拿的钱，你必须享有的福利，都是法律赋予你的，企业是不能剥夺的。所以，跟随我们来了解一下，试用期内你可以享受哪些权利吧。

一、试用期到底应该多长？

根据《劳动合同法》第十九条规定：“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。”



前程无忧专家：根据前程无忧曾做过的试用期内职场人生存状态的调查数据显示，有28.0%的受访者最近一次的实际试用期时长超过了《劳动合同法》的相应规定。具体计算试用期，还是要依据所签订的劳动合同期限来设定。《劳动合同法》第十九条规定中的“以上”包含本数，“不满”不包含本数。即，若是劳动合同期限为一年的，试用期可约定为二个月，但不能超过二个月。需要注意的是，“以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。”还要注意的，试用期应包含在劳动合同期限内。劳动合同仅仅约定试用期的，则试用期不成立，该期限应计为劳动合同期限。

二、试用期内被辞退了怎么办？

根据《劳动合同法》第二十一条规定：“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。”

注：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。”

第四十条第一项：“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。”

第四十条第二项：“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。”



前程无忧专家：用人单位可解除劳动合同的条件是“必须举证证明劳动者在试用期间不符合录用条件。”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。在这种情况下，用人单位解除劳动合同无须支付经济补偿金。如果用人单位没有证据证明劳动者在试用期间不符合录用条件的话，就不能解除劳动合同。

到底怎么样才是“不符合录用条件”？在签订劳动合同时，企业若没有向求职者明确公示求职者所在岗位存在着哪些情况或条件符合解除合约的未录用条件，那么企业则不能以“不符合条件”为由随意解除合同。若企业违反相关规定，求职者可携相关有效的证据至有关部门进行申诉，并获得补偿金。

用人单位若单方提出解除合同，或者企业本身经济性裁员等重大变动而辞退试用期员工的话，用人单位需要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。

三、公司可否单方延长试用期？

《劳动合同法》规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。但是，该法又说双方协商一致可以变更劳动合同。所以绝对不可以延长试用期的观点，是不对的。用工双方可以通过协商一致变更劳动合同的方式变更试用期。当然延长后的试用期总共不能超过《劳动合同法》规定的上限：三年的劳动合同最多可以设立六个月的试用期。

四、试用期员工可以享受正式员工的福利吗？

根据前程无忧论坛（bbs.51job.com）调查结果：18.75%的网友认为试用期员工不能享受正式员工的福利，58.33%的网友觉得试用期员工不得享受这样的做法不符合劳动法，22.92%的网友表示根本搞不清楚这个问题。



前程无忧专家：员工福利分为两类：一类是法定福利，如社会保障、带薪年假；一类是非法定福利，如奖励旅游、节日补贴。法定福利是依照国家的法律法规给予的。如果

国家的法律法规中规定试用期内不给的，则单位可以不给，也可以给，主动权在单位手中；如果国家的法律法规中没有提到试用期内是否给，则默认试用期与正式员工一样，单位必须给予。

单位必须给予的是：法定福利，如社保、带薪年假、最低工资标准、同工同酬等。

社会保险是重要的法定福利。有些单位和员工说，试用期内不缴社保，试用期过后，一次性补缴。这种做法听上去似乎有道理：虽然试用期内不缴，但是试用期转正后会补缴，似乎待遇没损失。但是一旦试用期内单位认为员工不符合录用条件解除了劳动合同，此时矛盾就产生了。其实，社会保险作为法定福利，试用期内必须缴纳。试用期没做完就离职的员工，在试用期的社会保险仍然应当缴纳。

注意：即使没有转正，单位也要在试用期内替员工缴纳社会保险。对于单位来说，试用期内缴纳社会保险可以免除自己的风险。如果单位为了省事，单位没有依法缴纳社会保险的话，员工一旦发生工伤或疾病治疗，所有由工伤保险和医疗保险承担的费用，由公司赔偿。所以转正后再补交的方式是不合法的。即使没有转正，试用期的社会保险也是要交的。

对于非法定福利来说，单位的自由度很大。非法定福利的依据来自于单位的规章制度，或者与劳动者签署的劳动合同。这些书面文件中假设作出了规定，没有排除试用期员工，那单位应当将这些福利一视同仁地给予试用期内的员工。

而现实中很多问题产生于，发放的福利没有任何的书面文字，只是按照老板的意思发放，或者已形成内部惯例，恐怕试用期员工很难要求单位给予同等待遇。

签订劳动合同，不入公司“陷阱”

众所周知，一份完善的劳动合同能保护员工和用人单位的合法权益，但是往往有些企业为了“少吃亏多牟利”，让员工签订不符合劳动法规定的合同，这让许多不熟悉劳动法的新人失去了应有的权益保障。因此，求职者在同企业签订劳动合同之前应该先熟悉一些必要的劳动法知识，例如怎样的劳动合同才是完善的？签订劳动合同时要注意哪些事项等。



一、完善的劳动合同须具备的条款

《劳动合同法》第十七条规定：“劳动合同应当具备以下条款：

- （一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- （二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- （三）劳动合同期限；
- （四）工作内容和工作地点；
- （五）工作时间和休息休假；
- （六）劳动报酬；
- （七）社会保险；
- （八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- （九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。”



二、签订劳动合同时的注意事项

注意：空白（留白）的劳动合同无效；无雇佣双方的签字盖章的劳动合同无效；劳动合同须一式两份，一份给单位留档，一份供个人保存。

劳动合同需要经用工双方签字盖章方可生效。但是无论用人单位还是员工，都必须当心未签字盖章的劳动合同在对方手中是否就可以变成已签字盖章。举例来说，有些员工在入职时签了劳动合同，但是单位没有盖章。他以为不算签署。但是单位拿了自己那份后，随时随地可以盖章。即使员工本人那份始终没有单位盖章，也不影响合同在单位手上生效。

《劳动合同法》第十六条规定，劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。所以用人单位应该做好劳动合同交付的签收手续。

“合同陷阱” 快速问答

Q：签完劳动合同后，公司迟迟不把盖完章的劳动合同给员工，怎么办？

A：“公说公有理，婆说婆有理”，没有“卖身契”，理就肯定不在你。所以当求职者遇到此类情况时，不要怕麻烦，应及时向 HR 提出申请，要求尽快拿到合同。万一哪天老板拖欠你工资或者不缴社保，你都没有证据拿去说理，当了免费劳动力不说，还连个“志愿者”的美名都没有，岂不太冤了。

Q：签订合同时发现合同上的公司名称与应聘时的不同，怎么办？

A：由于存在经营税收优惠差异，现在有不少公司在经营品牌时会设立多个实体经营机构。当求职者遇到应聘单位的名称和签署劳动合同的单位的名称不一致的情况，要仔细问清两个单位之间的关系。如果是一个系统内的单位还好，万一遇到劳务派遣，求职者则要重新考虑这份工作对自己所带来的收益了。不过，有些单位是全员劳务派遣的，遇见此类情况，求职者恐怕也没有回旋的余地，只得签署了。

Q：签订合同时，企业向我收取报名、押金、培训费用等，是否要支付？

A：《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。即使企业要求员工进行培训，也是由用人单位进行缴费的带薪培训。因此一旦企业要求求职者缴纳费用，说明该企业存在诈骗的可能，至少不是正规企业。

劳动合同岂是说变就变！

员工和用人单位一旦签订劳动合同，就如同板上钉钉，再也不能更改了吗？答案当然是否定的。形势时时在变化，当用人单位和员工双方已无法就原来的劳动合同达成一致，变更合同就应运而生。在这种情况下，用人单位方面要求变更劳动合同，员工就只有低头接受的份吗？答案当然也是否定的。

事实上，影响劳动合同变更的原因除了客观因素（如自然灾害等不可抗力）、订立劳动合同所依据的法律、法规已经修改或者废止之外，更为常见的还是用人单位和劳动者个人的原因，而其中，大家最熟悉的还是用人单位方面的原因。因此，本文重点将以下三种劳动合同变更的情况为例，希望能给到一些帮助。

什么是劳动合同变更？

劳动合同的变更是指劳动合同依法订立后，在合同尚未履行或者尚未履行完毕之前，经用人单位和劳动者双方当事人协商同意，对劳动合同内容作部分修改、补充或者删减的法律行为。劳动合同的变更是原劳动合同的派生，是双方已存在的劳动权利义务关系的发展。



一、岗位变更

劳动合同的必备条款对于岗位、工作时间、工作地点有约定，变更任何部分都需要实际履行中的双方同意。前程无忧论坛网友“maggieabcd”分享了自己的经历，一定程度上反映了岗位变更的典型性：

与公司的劳动合同尚未到期，我入职以来一直是在同一个部门的办公室做文员的工作。公司最近决定将一些办公室人员调到车间工作，这工作需要上“三班”，我不想去。关键在我的劳动合同中没有明确的岗位，只有工作部门。虽然部门里有很多岗位，但合同中没有明确说明做哪个职位。不知道公司这样的做法，我是否可以拒绝？



前程无忧专家建议：在这个案例中，劳动合同的必备条款虽然没有经过双方书面的

确认，但实际履行的双方肯定会产生一个默认的约定。员工进公司后做了2年的办公室文员，那她的意识必然认为自己是文员岗位，同时在公司内部管理体系中肯定也是登记为文员的。如此一来，否定双方对文员岗位的合意，而去追究劳动合同的约定，不符合生活实践惯例。假设单位把这个文员调整去做清洁工，当然缺乏充分合理性，除非员工本人同意，否则很难因为劳动合同无约定就被认可。

根据《劳动合同法》第四十条规定，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，用人单位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。通过这种方式解除，单位要根据第四十七条的规定支付员工经济补偿金。

而从“maggieabcd”的描述来看，单位尚没有足够理由表明存在客观情况发生重大变化，所以先拒绝单位的调整是明智的，同时注意不要随意不去原工作点上班，或是自己主动辞职。



二、工作地点变更

与上述岗位变更中的案例有相似之处，前程无忧网友“gaif”的劳动合同变更是这样的情况：

我在一家总公司在广州，工作地点设在北京的分公司工作。上周五经理找我谈，说要去广州工作，我没有同意。这周经理让我离职，还回复说，我这样的情况算不服从调动，不会给我赔偿。我的劳动合同上写的工作地点是“中国大陆”，这样调离工作地点属于劳动合同变更吗？公司说的不给赔偿，合法吗？

网友“gaif”的劳动合同必备条款也没有明确指定，而是模糊了工作地点的范围，从而给用心不良的公司钻了漏洞。



前程无忧专家建议：《劳动合同法》规定，劳动合同中必须约定工作地点。这一规定的目的是明确双方的劳动关系履行地，避免双方对工作地点的理解不一致所产生的矛盾。网友“gaif”的劳动合同上约定的工作地点是中国大陆，这是不明确的约定方式。遇见这种情况，可以以实际履行的地点为你的工作地点，所以公司要把你调至广州，属于变更劳动合同，应该得到你的同意。而且公司所说不服从调动不给赔偿的说法是错误的。

双方未达成劳动合同变更的协议，用人单位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，可以解除劳动合同。而案例中用人单位并没有提前三十天通知到员工，所以你可向用人单位要求支付经济补偿金。



三、薪资变更

薪资从来就是劳动合同中的关键，变更劳动合同一旦涉及到这方面，就要格外仔细和慎重。前程无忧网友“cocaleer”提出了这样的困惑：

我是今年元旦新签的两年期合同，之前已任职7年了。现公司对我进行调岗，且按正常制度是薪资也跟着降低的。如果这样我是否可以拒绝？是否可以跟公司商谈辞职一事并要求得到离职的补偿？



前程无忧专家建议：公司调整员工的岗位和工资，应该有充分合理性。网友“cocoleer”可以直接询问公司调整你的岗位及工资的理由。如果对公司的理由并不认可，建议和自己的上司作一些沟通。公司内部确实无法解决此事的，也可以通过劳动争议仲裁来解决。如果你自己主动辞职，是不能获得补偿的。

这里有需要值得注意的是，前程无忧论坛曾做过一项有关“入职陷阱”的调查，结果显示在参与调查的 228 人中，有将近一半的人都经历过“工资比之前谈好的要少”的情况。

但事实上，劳动合同变更的情况只限于在劳动合同依法订立之后，在合同没有履行或者尚未履行完毕之前的有效时间内进行。也就是说“谈工资”的阶段并没有签订劳动合同，落在纸上的协议肯定是算数的，而口头的表示并不算数。如发生上述情况，不能按照劳动合同变更的相应条款处理。



四、劳动合同变更应该注意的问题

★必须在劳动合同依法订立之后，在合同没有履行或者尚未履行完毕之前的有效时间内进行。

★必须坚持平等自愿、协商一致的原则，即劳动合同的变更必须经用人单位和劳动者双方当事人的同意。

★必须合法，不得违反法律、法规的强制性规定。

★变更劳动必须采用书面形式。

★劳动合同的变更要及时进行。

结 语

亲爱的前程无忧用户，感谢您阅读“无忧系列求职工具手册”之《离职·赔偿攻略》。本期手册所涉及的内容均由前程无忧网络编辑团队倾力呈现，同时，感谢前程无忧特约顾问苗其巍先生对本手册的大力支持！

前程无忧网络编辑团队祝大家工作顺利！

【更多资讯】

无忧系列求职工具手册目录：

1. 《面试经典问题宝典》
2. 《面试前 24 小时任务》
3. 《面试着装礼仪十大招》
4. 《电话面试绝杀技》
5. 《九招助你打造完美简历》
6. 《360 度详解职场“薪事”》
7. 《2013 年，跳槽全攻略》
8. 《大学生求职防“挂”笔记》
9. 《一看就懂！求职难题全破解》
10. 《揭秘：第一份工作的真面目》

火热下载地址：<http://bbs.51job.com/topic.php?tid=237861>

前程无忧网络编辑部
2014 年 2 月

关于我们

前程无忧

“前程无忧”(Nasdaq: JOBS) 是国内第一个集多种媒介资源优势的专业人力资源服务机构。它集合了传统媒体、网络媒体及先进的信息技术,加上一支经验丰富的专业顾问队伍,提供包括招聘猎头、培训测评和人事外包在内的全方位专业人力资源服务,现在全国 25 个城市设有服务机构。

2004 年 9 月,前程无忧成为首个、也是目前唯一在美国纳斯达克上市的中国人力资源服务企业,是中国最具影响力的人力资源服务供应商。

招聘猎头 Recruitment Solutions



前程招聘专版



无忧工作网



专业猎头服务



校园招聘

“网才”招聘
管理平台

培训测评 Training & Assessment



无忧培训



无忧体验培训

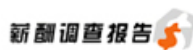


人力资本论坛

人事外包和咨询 HR Outsourcing & Consulting



人事外包服务



薪酬调查报告



人力资源调研中心

中国最佳人力资源
典范企业评选

人才招聘: 服务热线 400-886-0051

个人求职: <http://www.51job.com> 或垂询 400-820-5100, 800-820-5100

前程无忧网络编辑部

前程无忧网络编辑部专注于为个人提供最优质的职场资讯，包括求职攻略、职场话题、行业分析、劳动法等各方面专业的职场内容。

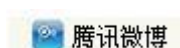
除此之外，前程无忧网络编辑部还在报纸、网站和手机终端等渠道立体化地输出职场资讯，为个人打造富有价值的内容。自运营以来，赢得了无数个人的认可及好评。

更多信息，请浏览：

前程无忧职场资讯：http://www.51job.com/default_res.php

前程无忧论坛：<http://bbs.51job.com/>

微博火热互动中！



求职锦囊——为你的职场人生出谋划策！



无忧求职锦囊·订阅号：

