



赢

经济补偿金操作技巧

培训师：魏云东

摩托罗拉裁员

2012年8月13日，摩托罗拉移动宣布将在全球裁员4000人，约占员工人数的20%，其中2/3在美国之外的国家与地区进行，中国区成为重灾区，裁员人数超过30%。公开报道显示，本轮摩托罗拉中国区裁员达到1000人，其中研发系统的员工将在700人左右。

摩托罗拉实施裁员后，先是摩托罗拉南京地区的员工抗议裁员，接着北京地区的员工也在公司门外进行抗议。“太欺负人了！”“太粗暴了！”摩托罗拉一位员工向媒体表示，“南京的员工想知道南京研发中心关掉的原因。职工们认为南京研发中心还是盈利的，按理说不应该这样大规模裁员。员工希望裁员能够经过工会同意，大家对公司的决策能够有知情权。”不少员工是在8月17日收到裁员邮件，事前并不清楚。员工希望公司对南京裁员的合法性给予解释，希望能够有知情权，能得到尊重，能平等谈判裁员条款，而不是被冰冷地对待。

摩托罗拉中国声明称，“理解”这些受影响的员工，并为他们提供了高于法律法规所规定的补偿标准。据了解，摩托罗拉中国开出的裁员条件为：工资全部发到9月20日，然后再加上“N+2”倍的平均月工资，未到期的期权全部折现。其中“N”指员工服务年限，这部分的月均工资有限额，封顶是市职工平均工资的3倍；“2”的部分则不封顶。截至8月底，在基本解决了北京的裁员风波后，南京的大多数员工仍然抱团拒绝签署离职协议。

问题： 摩托罗拉裁员的合法性为何受到质疑？

【法律解析】 我国法律不禁止裁员，但是限制性规定很多。尽管谷歌称该公司125亿美元收购的摩托罗拉移动将为此计入最多2.75亿美元与离职金相关的支出，但是国外总部决定裁员并按规定支付经济补偿后，并非意味着就可以裁员。支付经济补偿只是裁员的必要条件而非充分条件。依照中国法律规定，还需经过“三道关卡”，否则其合法性就会遭到质疑。

1、裁员要具备实质性条件。 根据《劳动合同法》：有下列情形之一，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，经过法定程序后可以裁员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（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；（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。

其中第一种情形需企业濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间。第二种情形需达到当地政府规定的严重困难企业标准。第三种情形摩托罗拉似乎也挨不上，即使是企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，只有在变更劳动合同后，仍需要裁减人员，才可进行裁员。第四种情形如为了防治污染进行搬迁需要裁员的，因为生产线的现代化改进而不再需要太多的人力等。摩托罗拉是否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？在这个问题上，摩托罗拉首先要给职工一个明确的交代。

【法律解析】 我国法律不禁止裁员，但是限制性规定很多。尽管谷歌称该公司125亿美元收购的摩托罗拉移动将为此计入最多2.75亿美元与离职金相关的支出，但是国外总部决定裁员并按规定支付经济补偿后，并非意味着就可以裁员。支付经济补偿只是裁员的必要条件而非充分条件。依照中国法律规定，还需经过“三道关卡”，否则其合法性就会遭到质疑。

2、裁员要具备程序性条件。 对于其他的用人单位单方解除，我国实行双重通知制度，用人单位在解除劳动合同时需要通知劳动者并事先通知工会，对于非过失性解除还需要提前三十日向劳动者通知。对于裁员，《劳动合同法》将“通知”改为“说明”，规定裁员必须提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并听取工会或者职工的意见。用人单位已经建立工会的，可以选择向工会或者全体职工说明情况，并听取工会或者职工的意见。没有建立工会的用人单位进行裁员，必须向全体职工说明情况，听取职工的意见。

《劳动合同法》对裁员实行三重通知，除了劳动者和工会外，用人单位应制订裁减人员方案，并向劳动行政部门报告。尽管用人单位裁员只要按照相应的程序上报，而无需获得劳动行政部门的批准，但为了有效防范企业裁员出现违法及损害职工利益的情况，对于用人单位未经法定程序即实行经济性裁员，有关部门将从严掌握执行口径。只有同时具备了实体性条件之一和全部的程序性条件，才是合法有效的经济性裁员。

第三，裁员方案还需公平合理。根据《劳动合同法》第四十二条，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得对其进行裁员：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。此外，对于试用期职工也不能进行裁员。

根据《劳动合同法》第四十一条，裁减人员时，应当优先留用下列人员：（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。



目 录

第一章：经济补偿金基本要素

- 1、标准
- 2、期限
- 3、限制
- 4、提醒

第二章：经济补偿金分类计算

- 1、双方协商解除劳动合同
- 2、劳动者单方解除劳动合同
- 3、用人单位单方解除劳动合同
- 4、经济性裁员
- 5、劳动合同终止

第三章：特殊规定



第一章：经济补偿金基本要素



1、经济补偿金支付标准

标准：

劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。（不足12个月，按实际月份计算）

工资：应得工资，不是实得工资

货币性收入，不包括实物收入



1、经济补偿金支付标准

工资收入应当包含的部分：

- 计时工资、
- 计件工资、
- 奖金、
- 津贴和补贴、
- 加班加点工资、
- 特殊情况下支付的工资



1、经济补偿金支付标准

不属于经济补偿金基数范围：

- （1）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，各种奖项、稿费、讲课费、翻译费等

案例



- 某公司因客观情况发生重大变化，与部分员工解除合同，员工李某因经济补偿金计算问题与单位发生争议，向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，公司每月实发给李某的工资为1900元/月。
- 李某工资由基本工资1300元+加班工资300元+岗位津贴200元+住房补贴100元+津贴100元组成，公司每月在发放工资时扣减伙食费100元，实际每月发放1900元。
- 李某要求按照2000元的标准计算补偿金，而公司开始要求按照1300元的标准计算补偿金，后公司作出让步，只同意按照1900元作为基数计算。
- 请问：计算基数应是多少？如果李某的社保个人部分为150元，那么他的经济补偿金计算基数为多少？



2、经济补偿金支付期限

- 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。
- 07年12月31日以前，每满一年支付一个月的工资。



3、经济补偿金支付限制

劳动者月工资高于用人单位所在地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**。

2015年北京平均工资：6463.00

案例



张某和李某同为某大型企业员工，二人工作年限均有20年，张某月工资为8000元，李某由于担任公司核心技术部门的经理职务，月工资为20000元。因客观情况发生重大变化，公司决定解除劳动合同。二人同一天被解除劳动合同，假设解除劳动合同时上年度职工平均工资为3000元。

- 问：1、张某经济补偿金应为多少元？

$$8000\text{元} \times 20\text{个月} = 16\text{万}$$

- 2、李某经济补偿金应为多少元？

$$9000\text{元} \times 12\text{个月} = 108000\text{元}$$



第二章：经济补偿金分类计算



1、双方协商解除劳动合同

1) 劳动者提出

a、劳动合同期限内，双方协商一致解除

—不支付经济补偿金

b、固定劳动合同期满，企业提供条件维持或提高

—不支付经济补偿金

c、固定劳动合同期满，企业提供条件降低

—支付经济补偿金（期限：08年1月1日至劳动期满时为止）

d、无固定期限合同

—不支付经济补偿金（提前30天通知）



1、双方协商解除劳动合同

2) 用人单位提出

a、劳动期限内，协商一致解除

—支付经济补偿金

分段计算：

2007年12月31日前，工龄超过12年的，12个月封顶，不满一年的按一年算

+2008年1月1日后的补偿金



1、双方协商解除劳动合同

2) 用人单位提出

b、劳动合同期满，用人单位提出不续签劳动合同的，

—支付经济补偿金

(期限：08年1月1日至合同期满时为止)

劳动合同期限最后一日的24时为准，从第二天开始，用人单位未与劳动者办理终止手续的，导致事实劳动关系的产生。



2、劳动者单方解除劳动合同

1) 预告解除—30天 (正式录用)

—3天 (试用期期间)

在预告期内离职，单位如能证明因员工离职导致的损失，则可以主张。

注意：书面 一口头的，无其他证明，则单位没有证明

通知 一直接递送一单位不承认收到

一邮寄一单位无法不承认

•经济补偿金：**单位不需要支付**



2、劳动者单方解除劳动合同

2) 即时解除 《劳动合同法》第38条+《劳动合同法实施条例》第18条

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(劳动合同必备条款)

(二) **未及时足额**支付劳动报酬的； (及时期限、足额限额)

- A、 克扣或无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工作报酬的一所欠工资报酬的25%
- B、 支付的工资报酬低于当地最低工资标准的，支付相当于低于部分25%

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的； (未足额或欠缴?)



2、劳动者单方解除劳动合同

2) 即时解除

(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) 因欺诈、胁迫或乘人之危，违背劳动者真实意思订立或变更合同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。



2、劳动者单方解除劳动合同

- (七) 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；
 - (八) 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）
 - (九) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（难以界定！）
 - (十) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的（指向不明！）
- 前8项，单位要支付经济补偿金，后两项单位不需要



3、用人单位单方解除劳动合同

1) 即时解除—第39条

(一) 在试用期间被证明**不符合录用条件**的； — 4个条件

- 1、在招聘广告、员工手册中对“录用条件”事先进行明确界定
- 2、对该“录用条件”向应聘者告知或者公示
- 3、在试用期结束前进行符合法律规定的考核
- 4、解除劳动合同的通知必须在试用期届满前送达给员工



3、用人单位单方解除劳动合同

1) 即时解除—第39条

(二) **严重违反用人单位的规章制度的**；

— 3个条件

1、**规章制度**：《最高院劳动争议司法解释》第19条

通过**民主程序**制定的规章制度，**不违反**国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者**公示**的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

2、“**严重违反**”

根据用人单位的规章制度所规定的具 体界限和劳动法规所规定的限度为准。单位之间差别很大，法律很难界定，最好在规章制度中明确规定

3、**用人单位做好记录，注意取证。**



3、用人单位单方解除劳动合同

1) 即时解除—第39条

(三) 严重失职、营私舞弊，给用人单位造成**重大损害**的；

1、严重失职、营私舞弊：行为容易界定、程度不容易界定；

2、“重大损害”：由企业内部规章来规定。因为企业类型各有不同，对重大损害的界定也千差万别，故不便于对重大损害作统一解释。若由此发生劳动争议，可以通过劳动争议仲裁委员会对其规章规定的重大损害进行认定。《关于执行《劳动法》若干问题的意见》第87条

3. 做好记录，注意取证

提示：在规章制度中界定清楚



3、用人单位单方解除劳动合同

1) 即时解除—第39条

(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；

1. 建立的是“劳动关系”，如果是劳务关系等，用人单位不能解除劳动合同，只能以规章制度处罚。
2. “严重”要根据企业的具体情况和劳动者兼职的具体行为来判断。如果影响轻微，企业不能解除。
3. 收集对方在别的单位有“劳动关系”的证据，有一定难度。



3、用人单位单方解除劳动合同

1) 即时解除—第39条

(五) 因劳动者以欺诈、胁迫或乘人之危，使用用人单位在违背真实意志的情况下订立或者变更劳动合同的情形致使劳动合同无效的；

1、**欺诈**是指一方当事人故意告知对方当事人虚假情况，或者故意隐瞒真实情况，诱使对方当事人作出错误意思表示的行为。

2、**胁迫**是指以公民及其亲人的生命健康、名誉、荣誉、财产等造成损害，或者以给法人的荣誉等造成损害为要挟，迫使对方作出违背自己真实意思的表示行为

3、**乘人之危**是一方当事人乘对方处于危难之际，为牟取不正当利益，迫使对方作出不真实意思的表示。

- 上述行为都是当事人违背另一方当事人的真实意思表示，采取非真正自愿的行为签订合同



3、用人单位单方解除劳动合同

1) 即时解除—第39条

(六) 被依法追究刑事责任的。

(1) 被人民检察院免于起诉的；

(2) 被人民法院判处刑罚（刑罚包括：主刑：管制、拘役、有期徒刑、无期徒刑、死刑；附加刑：罚金、剥夺政治权利、没收财产）的；

(3) 被人民法院依据**刑法第32条**免于刑事处罚的；

(4) 企业职工卖淫、嫖娼等非法犯罪活动被公安机关执行收容教育的；



(六) 被依法追究刑事责任的

特别注意：

- 涉嫌犯罪被有关机关收容审查、拘留、逮捕的—可暂停履行劳动合同，不需要履行合同义务；
- 劳动教养—用人单位**可以**依据被劳动教养的事实解除与劳动者的劳动合同，但不是法律依据，

所以建议用人单位直接在劳动合同中明确 **“乙方被劳动教养的，甲方可单方解除劳动合同。”**



3、用人单位单方解除劳动合同

2) 预告性解除劳动合同—非过失性解除劳动合同（第40条）

提前30天通知或额外支付一个月工资（替代通知金—上个月工资标准）

- （一）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；
- （二）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；
- （三）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。



(一) 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；

1. 支付经济补偿金（07年以前+08年以后）

2. 解除，发给不低于6个月工资的医疗补助费

3. 患重病和绝症的还应当增加医疗补助费

- 患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%
- 患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%
- 医疗期？



医疗期对照表

总工作期限	本单位工作年限	应给与的医疗期	计算周期
10年以下	5年以下	3个月	6个月
	5年以上	6个月	12个月
10年以上	5年以下	6个月	12个月
	5年以上10年以下	9个月	15个月
	10年以上15年以下	12个月	18个月
	15年以上20年以下	18个月	24个月
	20年以上	24个月	30个月

备注：患特殊疾病，在24个月内尚不能痊愈的，经批准，可适当延长医疗期，但医疗期延长不超过12个月。



（二）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；

1. 支付经济补偿金（07年12月31日前工龄超过12年的，存在12个月封顶+2008年1月1日后的补偿金）
2. **“不能胜任工作”**，是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量。用人单位不得故意提高定额标准，使劳动者无法完成。《关于劳动法若干条文说明》26条要经过考核，岗位职责明确细化或劳动合同中员工工作责任明确
3. “调岗”不需要劳动者同意，可单方调整
 - 建议：忠诚度高，业务欠缺—培训



（三）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。

1. 支付经济补偿金

2. “客观情况”指：发生**不可抗力**或出现致使劳动合同全部或部分条款**无法履行**的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第27条（经济性裁员）所列客观情况。

- 思考：“经济效益下滑”？



4、经济性裁员

实体性条件—四种情况

- (一) 依照企业破产法规定进行**重整**的；
- (二) **生产经营**发生严重困难的；
- (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；
- (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。

案例



- 老刘是某国有企业职工，2007年到2009年企业长期停产，公司已经严重亏损，资不抵债。2009年7月，公司申请破产，经法院依法裁定，进入破产程序。2010年3月破产清算组进驻公司，2010年7月破产终结。公司破产，老刘也成了失业者。老刘多次提出支付经济补偿金的要求，均遭到拒绝。为此，老刘多次上访，向上级主管部门答复公司破产，无法继续履行劳动合同，双方劳动合同自动解除，法律上没有规定需支付经济补偿金。
- 请问：老刘能否主张经济补偿金？



4、经济性裁员

- 经济性裁员条件严格性，程序复杂，建议企业最好利用一般的解除劳动合同的程序来应对。
- 支付经济补偿金
- 前两项
- （一）依照企业破产法规定进行重整的；
- （二）生产经营发生严重困难的；
- 07年12月31日前满一年发一个月工资+08年以后
- 后两项，08年1月1日后起算



5、劳动合同终止

- (一) 劳动合同期满的；—前面已讲
- (二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的（劳动者达到法定退休年龄的）；
 - —不支付经济补偿金
- (三) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
 - —不支付经济补偿金
- (四) 用人单位被依法宣告破产的；
 - —支付经济补偿金（08年1月1日后起算）
- (五) 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；
 - —支付经济补偿金（08年1月1日后起算）
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。



第三章：特殊規矩



- (一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- (二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；



个税计算

根据《关于个人与用人单位解除劳动合同关系取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知》(财税[2001]157号)文件规定,个人因与用人单位解除劳动合同关系而取得的一次性经济补偿收入、退職费、安置费等所得要按照以下方法计算缴纳个人所得税:

1.个人因与用人单位解除劳动合同关系而取得的一次性补偿收入(包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费用),**其收入在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分,免征个人所得税**;超过的部分按照《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》(国税发[1999]178号)的有关规定,计算征收个人所得税。即可视为一次取得数月的工资、薪金收入,允许在一定期限内进行平均。具体平均办法:以个人取得的一次性经济补偿收入,除以个人在本企业的工作年限数,以其商数作为个人的月工资、薪金收入,按照税法规定计算缴纳个人所得税。个人在本企业的工作年限数按实际工作年限数计算,超过12年的按12年计算;

2.个人领取一次性补偿收入时按照国家和地方政府规定的比例实际缴纳的住房公积金、医疗保险费、基本养老保险费、失业保险费,可以在计征其一次性补偿收入的个人所得税时予以扣除;

3.企业依照国家有关法律规定宣告破产,企业职工从该破产企业取得的一次性安置费收入,免征个人所得税;

4.个人在解除劳动合同后又再次任职、受雇的,对个人已缴纳个人所得税的一次性经济补偿收入,不再与再次任职、受雇的工资、薪金所得合并计算补缴个人所得税。



- (三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（延续）
- (四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；（延续）
- (五) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

- 小王于2000年7月1日入职某公司，劳动合同每年一签，2007年7月1日，公司与小王又签订了一年期限的劳动合同，2008年6月30日，劳动合同期满，公司决定不再续订劳动合同。

问题一：2008年6月30日合同终止，公司如何支付经济补偿？

问题二：双方正常解除劳动合同或者根据过去及现行法律规定均应给付经济补偿的，该如何支付经济补偿？

问题三：如果2008年5月30日公司强行解除劳动合同，该如何支付经济补偿？

员工“偷吃”一碗粥被罚款2000元

“我公公在酒楼洗碗，因喝了一碗粥被罚款2000元，而他每月的收入只有1800元！”李女士认为酒楼罚款不当而为其公公打抱不平，并向媒体投诉。她的公公在广州海珠区的肥婢厨房当洗碗工。8月10日，公公辞职回老家后，她得知公公在5月份被指“偷喝”了酒楼一碗粥，被罚款2000元。

“我们规定很明确，凡是偷吃，都要罚款2000元。”对于罚款数额，肥婢厨房的梁经理解释说，“酒楼内部员工偷吃现象很常见，以前罚得轻难制止，后来提高了罚款额度，偷吃现象就少了。”

问题：员工“偷吃”一碗粥被罚款2000元合理吗？

【法律解析】北京、上海、广东等地没有明确规定企业可对职工处予罚款，但是也没有相应的禁止性规定。实践中是否允许企业对员工进行罚款呢？从北京市法院的审判实践来看，因单位处分员工发生争议的，单位处分虽涉及经济扣罚等内容，但属于特定性、阶段性的，不涉及劳动合同的解除、变更的，单位有权对劳动者进行管理，一般不作为劳动争议案件；用人单位做出的处分涉及劳动合同的变更或解除的，或者经济扣罚影响劳动者基本生活的，则可作为劳动争议案件。这实际上是在一定程度上默认了用人单位对违纪的劳动者的经济惩戒权，但是尽管一般情况下，司法行政机关是不会干预企业的内部生产经营管理行为，鉴于一些单位往往以罚款为名行克扣劳动者工资之实，经济扣罚影响到劳动者基本生活，因此法院在审理此类案件时，不仅会审查这种经济处罚的合法性，还会审查其妥当性、合理性。

1、企业不能“想罚就罚”，而必须有集体合同、劳动合同或者用人单位规章制度的规定作为依据，而根据《劳动合同法》，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。而且在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位还应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。只有依据民主程序制定并且经过公示或者告知劳动者的罚款规定才是合法有效的。

2、企业不能“想咋罚就咋罚”，而应遵循“小额合理、有奖有罚”的原则。处罚不得超过为维护用人单位正常生产秩序所必需的限度。员工工资只有1800元，“偷吃”一碗粥却被罚款2000元，这种处罚显失公平，难以为员工所接受也是理所当然的。尽管《企业职工奖惩条例》已被废止，但在新的规定出台之前，它仍会产生影响。建议用人单位进行罚款时，也应掌握罚款总额不超过员工收入的20%，且罚款后员工工资须不低于当地最低工资标准。另外，规章制度中应有有奖有罚，并且明确罚款款项合理用途，才是公平合理的。

电视应聘小米成功却遭拒签

在职场招聘节目中应聘成功，辞职报到却遭遇公司设置的重重关卡，并最终被告知不能录用。一怒之下，郭先生以应聘公司违约为由提起诉讼，要求支付误工费4080元、交通费500元，以及因对合理信赖而致使丧失其他缔约机会的机会损失51000元。近日，北京海淀区法院受理了此案。

郭先生诉称，今年年初，他报名参加福建东南卫视的大型电视职场招聘节目《步步为赢》，经过多轮选拔之后，他于2月份作为第一期求职者进行了首期节目录制。在节目中，小米公司承诺为郭先生提供认证工程师兼设计的工作，年薪为20万元，双方就此达成了建立劳动关系的一致。

随后郭先生到原单位辞去工作，满心欢喜地到小米公司报到，但是小米公司告知郭先生没有合适职位，同时拒绝与之签订劳动合同。目前，此案正在进一步审理中。

问题：北京海淀区法院何以受理此案？

【法律解析】 虽然劳动合同与一般民事合同存在不同之处，但合同当事人在签订合同的过程中均应遵从诚实信用原则。鉴于劳动法对此无明确规定，因此法院参照《合同法》予以判处。

《合同法》第十九条规定：“有下列情形之一的，要约不得撤销：……（二）受要约人有理由认为要约是不可撤销的，并已经为履行合同作了准备工作。” 尽管要约人没有明示要约不可撤销，但受要约人有理由信赖要约是不可撤销的，并且已经为履行合同作了准备工作，则不可撤销要约。

如何理解“受要约人有理由认为要约是不可撤销的”？这实际上指受要约人对要约行为已经产生合理的信赖，并已经基于这种信赖从事了履约的准备。此种情况主要指要约人发出一项要约，在要约中附有某种条件，规定受要约人必须完成某种条件才能成为受要约人；而受要约人要完成该条件，则需要从事广泛的、费用昂贵的调查，如果受要约人从事了该项行为，为要约做了一定的准备，甚至支付了一定的费用，要约人不可撤销其要约。

该案中，郭先生既未收到小米公司的录取通知书，也为与小米公司签订劳动合同，但是通过大型电视职场招聘节目这种特殊的形式，对于小米公司将与其订立合同并提供认证工程师兼设计的工作已形成合理信赖。尽管除法定情形外，不应强制招聘单位与应聘者订立合同，但应聘者依据合理信赖从事相应行为导致的损失，招聘单位应承担损害赔偿责任。

暴雨中开车遭水淹 台风下送货被电击

——北京特大暴雨灾害《阿阿熊》杂志主编遇难

【案例回放】 7月21日，北京特大暴雨如期而至。然而，《阿阿熊》杂志主编主任丁志健早已约好的公事，怎么可能因为一场大雨而取消。在他出门前，妻子邱艳还抱怨了一句，“怎么周末了还要谈事情，何况还要下雨。”夫妻俩约好了，16时左右打个电话，让丈夫早点回家。

午后，北京城区便有地区开始落雨，至15时左右，暴雨正式光临北京。豆大的雨点，由疏落迅速转为密集，倾盆而下。晚19时，北京市防汛办发布汛情橙色预警。此时，丁志健刚谈完事，朋友挽留吃饭，他却坚持推掉了。妻子如约已经打来电话催促回家。

于是，开着那辆今年4月才新买的黑色现代途胜，丁志健踏上了回家的路，但途中被广渠门桥下的积水里困住了，北京暴雨致广渠门桥下积水4米。不知道是外面水压太大，还是被什么东西挡住了，他打不开车门，也打不通报警电话，让妻子代为报警救他。等到消防员找到了被淹车辆位置，把车拉上来，里面的丁志健被救时已经奄奄一息最后经过一个多小时的抢救无效身亡。

问题：丁志健是否可认定为工伤？

【法律解析】《工伤保险条例》第14条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；（四）患职业病的；（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。”

丁志健如按照《工伤保险条例》第14条第6项的规定，即“在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”情形认定为工伤，其前提条件之一是受到交通事故伤害。按照《道路交通安全法》规定，交通事故是指车辆在道路上因过错或者意外造成的人身伤亡或者财产损失的事件。在车中溺水身亡算不算交通事故？对于这个问题，目前尚存争议。

《道路交通安全法》定义的交通事故，前提条件还是因车辆在行驶过程中造成的人身财产方面的伤害事故，而丁志健不幸遇难是由于车辆在雨水中停驶后由于雨水淹没过车辆进而溺水身亡，并不是由于车辆行驶本身造成的直接伤亡。退一步说，即使从宽理解法条，将此情形界定为交通事故，接下来也面临操作上的一些问题。比如，交警部门必须先依法勘查事故现场后出具交通事故认定书，且必须认定为丁志健对此事故负或者同等责任、或者次要责任甚至无责任。但是，显然，此次事故中无法将“大雨洪水”认定为事故的主要责任者，丁志健的事故责任认定还是主要的可能性居多。因此，7月21日，北京道路上被水淹的车辆有很多，交警部门是否都会认定为“非本人主要责任的交通事故”？如果不能认定，那么这些受害人就难以认定为工伤。

当然，如果丁志健不被认定为工伤，恐怕不仅是他的家属，很多人都不能接受，毕竟他是由于处理公事而不幸遇难。其实，对于丁志健能否认定为工伤的问题，我们不妨换一个视角来看。《工伤保险条例》第14条第5项规定，职工“因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的”，应当认定为工伤。

这里的“因工外出期间”，是指职工不在本单位的工作范围内，由于工作需要被领导指派到本单位以外或者为了更好地完成工作，自己到本单位以外从事与本职工作有关的工作。这里里的“外出”包括两层含义：一是指到本单位以外，但是还在本地范围内。二是指不仅离开了本单位，并且到外地去了。第一种情况可以包括领导指派的情形，也可以包括为了更好地完成工作，自己到本单位以外的情形。第二种情况则必须是领导指派的情形。这里的“由于工作原因受到伤害”，是指在外出时间段内与本人所从事的工作任务有直接联系，或开会学习，或接洽业务，或完成一项具体工作。“伤害”包括事故伤害、暴力伤害和其他形式的伤害。

丁志健是杂志的编辑部主任，他在休息天外出约谈公事是很正常的履行职责的行为，他的不幸属于因公外出期间由于工作原因遭受意外事故死亡。按照《工伤保险条例》第14条第5项规定认定为工伤，不仅符合情理，而且有法可依。



以上只是基础……

如果遇到以下问题，该怎么办？

- 经济补偿能否分期支付？
- 劳动者可否同时向用人单位主张经济补偿金和赔偿金？
- 经济补偿金是否需纳个人所得税？
- 未支付经济补偿与加付赔偿金的适用？
- 协商支付经济补偿与劳动者事后反悔的怎么办？
- 经济补偿金与违约金能否同时适用？
- 支付了经济补偿金，就能解除劳动合同吗？
- 经工作调动后解除，经济补偿年限是否累计？
- ……



我们的品牌服务

- 常年人力资源顾问服务
- 人力资源管理咨询服务
- 企业培训体系搭建服务
- 规章制度（员工手册）重整服务
- 劳动合同、专项协议制定服务

赢 补偿操作

人力资源专业培训课程

谢谢！