

欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第六十五节

如何制定制订录用条件？



177、如何制定制订录用条件？

人力资源管理者在充分认识录用条件的基础上，应当制订明确、具体、具有可操作性的录用条件，但由于不同行业、不同岗位的差异性，录用条件往往也会差异性，在此，将一些通用标准介绍如下：



177、如何制定制订录用条件？

1、诚信信息，也即防欺诈信息

根据法律的规定，用人单位在招聘劳动者时，可以向劳动者了解与工作有关的情况，劳动者应当如实告知，如果因为劳动者的欺诈行为而签订的劳动合同，用人单位可以依据《劳动合同法》的规定与劳动者解除劳动关系，且无需支付经济补偿金。



177、如何制定制订录用条件？

1、诚信信息，也即防欺诈信息

因此，用人单位在制订录用条件时，应当与劳动者明确所提供信息的真实性，包括但不限于：身份信息、身体信息、学历信息、专业技术信息、历史背景、工作经验、求职简历与入职登记表中的信息及其他由本人提供的资料信息等等。



177、如何制定制订录用条件？

2、入职手续条件

办理入职是劳动者进入用人单位必经的程序，一般可将如下条件视为不符合录用条件：

- 1) 被查实不符合公司招聘条件的；
- 2) 无法提供解除或终止劳动关系证明的；



177、如何制定制订录用条件？

2、入职手续条件

4) 无法提供公司办理录用、社会保险、住房公积金等所需要的证明文件的；

5) 未经用人单位书面许可不按劳动合同约定时间到岗的；

6) 与原用人单位存在竞业限制约定且用人单位在限制范围之内的。



177、如何制定制订录用条件？

3、身体健康条件

在录用条件中，可以约定不得患有精神疾病或按国家法律法规规定应禁止工作的传染病等。



177、如何制定制订录用条件？

4、岗位职责条件

岗位职责是确定劳动者是否能胜任工作的条件，针对岗位的不同，用人单位一般均会设定岗位职责，因为根据法律的规定，如果劳动者被证明不胜任工作的，用人单位可以培训或调整该劳动者的工作岗位，培训或调岗后，仍然不能胜任工作的，用人单位可以提前一个月通知或多支付一个月工资的情况下与劳动者解除劳动合同。



177、如何制定制订录用条件？

4、岗位职责条件

但是，如果在试用期期间，用人单位发现劳动者不胜任工作，经过培训或调岗再做出“不胜任工作”的解除决定时，用人单位不仅仅付出较长的时间成本，更付出金钱成本，且容易造成适用混淆，引发不必要的纠纷。

因此，建议用人单位在制订试用期的录用条件时，将岗位职责的要求，具体、明确的量化至录用条件当中，以备在试用期解除时，直接适用“不符合录用条件”进行解除，降低成本，减少风险。



177、如何制定制订录用条件？

5、遵守规章制度条件

一般情况下，用人单位均有自己的企业文化以及适合自身情况的规章制度，劳动者在试用期期间，也应当遵守用人单位的规定制度。因此，在录用条件中与劳动者明确应遵守用人单位规章制度的条件，并愿意在劳动合同履行的过程中及时查收、阅知、学习，且受其约束，不能以不知晓为由而不遵守等条件。当劳动者在试用期期间，出现违反规章制度的情形时，用人单位则可以据此“录用条件”直接做出解除。



177、如何制定制订录用条件？

6、兼职条件：

每个人的精力有限，如果试用期的员工在外有兼职情况，势必会影响在本单位的工作状态，而且，大部分用人单位也会比较忌讳自己的员工在外兼职（除非非全日制用工）。



177、如何制定制订录用条件？

6、兼职条件：

同时，根据《劳动合同法》的规定：“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”的情形，用人单位可以提出解除，此规定虽然赋予了用人单位解除权，但对解除做了相应的限制。因此，用人单位在制订试用期的录用条件时，即应当明确兼职情况一经发现，视为不符合录用条件，用人单位随时可以解除。



177、如何制定制订录用条件？

7、档案存放情况以及社会保险缴纳情况

用人单位在劳动合同解除或终止后，应当在十五日之内，为劳动者办理社会保险或档案的转移手续，此规定无形当中加大了用人单位的法定义务。因此，用人单位在劳动者的准入条件上，即应做好把关，将劳动者不愿意缴纳社会保险或不按企业规定存放档案的情形，作为不符合企业的录用条件加以明确。



177、如何制定制订录用条件？

8、绩效考核条件

针对一些主要依靠业绩衡量是否胜任的职位来说，用人单位在试用期内的绩效考核显得至关重要，此时，用人单位不能仅约定试用期，或用长期的绩效考核标准与业绩达成目标来代替试用期的考核标准或录用条件。应当将试用期内完成多少业绩目标具体、明确至录用条件中。



177、如何制定制订录用条件？

8、绩效考核条件

就上述具体情形制定录用条件时，用人单位还应当注意避免使用“工作能力较强、工作积极性较高”等模糊性的语言，尽量使用明确、量化的数字或指标。如果涉及无法直接评定或判断是否合格的情形，还应当规定参考标准或计算方法以及考评方式等试用期考核制度的内容，以利于评定时有章可循。



177、如何制定制订录用条件？

三、确认录用条件

在劳动争议纠纷裁判中，用人单位负有较多举证义务，在录用条件方面，用人单位有义务证明自己已告知劳动者录用条件的内容，故用人单位要做好必要的签收手续。



三、确认录用条件

在招聘时或录用后，用人单位可通过如下方法与劳动者进行确认：

- 1、在员工手册等规章制度中针对岗位要求规定录用条件；
- 2、在劳动合同中对某一岗位的录用条件进行明确约定；
- 3、专门就试用期录用条件单独成文与劳动者进行签字确认。



177、如何制定制订录用条件？

四、运用录用条件

在试用期内，如果用人单位能够证明劳动者不符合双方确认的录用条件，而与劳动者解除劳动合同关系的，无需支付经济补偿金。对于用人单位来说，可谓是成本最低的解除方式之一。



177、如何制定制订录用条件？

操作提示：

试用期考核即是对试用期录用条件的综合考评，试用期考核应当结合员工试用期的工作表现、对岗位的适应状况、对团队的融合程度、业绩情况、纪律遵守等方面做综合地考察。



177、如何制定制订录用条件？

操作提示：

很多企业都为正式员工制订了考核制度，但在试用期期间的考核制度却重视不够，甚至付诸阙如。试用期的考核结果要么出自主管的主观臆断，要么在试用期结束后草率地给员工一个大致的分数，然后，做出延长、转正或解除的决定。然而，草率的决定，往往都会留下引发劳动争议的隐患。



177、如何制定制订录用条件？

操作提示：

因此，用人单位应当重视试用期考核，并建立合法的试用期考核制度，根据录用条件，明确考核范围、考核方式、考核部门、考核等级、考核程序等内容，尽量做到考核标准的量化、细化，并及时对试用期员工进行考核；



177、如何制定制订录用条件？

操作提示：

同时，应注重考核结果的信息收集，包括业绩报表、工作日志、述职报告、客户的反馈意见、相关部门的评价等，同时，将考核结果告知劳动者，并经其签字确认。争取在试用期管理方面做到：用工合法、制度完善、程序公正、执行到位。

（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！

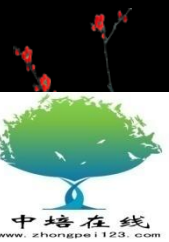
愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第六十六节

入职背景调查怎么做？



178、入职背景调查怎么做？

随着我国企业对人力资源的重视，在把人力资源作为第一资源的同时，也注重对人力资源源头的把关和审视。特别是随着2008年《劳动合同法》的正式实施，越来越多的企业在进行招聘时开始或者已经将工作背景调查纳入到招聘程序中。



178、入职背景调查怎么做？

国内大多数企业的招聘流程主要包括以下几个方面：确定招聘计划—招聘信息发布—筛选简历—笔试面试—确定录取。在整个招聘流程中，都没有设置工作背景调查这一环节。造成这一问题的原因在于两个方面：

一是企业根本就没有认识到工作背景调查对于企业的重要性；二是人力资源部精力有限，也没有委托第三方机构进行调查的预算计划。



178、入职背景调查怎么做？

虽然目前国内很多企业在招聘时，开始或者已经建立了工作背景调查这一流程，但是由于经验、方法以及其他原因，这一环节还存在很多亟待改善的地方。本人结合自己从事招聘工作的一些思考，并在借鉴国内外其他同行经验的前提下，就工作背景调查的实务操作方面提出如下的一些观点。



178、入职背景调查怎么做？

入职前背景调查：

招聘对于企业人力资源来说是最基础同时也最重要的一项，入职前背景调查（下简称背景调查）就是在面试合格后，通过正常的、符合法律法规的方法和途径，获得被拟招聘员工背景资料的相关信息，与其所提供的简历信息进行对比，为员工的聘用提供参考依据，提高招聘的精准性和成功率。



178、入职背景调查怎么做？

背景调查适用的对象：

核心岗位和关键岗位的拟招聘员工：

企业高管、营销总监、销售总监、
技术总监、采购经理、财务经理和人事
经理等)



178、入职背景调查怎么做？

背景调查能为您的企业带来什么？

- 1、对拟聘人员简历内容（学历、认证、从业经历等）去伪存真，了解拟聘员工的真实职业背景；
- 2、了解拟聘员工真实的工作能力和业绩水平，提高招聘成功率，节省企业及公司的人力资源成本；



178、入职背景调查怎么做？

背景调查能为您的企业带来什么？

- 3、了解员工前期工作的职业操守，为企业吸引道德合格的人员甄选；
- 4、预计员工的忠诚度，并为其稳定性的判定提供客观参考依据；
- 5、降低公司在财产、核心技术、劳动仲裁方面的潜在风险。



178、入职背景调查怎么做？

背景调查能为您的企业带来什么？

- 1、对拟聘人员简历内容（学历、认证、从业经历等）去伪存真，了解拟聘员工的真实职业背景；
- 2、了解拟聘员工真实的工作能力和业绩水平，提高招聘成功率，节省企业及公司的人力资源成本；



178、入职背景调查怎么做？

背景调查能为您的企业带来什么？

- 3、了解员工前期工作的职业操守，为企业吸引道德合格的人员甄选；
- 4、预计员工的忠诚度，并为其稳定性的判定提供客观参考依据；
- 5、降低公司在财产、核心技术、劳动仲裁方面的潜在风险。



178、入职背景调查怎么做？

背景调查查什么：

学历验证，专业资质认证，以往工作经历调查，劳动仲裁记录调查，工作能力，工作表现，工作业绩调查等



178、入职背景调查怎么做？

如何进行背景调查（重点在于工作经历调查）

1. 学历验证，专业资质认证的调查网络或者联系学校
2. 以往工作经历调查



178、入职背景调查怎么做？

第一步，取得拟聘员工的许可或授权

在对过往工作经历的调查前，最好在面试后，告知拟聘人并取得其许可。特别要注意的是在对拟聘人曾服务的一些港资企业和外资企业进行背景调查时，最好能够取得有本人签字的书面授权，否则出于对离职信息保密的考虑，这些企业的人力资源部恐怕难以配合您的调查。



178、入职背景调查怎么做？

背景调查授权许可书

本人_____已许可并授权_____有限公司，对本人于_____年_____月至_____年_____月在_____公司的担任_____职位时的工作经历、取得业绩等情况的真实性予以调查询问。

特此证明。希望您予以配合，非常感谢！

本人签名：

日期：



178、入职背景调查怎么做？

第二步，寻找证明材料和人

您可以依据岗位要求拟聘人提供证明人，如果是需要多方合作的岗位，例如市场、销售类岗位，可要求其多提供些证明人（如下）；上司、下属、平级同事、客户和人力资源部，都可以是了解的对象；



178、入职背景调查怎么做？

第二步，寻找证明材料和人

证明人的信息要包含他们的联系方式、时任职位和公司名称。拟聘人提供的证明人一般与其关系较好，提供的证明往往掺有水分，只有这样的证明人是不够的，此时建议除了证明人外可以联系与同企业证明人岗位相同或相近的其他人了解拟聘人工作情况。

还可以通过人脉关系寻找业内的关联企业、集团内相关的公司、分公司等渠道了解，切勿听信一家之言。



178、入职背景调查怎么做？

第三步，选择背景调查之方式。进行背景调查，主要的方式有：

(1)电话会谈；(2)正式商业发信；(3)传真发信；(4)与应聘者提供的证明人进行面谈。

电话会谈是比较经济和快速的方式。正式商业发信有书面的记录确认，便于归档。而与前单位负责人进行面谈，则可更加深入和全面的了解应聘者的能力及之前的绩效表现，不过，成本也最高。

(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六十七节

探亲假的相关规定



180、探亲假那点事

探亲假，是指劳动者保留工作和工资福利而同分居两地的父母或配偶团聚的假期，探亲假制度的设立是为了让劳动者能“常回家看看”。适逢春节长假假期，我们不妨一起说说探亲假那点事。



180、探亲假那点事

按照国务院《关于职工探亲待遇的规定》（1981年3月6日第五届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议批准 1981年3月14日国务院公布施行）第二条规定：

劳动者的探亲假期主要有3种：职工探望配偶的，每年给一方探亲假一次，假期为30天。未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为20天，如果因为工作需要，则本单位在当年可不给职工该假期。已婚职工探望父母，每四年给假一次。



180、探亲假那点事

黎某原在杭州工作，后经高薪邀请跳槽至北京的一家外企担任总工程师。工作期间，很少回家探望妻子。2009年春节假期前，黎某找到公司总经理，表示希望在春节假期结束后休完探亲假再回公司上班。但总经理却说，公司是外企，没有国企的那些假期，所以不能准许。



180、探亲假那点事

黎某回到杭州后本打算在春节假期结束后回京，但祸不单行，他的妻子在春节游玩时发生了交通事故，腿部骨折，黎某不得不再次向公司申请以休探亲假的名义留在杭州照顾妻子，但公司仍旧坚持公司没有探亲假，黎某的申请只能以事假论处。



180、探亲假那点事

一个月后，黎某回到了北京，发现公司果然对他按事假进行处理，扣发了一个月工资。无奈，黎某向当地劳动争议仲裁委员会提起了劳动仲裁，主张自己有享受探亲假的权利。要求公司补发其一个月工资。但仲裁委员会却最终驳回了黎某的请求。



180、探亲假那点事

1、只有国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位可以享受探亲假。

能够享受探亲假的单位只限于在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位，而对于广大在外企和民营企业则不能被覆盖。



180、探亲假那点事

虽然《外商投资企业劳动管理规定》的第二十四条曾说明“企业职工享受国家规定的节假日、公休假日、探亲假、婚丧假、女职工产假等假期。”然而2007年10月劳动和社会保障部已经将此规章废止，因此不管之前是外企员工是否享有探亲假，按照目前的法律规定外企员工是不享受探亲假的。

本案中的黎某服务的是一家外资公司，所以不能享受探亲假。



180、探亲假那点事

2、探亲假仅限职工探望配偶、父、母。

根据国务院《关于职工探亲待遇的规定》第二条之规定，可以享受探亲假的情形可以具体可以分为以下两类

(1) 探望配偶，工作满一年的固定职工，与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的；

2) 探望父母的，与父亲、母亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的，但是，职工与父亲或与母亲一方能够在公休假日团聚的，不能享受探望父母的待遇。



180、探亲假那点事

另外，若职工配偶和职工父、母同居一地的，不能再享受探望父母的待遇。

劳动者如果超出规定的时间范围和条件限制，自动放弃探亲假，将不能向单位要求补偿或补休。但如果有的用人单位（无故）阻止劳动者享受应有的探亲假权利，甚至处罚探亲的劳动者，这是一种违法行为。



180、探亲假那点事

对于何谓“不能在公休假日团聚”，根据《关于制定〈国务院关于职工探亲待遇的规定〉实施细则的若干问题的意见》第三条规定，“不能在公休假日团聚”，是指不能利用公休假日在家居住一夜和休息半个白天，而各地却有着不同的理解，如《上海市职工探亲待遇规定的实施细则》第三条规定，“不能在公休假日团聚”，是指不能利用公休假日在家居住一昼夜的。



180、探亲假那点事

3、探亲假期间享受标准工资和路费

探亲假期间的待遇包括两部分，一是探亲假假期内的工资，一是探亲路费的承担。

根据国务院《关于职工探亲待遇的规定》第五、六条规定，职工在规定的探亲假期和路程假期内，按照本人的标准工资发给工资。往返路费，由所在单位负担。



180、探亲假那点事

已婚职工探望父母的往返路费，在本人月标准工资百分之三十以内的，由本人自理，超过部分由所在单位负担。

这是对已婚职工探望父母探亲路费的限制。如是未婚或探望其配偶的则不适用。



180、探亲假那点事

4、探亲假不能与带薪年休假冲抵

在《职工带薪年休假条例》的征求意见稿中曾有探亲假冲抵带薪年休假的规定，然而，两种假期制度设立目的不同，探亲假是为了保障劳动者探亲的权利，而带薪年休假是为了保障劳动者带薪休息的权利，二者所保障的权利内容不同，因此，最后颁布的《职工带薪年休假条例》删除了上述冲抵的规定，



180、探亲假那点事

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第六条之规定，职工依法享受的探亲假不计入年休假假期，也就是说探亲假与带薪年休假不能够冲抵，享受探亲假的同时也可以享受带薪年休假。

80年代“探亲假”的规定，是基于一定时代背景提出的。当时没有双休日，一周工作6天；也没有年假制度，只能通过“探亲假”解决职工分居等问题。



180、探亲假那点事

国务院2008年起施行的《职工带薪年休假条例》中，已经明确在各类用人单位实行带薪休假。如果在带薪休假的基础上，再赋予劳动者探亲假，劳动者和用人单位的权利、义务如何平衡，会是一个新问题。

如果单位因工作不能让职工休年假，需要按照未休的年假天数给职工3倍工资报酬。但是如果不让职工休探亲假，是没有制约措施的。



180、探亲假那点事

操作提示：

最后。需要指出的是，探亲假不包括探望岳父母、公婆和兄弟姐妹。新婚后与配偶分居两地的从第二年开始享受探亲假。此外，试用期员工、见习生、实习生、非全日制员工不能享受探亲假。

（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六十八节

职工带薪年休假怎么休？



181、职工带薪年休假怎么休？

《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》公布实施后，各地对于职工带薪年休假的理解还是存在很大分歧。因此各地出台更为详细的解释，是迟早的事情。

在这之前，我们以这两个文件的解释为参考，来制定公司带薪年休假制度，处理职工的带薪年休假问题。



181、职工带薪年休假怎么休？

根据《职工带薪年休假条例》的规定

机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）；

单位应当保证职工享受年休假

职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入

职工累计工作

已满1年不满10年的年休假5天

已满10年不满20年的年休假10天

已满20年的年休假15天

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假

对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬



181、职工带薪年休假怎么休？

1、职工取得年休假的条件根据最新政策，企业职工享有年休假必须具备两个条件：

第一，与用人单位建立“劳动关系”。《条例》规定：机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工可以享受年休假。《实施办法》更是进一步明确：中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位（以下称用人单位）和与其建立劳动关系的职工，适用本办法。可见，在企业内容，只有劳动者与用人单位建立劳动关系，才具有权利享受年休假。



181、职工带薪年休假怎么休？

第二，“连续工作满12个月以上”。《实施办法》规定：职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。不过，遗憾的是，《实施办法》并没有明确何谓“连续工作”？

对此，国务院法制办政法劳动司司长李建2007年12月28日表示，“连续工作1年以上”既包括在同一单位连续工作1年以上，也包括在不同单位连续工作1年以上这两种情形。



181、职工带薪年休假怎么休？

这种说法具有一定代表性，即“连续工作”并不只限于“在本单位连续工作”。但是，即便如此，“连续工作”还留下疑问：前后两个用人单位之间在使用劳动者的过程中，如果中间间断“一天”或更长时间，算不算“连续工作”。这期待立法进一步明确。



181、职工带薪年休假怎么休？

2、“累计工作”是指在同一用人单位累计，还是可以在不同单位的累计相加？对此，《实施办法》规定：年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。



181、职工带薪年休假怎么休？

这样，所谓的“累计工作”就可以直接解释为“工龄”了，即从劳动者第一天工作开始到享受年休假前的时间的总和，然后扣除失业或无业时间即可。



181、职工带薪年休假怎么休？

3、职工享受年休假的程序，即年休假如何使用？有的人认为，只要符合年休假的享受条件，劳动者想什么时候休就什么时候休？这种观点显然是片面的。

《条例》规定，“单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。”《条例》还规定，年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排。这里可以看出，什么时候休或放年休假，其决定权在用人单位。



181、职工带薪年休假怎么休？

不过，这种决定权并不意味着用人单位可以为所欲为，对此，《实施办法》给出了新的说法：

第一，年休假必须当年度予以安排。用人单位不安排年休假或者少安排年休假都是违法的。同时，办法还规定，原则上年休假不允许跨年度安排。



181、职工带薪年休假怎么休？

第二，不安排、少安排或者跨年度安排需职工“同意”。《实施办法》明确规定，用人单位确因工作需要不能安排、或者少安排职工年休假，或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。



181、职工带薪年休假怎么休？

第三，剥夺职工年休假的权利，除非同时满足三个条件。根据《条例》规定，这三个条件是：其一，单位确因工作需要不能安排职工休年休假的；其二，必须经职工本人同意；其三，依法按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。



182、职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假

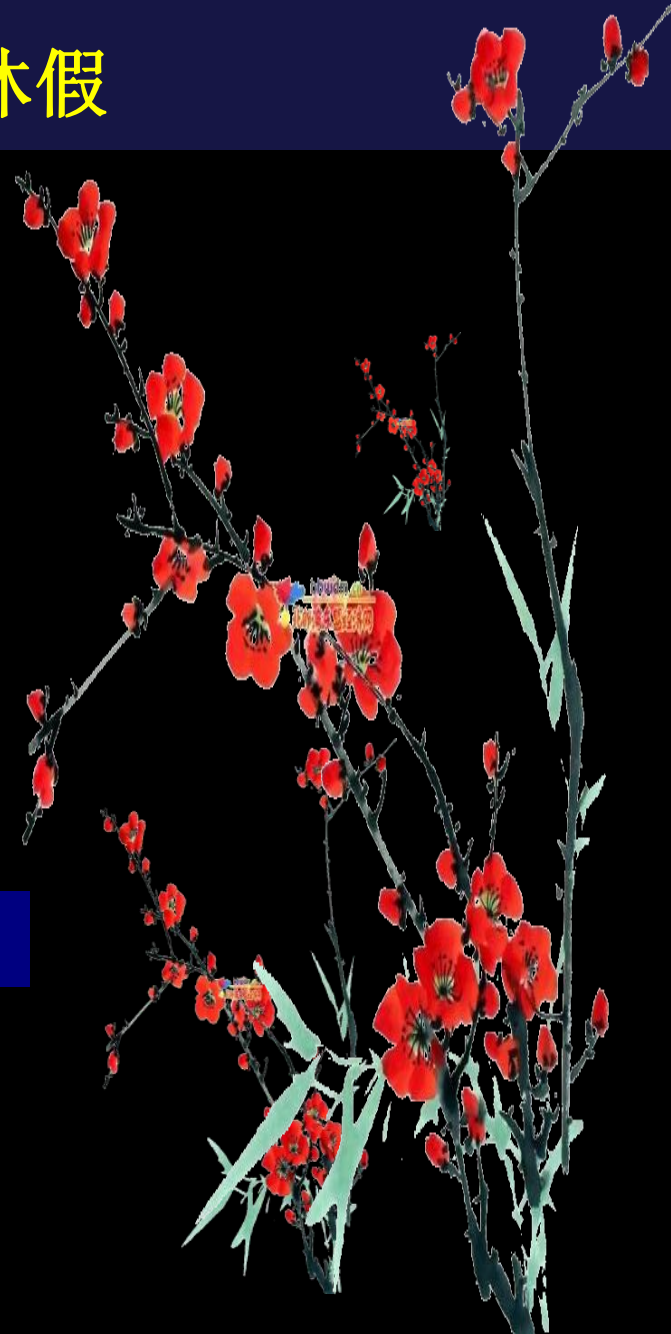
1 职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的

2 职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的

3 累计工作满1年不满10年的，请病假累计2个月以上的

4 累计工作满10年不满20年的，请病假累计3个月以上的

5 累计工作满20年以上的，请病假累计4个月以上的



181、职工带薪年休假怎么休？

4、职工享受年休假的待遇。

1) 《条例》规定，“职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。”这里所谓的工资收入，实际上是指与劳动者具体所从事岗位相对应的实际的劳动报酬，并不只是劳动合同约定的名义上的工资报酬。工资收入一般包括基本工资、岗位对应的奖金、津贴、补贴等项目。



181、职工带薪年休假怎么休？

2) 为进一步明确年休假待遇，《实施办法》规定：“职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工，日工资收入的计发办法按照本条第一款、第二款的规定执行。”



181、职工带薪年休假怎么休？

3) 所谓的“本条第一款、第二款”是指：计算未休年休假工资报酬的日工资收入，按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75天）进行折算。而月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际月份计算月平均工资。



181、职工带薪年休假怎么休？

4) 其次，应休未休年休假的待遇。《条例》规定，“对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬”。此外，《实施办法》明确规定300%支付未休年休假工资报酬中，已经包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。



181、职工带薪年休假怎么休？

5) 不支付年休假待遇的法律责任。《实施办法》规定：用人单位不安排职工休年休假，又不依照《条例》及本办法规定支付未休年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门依据职权责令限期改正；



181、职工带薪年休假怎么休？

对逾期不改正的，除责令该用人单位支付未休年休假工资报酬外，用人单位还应当按照未休年休假工资报酬的数额，**向职工加付赔偿金**；对拒不执行支付未休年休假工资报酬、赔偿金行政处理决定的，由劳动行政部门申请人民法院强制执行。**这样，用人单位违法的后果很可能是支付正常工资收入的“6倍”。**



181、职工带薪年休假怎么休？

特殊用工人员的年休假

《办法》规定如果派遣职工当年未工作而向派遣公司领取的最低工资标准确定的报酬的天数超过应休年休假天数的，不再享受年休假。

对于未超过应休年休假天数的，剩余天数由用工单位和派遣单位协商确定。如果派遣单位与用工单位未协商确定的，由于派遣员工在用工单位工作，所以应当由用工单位安排其年休假待遇。

(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六十九节

国家规定的各种节假日的待遇是什么？



182、国家规定的各种节假日的待遇是什么？

全国年节及纪念日放假办法

全体公民放假的节日

● 新年	放假1天（1月1日）
● 春节	放假3天（农历除夕、正月初一、初二）
● 清明节	放假1天（农历清明当日）
● 劳动节	放假1天（5月1日）
● 端午节	放假1天（农历端午当日）
● 中秋节	放假1天（农历中秋当日）
● 国庆节	放假3天（10月1日、2日、3日）



部分公民放假的节日及纪念日

● 妇女节 (3月8日)	妇女放假半天
● 青年节 (5月4日)	14周岁以上的青年放假半天
● 儿童节 (6月1日)	不满14周岁的少年儿童放假1天
● 中国人民解放军建军纪念日(8月1日)	现役军人放假半天

■ 少数民族习惯的节日，由各少数民族聚居地区的地方人民政府，按照各该民族习惯，规定放假日期

■ 二七纪念日、五卅纪念日、七七抗战纪念日、九三抗战胜利纪念日、九一八纪念日、教师节、护士节、记者节、植树节等其他节日、纪念日，均不放假

■ 全体公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，应当在工作日补假。部分公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，则不补假



182、国家规定的各种节、假日的待遇是什么？

（一）婚假的问题

婚假对全民国有企业来说，是国家的法定假日，也是员工一辈子的大事。公司在制定婚假/晚婚假制度时，应该尽量宽松，不可随意克扣员工的假期和工资，否则员工的整体满意度会受到严重影响，对员工造成的伤害也是无法弥补的。



（一）婚假的问题

首先，目前国家还没有对非全民国有企业职工婚假作出具体规定。

现有的有效的规章：

1980年2月20日国家劳动总局、财政部发布的《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》》（[80]劳总薪字29号[80]财企字41号）



（一）婚假的问题

A、职工本人结婚或职工的直系亲属（父母、配偶和子女）死亡时，可以根据具体情况，由本单位行政领导批准，酌情给予一至三天的婚丧假。

B、职工结婚时双方不在一地工作的；职工在外地的直系亲属死亡时需要职工本人去外地料理丧事的，都可以根据路程远近，另给予路程假。

C、在批准的婚丧假和路程假期间，职工的工资照发。途中的车船费等，全部由职工自理。



（一）婚假的问题

D、婚假包括公休日，但不计入法定节假日和年休假的假期。

E、再婚的可享受法定婚假，不能享受晚婚假。

F、婚假期间工资待遇：在婚假（假期在三个工作日以内的）和路程假期间，工资照发。

G、如果夫妻双方有一人或者两人是再婚，应该给与婚假。因为再婚的法律地位与初婚是相同的

H、婚假（包括晚婚假）是否可以分开享受？目前国家没有明确规定。看本省（自治区）的规定，若没有，则公司可自行规定



（一）婚假的问题

1) 双方晚婚的，婚假延长到10日至15日。所以正常情况下，婚假最长三天，晚婚的具体婚假时间现在一般依据的是各省或者直辖市根据《中华人民共和国人口与计划生育法》自己规定的，全国各地的规定并不一致。所以晚婚的婚假具体时间请查阅所在的省或者直辖市的《XX省（市）人口与计划生育条例》。



（一）婚假的问题

2) 晚婚是指男年满二十五周岁、女年满二十三周岁的初婚，晚婚的前提是男女双方都必须为初婚。

晚婚奖励办法：

- (1) 符合晚婚年龄的初婚夫妻，增加婚假一周；
- (2) 双方达到双方享受，一方达到一方享受；
- (3) 晚婚假应当在婚假后连续使用；



（一）婚假的问题

（4）增加假期期间的工资、奖金照发，其奖金额由享受者所在单位自行规定。但单位在自行规定时，其奖金额不得少于同时期同类人员的平均奖，并且不影响到其他奖金，如季度奖、半年奖、年终奖等



关于婚假的实务操作

- 1) 企业在给与婚假时应以什么为准?
结婚证。如果结婚证上的日期在入职后, 公司则应给婚假/晚婚假。
- 2) 如果员工办婚宴时还没领取结婚证, 企业有权利拒绝其婚假申请吗? 有权利拒绝, 但要慎重。



关于婚假的实务操作

3) 员工结婚证上的日期在入职以前，进入公司以后以办婚宴为由请婚假，单位应该批准吗？
单位可批准事假，没有义务批准婚假。

4) 晚婚假享受的条件是什么？
夫妻双方均是第一次结婚。且满足年龄要求。



182、国家规定的各种节、假日的待遇是什么？

5) 如果女方第一次结婚，男人二婚，女方可享受晚婚假吗？不可以。

6) 试用期内的员工可以享受婚假吗？

可以，企业也可以规定在试用期后享用，但应慎重。

7) 试用期内的员工可以享受婚假吗？

可以，企业也可以规定在试用期后享用，但应慎重。



182、国家规定的各种节假日的待遇是什么？

8) 公司为了加强管理，可以规定夫妻不能在同一部门吗？没必要明确规定，也无权规定。如有需要，只能形成潜规则

9) 可以以影响工作为由，调离同一部门夫妻一方到其他部门吗？调动岗位应该按劳动合同法的规定双方书面协商

10) 公司有一对夫妻“未婚先孕”，怀孕了才领到结婚证，应该给与婚假吗？应该。婚假根据结婚证给与。



丧假的规定

假期：根据具体情况，由本单位行政领导批准，酌情给予1—3天的丧假。

路程假：去外地料理丧事的，可根据路程远近，另给予路程假。

工资待遇：工资照发，车船费自理。目前国家还没有对非国有企业职工丧假作出具体规定。

法律规定丧假的带薪假期只限于父母、兄妹、子女这样的直系亲属。

根据国家劳动总局、财政部(80)劳总薪字29号、省劳动人事厅文规定，国营企业职工的直系亲属(父母、配偶、子女)以及岳父母或公婆死亡后，职工可申请丧假料理丧事。



女职工产假及工资待遇一览表

假期	享受条件	期限	工资待遇	主要依据
产前检查	和医疗保健机构约定	妊娠期间检查时间	工资照发	国务院法规 地方法规
保胎假	医院证明需要休息	无规定	按照病假待遇	劳动部复函
产前假	本人申请单位批准	2.5个月	原工资80%	地方性法规
产假	正常生育	98天	生育津贴	国务院法规 地方性法规
	难产	加15天		
	多胎，每多一胎	加15天		
	晚育	加30天		
	流产	不满4个月		
满4个月以上		42天		
哺乳期	不满1周岁婴儿	1年	原工资照发	地方性法规
哺乳假	产后患有严重影响母婴身体健康的疾病，本人申请，单位批准	6个月	原工资80%	



182、国家规定的各种节假日的待遇是什么？

特别提醒：

- 1、按规定，婚假、探亲假与年休假、产假等国家规定的假期应当分别计算
- 2、婚丧假，是指劳动者本人结婚以及劳动者的直系亲属死亡时依法享受的假期。婚丧是每个劳动者都会遇到的情况，劳动者婚丧期间，给予一定的假期，并由用人单位如数支付工资，使劳动者有闲暇处理相关事务，这是对劳动者的精神抚慰，体现了政府对劳动者的福利政策，也是对其权益的保护，对于调动劳动者的积极性具有重要意义。

（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



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第七十节
“提成工资”纠纷，如何避免？



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

案例1：

宋亮亮，某咨询服务公司员工（以下简称A公司），自2006年3月，宋小姐到A公司工作，担任顾问职务。于2006年补签劳动合同，2007年1月19日，该公司突然解除与宋小姐的的劳动合同，但拒不为其办理社会保险关系转移手续，并且拒绝支付宋在职期间应得的项目提成12, 150元。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

而该公司声称从未拒绝为宋办理社会保险转移手续，是其本人始终没到公司协助办理有关手续；并且公司与宋的劳动关系已于2007年1月19日终止，已按照劳动合同约定向其支付并结清了工资等相关费用，并且否认有提成工资一说，无义务再向她支付任何费用。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

劳动仲裁委员会对本案进行调查，根据宋提供的与该公司的劳动合同及与公司负责人关于工资等纠纷事宜的录音证明，依据劳动合同法的相关规定，仲裁委认为：劳动关系解除后，用人单位理应及时将劳动者的社会保险关系转出，并将转移单交于劳动者本人，因此对于宋的此项申诉予以支持。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

另一方面，关于申诉人项目提成工资一事，根据申诉人提供的录音证据，证实公司方确实有提成工资一说，拖欠未付，而公司方虽对证据的真实性不予认可，但也未提出司法鉴定的申请。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

因此，依据最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》第二十五条，对需要鉴定的事项负有举证责任的当事人，在人民法院指定的期限内无正当理由不提出鉴定申请或者不预交鉴定费用或者拒不提供相关资料，致使对案件争议的事实无法通过鉴定结论予以认定的，应当对该事实承担举证不能的法律后果。因此，仲裁委对该录音予以采信。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

经仲裁委调解，双方未达成一致，依据《企业劳动争议处理条例》第二十八条，裁决如下：

一、A公司于裁决书生效之日起15日内，为宋办理社会保险关系转移手续；



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

二、A公司于裁决书生效之日起15日内，一次性支付宋提成工资12150元；

三、仲裁费由A公司承担。

如对裁决不服，可自裁决书送达之日起15日内，向北京市东城区人民法院起诉，预期不起诉，本裁决书即发生法律效力



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

案例2:

赵女士，也系A公司另一员工，自2005年7月1日受聘于该公司，担任顾问职务，后于2006年11月30日离职，该公司以种种理由拖欠赵某提成工资43,092元，为争取自身合法权益，赵某向东城仲裁处提出申诉，该公司也否认拖欠提成工资一事，声称在该员工离职时已经向其支付了全部劳动报酬，并且多付了一部分工资给她。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

经仲裁委调查，赵某于2005年7月1日与A公司
简历劳动关系，担任顾问职务，2006年11月30日，
双方解除劳动关系，后，赵某于2007年3月19日提
出申诉，公司方辩称赵某已超出申诉时效期限，并
且赵某主张客户的合同款到达A公司账户后才能支
付提成，但未向仲裁委提交有关证据。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

仲裁委认为，依据《劳动法》第八十二条规定，发生劳动争议后，当事人应在**六十日内**向劳动争议仲裁委员会提出申诉。结合最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》的规定，劳动报酬纠纷，双方已解除劳动合同的，应在解除劳动合同之日或用人单位承诺的支付之日起**六十日内**向劳动争议仲裁委员会申诉，赵某未向仲裁委提供A公司曾向其承诺何时支付该笔提成的有关证据，故仲裁委认为申诉请求已超过仲裁时效。故赵某的申诉被驳回，仲裁费由赵某个人承担。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

这两个案子都涉及到“提成工资”。根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》第4条和第6条的规定“提成工资”属于劳动者工资的范畴。

“提成工资”属于工资，那么就应该按照工资的法律规定来处理争议中的问题。《工资支付暂行规定》第7条规定，工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

否则，无正当理由不支付的，就属于无故拖欠工资，就需要承担相应的责任。而且《劳动合同法》第30条也规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

《劳动合同法》第85条还规定，用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

就劳动者而言，劳动者要求提成工资的，必须能够证明曾与用人单位有关于“提成工资”的约定，因为劳动者要求用人单位支付工资，需要按照“谁主张，谁举证”的原则，承担证明责任。如果劳动者与用人单位口头约定“提成工资”，且事后无法举证证明的，就无法获得法律的保护。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

因此，建议劳动者在与用人单位约定“提成工资”时，一定要采取书面形式。案例一中，宋小姐要求提成工资，公司否认提成工资一事，但宋小姐提供了双方约定“提成工资”的录音证据，最终获得法律的支持。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

此外，劳动者主张工资报酬的，也受时效的影响，时效可以直接影响案件的结果。我国劳动仲裁实行“先裁后审”的机制，而申请劳动仲裁的时效是自劳动争议发生之日一年，如果超过一年申请仲裁的，申请方就丧失了胜诉权。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

2006年10月1日起施行的最院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释，劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，劳动者能够证明用人单位承诺支付的时间为解除或者终止劳动关系后的具体日期的，用人单位承诺支付之日为劳动争议发生之日。劳动者不能证明的，解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

案例二中赵某与公司解除劳动合同的时间为2006年11月30日，而赵某却于2007年3月19日才提出申诉，显然已经超过了60日的仲裁时效，其权利就无法获得法律的保护。



183、“提成工资”纠纷，如何避免？

就用人单位而言，为避免有关“提成工资”纠纷，应事先与劳动者明确约定提成工资的相关事项，如提成工资的支付比例、时间、办法等事项。尤其需要提醒用人单位的是，为保护单位自身利益，最好与劳动者在劳动合同或规章制度中明确提成工资支付的条件，即“提成工资”应在货款回收后支付。

（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七十一节

184、办公室恋情成正果公司有权调岗吗？

185、实习期和试用期有何不同



184、办公室恋情成正果 公司有权调岗吗？

电影《杜拉拉升职记》中DB公司规定，同公司员工恋爱，其中一方必须离开。现实生活中，如果公司制度中已经事先规定，在同部门内形成婚姻关系的员工需要调换岗位，却遭遇不配合，公司能否单方做出调岗安排？法律又是如何对此规定的？



184、办公室恋情成正果 公司有权调岗吗？

小赵和小林在同一家公司同一部门工作，二人因办公室结缘，2008年底登记结婚，2009年初举行了婚礼，公司同事这才知道他们结婚的消息。婚假归来，小赵的经理在谈话中询问小赵是否有调职其他部门的意向，小赵拒绝了经理的建议



184、办公室恋情成正果 公司有权调岗吗？

两天之后小赵收到了公司的通知：“基于利益冲突原则的考虑，根据公司《员工手册》的规定，在同公司形成婚姻关系的员工，公司将对其进行工作岗位的调整，使其分处于不同部门。”



184、办公室恋情成正果 公司有权调岗吗？

通知还要求小赵自收到通知后即日起到新岗位报道，否则公司有权依据奖惩制度做出处分，甚至解除劳动合同。小赵认为公司的做法显然是对他们职业操守的不信任，无法接受，不同意公司单方作出的调岗决定。



184、办公室恋情成正果 公司有权调岗吗？

首先，如果公司《员工手册》中的规定在劳动合同中也有体现则双方都应当完全履行。企业依内部利益冲突原则运用管理的手段要求员工在职务上有所回避，属于企业对其用人自主权的合理行使，既然在劳动关系建立之初的劳动合同中有所约定，员工在出现约定中的情形时就应当知悉或预见到将来可能面临的后果，因此公司有权依约调岗，员工应当服从工作安排。



184、办公室恋情成正果 公司有权调岗吗？

但如果公司仅仅在内部规章制度中规定，即使制度符合法定的实体与程序要求，但《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第十六条规定：“用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。”



184、办公室恋情成正果 公司有权调岗吗？

所以，当合同中并无如此规定时，员工完全可以提出依据劳动合同的内容执行，公司在与员工协商并确认员工接受这一调整方案之前无权直接予以调岗。



184、办公室恋情成正果 公司有权调岗吗？

调动岗位应该按劳动合同法的规定双方书面协商，这也是《劳动合同法》第三十五条“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。”的规定。



184、办公室恋情成正果 公司有权调岗吗？

综上所述，如果用人单位对夫妻、亲属等关系可能影响利益回避原则有所顾忌的，可以在劳动合同中约定：在同部门或直属上下级关系的员工间不得具有夫妻或亲属关系，一旦存在此类关系的，公司有权对员工的岗位作出调整。（但需要注意的是用人单位切忌不可禁止员工恋爱、结婚、怀孕、生育，或者以恋爱、结婚、怀孕、生育为由，单方面解除劳动关系。）



184、办公室恋情成正果 公司有权调岗吗？

如果此类规定只在内部规章制度中写明，则用人单位可以在劳动合同中添加该制度作为合同的附件要求员工一并签字遵守，以此明确制度规定也属劳动合同的条款，具有同劳动合同相等的效力。



185、实习期和试用期有何不同？

实习期

实习期，是指尚未毕业的在校生利用业余时间勤工助学，到企业进行社会实践活动的期间。通过实习，做到理论联系实际，加强就业前的社会实践能力。实习期间，企业通常与实习生签订实习协议（为民事合同），约定实习期间、实习待遇等事项，明确双方的权利义务。



185、实习期和试用期有何不同？

试用期

试用期则是企业和员工互相了解、选择约定的不超过6个月的“考察期”。试用期不属于劳动合同必备条款，是否约定试用期可由双方约定。如约定试用期，则最长不超过6个月，而且试用期应包括在劳动合同期限内。



185、实习期和试用期有何不同？

试用期

同一企业与同一员工只能约定一次试用期。无论是在劳动合同中约定试用期，也无论劳动合同是固定期、无固定期还是以完成一定工作任务为期限，企业都应当及时签订劳动合同，而不得在试用期满后签订劳动合同。



185、实习期和试用期有何不同？

通过以上解释，我们来分析一下实习期和试用期之间的联系和异同：

1.适用对象不同：实习期是对于未毕业的大中专学生而言，而试用期是针对于在该企业初次就业的员工而言的。

2.期限不同：实习期没有期限的限制，而试用期只要不超过6个月即可。



185、实习期和试用期有何不同？

3.是否支付报酬不同：实习可以是有偿的，也可以是为获得实习岗位或社会经验而无偿提供实习。在试用期内，试用期工资不得低于劳动合同约定工资的80%。

4.协议形式不同：实习期间，企业可与实习生签订实习协议，是否办理保险无硬性要求。试用期内，企业应与员工签订劳动合同，办理社会保险。



185、实习期和试用期有何不同？

5.适用法律不同：试用期是劳动法、劳动合同法规定的，试用期包括在劳动合同期限内。实习期间，学生与企业之间尚未建立劳动关系，双方之间的权利义务关系可参照有关民事法律法规处理。对于通过实习期的学生，被企业正式录用的，也可能不再约定试用期。

（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七十二节

186、劳动合同到期 莫忘续签

187、午餐时间是否算工作时间？



186、劳动合同到期 莫忘续签

按照劳动合同法规定支付双倍工资的时效在未续签劳动合同之日起30天后开始计算，因而HR应抓住这一时间积极与部门主管进行联系，了解未续签劳动合同员工以往及近期工作情况、下达不同内容的续签劳动合同通知书，以避免支付双倍工资以及法律强使企业与员工签订无固定期限合同的风险。



186、劳动合同到期 莫忘续签

例如：对于前期表现较好、近期表现反常的员工，HR如初步判断该员工有跳槽的意向，部门主管意见可留也可走，不会对工作造成影响的员工，可以下达下列内容的续签劳动合同通知书：



186、劳动合同到期 莫忘续签

您与公司的劳动合同已于××年××月××日到期，由于双方均有续签的意向，请您在收到本通知之日起3日内到人事部办理续签劳动合同事宜。如您另有选择或者不能就续签劳动合同与公司达成一致，双方的劳动关系将于××年××月××日××时（下班时间）终止。



186、劳动合同到期 莫忘续签

这样约定的目的：促成员工尽快作出决定，避免双方事实劳动关系的继续存在。

或者，对于一直表现较好、部门主管意见也认可留用的员工，HR如初步判断该员工有跳槽的意向，在一方面与部门主管做挽留工作的同时，可以下达下列内容的续签劳动合同通知书：



186、劳动合同到期 莫忘续签

您与公司的劳动合同已于××年××月××日到期，由于双方均有续签的意向，请您在收到本通知之日起3日内到人事部办理续签劳动合同事宜。

如您到时不愿意前往或者不能就续签劳动合同与公司达成一致，但同时在××年××月××日正常上班的，双方的劳动关系将视为按原劳动合同内容续签一次。



186、劳动合同到期 莫忘续签

这样约定的目的：除促成员工尽快作出决定外，重要的是双方的事实劳动关系随着员工的正常上班转为有劳动合同约束下的劳动关系。如员工对劳动合同的部分条款有想法，双方可以协商进行变更。



186、劳动合同到期 莫忘续签

最后要提醒的是：给员工下达的续签劳动合同通知书要做到让员工签字。员工拒绝签字的，对于想留用的员工可采用工会委员、部门主管、其他同车间（科室）同事在场证明的方式进行确认；对于不想留用的员工可采用邮寄的方式寄往原劳动合同约定的邮寄地址，避免双方发生劳动争议时没有送达的依据。



186、劳动合同到期 莫忘续签

【特别提示】

HR应选择在双方劳动合同到期前一个月向员工下发续签劳动合同意向书，征求员工是否同意续签劳动合同的意见，并主动对员工拟离职、公司要留用的人员做挽留工作。



187、午餐时间是否算工作时间？

午餐休息时间是否算作工作时间，这在法律上确实没有明确的规定，主要看公司规章制度的规定。

一般情况下，公司明确规定的午餐休息时间是计算进工作时间的。但是，司法实践中对工作时间的认定，一般是按照员工是否因为公司的原因而无法自由支配自己的时间而认定的。



187、午餐时间是否算工作时间？

因此，如果员工确因工作需要而无法自由支配自己的时间，那么这个时间就极有可能被认定为工作时间。比如很多公司的驾驶员需要长时间在公司待命，虽然这些驾驶员可能没出车，但是，其在公司待命的时间应该算作工作时间。现在甚至有案例将驾驶员因为工作需要，在家待命的时间都算作工作时间。这也是为什么用人单位都千方百计要将驾驶员申请为不定时工作制的原因之一。



187、午餐时间是否算工作时间？

还有部分企业，因为有食堂，或者集体叫外卖，所以在制度中规定员工午餐休息时间不得外出，擅自外出者，按照擅自离岗处理。如果有这样的规定，那么这个午餐休息时间就不能剔除在工作时间之外，因为此时员工的时间因为公司的规定不能自由支配。一般在这种情况下，午餐休息时间会被认定为工作时间。



187、午餐时间是否算工作时间？

所以，要想避免午餐休息时间被认定为工作时间，就不能对员工在午餐休息时间的活动场所进行限制，同时要在劳动合同、集体合同或者规章制度中明确，午餐休息时间不计入工作时间。这样，就可以避免法律风险了。



187、午餐时间是否算工作时间？

实践中，还有些企业规定有班前会、早操，等等，但这些班前会、早操又都安排在上班前，同时又规定班前会、早操不得迟到，否则按规定处理。其实，这种操作也是有问题的，最终班前会、早操所占用的时间全部要被认定为工作时间的。



187、午餐时间是否算工作时间？

特别提醒：

一些特殊的时间段（如午餐休息时间、下班后的洗浴时间等）要想不被认定为工作时间，就不能在该时间段限制员工的自由支配权。

迟到多久视为旷工，因为牵涉员工切身利益，需要征求员工意见，与工会或者职工代表协商确定。



187、午餐时间是否算工作时间？

特别提醒：

2008年1月15日，《企业职工奖惩条例》已经被废止，根据我国《行政处罚法》的规定，对公民进行经济处罚的只能是有法律、法规规定作为依据的情况下由行政部门作出。



187、午餐时间是否算工作时间？

特别提醒：

企业不是行政部门，企业规章制度不是法律，所以企业不能对员工进行罚款等经济处罚。作为替代方案之一，建议企业可以把员工遵守劳动纪律方面的情况作为绩效考核指标之一，从绩效奖金的调整方面实现对表现不佳员工的经济处罚。

（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

