飞劳动法月刊

Fei Labor Law Monthly

2020年05月刊 第12期

劳动者辞职权

劳动者辞职需要提前通知单位吗? 劳动者辞职,单位可以不批准吗? 主动致阻还能获得经济从险的所有特形

五月份 HR 最关心的专业劳动法问题有哪些? 你错了:两次固定期劳动合同后,用人单位终止劳动合同可能产生违法终止劳动合同的责任 五月份新规速递



目录

- 01 五月HR最关心的十个专业劳动法律问题
- 05 五月最基础的十个劳动法律问题
- 13 用工案例分析之老板你错了
 - 13 用人单位将业务外包、工程发包,仍需承担工伤责任的风险
 - 17 两次固定期劳动合同后,用人单位终止劳动合同的风险
- 22 劳动者辞职权专题:
 - 22 辞职不批准,怎么办?
 - 26 主动辞职还能获得经济补偿金的所有情形
 - 30 劳动者辞职未提前通知,用人单位可以不批准吗?
- 34 新规速递
 - 34 《广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 关于机关事业单位养老保险转移 接续有关问题处理的意见》
 - 37 《广州市人力资源和社会保障局 广州市财政局关于调整、新增就业补助资金部分项目有关问题的通知》政策解读
- 40 "飞劳动法"团队





五月 HR 最关心的十个基础劳动法问题

一、《工伤保险条例》第十五条第一款第一项规定,职工在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的,视同工伤。上述条款中的"48 小时之内"起算时间如何确定?

答:原劳动和社会保障部《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》(劳社部函〔2004〕256号)中明确:"48小时"的起算时间,以医疗机构的初次诊断时间作为突发疾病的起算时间。

二、经济补偿的计算基数是否包括"五险一金"?

答:根据《劳动合同法实施条例》第二十七条的规定,经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算,也即劳动者正常付出劳动后应得的工资。而"五险一金"中由个人缴纳部分属于应得工资部分,应当计入经济补偿的基数内;用人单位缴纳的部分不属于应得工资,故无需计算在内。

三、劳务派遣协议中约定退回条款有效吗?

答:各地司法实践对于劳务派遣协议中约定退回条款的意见并不统一。在广州地区,除法定的退回情形外,用工单位与劳务派遣单位之间不允许任意约定劳务派遣工的退回条件。

《广州市劳动人事争议仲裁委员会、广州市中级人民法院民事审判庭关于劳动争议案件座谈会的意见综述》第九条规定:"用工单位可否与劳务派遣单位约定法律、法规或规章规定之外的退回权?只有符合《劳动合同法》第六十五条、《劳务派遣暂行规定》第十二条规定的情形,用工单位才可以将劳动者退回劳务派遣单位,被派遣劳动者退回条件是法定的,不允许用工单位与劳务派遣单位之间进行任意约定。"但其他地区的司法实务中有观点认为劳务派遣协议中约定退回条款有效,例如上海。

四、在广东地区,未就业女性能否享受生育保险待遇?





答:依据《社会保险法》及广东地区生育保险的相关规定,未就业女性在以下情形中,也能享受生育保险待遇(生育医疗费用):

- (一)女性未就业但配偶有工作的,可以享受生育医疗费用待遇。
- (二)本人在领取失业保险金期间的,可以享受生育医疗费用待遇, 还可以向社保机构申请一次性加发标准为生育当月本人失业保险金 三倍的失业保险金。
 - (三)女职工退休后生育,也可以享受生育医疗费用待遇。 相关法律依据:
- 1.《社会保险法》第五十四条第一款"用人单位已经缴纳生育保险费的,其职工享受生育保险待遇;职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。"
- 2. 《广东省职工生育保险规定》第十二条第一款"用人单位已经按时足额缴纳生育保险费的,其职工享受生育保险待遇;职工未就业配偶享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。"第十八条"职工失业前已参加生育保险的,其在领取失业保险金期间发生符合本规定的生育医疗费用,从生育保险基金中支付。"第十九条"职工达到法定退休年龄后发生符合本规定的生育医疗费用,从生育保险基金中支付。"
- 3. 《广东省失业保险条例》第二十一条"女性失业人员在领取失业保险金期间生育的,可以向失业保险关系所在地社会保险经办机构申请一次性加发失业保险金,标准为生育当月本人失业保险金的三倍。"
- 五、劳动者以用人单位不发高温津贴为由解除劳动合同主张经济补偿,是否应予支持?

答:对于该问题,各地司法实践的意见并不统一。

就广东地区而言,司法实践中劳动者以用人单位未支付高温津贴 为由解除劳动合同主张经济补偿的,一般不予支持。《广东省高级人 民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件





若干问题的座谈会纪要》(文号:粤高法(2012)284号)第27条规定"用人单位未按照法律规定或劳动合同的约定及时足额向劳动者发放年休假工资或高温津贴,劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由主张解除劳动合同的,不予支持。"但在其他地区,如重庆地区,劳动者以用人单位未支付高温津贴为由解除劳动合同主张经济补偿的,可以获得支持。

六、劳动者因行政拘留不能上班,是否构成无故旷工?用人单位 能否以严重违纪为由解除劳动合同?

答:行政拘留属于行政处罚措施,劳动者被行政拘留而无法上班的,是否属于旷工存在争议。有观点认为不属于,因为员工不可能故意被拘留,因此不属于故意缺勤。但另有观点认为属于,因为被扣留虽然不可控制,但不违法是可以控制的。但如果用人单位在规章制度中明确被行政拘留属于旷工,则用人单位以旷工达到一定的天数属于严重违反单位规章制度,用人单位以此为由解除劳动合同具有较大的合理性。

七、已经离职的员工可以享受年终奖吗?

答:一般认为,在无约定的情况下,年终奖属于企业经营自主权的范畴,是否发放以及发放多少由企业自主所决定。假设在没有约定的情形下,如果企业规章制度中明确离职员工不享受年终奖的,则以企业制度规定为准;但如果合同中有约定或企业规章制度规定员工可享受年终奖,即便员工提前离职,也可能可以获得年终奖。

八、劳动者符合签订无固定期限劳动合同的条件时,但与用人单位签订了固定期限劳动合同,能否请求与用人单位重新签订无固定期限劳动合同?

答: 就广东地区而言,司法机关一般不予支持劳动者上述请求。根据《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》(文号:粤高法(2012)284号)第17条规定,劳动者虽然符合《劳动合同法》第十四条第二





款规定的可签订无固定期限劳动合同的条件,但与用人单位签订了固定期限劳动合同,在该固定期限劳动合同履行过程中又请求与用人单位重新签订无固定期限劳动合同的,不予支持。

九、劳动者被刑事拘留,用人单位能否以旷工违纪为由解除劳动合同?

答:用人单位如无其他特别规定的情况下,以此为由解除劳动合同极大可能不被支持。

第一,刑事拘留属于一种强制措施,对于被刑事拘留的劳动者而言,其行为是否会被追究刑事责任仍处于不确定状态。

第二,劳动者被刑事拘留期限,不宜认定为无正当理由旷工。旷工处罚是适用于员工劳动纪律松散、工作散漫,无正当理由缺勤的违纪行为。而劳动者被刑事拘留期间,可以推定其人身自由受限制,存在客观原因无法向用人单位请假或返岗上班,因此不应直接认定为无正当理由旷工。

因此,用人单位以旷工违纪为由解除被刑事拘留的劳动者的劳动 关系极有可能不被支持。但在实务中,劳动者因涉嫌违法被限制人身自由期间,用人单位以此为由暂时停止履行劳动合同具有较大合理性。

十、用人单位的分支机构可以与劳动者签订劳动合同吗?

答:此问题应当分情况讨论。分支机构可否签订劳动合同的关键在于是否具备用工的主体资格。根据《劳动合同法实施条例》第四条的规定,如果分支机构已取得营业执照或者登记证书,则该分支机构具有用工主体资格,可以独立招用员工,订立劳动合同;如果无,则该分支机构未具有用工主体资格,只有在获得用人单位授权情况下才能招用劳动者,不能独立作为用工主体订立劳动合同。





五月 HR 最关心的十个专业劳动法问题

一、劳动者主动要求不缴纳社会保险后,又以此为由离职主张经济补偿的能否获得支持?

答: 各地司法实践对此问题态度并不统一。

广东地区的司法态度是:劳动者放弃社保后又以未缴纳社会保险 为由解除劳动合同并主张经济补偿的,一般不支持。若劳动者反悔并 明确要求补缴,但用人单位拒不办理的,劳动者以此为由解除劳动合 同并请求用人单位支付经济补偿,应予支持。

具体可参考《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》:"25.用人单位与劳动者约定无须办理社会保险手续或将社会保险费直接支付给劳动者,劳动者事后反悔并明确要求用人单位为其办理社会保险手续及缴纳社会保险费的,如用人单位在合理期限内拒不办理,劳动者以此为由解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿,应予支持。"

但也有个别地区在司法实务中认为:劳动者主动放弃社保又以用 人单位未缴纳社会保险为由解除劳动合同并主张经济补偿的,用人单 位也应当支付经济补偿。典型如北京地区。

具体可参考《北京高院关于审理劳动争议案件法律适用问题的解答》: "25. 劳动者要求用人单位不缴纳社会保险,后又以用人单位未缴纳社会保险为由提出解除劳动合同并主张经济补偿的,应否支持?依法缴纳社会保险是《劳动法》规定的用人单位与劳动者的法定义务,即便是因劳动者要求用人单位不为其缴纳社会保险,劳动者按照《劳动合同法》第三十八条的规定主张经济补偿的,仍应予支持。"

二、在广州地区,劳动者在用人单位工作多年,在职期间用人单位一直没有为其购买社会保险。经劳动者提出劳动仲裁处理后,用人单位为劳动者补缴了劳动关系存续期间的社会保险(包括单位和个人承担的部分)。用人单位要求劳动者返还单位垫付的应由个人缴纳部





分的社保费用,是否应予支持?

答:就广州地区而言,用人单位一次性为劳动者垫付应由个人缴纳部分社保费用后请求劳动者返还的,应予支持。《广州市中级人民法院民事审判若干问题的解答》(2010年4月)第三部分劳动争议案件第十八条规定:"社保缴纳分单位和个人两个部分,如果单位负担了个人部分,后起诉要求员工返还其已经代个人负担额部分,如何处理?"用人单位与劳动者对此有约定的从其约定,没有约定的分两种情况:1、用人单位长期的、持续的为劳动者代交保险的个人应负担部分,视为用人单位给劳动者提供的福利待遇,用人单位要求返还的不予支持;2、用人单位偶尔、临时的为劳动者代交社保的个人应负担部分,应视为用人单位为劳动者代垫社保费用,用人单位要求返还的应予支持。"

三、用人单位能否事先在劳动合同中约定较高的提前离职违约金?

答:用人单位为了留住员工,往往会在劳动合同中事先约定较高提前离职违约金,但此类约定能否得到支持,需要视离职违约金的性质而定。

- (一)离职违约金的性质仅在符合法定情形时,才可能获得支持。根据《劳动合同法》第二十五条的规定,只有关于竞业限制与服务期两种情形下,用人单位可以约定员工支付违约金。如果离职违约金属于服务期违约金,则可能获得支持。但用人单位需要注意:第一,主张服务期的违约金还需证明明确约定服务期时间及存在客观真实的专业培训费用支出。第二,违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。第三,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。
- (二)离职违约金的性质不符合法定情形,则即便约定,该约定可能因为违反法律法规强制性规定而无效。





四、劳务派遣与业务外包方式有什么区别?

答:劳务派遣是指劳务派遣单位按照实际用工单位的需要,将劳动者派遣到实际用工单位工作,由实际用工单位向劳务派遣单位支付有关费用的一种用工形式。

业务外包是指企业在内部资源有限的情况下,为取得更大的竞争优势,而将生产、管理、营运过程中的部分业务委托给比自已更具有成本优势和专业知识的企业来完成的一种业务模式。

劳务派遣与业务外包有着本质的区别,主要体现在以下方面:

(一)主体不同

业务外包只存在发包方和承包方两方主体,其中业务外包的单位 叫发包方,提供外包业务服务的单位叫承包方。而劳务派遣则包含用工单位、派遣工和派遣单位三方主体,其中用工单位是接受劳务派遣形式用工的单位,派遣单位是向用工单位输送派遣员工的单位。

(二)法律关系不同

业务外包是外包企业与接受外包服务企业之间的民事合同关系,接受外包服务的企业一般只与提供外包的企业发生法律关系,双方可能通过委托合同、承揽合同等进行业务外包,接受外包服务的企业一般不与提供外包服务企业的员工直接产生法律关系。而劳务派遣中,派遣单位与派遣工之间属于劳动合同关系。

(三)因工伤亡的责任承担方式不同

业务外包中,发包方对承包方的义务仅限于合作协议,承包方的员工因工遭受损害的,发包方一般不承担法律责任,但如果承包方不具有合法的用工主体资格的情况下,发包方需承担相应责任。而在劳务派遣中,劳务派遣单位派遣的职工在用工单位工作期间因工伤亡的,派遣单位为承担工伤保险责任的单位。

(四)管理方式不同

业务外包中发包方无管理承包方劳动过程的权利,也就是说承包方"怎么干""如何干""多少人干"都与发包方无关。而劳务派遣中,





派遣工要接受用工单位的管理、遵守其规章制度、对外代表用工单位而非派遣单位,也就是说"谁来干""怎么干"用工单位都要管。

五、员工在带薪年休假期间未创造业绩,可否不予发放绩效工资?

答:司法实践中,对于实行浮动工资制的员工在年休假期间,绩效工资是否应予发放存在争议。有观点认为用人单位应当发放绩效薪酬,发放金额可以参考休假前一个月的绩效工资标准。也有观点认为因为休假并未创造业绩,所以用人单位只需发放固定工资,无需发放绩效工资。

笔者认为,应当依据双方劳动合同的约定或者用人单位规章制度的规定,确定是否发放绩效工资。如果劳动合同或者用人单位的规章制度明确绩效工资只以正常工作(如考勤)等作为发放条件而不考虑工作业绩的,则劳动者主张应当按照正常工作时间发放绩效薪酬,极大可能获得支持。但是,如果劳动合同或者用人单位的规章制度明确绩效工资与工作业绩挂钩,劳动者因休年休假而未产生相应的工作业绩的情形下,用人单位可根据业绩完成的情况核发绩效工资。

六、女职工在劳动合同解除或终止后才发现自己在职期间已经 怀孕的,能否主张恢复劳动关系?

答:该问题应当区分劳动合同解除或终止的具体原因进行讨论。

(一)因劳动合同期满而终止

根据《劳动合同法》第四十五条规定,女职工处于"三期"内的,符合劳动合同续延的法定条件,并不因为劳动合同期满而终止。因此,如果女职工确实在劳动合同期终止前未发现怀孕事实,离职后得知相关情况后要求用人单位恢复劳动关系,极大可能获得支持。

(二)用人单位以女职工严重违反规章制度为由解除劳动关系的根据《劳动合同法》第三十九条规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。该条规定的情形并不受《劳动合同法》第四十二条不得解除情形的约束,也即如果孕期女职工存在第三十九条的情形,则用人单位可以以此为由解除劳动合同。





(三)女职工单方辞职或双方协商一致解除劳动合同的

此情形下,无论是女职工单方辞职或双方协商一致解除,都是女职工在平等、自愿的情形下作出的真实意思表示,是女职工对自己相应权利的处分。劳动法规并不禁止"三期"女职工通过辞职或协商解除的方式与用人单位解除劳动合同,该情形不违反法律法规的强制性规定,因此女职工单方辞职或协商解除劳动合同后以发现怀孕为由要求恢复劳动关系,极有可能不被支持。

(四)用人单位依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条单方解除劳动合同

根据《劳动合同法》第四十二条的规定,禁止用人单位以第四十条、第四十一条解雇怀孕女职工。女职工在被解雇后才得知怀孕情况,要求用人单位恢复劳动关系的,极大可能获得支持。

七、劳动者违反竞业限制义务,用人单位能否要求员工返还已经支付的经济补偿?

答: 对此问题司法实践中存在不同观点。

- (一) 明确约定违反竞业限制义务需返还经济补偿的,劳动者一般应按约定返还。
- (二)未明确约定违反竞业限制义务需返还经济补偿的,存在两种观点:
- 1. 应予以返还。竟业限制补偿金的法律属性, 系用人单位向劳动者支付的因履行竞业限制义务而导致一定程度择业受限的补偿。若劳动者未履行竞业限制义务, 用人单位自然无需向其支付相应对价, 故劳动者应当向用人单位返还竞业限制补偿金。
- 2. 不应予以返还。用人单位与劳动者签订的竞业限制协议中没有明确约定返还经济补偿,应当尊重双方合意,即便劳动者未履行竞业限制义务,也不应支持用人单位要求返还经济补偿的主张。

八、用人单位未安排实行不定时工时制的劳动者休年休假,是否应支付未休年休假工资?





答:该问题在司法实践中的意见并不统一。主流观点认为:企业应根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。未安排年休假的,应当依法支付未休年休假工资。根据原劳动部《关于职工工作时间有关问题的复函》第八条规定:"八、实行不定时工作制的工资如何计发?其休息休假如何确定?对于实行不定时工作制的劳动者,企业应当根据标准工时制度合理确定劳动者的劳动定额或其他考核标准,以便安排劳动者休息。其工资由企业按照本单位的工资制度和工资分配办法,根据劳动者的实际工作时间和完成劳动定额情况计发。对于符合带薪年休假条件的劳动者,企业可安排其享受带薪年休假。"不定时工时制度的员工也可享受带薪年休假。另外《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》没有排除不定时工作制员工享受带薪年休假及获得未休年休假工资待遇的权利。因此,用人单位未安排实行不定时工时制的劳动者休年休假,应支付未休年休假工资。

但也有地方持相反观点,例如浙江省。《浙江省劳动和社会保障 厅关于贯彻实施企业职工带薪年休假制度的若干意见》第十一规定, 经依法批准实行不定时工作制的职工,不适用未休年休假需支付3倍 工资的规定,但用人单位应当根据职工的工作量和工作业绩科学合理 地确定职工的劳动报酬。

九、劳务派遣人员符合签订无固定期限劳动合同条件的,经劳动者提出,用人单位是否有义务与其签订无固定期限劳动合同?

答:该问题存在争议,各地司法态度并不一致,主要有如下观点:

(一)劳务派遣人员不适用签订无固定劳动合同的情形,因此用人单位无订立无固定期限劳动合同的义务。

根据《劳动合同法》第五十八条第二款"劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同"、《劳务派遣暂行规定》第五条"劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限书面劳动合同",劳务派遣单位与劳动者之间应当签订固定期限





劳动合同。部分地区持上述观点,如上海地区,上海高院在(2017)沪民申811号民事判决中论述:"本院经审查认为,《中华人民共和国劳动合同法》中关于劳务派遣,规定为:劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同。陈荣有关劳务派遣亦可签订无固定期限劳动合同的主张,缺乏法律规定。"如江苏地区,《江苏省高级人民法院劳动争议案件审理指南》(2012)第三章第五节第三条认为:"被派遣劳动者与劳务派遣单位能否签订无固定期限劳动合同?《劳动合同法》第58条第2款规定,劳务派遣单位应与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同。该规定应视为《劳动合同法》的特别规定,被派遣劳动者请求与劳务派遣单位订立无固定期限劳动合同的,不予支持,但劳务派遣单位同意的除外。"

(二)劳务派遣人员适用签订无固定劳动合同的情形,因此用人单位具有订立无固定期限劳动合同的义务。

如果劳动者符合订立无固定期限劳动合同情形的,劳务派遣单位 应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。广东地区持上述观点,《广 东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于劳动人事争 议仲裁与诉讼衔接若干意见》:"十七、符合《劳动合同法》第十四条 第二款、第三款规定的情形的,劳务派遣单位应依法与被派遣的劳动 者订立无固定期限劳动合同。"

十、没有规章制度或规章制度无效的情况下,劳动者无故旷工且持续时间较长,用人单位能否单方解除劳动合同?

答:用人单位以此为由解除劳动合同具有一定合理性,较大概率认定合法解除劳动合同。根据《劳动法》第三条第二款"劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。"可知,遵守劳动纪律是劳动者的基础法定义务,在没有规章制度或规章制度无效的情况下,劳动者也应当必须遵守的劳动合同义务和勤勉义务。劳动者违反这些基础义务且达到严重程度的,用人单位可以据此解除劳动合同。提供劳动属于劳动者的法定义务,





劳动者无故旷工且持续时间较长的,无疑将严重影响用人单位正常的管理秩序,应当赋予用人单位劳动合同解除权。

我们建议,用人单位解除劳动合同前,应当履行通知、催告、通知工会、送达解除通知等义务,可参照以下步骤:

- (一)向员工发出《催促员工上班通知书》,及时进行催告;
- (二)向工会发出《解除劳动合同通知函》,征求工会同意;
- (三)取得工会同意后,向员工发出《解除劳动合同通知书》。





【老板你错了】

用人单位将业务外包、工程发包,仍需承担工伤责 任的风险

【实务指导】

- 一、用人单位将业务外包给有用工主体资格的用人单位时,仍可能要承担工伤责任的风险
 - (一)用人单位将业务外包可能产生承担工伤责任的法律后果

《劳务派遣暂行规定》出台以后,在三性岗位以及 10%派遣工比例的限制条件下,业务外包成为常态。对于外包单位而言,外包的最主要动力便是避免承担用人单位的法律责任,外包单位也深信,一旦签订外包协议,将业务外包,则用工风险就与自己无任何关联,实则不然。

- (二)用人单位将业务外包可能承担工伤责任的防范建议
- 1. 发包单位与承包单位的协议方面
- (1)与承包方签订外包协议,约定工作内容范围之内,发包方不再参与:
- (2) 如果双方的协议中有外包工作的员工名单,当员工有更新时,必须立即更新或让承包方作书面确认;
- (3) 如承包方未为员工缴纳社会保险费,则拒绝该员工进入发包方的场所工作。
 - 2. 发包方自身管理方面
 - (1) 工作制服、证件,都应与承包方的员工明显区别;
- (2) 外包的业务和本单位自营业务分开,不能同一业务,既有 发包单位的员工在从事,也有承包单位的员工在从事;
- (3)制度适用、人员管理,尤其是对于工作场所纪律的管理,应明确由业务承包方进行,相应的处罚、制度的签收也是由承包单位





进行;

- (4) 不能在承包方员工签名的文件中, 加盖章发包方的印章或签名:
- (5)公司如有出入登记处,则另有单独的出入登记,注明是承 包单位员工。

二、用人单位将工程承包给无用工主体资格的用工方的风险

- (一)将工程外包给无用工主体资格的用工方,需承担工伤责任。
- (二)将工程承包给无用工主体资格的用工方的防范建议:发包时需审查承包方的营业执照,确保承包方具有用工的主体资格,至于承包方是个体户还是有限责任公司或其他主体、有无相应的经营范围,均不妨碍工伤风险的阻隔。

【参考案例】

案例一:业务外包情形下,哪一主体承担工伤责任?

A公司与B公司签订了业务外包协议,B公司将其单位的卫生清洁工作全部外包给A公司,承包费用若干。甲某在上班途中发生交通事故死亡,家属申请仲裁,要求确认与A、B公司存在劳动关系。已查明的事实如下:甲某确在B单位处从事卫生清洁工作,甲某未缴纳社会保险,甲某死亡当天,B公司人员发现甲某没有到岗,曾电话联络。现A、B公司均否认与甲某存在劳动关系。A、B公司的员工均也否认甲某系其单位的员工。

对于该案件,关于劳动关系的问题,分歧如下:

观点一:认为甲某属于 A 公司的员工。理由是既然 A 公司作为业务承包方已承包了 B 公司所有的清洁卫生工作, B 公司不可能再增加成本, 另行聘请员工, B 公司与甲某之间无建立劳动合同关系的合意是大概率的。

观点二:认为甲某属于 B 公司的员工。理由是从举证规则上看, 既然甲某为 B 公司提供劳动,那么根据《最高人民法院关于民事诉讼





证据的若干规定》第二条的规定,当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。且又因劳动法律关系的特殊性以及对员工倾斜保护之原则,既然员工家属已举证证明了员工为其提供劳动的前提下,B公司应提供充分的证据予以反驳。且而在本案中,B公司的管理人员还对甲某进行了管理,因此在没有相反的充分证据下,应认定B公司与某甲存在劳动关系。

案例二:将工程外包给无用工主体资格的用工方,承包方是否需承担工伤责任?

漳州明发商业广场6#-9#楼外墙石材干挂施工工程系由福建某建设集团有限公司向某集团(漳州)房地产开发有限公司承包;郑某系干挂石材班组工人;2012年12月29日上午8时30分左右,郑某正在漳州明发商业广场6#楼裙楼北侧进行外墙干挂石材幕墙装饰工程施工时,因外墙脚手架突然倾斜坍塌而从高处摔下受到事故伤害,被依法认定为工伤。

法院认定郑某的事故性质属于工伤,事实清楚、证据充分,适用 法律正确,不违反法定程序。

某集团(漳州)房地产开发有限公司主张黄某是项目实际承包人,在实际承包工程后,又将6某楼外墙干挂石材工程分包给庄某,由庄某组织郑某等人进行实际施工,工资发放、人员劳动管理等均由庄某独立处理,实际是庄某与郑某形成雇佣关系,某集团(漳州)房地产开发有限公司与郑某之间不存在劳动关系,应当依照《民法通则》等相关法律关于普通人身损害赔偿的规定解决,不应当认定为工伤等上诉主张,与事实不符,于法无据,不能成立。

且退一步讲,即使黄某确是明发商业广场 6 某-9 某楼外墙石材干挂施工工程的实际承包人,因黄某不具备承包该工程的合法资质条件,某集团(漳州)房地产开发有限公司将以自己名义承包的工程转





包给不具备用工主体资格的自然人,根据《福建省实施〈工伤保险条例〉办法》第十八条规定: "建筑施工企业、矿山企业等用人单位将工程(业务)或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人,对该组织或自然人聘用的职工因工作受到事故伤害或患职业病的,具备用工主体的发包方为工伤认定决定中的用人单位。"以及人力资源和社会保障部人社部发(2013)34号《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第七条规定"具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定,将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人,该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的,由该具备用工主体资格的承包单位承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。" 某集团(漳州)房地产开发有限公司的该主张亦与法不符,不予采纳。





两次固定期劳动合同后,用人单位终止劳动合同的 风险

【实务指导】

一、两次固定期劳动合同后,用人单位终止劳动合同可能产生的 违法终止劳动合同经济赔偿金的法律责任

两次固定期劳动合同后,用人单位有无终止劳动合同的权利?既 有判决认定用人单位有选择权,也有判决认定单位无选择权。在判决 认定用人单位无选择权的情况下,则意味着是否续签劳动合同、续签 的劳动合同是固定期还是非固定期,决定权完全在劳动者。

在各地的规定中, 意见并不统一:

- (一)比如北京高院、江苏高院、广东高院等就明确了劳动者有主导权。
- 1. 北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》
- "34. 用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同的,第二次固定期限劳动合同到期时,用人单位能否终止劳动合同? 根据《劳动合同法》第十四条第二款第三项规定,劳动者有权选择订立固定期限劳动合同或者终止劳动合同,用人单位无权选择订立固定期限劳动合同或者终止劳动合同。上述情形下,劳动者提出或者同意续订、订立无固定期限劳动合同,用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。"
- 2. 浙江省高级人民法院民事审判第一庭、浙江省劳动人事争议仲裁院《关于审理劳动争议案件若干问题的解答(二)》
- "5. 用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同,第二次 劳动合同到期后,劳动者要求订立无固定期限劳动合同的,应否支持? 答: 用人单位与劳动者已连续订立二次固定期限劳动合同,第二次固 定期限劳动合同期满后,劳动者根据劳动合同法第十四条第二款第三





项的规定提出续订劳动合同并要求订立无固定期限劳动合同的,应予支持。对劳动合同的内容,双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定;对协商不一致的内容,依照劳动合同法第十八条的规定执行。"

- 3. 广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会《关于 审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》
- "19. 用人单位与劳动者已连续订立二次固定期限劳动合同,第二次固定期限劳动合同期满后,劳动者提出续订劳动合同并要求订立无固定期限劳动合同的,用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。"
- (二)但上海高院就规定,只有在双方同意签订第三次劳动合同, 而劳动者提出签订无固定期劳动合同时,才需签订无固定期的劳动合 同。

上海市高级人民法院关于适用《劳动合同法》若干问题的意见

- "四、涉及无固定期限劳动合同的几个问题: ……(四)用人单位与劳动者连续订立几次固定期限劳动合同以后,续订合同应当订立无固定期限合同 《劳动合同法》第十四条第二款第(三)项的规定,应当是指劳动者已经与用人单位连续订立二次固定期限劳动合同后,与劳动者第三次续订合同时,劳动者提出签订无固定期限劳动合同的情形。"
- 二、我们认为,从法律条文上来看,可推断选择权在劳动者处。 从立法本意上来看,此也符合《劳动合同法》对劳动者单保护之立法 目标。具体说明如下:
 - (一)法条的规定非常明确:

《劳动合同法》第十四条第二款第三项,"用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同"。根据该规定,只要劳动者





提出或者同意的,就应续签劳动合同,并且,除非劳动者要求订立固定期外,双方均应订立无固定期的劳动合同。

《劳动合同法实施条例》第十一条,除劳动者与用人单位协商一致的情形外,劳动者依照《劳动合同法》第十四条第二款的规定,提出订立无固定期限劳动合同的,用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容,双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定;对协商不一致的内容,依照劳动合同法第十八条的规定执行。

- (二)从立法本意上来看,也非常明确:
- 1.《劳动合同法》为单保护之立法宗旨,此在该法的第一条规定 "为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人的权利和义务, 保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,制定本法。" 已明确,且整部法律的具体条文中,利益倾向性保护的本意也非常明显,因此,应认定续签劳动合同的权力在劳动者处。另外,在两次劳动合同签订后,因为在实践中"资强劳弱"是大概率的事实,基于双方的地位不平等,劳动者为保住工作,往往不敢提出订立无固定期限劳动合同的要求,导致无固定期劳动合同的规定落空,因此,法律规定不但将是否续签的自主权,更将签订无固定劳动合同的自主权都交给了劳动者,以便于员工利益的保护,此也符合整部劳动合同法的立法宗旨;
- 2. 从实施条例上来看,对于劳动者提出签订无固定期限劳动合同的条件,也未规定需单位同意续签劳动合同的前提条件限制。
- (三)两次固定期劳动合同后,用人单位终止劳动合同的防范建议 两次固定期限劳动合同到期之后,基于上述各地法院不同的判决 结果、法律以及劳动者有是否签订无固定期限劳动合同的自主权的考 量,用人单位应充分尊重劳动者的自主意思,在第二次固定期限劳动 合同届满前,应书面征询劳动者是否续订。如员工不答复,公司可再 次征询其意见,如员工依然不答复,公司可于合同期届满后终止,上





述沟通过程应保留相关证据,避免承担违法终止劳动合同的法律责任。

【参考案例】

案例一:已连续订立二次固定期限劳动合同,用人单位可否拒绝与员工订立无固定期限劳动合同? (用人单位无主动权的情形)

基本案情

2011年3月10日, A与某公司第一次签订为期两年的书面劳动合同; 2013年3月10日, 双方第二次签订书面劳动合同, 期限自2013年3月10日至2015年3月10日。第二次书面劳动合同到期后,双方没有终止劳动关系,A继续在某公司处从事合同期内的工作,但某公司不再与A签订书面劳动合同。2015年9月17日,某公司因更换负责人,遂以A不能胜任工作,经过培训或调整工作岗位,仍不能胜任工作为由,通知解除劳动合同,并要求A签字认可。

法院认为 A 与某公司已连续订立二次固定期限劳动合同,且不存在《劳动合同法》第三十九条和第四十一条第一项、第二项规定的情形,某公司拒绝与 A 签订无固定期限劳动合同,违反法律的强制性规定,判决某公司向 A 支付相应的工资差额。

根据 A 提交的证据可证实, A 与某公司已连续订立二次固定期限 劳动合同,符合签订无固定期限劳动合同条件,但在 2015 年 3 月 10 日第二次劳动合同期限届满后, A 不存在《劳动合同法》第三十九条和第四十一条第一项、第二项规定的情形,某公司却一直没有与 A 签订无固定期限劳动合同,某公司的行为违反了《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款第三项连续订立二次固定期限劳动合同,且没有《劳动合同法》第三十九条和第四十一条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同的规定,故某公司应根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第二项:"用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之





日起向劳动者支付二倍的工资"和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条:"用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,应当立即与劳动者补订书面劳动合同"的规定,向 A 支付 2015年4月10日至10月17日的二倍工资差额。

案例二:已连续订立二次固定期限劳动合同,用人单位可否拒绝与员工订立无固定期限劳动合同? (用人单位有主动权的情形)

基本案情

某公司与刘某在 2008 年 1 月后连续订立了二次固定期限劳动合同,在双方最后一期劳动合同期满时,某公司明确告知刘某不再续订劳动合同,刘某主张某公司未与其续订无固定期限劳动合同,而直接在劳动合同期满后终止,属违法终止劳动合同,遂提起诉讼。

某公司关于不支付刘某 2008 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日期间违法终止劳动合同赔偿金差额的请求,法院予以支持。

法院认为,《劳动合同法》第十四条第二款第三项的规定是指连续订立二次固定期限劳动合同,劳动者无该法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,用人单位同意续订劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,双方应订立无固定期限劳动合同。

本案刘某与某公司签订的最后一份劳动合同于 2013 年 12 月 31 日到期,在此之前,某公司已明确表示该合同期满后不再续签,即某公司并无与刘欣续订劳动合同的意向,因此,双方应当续签无固定期限劳动合同的前提并不存在。在此情形下,某公司以劳动合同到期为由终止双方劳动关系,并无不当。刘某要求某公司支付违法终止劳动合同的赔偿金,缺乏依据,其相应上诉请求,法院不予支持。





【劳动者辞职权专题】

辞职不批准,怎么办?

【职场情景】

"八月底就开始提交辞职单了,老板不批被打回来。后面九月份 又提交一份,拖拖拉拉跟我说半天,总之是答应我十一过后就可以走 人了,后面十一假期回来换了领导,跟之前老板谈好的十一月中旬走 人被推翻了,拖到现在都走不了,*的,干了7个月工资一分没涨, 我说要走了,说涨500,说了一个半月也没有涨,前两天拿了加薪单 给我直接让我扔垃圾桶里了!! 现在请假三天。呆家里,就是不想上 班。本来想自离的,*的,压一个月工资呢!!! 怎么办啊!!"

——某劳动者发帖诉苦

上述情况是很典型的员工要辞职,单位不批的情形。这种情形下, 劳动者真的没有任何的办法了吗?

关于劳动者解除劳动合同的事由,除了《劳动合同法》第三十八条规定的用人单位存在过错的法定情形以外,劳动者还可以适用第三十七条的无条件解除规则。至于解除的时间,该三十七条明确规定了:"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。"

单位无过错的情形下,似乎劳动者辞职必须要有提前通知,那么如果没有提前通知时,就产生如下几个大家疑问的问题:

- 一、没有提前通知,用人单位是否可以不批准?
- 二、用人单位不批准,是否就辞职不成了?
- 三、用人单位没有批准,他不来上班,是否可以认定旷工?
- 四、劳动者违约离职,是否要承担违约金?
- 五、没有提前通知就离开,是否需赔偿损失?





六、用人单位不批准但劳动者仍离职时,用人单位能否扣工资? 扣工资时怎么办?

七、用人单位不批准但劳动者仍离职时,用人单位能否不出具书面解除或终止劳动合同的证明,或者扣押保证金、证件等不还?

以上这些问题,从常识上来看,好像答案都是肯定的。但如果从 劳动法律对劳动者倾斜保护的原则来看,却可能并非如此。

一、用人单位是否可以不批准辞职?

这要看具体情形。关于劳动者辞职的问题,如果是辞职"申请书",那就视为劳动者与用人单位沟通协商的请求,既然是协商,另一方当然有不同意的权利。但如果是辞职的"通知书",此系劳动者的基本权利,无任何法律规定劳动者辞职必须用人单位同意。

所以记得,要写"离职通知书"!

二、用人单位不批准,就不能辞职?

如前所述,无任何法律规定劳动者辞职必须用人单位同意,虽然《劳动合同法》规定了辞职要有提前通知,但是劳动者的辞职权是一种形成权,只要劳动者做出意思表示并送达用人单位,即已发生法律效力。因此,用人单位是否批准,都不影响劳动合同已解除的事实。

三、用人单位没有批准辞职,员工直接不上班,算不算旷工?

我们见过不少的企业,在劳动者辞职而用人单位不同意,劳动者不来上班的情况下,用人单位又以劳动者旷工为由解除劳动合同。

如前所述,辞职权是形成权,只要辞职了,劳动合同即已解除,用人单位所做的考勤管理无效,单位并不能以员工旷工为由作纪律处分。

四、劳动者违约离职,是否要承担违约金?

很多用人单位为了留住劳动者,会在劳动合同中约定,员工应提前多少天提出申请才可离职或要服务多久才可离职,否则需承担违约 金。





这种约定是没有法律效力的,按照《劳动合同法》的规定,除因用人单位为劳动者提供专项培训费用,对劳动者进行专业技术培训而约定的服务期以及与负有保密义务的劳动者约定竞业限制这两种情形之外,不得约定由劳动者承担违约金。

所以除上述两情形外,无论是劳动者没有依约定提前离职或没按 法律规定离职,均无须支付违约金。

五、没有提前通知就离开,确实需赔偿损失,但用人单位要主张赔偿,难度极大。

《劳动法》第一百零二条规定:"劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项,对用人单位造成经济损失的,应当依法承担赔偿责任。"《劳动合同法》第九十条规定:

"劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。"

但要证明劳动者的提前离职造成了损失,举证难度极大,该规定 在司法实践中价值不大。当然,工友们也应考虑企业经营需求,勿随 意离职以免造成企业损失。

六、用人单位不批准但劳动者仍离职时,用人单位能否扣工资? 扣工资怎么办?

《工资支付暂行规定》第九条规定,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。

所以即便劳动者没有按法定或约定解除劳动合同,但用人单位仍 应在解除劳动合同的当日即支付工资。

七、在解除劳动合同时,用人单位其他典型的违法行为:不出具书面解除或终止劳动合同的证明、扣押保证金、证件不还等。

《劳动合同法》第八十九条规定,用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。





第八十四条规定,用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同,用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的,依照前款规定处罚。





主动辞职还能获得经济补偿金的所有情形

一、未按照劳动合同约定提供劳动保护的

所谓劳动保护,是指用人单位保障劳动者完成劳动任务和劳动过程中安全健康保护的基本要求,包括提供劳动安全设施、劳动防护用品等。实践中,这种情形多见于职业病环境风险的工作场所中。当然,如果劳动安全、劳动卫生条件恶劣的也可以解除。

二、未按照劳动合同约定提供劳动条件的

所谓劳动条件,是指工作任务、劳动的场所和设备等员工提供劳动条件所必备的要素。在现时的司法实践中,比较常见的情形是因单位不安排工作内容和任务、限制员工工作的权限,导致劳动者无法提供劳动而被认定没有提供劳动条件。

三、未足额支付工资的

工资指用人单位基于劳动关系,按照劳动者提供劳动的数量和质量,以货币形式支付给劳动者本人的全部劳动报酬。一般包括:各种形式的工资(计时工资、计件工资、岗位工资、职务工资、技能工资等)、奖金、津贴、补贴、延长工作时间及特殊情况下支付的属于劳动报酬性的工资收入等;但不包括用人单位按照规定负担的各项社会保险费、住房公积金,劳动保障和安全生产监察行政部门规定的劳动保护费用,按照规定标准支付的独生子女补贴、计划生育奖,丧葬费、抚恤金等国家规定的福利费用和属于非劳动报酬性的收入。

有些地方,比如重庆,将未支付年休假工资也视为未足额支付劳动者工资,劳动者可以此为由离职并获得经济补偿金。

四、未及时支付工资的

关于工资的支付周期,深圳市明确规定,劳动合同约定的工资支付日不得超过支付周期期满后第七日(当然还规定了特殊情形)。而《广东省工资支付条例》在修订时,本来是要参照深圳市的规定,明确工资支付的最迟时间的,因为从合同的公平性角度而言,工资越早





支付,越符合合同义务同时履行的公平性,最好是当月的是后一天。如果不行的话,下个月的前几天也就应发放。但在制订过程中,有很多单位(全国性公司在广州的分公司)就明确提出反对的意见,因为全国性的公司存在单位制度的统一性问题,分公司无法突破。加之其他一些现实的问题限制,所以最终广东没有对此进行明确的规定。但一般而言,如果超过了约定时间,或即便约定了第三个月才发第一个月的工资,也应认为属于未及时支付。

法律上因为规定不明确,所以对于单位确实困难而无法支付所致 的延迟的情形,员工是否有辞职权存在较大争议。

另外还需要特别提醒的是,假如用人单位虽然有拖欠的事实,但如果在员工在以此为由离职前已支付,并不一定能获得经济补偿金的。比如广州市中级人民法院《关于审理劳动人事争议案件若干问题的研讨会纪要》(2014年5月26日)5. 用人单位无故拖欠、克扣劳动者工资的违法行为发生于劳动者申请仲裁一年前,至劳动者申请仲裁时用人单位尚未纠正,如劳动者据此主张解除劳动合同,并要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿金的,应予支持。如果用人单位在劳动者申请仲裁前补发了未及时支付给劳动者的劳动报酬,即已经纠正其上述违法行为,劳动者再以用人单位曾经违法为由主张解除劳动合同并要求支付解除劳动合同经济补偿金的,不予支持。

五、低于当地最低工资标准支付劳动者工资

根据《中华人民共和国劳动法》第九十一条的规定,以低于当地最低工资标准支付劳动者工资的,劳动行政部门应责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿,并可责令支付劳动者赔偿金。

根据《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第四条的规定,用 人单位支付劳动者工资报酬低于当地最低工资标准的,要在补足低于 标准部分的同时,另外支付相当于低于部分25%的经济补偿金。

虽然上述规定中,并未规定员工可以此为由离职,但低于最低工资标准,哪怕双方有约定,也因违反法律规定而无效,则无论如何工





资都不应低于最低工资标准。低于最低工资标准,应认定属于未足额 支付劳动报酬。

六、克扣工资的

指用人单位无法定理由扣减劳动者应得工资的行为。

七、未依法为劳动者缴纳社会保险费的

虽然《劳动合同法》规定得非常明确,但各地在操作中有不同的标准,比如广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会《关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》25、用人单位与劳动者约定无须办理社会保险手续或将社会保险费直接支付给劳动者,劳动者事后反悔并明确要求用人单位为其办理社会保险手续及缴纳社会保险费的,如用人单位在合理期限内拒不办理,劳动者以此为由解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿,应予支持。(劳动合同有约定有好处:劳动者需有证据证明其反悔且用人单位不同意时,才可解除并获得经济补偿金)

此外,虽未足额缴纳,但已按较低标准缴纳,或虽没有按全部年限缴纳,但已缴纳了一部分年限的情形下,员工是否可以主动辞职并获得经济补偿,也有争议。

八、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

这个损害指的是已损害或是可能损害的即可解除,并没有明确。 另外,损害多大才是可以解除的,也有争议。

九、以欺诈手段,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

十、以胁迫的手段,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

十一、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





十二、劳动合同中,用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的

十三、劳动合同违反法律、行政法规强制性规定的

十四、用人单位以非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的

十五、用人单位以暴力、威胁的手段强迫劳动者劳动的

十六、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的

十七、法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形 另附:

下面是典型的误会,在下列两种情形,员工并不能离职而获得经济补偿金:

- 1. 未签订劳动合同的:
- 2. 没有缴纳住房公积金的。





劳动者辞职未提前通知,用人单位可以不批准吗?

【要点总结】

关于劳动者的辞职权,《劳动合同法》第三十七条赋予了劳动者只需提前三十天或三天但无其他任何限制的辞职权,即"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。"而该法的第三十八条则规定了在用人单位存在过错的情形下,劳动者享有一定提前量的通知辞职权或无须提前即可辞职的权利。

- 一、《劳动合同法》第三十七条、第三十八条,是劳动者合法辞职的规定,劳动者需根据该规定解除劳动合同才合法。具体分析说明如下:
- (一)第三十七条规定:"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。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。"这一规定对劳动者在劳动合同期内解除劳动合同作出两方面的要求:第一,劳动者应当提前30日通知用人单位解除劳动合同。因此,在劳动合同期内,劳动者未以书面方式或者未提前30日通知用人单位解除劳动合同的,都属于违反本法规定解除劳动合同的情形。
- (二)第三十八条规定: "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。"

因此,在第三十八条第一款规定的情形下,因用人单位的过错,劳动者可以不提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同,只需给用人单位留出一定的时间交接,即可解除劳动合同;第二款规定的劳动者可以立即解除劳动合同的种种情形,主要是用人单位以暴力、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、强令冒险作业的行为,已经严重违反了法律的强制性规定,损害了劳动者的合法权益,对劳动者的生命健康、人身安全造成严重危害,这种情况下,劳动者有权立即解除劳动合同,而无须对用人单位的损失承担赔偿责任。

二、如果劳动者没有按《劳动合同法》第三十七、第三十八条规 定的提前量解除劳动合同,是否会因为用人单位的不准许而导致劳动 合同无法解除?

个人认为,用人单位无权拒绝,其无权拒绝劳动者的辞职,理由如下:

(一)从法理上来看,解除劳动合同的行为属于形成权。形成权的行使不需要相对人的同意,只取决于权利人的单方意志,只要一方当事人提出,通知到达对方即可产生解除的效力。基于单方意思表示一经到达对方即为生效的典型特征,所以,劳动者只要发出解除劳动合同的通知,劳动合同的解除时间应根据劳动者确认的解除时间确定(当然,如果劳动者确认的劳动合同解除时间在劳动合同期限终止之后,则该确认的时间并无效。另外,如果劳动者在此期限前被单位先行解除劳动合同,则时间也会提前)。

另外,理论上一般认为行使形成权的意思表示不得撤销,所以劳动者作出解除劳动合同的意思表示后,不得再反悔,解除劳动合同的行为已生效。

也即是说,劳动者辞职,用人单位无法拒绝!





(二)从《劳动合同法》其他规定上,可以反推断出劳动者即便未按规定提前通知而辞职,也具有法律效力,与用人单位是否同意无关。

该法的第四十八条规定:"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。"也即对于用人 单位违法解除劳动合同的情形下,劳动者可以要求继续履行劳动合同, 但对于劳动者违法解除劳动合同的情形,并无规定用人单位可以要求 劳动合同继续履行的权利。在劳动者违法解除劳动合同的情形下,用 人单位的权利是根据该法的第九十条规定:"劳动者违反本法规定解 除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给 用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。"

三、如果劳动者没有按照《劳动合同法》第三十七、第三十八条规定的提前解除劳动合同,需承担什么样的法律责任呢?

根据上述《劳动合同法》第九十条的规定,劳动者违法解除劳动合同时,只有在给用人单位造成损失时才需承担赔偿责任,一般而言,可包括如下的损失:

(一)因为没有按法律规定提前通知,导致用人单位无法合理准备、 安排相应工作,所造成的相应损失。

需要说明的是,劳动者未提前一个月通知解除劳动合同,给用人单位造成了实际损失,是劳动者承担赔偿责任的前提。鉴于赔偿损失的是补偿性质,其意义在于弥补非违约人所遭受的损失,该属性决定了赔偿损失的适用前提是违约行为造成财产等损失的后果,所以双方事先约定损失的金额或计算方式并无法律依据。并且,即便是真的造成了损失,那么关于损失的举证责任也是由用人单位承担。

- (二)另外,有观点认为如下的损失也属于赔偿范围:
- 1. 用人单位招录其所支付的费用;
- 2. 用人单位为其支付的培训费用。但双方另有约定的按约定办理。





不过,需说明的是,有地方立法规定,劳动者没有提前通知而离职的,需作赔偿。比如《安徽省劳动合同条例》第四十七条规定"劳动者未按照本条例规定提前30日通知用人单位解除劳动合同的,应当按照解除劳动合同前劳动者本人1个月工资的标准支付用人单位赔偿金。"此标准是否具有合法性我们不予评论,只是各地在实践中可能有不同的标准,提醒注意。





【新规速递】

《广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 关于机关事业单位养老保险关系转移 接续有关问题处理意见的通知》

各地级以上市人力资源和社会保障局、财政局,省社会保险基金管理局:

为进一步贯彻落实《人力资源社会保障部 财政部关于机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续有关问题的通知》(人社部规〔2017〕1号)和《人力资源社会保障部办公厅关于机关事业单位养老保险关系转移接续办法实施后相关政策衔接问题的复函》(人社厅函〔2019〕19号),现就2014年10月1日后机关事业单位和企业职工基本养老保险关系在我省转移接续有关问题通知如下:

一、关于 2014 年 10 月 1 日后在机关事业单位与企业之间流动人员的养老保险关系接续

参保人员在机关事业单位与企业之间流动的,养老保险关系转移接续后的基本养老保险缴费年限(含视同缴费年限)累计计算。即缴费年限=企业职工基本养老保险视同缴费年限+企业职工基本养老保险实际缴费年限+机关事业单位养老保险视同缴费年限+机关事业单位养老保险实际缴费年限。视同缴费年限按国家和省有关规定核定。参保人员改革前在企业或以灵活就业人员身份参加企业职工基本养老保险的实际缴费年限予以确认。

- (一) 关于 2014 年 10 月 1 日后进入机关事业单位人员的养老保险关系接续。
- 1. 企业职工基本养老保险视同缴费年限的计算。参保人在机关事业单位退休的,其参加企业职工基本养老保险的视同缴费年限由社会保险经办机构按国家和省有关规定核定,经核定的企业职工基本养老





保险视同缴费年限作为计发机关事业单位基本养老金的视同缴费年限。视同缴费年限期间的视同缴费指数按机关事业单位养老保险有关规定确定。

- 2. 企业职工基本养老保险视同缴费账户和地方养老金账户的处理。除按国家规定的标准转移企业职工基本养老保险个人缴费部分和单位缴费部分基金外,不转移视同缴费账户和地方养老金信息和基金。参保人在机关事业单位退休的,按机关事业单位养老保险的规定计算待遇,其企业职工基本养老保险视同缴费账户和地方养老金信息不再保留。参保人退休前离开机关事业单位,达到领取基本养老金条件并且待遇领取地在我省的,其进入机关事业单位前的企业职工基本养老保险参保及地方养老金信息予以保留,待遇领取地社会保险经办机构据此重新为其建立视同缴费账户,并按企业职工基本养老保险的规定计发基本养老金和地方养老金。
- (二) 关于 2014 年 10 月 1 日后离开机关事业单位人员的养老保险关系接续。
- 1. 机关事业单位养老保险视同缴费年限的接续。申请领取企业基本养老金的参保人,其机关事业单位养老保险视同缴费年限经社会保险经办机构核定后,可作为计发企业职工基本养老金的视同缴费年限。

视同缴费指数和视同缴费账户建账办法按《广东省人民政府关于贯彻国务院完善企业职工基本养老保险制度决定的通知》(粤府〔2006〕96号)"特殊人群"及有关规定执行,其中计算视同缴费指数和视同缴费账户公式中的"离开原单位前"的时点计算至 2014 年 9 月 30日;公式中的"上年度全省在岗职工月平均工资"为 2013 年全省城镇单位在岗职工月平均工资(4468元),2014年 10 月 1 日后的缴费年限计算为实际缴费年限。

2. 待遇领取地的确定。参保人达到退休年龄时,按照粤府办(2008) 76 号文规定,省内待遇领取地为最后参保地。跨省转移养老保险关 系,按照《国务院办公厅关于转发人力资源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的通知》(国办发(2009) 66号)规定确定待遇领取地为我省的,省内待遇领取地为最后参保地。

- 3. 个人账户一次性补贴政策调整。2014年10月1日后经组织批准调动或办理辞职、辞退手续离开机关事业单位的人员,应按照人社部规〔2017〕1号和人社厅函〔2019〕19号文件规定办理养老保险关系转移接续和补记职业年金。
- 4. 省内企业职工养老保险关系转移接续。离开机关事业单位人员参加企业职工基本养老保险后在我省流动就业的,基本养老保险关系转移接续按照企业职工基本养老保险省内转移办法执行。
- 二、关于2014年10月1日后改制单位的养老保险关系处理参加了企业职工基本养老保险、2014年10月1日后改制为应参加机关事业单位养老保险的单位,以及参加了机关事业单位养老保险、2014年10月1日后改制为应参加企业职工基本养老保险的单位,其在职人员基本养老保险关系转移接续按照人社部规〔2017〕1号文及本通知第一条规定处理。

三、其他

本通知中的机关事业单位,是指按规定纳入机关事业单位养老保险的单位。机关事业单位养老保险跨省转移接续按国家有关规定执行。

本通知自2020年5月1日起实施,有效期5年。2014年10月1日至本通知实施之日参照本通知执行。已有规定与本通知不一致的,按本通知执行。

广东省人力资源和社会保障厅

广东省财政厅

2020年4月3日





《广州市人力资源和社会保障局 广州市财政局关于 调整、新增就业补助资金部分项目有关问题的通知》 政策解读

为贯彻落实《国务院关于进一步做好稳就业工作的意见》(国发〔2019〕28号,以下简称28号文〕、《人力资源社会保障部、教育部、公安部、财政部、中国人民银行关于做好当前形势下高校毕业生就业创业工作的通知》(人社部发〔2019〕72号,以下简称72号文〕、《转发人力资源社会保障部 教育部 公安部 财政部 中国人民银行关于做好当前形势下高校毕业生就业创业工作的通知》(粤人社函〔2019〕1784号,以下简称1784号文〕和《广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅关于进一步加大就业扶贫政策支持力度着力提高劳务组织化程度的通知》(粤人社规〔2019〕30号,以下简称30号文)的有关规定,我局制定了《广州市人力资源和社会保障局 广州市财政局关于调整、新增就业补助资金部分项目有关问题的通知》(以下简称《通知》),对《广州市人力资源和社会保障局 广州市财政局关于印发〈广州市就业补助资金使用管理办法〉的通知》(穗人社规字〔2019〕1号,以下简称1号文)中涉及就业补助资金的部分项目进行调整和补充。

一、政策依据

- 1.《国务院关于进一步做好稳就业工作的意见》(国发〔2019〕 28 号)
- 2.《人力资源社会保障部、教育部、公安部、财政部、中国人民银行关于做好当前形势下高校毕业生就业创业工作的通知》(人社部发〔2019〕72号)
- 3.《广东省人力资源社会保障厅、教育厅、公安厅、财政厅、中国人民银行广州分行转发人力资源社会保障部、教育部、公安部、财政部、中国人民银行关于做好当前形势下高校毕业生就业创业工作的通知》(粤人社函〔2019〕1784号)





4.《广东省人力资源和社会保障厅、财政厅关于进一步加大就业 扶贫政策支持力度着力提高劳务组织化程度的通知》(粤人社规〔2019〕 30号)

二、主要内容说明

本《通知》共八条,对《广州市人力资源和社会保障局 广州市 财政局关于印发〈广州市就业补助资金使用管理办法〉的通知》(穗 人社规字〔2019〕1号,以下简称1号文)中涉及就业补助资金的部 分项目进行调整和补充,主要内容如下:

- (一)《通知》第一条,根据 30 号文第一条第(二) 项的规定,将 1 号文第八条第(一) 项 "招用就业困难人员社会保险补贴"的补贴对象增加 2017-2021 年期间,吸收本省和对口帮扶地区(含广西、云南、贵州、四川、西藏、新疆等 6 省区,以及"三区三州"深度贫困地区) 建档立卡贫困劳动力的用人单位。本项调整执行至 2021 年12 月 31 日。同时,明确了补贴办理程序按《广州市人力资源和社会保障局关于明确促进就业政策项目办理程序的通知》(穗人社规字(2019)3号)规定执行,明确了新增补贴对象办理补贴的申请材料。
- (二)《通知》第二条,根据72号文第一条第(一)项和1784号文第一条的规定,将1号文第八条第(三)项"小微企业招用应届高校毕业生社会保险补贴"的补贴名称调整为"小微企业招用高校毕业生社会保险补贴";将补贴对象调整为招用离校2年内未就业高校毕业生,与其签订1年以上期限劳动合同并按规定缴纳社会保险费的小微企业。
- (三)《通知》第三条,根据 30 号文第一条第(二) 项的规定,对 1 号文第八条第(四) 项"吸纳建档立卡贫困劳动力就业补助"的补贴对象调整为 2017-2021 年期间,吸收本省和对口帮扶地区(含广西、云南、贵州、四川、西藏、新疆等 6 省区,以及"三区三州"深度贫困地区)建档立卡贫困劳动力的用人单位。本项调整执行至 2021年 12 月 31 日。补贴申请材料减证便民,通过系统核验建档立卡贫困户身份。





- (四)《通知》第四条,根据72号文第一条第(一)项和1784号文第一条的规定,对1号文第十一条第(一)项"灵活就业社会保险补贴"的补贴对象调整为就业困难人员、离校2年内未就业高校毕业生。根据28号文第四条第(十一)款的规定,对就业困难人员享受灵活就业社会保险补贴政策期满仍未实现稳定就业的,政策享受期限可延长1年,实施期限为2020年1月1日至12月31日。
- (五)《通知》第五条,根据72号文第四条第(十二)项和1784号文第一条的规定,对1号文第十二条第(一)项"高校毕业生求职创业补贴"的补贴名称调整为"求职创业补贴",补贴对象扩大到中等职业学校(含技工院校)符合条件的困难毕业生,补贴时限调整为毕业学年,补贴发放工作在毕业学年10月底前完成,同时明确了补贴申请材料。
- (六)《通知》第六条,根据各区反馈的情况,对1号文第十四条第1、2项"空岗信息补助"和"求职者信息采集补贴"的补贴对象明确为"市、区(含街、镇)公共就业服务机构"。
- (七)《通知》第七条,根据30号文第二条第(七)项的规定,新增"贫困劳动力一次性求职创业补贴",补贴内容为对本市籍建档立卡贫困劳动力通过有组织劳务输出到户籍所在县以外连续就业并参加社会保险6个月以上的,给予500元的一次性求职创业补贴。本项调整执行至2021年12月31日。同时,《通知》明确了办理机构、办理流程和申请材料。
- (八)《通知》第八条,根据 30 号文第三条第(八)(九)项的规定,新增"贫困劳动力技能提升培训补贴及生活费补贴",本项政策执行至 2021 年 12 月 31 日。同时,《通知》明确了办理程序和申请材料的规定。

广州市人力资源和社会保障局

2020年5月15日





【"飞劳动法"团队】

● 这是一个只做劳动法的团队

蔡飞律师带领的劳动法团队,专业从事劳动法律服务工作,团队出版了《一本书读懂你不知道的劳动用工风险》(法制出版社)、有专业的劳动法公众号"飞劳动法",该公众号只发蔡飞律师原创的劳动法实务文章,在律师和法务中具有较高的影响力,同时有"飞劳动法月刊",致力于为所服务的对象提供更全面、体验更佳的劳动法律服务。

团队除担任广州市劳动人事争议仲裁院的法律顾问外,现还担任了众多知名企业的劳动法常年法律顾问,并为更多的知名企业处理劳动争议事务。

● 负责人蔡飞律师简介



蔡飞律师,本、硕分别毕业于华东政法大学、 中山大学,获法律学士和法律硕士学位,2005年 入职广州金鹏律师事务所2006年成为执业律师, 现为广州金鹏律师事务所高级合伙人。

获华东政法大学法学学士学位、中山大学法 律硕士学位。入围全国总工会、司法部、中华律协

第六届"全国维护职工权益杰出律师"(全国 60 名)、当选全国总工会、司法部、中华律协第七届"全国维护职工权益杰出律师"(全国 10 名)、评为 2018-2019 年度全省律师行业"公共法律服务优秀党员",现任广州市劳动人事争议仲裁委员会法律顾问及仲裁员、华南师范大学法律硕士专业学位兼职教师、广东工业大学 MBA 讲座教授、省高级人民法院劳动争议诉调对接特约律师、省律协劳动法律专业委员会副主任、广州市中级人民法院劳动争议诉调对接工作室调解员、广州市劳动人事争议仲裁委员会劳动争议诉调对接工作室调解员等职务。

尤其特殊的是,蔡飞律师一直担任广州市劳动人事争议仲裁院的





法律顾问, 亦开创了广东律师担任裁判机构法律顾问的先例。

(一) 专业类奖项情况

基于蔡飞律师的专业性,蔡飞律师获得了省市律协的众多专业奖励: 1、广州市律师协会: (1) 2010 年度理论成果奖; (2) 2013 年度理论成果奖; (3) 2014 年度理论成果奖; (4) 2015 年度理论成果奖;

- (5) 2015 年度优秀专业委员会委员奖; (6) 2015 年度维护社会稳定 奖; (7) 2016 年度优秀专业委员会委员奖; (8) 2017 年度优秀专业 委员会委员奖; (9) 2017 年度维护社会稳定奖; (10) 2018 年度业务 成果奖; (7) 2019 年度优秀专业委员会委员奖。2、广东省律师协会:
- (1) 2010 年度优秀论文奖; (2) 2013 年度优秀论文奖; (3) 2014 年 省律协工作委员会优秀委员奖; (4) 2017 年省律协专业委员会优秀委 员奖; (5) 2018 年省律协专业委员会优秀委员奖; (6) 2019 年省律 协专业委员会优秀委员奖。另外,蔡飞律师还连续当选广州市总工会 职工金牌贴心人。

(二)蔡飞律师带领团队在处理劳动纠纷方面的部分代表性案例 及相应成果

1. 在处理劳动争议案件中,创造性提出了二倍工资不属于劳动报酬,应严格适用诉讼时效的规定的理论,该理论在实务中获得了广泛的支持,公平合理维护了劳资利益平衡,也利于用工和谐。

蔡飞律师就该理论所撰写的《试述不签订书面劳动合同二倍工资的认识误区》一文,早在2010年即发表于《广东律师》,该文对于双倍工资的裁判结果产生了巨大的影响。而直至2012年6月,广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会联合制订的《关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》才将双倍工资的性质予以明确,该规定与蔡飞律师的观点完全一致。"15、劳动者请求用人单位支付未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效,依照《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款、第二款和第三款的规定确定。用人单位应支付的二倍工资差额,从劳动者主张权利之日起往前倒推





- 一年,按月计算,对超过一年的二倍工资差额不予支持。"
- 2. 某集团有限公司与十多名员工的劳动纠纷案,提出了员工加班工资折算的法律意见,认为在劳资双方已默认的工作方式下,即使存在加班的情况,只要工资折算不低于最低工资标准,用人单位即无须支付加班费的观点获得仲裁部门及两级法院的支持,公平合理地维护了劳资双方的合法利益。

蔡飞律师在代理该案件时,关于所谓加班工资"双固定"折算的 实践及理论均未成熟,该答辩观点的提出并在司法实践中被采纳,对 于处理加班工资的争议较大的指导意义。

- 3. 在处理某跨国著名连锁销售企业门店关停的群体事件中,通过 谈判、法律宣讲等方式协调劳资矛盾,即使该企业在之前处理同样事 件中并不成功,但本案在蔡飞律师介入后,通过专业的处理方式,化 解了即将进行的游行等令企业形象严重受损的重大事件。在各方的努 力下,全部 160 多名员工在未进入仲裁阶段即已与企业达成了和解。
- 4. 作为某企业劳动法常年顾问,近几年代理单位与数十名劳动者 关于工资、高温津贴、解除劳动合同赔偿金等数几十起案件,涉案金 额数百万,完全胜诉率 93% (无须承担任何责任的),除其中因合同期 满不续签而需支付经济赔偿金数万元外,其余案件合计总共而仅需赔 偿 1300 余元。
- 5. 在胡某诉某安装工程公司劳动争议二审案中,二审后接受委托,通过获得新证据、调整诉讼策略等,代理公司全面逆转仲裁、一审败局。
- 6. 代理某设备公司与一名违纪的怀孕女职工解除劳动合同赔偿 金劳动争议案件,在司法倾向保护女职工的前提下,认定合法解除劳 动合同。
- 7. 代理某知名日化公司处理其全国范围内数百宗劳动争议案件的处理, 受理的裁判机构包括北京、上海、广州、深圳、重庆、天津、南京、成都、长沙、武汉、大连、青岛等全国各地, 均取得委托人较





为满意的结果。

- 8. 另外,还代理了一系列难度较大,但效果超越委托人期望的案件,包括代理了某著名快递公司与70多名劳动者场地搬迁劳动争议案,全部获得胜诉;代理某日化公司与其高管二倍工资、解除劳动合同赔偿金劳动争议案,全面胜诉,驳回该高管1271996.25元的请求;代理某交通公司与员工因拖欠工资索要经济补偿的再审案件,成功获得广东高院提审;代理某知名运动品牌与其高管解除劳动合同赔偿金劳动争议案件,全面胜诉,驳回该高管1204616.76元的请求。
- 9. 代表政府组织,参与处理了多宗人数众多,影响较大的群体性劳动争议,涉及人数过万。其中包括某全球知名超市 200 人左右员工造散、涉某全球知名造船企业数百名员工劳动报酬事件的处理、某电子泊车公司数百员工劳动争议的处理、某快速公路数百员工的裁员处理、南沙某台资企业员工集体怠工处理、南沙某法资企业集体怠工处理、某大型连锁超市多个超市职工安置处理等。
- 10 具有丰富的仲裁、调解经验,在作为广州市仲裁院仲裁员,每年平均仲裁数十个劳动争议案件。

(四)积极参与地方立法

包括参与《广州市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》的研讨、广州市建设领域工人工资支付分账管理实施细则的调研等。

(五) 学术成果

- 1. 运营"飞劳动法"公众号,原创数百篇专业劳动法文章,包括转载在内的阅读量超过千万;
 - 2. 每月专向客户提供的刊物"飞劳动法月刊";
- 3. 著有《一本书读懂你不知道的劳动用工风险》(法制出版社) 一书;
- 4. 为广州市总工会撰写了"劳动者维权十解""劳动者就业过程 法律知识点温馨提醒""劳动合同履行过程常见问题问答",上述知识 点,是广州市总工会法律宣传核心的读本;





- 5. 参与了《劳动法实务疑难问题与应对》(担任编委,法律出版社出版)、参与了《新形势下劳动法实务问题应对策略》(担任副,法律出版社出版)《广州市工会维权工作指导案例汇编》(中国工人出版社出版)的编辑并参与相应内容的撰写;
 - 6. 在各类刊物上发表较多的论文。
 - 更多专业知识, 可扫一扫关注"飞劳动法"





业广唯勤

飞劳动法

驰而不息

地址:广州市天河区兴民路222号天盈广场东塔45层

电话: 13560148051

邮箱: cf@kingpound.com

