

# 入职管理日记



有人问我：您觉得人力资源管理工作中最难的是什么？

答曰：最难的是怎么找到企业利益与员工利益的平衡点，既要合法操作，又不能有失灵活。

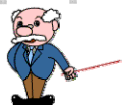
接着问：具体来说，比方讲怎么平衡加班与工作效率的关系、怎么平衡公司裁员与员工的劳动合同权的利益？

答曰：呃，一言难尽，您还是慢慢打开我的日记，细细阅读吧，希望您能在书中找到答案。



北京师范大学出版集团  
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP  
北京师范大学出版社

# 全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

## 招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



### 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



### 【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



### 【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



### 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



### 【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



### 【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



### 【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



### 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



### 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



### 【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)





## 【报名须知】

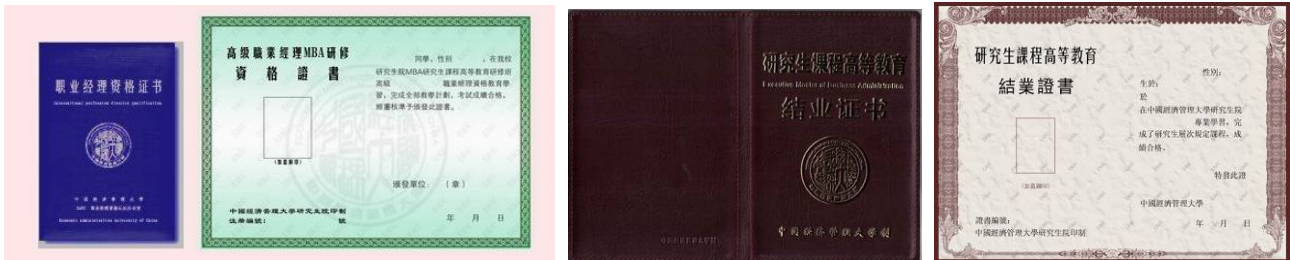
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



## 【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



## 【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020      收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015    账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行    支付系统行号：313261018034</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505      户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234      户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023    户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071    用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

## 作者简介

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

### 魏浩征

国内顶尖的劳动法与员工关系管理专家之一，著名培训师。担任数十家知名企业集团总部劳动法顾问、人力资源管理顾问、劳动法培训常年特聘讲师，在企业规章制度管理、裁员、用工规划、改制重组、劳动争议处理等方面具有独特的才能和丰富的实战经验。在全国各地主讲超过 500 天次劳动关系管理公开课及内训课程，受训学员数万名。《法制日报》、《环球时报》、《人力资源》等多家媒体特约点评嘉宾。出版专著：《劳动合同法下的离职员工管理》、《魏浩征解读劳动合同法及实施条例》、《三十六城市劳动法规政策比较与应用》等；出版音像制品：《企业用人风险控制》、《跳槽员工与辞退员工管理技巧》、《劳动合同法最新权威解读》等。

### 图书简介及推荐

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

当今，企业管理者已经越来越关注劳资关系和人力资源问题。如何更好地在劳动合同法、劳动争议调解仲裁法等新法实施的背景下实现企业管理、提升团队工作绩效、控制用人风险，已经成为和谐化劳动关系管理的重要增值部分。

本套丛书试图以通俗易懂的全新笔法来分析、解读劳动合同法，让专业类的书籍不再晦涩难懂。丛书共分三册，按照员工入职、在职、离职的时间顺序，将人力资源管理中经常发生的问题，通过虚拟的主人公——人力资源经理雷小凡之口，以日记的形式逐一向读者展现出来。

每册书从体例上分章、节两部分，每章讲述一个劳动法专题，每节讲述每个劳动法专题下的知识点，并在每章后附以相关的术语解释和法规链接，在书后附以实用管理工具范本。通过形象的举例、生动的故事以及身临其境的场景设计，希望读者在阅读故事的同时，能够潜移默化的吸收有关劳动法的知识，完成入职、在职、离职员工关系管理中的劳动关系必修课，切实收获人与企业组织的持续和谐成长！

本套丛书的作者为长期从事劳动法与员工关系管理咨询、培训、劳动争议处理工作的实战派专家，书中设计的商业场景、问题等均为作者从业经历中接触的真实案例，因此，实战性强、操作性强为本书的突出特点。

希望这套极富创造性和阅读乐趣的丛书能够提供给本土和跨国企业人力资源管理者 and 专业人士一个重要的业务标竿，帮助大家在实际工作中掌握和运用到最典型的劳动关系法律实践。

## 目录（1）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

### 第一章风波不断的招聘广告和面试

危机四伏的“吹牛”招聘广告

无处不在的“招聘歧视”

“招聘歧视”续：“面试歧视”

严格的招聘过程：考查、考查、再考查

先 Offer，还是先体检

招录环节任何收费都要不得

附：术语解释与法规链接

.....

## 第二章 Offer 管理大学问

Offer 发放需谨慎

不一样的 Offer

Offer 与劳动合同不一致，以哪个为准

附：术语解释与法规链接

.....

## 第三章设计一份完善的劳动合同

劳动合同条款应当合法

劳动合同中是否要约定送达地址

合同期限应当明确

合同期限无期，岗位期限也无期？

工作地点：中华人民共和国境内？

怎么约定工作时间？

工资条款，马虎不得

工作交接条款不能少

附：术语解释与法规链接

.....

## 第四章签订劳动合同的学问

不签劳动合同，后果很严重

“临时工”也要签劳动合同？

先签劳动合同后上岗

他人代签合同需慎重

附：术语解释与法规链接

目录 ( 2 )

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

## 第五章试用期管理的 N 种误区

先签试用期合同，再签转正合同？

违法的试用期和违法的试用期工资

转岗不能再试用

延长试用期的难题

试用期内辞退员工也讲究凭证

试用期可以不交社保？

试用期内请长病假，怎么办？

附：术语解释与法规链接

.....

## 第六章实习生不是劳动者，实习关系不是

劳动关系

实习生没有工伤

劳动合同 VS 就业协议书

没毕业也要签协议？

附：术语解释与法规链接

.....

## 附录实用管理工具范本

招聘申请表

需求人员详细情况记录单



人事部年度招聘计划报批表

职位说明书

招聘渠道评估表

招聘进程表

面试约见时间表

面试通知书

应聘人员信息登记表

员工招聘统计表

面谈构成表

面谈记录表

应聘人员复试表

新员工甄选报告表

员工报到通知书

聘用指南

不录用通知

新员工试用申请及核定表

新员工试用表

试用员工考核表

劳动合同书

劳动合同变更书

主人公自白

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

我叫雷小凡，英文名 Pluto，现供职于上海一家外资企业。

时光荏苒，几经波折，历经数家公司的磨炼，总算从初入行的助理成长为如今自认的资深人力资源总监。

喜欢写日记，用出版社编辑的话来说，这叫“自恋”。

幸亏“自恋”，记录下了过往职业生涯中的点滴故事，所以才有了这套丛书。

从时间上划分，人力资源管理可以分为员工的入职管理、在职管理和离职管理，因此，我把日记也按照上述的三个管理阶段进行了重新梳理。

日记中记载的这些故事，都是我的真实经历，包含了我对工作、对法律的理解。

不论是员工的入职管理、在职管理还是离职管理，对于所有的人力资源同行来说，都充满了压力和挑战！或许是因为《劳动合同法》的冲击，或许是因为传统人事管理理念的弊端和陈规陋习，或许是因为员工群体法律维权意识的高涨，或许是因为我们企业发展速度的过快或过慢……

有人问我：雷，你觉得人力资源管理工作中最难的是什么？

答曰：最难的是怎么找到企业利益与员工利益的平衡点，既要合法操作，又不能有失灵活。

接着问：具体来说，比方讲怎么平衡加班与工作效率的关系、怎么平衡公司裁员与员工的劳动合同权的利益？

答曰：呃，一言难尽，您还是慢慢打开我的日记，细细阅读吧，希望您能在书中找到答案。

呵呵……

Offer 发放需谨慎（1）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

2008 年 4 月 2 日小雨

忙忙碌碌的一个多月，应聘的人员接待了一批又一批，总算过了面试这道坎。面试工作结束以后，还有一项浩大的工程“综合评价，择优录取”，也就是统计这次面试的考评结果，然后确定最终录用的人员名单。

这次参加面试的人员总共有 126 名，我们从中要挑选 22 名录用，发放录取通知书（Offer）。

面试下来的资料，包括他们填写的个人信息登记表、面试官的打分和评语、情景模拟的情况记录、评价，等等，每个人都有厚厚的一份资料。整理考评结果真是一大痛事，远比挑选简历费时费力。

晚上为了赶工，又留下来加班。熬到 7 点多，有些撑不住了。

就在我收拾完东西，跟几个同事打了招呼，准备走人的时候，意外又发生了。

Tina 和我们经理一起走了进来。

我有预感，肯定不是什么好事。

果然不出所料，Tina 召集我们开紧急会议。

“我知道这阵子大家都很辛苦，在此，我要好好谢谢你们。但今天的情况有些特殊，发生了件比较棘手的事儿，想让大家帮忙一起出出主意，所以才这么晚了还找你们来开这个会。”

作为招聘主管的 Tina，虽然平时对我们的要求很高，但在很多生活细节方面，很为员工考虑，不失为一个好的领导。

“我来说一下，事情是这样的。

“这段时间我们总公司一直在搞招聘的事儿，其中有一部分招进来的人是要派到下属分公司去的。按理说，是分公司把录用人员要求给我们，由我们负责组织面试招聘、签订劳动

合同。

“但是现在有个分公司，事先没有把招聘需求给我们。所以这次我们的招聘计划中就没有他们这家公司。由于他们这次只招一两个人，又没有及时上报招聘需求，所以就特批他们自己招人。刚才，他们的人事经理打电话给我，说他们招好了人，已经发了录取通知书，但是劳动合同还没签，现在他们又不想要这个人了。

“事情比较急，我也就不多说了。先让分公司的人事经理 Alex 讲讲整件事的详细经过，有什么不清楚的地方，你们再问好了。”

分公司的人事经理 Alex 开始讲述事件的经过。

#### Offer 发放需谨慎（2）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

“我们公司的研发部门接了一个新项目，需要大量技术人员投入工作。

“人员安排好后，我们发现，缺了一名程序编写员和一名测试员，所以就准备从外部招聘。几轮面试后，我们挑中了一名姓陈的应聘者，发现他比较适合程序编写员这个工作，而测试员倒是还没找到适合的人选。为了能让项目尽快开工，所以一有合适的人选，我们就发了 Offer，这位姓陈的也回了传真给我们，说接受了这份 Offer，并将按时报到。

“没想到，就在收到他的回函后没过几天，总经理安排了一个人过来，做这个程序编写员的工作。总经理安排的这个人条件也很优秀，这样一来，程序编写的工作人手就多出来了。没办法，所以我们又给陈×发了个通知，通知他原先的 Offer 取消，让他不要来了。

“上午刚发出去的通知，陈×下午就来公司了。说他本来是在一家软件公司工作的，接到我们公司的 Offer 后，就把原来的工作给辞了。现在我们不和他签合同了，等于让他没了工作。所以他要我们公司赔偿他经济损失 10 万元。

“我们当然不会同意的，当时就很明确地拒绝了他的要求。

“本来以为这件事就到此为止了，谁知道，过了一个星期后，应该是上周二早上，我一到办公室，就看到桌上放着封快递，是劳动仲裁委的开庭通知。原来是陈某把我们告了，说我们公司毁约，要我们承担违约责任。

“接到这个通知后，一开始，我们没当回事，觉得陈×提出的要求根本不合理，没必要理会，简单地应个诉就完了。今天倒好，我下面的主管跑来跟我说，他们去咨询过律师了，说我们公司存在问题。公司发出 Offer，陈×也同意了 Offer，就等于公司与陈×已经构成了民事合同。我们不录用他，就是违约的行为，就要承担赔偿责任。

“我这一听，才意识到问题的严重性。各位同事看看，你们有没有什么好的点子？”

大家听了后，一个个都锁紧了眉头。

“Alex，我想再跟你了解些情况。”还是 Tina 首先打破了僵局。

“你们给陈×的 Offer 上是怎么写的？”

“Offer 上写得很简单，就是职位、薪酬、工作内容、工作地点、入职时间等，其他的也就是介绍公司的福利待遇什么的。应该说没有什么特别的。这个版本的 Offer 以前一直在用，没什么问题。”

“那他提出的 10 万元赔偿是怎么计算来的，你知道吗？”

“好像是说这 10 万，是他与原公司剩余 3 个月劳动合同的工资，再加上他这次离职，造成原来的年终奖金没有拿到，加在一起是 10 万左右。另外，这次我们不跟他签合同，他提出，还要一个月左右的时间去找新的工作。这期间的工资也要我们赔偿。”

Offer 发放需谨慎（3）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

“你们当时准备跟他签多久的劳动合同？”

“一年，劳动合同期限是一年。”

“这个有没有写在 Offer 里面？”

“没有，Offer 里面肯定没有劳动合同期限这个内容的。我们当时是口头上和他这么说的。”

“也就是说没有书面的材料的？”听到这里，John 开了口。

“是的，这些都没有形成书面的东西，我们都是和他口头上谈到的。唯一书面的，就是这份 Offer 了。”

“为什么律师说，公司是构成违约的？不是还没有和他签正式的劳动合同吗？”对此，我很是疑惑。

“主要是因为 Offer 里面有这样一句话，‘您已经被本公司正式录取，本公司将与您签订正式劳动合同’。就因为有了这句话，我们如果不签，就是违约。按照律师的说法，Offer 虽然不是劳动合同，不受劳动法的调整，但经应聘者承诺后，它就成了民事合同，受民法调整。因此，陈×接受了 Offer 后，等于我们公司和他之间，就有了一份民事合同，双方都要遵守履行的。

“如果这次换做陈×不和我们签劳动合同，那么违约的就变成了陈×，公司也有权要求他承担赔偿责任招聘费用等违约责任。

“所以律师说，我们要赢的话，非常难，无非最后是赔多赔少的问题了。”

“也就是说，我们没得选择，必须录用他，必须和他签劳动合同？”Philly 的这一问，点出了问题的重心。

“是的。如果我们不签，就可能要赔这 10 万元钱。”

又是一阵沉默，毕竟 10 万元不是一笔小的数目。

“我有个提议，不知道能不能这样操作。我们就跟他签劳动合同，然后在试用期内，找他的毛病，想办法在试用期内把他给处理掉。这样，我们既不违约，也是合法操作。”



Tina 听了后，想了想，随即说道：“理论上你说的这种方式可行。但是我觉得，把他先招进来，再辞退掉，公司会很被动，这对公司来说，风险太大了。另外，人招进来了再辞退，弄不好又是一场官司。而且这样做的话，如果传出去，对我们公司的声誉也不好，别人会以为我们是故意刁难员工，使用廉价劳动力。”

看来，大家都对这个方案不怎么满意。

#### Offer 发放需谨慎（4）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

就在这个时候，John 终于又开口了。

“还有一个方法。这次我们理亏，就亏在没办法跟他签劳动合同。只要签劳动合同，问题解决了，那这个案子也就算解决了。所以，我们还是要跟他签劳动合同。只不过，Offer 中没有明确劳动合同的期限，这方面我们可以做文章。”

John 顿了顿，接着说：“按照 Offer 的约定，岗位、薪资、福利等，我们都按照 Offer 的约定签，但这次，我们就把合同期限签的短一点，比如签半个月、一个月的劳动合同。等劳动合同到期了，就不再续签，与他终止这个劳动合同，这样，最多公司再承担合同终止的经济补偿金了。这样算下来，要给出去的成本，也就几千块钱，远比 10 万元少很多。而且，我们也没有违约，因为哪怕就是只签一天，我们也算是签了劳动合同。这么做了，完全合法。”

Alex 一听，也觉得这个办法不错。

随即，大家也都一同附和着。看来，John 的这个主意获得了大家一致的认可。

“这样，Tina，我看这次的事儿，毕竟公司有错在先，尽量跟他沟通协商解决。我们可以给他赔一个月工资。他要不同意，没办法，只好按刚才 John 说的方案操作了。另外，这次的事儿，就是在 Offer 上出了问题。以后再发 Offer，你们一定要注意了，跟各个部门包括领导沟通完后再发，别再出类似的问题。至于 Offer 文本方面，再研究一下，重新设计，

一定要注意文字的使用。”一直都只是听没开口的经理，在听完 John 的提议后，终于下达了指示。

会议室里，鸦雀无声，谁也不敢多说什么。

- 用人单位常见的招聘入职流程是：刊登招聘广告、进行笔试、面试、安排体检、发放录取通知书（Offer）、员工报到、双方签订劳动合同。

- 发放录取通知书是多数企业采取的一种告知应聘者已被录取的常用方式，很多企业认为录取通知书并非劳动合同，不具有法律效力，可以随时撤销。这种理解是错误的。按照法律规定，劳动合同是用人单位和劳动者确定双方劳动关系的主体文书，但并不意味着唯有劳动合同才能证明双方的劳动关系或者其他法律关系。录取通知书被认为是《合同法》中的一种要约行为。按照《合同法》规定，要约到达受要约人时生效，具有法律效力，用人单位在发放录取通知书后又反悔的，至少需要承担缔约过失责任，赔偿因此给劳动者造成的经济损失。在应聘者对录取通知书做出承诺的情形下，用人单位与应聘者之间则形成了一个完整的民事合同关系，用人单位此时反悔，则构成违约，要承担民法上的违约责任。

因此，要慎重发放 Offer。

#### 不一样的 Offer（1）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

2008 年 4 月 3 日阴

经过了昨天的一场讨论，在经理的特别指示下，Tina 很快有了行动。

上午，她去了趟 Alex 的分公司，应该是去处理陈×的事了。

下午，她才刚进公司，马上又组织我们开会。

“昨天的事，相信大家都应该知道了，经理的话，也都听到了。所以今天，我们就来讨论一下我们公司 Offer 文本的事情。

“Offer 说简单也简单，说复杂也复杂，Offer 的目的决定了 Offer 的设计方案。有的公司随便给录用的员工发封信，通知他们来上班，有的仅仅只是简单打个电话过去就算了事了。对这些公司来说，发 Offer 这个环节他们想要的仅仅是通知员工来上班而已。但我们公司不是。

“我们公司发 Offer，为的不单单是让新员工知道自己被录用了、需要哪一天来上班。除此之外，我们还希望新员工知道，他将成为我们公司这个大家庭的一分子，事先了解我们公司能够给他提供的发展空间、福利待遇有哪些，同时也知道公司一些管理方面的规范要求。我们希望每个新员工在入职之前，在心里就已经对这个大家庭有了初步的了解，尽可能降低他们的生疏感和不适感，以及缩短适应新环境的时间，尽快调整到最好的工作状态。

“以上就是我们的 Offer 中需要体现出来的主要内容。

“近几年随着一系列新劳动法律法规的实施，应该说，对每个企业规范用工的要求都提高了，对员工权益的保护也更注重了。为了能更好地适应法律的要求，所以我们需要在公司已经建立的规范上，从细节着手，完善我们的 Offer 文本。

“这边有几个范本，大家先看一下，完了讨论讨论，看一下这些里面有什么问题，有哪些地方值得借鉴。”

没想到我们公司连 Offer 都重视到这种程度了，真是吃一堑长一智啊。

范本一：

工作邀请函：

您好！

非常感谢您应聘本公司。现在很荣幸地通知您，本公司有意向与您建立劳动合同关系，有意向为您提供如下岗位及薪资福利待遇：，希望您在接到本通知后五日内带齐如下材料到本公司人力资源部商谈具体事宜。

.....

公司地址：邮编：

联系电话：联系人：

×××公司人力资源部

年月日

## 不一样的 Offer ( 2 )

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

“先来看看这份。大家说说，有没有什么问题？”

“这份哪叫 Offer 呀，应该只是个意向书，不是录取通知书。”很快有人发表了观点。

“没错。但我觉得这份意向书不错，对公司来说，没什么法律风险。到时候候选人过来了，公司可以直接跟他签订劳动合同；公司如果有什么变动，在‘商谈具体事宜’时也可以找很多理由，不签订劳动合同。”

“嗯，是的，在《员工关系》杂志上看到一篇文章，说这种意向书属于法律上的‘要约邀请’，没有法律效力的。”

“问题是，哪个候选人收到这种意向书后能满怀信心地来公司呢？”

“OK，再看下一个范本。”

范本二：

录用通知书

：

您好！

非常感谢您应聘本公司，现在很荣幸地通知您已经被本公司录用，录用岗位：，本公司希望您接到通知后三日内到体检（体检不合格，将不予录用），若逾期您未去体检，将视做

您自动放弃本公司的录用，后果自负。

体检医院：

医院地址：

医院电话：

交通：

所带证件：身份证原件和本体检通知单

注意事项：请空腹参加体检，体检时间每周一至周六上午 7：30—11：00

如若您体检合格，请您于年月日上午 8：30 到我公司报到，并请带好下列各类证件。具体如下：1 录用通知；2 身份证（原件及复印件）、学历证明（正本原件及复印件）；3 一寸近期彩照 5 张；4 退工单（或离职证明）；5 劳动手册（本市户籍需要）；6 体检报告；7 其他相关证件（原件及复印件）。

公司地址：

公司电话：

联系人：

交通：

×××公司人力资源部

年月日

不一样的 Offer（3）

作者：魏浩征 出版社：北京师范大学出版社

“大家看看，这份范本如何？”

“这份 Offer，最大的问题就是体检的顺序。什么叫‘体检不合格’呢？比方讲，体检表上显示他有精神病史或有心脏病史，能说这叫‘体检不合格’而取消 Offer 吗？按照现在的

法律规定，恐怕不行，会构成就业歧视。所以，发 Offer 后再要求员工去体检，其实已经没有什么意义了。应该把体检放到发 Offer 之前来做，把体检作为面试考核整个流程的一个部分，对面试、体检等都符合公司要求的求职者，才能发给 Offer。对于相对不符合公司要求的求职者，可以以‘择优录取’的理由而不是‘体检不合格’的理由在招聘环节淘汰掉。这样可以减少很多法律风险。

“所以我觉得这个 Offer 不行，等于公司自己给自己下套，真遇上体检不符合公司要求的人，怎么处理都是问题，搞不好就引出劳动争议了。”

“我同意。我也觉得这个 Offer 发的时间有问题。所以，像这样的通知书，我们肯定是不能用的。”

“好吧，大家的观点既然都一致，那么这份文件就不予参考。我们来看看下一份范本。”

范本三：

员工试用通知书

：

感谢您来（以下简称公司）应聘！经公司领导及公司有关部门认真考虑和慎重研究，公司决定：同意录用您来我公司工作（试用）。

#### 一、工作内容与用工形式说明

1 工作范围与标准：客户服务。

2 用工形式：公司实行合同制管理，首次合同期限为，您应聘的岗位须试用个月；试用期满，经考核合格者公司即予以正式聘任。

3 有关您的工作条件、个人报酬及待遇等问题，请与公司人力资源部联系。

#### 二、报到材料

1 公司《员工试用通知书》



2 最高学历、资格证书及身份证原件

3 劳动手册、退工单、社保转移单

4 四张一寸免冠彩色照片

5 区级以上医院体检合格证明

6 离职证明（离职调查函）

7 其他

请您携带上述公司要求提供齐全的证照、材料，前来与公司订立劳动合同。

#### 不一样的 Offer（4）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

### 三、工作保留

我们将为您把此工作保留至年月日，如您不能提供完整的报到材料，我们将视为您自动放弃此份工作。

如有其他问题，请于月日前告知本公司。

### 四、联系方式

公司地址：邮编：

联系电话：联系人：

×××公司人力资源部

年月日

“大家再看看这份范本。”

“这份倒是蛮详细的，规定的内容也比较合理，流程上的操作也有了。我们做的 Offer 倒是可以参考这份。

“不过，这里面还有点小问题。通知书的名称是《员工试用通知单》，而且在通知书的

正文里面，也用到了‘试用’的字样。这容易给别人造成错误的印象，好像试用期是试用期，劳动合同期限是劳动合同期限。其实我们都知道，试用期是包含在劳动合同期限内的，单独的试用期限合同是不成立的。

“所以我们的 Offer 里面，不要出现‘试用’的字样，或者把试用期包含在合同期内的意思写清楚。”

“另外，我补充个建议。这份 Offer 里面对于薪资、福利待遇等没有作出说明，这样会导致一些相对高端岗位的求职者有所顾虑，会对公司吸引人才造成负面影响。”

“再有就是体检要求，也要去掉。我们刚才讨论过了，我们的体检程序已经执行了。”

“Offer 中应该增加候选人回执的内容，同时规定候选人不按时寄回同意该 Offer 的回执给公司的，Offer 自动失效。这样，Offer 才能同时对员工也产生约束力。”

.....

会议在一片讨论声中持续着。

看来设计 Offer 也是门学问，有缺陷的设计会带来管理风险甚至法律风险，完善的设计不但提高招聘的效率，还解决一些问题。

想起昨天那个案例，我不禁会意地笑了。

●Offer 主要传达三个意思：（1）用人单位同意录用该候选人；（2）用人单位同意为该候选人提供的基本劳动合同条件，包括工作内容、工作岗位、薪资福利待遇等；（3）通知该候选人报到时间及报到时应带齐的相关材料、证件等。撰写 Offer 时应注意以上内容的全面性及用词用语的准确性。

●考虑到 Offer 具备要约的法律效力，还可以在 Offer 中设计 Offer 的失效条件，如“报到时不能提供身份证和退工单的，本 Offer 自动失效”等；也可以设计 Offer 的回执让候选

人签收表示同意与否的意见等。

- 内容完善、规范的 Offer，可以有效提高公司的招聘效率，降低用人风险。

Offer 与劳动合同不一致，以哪个为准（1）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

2008 年 4 月 3 日阴

今天应该是个值得纪念的日子，不，应该说是我们部门值得庆祝的日子，因为我们成功的打赢了一场劳动争议仲裁案件。

说来话长，还要从上个月说起。

我记得那天很忙，计划排得满满的。

本来埋头招聘事宜的我，已经苦不堪言了。中午的时候，又突然接到 Tina 安排的事情，让我把一份通知书送给一位员工。

想想吧，送个通知书，多大点的事儿。也就乘个电梯，上下跑跑，没几分钟的，做就做吧。

这是份有关劳动合同到期终止的通知书。

通知书上谈到的员工劳动合同到这个月底到期。这份通知的内容是公司不准备和他续签劳动合同了，通知他去办理工作交接手续。同时，按《劳动合同法》的规定，针对 2008 年 1 月 1 日以后的工作年限，劳动合同到期，公司不与员工续签的，公司须赔偿员工经济补偿金。所以，通知里也明确了，公司将支付他半个月工资作为经济补偿。

“我看看，什么东西？”旁边的 John 又来凑热闹。

“劳动合同终止通知书？”这家伙，看就看了，还要念出来。他肯定又有什么高论要发表了。

为了少受 John 的干扰，我马上放下手头的事儿，起身向门外走去。

“雷，别急啊，我有话要跟你说。” John 倒是不依不饶的，完全没有放过我的意思。

“雷，我要是你，我就不自己送过去。” 这次 John 一改往日的大嗓门，故意压低了声音。

这倒令我觉得奇怪了。

“为什么？”

“你是刚来没多久，还不知道做人事的苦处。你想，拿到这通知书的人能高兴吗？你直接送过去，不是正好被他逮到个发泄的对象？”

听他这么一说，好像也对。

“不送给他本人，打电话让他上来拿？”

“这你就不懂了吧，打电话让他上来，要是闹得整个办公室鸡飞狗跳的，你这工作还要不要？”

“这也不行，那也不行，这个通知书总不能不送吧。”

“我教你。你把通知书送给他的部门经理，让他们部门内部去解决这个问题。”

“也对。”

Offer 与劳动合同不一致，以哪个为准（2）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

John 的考虑不无道理。对员工而言，他的上级领导，总比我这个认都不认识的人要好沟通。

于是我拿着通知书，按下了电梯按钮。

.....

第二天，刚进办公室，就觉得气氛不对。

一问 John，才知道，昨天收到通知书的员工，今天来找 Tina 了，说是要辞职，还要求公司赔偿他工龄的经济补偿金。

“辞职不是没有经济补偿金的吗？”

“一般的辞职是没有。但这个员工说自己当初来的时候，Offer 签的工资是每月 5000 元，现在公司每个月只给他发了 4500 元，克扣了他的工资。所以他要辞职，还要求公司赔偿他所有工作年限的工龄补偿金，一共是三个月的工资。”

“不是吧，现在才说克扣他工资？摆明了不肯接受公司终止劳动合同的处理嘛。”

“就是，说不定就是嫌给的钱太少了。”

大家纷纷猜测起来。

没一会儿，那个员工出来了。表情木然。

两个星期后，我已经淡忘了这事，一份快递又激起了风波。那个员工，把公司告到了劳动争议仲裁委员会。

Tina 看了仲裁委的开庭通知后，把 John 叫进了办公室，看来是准备把这件事交给 John 去处理。

这回轮到我好奇了。

“怎么样，兄弟，是不是那个仲裁的案子？”

“还能有什么好事啊。” John 苦笑着说。

“是这样的。上次你不是也看到了嘛，那个员工，跑来说要辞职，又要经济补偿金。Tina 没答应他，说辞职就没有经济补偿金。当时他也没说什么。第二天就交了辞职报告不来上班了。原来他不声不响的，是跑去仲裁了。”

“仲裁什么呢？”

“说公司克扣了他工资，提出要所有工龄的经济补偿金，三年工龄，赔三个月工资。”

“证据呢？他有没有提到什么证据？”

“有，和仲裁申诉书一起寄来的。是我们公司原来给他发的 Offer，上面还有他的签名。

我也看了，Offer 里面他的工资的确写的是 5000 元。”

Offer 与劳动合同不一致，以哪个为准（3）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

“这么说，公司是有少发他工资？”

“这个还不知道。我要到财务那里去查查他的工资单才知道。另外，还要看看他的劳动合同。”

“看来这事儿还真不好办啊。”

“谁说不是呢？这事儿啊，有得我忙一阵子了。”

开庭后的第二天，一上班，同事们已经把 John 围住了，大家都很关心这个案子。

“据我估计，应该还算乐观吧。我们主张的几个观点，都很有道理，这位员工也拿不出什么新的证据来反驳我们。

我们主张的第一点是他自己辞职，而且还没有提前 30 天通知公司。第二点是公司没有拖欠他任何工资，每个月都是足额发的，有他签字的工资单还有银行转账记录可以证明。所以他提到的要求，经济补偿金是不合理的。”

“这么说，他说公司每个月只给他发 4500 元是说谎了。”

“这也不是， he 没说谎，公司的确每个月只给他 4500 元的工资。”

“那怎么说没有克扣、拖欠？你不是说他有 Offer，Offer 上有公司盖章，还有他签字，写的明明是 5000 元啊？”

“只看到 Offer，你们当然会觉得是公司做的有问题。但是后来我仔细查过他的劳动合同，里面写得很清楚，每个月的工资写的就是 4500 元。这个他可赖不掉。”

“劳动合同里只写 4500 元？那他签字啦？”



“签了呀，合同是他本人签的，这点他认可了。”

“但是 Offer 里写的和合同里写的不一样，如何办？”

“这我问过律师了。Offer 是 Offer，不是劳动合同。公司跟他之间，是按照劳动合同来履行双方的权利义务的。即使 Offer 和劳动合同不一样，但只要他在劳动合同上签了字，就说明他认可了劳动合同约定的标准，等于双方在 Offer 之后又重新对劳动条件进行了新的约定，并且协商一致了。这也是我们这次仲裁最大的抗辩理由。”

“这位员工签合同的时候，他肯定知道工资的变化。就算不知道，第一次发工资的时候，也肯定会知道钱少了。这次，完全是他心里不平衡，故意找公司麻烦。”

“估计也是。”

.....

仲裁结果寄来了，公司胜诉了。

辛苦了这么长的时间，今天真是值得好好高兴一下啊。

●Offer 在法律上具有约束力，劳动合同在法律上也具有约束力，但 Offer 与劳动合同之间发生冲突，内容不一致，以哪个为准？

一般情况下，先发 Offer，后签劳动合同。这种情况下，劳动合同的内容与 Offer 不一致的，通常理解为后面的劳动合同修改了前面 Offer 的内容，以劳动合同为准。

附：术语解释与法规链接

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

## Offer

Offer 在法律意义上为要约，指当事人一方提出订约条件，愿与对方订立合同的意向表示。根据《合同法》的规定“要约”就是希望和他人订立合同的意思表示。这个意思表示应当内容具体确定，并且要约人一旦作出了承诺，就要受到意思表示的约束。

经常有人谈论求职时有无收到 Offer 的问题，其全称应该是 offer letter。所谓 offer letter，目前还没有一个统一的名字，有人称之为“录取通知”，有人谓之“录用信”，也有人称为“要约函”。一般都是外企或国外学校发的表达自己愿意录用的一封格式类似的信件，实践中真正发 offer letter 的一般是一些外企或是很正规的大企业。

### 违约责任

是当事人违反合同约定所应承担的民事责任。依法成立的合同，对当事人均有法律约束力，当事人应当按照合同的约定履行自己的义务。如果当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定，就应当依法承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。当事人可以预先约定违约责任。当事人根据合同自由原则，在法律规定的范围内，对违约责任预先约定。例如依法预先约定违约金的数额幅度，预先约定损害赔偿额的计算方法，预先设定免责条款等。

### 违约金

违约金是指当事人在合同中约定的或法律所规定的，一方违约时应支付给对方的一定数量的货币。按照《劳动合同法》的新规定，只有两种情况下才能够约定违约金，即“培训服务期”和“竞业限制”。《就业服务与就业管理规定》（2008年）

第十二条用人单位招用人员时，应当依法如实告知劳动者有关工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及劳动者要求了解的其他情况。用人单位应当根据劳动者的要求，及时向其反馈是否录用的情况。

先签试用期合同，再签转正合同？（1）

作者：魏浩征 出版社：北京师范大学出版社

2008年6月8日小雨

我们设计的劳动合同范本，是3年的劳动合同期限，6个月的试用期。但具体的期限起

止时间，是空白项，由相关负责人根据具体情况往上填写的。

签劳动合同的工作是交给各个业务部的负责人或经理去处理的。也不知道是当初跟这些经理、负责人没交代清楚，还是他们图省事，这些合同签的，多多少少都有问题。有些小问题也就算了，但这次可好，遇上个大麻烦。

一开始，财务部的报上来，说新来的员工工作能力不行，不想用了。

我翻了一下劳动合同，是员工小王。劳动合同签的时间是 2008 年 4 月 20 日，试用期是 6 个月。财务部对她第一个月工作考核的结果是不合格。

既然还在试用期内，就用试用期不符合录用条件解除劳动合同。

其他的我没多看也没多想，就以公司人力资源部的名义发了个通知给这个员工，通知她在一个星期里办完工作交接。

前两天，我们莫名其妙地收到了仲裁通知书。原来小王把公司给告了。

我翻着她的申诉书，越看越心寒。

她提到，公司只和她签了 6 个月的劳动合同，而且这 6 个月还都是试用期。她签的时候，也质疑过这个问题，经理给她的回答是，先签 6 个月的试用合同，试用通过了，再签正式的劳动合同。为了能尽快获得这份工作，她就无奈地同意了。

现在她主张，公司不能以试用期不符合录用条件来解雇她。原因有两点：第一，公司不能证明她哪里不符合录用条件；第二，只规定试用期限的劳动合同，试用期是无效的，按法律规定，应该直接认为是一份 6 个月期限的短期劳动合同。公司以试用期不合格为由辞退她属于违法辞退。所以她要求恢复劳动关系，还要求公司跟她签 3 年的劳动合同。

这一看，我吓一跳，怎么我们原先设计的 3 年期限的劳动合同就变成了试用期合同？

我赶紧把她的劳动合同拿出来，再仔细看看。

果然，劳动合同期限上的起始日期是 2008 年 4 月 20 日，但是终止日期是 2008 年 10

月 19 日。期限的确是 6 个月。

另外，试用期条款也写得很清楚，试用期 6 个月，起始日期为 2008 年 4 月 20 日。

这个合同这样一签，真的就变成了 6 个月的试用合同了。

我当时粗心大意，只看了合同起始的时间，和试用期的长短。其他的根本没注意。不要说注意了，准确地说，自己当时根本就没那意识。谁会想到这个财务部的经理，会这么跟新员工签合同啊。这次真是被那个经理害苦了。

事到如今，想瞒也瞒不住了。我真是觉得天要塌下来了。

先签试用期合同，再签转正合同？（2）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

我已经不记得自己是怎么走进 Tina 的办公室，又是怎么回到自己的座位。

只有 Tina 的一句话，深深的刺进了我的脑子里。

“这件事，你解决不了，就再也不要出现在这个办公室了！”

我呆坐在座位上，想了很久，再多的懊悔也于事无补了。

这个祸是我闯的，就算是走人，我也要把这个事情处理好了再走！这是做人的骨气。

想明白后，我开始想法子解决这个案子。

咨询律师、找法律规定、跑仲裁院、开庭，全都是我一个人在忙。这个时候，如果再指望其他同事帮忙，那我就真的没资格继续做这份工作。

从开庭结束的那天起，我就焦急地等着仲裁的结果。期间，我也按捺不住，给仲裁员打过电话，沟通过。

今天，仲裁结果终于出来了。

公司确实是违法解除了小王的劳动合同，所以她要求恢复劳动关系，这个请求获得了支持。但她提到的要求公司与她签 3 年的劳动合同，没有获得支持。

也就是说，公司要和她继续履行劳动合同，直到 2008 年 10 月 19 日。

把结果告诉 Tina 后，我等着最后“判决”。

Tina 什么也没有说，而是把我带到了经理那里。

经理跟我谈了很久，从这个案子的发生，一直到最后的解决。

我，做好了最坏的打算。

最后，经理终于给我下了“判决”。

“这次的事，是你的过错造成的，我相信，对你也是个教训。我就再给你一次机会。”

.....

谢天谢地，工作保住了！

- 先签试用期合同，转正了再签正式合同的做法，违反了法律规定。
- 企业自用工之日起，即与员工形成了劳动关系，签订劳动合同、办理用工手续、缴纳社会保险等法律义务随之而来。
- 要合法约定试用期，首先必须签订书面劳动合同。

试用期的期限与劳动合同的期限直接挂钩。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限视为是劳动合同期限。

因此，劳动合同要先确定合同期限，再来确定试用期限，不能本末倒置。

#### 违法的试用期和违法的试用期工资（1）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

2008 年 6 月 9 日多云

还是这“试用期”让公司又出事了。不过这回闯祸的可不是我。

这次的仲裁绝对要比我上次的案子来得更加突然。没有任何事先的预兆。

提起仲裁的是员工小姚。

最神奇的是，这个小姚现在还是我们公司的员工。没想到，就他这么正正经经来公司按时上下班的家伙，会搞出这么个事儿来。

申诉书上是这样写的——

第一，公司只跟他签了 2 年的劳动合同，但却约定了 3 个月的试用期，按《劳动合同法》的规定，2 年的劳动合同，试用期最多不能超过 2 个月，因此，公司应当从第 3 个月开始给他办理转正手续，享受转正员工的工资待遇。

第二，由于多约定的一个月试用期已经履行，按照《劳动合同法》规定，公司应当按照转正工资的标准，给他多支付一个月工资作为赔偿金。

第三，劳动合同上，他的正式工资是 5000 元，但试用期工资只有 2500 元，按劳动合同法的规定，试用期工资不得低于转正工资的 80%，即不得低于 4000 元，因此，公司应当补足他试用期工资的差额部分。

收到仲裁通知和申诉书后，Tina 把这件事交给了我 and Lily 去处理。

小姚的劳动合同被调出来一看，跟他本人在申诉书上说的情况一样：2 年的劳动合同期限，3 个月的试用期，2500 元的试用期工资，5000 元的转正工资。

又查了一下公司的规章制度，结果发现公司对于小姚所在的岗位并没有制定过相关的工资制度，所以无法说明与小姚同等岗位的最低档工资的标准。

为了了解当时签合同的情况，我们两个去了小姚的工作部门——采购部。

找到了采购部的主管，也就是小姚现在的上级主管。

“Tom，你好。小姚是你的员工是吧，他的劳动合同就是你负责和他签的吧？”

“是啊。那个时候经理说有个新员工会过来，让我把劳动合同签一下，还把劳动合同的文本也给了我，说是公司统一的文本。”

“签的时候，小姚有没有提什么特别的要求？”

“没有。合同条款我先填了，然后就拿给他了。他也很爽气，看了一下，就签字了。”

“他现在的表现怎么样？”

#### 违法的试用期和违法的试用期工资（2）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

“挺不错的，这个小伙子干活挺卖力的，也很主动，态度又认真，不懂的地方，也知道问别人。我对他的表现挺满意的。”

“那你知不知道他现在把公司给告了？”

“什么？有这回事儿？我怎么完全不知道？”

看他一副很吃惊的样子，看来，这个小姚还真是“真人不露相”。

“他告公司与他签订的劳动合同违法，试用期的时间违法，试用期的工资也不合法。他没有跟你反映过这方面的事情？”

“这我完全不知道，他从来没有跟我提过。”

“那么你当初怎么会跟他签2年的劳动合同，3个月的试用期？而且，试用期工资只有转正工资的一半？”

“这个我们以前一直这么签的啊。2年的劳动合同，法律不是规定可以签3个月的试用期嘛。工资么，现在这里所有进来的员工，都是这样签的，正式工资的一半。当初我进来时，也是这么签的。只要不低于最低工资，这又没什么问题的。”在《劳动合同法》实施之前，《上海市劳动合同条例》关于试用期期限的规定是：“劳动合同期限不满六个月的，不得设试用期；满六个月不满一年的，试用期不得超过一个月；满一年不满三年的，试用期不得超过三个月；满三年的，试用期不得超过六个月。”另外，试用期不低于最低工资即可。

听了 he 这么说，我很无语。看来，他是完全不知道新的《劳动合同法》的规定。我们人力资源部的人，几乎天天在那里研究学习新的法律规定。但看样子，这股学习的热情，也就

仅限于我们部门了。应该对其他部门也展开相关的法律培训，或者公司应该有一个劳动合同文本审批的流程，让人力资源部给其他部门的劳动合同文本把把关。

小姚的这个事儿，摆明了是公司违法在先。

经过详细调查后，我们俩一致认为，这个案子如果打的话，公司肯定输。所以，我们跟 Tina 建议，还是跟他本人谈谈，满足他的要求，也没必要再去打这个仲裁了。

Tina 接受了我们的提议。

最后，小姚提的仲裁要求，我们都答应他了，他也承诺了，去仲裁委撤销仲裁申请。

### 违法的试用期和违法的试用期工资（3）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

这件事儿，终于有惊无险地过去了。

对于小姚这个人，我也挺佩服他，不动声色地就把公司给告了，还照常来上班，他的主管还对他称赞有加。或许，他真算得上是个“人才”。

#### ●试用期的期限不得随意约定。

按《劳动合同法》的规定，试用期的期限与劳动合同的期限是一一对应的。劳动合同期限 3 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 3 年的，试用期不得超过 2 个月；3 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。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 3 个月的，不得约定试用期。

#### ●违法约定并履行试用期需承担双倍工资的法律后果。

用人单位违反《劳动合同法》规定与劳动者约定试用期的，违法约定的试用期无效。违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。



这里要指出的是，赔偿金并不能代替正常工资的支付，也就是说，在单位承担赔偿金的同时，还要支付与该员工约定的试用期满后的正式工资，即用人单位最终将承担该员工试用期满后约定的工资标准的双倍工资。

此外，赔偿金的承担是以已经履行超过法定试用期限为前提，也就是说，如果对于违法约定的试用期，劳动者没有实际履行的，单位就无须支付赔偿金。

- 试用期的待遇有下限。

劳动者在试用期的工资不得低于以下两个标准：

（1）试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的 80%或者劳动合同约定工资的 80%。这个是《劳动合同法》的新规定，企业须格外注意。

（2）试用期的工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

以上两个标准必须同时符合。低于以上两个标准的约定，即使劳动者自愿接受，仍然会被认定为违法而无效。

还需注意的是，用人单位如果有签订过集体合同，并且在集体合同中约定过试用期工资，那么，用人单位与劳动者约定的试用期工资标准同时不得低于集体合同中规定的标准。

#### 转岗不能再试用（1）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

2008 年 6 月 10 日晴

以前还从来没想过，在老员工的身上，也会发生试用期的麻烦。

事情经过是这样的——

技术研发部有一位老员工，前个月月底，劳动合同要到期了。研发部经理觉得他工作能力还行，想提升他做部门的副经理。

经理跟他谈了谈，升职嘛，他当然同意。

后来研发部的经理就把这个情况反馈给我们人力资源部了。

既然他们双方都已经谈妥了，我们就开始准备新的合同文本。

除了职务和薪资有变化之外，合同的其他条款基本上与原合同差不多。然后我们就把合同文本传到了研发部。

这是我们这里的老规矩了，续签合同，一律由用人部门自己完成。

劳动合同文本传过去后，我们以为最快第二天，最迟一个星期之内，应该能把员工签好的劳动合同收回来了。时间上的安排，则刚好是上一份劳动合同到期，新的劳动合同开始生效。

结果，这一等，等到前个月月底，劳动合同还是没有回来。

最后合同没等来，倒是等来了一封律师函。

至此，我们终于知道发生什么事了。

原来研发部经理在跟这名员工续签劳动合同时，提出要加上个试用期。

经理的观点很明确，副经理这个职位很关键，对员工的能力要求也比较高，从普通员工被提拔到副经理的职位，也必须有一个试用考核的过程。

#### 转岗不能再试用（2）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

但是这样员工就不干了。

在律师函里面，员工也提到了两点。第一，他是老员工，进公司已经快5年了，称得上是老资格了。现在虽然升职，但是又用个试用期出来，像新员工一样接受试用管理，他接受不了；第二，他查了《劳动合同法》的规定。法律明确规定了，用人单位和同一个劳动者，只能约定一次试用期。所以他觉得公司要跟他续签这样的劳动合同，是违法的，他坚决不同意。

原来的劳动合同已经到期了，他要求公司尽快跟他签完劳动合同，把他升做部门副经理。

我们把这封律师函转到了研发部，要求他们尽快给我们答复，决定这个员工的续签问题。

这回倒是很快，那个经理直接过来找 Tina 说，不跟这个员工续签了。看样子是被这封信给惹怒了。

正想给这名员工发终止劳动关系的通知书，想了想，稳妥起见，还是给劳动法顾问打了个电话咨询一下。

没想到，这个电话给公司省下了好几个月工资的经济损失。

劳动法顾问告诉我，现在公司与这名员工之间已经形成没有劳动合同的事实劳动关系，如果单方终止，按照上海的规定，需要提前一个月通知，还得赔偿工龄经济补偿金；此外，还涉及超过一个月没有劳动合同部分的双倍工资问题。

他给了我一个很好的建议：“按照《劳动合同法》的规定，公司确实不能跟同一名员工约定两次试用期。但贵公司与该员工续签劳动合同时，可以对他的岗位做出特殊约定。比如，前几个月的岗位为原来的岗位，经考核评估没问题，正式岗位即为副经理；如果经考核评估后不符合副经理的岗位要求，则还做原先的岗位……”

我恍然大悟，立刻与研发部经理做了沟通，他也觉得这个办法不错，跟员工也做了沟通，最后圆满解决了问题。

- 《劳动合同法》新增了一次试用的制度。劳动者可能跟同一个用人单位签订多次的劳动合同，可能每次的劳动合同约定的工作岗位都不一样，但是，只能约定一次试用期。

#### 延长试用期的难题

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

2008 年 6 月 11 日晴

又是一个跟试用期有关的案子。

事情还要从两个星期前说起。

我记得很清楚，那天下午，销售部的经理助理 Anne 来我们办公室：“雷，最近你不是在研读《劳动合同法》吗，正好我有个事儿问问你。

“这次新招进来的人里有个叫小汪的，能力还可以，但是，他请假太多，婚假、丧假，另外，还有不少事假。我们算了一下，从他进来到现在，总共也就 2 个月不到，他所有的请假天数加起来，已经快 15 天了。

“他这样两天上班，三天请假的，这种状况，我们无法综合考评他的工作能力。尤其是销售工作，就是看业绩。就他这个出勤率，不可能出业绩。

“直接辞退这个人吧，又觉得有些可惜，而且他对公司的产品也开始熟悉起来了。另外，还要再招聘，也挺麻烦的。

“所以我们想，能不能延长他的试用期，多考核一段时间？”

“他的劳动合同你们签了多长？”

“销售人员的流动性比较大，所以我们部门的员工，都是一年一签的。”

听到这，我稍稍皱了皱眉：“也就是说试用期 2 个月？”

“是的，试用期 2 个月。现在马上就快到了。”

“要延长肯定不行。”

“为什么？试用期不是规定最长可以是 6 个月吗？我们就延长个 1 个月左右，应该没有超过啊。”

“不是什么劳动合同，都能约定 6 个月试用期的，必须是 3 年以上或者是无固定期限劳动合同才可以。像这种一年的劳动合同，最长的试用期就是 2 个月。要是延长了，就违反法律规定了。”

“但是这个员工能力行不行还没考核出来，这个是他自己请假太多的原因造成的，也不

可以延长？”

“不可以，这就是短期劳动合同的弊端。要么，在试用期内，你证明他不符合录用条件，辞退他。要么，你就继续留着他，真的不能胜任工作，再找其他的方式解除劳动合同。”

“这不是给我们出难题了吗，留也不好，不留也不好。”

“这也没办法，法律就是这么规定的。真想延长试用期的话，下来大概要满足两个条件了。第一，必须员工本人同意；第二，劳动合同期限必须从一年延长为3年。”

“这下可难办了。”

.....

●试用期的期限，也是劳动合同的重要条款之一。延长试用期或者提前转正，事实上都属于变更劳动合同的行为。因此，变更劳动合同，必须公司与劳动者双方协商一致。此外，由于《劳动合同法》对试用期的长短有强制性规定，要延长试用期，还必须符合相应的合同期限的规定。

#### 试用期内辞退员工也讲究凭证（1）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

2008年6月12日多云

这个月发生的第5起关于试用期的劳动纠纷！

起因是我们辞退了一个试用期内的员工，市场部的，理由就是不符合录用条件。

这次我们在操作的时候，已经很谨慎了。在发通知前，已经向市场部收集了这个员工不合格的证明材料——两个月的考核结果。从考核的结果来看，这个员工是不能胜任现在的工作，能力存在问题。

在核定一切材料都齐全的情况下，我们才发解除劳动合同的通知书给员工。

应该说，这次的操作，理由上充分，材料上充足，不应该再出什么问题了。

员工提起仲裁后，我们去应诉了。把所有能带上的资料都带上了，意图打场漂亮的胜仗回来，来振振我们最近不断受挫的士气。

但就这么个我们以为“万无一失”的案子，结果还是出了问题。

问题在哪儿？在录用条件上。

我们主张，这个员工是连续两个月考核不合格。在我们的劳动合同附件中，有很明确的对录用条件的约定，其中一条就是“连续两个月考核不合格的，视为不符合录用条件”。而我们正是凭借这个条款，作出的辞退处理。

如果仅仅只是看这里，我们公司的确是没有任何问题。仲裁员那边，也认可了我们提供的考核记录。

但我们就是输了，输在了对劳动合同附件的轻视上。

谁能想到，这个员工，我们竟然找不到跟他签的劳动合同附件！我们没有办法向仲裁委提供任何有关他的录用条件！

就这样，我们输了。这个打击太大了。

我就没想明白，这么重要的文件，怎么会找不到？

回到公司，我们几个又里里外外重新翻了个遍，还是没找到。

而且，不但这个员工的没有找到，另外还有 3 个市场部这次新进来的员工，也没有劳动合同附件。

#### 试用期内辞退员工也讲究凭证（2）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

一份材料不见了，很有可能是丢失了。但是 4 个同一部门的员工，都没有劳动合同附件，这就不仅仅是丢失的问题了。

后来我们到市场部去调查了，终于找到问题所在。

原来是当时负责签合同的人，忘了跟他们签这份附件。市场部的经理觉得，劳动合同签了就可以了，这份附件签不签也没什么太大问题，所以就没汇报上来。

而我们就这样不知情到最后，蒙在了鼓里。

这下可好，还有 3 个没约定录用条件的员工。不处理的话，不就成了埋伏着的地雷？随时都有引爆的危险！

放任不管？怎么可能！Tina 说了，无论我们想什么办法，都要和这 3 个人，把这份附件补签回来。

领导的指示谁敢不听？就这么一句话，可苦坏了我们这些下面的人。要在这么被动的情况下，去跟员工谈，一点筹码都没有。

来来回回，找了那 3 个员工不下 5 次，终于说服了其中的两个。但还有一个人怎么也不肯签，就是看准了公司奈何不了他，拿他没办法。

我们已经彻底无计可施了，只好作罢。只能希望他在试用的这段时间里，不要出什么状况了。

这次的事情，不得不说是个惨痛的教训。

- 在试用期内解除劳动合同，对于劳动者而言，不需任何理由，只需提前三日通知用人单位即可。但是，对于用人单位而言，则提出了较严格的要求。

“只要在试用期就可以随便辞退员工”，这是很多用人单位对劳动法的误读。

- 《劳动法》和《劳动合同法》对于用人单位解除试用期内员工的劳动合同均有相关规定：劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位才可以单方解除劳动合同。

因此，要正确辞退试用期内的员工，除合法约定试用期外，还必须把握“不符合录用条件”的原则。

- 用人单位首先要证明单位是否有“录用条件”及该“录用条件”是否对员工公示过，同

时还得证明该员工不符合录用条件。不知何为录用条件，或无法证明该录用条件就贸然辞退试用期内的员工，是用人单位在实践中的典型错误做法。维权意识强的员工有权要求恢复劳动关系，此时公司会在管理上陷入更加难堪的境地。

试用期可以不交社保？（1）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

2008年6月13日小雨

这几天大部分的时间都在外面忙忙碌碌的，真是够累的。

原因还要从上星期二说起。

上星期二的时候，吃过午饭，有一个员工来到我们部门，说要找主管。

出于礼貌，我接待了他。

不过，像他这样直接来找我们主管的员工，我还真是第一次见到。

我去了主管的办公室，敲门进去，她正在看文件。

“主管，有个员工说要见你。是技术研发部门的，叫 Lee。”

主管沉默了一会儿，好像在考虑什么。然后才说到：“好吧，你让他进来吧。”

他们谈了大概有 1 个多小时吧。

后来那个 Lee 出来了，似乎有种很得意的神情。

没多久，主管走出办公室，对我说：“雷，你进来一下。”

“刚才你带进来的那个人，叫 Lee。他在我们公司已经做了快 6 年多了。一开始他干得还不错，工作态度很认真。但是 2 年前，公司跟他续签合同的时候，他提出自己做了这么多年了，要公司升他做主管。考虑到他技术上还有点不过关，当时公司就没同意他的要求。为了这事儿，他跟公司闹了很长时间。

“虽然最后他还是跟公司签了合同，但是，这之后，他就开始不好好工作，效率很慢，



还动不动请病假、事假。因为一直找不到他什么大的过错，公司也拿他没办法，就一直忍着。

“正好这个月月底，他的劳动合同就到期了。所以前几天，我们就通知他要到期终止，不跟他再续签了。公司也准备好了付他一笔经济补偿金，让他走人。

“没想到他刚才来找我，说要辞职，还说要公司赔偿他的损失。理由就是公司没有给他缴全社会保险。

“他说他去社保局查过了，6年前他刚进公司的时候，在试用期内，公司没给他办社保，损害了他的权益。所以他要辞职，并提出要公司补交社保，赔偿经济补偿金和损失。

#### 试用期可以不交社保？（2）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

“他提出的要求，显然和公司原来的设想是有差距的，也是公司不希望看到的。

“刚才我和经理沟通过了，目前我们要确认的，就是他说的情况究竟是不是真的。如果是真的，那么赔偿的成本到底是多少，有没有补救的方法。所以，接下来，你去查查这件事情。然后和我们的顾问机构咨询一下事情的解决方案。”

就这样，这个艰巨的任务被我就这么担下来了，所以这些天都在外面查社保的事。

本来以为有没有交社保，应该查起来很快的，一翻记录就清楚了。谁知到事情没那么简单。

Lee 是大概 6 年前来公司的。当时负责他社保的人事，早就不在公司里面做了。记录文件，都很凌乱，也不齐全。我们几个人找了半天，也没看到什么有用的资料。能查到的，全是最近为他交社保的记录。

没办法了，只好去社保局查记录了。

等社保记录全打出来，一看，最早的记录是 2002 年 8 月份开的账户。

Lee 原来最早的劳动合同是 2002 年 6 月 1 日，试用期 2 个月。而社保的记录是从 2002

年 8 月开始的。

这样看来，Lee 试用期内，公司的确没有给他办社保。他自己说的情况属实。

但是，他提的要求也不合理啊。他是要自己辞职的，辞职是没有经济补偿金的。

我决定向专家请教一下。

听完了专家的分析，我还真是吓出了一身冷汗。

“试用期是用人单位与劳动者建立劳动关系后为相互了解、双方选择而约定的考察期限，关于试用期的期限应由双方当事人协商一致，但前提是不得违反强制性法律规定，并且试用期包括在劳动合同期限内。

“实践中，一些用人单位单方甚至和员工协商决定，试用期内不交社保，试用期后如果转正再行补交。其实，这是误解劳动和社会保障法律法规造成的结果。社会保险是国家为员工的生活、医疗保障而实行的强制性保险。所谓强制性，就是由法律法规直接对双方的权利义务作出规定，双方当事人不得自由协商。因此社会保险是否缴纳、如何缴纳都不是用人单位与员工之间可以相互商量的事宜，用人单位应该按照法律法规的规定执行。即使双方有书面约定，只要与法律法规强制性规定相违背，约定也是违法的，定约双方还是应该按照法律法规来执行。

### 试用期可以不交社保？（3）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

“劳动关系建立后必须为员工办理社会保险，用人单位对于建立了劳动关系应该缴纳社会保险应该有清晰的概念。但是不少用人单位却提出，他们并不认为试用期已经建立了劳动关系，尤其是实践中试用期不签订劳动合同或者单独签订试用期劳动合同的现象非常普遍。

“像你们公司这样操作的，就不在少数。

“公司一方面是要节约成本，因为试用期员工的流失率比较高。一方面也是图方便，万一员工试用期就走了，这没几个月社保账户开了又停，操作上麻烦。

“但我们说，事实上不是这样的。

“用人单位要彻底抛弃试用期不签订劳动合同的错误想法。根据《劳动法》第 21 条和劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的相关规定，试用期应当是在劳动合同中约定的，无劳动合同即无所谓试用期。若是单位与员工仅仅签订了试用期合同，那么试用期合同将会被认定为劳动合同，试用期将会被认定为劳动合同期限。可见，上述不签合同或者是签试用期合同都是违法的，对单位都是不利的。对此，新出台的《劳动合同法》惩罚力度更大。

“你刚才问，这个员工辞职是不是没有经济补偿金？你的理解是片面的，有问题的。

“一般情况下，员工辞职没有经济补偿金，而且必须提前 30 天通知用人单位。这是对的。但是，还有一种情况，员工辞职，不但不需要提前通知公司，而且还有权要求获得经济补偿金，一年工龄折合一个月的补偿。

“这就是《劳动合同法》第 38 条的规定。其中，用人单位未依法足额缴纳社保，就是符合这种情况。也就是你们公司现在遇到的这种情况。

“看来，这个员工，可是彻底研究过《劳动合同法》再来找公司的。

“本来，你们公司到期终止，按目前上海市及《劳动合同法》的规定，只要支付半个月工资。而现在，经济补偿金要支付 6 个月工资了，成本一下子提高了许多啊。社保按理说也要补缴，但因为时间过长，能不能补缴进去，要到社保局问一下……”

听到这里，我的心就冷了大半截了。看来，公司是赔定了。

●试用期属于合同期的一个部分，也应当依法缴纳社会保险。试用期不缴纳社会保险的风险主要如下。

(1) 试用期不交社保，属于《劳动合同法》第 38 条规定的用人单位违法行为。一旦员工以此为由提出辞职，公司就要付出巨大的工龄的经济补偿成本。

(2) 试用期内如果员工发生工伤，因为社保没有办理，所以社保机构是不进行任何理赔和补助的。这部分损失，就将转嫁到企业身上，由企业承担员工所有的工伤待遇和赔偿。

#### 试用期内请长病假，怎么办？(1)

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

2008 年 6 月 14 日多云

今天早上，我接到绩效考核组 Lisa 的电话。

“雷，你好。你看看，新招的人名单里面有没有一个叫宋×的。”

“我看看喔……找到了，有这个人的，在市场开发部做经理助理。”

“对，就是他。”

“怎么了？”

“这个人请了 3 个月的长病假，你知道吗？”

“3 个月的病假，这么长？”

“是啊，所以我们才头痛啊，来问问你们这边的情况。你再帮我看看，他的试用期是多长的。我这边看到的信息是 2 个月。”

“2 个月？这不太可能吧，是不是你那边记错了？他是行政部的，行政部的人，这次统一签的都是 3 年的合同，应该有 6 个月试用期。”

“所以我才奇怪。行政部其他人的确都是 6 个月，唯独他，文件上面写着 2 个月。所以我才来跟你核实一下。”

我仔细看了那份名单。果然这个宋×，在试用期一栏，真的写的是 2 个月。

这究竟是怎么回事啊？我一下子被搞糊涂了。

“你听我说，事情是这个样子的。

“这批新员工进来，我们按照正常的操作流程，要对他们进行试用期的考核。

“根据我们公司最新的试用期考核规定，每两周，我们要向新员工的上级主管了解他的工作情况。每个月月底，要对他们进行一次考核评分。对于6个月试用期的员工，还要在3个月时做个中期考评总结。

“一般情况，到了这个中期考评的时候，就基本上能看出来这个员工有没有能力，适不适合做这份工作。到了后3个月，则主要是帮助考核合适的员工，调动他的一个主观能动性和工作积极性。如果有员工前3个月的考核结果一般，没突出表现，但上级主管又觉得可以再观察一下的，那么我们就放到后面的3个月再来集中考评一下。

“整个过程是6个月的时间。6个月快到了，我们就要做最后的转正考核了。新员工不能正式成为公司的一员，就要看这最后的考评结果了。

“这个考核规定是不错，我们现在执行下来，各部门反馈的效果也都挺好的。

“但是现在出了宋×这个情况，这个考核还怎么进行啊？本来试用期就短，2个月时间要看出他适不适合继续留下来工作，就已经很难操作了。他再请个上3个月病假，这试用期就过了，还怎么考核，怎么决定是不是给他转正啊。”

试用期内请长病假，怎么办？（2）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

这也难怪，2个月的试用期要用6个月的试用期规则来考核，本来就不可能。更何况这个宋×还要请3个月的病假。真等他病假回来，试用期考核都不用做了，直接就成正式员工了。

“这个情况我了解了。我觉得可能是统计的时候打错了，应该是6个月的试用期。具体情况，我再帮你查查。”

“另外，雷，他的长病假也是个问题，就算 6 个月的话，我这边的考核也还是来不及做的。就麻烦你再看看当初和他签的合同，里面对于试用期病假的问题，有没有什么特别规定。总要给我留出足够的时间来进行试用期考核的。”

挂上电话后，我就拿着那份名单走到了 John 那里。向 John 介绍了情况，他也觉得奇怪。

John 说道：“我先去行政部那里了解一下情况，然后再到资料室里去看看他的劳动合同文本。看看有没有什么好的办法可以处理一下的。”

.....

1 个多小时后，John 回来了。

“怎么样？问清楚了吗？”

急切的我，赶快迎了上去。

“问清楚了。我先去了行政部，又去了绩效考核组那里。所以花了点时间。

“这个宋×，当初他主管面试的时候，就很看重他，觉得各方面能力都不错。后来签合同的时候，他本人提出，6 个月的试用期时间太长了。因为考虑到这个人还不错，挺合主管心意的，所以当时主管就同意改为 2 个月了。当场双方就把合同签了。

“这个事儿，后来主管是来说过，不过也就简单的交代了一下。而且合同签都已经签了，也没办法了，就让宋×来上班了。

“本来想问题也不大，他主管都这么看重他，那试用期短点就短点，总能通过的。所以当时我们几个把劳动合同收回来后，也就没太注意。谁知道就这么邪乎，偏偏轮上他出状况了。”

“那他请假的事儿，你问了没有？怎么要请 3 个月，这么长时间？”

“问了。上周四他家里人来帮忙请的假。说是前天晚上从家里的楼梯摔了下来，脚骨折了，所以请了 3 个月的病假。”

“有没有病假单、病历卡、医药费单据什么的？”

“有，这些都有。我问过了，请假的手续什么都齐全的，病假单我也看了，是医院开的。”

“那也就是说，只能给他这么长的病假？那试用期不是过了？”

试用期内请长病假，怎么办？（3）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

“所以我又到 Lisa 那里去跑了一趟，问问她有没有什么其他变通的办法。但是她说这个宋×进来连一个月都没有，根本来不及考核。看来，绩效考核这块是行不通了，只有在试用期的长短上找找突破口了。”

“你的意思是……”

“像这种情况，应该属于特殊情况吧。现在不是我们不对他进行考核，而是他不来上班，我们没有办法考核。可不可以把试用期时间延长，延到他病假结束？”

“这个肯定不行。”

“这么特殊的情况也不行？要是他本人愿意呢？”

“那也不行，太有风险了。万一他要是说我们约定两次试用期怎么办？”

……

我们两个沉默了。我不知道该怎么回复 Lisa。

“有了！” John 突然说道。

“我记得上海的法律规定里面，有提到中止劳动合同的说法，中间的中。意思就是说公司跟员工协商中断履行双方的权利义务，等过一段时间后再恢复，继续履行。我们为什么不试试这个方法呢？”

“中止劳动合同？我怎么从来没听说过？你确定这个合法吗？”

“我记得很清楚，法律依据是《上海劳动合同条例》第 26 条。”

“这样可行吗？”我多少还是有点怀疑。

“跟他谈嘛，谈得通，大家就签个中止协议嘛。我觉得没问题。”

跟 Tina 谈了我们的想法，她也觉得值得一试。再说，本来就是跟员工去协商，我们也不是直接就这么单方面中止了。

第二天，我们去了宋×的家。一来是探望他，二来是跟他谈劳动合同的中止问题。

相当顺利，他答应了。他还说自己给公司带来了麻烦，很过意不去。

一直以来，我都认为员工管理难。这件事情大大改变了我的看法。

●试用期内，员工请时间较长的病假，导致公司无法做正常的试用期考核，此种情况下应该怎么处理，目前是一个法律空白。

有关该问题建议公司可以参考地方法规中的“劳动合同协商中止”来处理。病假期间协议为劳动合同暂时中止期间，待病假结束，劳动合同期和试用期均按原先协议恢复履行，中止期间不计入试用期，也不计入合同期。

附：术语解释与法规链接（1）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

### 试用期

试用期是指用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的不超过 6 个月的考察期。在此期间，从用人单位角度来看，主要是对员工的工作能力、工作态度、思想品德、身体情况等进行考察。

### 医疗期

指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

### 录用条件

是试用期内用来考核新员工工作能力是否符合公司要求的主要依据。符合录用条件的，



转正；不符合录用条件的，解雇。

录用条件的尽量量化或者考核程序的公平性，是降低劳动争议发生率、提高劳动争议胜诉率的关键。

《中华人民共和国劳动法》（1994年）

第二十一条劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十五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）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- （四）被依法追究刑事责任的。

第三十二条有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

- （一）在试用期内的；
- （二）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的；
- （三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

《劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据的复函》（1995年）

#### 一、关于解除劳动合同的程序问题

根据《劳动法》第三十二条的规定，劳动者在试用期内可以随时通知用人单位解除劳动合同。因此，用人单位与劳动者在劳动合同中有关试用期内解除劳动合同的程序约定应符合上述规定。劳动争议仲裁委员会处理此类劳动争议应严格按照《劳动法》的有关规定执行。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（1995年）

附：术语解释与法规链接（2）

作者：魏浩征      出版社：北京师范大学出版社

18 劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。

19 试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。一般对初次就业或再次就业的职工可以约定。在原固定工进行劳动合同制度的转制过程中，用人单位与原固定工签订劳动合同时，可以不再约定试用期。

《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》（1996 年）

3 按照《劳动法》的规定，劳动合同可以约定不超过六个月的试用期。劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；劳动合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日。

试用期包括在劳动合同期限内。

《中华人民共和国劳动合同法》（2008 年）

第十九条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。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

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。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条劳动者在试用期的工资不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条在试用期中，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。

第三十七条.....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。

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；

.....

第八十三条用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（2008年）

第十五条劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。