



中國勞動關係學院

CHINA UNIVERSITY OF LABOR RELATIONS

面向国家战略一基一体、双轮两翼、三维三体
劳动关系人才培养模式探索与实践

(支撑材料)

中国劳动关系学院



中國勞動關係學院
CHINA UNIVERSITY OF LABOR RELATIONS

其他相关支撑材料

成果名称： 面向国家战略一基一体、双轮两翼、三维三法
劳动关系人才培养模式探索与实践

申报人姓名： 闻效仪、张才明、张艳华、桂俊煜、赵祖平、
高丽萍、余敏、刘露露、高雪原、孟泉、徐军
委、钱智超、刘晓倩

所在单位： 中国劳动关系学院

填表时间： 2025.10.10

目录

一、教学论文、著作等项目及获奖情况	1
（一）教改论文与著作	1
（二）教改项目	1
（三）荣誉及获奖情况	1
（四）学生获奖统计及证书	13
二、《跨专业综合实验》课程建设	18
支撑材料一：教学大纲	18
支撑材料二：《跨专业综合实验》教案	23
支撑材料三：结课报告	47
三、《人力资源法务技能》课程建设	110
支撑材料一：课前线上教学素材目录	110
支撑材料二：线下面对面课堂案例模拟文本样例——学生展示	117
支撑材料三：课前小组讨论照片——19 级学生	136
支撑材料四：人力资源法务技能实验课实施效果调查报告	139
支撑材料五：人力资源法务技能实践课程效果调查问卷	145
支撑材料六：课程实施效果调查访谈提纲	148
支撑材料七：课堂评分表	152
四、《劳动关系全实务场景技能实训》讲座课程建设	155
五、社会评价	175
（一）学科竞赛评委访谈问卷	175
（二）问卷星截图	175
（三）专家评委推送截图	176
（四）专家评委采访文字版	178
（五）专家评委采访文字版截图	181
（六）落地媒体采访截图	182
六、学生评价	183
（一）选手、非选手、已毕业选手访谈问卷	183
（二）组委会工作人员访谈问卷	184
（三）采访微信截图、音频	184
（四）媒体采访截图	188

一、教学论文、著作等项目及获奖情况

（一）教改论文与著作

1. 闻效仪，巨能资本与离散劳动：数字化时代的劳动关系变革，探索与争鸣，2025
2. 初浩楠，《劳动关系与人力资源管理跨专业综合实验课教程》，复旦大学出版社，2023
3. Xiaoqian Liu, Public Opinion Analysis About Online Teaching in the Era of Big Data: Mining and Analyzing Data from an Online Community in China, Proceedings of the 2022 2nd International Conference on Education, Information Management and Service Science (EIMSS2022) Volume 7, 2022
4. 张艳华，《薪酬管理：基本原理与实务》，复旦大学出版社，2022
5. 张才明，《企业运营管理》，企业管理出版社，2020。
6. 孙波，《绩效管理：本源与趋势》，复旦大学出版社，2018
7. 初浩楠，人力资源管理与劳动关系跨专业综合实验课教学效果研究，《教育教学论坛》，2019.11
8. 刘晓倩，《劳动关系中的管理权边界：以司法判例为视角》，社科文献出版社，2017

（二）教改项目

1. 栗晓云，数智化赋能教育教学改革与创新 ——新商科虚拟仿真实训体系构建与实践，2025
2. 高雪原，基于能力本位的《员工培训与开发》课程体系重构研究，2025
3. 徐军委，新质生产力引领下“战略创新型” 人才培养模式的探索与实践——以《战略管理》课程为例，2025
4. 胡楠，数智赋能背景下知识图谱设计与实践研究——以《管理心理学》智慧课

程建设为例，2025

5. 孙妍，以教为中心向以学为中心的教学方式方法的转变——以《统计学》课程为例，2024
6. 钱智超，基于 OBE 理念下的内驱动交互式教学模式探索与实践，2024
7. 刘露露，质量革命要求下青年教师的发展与评价激励机制研究，2024
8. 邓植谊，《市场营销学》课程内容优化与教学效果提升研究，2024
9. 余敏等，《跨专业综合实验课》教案获得北京市优质教案，2023
10. 闻效仪、孟泉、刘晓倩等，劳动关系虚拟教研室北京高校虚拟教研室建设试点，2023
11. 初浩楠，《HRU 大学生人力资源职业技能大赛项目》连续 6 年获得教育部教育教学改革立项，2018-2023
12. 张艳华，人力资源管理一流专业数字化水平提升项目，教育部产学研协同育人项目，2022
13. 余敏，中国劳动关系学院研究生《劳动争议处理制度与实务》混合式精品课程建设项目，2022
14. 刘晓倩、张艳华、余敏，北京高校普通本科《劳动关系管理制度与实务》课程思政示范课程项目，2022
15. 刘晓倩，中国劳动关系学院本科“案例教学在劳动关系应用型人才培养中的实践”，2022
16. 张艳华，参与“北京高等教育“本科教学改革创新项目”：面向国家一流本科专业建设的人力资源管理仿真实训体系构建与实践”，北京市重点项目，2021
17. 张艳华，研究生教学案例建设项目“难“解”难“分”：城市生活垃圾分类之困——以北京市 H 街道为例”，2021
18. 刘晓倩，中国劳动关系学院本科“线上线下相结合的多元化教学方式适用效果推进研究”，2021

19. 余敏，中国劳动关系学院本科校级《劳动关系学》视频公开课程建设项目，2020
20. 初浩楠、余敏、张艳华等，北京高等教育“本科教学改革创新项目”《劳动关系跨专业大综合实验实训平台及课程建设与实施项目》，2019
21. 张艳华，中国劳动关系学院本科教学工程“专业特色建设”项目，2017
22. 张艳华，中国劳动关系学院主干课程、特色课程，2017

（三）荣誉及获奖情况

1. 2019 年 12 月，劳动关系专业获批国家级一流本科专业建设点
 2. 2021 年 3 月，人力资源管理专业获批国家级一流本科专业建设点
 3. 2022 年 9 月，工商管理专业获批北京市一流本科专业建设点
- 中国劳动关系学院劳动关系协调与发展综合实验室在北京高等学校优秀教学实验室评选中，被评为 2024 年度“北京高等学校优秀教学实验室”
4. 2021 年 9 月，劳动关系育人团队获“北京高校优秀本科育人团队”称号
 5. 刘玉方、初浩楠、张艳华等，“以赛促教：商科应用型人才培养五支柱模式的探索与实践”教学成果荣获北京市高等教育教学成果二等奖
 6. 闻效仪、张艳华、初浩楠等《赛教融合理念下人力资源管理专业应用型人才培养模式探索》获得中国人力资源开发研究会教学成果奖二等奖
- 张才明，教材《企业运营管理》，获“北京高等教育优质教材”，2024
- 徐军委，“企业战略管理”课程，获“北京高等学校优秀专业课（公共课）主讲教师”，2024
7. 张艳华，主讲课程《劳动经济学》获得北京市优质重点课程，本人获得“北京高等学校优秀专业课主讲教师”荣誉
- 学院荣获中国劳动关系学院第三届教师教学创新大赛决赛优秀组织奖，2025
8. 余敏、孟泉、王潇编写的《劳动关系学》课程教案被评为“北京高等学校优质本科教案”，2024
- 张艳华《劳动经济学》，获中国劳动关系学院第三届教师教学创新大赛决赛正

高组一等奖，2025

9. 余敏等《跨专业综合实训课》，获中国劳动关系学院第三届教师教学创新大赛决赛副高组一等奖，2025

钱智超等《组织行为学》，获中国劳动关系学院第三届教师教学创新大赛决赛中级及以下组优秀奖，2025

王潇，获中国劳动关系学院第二届课程思政和专业劳育教学设计优秀奖，2025

刘露露，获中国劳动关系学院第二届课程思政和专业劳育教学设计优秀奖，2025

10. 高雪原获中国劳动关系学院首届青年教师教学竞赛决赛文科组二等奖，2025

11. 张艳华、张才明、刘晓倩等的成果《以学生为中心导向下“五位一体”的复合人才培养模式探索》获中国人力资源开发研究会优秀教学成果三等奖，2024

12. 初浩楠、余敏、张艳华等主持的“劳动关系跨专业综合实验课教学成果”获学校第五届教学改革成果三等奖，2019

13. 教学改革项目“劳动关系跨专业综合改革”获得2019年北京市一般项目立项；

14. 余敏，获中国人力资源开发研究会第四届全国高校模拟集体谈判大赛“优秀指导教师奖”，2019

15. 余敏，获得中国劳动关系学院“教学十佳”的荣誉，2019

16. 余敏，《劳动争议处理制度与实务》课程获得中国劳动关系学院课程思政和专业劳育教学比赛设计二等奖

17. 余敏，获得北京市高校学历继续教育大学生毕业论文优秀指导教师，2023

18. 初浩楠，在学科竞赛建设与应用型人才培养方面的突出成绩，获得中国劳动关系学院“特别贡献奖”，2023

19. 张艳华，获得学校特殊贡献奖，2021

20. 张艳华，指导邓艳同学的“培训机构教师劳动就业状况及满意度分析”项目荣获第十届“挑战杯”首都大学生课外学术科技作品竞赛二等奖

21. 张艳华，指导向迪一同学的本科毕业论文“白领加班时间及其影响因素研究——以天职国际会计师事务所为例”获得2019届北京市优秀毕业论文

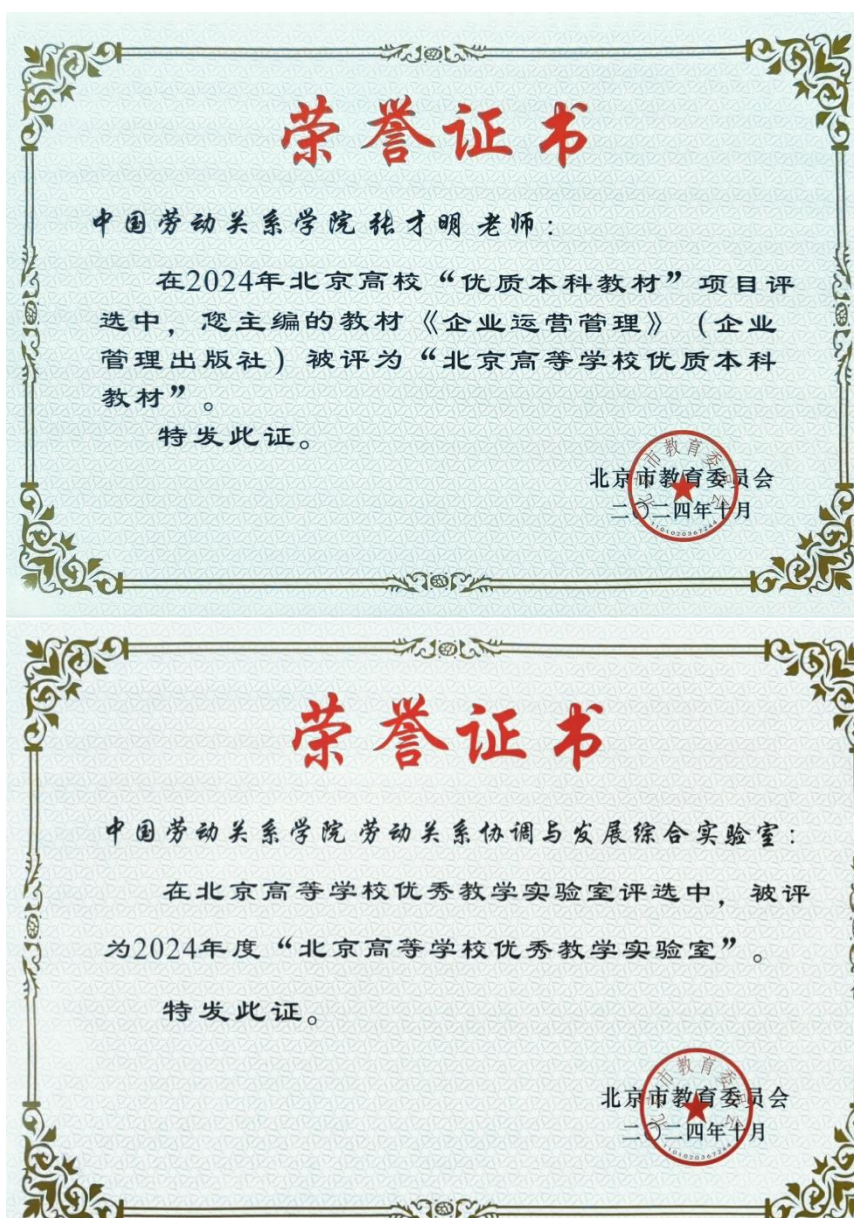
22. 张艳华，指导王紫薇同学的本科毕业论文“知识型劳动者过劳现象研究——

—以北京地区互联网行业为例”获得 2020 届北京市优秀毕业论文奖

23. 张艳华, 指导《网约工与互联网平台劳动关系认定及争议焦点问题》获 2019 年度本科生科研项目一等奖, 本人获优秀指导教师称号

24. 张艳华, 论文“农民工就业稳定性及其影响因素研究”在学校 70 周年校庆“优秀论文 70 篇”评选中获“优秀论文”, 2019

25. 张艳华, 论文“论农民工劳动权益的工会效应——来自国家卫计委流动人口动态监测数据的经验验证”被中国劳动学会评为优秀论文三等奖, 2020



荣誉证书

中国劳动关系学院余敏、孟泉、王潇 老师：

在2024年北京高校“优质本科教案”项目评选中，您编写的“劳动关系学”课程教案被评为“北京高等学校优质本科教案”。

特发此证。

北京市教育委员会
二〇二四年十月

荣誉证书

中国劳动关系学院徐军委老师：

在2024年北京高校“优质本科课程”项目评选中，您讲授的课程“企业战略管理”被评为“北京高等学校优质本科课程”，您被评为“北京高等学校优秀专业课（公共课）主讲教师”。

特发此证。

北京市教育委员会
二〇二四年十月

荣誉证书

HONORARY CREDENTIAL

劳动关系与人力资源学院：

荣获中国劳动关系学院第三届教师教学创新大赛决赛

优秀组织奖

特发此证。



荣誉证书

HONORARY CREDENTIAL

钱智超 老师：

荣获中国劳动关系学院第三届教师教学创新大赛决赛中级及以下组

优秀奖

获奖课程：组织行为学

团队成员：胡楠，杨琛，高雪原

特发此证。



荣誉证书

HONORARY CREDENTIAL

余敏 老师：

荣获中国劳动关系学院第三届教师教学创新大赛决赛副高组

一等奖

获奖课程：跨专业综合实验课

团队成员：张艳华、刘晓倩、孙波

特发此证。



荣誉证书

HONORARY CREDENTIAL

王潇 老师：

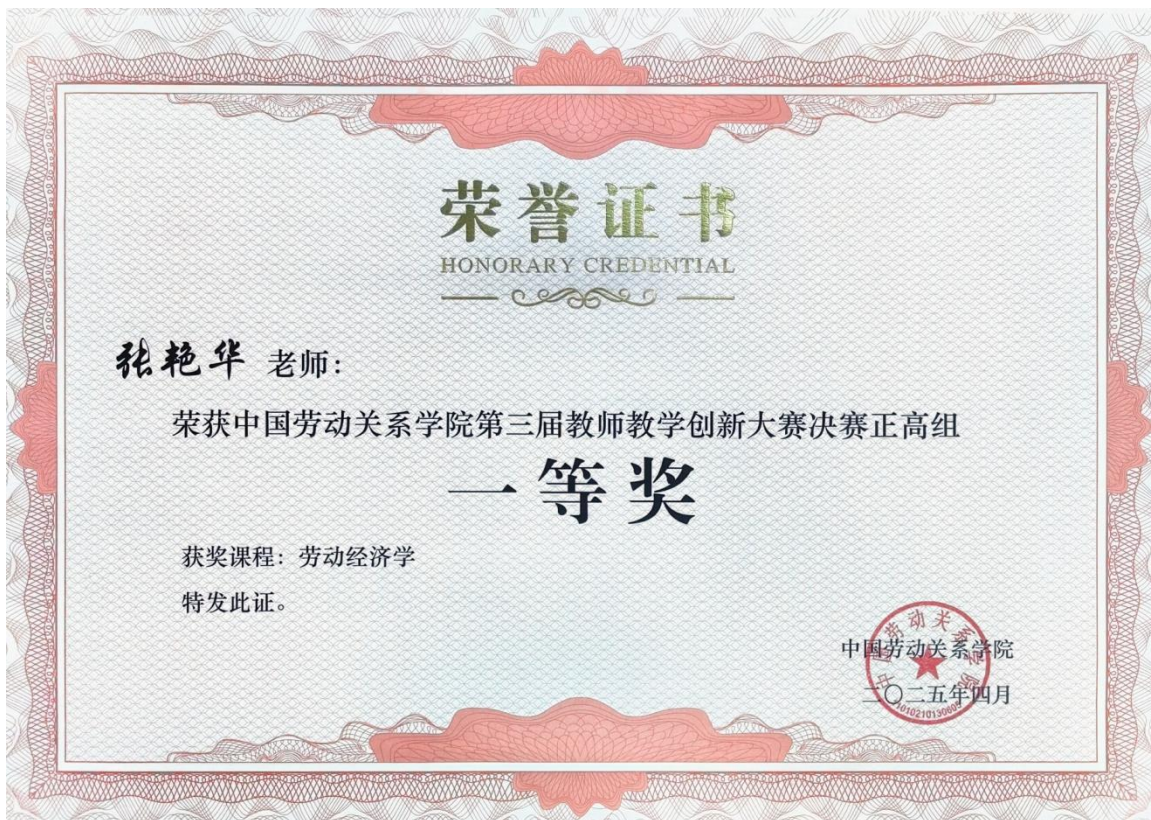
荣获中国劳动关系学院第二届课程思政和专业劳育教学设计

优秀奖

特发此证。







荣誉证书

刘玉芳 初浩楠 闻效仪 张艳华 乔健 张才明：

以赛促教：商科应用型人才培养五支柱模式的探索与实践，获 2021 年北京市高等教育教学成果奖二等奖。



教育部产学合作协同育人项目

立项证书



项目编号：221004978102126

项目名称：人力资源管理一流专业数字化水平提升项目

项目负责人：张艳华

学校名称：中国劳动关系学院

企业名称：新道科技股份有限公司

该项目入选教育部产学合作协同育人项目2022年第二批立项项目，特发此证。



教育部产学合作协同育人项目
cxhz.hep.com.cn

教育部产学合作协同育人项目专家组

2023年2月



中国人力资源开发研究会
优秀教学成果奖

获奖证书

为表彰中国人力资源开发研究会优秀教学成果奖
获得者，特颁发此证书。

获奖成果：赛教融合理念下人力资源管理专业应
用型人才培养模式探索

获 奖 者：闻效仪 张艳华 初浩楠 张才明
孙 波 钱智超

完成单位：中国劳动关系学院

获奖等级：二等奖

证 书 号：2022JX0018

中国人力资源开发研究会
二〇二二年八月十六日

（四）学生获奖统计及证书

表 1 2021-2024 年学生参与学科竞赛获奖情况

学生姓名	竞赛名称	获奖时间	获奖类别
赵洁	第八届中国大学生人力资源创新实践大赛	2023	国家级
黄潇奕	第二十六届中国机器人及人工智能大赛	2024	省部级
王钰	第二十六届中国机器人及人工智能大赛	2024	省部级
何文静	第二十六届中国机器人及人工智能大赛	2024	省部级
黄潇奕	第二十六届中国机器人及人工智能大赛	2024	国家级
王钰	第二十六届中国机器人及人工智能大赛	2024	国家级
何文静	第二十六届中国机器人及人工智能大赛	2024	国家级
孙梓惠	“青创北京”2024 年“挑战杯”首都大学生创业计划竞赛	2024	省部级
孙梓惠	中国国际大学生创新大赛（2024）	2024	省部级
陆筱攸	首都高校第十五届体育舞蹈大赛	2024	省部级
孙亚男	“青创北京”2024 年“挑战杯”首都大学生创业计划竞赛	2024	省部级
孙亚男	2024 学创杯	2024	省部级
孙亚男	第 26 届外研社“国才杯”英语辩论赛华北地区决赛	2024	省部级
周语然	首都高等学校第十届徒步运动大会	2024	省部级
金奥卓	第十八届全国高校商业精英挑战赛文旅与会展创新创业实践竞赛	2024	省部级
张议文	北京市大学生书法大赛	2024	省部级
李嘉宾	第十一届“学创杯”全国大学生创业综合模拟大赛	2024	省部级
韩佳悦	第十一届“学创杯”全国大学生创业综合模拟大赛	2024	省部级
林静怡	第十一届“学创杯”全国大学生创业综合模拟大赛	2024	省部级

李青雪	“青创北京”2024年“挑战杯”首都大学生创业计划竞赛	2024	省部级
范奥博	第二十六届中国机器人及人工智能大赛	2024	省部级
张震	第六届创客广东智能制造创新大赛二等奖	2022年7月	省部级
张震	第五届创业北京创新大赛优秀奖	2022年7月	省部级
张震	“率先杯”未来技术创新大赛提名奖	2022年5月	省部级
王翊瑄	第二十四届中国机器人及人工智能大赛	2022年7月	省部级
吴杰	第二十四届中国机器人及人工智能大赛	2022年7月	省部级
方云梦泽	第二十四届中国机器人及人工智能大赛	2022年7月	省部级
李存美	“建行杯”第八届河北省“互联网+”大学生创新创业大赛	2022年6月	省部级
毛晨喆	第二十四届中国机器人及人工智能大赛	2022年7月	省部级
陈思琪	第二十四届中国机器人及人工智能大赛	2022年7月	省部级
王亚轩	全国大学生英语翻译能力竞赛	2022年8月	省部级
黄胤鹏	第二十三届中国机器人及人工智能大赛(北京区域赛)	2021年8月	省部级
黄胤鹏	第二十三届中国机器人及人工智能大赛(国家级)	2021年12月	国家级
皇甫思哲	第二十四届中国机器人及人工智能大赛	2022年7月	省部级
任婷婷	第八届中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛	2022年8月	省部级
毛晨喆	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛京津冀地区赛	2022年10月	省部级
张卓宁	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛京津冀地区赛	2022年10月	省部级
张宇鑫	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛京津冀地区赛	2022年10月	省部级
史珍	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛京津冀地区赛	2022年10月	省部级
陈羿廷	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛京津冀地区赛	2022年10月	省部级
石宇加	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛京津冀地区赛	2022年10月	省部级
陈思琪	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛京津冀地区赛	2022年10月	省部级

胥馨月	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛 京津冀地区赛	2022 年 10 月	省部级
王紫莹	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛 京津冀地区赛	2022 年 10 月	省部级
张舒	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛 京津冀地区赛	2022 年 10 月	省部级
毛晨喆	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛	2022 年 11 月	国家级
张卓宁	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛	2022 年 11 月	国家级
张宇鑫	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛	2022 年 11 月	国家级
史珍	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛	2022 年 11 月	国家级
石宇加	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛	2022 年 11 月	国家级
陈思琪	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛	2022 年 11 月	国家级
胥馨月	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛	2022 年 11 月	国家级
王紫莹	第十届全国高校模拟集体协商（谈判）大赛	2022 年 11 月	国家级
张馨月、郑小乐、 蒋佳琪、董致翔	第七届 HRU 大学生人力资源职业技能竞展汇 北方竞展区团体二等奖	2021 年 11 月	省部级
张馨月	第七届 HRU 大学生人力资源职业技能竞展汇 北方竞展区实务设计二等奖	2021 年 11 月	省部级
郑小乐	第七届 HRU 大学生人力资源职业技能竞展汇 北方竞展区职场实战二等奖	2021 年 11 月	省部级
蒋佳琪	第七届 HRU 大学生人力资源职业技能竞展汇 北方竞展区案例分析二等奖	2021 年 11 月	省部级
董致翔	第七届 HRU 大学生人力资源职业技能竞展汇 北方竞展区无领导小组讨论三等奖	2021 年 11 月	省部级
张馨月、郑小乐、 蒋佳琪、董致翔、 皇甫思哲	第七届 HRU 大学生人力资源职业技能竞展汇 总竞展团体二等奖	2021 年 12 月	国家级
张馨月	第七届 HRU 大学生人力资源职业技能竞展汇 总竞展实务设计二等奖	2021 年 12 月	国家级
郑小乐	第七届 HRU 大学生人力资源职业技能竞展汇 总竞展职场实战二等奖	2021 年 12 月	国家级
蒋佳琪	第七届 HRU 大学生人力资源职业技能竞展汇 总竞展案例分析三等奖	2021 年 12 月	国家级
董致翔	第七届 HRU 大学生人力资源职业技能竞展汇 总竞展无领导小组讨论二等奖	2021 年 12 月	国家级
皇甫思哲	第七届 HRU 大学生人力资源职业技能竞展汇 总竞展 HR-English 二等奖	2021 年 12 月	国家级





二、《跨专业综合实验》课程建设

支撑材料一：教学大纲

《跨专业综合实验课程》教学大纲

课程类型：专业实践课

课程性质：必修课

设置类别：实验课

适用专业：劳动关系、

人力资源

课程学时：32

课程学分：2

撰写人：余敏、初浩楠、张艳华、刘晓倩、刘丽、李洪坚、孙波

一、实验教学的目的与基本要求

1. 本实验课程在专业人才培养中的地位及作用

无论是劳动关系专业还是人力资源管理专业，稳定和谐的劳动关系都是两个专业所期望的目标。如何能够减少、避免劳动争议的产生，或者当企业产生了劳动争议，企业如何积极应对都是两个专业人才所需要去处理的问题。

本课程是协同劳动关系与人力资源管理优势教学资源的跨专业实践教学平台。以企业劳动争议的避免、产生以及处理为线索，结合人力资源管理下的薪酬管理、绩效管理和社会保险的综合实践课程。该课程将探讨企业在日常的薪酬管理、绩效管理、社会保险管理过程中可能出现的劳动争议，通过模拟劳动争议的产生过程、劳动争议处理的仲裁过程，来探讨企业如何在日常的薪酬管理、绩效管理和社会保险管理中预防劳动争议和处理劳动争议。

2. 本实验课程教学目标（学生的应知、应会等）

通过该课程的学习，劳动关系和人力资源管理专业的学生能够综合绩效管理、薪酬管理和劳动争议处理的专业知识，并将之运用到企业的实际。通过本课程的实践，学生应该能够掌握以下几点：

（1）对企业日常的绩效管理、薪酬管理和社会保险的实践中，对可能出现的劳动争议具有预见性，能够及时发现企业绩效管理、薪酬管理和社会保险管理中存

在的问题。

(2) 能够优化企业绩效管理、薪酬管理和社会保险制度。

(3) 熟悉劳动争议仲裁庭审的现场程序，掌握劳动争议仲裁裁决的现状。

3. 本实验课程的先修课程

本实验课程的先修课程有《劳动关系学》、《劳动法学》、《人力资源管理》等。尤其是本课程需要先学习《劳动争议处理》该门课程，熟悉企业劳动争议的实际状况，掌握劳动争议的处理程序。此外，《薪酬管理》、《绩效管理》、《社会保险》也是该门课程的理论基础，只有在此基础上学生才能了解企业薪酬管理、绩效管理和企业社会保险中可能产生的争议并且进行及时处理。

二、实验项目设置

序号	实验项目名称	实验内容	学时	实验类型	实验要求
1	劳动争议发生的模拟	(1) 小组同学搜集判例 (2) 小组同学模拟企业实际劳动争议案件的发生	4	演示性实验	必做
2	企业内部劳动争议处理	小组同学模拟劳动争议在企业内部的解决方式，以协商为主	2	演示性实验	选做
3	企业劳动争议仲裁庭审前的准备	(1) 劳动者模拟一方开始撰写劳动争议仲裁申请书 (2) 仲裁庭模拟一方同意劳动争议仲裁申请，并做仲裁开庭准备 (3) 劳动者和用人单位双方开始准备庭审需要的各类资料文件	4	设计性实验	必做

4	劳动争议仲裁 庭审现场	(1) 模拟劳动争议仲裁 开庭 (2) 模拟劳动争议庭审 的当事人陈述 (3) 模拟劳动争议仲裁 庭审的举证、质证 (4) 模拟劳动争议仲裁 的当事人庭审辩论 (5) 模拟劳动争议仲裁 的仲裁员合议	12	演示性实 验	必做
5	庭审观众互动	庭审的旁听人员对模拟 小组进行提问, 仲裁模拟 小组同学进行回答。	4	验证性实 验	必做
6	教师点评	针对案例中所涉及到的 绩效管理、薪酬管理和社 会保险制度中国劳动争 议处理的问题, 教师进行 点评	6	综合 性实验	必做
合计			32 学时		

三、实验报告要求、内容

学生所模拟的课堂案例必须符合以下几点:

第一、案件双方各有道理, 争议焦点明确。尽量避免一方独占优势的案例。

第二、案例能较好反应企业的管理细节, 知名企业优先。

第三、法官在判决书详细阐述了判决理由、因果关系、计算依据的案例优先, 尽量避免选择强调结果的简单判决。

第四、当事人提交的证据详实。证据必须具有企业的薪酬管理制度或是企业的绩效管理制度。

第五、有一定的实效性，能较好反应现阶段劳动关系特点，不涉及过多已经废止的法规。

第六、最高人民法院公报登载过的案例优先。（无讼案例数据库中会有提示，如选择此种判例，请在判例中表明）

实验所要求提交的卷宗材料包括：

1.有关劳动争议案件的材料：劳动争议仲裁申请书、当事人的身份证明材料、授权委托书、答辩书、证据材料、劳动争议仲裁受理通知书、应诉通知书、开庭通知书、送达回证、庭审笔录、调解书或裁决书、庭审笔录、结案审批表等。其中，案情所涉及到的企业薪酬管理制度和企业的绩效管理制度必须在庭审模拟比赛之前提交给绩效管理、薪酬管理的老师审阅通过。

2. 人力资源管理的改进方案

每个小组应当确保在庭审模拟之前向评委老师提交简要材料 1 份。如果评委老师对模拟材料有疑义并提出改进意见，可将之前提交的材料收回，替换之后交与评委老师。

四、实验考核方式及成绩评定标准

学生的实验考核将结合团队考核和个人考核综合考量。团队考核主要考虑学生在实验过程中的模拟表现和实验所提交的案卷卷宗；个人考核则考虑学生个人在模拟中的表现以及实验后提交的实验报告。庭审表现的评分分为：教师组占 80%和学生组占 20%。

庭审表现的评分标准为：

1. 庭审程序规范性：（1）是否严格按照劳动争议仲裁的程序进行模拟，仲裁庭审过程

流畅，有无违反、遗漏程序和庭审规则的情况。（2）仲裁员在当事人双方陈述、答辩和辩论过程中的控场能力，是否出现场面上的混乱。

2. 事实分析的清晰性：（1）仲裁员能否紧扣案件焦点进行控场；（2）当事人双方对案件本身的熟悉程度，梳理案件事实的清晰度和条例性；（3）证据完整性：在证据准备方面是否充分是否举证有力，证据是否充分，质证是否清晰

3. 庭审辩论：（1）在法律知识上，学生对劳动法、劳动争议处理制度的法律知识掌握和熟悉程度；涉及到的法律术语是否表达得当；（2）辩论的逻辑推理：在庭审的攻击与防御中，运用法律分析案情的思路是否清楚，推理是否严密，论证是否有说服力；最终陈述是否意见明确且系统。（3）辩论的策略性：对突发情形的应变能力，比如在质证和辩论中遭遇对方质疑时的反应是否机敏、沉着；。

4. 综合表现：（1）仪表：学生的着装与仪态，现场表现力；（2）语言：语言表达是否准确，是否有脱稿，是否有语言攻击行为；（3）团队合作：团队成员是否配合默契、分工是否均衡；（4）在庭审表现过程中，分别为一部分学生进行庭审模拟、一部分同学进行打分、一部分同学进行提问。提问的小组必须针对每一组模拟小组都进行提问。

除了考察学生的庭审表现之外，还需要考察学生提交的卷宗材料和人力资源改进方案。

是否准确，是否有脱稿，是否有语言攻击行为；（3）团队合作：团队成员是否配合默契、分工是否均衡；（4）在庭审表现过程中，分别为一部分学生进行庭审模拟、一部分同学进行打分、一部分同学进行提问。提问的小组必须针对每一组模拟小组都进行提问。

除了考察学生的庭审表现之外，还需要考察学生提交的卷宗材料和人力资源改进方案。

五、实验教材及参考书

本实践课程最重要的参考资料来源于各地仲裁委员会的劳动争议裁决书或各地人民法院的判决书。先由学生自行搜集判例，通过熟读判例，了解该劳动争议经过，就此判例进行现实模拟。除此之外，还可以参考以下书目：

刘焱白：《劳动争议仲裁实验教程》，北京：经济科学出版社，2010 年。

大纲格式说明及要求：

1. “课程性质”：必修课、选修课；“设置类别”：非独立设课、独立设课；“课程类型”：专业核心课、专业方向课等。
2. “实验项目设置”表中“实验类型”：演示性实验、验证性实验、综合性实验、设计性实验等；“实验要求”：必做、选做。
3. 实验教学大纲打印格式要求：A4 纸，上、下、左、右边距 2cm，行间距：1.5 倍。

支撑材料二：

《跨专业综合实验》教案

课程简介

《跨专业综合实训》是中国劳动关系学院劳动关系与人力资源管理学院的专业必修课。无论是劳动关系专业还是人力资源管理专业，稳定和谐的劳动关系都是两个专业所期望的目标。如何能够减少、避免劳动争议的产生，或者当企业产生了劳动争议，企业如何积极应对都是两个专业人才所需要去处理的问题。

本课程是协同劳动关系与人力资源管理优势教学资源的跨专业实践教学平台。以企业劳动争议的预防、产生以及处理为线索，结合人力资源管理下的绩效管理、薪酬管理、社会保险和劳动合同管理的综合实践课程。该课程将探讨企业在日常的绩效管理、薪酬管理、社会保险和劳动合同管理过程中可能出现的劳动争议，通过模拟劳动争议的产生过程、劳动争议处理的协商、调解、仲裁过程，来探讨企业如何在日常的劳动合同、薪酬管理、绩效管理、社会保险管理中预防劳动争议和处理劳动争议。

本课程共 32 学时，2 学分。

第一章 劳动争议及其判例的选择 (1 课时，45 分钟)

教学内容	劳动争议的概念、劳动争议判例的概念、劳动争议判例的确定
教学目标	1. 在知识目标上，掌握劳动争议的广义概念和狭义概念；掌握劳动争议判例的组成及其判例的来源。 2. 在能力目标上能够根据绩效管理、薪酬管理、社会保险、劳动合同管理的关键词，搜索到相关的劳动争议判例；能够根据劳动

	争议判例梳理案情焦点。 3. 在素质目标上能够理解和谐劳动关系对于企业与社会发展的意义，学生能够理解劳动关系的合作性与矛盾性，理解劳动的内涵，关注劳动者群体的弱势地位。
教学重点	1.劳动争议概念的具体表述； 2.劳动争议判例的组成； 3.劳动争议案情焦点的提炼
教学难点	能够根据劳动争议判例，提炼出劳动争议案情的焦点。
教学手段	利用笔记本电脑搜集劳动争议判例
教学方法	讲述法、提问法、讨论法、动手操作法

教学过程					
教学内容	具体内容	学生活动	设计意图	教学手段	教学时间
教学导入	引入本节课程的内容：劳动争议及其判例。	学生认真听取教师讲授。	通过教学导入，指导学生进入劳动争议及其判例的理论内容。	教师讲授	2分钟
学习目标介绍	教师介绍劳动争议及其判例内容的学习目标和学习内容	学生认真听取教师讲授的课堂教学目标和教学内容	教师介绍课程的目标，让学生明确掌握的方向	教师讲授	3分钟

劳动争议概念	(1) 广义劳动争议的概念; (2) 狭义劳动争议的概念; (3) 劳动争议的分类	案例讨论, 并结合理论进行定性分析	启发学生深刻理解劳动争议的概念及分类。	教师讲授、学生思考	5分钟
民事判决书要素	(1) 标题: 法院名称、文书名称和案号 (2) 正文: 首部、事实、理由、裁判依据、裁判主文、尾部 (3) 落款: 署名和日期	在听取教师讲授的基础上, 能够判断出判决书的要素内容。	使学生熟悉判决书的机构, 提炼出判例中的重点	教师讲授、学生思考	5分钟
代表性案例的来源	(1) 最高人民法院指导案例 (2) 最高人民法院公报案例 (3) 判例类书籍 (4) 评析论文中的判例 (5) 微信公众号推送	学生在教师的讲解之下, 可以动手操作, 找到判决书的来源	教师介绍代表性案例的来源, 使学生在实验操作前可以设定操作计划与安排	教师讲授, 学生动手操作	5分钟
关键词搜索法	(1) 搜索法官 (2) 搜索关键词: 绩效考核不合格、录用通知条款变更、简易劳动合同、病假不批准等 (3) 搜索感兴趣的单位 (4) 限定地区	学生在教师的讲解之下, 可以动手操作, 找到判决书	学生动手操作, 找到符合小组学习的判决书	学生动手操作, 搜集劳动争议判例	5分钟
判决	(1) 确立该案件中最实	学生找到判决书	学生阅读判决	学生	5分

书学习的方法	质性的事实关系； （2）在“本院认为”中找到核心判旨	之后，根据判决书的基本内容，找到该判决书的价值	书，找到判决书学习的意义	阅读判决书	钟
判例评析的方法	（1）同类案件的先例研究： （2）判决书中出现的法律论研究：作为学说研究、赞成或反对 （3）比较研究 （4）统计分析：某个观点在理论上相持不下的时候，可以通过统计的方式调查一下，判决采取的是怎样的观点。	学生听取教师的讲授	教师讲授判例平息方法，使学生理解本课程实行判例模拟与学习的意义。	教师讲授、学生思考	5分钟
判例答辩	学生搜集判例，教师对学生现场找到的判例进行点评	收集劳动争议判决书，提炼劳动争议案情焦点	确定好劳动争议处理的现实案件，为劳动争议调解与模拟做好案情基础。	学生答辩、教师指导	10分钟

作业：

每组同学根据本组的案情焦点，分别搜集涉及到绩效管理、薪酬管理、劳动合

同管理、社会保险内容的判例，并分析判例焦点。

推荐文献：

1. 史尚宽：劳动法原论，台湾正大印书馆，1978 年。
2. 冯喜良：“集体劳动争议”与“劳动关系群体性事件”的对话——集体劳动争议相关概念之辨析，《中国人力资源开发》2015 年第 3 期。
3. 王全兴、刘焱白：我国当前群体劳动争议的概念辨析和应对思路，《中国劳动》2015 年第 1 期。
4. 刘晓倩等：股权激励收益是否具有劳动报酬属性之法律认定：基于 149 个劳动关系相关股权激励判例的类案分析，载于《中国人力资源开发》2020 年第 9 期。
5. 王喜荣：法典化潮流下的劳动法判例制度研究，载于《学习与探索》2017 年第 6 期。
6. 张骐：中国判例之路中的经验与逻辑——霍姆斯论断的启示，载于《清华法学》2020 年第 6 期。
7. 孙跃：案例指导制度的改革目标及路径——基于权威与共识的分析，载于《法制与社会发展》2020 年第 6 期。

第二章 劳动争议的证据实训

（1 课时，45 分钟）

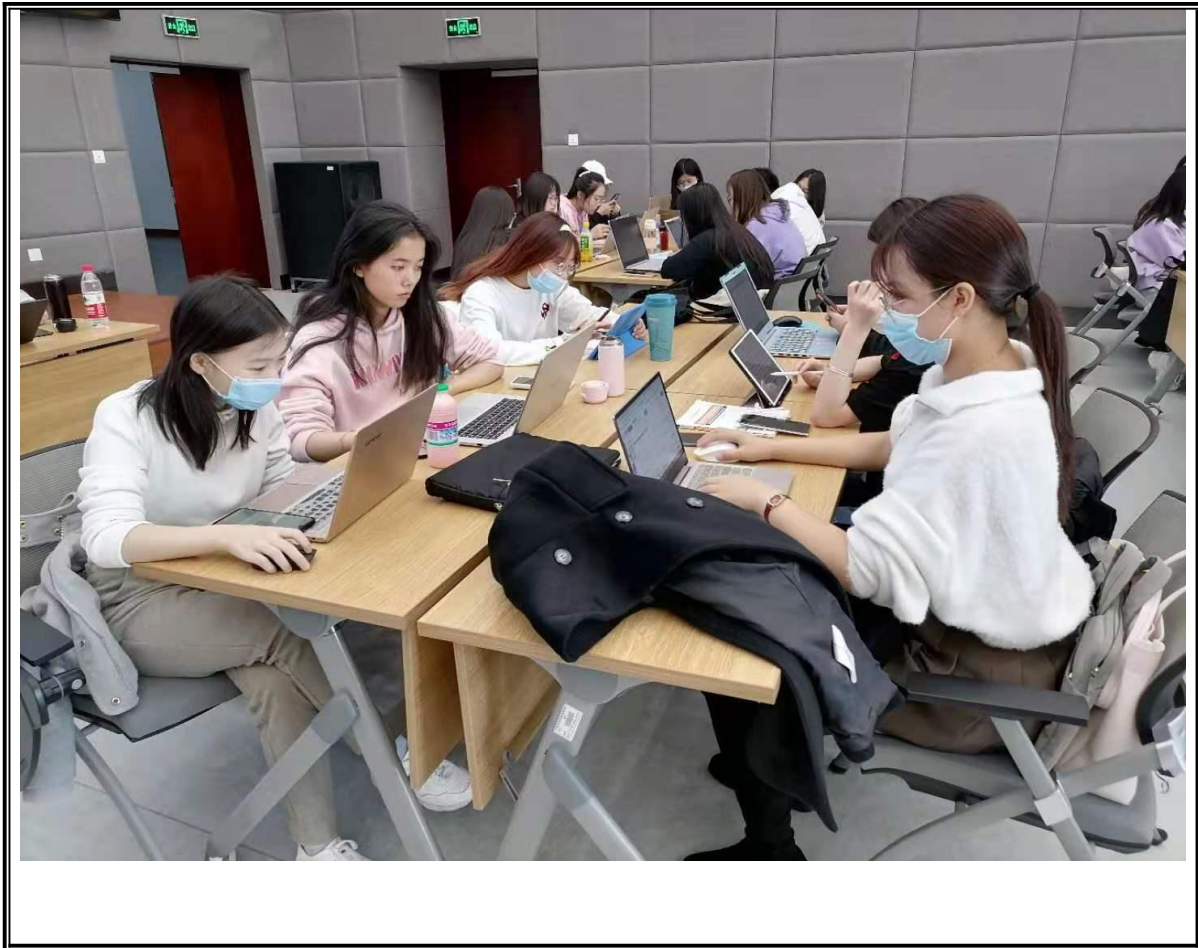
教学 内容	指导学生制定劳动争议案件所涉及到的证据制定
教学 目标	1. 在知识目标上，掌握劳动争议案件中证据的类型，特别是熟悉涉及到绩效管理、薪酬制度、社会保险、劳动合同管理中的书证。 2. 在能力目标上，学生可以根据案情，撰写劳动争议中的劳动合同、企业规章等证据文件

	3. 在素质目标上能够理解劳动关系的合作性与矛盾性,能够从企业细微的管理中发现问题,进而树立和谐劳动关系的管理目标。
教学重点	劳动合同、企业规章制度在劳动争议中的证据作用
教学难点	劳动争议证据与劳动争议案情之间的关系
教学手段	根据证据种类的展示,以书面材料、视听资料的方式为主
教学方法	在案例教学的基础上,学生向老师展示每组争议所涉及到的证据,老师对学生进行提问、答疑和评论。

教学过程					
教学内容	具体内容	学生活动	设计意图	教学手段	教学时间
教学导入	引入本节课程的内容:劳动争议证据。	学生认真听取教师讲授。	通过教学导入,引导学生进入劳动争议证据的理论内容。	教师讲授	2分钟
学习	教师介绍劳动争议	学生认真听取	教师介绍课程的	教师讲授	3分

目标介绍	证据内容的学习目标和学习内容	教师讲授的课堂教学目标和教学内容	目标, 让学生明确掌握的方向		钟
证据的种类	(1) 书证、物证、视听资料、证人证言、鉴定结论等。 (2) 劳动争议的证据主要涉及劳动合同、企业规章制度、企业做出的对劳动者的决定、视听资料等证据。	学生根据老师的讲解, 归纳出本案情中涉及到的劳动争议的证据。	了解实务工作中, 哪些劳动关系管理工作会作为劳动争议的证据, 从而加强学生在劳动关系管理中的理念重视。	老师讲授学生思考与归纳	5 分钟
劳动合同证据	劳动合同几乎是每个劳动争议案件都会涉及到的证据, 学生在老师的指导下制定符合该劳动争议案情的劳动合同。	学生根据劳动争议的案情经过, 撰写案件当事人的劳动合同。	增强学生在劳动合同管理中的实际能力, 了解劳动合同在劳动争议处理中的作用。	学生撰写材料、教师进行指导	10 分钟
企业规章制度证据	企业规章制度几乎是每个劳动争议案件都会涉及到的证据, 学生在老师的指导下制定符合该劳动争议案情的企业规章制度。	学生根据劳动争议的案情经过, 撰写企业规章制度。	使学生了解企业规章制度的内容与制定流程, 增强管理中的实际能力, 了解企业规章制度在劳动争议处理中的作用。	学生撰写材料、教师进行指导	10 分钟
其他	学生在老师的指导	学生根据劳动	学生能够了解到	学生撰写	5 分

证据	下，制定案情中涉及到的其他劳动争议证据，例如劳动争议双方当事人的协商录音、企业对劳动者做出的劳动关系处理决定等。	争议的案情经过，制作其他劳动争议证据	劳动争议证据的多样性，并了解到劳动关系管理中的细节问题与劳动争议的关系。	材料、教师进行指导	钟
证据与案情的关系	老师认真审查学生提交的证据，共同讨论该证据与案情之间的关系。	学生回顾案情，了解劳动争议证据对劳动争议案情的证明内容。	学生整理劳动争议的相关证据，以了解劳动争议的案情经过。	学生讨论 老师提问 学生答辩 老师答疑	5分钟
同学答疑与互动	（1）教师对学生所制定的劳动争议证据材料进行总结。 （2）本小组同学对其他小组同学的证据材料进行了解与互动。	学生听取老师的总结，在课后根据老师的指导意见进行修改。	通过学生的互动以及课后的修改巩固本节课的内容。	课堂讨论 课后作业	5分钟



作业

根据已搜寻的判例，整理出判例中所提到的各类证据，并且制作出各类证据。

参考阅读

- 1.法律出版社法规中心：《劳动合同常见法律问题及纠纷解决发条速查与文书范本》，法律出版社，2014 年。
- 2.孙林：企业管理常用规章制度范本，法律出版社，2016 年。
- 3.孙季勤：绩效管理必备制度与表格范例，中国友谊出版公司，2018 年。
- 4.肖剑：员工考核与薪酬管理实用必备全书，企业管理出版社，2019 年。
- 5.毛艾琳：企业社会保险管理实务，中国工人出版社，2016 年。

第三章 劳动争议的调解

（1 课时，45 分钟）

教学内容	指导学生制定劳动争议案件所涉及到的证据制定
教学目标	1. 在知识目标上，掌握劳动争议调解的重要性；理解劳动争议的灵活性原则。 2. 根据劳动争议判例梳理劳动争议案情，并针对该案情设计劳动争议调解方案。 3. 在素质目标上，能够深入理解“人性化的雇佣关系”，促成学生“尊重劳动”；以构建和谐劳动关系作为劳动争议调解的基本准则，理解“劳资共赢”。
教学重点	能够从不同的角度分析劳动争议调解的重要性。
教学难点	如何将“人性化”的雇佣关系的理念运用到劳动争议调解的实际，如何分析劳动争议下劳动者和用人单位的真正需求，从而找到劳动争议双方当事人可以互谅互让，从而实现“劳资共赢”的空间。
教学手段	1. 布置劳动争议调解室，采用场景式的教学。 2. 借助手机的线上统计工具，现场确定观众同学对模拟小组的打分成绩。
教学方法	1. 案例法：学生小组从线上的中国裁判文书网、无讼网、北大法宝等数据库，搜集判例。根据判决书的内容整理出劳动争议的案情，并以此案情为线索制定本节课程劳动争议调解模拟的方案。 2. 情境模拟法：根据劳动争议判例的内容，实行情境模拟的方法，学生通过劳动者、用人单位、劳动争议调解员的角色扮演，掌握劳动争议调解的方法。

	3.以赛促教法：以劳动争议调解模拟比赛的形式，加强学生对劳动争议调解的重视，提高学生对劳动争议案件处理的能力。
--	---

教学过程 参考 BOPPPS 的教学模式以及本课程独特的学生情境模拟与跨专业教师评分的特点，本课程的教学过程主要有如下几个环节：					
教学 内容	具体内容	学生活动	设计意图	教学手段	教学 时间
教学 导入	引入本节课程的内容：劳动争议调解。	学生认真听取教师讲授。	通过教学导入，指导学生进入劳动争议调解的理论内容。	教师讲授	1 分钟
学习 目标	教师介绍劳动争议调解这一章节内容的学习目标和学习内容	学生认真听取教师讲授的课堂教学目标和教学内容	教师介绍课程的目标，让学生明确掌握的方向	教师讲授	2 分钟
调 解 的 重 要 性	从政治的角度理解劳动争议调解的重要性	学生听取教师的讲解	引入课程思政，说明调解在社会治理中的重要作用	教师讲授	2 分钟
	从劳动关系的本质理解劳动争议调解的重要性	学生在老师的引导下，用劳动关系的基础理论进行问题分析	引导学生通过理论分析实际问题	教师与学生进行问题互动	2 分钟
	从传统文化的角度理解劳动争议调解的重要性	请学生对劳动争议调解室进行背景布置	通过调解室“以和为贵”的布置，使学生了解调解的特点。	学生布置调解室，教师讲授	3 分钟
调 解 的 灵	通过分析劳动争议调解的依据与程序，说明劳动争议调解的灵	学生听取教师的讲授，理解跨专业团队老师和调解模拟	通过简要介绍劳动争议调解的灵活性，对劳动在争议调解模拟大赛进行	教师讲授、团队老师的介绍	3 分钟

活性	活性	大赛在课堂中的意义。	承上启下。		
劳动争议调解模拟大赛	1. 教师宣布劳动争议调解模拟大赛开始，介绍调解模拟大赛的流程	模拟参赛的小组同学准备；观众同学听取老师讲授	使同学们熟悉劳动争议调解模拟的基本流程和规则	教师讲授	1分钟
	2. 模拟小组同学为大家介绍劳动争议案情	模拟小组的学生为观众同学及老师介绍案情。	模拟小组同学进行案情介绍，使观众们回忆起案情的经过。	模拟小组的同学进行讲授	2分钟
	3. 模拟小组对自身的角色进行介绍，通过“面对面”，基本了解双方当事人的诉求。	担任调解员和当事人角色的学生分别根据角色需要进行相应的扮演。	通过学生的角色扮演，使学生了解劳动争议调解的“面对面”模式。	模拟小组的同学进行角色扮演	3分钟
	4. 调解员分别就劳动者与用人单位进行“背对背”调解，了解双方当事人的真实想法。	担任调解员和当事人角色的学生分别根据角色需要进行相应的扮演。	通过学生的角色扮演，使学生了解劳动争议调解的“背对背”模式。	模拟小组的同学进行角色扮演	7分钟
	5. 调解员通过当事人的陈述，抓住双方存在的谈判空间。促成双方互谅互让。	担任调解员和当事人角色的学生分别根据角色需要进行相应的扮演。	通过学生的角色扮演，使学生能够运用调解的技巧促成双方互谅互让。	模拟小组的同学进行角色扮演	2分钟
	6. 调解员对调解的暂时性成果进行宣布。	担任调解员和当事人角色的学生分别根据角色需要进行。相应扮演	通过学生的角色扮演，使学生能够理解如何巩固调解的成果。	模拟小组的同学进行角色扮演	1分钟

					
观众小组打分	通过学生打分的方式，使观众同学进一步了解案情。	观众小组的同学针对模拟小组的案情进行打分。	台上台下的同学互动的方式巩固劳动争议案情。	借助线上工具，学生现场对模拟小组进行评分	1分钟
教师评分	跨专业教师对模拟小组的同学进行评分。	学生耐心等待老师的评分	不同的教师从自身的学科角度对本案情进行评分。	教师评分	5分钟
主讲老师总结	主讲教师根据模拟小组的案例，讲述该案例中劳动争议调解的技巧。	学生与教师共同总结劳动争议调解的技巧	从案例中总结出劳动争议调解的技巧与方法。	教师进行讲授	8分钟
课堂结束	教师示范拱手礼，教师与学生共同用礼仪的方式结束本次课程。	学生行拱手礼	通过仪式感使学生进一步深化“以和为贵”的理念，促成和谐劳动关系的观念形成。	全体行拱手礼	3分钟



作业：

1. 在劳动争议调解过程中，总结本小组运用的调解技巧。
2. 模拟小组针对本案情，做一份完整的劳动争议调解过程的会议记录，并形成一份劳动争议调解协议书。

参考阅读

1. 周建文：《和谐有方：劳动争议调解仲裁》，北京：中国民主法制出版社，2016年。
2. 斯蒂芬·B·戈尔德堡等著，蔡彦敏等译：《纠纷解决——谈判、调解和其他机制》，北京：中国政法大学出版社，2005年。
3. 问清泓：劳动争议“小调解”制度重塑路径新探，载于《武汉科技大学学报（社会科学版）》2019年第3期。
4. 夏旭丽、李华武：促进行业性劳动争议调解机制的发展与利用：成本评估与制度设计，载于《社会科学家》，2020年第6期。
5. 韩平：基于两种信任违背类型的信任修复策略研究，载于《管理学报》2013年第3期。
6. 杨柳、程延园：不公平情境下组织道歉策略对雇佣关系的弥补作用，载于《中国人力资源开发》2014年21期。

7. 何志芳：《人际信任的建立、违背与修复：道歉及补偿的作用机制》，江西师范大学 2019 年博士论文。
8. 杜宁宁：论和谐劳动关系的制度优势与调适机制，载于《湖南科技大学学报（社会科学版）》2021 年
9. Tomlinson E C;Dineen B R;Lewicki R J (2004).The road to reconciliation: Antecedents of victim willingness to reconcile following a broken promise. *Journal of Management*, 3(2),165-187.
10. Dirks, K. T., & De Cremer, D. (2010). The repair of trust Insights from organizational behavior and social psychology, In D. De Cremer, R. van Dick, & J. K. Murnighan (Eds.), *Social Psychology and Organizations* (pp. 211~230), New York Routledge.
11. Haesevoets, T.,Folmer, C. R., De Cremer, D., &Van Hiel, A(2013). Money isn’ t all that matters: The use of financial compensation and apologies to preserve relationship in the aftermath of distributive harm. *Journal of Economic Psychology*. 35, 95-107.

第五章 劳动争议仲裁庭审旁听

教学内容	赴海淀区劳动人事争议仲裁委员会观摩与庭审旁听
教学目标	1. 在知识目标上，掌握实践中劳动人事争议仲裁委员会的构成及仲裁庭庭审流程 2. 在能力目标上，根据仲裁庭的旁听过程能够对案情进行裁决 3. 在素质目标上能够理解劳动关系的合作性与矛盾性，能够从树立和谐劳动关系的理念。
教学重点	劳动争议仲裁庭庭审流程
教学难点	仲裁员应如何主持劳动争议仲裁庭的庭审流程

教学手段	现场参观与案件旁听
教学方法	讲授法、案例法、讨论法

教学过程					
教学内容	具体内容	学生活动	设计意图	教学手段	教学时间
劳动争议仲裁的纪律	教师对学生提出仲裁现场观摩与案件旁听的纪律	学生根据教师提出的纪律，严格要求自己。	确保劳动争议仲裁庭的顺利观摩与旁听	教师讲授；学生严格要求自己	2分钟
劳动争议仲裁委员会参观	（1）参观劳动人事争议仲裁委员会的大厅； （2）参观劳动人事争议仲裁委员会的立案窗口 （3）参观劳动人事争议仲裁委员会的证据交换窗口	学生现场观摩；并听取劳动人事争议仲裁院的介绍。	通过现场观摩和实践专家讲解，学生对劳动争议仲裁的立案、证据交换有感性认识，了解劳动人事争议仲裁委员会的构成	实践专家讲授；学生现场观摩	5分钟
劳动争议仲裁庭旁听	（1）观察劳动人事争议仲裁庭的构成	学生现场观摩	了解现实中劳动争议仲裁庭的构成	学生现场观摩	3分钟

听席等候	(2) 观察劳动争议当事人的双方组成				
劳动争议仲裁庭审观摩	(1) 宣布仲裁庭纪律 (2) 仲裁庭调查 (3) 仲裁庭调解 (4) 仲裁庭闭庭	学生认真旁听仲裁庭的开庭流程，思考该案件的处理。	学生能够熟悉劳动争议仲裁庭的开庭现场，为劳动争议仲裁模拟打下基础。	学生案件旁听	25分钟
与仲裁员互动答疑	针对劳动争议庭审中案件的疑惑，与仲裁员进行互动交流	学生与仲裁员进行互动交流	针对疑问，学生进一步思考解惑	学生与仲裁员互动交流	10分钟
					

参考阅读

1.肖毅云：基于劳动争议仲裁案件的劳动争议仲裁现状研究，载于《法制博览》2020年27期。

- 2.姚厅：劳动仲裁制度在实施过程中国的问题及完善，载于《法制与社》2020 年 16 期。
- 3.王伦刚：准司法和泛行政：劳动认识争议仲裁院性质实证考察，载于《中国法律评论》2019 年第 6 期。
- 4.黄旭东：劳动争议仲裁强制性之思考，载于《云南大学学报》2014 年第 5 期。

第五章 劳动争议的仲裁模拟

教学内容	指导学生制定劳动争议案件所涉及到的证据制定
教学目标	1. 在知识目标上，掌握劳动争议仲裁的庭审流程。熟悉劳动争议仲裁不同的的证据类型。 2. 在能力目标上，根据劳动争议仲裁的证据，能够确定劳动争议案情，并灵活运用跨专业理论对该案件作出裁决。在人力资源管理的过程中注意劳动争议的风险防范，提升人力资源管理水平。 3. 在素质目标上，以构建和谐劳动关系作为劳动争议仲裁的基本准则；理解“劳资共赢”。
教学重点	1. 根据现实中的判例，掌握劳动争议仲裁的不同证据类型，了解不同的证据对确定劳动争议案件的作用，培养学生解决实际问题的能力。 2. 以学生为中心的体验式教学设计，学生在劳动争议仲裁的模拟过程中，能够运用劳动关系的法律基础和理论焦点对劳动争议案情进行判断，作出劳动争议仲裁裁决。 3. 将构建和谐劳动关系、尊重劳动的价值观引领作为贯穿课堂的主线，促成学生在化解矛盾的模拟过程形成情感共鸣。

教学难点	1. 如何通过“劳资共赢”的理念指导劳动争议案情的分析并对劳动争议仲裁作出裁决。 2. 学生如何根据跨专业团队教师的点评与指导，综合性地整理劳动争议案件卷宗，并为企业有针对性地提出人力资源管理的改进方案。
教学手段	1. 采用“以学生为中心”的体验式教学设计，利用劳动争议仲裁庭的实验室，实行场景式的教学。 2. 借助手机的线上统计工具，现场确定观众同学对模拟小组的打分成绩。
教学方法	1. 案例法：学生小组从线上的中国裁判文书网、无讼网、北大法宝等数据库，搜集判例。根据判决书的内容整理出劳动争议的案情，并以此案情为线索展开本节课程的学习。 2. 情境模拟法：根据劳动争议判例的内容，实行情境模拟的方法，学生通过劳动者、用人单位、劳动争议仲裁员的角色扮演，掌握劳动争议仲裁庭庭审的整个过程。 3. 以赛促教法：以劳动争议庭审模拟比赛的形式，加强学生对劳动争议仲裁的重视，提高学生对劳动争议案件处理的能力。 4. 讨论法：每队仲裁模拟的同学既要回答观众对本组案件的问题，也要对其他组的仲裁案件进行提问。通过提问与回答的讨论式教学方法，促进学生之间的互动。

教学过程					
参考 BOPPPS 的教学模式以及本课程独特的学生情境模拟与跨专业教师点评的特点，本课程的教学过程主要有如下几个环节：					
教学 内容	具体内容	学生活动	设计意图	教学手段	教学 时间

教学 导入	1. 引入本节课程的内容：劳动争议仲裁。 2. 介绍本节课程的要求及其主要流程。	听取教师讲授的部分，熟练了解本节课程的要求。	通过教学导入使学生了解本节课程的目的与要求。	教师讲授	3 分钟
					
介绍 学习 目标	教师介绍劳动争议仲裁庭审大赛的学习目标	学生认真听取教师讲授的课堂教学目标	教师介绍课程的目标，让学生明确掌握的方向	教师讲授	1 分钟
案情 简要 回顾	模拟小组同学为大家介绍劳动争议案情	模拟小组的学生为观众同学及老师介绍案情。	模拟小组同学进行案情介绍，使观众们回忆起案情的经过。	模拟小组的同学进行 PPT 展示和讲授	2 分钟
劳 动 争	1. 宣布开庭	担任仲裁员、书记员和当事人角色的学生分别根据角色需要进行相应的扮演。	通过学生的角色扮演，使学生掌握劳动争议仲裁庭开庭的基本流程。	模拟小组的同学进行角色扮演	2 分钟
	2. 申请人陈述与被申请人答辩 (1) 申请人陈述仲裁	担任申请人角色的学生对仲裁请求进行陈述；担任被申	通过学生的角色扮演，使学生掌握劳动争议仲裁的申请书	模拟小组的同学进行角色扮演	2 分钟

议 仲 裁 庭 审 模 拟	的请求和事实、理由。 (2) 被申请人对申请人的申诉进行答辩。	请人角色的学生进行答辩	和答辩书的基本要素。		
					
	3. 当事人举证、质证 (1) 申请人举证 (2) 被申请人进行质证 (3) 被申请人举证 (4) 申请人质证	担任仲裁员的同学进行庭审主持；担任申请人和被申请人角色的同学进行举证与质证	通过学生的角色扮演，使学生掌握劳动争议证据的类型，理清劳动争议证据与劳动争议案情之间的关系	模拟小组的同学进行角色扮演	7 分钟
	4. 当事人辩论	担任申请人和被申请人角色的同学发表辩论并总结最后的意见。	通过学生的角色扮演，使学生了解劳动争议当事人的不同立场与观点	模拟小组的同学进行角色扮演	2 分钟
	5. 仲裁庭合议	担任仲裁员角色的同学针对劳动争议的证据逐一明确是否予以认定，并对申请人的申诉请求进行分析。	通过学生的角色扮演，使学生明确仲裁员的证据确认，理解自由裁量权的意义。促使学生能够提炼案情焦点，针对案情焦点深入分析。	模拟小组的同学进行角色扮演	6 分钟

					
	6.宣布裁决结果	根据仲裁员的合议，公布仲裁庭的裁决结果	通过仲裁庭合议，明确案件的结果。	模拟小组的同学进行角色扮演	1 分钟
观众对模拟小组提问、打分	通过学生提问、打分的方式，使观众同学进一步了解案情。	观众小组的同学针对模拟小组的案情进行提问。所有的观众同学对模拟小组的表现进行打分。	台上台下的同学互动的方式巩固劳动争议案情。	1. 学生提问、回答 2. 借助线上工具，学生现场对模拟小组进行评分	4 分钟
					
跨专	教师针对案情的内容提出思考的角度	学生认真听取教师的点评	不同的教师从自身的学科角度对本案情进行点评，引导学生深度思	教师点评	15

业教师进行点评			考本案件。		
对获奖团队与个人进行颁奖					
					

作业：

1. 整理本案涉及到的所有卷宗文档，形成一个劳动争议案件的卷宗。
2. 针对本案情，提出企业的人力资源改进方案。
3. 针对本案情，撰写一份案例评析。

参考阅读

1. 北京市劳动和社会保障法学会：《劳动人事争议仲裁与审判指引 第1辑（2020.1）》，北京：中国劳动社会保障出版社，2020年。
2. 周建文：《和谐有方：劳动争议调解仲裁》，北京：中国民主法制出版社，2016年。
3. 郭振纲：《典型劳动争议案件处理实务》，人民法院出版社，2016年。
4. 刘晓倩：《劳动关系中的管理权边界》，社会科学文献出版社，2017年。
5. 黄旭东：《论我国劳动争议仲裁关系模式之演变及其趋势》，社会法评论，2016年第00期。

支撑材料三：结课报告



中國勞動關係學院
CHINA UNIVERSITY OF LABOR RELATIONS

《劳动争议处理制度与实务》课程结课报告
(2022—2023 学年第 1 学期)

成绩_____

案例类型：_____劳动报酬争议_____

案例名称：_____李某与 H 服饰公司关于劳动合同纠纷案例_____

小组序号：_____第三小组_____

小组组长：_____张婷玉_____

小组成员：_____雷御寒、肖雨、李垠彤、李存美、车信慧、瞿满
查_____

完成日期：_____2022 年 12 月 20 日_____

目录

一、 小组分工	49
1. 肖雨工作总结	49
2. 李垠彤工作总结	50
3. 张婷玉工作总结	50
4. 瞿满香工作总结	51
5. 李存美工作总结	52
6. 雷御寒工作总结	53
7. 车信慧工作总结	54
二、 调解部分	55
1. 小组调解剧本	55
三、 仲裁部分	60
1. 仲裁立案申请书	60
2. 当事人委托书	62
3. 仲裁立案审批表	64
4. 开庭通知书	65
5. 证据目录	66
6. 庭审笔录	94
7. 仲裁裁决书	100
四、 企业人力资源管理制度改进方案	106

一、小组分工

1. 肖雨工作总结

姓名	肖雨	学号	2090601043	担任角色	调解员 仲裁员
一、担任角色：调解员及仲裁员。 二、负责任务：完成前期案例里的查询、选择，制作小组证据目录中的录用通知书及公函，编写调解剧本与仲裁剧本，参与填写结课报告。 三、心得体会：首先，关于小组合作，小组合作真的特别重要，课程本身成体系，较为系统，且任务量总体蛮大，小组合作如果没有朝着一个方向前进，小组成员都会很累，最终效果呈现也不够好，事倍功半。其中，小组的沟通也很关键，小组成员各人的态度在沟通上会呈现，而态度与小组的氛围直接联系，氛围会传递给每个人。沟通一方面既是态度问题，另一方面，也是完成工作达成共识的重要方式。其次，关于课程本身，后知后觉，或是学习了其他组的分享后，关于课程开设的初衷感触更深刻，但是呈现的机会总是有限且宝贵的，当时被案例本身束缚了，案例的展现不够灵活，或者通过案例想要呈现了要求不够突出，更多地像是为了完成一个流程。 四、本课的收获：从案例的选择到证据的制作，从劳动争议的调解到仲裁到诉讼，系统性掌握了劳动争议处理的流程，放大镜观察了案件的细节，丰富了看待案件的视角，学习了很多组优秀的演绎能力和老师们博学的理论与实践知识，受益匪浅。 五、本课的建议：每个组的案例确定后，可以发群里，这样每个人对于案例都可以提前熟悉。					

2. 李垠彤工作总结

姓名	李垠彤	学号	2090601048	担任角色	公司方
一、担任角色：公司方代表。 二、负责任务：完成前期案例里的查询、选择，制作小组证据目录中的劳动合同和劳动者提供的邮件证据，编写调解剧本与仲裁剧本，参与填写结课报告。 三、心得体会： 1. 对于小组合作的认识：小组成员是一个小组中必不可少的一部分，只有在小组中各司其职才能发挥每个人最大的效用，才能使小组工作顺利、流畅得运行下去；同时，小组成员之间的沟通必不可少，说清楚目前存在的问题、需要每个人发挥什么作用，有利于小组工作的推进。 2. 对于课程设置：从自身案例出发立足于现有的司法实践对劳动法、劳动调解、劳动仲裁有了更深的了解，更是从其他小组不同案例中明白人事变动的灵活性及多样性，收获满满。 四、本课的收获：从案例的选择到证据的制作，从劳动争议的调解到仲裁到诉讼，系统性掌握了劳动争议处理的流程，挖掘案件的细节并细化成为案情焦点，丰富了看待案件的视角，学习了其他优秀小组带来的精彩演绎，老师们博学的理论与实践知识，受益匪浅。 五、本课的建议：提前公示课程进度，有利于同学提前准备。					

3. 张婷玉工作总结

姓名	张婷玉	学号	2060601003	担任角色	主持旁白
一、担任角色：主持与旁白。 二、负责任务：主导人员分工与相应的任务安排，完成前期案例的查询、选择，参与制作小组证据完整目录链，组织小组会议，参与编写调解剧本与仲裁剧本，					

参与填写结课报告。

三、心得体会：首先，关于案例的选择，一方面，小组长要与组内成员保持沟通交流；另一方面，小组长又与老师保持密切的联系，时刻了解案例选题的动态变化，并将所掌握的信息实时反馈给组内成员，及时作出调整以确保符合课程要求。其次，关于案例的调解模拟，小组长要与组内成员保持沟通，帮助大家完成角色的选择，并组织大家一起编写案例的模拟调解剧本，帮助主要角色完成剧本的彩排模拟，配合主要角色的正式演出及录制。最后，关于案例的仲裁模拟，小组长与组内成员沟通，在上一次调解的基础上，再次组织小组成员完成角色、任务的分配，并组织小组成员共同制作仲裁模拟剧本的编写以及相应证据的制作，帮助并参与小组成员完成正式演出及视频录制。

四、本课的收获：

此次课程综合性很强，对我而言，一方面，作为个人，这节大课考察了我对此次课程任务的判断力，我对课程要求的理解力，以及我对这次任务的积极性；另一方面，作为组长，这节大课考察了我在小组中的领导力，我与小组成员的合作力，我与老师的沟通力。而从专业角度说，从案例的选择到证据的制作，从劳动争议的调解到仲裁到诉讼，系统性掌握了劳动争议处理的流程，放大镜观察了案件的细节，丰富了看待案件的视角，学习了很多组优秀的演绎能力和老师们博学的理论与实践知识，受益匪浅。

五、本课的建议：在疫情防控允许的条件下，尽量大家面对面交流，这样效果会更好。

4. 瞿满香工作总结

姓名	瞿满香	学号	2060601001	担任角色	企业方律师
一、担任角色：企业方律师。					
二、负责任务：查找合适的案例，编写调解剧本，根据剧本进行展示。编写仲裁剧本并展示，在其中均扮演企业方律师一角，最后写了结课报告。					

三、心得体会：这是一次小组合作，共同完成的课程，在这其中，有很多感受。第一点就是一定要学会合作，学会沟通。这是一次小组作业，所以所有的工作都需要我们一起合作完成，无论是前期工作上的准备还是过程的展示以及结果的呈现。合理分配、有效沟通才能更好的完成合作。第二就是要认真，老师设计的每一个环节都是有老师的想要教授的大学，但是只有我们相互配合才能将这效果展现出来，所以无论是在哪一个环节，无论是找案例、调解还是仲裁，都要认真去对待才能有收获的东西。最后就是要细心，无论在现在的学习还是以后的工作生活，都需要注重细节，做好每一个小步，才能前进一大步。在这个课上，因为涉及到法律相关的东西，更需要细节的东西，有所体会到的是案例选取的原因、证据链的制作以及剧本编写时候的一些细节，都需要注意最后才能呈现好的东西。

四、本课的收获：这个课程注重的是实践，所以可以更加直观的感受课本上面的东西，在了解之前，对于调解、仲裁都可能是两个名词被我们学习，但是在实践模拟之后，知道了在那个场景是什么样子，印象会更加深刻，其中的很多东西会了解的更好，包括老师在另外一节节课上面讲到的很多东西都有了理解。

五、本课的建议：上课规模可以适当减小，尽量调动学生们的积极性和参与度。

5. 李存美工作总结

姓名	李存美	学号	2090701007	担任角色	书记员
一、担任角色：书记员。 二、负责任务：完成前期案例里的查询与选择，协助制作案件证据，制作汇报ppt，参与小组彩排，协助编写剧本，参与结课报告的撰写。 三、心得体会： 经过课堂的学习，我的体会主要分为以下几点：第一，团队沟通的重要性。良好有效的沟通有利于团队工作任务的完成。反之，可能会影响团队工作的进度和结果。第二，专业沉淀的耐心。经过本次对劳动争议案件的全流程梳理，发现自己本身的专业知识仍然有很多欠缺，希望自己能够逐渐养成分析案例的习惯，丰					

富自己的专业知识。第三，线上参与的小遗憾。由于疫情原因本学期无法返校，全程以线上的形式参与到小组的案例讨论、梳理与演绎，没能在线下参与小组工作和体会争议处理现场氛围。

四、本课的收获：和小组成员一同对某一劳动争议案件的调解、仲裁到诉讼的全过程进行系统梳理，且本课程采用学生展示与老师点评的互动形式，让我对劳动争议处理的全流程有了更加清晰的认识和体会。课堂通过案例演绎的形式，将劳动争议处理的实用知识潜移默化地传授给学生，受益匪浅。

五、本课的建议：可提前统计各组案例选用情况，避免课上出现重复案例。

6. 雷御寒工作总结

姓名	雷御寒	学号	2090601024	担任角色	劳动者
一、担任角色：劳动者。 二、负责任务：找合适的案例，编写调解剧本，根据剧本进行展示。编写仲裁剧本并展示，在其中扮演劳动者李某一角，最后写了结课报告。 三、心得体会： 本学期跨专业综合实验课是对上学期类似的仲裁模拟课的丰富与发展，在本次课程的学习中，我收获颇多，主要分为以下几个方面： 1，团队合作的重要性。本学期的课程任务均为小组成员共同完成对其组内学习任务，在这次的团队合作中，组员们的责任心深深感染了我，在他们很强的责任心的驱动下，完成组内课程任务的效率得到了很大的提升。 2，课程的重要性。如果没有这样的课程设置，对作为劳动关系专业的学子来说，自己学到的知识不能用于实践中是很大的遗憾，如果不能在大学期间对劳动争议有一定的模拟的话，步入社会后将落后别人一大截，这样以来大学学的东西难以指导自己的实践。这门课的设立非常有必要，弥补了我们学生在劳动争议处理实操这一块空白。所以这门课是很重要的，建议老师们为大一二大的学弟学妹多开。					

3, 小组分工的技巧。这门课学生的主要任务可以分为模拟调解和模拟仲裁两个环节,而这两个环节需要做的准备远大于别的课程,所以,小组分工是必要的。小组分工不可能做到绝对的公平,因此,在小组分工里可以让组员轮换着处理活多的事务,达到相对的公平。

四、本课的收获:

通过本课老师们对我的教导,我最大的收获就是可以间接地体验到了调节和仲裁。

五、本课的建议:

上了本课后,我有种相见恨晚的感觉,如果大一大二也有这门课就好了。这门课和大一大二的课程比起来非常新颖,简直就是非常成功的课程创新。大一大二苦于无法将知识运用于实践,但是这门课可以,所以我建议老师们将这门课引入低年级的教学方案,让学生早点将知识与实践结合起来,有利于学生专业技能的综合发展。

7. 车信慧工作总结

姓名	车信慧	学号	2090601038	担任角色	企业方律师
一、担任角色: 企业方律师					
二、负责任务: 找合适的案例, 编写调解剧本, 根据剧本进行展示。编写仲裁剧本并展示, 在其中扮演企业方律师一角, 最后写了结课报告。					
三、心得体会:					
本学期跨专业综合实验课是对上学期类似的仲裁模拟课的丰富与发展,在本次课程的学习中,我收获颇多,主要分为以下几个方面:					
1. 团队沟通的重要性。沟通是追基本的,如果没有沟通,就不会按要求完成任务。沟通更有利于提高决策效率。团队的人数相对比较少,这有利于减少信息在传递过程中的缺失,有利于团队成员之间的交流沟通,有利于提高成员参与					

团队的决策的积极性。

2. 要认真学习专业知识。这是一门专业性很难抢的课程，如果缺少专业知识就会很难完成任务。通过这门课，我感觉我需要提高对自己的要求，更加认真学习专业有关的知识。

六、本课的收获：

通过这次的实践课，我最大的收获就是间接地体会到了劳动争议调解和仲裁。模拟情景的时候，我站在企业方律师的立场，想尽办法为企业方夺取利益，整个模拟中非常投入。同时，我也了解了调解与仲裁的流程，学习了每个角色该做的事情。

七、本课的建议：

可以提前把案例和剧本给老师审核，提高效率。

二、调解部分

1. 小组调解剧本

调解剧本

小组成员分工：

调解员：肖雨；书记员：李存美；

劳动者：雷御寒；劳动者律师：瞿满香；

公司方：李垠彤；公司法务：车信慧；

撰稿人：小组成员共同完成；资料搜集人：小组成员共同完成

正文：

【书记员】：李某、H公司签有2017年1月1日至2017年3月31日的劳动合同，约定李某在H公司处任职副总经理岗位。该合同到期后，H公司邮寄给李某2017年4月至2018年3月的劳动合同文本，所载劳动报酬部分内容与旧劳动合同基本相同，

其中年度绩效考核基数为 49,200 元，李某收到后未予签订。中间为一个月的续订劳动合同磋商期。2017 年 5 月 18 日，H 公司发给李某公函，载有“鉴于公司整体架构调整，特此要求你本人于 2017 年 5 月 31 日前到沈阳总部办公室工作，于 2017 年 5 月 29 日前搬离公司为你本人在上海租赁的房屋内的全部个人物品”等。2017 年 5 月 19 日，李某尚有招待、出差费用合计 17,153 元尚未报销。2017 年 5 月 22 日，李某委托律师向 H 公司发送。2017 年 5 月 25 日，李某将浙 GJXXXX 的车辆交给 H 公司处。2017 年 6 月 30 日，H 服饰公司出具解除劳动关系通知书，载有以原告“2017 年 5 月 18 日旷工至今”等为由，解除双方劳动合同。

旁白：中午十一点半，劳动者和他的律师以及调解员都到了，这个时候，资方代表还没有来。

25 分钟之后，资方代表姗姗来迟。

细节：

（调解员和劳动者方入场落座）

【调解员】：都过约定时间了，公司方怎么还没到，我去联系一下。

（起身，往外走——>回来落座）

【调解员】刚和公司方律师取得了联系，说总经理有个紧急的国际会议，马上就到，那我们再等等吧

【李某】行

（旁白）二十分钟后

【李某】怎么还没来啊，20 分钟了都

【公司律师】：不好意思，我们董事长刚刚有个重要的国际会议，迟到了几分钟。
资：开始吧，大家时间都紧

【李某】：您哪有不好意思啊，我看您特别好意思，您有时间参加国际会议，您没空给我发工资呀？

【资】：李先生控制一下情绪，大家到这都是想好好谈的吧

【李某】：好好谈你来迟到 20 分钟，你是想好好谈吗？

【公司】：公司多少事情你又不是不知道

【调解员】：（咳嗽一下）大家冷静一下，也不用紧张，既然都到场了，肯定是希望通过我们共同努力促成和解、一起解决问题的。

主持人一确认人数：现在，双方均已到齐，我们开始正式调解。

【调解员】：大家好，我是北京市海淀区劳动争议仲裁调解委员会的调解员，肖雨，现在开始调解。咱们先请李先生这边说一下调解请求。

【李某】：律师，你说。

【劳方律师】：调解员、对方当事人，你们好，现由我来说明一下情况，首先，我们主张解除劳动合同的经济补偿金六万八千元，未签 17 年 4 月—5 月 31 日的劳动合同双倍工资差额 16 万元，17 年 5 月的工资八万一千元，招待费、差旅费一万七千元：总计三十三万元。

【调解员】李先生这边的诉求，咱们了解了，现在请公司方说一下您这边的想法。

【公司律师】：好的，首先，辞职是李先生主动提出来的，不符合支付经济补偿金的条件。其次，17 年 1 月 1 日至 3 月 31 日劳动合同到期后，公司提供新的劳动合同文本，李先生拒绝签订，没有法律依据支持支付双倍工资差额。至于 17 年 5 月的工资，李先生没有证据证明出勤，我们也没有理由支付。招待费、差旅费是因李先生个人没有办理工资交接，才造成的。

【李某】：不是这样的，调解员，我是他们的副总经理，今年 5 月 31 日，他们把上海部门撤销，强迫我去沈阳工作，没有和我商量，就收走我的车，拿走我的办公用品，还有天理吗？还有王法吗？

【公司】：前副总而已，你丢下的一堆烂摊子还得我们给你收拾，你还有什么脸来和我们要钱？

【李某】：前副总那也是副总，有什么问题？

【公司】：你怎么闭口不提你给公司造成的损失呢？

【调解员】：大家不急，咱们喝喝水，能用钱解决的事情都好商量，买卖不在仁义在，和气生财。那我现在和大家各自谈一下。

【公司】：你们谈吧，我还有会要开（起身离开）

【李某】你有会要开你还来调解？您是来旅游的吧？一点诚意都没有，调解员，要不别调了，法庭见？

【公司律师】：调解员，那我们保持联系（起身，点头示意）

【调解员】：行（点头示意）。李先生，咱们单独聊聊。您在公司的业务能力是毋庸置疑的。公司为您提供的平台也是很不错的。我为你们双方闹到这一步感到很惋惜。您是怎么离开公司的呢？

【李某】：他们要调我到沈阳工作，未经过我的同意把我的车给收走了，还私自把我的办公用品都给收走，你说我这还怎么工作呢。

【调解员】：公司做得确实不太道义，那是您先提出的辞职吗？

【李某】：是我先说的。

【调解员】：哦~但如果我以我的专业水平，从您的角度出发，关于您的第一和第二个请求，解除劳动合同赔偿金和未签劳动合同的双倍工资，一方面，这个合同已经到期，公司可以有有一个月的劳动合同磋商期，加上您没有续签，又是主动辞职，所以关于这两个请求您不占优势；另一方面，如果您提出的请求很明显的夸大，于您今后在该行业的发展名声不利。您要不考虑一下让步？

【李某】：那让我和我的律师谈一下吧。

【李某】：律师，这件事，咱们这方有把握吗？

【李某律师】：目前来看，我们在解除劳动合同的经济补偿金这个诉求上的确是吃亏的，证据不足，可以做出适当的让步。但是在未签劳动合同双倍工资上，我觉得我们还可以争取。

【李某】：好，在经济补偿金方面我可以做出让步，但是在双倍工资上，很明显就是他们的问题，我不会让步的。

【调解员】：李先生愿意让步到什么程度呢？

【李某】：经济补偿金我可以放弃，但是再其他方面，我绝对不会让步了。

【调解员】：和您确认一下，是放弃关于解除劳动合同的经济补偿金吗？

【李某】：是的。

【调解员】：可以看出李先生调解的诚意，距离咱们调解成功又进了一步。

【旁白】：下午两点，公司方来到调解室。

【调解员】经过和李先生的谈话，我们的调解又向前走了一步，李先生愿意让步解除劳动合同经济补偿金，这表示了李先生与公司和解的诚意。公司方能否也做出一些让步呢？

【公司】他要的招待费报销我们可以给他，其他的不要想了

【调解员】公司也是带着诚意，李先生愿意让步解除劳动合同赔偿金，公司方愿意报销招待费，说明咱们的调解进行一半了。还有一些疑惑，想和您了解一下，2017年5月李先生来公司上班了吗？

【公司】他要来公司上班我们也没有办法拦着他吧

【调解员】如果庭审阶段能证实李先生在五月份上班的事实，这于您在法庭上是不占优势的。

【公司律师】总经理，我们可以考虑一下支付李先生五月份的工资。

【公司】（考虑一下）可以，但是只能支付到25号之前的工资。谁知道他25号之后来上班了呢。

【调解员】所以公司愿意支付李先生5月1日到5月25日的工资，我们请李先生一起谈谈。

旁白：双方进入调解室。

【调解员】咱们调解取得很大的进展，双方都表示出调解极大的诚意，李先生愿意放弃解除劳动合同的赔偿金，公司方愿意支付李先生的招待费和2017年5月1日到5月25日的工资。

【李某】什么，五月份我可是勤勤恳恳工作了一个月，凭什么只给25天。

【公司】你自己来几天你自己不知道啊，你有证据证明25号之后你还来过上班吗？

【李某】好，算你们狠，你们这样没有良心的公司，看之后谁还愿意给你们工作！

【公司律师】李先生，我们现在做的一切决定都是符合法律规定的，于情于理我们都有所让步。

【李某】你们给我降薪，明明知道我想在上海发展，却一纸公函就想让我去沈阳。

【公司】我们前期了解的时候你是说你想要更大的发展空间，东北市场需要你这样的人才我们才寄予众望让你去大展拳脚的吗？

【李某】那你们收了我的车，还拿走我的办公用品，不就是逼迫我辞职嘛，还画什么大饼。

【公司律师】李先生，属于公司的东西自然是要归还的。

【调解员】大家冷静一下，双方都是一个圈子里的，名声都很重要，闹太僵也不好。

【李某】算了，调解员，这还谈什么，

【公司】法庭见吧！不用谈了

三、仲裁部分

1. 仲裁立案申请书

申请人：李某，男，汉族，1978年12月10日出生，住北京市东城区，居民身份证号：*****

被申请人：上海H服饰有限公司。

法定代表人：黄某娟，执行董事。

住址：上海市浦东新区唐镇上丰西路**号*幢***室。

申请事项：

1. 解除劳动合同经济补偿 68,292 元；
2. 2017 年 4 月 1 日至 5 月 31 日未签劳动合同双倍工资差额 163,133.34 元；
3. 2017 年 5 月工资 81,566.67 元；
4. 招待费、差旅费 17,153 元。

事实及理由：

李某于 2014 年 2 月与 H 服饰公司建立劳动关系，并在 H 服饰公司处担任副总经理，由 H 服饰公司及相关人员发放工资。李某月基本工资 20,000 元、月工资补贴税后 35,000 元，另有税前 60,000 元的绩效奖金和税后 60,000 元的绩效奖金。李某居住在 H 服饰公司租借的房屋内，H 服饰公司不支付租房补贴。为配合缴纳社保需要，先由 K 人力资源有限公司与李某签订劳动合同，后由北京致尚服饰有限公司、再由 H 服饰公司与李某签订劳动合同，李某并未与 K 公司实际建立劳动关系。

H 服饰公司将上海部门撤销，发函要求李某于 2017 年 5 月 31 日前到沈阳总部工

作，并收回车辆，故应认定H服饰公司以此方式提出解除劳动合同，应当支付解除劳动合同经济补偿。双方2017年1月1日至3月31日劳动合同到期后，H服饰公司提供的新劳动合同文本所载内容低于原告实际的工资标准，故李某未予签订，H服饰公司应付相应双倍工资差额。

李某出勤至2017年5月31日，H服饰公司应付该月的工资。李某的月工资按基本工资24,600元、税后工资补贴合计35,000元、年度绩效奖金折算10,000元计算。尚存招待费、差旅费17,153元，H服饰应予以报销。恳请仲裁委员会支持申请人主张。

此致

上海市黄浦区劳动人事仲裁委员会

申请人：李某

二〇一七年六月十二日

2. 当事人委托书

授 权 委 托 书

委托人：李某

受委托人：蒋某

受委托人电话：1898735****

工作单位：上海**律师事务所律师

职务：律师

现委托上列受委托人在我与H服饰有限公司因追索劳动报酬纠纷纠纷一案中，
作为我的诉讼代理人。

代理人蒋的代理权限为：

进行全部仲裁诉讼活动；代为答辩；代为承认、放弃、变更诉讼请求；代为调查收集证据；代为出庭参加诉讼；代为调解；代为和解；代收法律文书。

委 托 人(签字)：李某

受委托人(签字)：蒋某

2022年9月17日

授 权 委 托 书

委托人：上海 H 服饰有限公司

受委托人：沈某

现委托上列受委托人在我与李生先生因追索劳动报酬纠纷纠纷一案中，作为我的诉讼代理人。

代理人沈的代理权限为：

代为提起诉讼；代为答辩；代为承认、放弃、变更诉讼请求；代为调查收集证据；代为出庭参加诉讼；代为调解；代为和解；代收法律文书。

委 托 人(签字)：黄某某

受委托人(签字)：沈某

2022 年 9 月 25 日

3. 仲裁立案审批表

上海市长宁区劳动人事争议仲裁委员会 立案审批表

案 由	追索劳动报酬纠纷		收案时间		案 号	
申(被) 请 人	姓 名	李某	性 别	男	出生日期	1978. 3. 15
	现工作 单 位					
被(申) 请 人	单位全称	上海 H 服饰有限公司				
	企业性质	民营企业	主管部门			
	单位全称	服饰经营(上海)有限公司				
	企业性质	民营企业	主管部门			
请 求 事 项	申请人李某请求被申请人上海 H 服饰有限公司依法支付：1. 解除劳动合同经济补偿 68,292 元；2. 2017 年 4 月 1 日至 5 月 31 日未签劳动合同双倍工资差额 163,133.34 元；3. 2017 年 5 月工资 81,566.67 元；4. 招待费、差旅费 17,153 元。 填报人： 李某 2017 年 9 月 22 日					
受 理 意 见	同意受理 审批人： 王五三 2017 年 9 月 22 日					
重 大 疑 难 案 件 筛 查	案件受理	(一) (二) (三) (四) (五) 其他 _____				
	案前调解	经调解(调解失败原因) _____ 双方未能达成一致和解				
	文书送达					
审 批 意 见	审批人： 年 月 日					

4. 开庭通知书

开庭通知书

现将本案仲裁庭组成人员和开庭事项通知如下：

一、本案仲裁庭组成人员为：

仲裁员：肖雨 书记员：李存美

仲裁庭组成人员存在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十三条规定之情形的，你有权申请回避。

二、本案定于 2022 年 12 月 9 日 13 时 00 分在本委第二号仲裁庭开庭审理。申请人无正当理由拒不到庭的，按视为撤回申请处理，被申请人无正当理由拒不到庭的，进行缺席审理和裁决。



仲裁庭地址：北京市海淀区劳动仲裁委员会

二〇二二年十二月九日

5. 证据目录

5.1 劳方证据目录

证据目录

提交人：李某			提交日期：2022 年 11 月 12 日	
序号	证据名称	证据种类	证明事项	备注
1	工作调动通知 书	电子证据	证明被告以此方式 提出解除劳动合同， 应当支付解除劳动 合同经济补偿。	
2	解除劳动合同 通知书	书证		
3	劳动合同（新）	书证	证明所载内容低于 原告实际的工资标 准。	
4	劳动合同（旧）	书证		
5	5 月工资构成	书证	证明李某的 5 月工 资应得	
6	报销申请	电子证据	证明被告未报销招 待费、差旅费。	
7	录用通知书	书证	证明双方建立了劳 动关系	
8	银行转账记录	书证		

工作调动通知书

李刚：

鉴于公司整体架构调整，特此要求你本人于 2017 年 5 月 31 日前到沈阳总部办公室工作，于 2017 年 5 月 29 日前搬离公司为你本人在上海租赁的房屋内的全部个人物品。

特此函告。

上海 H 服饰公司

2017 年 5 月 18 日

解除劳动合同通知书

兹有李刚同志，性别：男 年龄：39 岁 于 2014 年 1 月 28 日被我单位录用，从事工作副总经理一职，月工资三万元。2017 年 6 月 30 日以 2017 年 5 月 18 日旷工至今为由解除劳动合同，特此证明。



单位：上海 H 服饰有限公司

2017 年 1 月 1 日

劳动合同（新）

甲方:上海致尚服饰有限公司

乙方:李刚

法定代表人:黄雅娟

身份证号码:

地址:浦东新区唐镇上丰西路 55 号 1 栋 115 室 住址:北京市

邮政编码:200000

邮政编码:

联系方式:1890400****

联系方式:

根据《中华人民共和国劳动法》、《上海市劳动合同条例》，甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，同意签订本合同，以便共同遵守。

第一条 本合同的类型为：_____固定期限_____。期限为：__3年__。

(一)有固定期限合同。期限_1_年，自_2017__年__4__月__1__日至_2018__年__3__月__31__日。

第三条 录用条件为：

_____。

第四条 乙方的工作内容为：__于本公司担任品牌市场部担任副总经理职务__。

第五条 甲方因工作需要，按照诚信合理的原则，向乙方说明情况后，可以调动乙方的工作岗位。

第六条

第七条

第八条

第九条 甲方应根据自身特点有计划地对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训，提高乙方思想觉悟、职业道德水准和职业技能。乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教育培训。

第十条 本合同的工资计发形式为_____。

(一)计时形式。乙方的月工资为_____元

第十一条 甲方每月__日以货币形式足额支付乙方的工资。

第十二条 本合同履行期间，乙方的工资调整按照甲方的工资分配制度确定。

第十三条 甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日工作的，应依法安排乙方补休或支付相应工资报酬。

第十四条 甲方应按国家和本市社会保险的有关规定为乙方参加社会保险。

第十五条 乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇等按照国家和本市有关规定执行。

第十六条 乙方患职业病或因工负伤的工资和工伤保险待遇按国家和本市有关规定执行。

第十七条 甲方为乙方提供以下福利待遇：

通讯补贴1,000元、住房补贴7,000元、现金补贴15,000元，税前基本工资24,600元，年终十三薪39,600元，年度考核的绩效奖金基数49,200元、股权100万元及分配权3%。

第十八条 甲方应依法建立和完善各项规章制度；甲方应将各项规章制度告知乙方或者进行公示；甲方的各项规章制度变更后，应及时告知乙方。

第十九条 乙方应遵守甲方依法制定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德。乙方违反劳动纪律和规章制度的，甲方可依据本单位规章制度给予纪律处分，直至解除本合同。

第二十条 甲、乙双方经协商一致，可以变更劳动合同的内容，并以书面形式确定。

第二十一条 经甲、乙双方当事人协商一致，本合同可以解除。

第二十二条 乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

第二十三条 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

- (一)在试用期内的；
- (二)甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (三)甲方未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第二十四条 有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当提前三十日以书面形式通知乙方：

- (一)乙方患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作的；
- (二)乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的；
- (三)本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更本合同达成协议的。

甲方解除本合同未按规定提前三十日通知乙方的，自通知之日起三十日内，甲方应当对乙方承担本合同约定的义务。

第二十五条 乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同：

- (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甲方规章制度的；
- (三)严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- (四)被依法追究刑事责任的；
- (五)法律、法规规定的其他情形。

第二十六条 乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第二十四条的约定解除本合同：

- (一)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；
- (二)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (四)法律、法规规定的其他情形。

第二十七条 有下列情形之一的，本合同终止：

- (一)本合同期满的；
- (二)当事人约定的劳动合同终止条件出现的；
- (三)甲方破产、解散或者被撤销的；
- (四)乙方退休、退职、死亡的。

甲、乙双方双方实际已不履行本合同满三个月的，本合同可以终止。

乙方患职业病、因工负伤，被确认为部分丧失劳动能力，甲方按照规定支付伤残就业补助金的，本合同可以终止。

第二十八条 乙方患职业病或者因工负伤，被确认为完全或者大部分丧失劳动能力的，甲方不得终止本合同，但经双方协商一致，并且甲方按照规定支付伤残就业补助金的，本合同也可以终止。

第二十九条 本合同期满或者当事人约定的合同终止条件出现，乙方有下列情形之一的，同时不属于本合同第二十五条第(二)项、第(三)项、第(四)项约定的，本合同期限顺延至下列情形消失：

- (一)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (二)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (三)法律、法规、规章规定的其他情形。

第三十条 有下列情形之一的，甲方应当根据乙方在本单位工作年限，每满一

年给予乙方本人一个月工资收入的经济补偿：

(一)甲方依据本合同第二十一条的约定提出与乙方解除本合同的；(二)乙方依据本合同第二十三条第(二)项、第(三)项的约定解除本合同的；(三)甲方依据本合同第二十四条第一款第(二)项的约定解除本合同的；

(四)甲方依据本合同第二十四条第一款第(一)项、第(三)项的约定解除本合同的；

(五)甲方依据本合同第二十七条第一款第(三)项的约定终止本合同的；

(六)法律、法规、规章规定的其他情形。

有前款第(一)项、第(二)项、第(三)项规定情形之一的，补偿总额一般不超过乙方十二个月的工资收入，但双方约定超过的，从其约定。

第三十一条 上条所称的工资收入按乙方解除或者终止本合同前十二个月的平均工资收入计算，乙方月平均工资收入低于本市职工最低工资标准的，按本市职工最低工资标准计算。本单位工作年限，满六个月不满一年的，按一年计算。

第三十二条 甲方依据本合同第二十四条第一款第(一)项的约定解除本合同的，除按约定给予经济补偿外，还应当给予不低于乙方本人六个月工资收入的医疗补助费。

第三十三条 乙方为甲方的服务期自2014__年3月__1__日至2017__年__2__月__28__日。

第三十四条 乙方应当保守甲方的商业秘密，乙方要求解除本合同的，应当提前__3__月通知甲方，在此期间，甲方可以采取相应的脱密措施。

第三十五条 甲方违反本合同约定的条件解除本合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

第三十六条 乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同，对甲方造成经济损失的，应按损失的程度承担赔偿责任。

第三十七条

第三十八条 乙方违反服务期约定的，应承担违约金为_____。

第三十九条 乙方违反保守商业秘密约定的，应承担违约金为_____。

第四十条 本合同未尽事宜，或者有关劳动标准的内容与今后国家、本市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第四十一条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。经双方签字盖章后生效。

甲方(盖章):

委托代理人(签章)

____年__月__日

乙方(签章):

____年__月__日

劳动合同（旧）

甲方:上海致尚服饰有限公司

乙方:李刚

法定代表人:黄雅娟

身份证号码:

地址:浦东新区唐镇上丰西路55号1栋115室 住址:北京市

邮政编码:200000

邮政编码:

联系方式:1890400****

联系方式:

根据《中华人民共和国劳动法》、《上海市劳动合同条例》，甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，同意签订本合同，以便共同遵守。

第一条 本合同的类型为：____固定期限____。期限为：__3年__。

(一)有固定期限合同。期限_1_年，自_2017__年__1__月__1__日至_2017__年__3__月__31__日。

第三条 录用条件为：通讯补贴1,000元、住房补贴7,000元、现金补贴15,000元，税前基本工资24,600元，年终十三薪39,600元，年度考核的绩效奖金基数79,200元等。

第四条 乙方的工作内容为：__于本公司担任品牌市场部担任副总经理职务__。

第五条 甲方因工作需要，按照诚信合理的原则，向乙方说明情况后，可以调动乙方的工作岗位。

第六条

第七条

第八条

第九条 甲方应根据自身特点有计划地对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训，提高乙方思想觉悟、职业道德水准和职业技能。乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教育培训。

第十条 本合同的工资计发形式为_____。

(一)计时形式。乙方的月工资为_____元

第十一条 甲方每月__日以货币形式足额支付乙方的工资。

第十二条 本合同履行期间，乙方的工资调整按照甲方的工资分配制度确定。

第十三条 甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日工作的，应依法

安排乙方补休或支付相应工资报酬。

第十四条 甲方应按国家和本市社会保险的有关规定为乙方参加社会保险。

第十五条 乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇等按照国家和本市有关规定执行。

第十六条 乙方患职业病或因工负伤的工资和工伤保险待遇按国家和本市有关规定执行。

第十七条 甲方为乙方提供以下福利待遇：

通讯补贴1,000元、住房补贴7,000元、现金补贴15,000元，税前基本工资24,600元，年终十三薪39,600元，年度考核的绩效奖金基数49,200元、股权100万元及分配权3%。

第十八条 甲方应依法建立和完善各项规章制度；甲方应将各项规章制度告知乙方或者进行公示；甲方的各项规章制度变更后，应及时告知乙方。

第十九条 乙方应遵守甲方依法制定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德。乙方违反劳动纪律和规章制度的，甲方可依据本单位规章制度给予纪律处分，直至解除本合同。

第二十条 甲、乙双方经协商一致，可以变更劳动合同的内容，并以书面形式确定。

第二十一条 经甲、乙双方当事人协商一致，本合同可以解除。

第二十二条 乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

第二十三条 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

- (一)在试用期内的；
- (二)甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (三)甲方未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第二十四条 有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当提前三十日以书面形式通知乙方：

- (一)乙方患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作的；
- (二)乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的；
- (三)本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更本合同达成协议的。

甲方解除本合同未按规定提前三十日通知乙方的，自通知之日起三十日内，甲方应当对乙方承担本合同约定的义务。

第二十五条 乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同：

- (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甲方规章制度的；
- (三)严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- (四)被依法追究刑事责任的；
- (五)法律、法规规定的其他情形。

第二十六条 乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第二十四条的约定解除本合同：

- (一)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；
- (二)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (四)法律、法规规定的其他情形。

第二十七条 有下列情形之一的，本合同终止：

- (一)本合同期满的；
- (二)当事人约定的劳动合同终止条件出现的；
- (三)甲方破产、解散或者被撤销的；
- (四)乙方退休、退职、死亡的。

甲、乙双方实际已不履行本合同满三个月的，本合同可以终止。

乙方患职业病、因工负伤，被确认为部分丧失劳动能力，甲方按照规定支付伤残就业补助金的，本合同可以终止。

第二十八条 乙方患职业病或者因工负伤，被确认为完全或者大部分丧失劳动能力的，甲方不得终止本合同，但经双方协商一致，并且甲方按照规定支付伤残就业补助金的，本合同也可以终止。

第二十九条 本合同期满或者当事人约定的合同终止条件出现，乙方有下列情形之一的，同时不属于本合同第二十五条第(二)项、第(三)项、第(四)项约定的，本合同期限顺延至下列情形消失：

- (一)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (二)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (三)法律、法规、规章规定的其他情形。

第三十条 有下列情形之一的，甲方应当根据乙方在本单位工作年限，每满一年给予乙方本人一个月工资收入的经济补偿：

- (一)甲方依据本合同第二十一条的约定提出与乙方解除本合同的；(二)乙方依据本

合同第二十三条第(二)项、第(三)项的约定解除本合同的；(三)甲方依据本合同第二十四条第一款第(二)项的约定解除本合同的；

(四)甲方依据本合同第二十四条第一款第(一)项、第(三)项的约定解除本合同的；

(五)甲方依据本合同第二十七条第一款第(三)项的约定终止本合同的；

(六)法律、法规、规章规定的其他情形。

有前款第(一)项、第(二)项、第(三)项规定情形之一的，补偿总额一般不超过乙方十二个月的工资收入，但双方约定超过的，从其约定。

第三十一条 上条所称的工资收入按乙方解除或者终止本合同前十二个月的平均工资收入计算，乙方月平均工资收入低于本市职工最低工资标准的，按本市职工最低工资标准计算。本单位工作年限，满六个月不满一年的，按一年计算。

第三十二条 甲方依据本合同第二十四条第一款第(一)项的约定解除本合同的，除按约定给予经济补偿外，还应当给予不低于乙方本人六个月工资收入的医疗补助费。

第三十三条 乙方为甲方的服务期自2014__年3月__1__日至2017__年2__月__28__日。

第三十四条 乙方应当保守甲方的商业秘密，乙方要求解除本合同的，应当提前__3__月通知甲方，在此期间，甲方可以采取相应的脱密措施。

第三十五条 甲方违反本合同约定的条件解除本合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

第三十六条 乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同，对甲方造成经济损失的，应按损失的程度承担赔偿责任。

第三十七条

第三十八条 乙方违反服务期约定的，应承担违约金为_____。

第三十九条 乙方违反保守商业秘密约定的，应承担违约金为_____。

第四十条 本合同未尽事宜，或者有关劳动标准的内容与今后国家、本市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第四十一条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。经双方签字盖章后生效。

甲方(盖章)：

委托代理人(签章)

____年__月__日

乙方(签章):

____年__月__日

5 月工资构成

本人出勤至 2017 年 5 月 31 日, H 服饰公司应付该月的工资。本人的月工资按基本工资 24,600 元、税后工资补贴合计 35,000 元、年度绩效奖金折算 10,000 元计算。

招待费申请表

申请部门: 副总经理	申请日期: 2017.01.03
招待单位或个人: xxx	
招代人数: 2	
招代事由: 项目合作	
招待费用: 1000	
经办人签字: 李刚	总经理签字: xxx

招待费申请表

申请部门: 副总经理	申请日期: 2017.02.09
招待单位或个人: xxx	
招代人数: 1	
招代事由: 项目合作	
招待费用: 500	
经办人签字: 李刚	总经理签字: xxx

招待费申请表

申请部门: 副总经理	申请日期: 2017.02.25
招待单位或个人: xxx	
招代人数: 2	
招代事由: 项目合作	
招待费用: 1500	
经办人签字: 李刚	总经理签字: xxx

招待费申请表

申请部门：副总经理	申请日期：2017.03.08
招待单位或个人：xxx	
招代人数：3	
招代事由：项目合作	
招待费用：3000	
经办人签字：李刚	总经理签字：xxx

招待费申请表

申请部门：副总经理	申请日期：2017.03.14
招待单位或个人：xxx	
招代人数：3	
招代事由：项目合作	
招待费用：3500	
经办人签字：李刚	总经理签字：xxx

差旅费申请表

申请部门：副总经理	申请日期：2017.03.25
出差地：xxx	
出差事由：项目合作	
出差费用：3000	
经办人签字：李刚	总经理签字：xxx

差旅费申请表

申请部门：副总经理	申请日期：2017.04.02
出差地：xxx	
出差事由：项目合作	
出差费用：2000	
经办人签字：李刚	总经理签字：xxx

差旅费申请表

申请部门：副总经理	申请日期：2017.04.18
出差地：xxx	
出差事由：项目合作	
出差费用：2500	
经办人签字：李刚	总经理签字：xxx

录用通知书

尊敬的李刚先生：

我代表 H 服饰有限公司很高兴地通知您，您已经通过了公司的笔试、面试考核，公司拟录用您为正式员工并拟与您签订正式劳动合同。欢迎您加入公司，任副总经理职位，目前您的汇报对象是。您入职后的工作职责请与您的直属上级确认。

您入职后的薪酬待遇：

您转正后的税前月固定工资是人民币三万元整，全年 12 个月薪资，月绩效基数三五元，随月度工作情况浮动发放，试用期薪资是转正后薪资的%，试用期个月。公司将从您的月工资中按国家劳动法规定代扣您个人所得税的个人缴纳部分。

年税前基本工资 24,000 元，分 12 个月支付，税后工资补贴 420,000 元，分 12 个月支付。

您入职后的福利待遇：

根据预先设定好的年度经营和获利目标的达成情况，最高可获得税前 60,000 元作为绩效奖金，和拥有税后 60,000 元作为绩效奖金。

社会福利：按照国家及地方政府规定缴纳的养老保险、失业保险、基本医疗保险、工伤保险、生育保险、住房公积金，公司将从您的月工资中代扣个人应缴部分；

公司福利：带薪休假、年度体检、生日礼物等。

您入职后的年度薪酬调整：

公司每年将结合市场薪酬水平、岗位调整、个人绩效考核的结果进行薪酬调整。

本通知书的确认及报到

请您于年月日前回复确认接受此录用通知书并于年月日携带已签字确认的录用通知书到公司报到。第一天入职时，您需要携带以下文件：

离职证明原件(由您工作过的最近一家单位人事部门开具，需加盖人事部门章或者公司公章)

身份证(原件及复印件)

毕业证和学位证(原件及复印件)

一寸照片(2 张)：近期免冠白底彩色照片

医疗蓝本或社保卡

本人银行一卡通账号

半年内体检报告(保留收费单据待转正后报销，金额上限人民币 100 元)逾期未

确认接受此录用通知书或逾期未报到，以及报到时不能提供上述真实有效文件的，本通知书自始不发生法律效力。

其他说明：

1.工作时间：公司的工作时间为早晨：至下午：。中午：至：为午餐及休息时间。第一天入职时间是上午：——：。

2.您有义务对您的薪资内容保密，不将其告知第三方。

3.办公地点：

4.如您接受本聘书，请回复人力资源部，以方便公司尽快为您做入职准备。

特别提示：

本通知书的生效是以您向我公司提供的信息全面、真实为前提。您对本通知书的确认并不表示双方劳动关系的建立，只有在您按照本通知书的要求报道、提供的上述材料真实有效的前提下，才具备签订劳动合同的条件，双方劳动关系的建立以及具体的权利义务最终将以我公司与您签订的书面劳动合同为准。如果您向我公司提供的学历、工作经历等信息不真实，或向我公司隐瞒了以前的不良记录(包括但不限于信用记录、违法记录等)，或未向我公司披露与其他

雇主尚未解除的劳动关系，或对前雇主仍然负有竞业限制等义务，本通知书自始不发生法律效力且公司有权立即解除与您的劳动合同。

本通知书中的内容属我公司机密，不得向第三方透露，否则也将导致本通知书的失效。

我们真诚欢迎您的加入，我们期待与您共同成长。

若有任何疑问，请随时来电或发送邮件提出。

Tel:

公司：H 服饰有限公司

日期：2014 年 1 月 28 日

银行转账记录

浦发银行

交易日期	交易时间	备注	交易金额
2016.01.15		工资	20000.00

2016.02.15		工资	20000.00
2016.02.16		工资	20000.00
2016.03.21		工资	32800.00
2016.04.15		工资	20000.00
2016.06.15		工资	20000.00
2016.07.15		工资	20000.00
2016.08.16		工资	20000.00
2016.09.14		工资	20000.00
2016.10.14		工资	20000.00
2016.11.15		工资	20000.00
2016.12.15		工资	20000.00
2017.01.13		工资	20000.00
2017.01.25		工资	54400.00
2017.02.15		工资	20000.00
2017.03.15		工资	20000.00
2017.04.14		工资	20000.00
2017.05.15		工资	20000.00

招商银行

交易日期	交易时间	备注	交易金额
2016.01.15		工资	15000.00
2016.02.05		工资	15000.00
2016.03.15		工资	15000.00
2016.03.15		工资	20000.00
2016.04.15		工资	15000.00
2016.05.13		工资	15000.00
2016.06.15		工资	15000.00
2016.07.15		工资	15000.00
2016.08.15		工资	15000.00
2016.09.14		工资	15000.00
2016.10.14		工资	15000.00
2016.11.15		工资	15000.00
2016.12.15		工资	15000.00
2017.01.13		工资	15000.00
2017.01.26		工资	40800.00
2017.02.15		工资	15000.00
2017.03.15		工资	15000.00
2017.04.14		工资	15000.00
2017.05.15		工资	15000.00
2017.05.15		工资	18089.75

中信银行

交易日期	备注	交易时间	交易金额
2016.01.15	工资		14022.00
2016.05.15	代发工资		17509.50

2016.06.15	代发工资		18500.00
2016.07.15	代发工资		18560.50
2016.08.15	代发工资		17660.00
2016.09.15	代发工资		18309.00
2016.10.15	代发工资		18400.00
2016.11.15	代发工资		18600.00
2016.12.15	代发工资		19001.82
2017.01.15	代发工资		19000.00
2017.01.25	代发工资		54084.50
2017.02.15	代发工资		19000.00
2017.03.15	代发工资		17900.30
2017.04.15	代发工资		17900.00

5.2 公司方证据目录

提交人：H 服饰公司			提交日期：2022 年 11 月 12 日	
序号	证据名称	证据种类	证明事项	备注
1	劳动合同（新）	书证	证明新的劳动合同文本与之前的劳动合同内容基本相同	
2	劳动合同（旧）	书证		
3	解除劳动合同通知书	书证	证明双方解除劳动合同	
4	银行转账记录	电子证据	证明已经支付李某工资	
5	上班打卡记录	电子证据	证明李某出勤天数	

劳动合同书（新）

甲方：上海致尚服饰有限公司

乙方：李刚

法定代表人：黄雅娟

身份证号码：

地址:浦东新区唐镇上丰西路 55 号 1 栋 115 室 住址:北京市

邮政编码:200000

邮政编码:

联系方式:1890400****

联系方式:

根据《中华人民共和国劳动法》、《上海市劳动合同条例》，甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，同意签订本合同，以便共同遵守。

第一条 本合同的类型为：____固定期限____。期限为：__3年__。

(一)有固定期限合同。期限_1_年，自_2017__年__4__月__1__日至_2018__年__3__月__31__日。

第三条 录用条件为：

_____。

第四条 乙方的工作内容为：__于本公司担任品牌市场部担任副总经理职务__。

第五条 甲方因工作需要，按照诚信合理的原则，向乙方说明情况后，可以调动乙方的工作岗位。

第六条

第七条

第八条

第九条 甲方应根据自身特点有计划地对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训，提高乙方思想觉悟、职业道德水准和职业技能。乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教育培训。

第十条 本合同的工资计发形式为_____。

(一)计时形式。乙方的月工资为_____元

第十一条 甲方每月__日__以货币形式足额支付乙方的工资。

第十二条 本合同履行期间，乙方的工资调整按照甲方的工资分配制度确定。

第十三条 甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日工作的，应依法安排乙方补休或支付相应工资报酬。

第十四条 甲方应按国家和本市社会保险的有关规定为乙方参加社会保险。

第十五条 乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇等按

照国家和本市有关规定执行。

第十六条 乙方患职业病或因工负伤的工资和工伤保险待遇按国家和本市有关规定执行。

第十七条 甲方为乙方提供以下福利待遇：

通讯补贴1,000元、住房补贴7,000元、现金补贴15,000元，税前基本工资24,600元，年终十三薪39,600元，年度考核的绩效奖金基数49,200元、股权100万元及分配权3%。

第十八条 甲方应依法建立和完善各项规章制度；甲方应将各项规章制度告知乙方或者进行公示；甲方的各项规章制度变更后，应及时告知乙方。

第十九条 乙方应遵守甲方依法制定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德。乙方违反劳动纪律和规章制度的，甲方可依据本单位规章制度给予纪律处分，直至解除本合同。

第二十条 甲、乙双方经协商一致，可以变更劳动合同的内容，并以书面形式确定。

第二十一条 经甲、乙双方当事人协商一致，本合同可以解除。

第二十二条 乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

第二十三条 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

- (一)在试用期内的；
- (二)甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (三)甲方未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第二十四条 有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当提前三十日以书面形式通知乙方：

- (一)乙方患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作的；
- (二)乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的；
- (三)本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更本合同达成协议的。

甲方解除本合同未按规定提前三十日通知乙方的，自通知之日起三十日内，甲方应当对乙方承担本合同约定的义务。

第二十五条 乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同：

- (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甲方规章制度的；

- (三)严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- (四)被依法追究刑事责任的；
- (五)法律、法规规定的其他情形。

第二十六条 乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第二十四条的约定解除本合同：

- (一)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；
- (二)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (四)法律、法规规定的其他情形。

第二十七条 有下列情形之一的，本合同终止：

- (一)本合同期满的；
- (二)当事人约定的劳动合同终止条件出现的；
- (三)甲方破产、解散或者被撤销的；
- (四)乙方退休、退职、死亡的。

甲、乙双方实际已不履行本合同满三个月的，本合同可以终止。

乙方患职业病、因工负伤，被确认为部分丧失劳动能力，甲方按照规定支付伤残就业补助金的，本合同可以终止。

第二十八条 乙方患职业病或者因工负伤，被确认为完全或者大部分丧失劳动能力的，甲方不得终止本合同，但经双方协商一致，并且甲方按照规定支付伤残就业补助金的，本合同也可以终止。

第二十九条 本合同期满或者当事人约定的合同终止条件出现，乙方有下列情形之一的，同时不属于本合同第二十五条第(二)项、第(三)项、第(四)项约定的，本合同期限顺延至下列情形消失：

- (一)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (二)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (三)法律、法规、规章规定的其他情形。

第三十条 有下列情形之一的，甲方应当根据乙方在本单位工作年限，每满一年给予乙方本人一个月工资收入的经济补偿：

(一)甲方依据本合同第二十一条的约定提出与乙方解除本合同的；(二)乙方依据本合同第二十三条第(二)项、第(三)项的约定解除本合同的；(三)甲方依据本合

同第二十四条第一款第(二)项的约定解除本合同的;

(四)甲方依据本合同第二十四条第一款第(一)项、第(三)项的约定解除本合同的;

(五)甲方依据本合同第二十七条第一款第(三)项的约定终止本合同的;

(六)法律、法规、规章规定的其他情形。

有前款第(一)项、第(二)项、第(三)项规定情形之一的,补偿总额一般不超过乙方十二个月的工资收入,但双方约定超过的,从其约定。

第三十一条 上条所称的工资收入按乙方解除或者终止本合同前十二个月的平均工资收入计算,乙方月平均工资收入低于本市职工最低工资标准的,按本市职工最低工资标准计算。本单位工作年限,满六个月不满一年的,按一年计算。

第三十二条 甲方依据本合同第二十四条第一款第(一)项的约定解除本合同的,除按约定给予经济补偿外,还应当给予不低于乙方本人六个月工资收入的医疗补助费。

第三十三条 乙方为甲方的服务期自2014__年3月__1__日至2017__年__2__月__28__日。

第三十四条 乙方应当保守甲方的商业秘密,乙方要求解除本合同的,应当提前__3__月通知甲方,在此期间,甲方可以采取相应的脱密措施。

第三十五条 甲方违反本合同约定的条件解除本合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同,给乙方造成损害的,应按损失程度承担赔偿责任。

第三十六条 乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同,对甲方造成经济损失的,应按损失的程度承担赔偿责任。

第三十七条

第三十八条 乙方违反服务期约定的,应承担违约金为_____。

第三十九条 乙方违反保守商业秘密约定的,应承担违约金为_____。

第四十条 本合同未尽事宜,或者有关劳动标准的内容与今后国家、本市有关规定相悖的,按有关规定执行。

第四十一条 本合同一式两份,甲乙双方各执一份。经双方签字盖章后生效。

甲方(盖章):

委托代理人(签章)

____年__月__日

乙方(签章):

____年__月__日

劳动合同(旧)

甲方:上海致尚服饰有限公司

乙方:李刚

法定代表人:黄雅娟

身份证号码:

地址:浦东新区唐镇上丰西路55号1栋115室 住址:北京市

邮政编码:200000

邮政编码:

联系方式:1890400****

联系方式:

根据《中华人民共和国劳动法》、《上海市劳动合同条例》，甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，同意签订本合同，以便共同遵守。

第一条 本合同的类型为：____固定期限____。期限为：__3年__。

(一)有固定期限合同。期限_1_年，自_2017__年__1__月__1__日至_2017__年__3__月__31__日。

第三条 录用条件为：通讯补贴1,000元、住房补贴7,000元、现金补贴15,000元，税前基本工资24,600元，年终十三薪39,600元，年度考核的绩效奖金基数79,200元等。

第四条 乙方的工作内容为：__于本公司担任品牌市场部担任副总经理职务__。

第五条 甲方因工作需要，按照诚信合理的原则，向乙方说明情况后，可以调动乙方的工作岗位。

第六条

第七条

第八条

第九条 甲方应根据自身特点有计划地对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训，提高乙方思想觉悟、职业道德水准和职业技能。乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教育培训。

第十条 本合同的工资计发形式为_____。

(一)计时形式。乙方的月工资为_____元

第十一条 甲方每月___日以货币形式足额支付乙方的工资。

第十二条 本合同履行期间，乙方的工资调整按照甲方的工资分配制度确定。

第十三条 甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日工作的，应依法安排乙方补休或支付相应工资报酬。

第十四条 甲方应按国家和本市社会保险的有关规定为乙方参加社会保险。

第十五条 乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇等按照国家和本市有关规定执行。

第十六条 乙方患职业病或因工负伤的工资和工伤保险待遇按国家和本市有关规定执行。

第十七条 甲方为乙方提供以下福利待遇：

通讯补贴1,000元、住房补贴7,000元、现金补贴15,000元，税前基本工资24,600元，年终十三薪39,600元，年度考核的绩效奖金基数49,200元、股权100万元及分配权3%。

第十八条 甲方应依法建立和完善各项规章制度；甲方应将各项规章制度告知乙方或者进行公示；甲方的各项规章制度变更后，应及时告知乙方。

第十九条 乙方应遵守甲方依法制定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德。乙方违反劳动纪律和规章制度的，甲方可以依据本单位规章制度给予纪律处分，直至解除本合同。

第二十条 甲、乙双方经协商一致，可以变更劳动合同的内容，并以书面形式确定。

第二十一条 经甲、乙双方当事人协商一致，本合同可以解除。

第二十二条 乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

第二十三条 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

(一)在试用期内的；

(二)甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三)甲方未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第二十四条 有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当提前三十日以书面形式通知乙方：

(一)乙方患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作的；

- (二)乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的；
- (三)本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更本合同达成协议的。

甲方解除本合同未按规定提前三十日通知乙方的，自通知之日起三十日内，甲方应当对乙方承担本合同约定的义务。

第二十五条 乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同：

- (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甲方规章制度的；
- (三)严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- (四)被依法追究刑事责任的；
- (五)法律、法规规定的其他情形。

第二十六条 乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第二十四条的约定解除本合同：

- (一)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；
- (二)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (四)法律、法规规定的其他情形。

第二十七条 有下列情形之一的，本合同终止：

- (一)本合同期满的；
- (二)当事人约定的劳动合同终止条件出现的；
- (三)甲方破产、解散或者被撤销的；
- (四)乙方退休、退职、死亡的。

甲、乙双方双方实际已不履行本合同满三个月的，本合同可以终止。

乙方患职业病、因工负伤，被确认为部分丧失劳动能力，甲方按照规定支付伤残就业补助金的，本合同可以终止。

第二十八条 乙方患职业病或者因工负伤，被确认为完全或者大部分丧失劳动能力的，甲方不得终止本合同，但经双方协商一致，并且甲方按照规定支付伤残就业补助金的，本合同也可以终止。

第二十九条 本合同期满或者当事人约定的合同终止条件出现，乙方有下列情形之一的，同时不属于本合同第二十五条第(二)项、第(三)项、第(四)项约定的，本合同期限顺延至下列情形消失：

- (一)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(二)女职工在孕期、产期、哺乳期内的;

(三)法律、法规、规章规定的其他情形。

第三十条 有下列情形之一的,甲方应当根据乙方在本单位工作年限,每满一年给予乙方本人一个月工资收入的经济补偿:

(一)甲方依据本合同第二十一条的约定提出与乙方解除本合同的;(二)乙方依据本合同第二十三条第(二)项、第(三)项的约定解除本合同的;(三)甲方依据本合同第二十四条第一款第(二)项的约定解除本合同的;

(四)甲方依据本合同第二十四条第一款第(一)项、第(三)项的约定解除本合同的;

(五)甲方依据本合同第二十七条第一款第(三)项的约定终止本合同的;

(六)法律、法规、规章规定的其他情形。

有前款第(一)项、第(二)项、第(三)项规定情形之一的,补偿总额一般不超过乙方十二个月的工资收入,但双方约定超过的,从其约定。

第三十一条 上条所称的工资收入按乙方解除或者终止本合同前十二个月的平均工资收入计算,乙方月平均工资收入低于本市职工最低工资标准的,按本市职工最低工资标准计算。本单位工作年限,满六个月不满一年的,按一年计算。

第三十二条 甲方依据本合同第二十四条第一款第(一)项的约定解除本合同的,除按约定给予经济补偿外,还应当给予不低于乙方本人六个月工资收入的医疗补助费。

第三十三条 乙方为甲方的服务期自2014年3月1日至2017年2月28日。

第三十四条 乙方应当保守甲方的商业秘密,乙方要求解除本合同的,应当提前3月通知甲方,在此期间,甲方可以采取相应的脱密措施。

第三十五条 甲方违反本合同约定的条件解除本合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同,给乙方造成损害的,应按损失程度承担赔偿责任。

第三十六条 乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同,对甲方造成经济损失的,应按损失的程度承担赔偿责任。

第三十七条

第三十八条 乙方违反服务期约定的,应承担违约金为_____。

第三十九条 乙方违反保守商业秘密约定的,应承担违约金为_____。

第四十条 本合同未尽事宜,或者有关劳动标准的内容与今后国家、本市有关规定相悖的,按有关规定执行。

第四十一条 本合同一式两份,甲乙双方各执一份。经双方签字盖章后生效。

甲方(盖章):

委托代理人(签章)

____年__月__日

乙方(签章):

____年__月__日

解除劳动合同通知书

兹有李刚同志，性别：男 年龄：39 岁 于 2014 年 1 月 28 日被我单位录用，从事工作副总经理一职，月工资三万元。2017 年 6 月 30 日以 2017 年 5 月 18 日旷工至今为由解除劳动合同，特此证明。



单位：上海 H 服饰有限公司

2017 年 1 月 1 日

银行转账记录

浦发银行

交易日期	交易时间	备注	交易金额
2016.01.15		工资	20000.00
2016.02.15		工资	20000.00
2016.02.16		工资	20000.00
2016.03.21		工资	32800.00
2016.04.15		工资	20000.00
2016.06.15		工资	20000.00
2016.07.15		工资	20000.00
2016.08.16		工资	20000.00
2016.09.14		工资	20000.00
2016.10.14		工资	20000.00
2016.11.15		工资	20000.00
2016.12.15		工资	20000.00
2017.01.13		工资	20000.00
2017.01.25		工资	54400.00
2017.02.15		工资	20000.00

2017.03.15		工资	20000.00
2017.04.14		工资	20000.00
2017.05.15		工资	20000.00

招商银行

交易日期	交易时间	备注	交易金额
2016.01.15		工资	15000.00
2016.02.05		工资	15000.00
2016.03.15		工资	15000.00
2016.03.15		工资	20000.00
2016.04.15		工资	15000.00
2016.05.13		工资	15000.00
2016.06.15		工资	15000.00
2016.07.15		工资	15000.00
2016.08.15		工资	15000.00
2016.09.14		工资	15000.00
2016.10.14		工资	15000.00
2016.11.15		工资	15000.00
2016.12.15		工资	15000.00
2017.01.13		工资	15000.00
2017.01.26		工资	40800.00
2017.02.15		工资	15000.00
2017.03.15		工资	15000.00
2017.04.14		工资	15000.00
2017.05.15		工资	15000.00
2017.05.15		工资	18089.75

中信银行

交易日期	备注	交易时间	交易金额
2016.01.15	工资		14022.00
2016.05.15	代发工资		17509.50
2016.06.15	代发工资		18500.00
2016.07.15	代发工资		18560.50
2016.08.15	代发工资		17660.00
2016.09.15	代发工资		18309.00
2016.10.15	代发工资		18400.00
2016.11.15	代发工资		18600.00
2016.12.15	代发工资		19001.82
2017.01.15	代发工资		19000.00
2017.01.25	代发工资		54084.50
2017.02.15	代发工资		19000.00
2017.03.15	代发工资		17900.30
2017.04.15	代发工资		17900.00

上班打卡记录

2017 年 5 月出勤表

李刚	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日	8 日	9 日
	v	v	v	v	v	v	v	v	v
	10 日	11 日	12 日	13 日	14 日	15 日	16 日	17 日	18 日
	v	v	v	v	v	v	V	v	v
	19 日	20 日	21 日	22 日	23 日	24 日	25 日	26 日	27 日
	v	v	v	v	v	v	v		
	28 日	29 日	30 日	31 日					

6.庭审笔录

庭审笔录

仲裁员：肖雨；书记员：李存美

劳动者：雷御寒（饰李某）；劳动者律师：瞿满香；

公司方：李垠彤；公司法务：车信慧；

撰稿人：雷御寒；资料搜集人：小组全体成员

正文：

劳动人事争议仲裁委员会 庭 审 笔 录

劳人仲案字（20XX）第 X 号

2022 年 12 月 10 日 14 时

一、书记员查明当事人、委托代理人是否到庭，宣读仲裁庭纪律。书记员向仲裁员（组庭为首席仲裁员）报告当事人、委托代理人的到庭情况。仲裁员核对当事人、委托代理人身份：

申请人：李某

被申请人：H 服饰公司

仲裁员：对当事人的身份有无异议？

申请人：无。

被申请人：无。

二、仲裁员宣布开庭

（一）宣布开庭

本委受理____李某_____诉____H服饰公司_____

劳动人事争议案件，现在开庭！

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十一条的规定，
本庭由____仲裁员肖雨____组庭审理，____李存美_____担任书记员。

（二）告知当事人的权利和义务

根据我国法律的有关规定，当事人在仲裁活动中享有如下权利：有委托代理人、申请回避的权利，有申诉、申辩、质询、质证的权利，有请求调解、自行和解、要求裁决的权利，有依法向人民法院提起诉讼、申请强制执行的权利；申请人有放弃、变更、撤回仲裁请求的权利；被申请人有承认、反驳申请人仲裁请求的权利。

当事人在仲裁活动中承担如下义务：有遵守仲裁程序和仲裁庭纪律的义务，有如实陈述案情、回答仲裁员提问的义务，有对自己提出的主张举证的义务，有尊重对方当事人及其他仲裁参加人的义务，有自觉履行发生法律效力的调解、裁决文书的义务。

仲裁员：当事人听清楚了吗？

申请人：听清楚了。

被申请人：听清楚了。

申请人：听清楚了。

被申请人：听清楚了。

仲裁员：请书记员报告到庭情况。

书记员：申请人已到庭；申请人委托代理人已到庭；被申请人已到庭；被申请人委托代理人已到庭，汇报完毕。

仲裁员：申请人对被申请人的身份有无异议？

申请人：无。

仲裁员：被申请人对申请人的身份有无异议？

被申请人：无。

仲裁员：根据我国法律的有关规定，当事人在仲裁活动中享有如下权利：有委托代理人、申请回避的权利，有申诉、申辩、质询、质证的权利，有请求调解、自行和解、要求裁决的权利，有依法向人民法院提起诉讼、申请强制执行的权利；申

请人有放弃、变更、撤回仲裁请求的权利；被申请人有承认、反驳申请人仲裁请求的权利。当事人在仲裁活动中承担如下义务：有遵守仲裁程序和仲裁庭纪律的义务，有如实陈述案情、回答仲裁员提问的义务，有对自己提出的主张举证的义务，有尊重对方当事人及其他仲裁参加人的义务，有自觉履行发生法律效力力的调解、裁决文书的义务。当事人听清楚了吗？

申请人：听清楚了。

被申请人：听清楚了。

仲裁员：现在开庭，北京市海淀区劳动人事争议仲裁委员会现依法公开审理，申请人李某与被申请人H服饰公司关于劳动合同纠纷一案。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十一条的规定，本庭由肖雨独任审理，李存美担任书记员，记录工作。

仲裁员：根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第33条的规定，如果当事人认为本庭组成人员与本案有利害关系，可能影响到本案的公正审理，可以申请本庭组成人员回避。当事人是否申请本庭组成人员回避？

申请人：不申请。

被申请人：不申请。

仲裁员：被申请人是否收到申请书？

被申请人：已收到。

仲裁员：申请人是否收到书面的答辩书？

申请人：已收到。

仲裁员：进入申诉与答辩环节，请申请人陈述仲裁请求和事实与理由。

申请人委托代理人：我方请求：

1. 解除劳动合同经济补偿68,292元；
2. 2017年4月1日至5月31日未签劳动合同双倍工资差额163,133.34元；
3. 2017年5月工资81,566.67元；
4. 招待费、差旅费17,153元。

申请人：我2014年与被申请人建立劳动关系，并在被申请人处担任副总经理，由被申请人及相关人员发放工资，被申请人不支付租房补贴，为了配合缴纳社保，我先与K公司签劳动合同，后与H公司签劳动合同。被申请人将上海部门撤销，发函要求我于2017年5月31日前到沈阳总部工作，并收回我的车辆，故应认定被申请人以此方式提出解除劳动合同，应当支付解除劳动合同经济补偿。

仲裁员：请被申请人对申请人的申诉进行答辩。

被申请人委托代理人：首先，辞职是李先生主动提出来的，不符合支付经济补偿金的条件。其次，17年1月1日至3月31日劳动合同到期后，公司提供新的劳动合同文本，李先生拒绝签订，没有法律依据支持支付双倍工资差额。至于2017年5月的工资，李先生没有证据证明出勤，我们也没有理由支付。招待费、差旅费是因李先生个人没有办理工资交接，才造成的。

被申请人：我们是为实现目前公司规划重新进行调岗，把李某进行就职地区更改，我们所做的调整是合理合法的。

仲裁员：下面进行庭审询问环节。申请人于何时进入公司，担任何种职务？

申请人：我2014年3月与公司建立劳动关系，担任副总经理，是管理岗。

仲裁员：被申请人认可吗？

被申请人：认可

仲裁员：申请人于何时离开公司？

申请人：2017年5月31日。

仲裁员：公司方认可申请人是2017年5月31日离开公司吗？

被申请人：不认可，应该为2017年5月25日

仲裁员：申请人为什么离开公司呢？

申请人：因为公司逼我走，他们既要把我调岗去沈阳，又收走我的车和办公用品，还想在新签的劳动合同里面对我降薪，我不得不被迫提出辞职

仲裁员：公司方认可吗？

被申请人：不认可，李先生旷工，25日之后未出现在公司中。

仲裁员：申请人入职后一共与公司签订了几次劳动合同？

申请人：签了两次，最后那次没签。

仲裁员：公司方认可吗？

被申请人：认可。

仲裁员：申请人，你与公司签订的劳动合同的期限分别是？

申请人：因我是北京户口需要在北京缴纳社保，故找了案外公司签了第一份合同期限2014年3月1日至2017年2月28日；第二份是2017年1月1日至3月31日；第三份公司方想降薪，我没签。

仲裁员：公司方认可吗？

被申请人：认可。

仲裁员：申请人在公司的工资是多少？如何构成的？

申请人：月基本工资20,000元、月工资补贴税后35,000元，另有税前60,000元的绩效奖金和税后60,000元的绩效奖金。

仲裁员：公司方认可申请人所说的工资构成吗？

被申请人：认可。

仲裁员：申请人，公司支付工资的方式是什么？

申请人：银行转账。

仲裁员：公司方认可申请人所说的工资发放以银行转账为主吗？

被申请人：认可。

仲裁员：被申请人，你于何时提出与申请人续签2017年4月至2018年3月劳动合同的？

被申请人：该合同到期后，邮寄过去的。

仲裁员：申请人认可是在2017年5月以前收到2017年4月至2018年3月劳动合同文本吗？

申请人：认可。

仲裁员：现在进行证据的质证。质证时，当事人应当围绕证据的真实性、关联性、合法性，针对证据证明力以及证明力大小，进行质疑、说明和辩驳。先由申请人举证，被申请人质证。

申请人委托代理人：证据一是公司给我方申请人的工作调岗公函、解除劳动合同通知书，证明在我方申请人未同意的情况下逼迫其辞职去，导致解除劳动合同，应当支付经济补偿金

被申请人：该证据的真实性我认可，证明目的我不认可，该公函无法证明申请人为被迫调岗

申请人委托代理人：证据二是新旧劳动合同文书，证明新的劳动合同所载工资低于旧的劳动合同

被申请人：该证据的真实性我认可，证明目的我不认可

申请人委托代理人：证据三是我方申请人的5月工资构成，证明我方申请人5的工资应得组成部分及金额。

被申请人：认可该证据的部分

申请人委托代理人：证据四是差旅费、招待费的报销申请，证明公司未报销但应当报销我方申请人的差旅费、招待费。

被申请人：该证据的真实性我认可，证明目的我不认可

申请人委托代理人：证据五是录用通知书、银行转账记录等，证明我方申请人与公司有人身从属与经济从属关系，及建立了劳动关系。

被申请人：该证据的真实性我认可，证明目的我不认可

申请人委托代理人：举证完毕。

仲裁员：现在请被申请人举证，申请人质证。

被申请人委托代理人：证据一是新旧劳动合同文书，证明两份劳动合同内容基

本相同。

申请人：该证据的真实性我认可，证明目的我不认可

被申请人委托代理人：证据二是解除劳动合同通知书，证明双方已解除劳动关系的事实。

申请人：该证据的真实性我认可，证明目的我不认可

被申请人委托代理人：证据三是银行转账记录，证明已经支付李某工资

申请人：该证据的真实性我认可，证明目的我不认可

被申请人委托代理人：证据四是五月的上班打卡记录，证明李某五月上班的天数。

申请人：该证据的真实性我不认可

被申请人委托代理人：举证完毕。

仲裁员举证质证环节结束。下面进行庭审辩论环节。先请申请人发表关于本案的辩论意见。

申请人：首先，被申请人所说的辞职并非我主观想法，我是在被申请人的逼迫下被迫辞职的，被申请人未与我协商，就想调我去沈阳工作，并收走我的车，拿走我的办公用品。其次，被申请人提供的新的劳动合同里未与我协商便降低了我的工资，我被迫不签此劳动合同。再者，2017年5月份我的确是有工作25天，被申请人应当支付我的工资和报销我的差旅费、招待费。

仲裁员：请被申请人发表意见。

被申请人：第一，公司有打卡记录李先生最后的打卡日期为5月25日，之后就再也没有现身公司，所以公司方才在6月30日以李先生旷工为由出具解除劳动合同通知书；第二，在调岗之前，公司方与李先生有过直接的面谈，在了解李先生的意向时李先生的原话为“我想要去更大的空间发展”，故公司对李先生进行调岗至东北市场，在本地的公司用品比如车，理应交还公司；第三，劳动合同中已经说明双方就工资、调岗等问题达成统一，不存在未协商，逼迫辞职的情况。

仲裁员：仲裁庭辩论环节结束，由双方发表最后的陈述意见。先请申请人做最后的陈述。

申请人：在整个劳动关系过程中，我都处于被动的弱势的地位，公司方在没有与我协商的前提下就要将我调岗，这是不合法的；公司方提供的新的劳动合同里要将我降薪，我若不接受降薪他们就不给我续签劳动合同，这是不合理的；其次，公司方还收走我的车和办公用品，这是利用公司的权力对我弱势劳动者的打压。在整个过程中我都处于被动的、弱势的、受打压的地位。因此，我主张因公司方逼迫我离职而解除劳动合同的补偿金，因不同意公司降薪而产生的未签劳动合同的双倍工资差额，以及2017年5月没给的工资、差旅费、招待费。

仲裁员：被申请人做最后的陈述。

被申请人：在这段劳动关系中，本公司十分珍惜与李先生良好合作关系，也十分珍惜与李先生站在同一条战线的日子，走到今天这个地步责任完全应由李先生来承担，劳动合同的不再续签是李先生单方面的责任，以及他所谓的逼迫辞职和未协商进行调岗，本公司不认同。故公司方主张不支付2017年5月1日至5月25日未签劳动合同双倍工资差额16,521.74元（一万六千521）。

仲裁员：根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第42条第1款的规定，仲裁庭处理劳动人事争议案件应当先行调解，在查明事实的基础上促使当事人自愿达成协议。现在，征询当事人意见，当事人是否愿意在本庭主持下进行调解？

申请人：不愿意。

被申请人：不愿意。

仲裁员：鉴于双方不同意调解，庭后不进行调解。本庭将根据事实和法律法规择日对本案作出裁决。当事人在闭庭后校阅庭审笔录，证实无误后签字。如有遗漏或差错，可向书记员提出补正。

现在闭庭！

当事人签名：李某

2022 年 12 月 10 日

仲裁员签名：肖雨

2022 年 12 月 10 日

书记员签名：李存美

2022 年 12 月 10 日

7. 仲裁裁决书

上海市浦东新区仲裁委员会裁决书

申请人：李刚，男，1978 年 12 月 10 日生，汉族，户籍地上海市浦东新区。

住所地：北京市

委托代理人：蒋梦军，上海欧博律师事务所律师。

被申请人：上海致尚服饰有限公司。

法定代表人：黄雅娟，执行董事。

委托代理人：沈国勇，上海市海华永泰律师事务所律师。

申请人李刚与被申请人上海致尚服饰有限公司(以下简称H服饰公司)追索劳动报酬纠纷一案,申请人根据与被申请人签订的劳动合同于2017年10月19日向上海市浦东新区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请。本会根据《中华人民共和国仲裁法》第二十四条规定于当日受理此案。

根据《中华人民共和国仲裁法》第三十一条、第三十二条规定,本案依法适用简易程序。本会主任指定由肖雨成为仲裁员合议审理此案。仲裁庭于2018年2月27日公开开庭进行了审理。申请人李刚、被申请人两人的委托代理人到庭参加了庭审。本案现已审理终结。

一、 仲裁请求预答辩

被申请人辩称:首先,辞职是李刚主动提出来的,不符合支付经济补偿金的条件。其次,17年1月1日至3月31日劳动合同到期后,公司提供新的劳动合同文本,李刚拒绝签订,没有法律依据支持支付双倍工资差额。至于2017年5月的工资,李刚没有证据证明出勤,公司也没有理由支付。招待费、差旅费是因李刚个人没有办理工资交接,才造成的。

二、 举证、质证与认证

申请人为证明其主张的事实,提供了以下证据:

证据一、公司给李刚的工作调岗公函,证明在李刚未同意的情况下逼迫其辞职去,导致解除劳动合同,应当支付经济补偿金。

证据二、新旧劳动合同文书,证明新的劳动合同所载工资低于旧的劳动合同。

证据三、李刚的5月工资构成,证明的工资李刚应得组成部分及金额。

证据四、差旅费和招待费的报销申请,证明公司未报销但应当报销李刚的差旅费、招待费。

证据五、录用通知书、银行转账记录等,证明李刚与公司有人身从属与经济从事关系,及建立了劳动关系。

被申请人对申请人提供的证据意见如下:

对于证据一的真实性认可,证明目的不认可,该公函无法证明李刚为被迫调岗。

对于证据二认可真实性,但不认可证明目的。对于证据三的真实性与关联性认

可。对于证据四不认可其真实性关联性和合法性。对于证据五认可真实性，但不认可证明目的。

被申请人证明其主张的事实，提供了以下证据：

证据一、新旧劳动合同文书，证明两份劳动合同内容基本相同。

证据二、解除劳动合同通知书，证明双方已解除劳动关系的事实。

证据三、银行转账记录，证明已经支付李刚工资。

证据四、五月的上班打卡记录，证明李刚五月上班的天数。

被申请人对申请人提供的证据意见如下：

对于证据一的真实性认可，证明目的不认可。对于证据二认可真实性，但不认可证明目的。对于证据三的真实性认可，证明目的不认可。对于证据四不认可其真实性。

三、事实认定

经审理，仲裁庭查明事实如下：

经审理查明，2014年1月28日，被申请人时任法定代表人王莹与原告签订录用通知书，载有聘任合同期限2014年3月1日至2017年2月28日，无试用期；年税前基本工资24,000元，分12个月支付，税后工资补贴420,000元，分12个月支付，“根据预先设定好的年度经营和获利目标的达成情况，最高可获得税前60,000元作为绩效奖金，和拥有税后60,000元作为绩效奖金”，另对股份分配、福利待遇（“或全家搬到上海后每月不超过15,000元的租房补贴”等）等作了约定，并“该录用通知书是对之前口头沟通的确认，它不能作为劳动合同非上述内容以外条款的解释。当你签署了本录用通知书时，我们将开始起草下工的雇佣合同”等。2014年3月1日，申请人与凯恩大连公司签订劳动合同书，约定合同期限为2014年3月1日至2017年3月31日，“甲方根据工作需要安排乙方在管理岗位，从事职能管理工作”等，甲方按照甲方依法制定的工资分配制度确定乙方工资等。

2016年3月21日，申请人发给王莹电子邮件，询问2月工资和年终绩效奖金事宜，对方回复称：申请人收入包括三部分，年终奖部分为公司内60,000元和公司外60,000元，2016年绩效得分是82分；每月基本工资部分公司支付18,000元，刘蕊支付20,000

元；从2015年开始有13薪，支付方式和比例每月相同等。该回复另附有两份录用通知书，前一份(公司人事版)载有年税前基本工资24,000元，分12个月支付，税后工资补贴180,000元，分12个月支付，“根据预先设定好的年度经营和获利目标的达成情况，最高可获得税前60,000元作为绩效奖金”，另对股份分配、福利待遇等作了约定。后一份(最终真实版)所载内容与2014年1月28日签订的录用通知书所载内容相同。

申请人浦发银行账户于2016年1月15日、2月15日、2月16日、4月15日、6月15日、7月15日、8月16日、9月14日、10月14日、11月15日、12月15日、2017年1月13日、2月15日、3月15日、4月14日、5月15日均收到刘好潇转汇的20,000元，于2016年3月21日收到刘好潇转汇的32,800元，于2017年1月25日收到54,400元(未注明转账人)。申请人招商银行账户分别于2016年1月15日、2月5日、3月15日、4月15日、5月13日、6月15日、7月15日、8月15日、9月14日、10月14日、11月15日、12月15日、2017年1月13日、2月15日、3月15日、4月14日、5月15日分别收到刘好潇转汇的15,000元，2016年3月15日另收到刘好潇转汇的20,000元，2017年1月26日收到北京致尚潮流服饰有限公司转汇的40,800元，2017年5月15日收到被告转汇的18,089.75元。申请人中信银行账户于2016年1月15日收到14,022元，于2016年5月至2017年4月的每月中旬，均收到“代发工资”一笔，金额在17,509.50元至19,001.82元之间，另于2017年1月25日收到“代发工资”54,084.50元。双方确认该账户钱款为原告基本工资，该基本工资自2017年3月调为24,600元，被申请人已为申请人代扣代缴2017年5月社保和住房公积金，其中原告个人负担部分合计3,137元。

申请人与被申请人告签有2017年1月1日至2017年3月31日的劳动合同，约定乙方就职于品牌市场部副总经理岗位，甲方给予通讯补贴1,000元、住房补贴7,000元、现金补贴15,000元，税前基本工资24,600元，年终十三薪39,600元，年度考核的绩效奖金基数79,200元等。该合同到期后，被申请人邮寄给申请人2017年4月至2018年3月的劳动合同文本，所载劳动报酬部分内容与2017年1月1日至2017年3月31日的劳动合同基本相同，其中年度绩效考核基数为49,200元，申请人收到后未予签订。2017年5月18日，被申请人发给原告公函，载有“鉴于公司整体架构调整，特此要求你本人于2017年5月31日前到沈阳总部办公室工作，于2017年5月29日前搬离公司为

你本人在上海租赁的房屋内的全部个人物品”等。2017年5月22日，申请人委托律师向被告发送。2017年5月25日，申请人将浙GJXXXX的车辆交给被告。截至2017年5月19日，申请人尚有招待、出差费用合计17,153元尚未报销。北京致尚潮流服饰有限公司为原告缴纳了2015年2月至2016年12月的社会保险，被申请人为申请人缴纳了2017年1月至5月的社会保险。

四、仲裁庭意见

被申请人称申请人系由凯恩大连公司派遣而来，但提供的2014年3月1日劳动合同书未约定派遣事宜，亦未举证证明该劳动合同书实际作了履行，故结合被告在另案诉讼中对劳动关系建立的陈述、2014年1月28日的录用通知书内容与申请人实际收到钱款的相应情况，应采纳申请人主张，认定双方于2014年3月1日起建立劳动关系。

申请人在涉案仲裁庭审中称系向被申请人提出辞职，但未举证证明其辞职理由且辞职的理由符合法律规定的应当支付经济补偿的条件，故现主张解除劳动合同经济补偿68,292元依据不足，不予支持。

双方2017年1月1日至2017年3月31日的劳动合同到期后，应给予被告一个月的续订劳动合同磋商期，故申请人要求2017年4月1日至4月30日的未签劳动合同双倍工资差额的请求缺乏依据，不予支持。上述合同到期后，被申请人提供2017年4月至2018年3月的劳动合同文本要求申请人续签。虽然该劳动合同文本与2014年1月28日的录用通知书内容不尽相同，但与2017年1月1日至2017年3月31日的劳动合同内容基本相同，可认定被申请人基本尽到了续订劳动合同的诚实磋商义务。申请人拒绝签订该文本，再要求支付2017年5月1日至5月31日未签劳动合同双倍工资差额依据不足，不予支持。被申请人提出的要求不支付2017年5月1日至5月25日未签劳动合同双倍工资差额16,521.74元请求，予以支持。

在涉案仲裁庭审中，被告确认原告出勤至2017年5月25日，与原告归还车辆的时间相同，现申请人未举证证明于该日之后仍在出勤，故认定被申请人支付申请人2017年5月1日至5月25日的工资。申请人主张该日之后的工资依据不足，不予支持。申请人中信银行账户收到的钱款为基本工资，该部分工资标准自2017年3月调整为应发24,600元，申请人上述期间应得基本工资20,321.74元。扣除该月社保和住房公积金个人负担部分后，差额17,184.74元(税前)被申请人应予补付。申请人浦发银行账户、

招商银行账户每月相对固定收到钱款合计35,000元,该每月到手的钱款应作为原告月工资构成之一部分,被申请人应付原告上述期间该部分工资28,913.04元(税后)。被申请人支付的其他钱款不能作为月工资之一部分,申请人对工资构成的其余主张,不予采纳。

涉案仲裁裁决认定被告支付原告招待费、差旅费17,153元,双方均无异议,予以确认。

五、裁决

综上,依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条第一款规定,判决如下:

一、被申请人上海致尚服饰有限公司于本判决生效之日起三日内支付申请人李刚2017年5月1日至5月25日的基本工资差额17,184.74元(税前)、其他工资28,913.04元(税后);

二、被申请人上海致尚服饰有限公司于本判决生效之日起三日内支付申请人李刚招待费和差旅费17,153元;

三、被申请人上海致尚服饰有限公司不支付申请人李刚2017年5月1日至2017年5月25日未签劳动合同双倍工资差额16,521.74元;

四、驳回申请人李刚的其余诉讼请求。

如不服本裁决,可在裁决书送达之日起十五日内,向人民法院递交上诉状,并按对方当事人的人数提出副本,上诉于上海市第一中级人民法院。

仲裁员:

书记员:

二〇一八年四月二十六日

四、企业人力资源管理制度改进方案

新时代背景下，现代企业的竞争归根结底是人才的竞争，人力资源是构筑企业核心竞争力的基石。因此，企业人力资源管理的重要性逐步彰显。推动企业人力资源管理制度合法化、规范化、体系化，是新时代企业打造核心竞争力的重要途经。

该案例中存在的主要问题有：在劳动合同续订过程中，公司没有与劳动者进行充分的沟通与协商，导致重要事项产生分歧从而引发纠纷；公司没有制定规范的考勤制度，易使劳动者产生疑问或利用制度漏洞发起劳动仲裁，给公司带来经济损失；公司没有建立一套规范的调岗制度，调岗前没有给足劳动者准备时间，没有充分尊重劳动者的意愿；公司没有制定公开透明的员工入离职规范，劳动者与公司方易产生纠纷。

企业在运作管理的过程中，应充分发挥人力资源管理的作用，重点解决人力资源浪费与缺失的问题。应在以人为本思想的指导下，打造良好的企业信誉，并充分保障员工的基本权利，推动企业人力资源管理制度改革与完善，才能根本改变企业人力资源管理的现状，才能真正提高企业的竞争力。

企业应充分考虑员工的工资、福利、开发、培训、人员配置等因素，以建立起科学合理的人力资源管理制度。在知识经济的时代，企业要想在竞争中占据优势地位，就必须重视人力资源管理制度规范化。从员工入职开始，要按照双方协商约定的内容订立劳动合同，保证劳动者和企业方双方对合同内容有充分的了解。规范劳动合同管理制度，也要注意要在劳动合同的每一页加盖骑缝章，保证双方所留存的劳动合同的真实性。

规范劳动合同续签的相关流程，有效留住人才：

1、劳动合同续签定义

劳动合同续签指合同期限届满，双方当事人均有继续保持劳动关系的意愿；经过协商一致，延续的法律行为。

2、劳动合同续签提前30天通知

劳动合同期限届满或其它的法定、约定终止条件出现，任何一方要求续签劳动

合同；

应该提前30天向对方发出续签劳动合同通知书；

并及时与对方协商，依法续签劳动合同。

3、7日内给出书面答复

一方接到另一方的通知，应该自收到通知之日起7日内书面答复。

4、签订新的劳动合同

续签劳动合同，如原劳动合同的主要条款有比较大的改变，双方应重新协商签订新的劳动合同。

5、劳动合同的条款变动不大

如原劳动合同的条款变动不大，双方可以签订延续劳动合同协议书并明确劳动合同延续的期限以及其它需重新确定的合同条款。

6、公司与劳动者双方协商一致

续签劳动合同的，应该在原劳动合同期满后的1个月内办理续签手续。

7、公司可以不支付经济补偿的情况

公司发出续签劳动合同意向，并维持或者提高劳动合同约定条件，劳动者不同意续签的，公司可以不支付经济补偿。

劳动合同续签通知书

公司与__员工于__年__月__日签订的劳动合同期限将于__年__月__日届满，

公司决定继续与__员工续签劳动合同，

如同意续签合同，请于__月__日__时办理续签劳动合同手续。

如不同意续签合同，请于__月__日前以书面方式答复公司。

通知方(签名或盖章)

年月日

第二，建立行之有效的调岗机制。若公司出于生产经营需要调整劳动者工作，应尊重劳动者意愿，以平等的姿态开展协商，给予劳动者充分的考虑与准备时间，避免激化用工矛盾。同时，充分了解员工的真正需要。企业可开展一次深入的调查，并认真分析调查结果，按照员工需求的不同成本，划分需求的等级。员工要想满足自

己的需求,就必须达到企业规定的工作效率,完成企业规定的工作量。第三,在考勤制度方面,设立工作小组的钉钉打卡、指纹打卡等考勤审查制度等员工打卡制度。如此一来,认真核对了员工的考勤记录,员工与公司双方的利益都能得到保障。

整改意见:

- 1、贯彻公平、兼顾平衡原则;
- 2、完善相关员工的离职制度,确保通知到员工本人;
- 3、完善劳动合同续订的相关制度,确保公司方已经尽到磋商的诚实义务;
- 4、完善公司方的相关调岗制度,确保其符合劳动合同的相关规定;
- 5、完善公司的缴纳社保制度,确保劳动者与公司双方无争议;
- 6、完善公司对员工的相关薪酬管理制度,确保其制度符合劳动合同的相关规定。

四、离职体系的完善

离职处理机制一般涉及离职手续、离职谈话与离职送别三个层面。对于经过挽留还是决定离职的员工,企业应该为其办理离职手续,而不要人为设置障碍。

如果一名员工打定主意要走,有行政手段也阻止不了,因为留得住人留不住心。同时,在办理离职手续时,应该与离职员工进行面谈,面谈内容根据企业与离职对象不同而有所区别,但至少应该包含以下内容:

- 一是对离职员工以前的工作的充分肯定,感谢其为企业作出的贡献;
- 二是征询离职员工对企业的意见和建议,员工在离职时讲的话一般比较真实,可以为企业管理的调整提供可靠的参考;
- 三是对离职员工提出希望和要求,如工作交接、离职后的行为等。

当然,对于某些对企业曾经作出过重大贡献或担任一定职务的员工,还应举行一定的欢送仪式,以表达企业对他的尊重和情谊。同时,企业还应建立离职人员的档案。对于员工离职,企业要有开放的胸怀和足够的气魄,建立了一套清晰的管理机制、树立了良好的用人理念,为员工提供一个光明的发展前景,并且提前做好离职的管理应对工作,企业就会在离职问题上变被动为主动,为组织的腾飞提供保质保量的人力资源。

五、人事管理制度;

六、员工离职流动统计分析制度的建立；

七、工作岗位(职责)说明书的组织制定。

经济全球化和信息一体化的今天,时代在变,环境也在变,企业的管理也需要适应时代的发展进行改变,其中人力资源管理必须在首位,21世纪是知识的世纪,是人才的世界,企业之间的竞争不仅仅只是一味的硬件或者软实力竞争,更应该是人才争夺间的竞争。知识是管理的核心,是企业发展的推动力,因此人才对企业将会变的越来越重要,人力资源管理也将会变的越来越重要。

三、《人力资源法务技能》课程建设

支撑材料一：课前线上教学素材目录

一、案例写作规范学习素材

示范案例：病假认定案例素材——北京当当网信息技术有限公司案例

角色分配：

劳动者—学生；

公司人力资源管理负责人—学生；

劳动者律师—刘老师；

公司法务总监—余老师；

第三方中立观点—初老师

课前资料学习要求：

第一步：摘录，把案例内容按照角色摘录出来，各自完成。

第二步：整理并成文，按照各自己已经摘录好的内容，进行整理，成为通顺的叙述。

突出各自的要求。

劳动者：主要是从自己的角度叙述发生的基本事实，包括时间、人物、基本事件等；

人力资源管理者：主要呈现管理流程，需要制作相应的表单以便呈现更清晰；

劳动者律师：查找法条、法律，包括诉讼请求的提出等，针对对方法律观点的反驳，都是劳动者律师提出，这法条有时判决书中没有，需要专门查找；

公司法务：公司方的诉讼请求，以及公司方对于劳动者诉讼请求的答辩和反馈；

第三方立场：法院对于关键争议点的判决理由，以及裁判结果，理由非常重要。

第三步：小组汇总，小组内将每个人的作业资料汇总，就可能重复的部分或有遗漏的部分进行整合或补充，最终形成书面作业的提交版，每周完成一个案例。

第四步：如果要在课堂上发表，需要根据整理的素材制作 PPT，以便讲解。如果当周不需要课堂展示，作业到第三步即完成。

二、招聘及入职相关的实践案例素材

案例素材一：招聘信息案例——杭州阿昌健康科技有限公司案

案例素材二：体检与招聘案例——先声药业有限公司等劳动争议案

案例素材三：虚假信息案例——上海祥承通讯技术有限公司案

案例素材四：招聘中的性别歧视案——广州市越秀名豪轩鱼翅海鲜大酒楼案

素材整理要求

要求学生按照以下顺序整理每个案例素材

角色一：主持人（小组长或其他成员皆可）——案例背景介绍，包括公司的主要介绍，当事人的主要介绍，争议类型、争议的简要介绍。

角色二：劳动者——介绍自己在公司的遭遇和目前的请求。

角色三：人力资源管理者——介绍公司的管理方式和管理行为。

角色四：劳动者律师——针对劳动者遭遇，提炼出法律问题，形成争议焦点，并明确法律依据。

角色五：公司法务——针对上述问题，发表不同观点，阐述公司的立场和法律依据。

角色六：中立第三方——对双方的争议给出结论，以及如此判断的理由。

角色七：类案情况介绍——学生查找相似案例进行总结。

素材整理重点、难点：

- 1、展示招聘流程、招聘中的相关文件等等
- 2、学生分别对同一事件的不同问题整理，形成观点对比和讨论。

三、劳动合同管理相关素材

案例素材一：倒签劳动合同相关案例——内蒙古蓝海矿泉水有限责任公司案

案例素材二：签订无固定期限劳动合同相关案例——广州就促人力资源有限公司案

案例素材三：空白合同案例——广东万洋众创城置业有限公司案

案例素材四：劳动合同与竞业限制合同案例——西安莲湖学而思教育培训中心案

素材整理要求

要求学生按照以下顺序整理每个案例素材

角色一：主持人（小组长或其他成员皆可）——案例背景介绍，包括公司的主要介绍，当事人的主要介绍，争议类型、争议的简要介绍。

角色二：劳动者——介绍自己在公司的遭遇和目前的请求。

角色三：人力资源管理者——介绍公司的管理方式和管理行为。

角色四：劳动者律师——针对劳动者遭遇，提炼出法律问题，形成争议焦点，并明确法律依据。

角色五：公司法务——针对上述问题，发表不同观点，阐述公司的立场和法律依据。

角色六：中立第三方——对双方的争议给出结论，以及如此判断的理由。

角色七：类案情况介绍——学生查找相似案例进行总结。

素材整理重点、难点：

1、劳动合同的条款设计、展示

2、学生分别对同一事件的不同问题发表看法，形成观点对比和讨论。

四、规章制度相关的实践案例学习

案例素材一：规章制度的内容相关案例——广州城市之星运输有限公司案

案例素材二：规章制度的告知义务相关案例——现代综合金属昆山有限公司案

案例素材三：严重违反规章制度相关案例——北京寰城季诺餐饮有限公司案

案例素材四：严重违反规章制度相关案例——珠海市港中旅快线有限公司案

素材整理要求

要求学生按照以下顺序整理每个案例素材

角色一：主持人（小组长或其他成员皆可）——案例背景介绍，包括公司的主要介绍，当事人的主要介绍，争议类型、争议的简要介绍。

角色二：劳动者——介绍自己在公司的遭遇和目前的请求。

角色三：人力资源管理者——介绍公司的管理方式和管理行为。

角色四：劳动者律师——针对劳动者遭遇，提炼出法律问题，形成争议焦点，并明确法律依据。

角色五：公司法务——针对上述问题，发表不同观点，阐述公司的立场和法律依据。

角色六：中立第三方——对双方的争议给出结论，以及如此判断的理由。

角色七：类案情况介绍——学生查找相似案例进行总结。

素材整理重点、难点：

1、规章制度的制作，模拟召集职工代表大会，对违反规章制度行为的讨论、规章制度的修改等方面为教学重点。

2、引导学生分别对同一事件的不同问题发表看法，形成观点对比和讨论。

五、休假方面的实践案例学习

案例素材一：病假典型案例——北京永辉超市劳动争议案

案例素材二：病假典型案例——北京阿里巴巴云计算公司劳动争议案

案例素材三：事假典型案例——文思海辉技术有限公司劳动争议案

案例素材四：婚假典型案例——豪生大酒店劳动争议案

素材整理要求

要求学生按照以下顺序整理每个案例素材

角色一：主持人（小组长或其他成员皆可）——案例背景介绍，包括公司的主要介绍，当事人的主要介绍，争议类型、争议的简要介绍。

角色二：劳动者——介绍自己在公司的遭遇和目前的请求。

角色三：人力资源管理者——介绍公司的管理方式和管理行为。

角色四：劳动者律师——针对劳动者遭遇，提炼出法律问题，形成争议焦点，并明确法律依据。

角色五：公司法务——针对上述问题，发表不同观点，阐述公司的立场和法律依据。

角色六：中立第三方——对双方的争议给出结论，以及如此判断的理由。

角色七：类案情况介绍——学生查找相似案例进行总结。

素材整理重点、难点：

1、请假中的注意事项，写请假条，休假的审批程序等。

2、引导学生分别对同一事件的不同问题发表看法，形成观点对比和讨论。

六、劳动合同的解除方面的实践案例学习（上）

案例素材一：试用期解雇典型案例——江苏乐天玛特商业有限公司案

案例素材二：工作中造成安全隐患的解雇案例——南京新世纪环保工程运行有限公司案

案例素材三：兼职能否成为解雇理由案例——中山市美日洁宝有限公司案

案例素材四：严重实质解雇典型案例——北京颂雅风图书销售有限公司案

素材整理要求

要求学生按照以下顺序整理每个案例素材

角色一：主持人（小组长或其他成员皆可）——案例背景介绍，包括公司的主要介绍，当事人的主要介绍，争议类型、争议的简要介绍。

角色二：劳动者——介绍自己在公司的遭遇和目前的请求。

角色三：人力资源管理者——介绍公司的管理方式和管理行为。

角色四：劳动者律师——针对劳动者遭遇，提炼出法律问题，形成争议焦点，并明确法律依据。

角色五：公司法务——针对上述问题，发表不同观点，阐述公司的立场和法律依据。

角色六：中立第三方——对双方的争议给出结论，以及如此判断的理由。

角色七：类案情况介绍——学生查找相似案例进行总结。

素材整理重点、难点：

- 1、辞职信的撰写、解雇通知的撰写等。
- 2、引导学生分别对同一事件的不同问题发表看法，形成观点对比和讨论。

七、劳动合同的解除方面的实践案例素材（下）

案例素材一：不胜任工作解雇典型案例——上海佰草集美容投资管理有限公司案

案例素材二：不胜任工作被调岗典型案例——韶关市星河生物科技有限公司劳动争议案

案例素材三：企业搬迁解雇典型案例——上海索拉帕劳通风设备有限公司案

案例素材四：客观情况发生重大变化解雇案例——迪堡金融设备有限公司案

素材整理要求

要求学生按照以下顺序整理每个案例素材

角色一：主持人（小组长或其他成员皆可）——案例背景介绍，包括公司的主要介绍，当事人的主要介绍，争议类型、争议的简要介绍。

角色二：劳动者——介绍自己在公司的遭遇和目前的请求。

角色三：人力资源管理者——介绍公司的管理方式和管理行为。

角色四：劳动者律师——针对劳动者遭遇，提炼出法律问题，形成争议焦点，并明确法律依据。

角色五：公司法务——针对上述问题，发表不同观点，阐述公司的立场和法律依据。

角色六：中立第三方——对双方的争议给出结论，以及如此判断的理由。

角色七：类案情况介绍——学生查找相似案例进行总结。

素材整理重点、难点：

- 1、解雇通知的撰写、离职的注意事项等。
- 2、引导学生分别对同一事件的不同问题发表看法，形成观点对比和讨论。

第八章：社会保险相关四个典型案例素材

案例素材一：养老保险赔偿案例——国家民委机关招待所养老保险待遇纠纷

案例素材二：养老保险赔偿案例——中国航空集团资产管理公司养老保险待遇纠纷

案例素材三：工伤案例——北京国玉大酒店有限公司案

案例素材四：工伤认定案例——天津园区劳动局工伤认定行政纠纷

素材整理要求

要求学生按照以下顺序整理每个案例素材

角色一：主持人（小组长或其他成员皆可）——案例背景介绍，包括公司的主要介绍，当事人的主要介绍，争议类型、争议的简要介绍。

角色二：劳动者——介绍自己在公司的遭遇和目前的请求。

角色三：人力资源管理者——介绍公司的管理方式和管理行为。

角色四：劳动者律师——针对劳动者遭遇，提炼出法律问题，形成争议焦点，并明确法律依据。

角色五：公司法务——针对上述问题，发表不同观点，阐述公司的立场和法律依据。

角色六：中立第三方——对双方的争议给出结论，以及如此判断的理由。

角色七：类案情况介绍——学生查找相似案例进行总结。

素材整理重点、难点：

1、社会保险管理的基本流程、注意事项等。

2、引导学生分别对同一事件的不同问题发表看法，形成观点对比和讨论。

支撑材料二： 线下面对面课堂案例模拟文本样例——学生展示

材料来源：第 10 组学生第十周作业

学生：19 劳关班 史莹鑫 马玉瀛 万佩欣 刘豆豆 孙婉婷 陈嘉妮

（全学期每组共承担 7 次作业，提交 7 份此类报告）

宁典与先声药业有限公司等关于《聘用要约》的订立与履行发生的纠纷案

角色一：案例背景介绍

劳动者：宁典，原海南普利制药有限公司职员，即制药方面专业人士。

用人单位：先声药业有限公司，法定代表人任晋生，董事长。

案件裁判日期：2012 年 4 月 1 日

地点：海南省海口市

争议类型：关于《聘用要约》的订立与履行发生的争议

案号：海南省海口市中级人民法院民事判决书(2012)海中法民一终字第 239 号

案情简介：

宁典原为海南普利制药有限公司职员，2011 年 3 月 18 日泰能公司受先声药业公司委托招聘经理助理，经过泰能公司职员和宁典联系后，宁典同意应聘，并按照泰能公司的通知于 2011 年 3 月 26 日到先声药业公司进行面试。2011 年 4 月 21 日宁典与先声药业公司通过电子邮件的方式签订了由先声药业公司提供的《先声药业公司聘用要约》，要约第四条第一项约定宁典须在公司指定医院体检合格后，正式办理入职。2011 年 5 月 9 日宁典向原单位提出辞职后到先声药业公司报到。2011 年 5 月 10 日参加先声药业公司组织的入职体检，因宁典在体检过程中检查到其对青霉素过敏不能满足职位要求，先声药业有限公司知后不予以录用，宁典遂向海南省劳动

争议仲裁委员会提出劳动仲裁,同年5月27日该仲裁委员会以其争议不属于劳动争议受理范围不予受理,2011年5月31日宁典诉诸法院,以破坏劳动合同为由要求先声药业有限公司、泰能公司连带补偿宁典经济损失人民币12000元,法院不予支持。据此,本案的争议焦点为:宁典与先声药业有限公司之间属于劳动争议纠纷还是缔约过失纠纷,劳动合同法中有关试用期内解除劳动合同的条款是否适用。宁典在应聘前对“验证QA”这个岗位有误认识错误,宁典以事业为由向先声药业有限公司、泰能公司索取经济补偿的行为是否具有法律依据。

角色二:劳动者——介绍自己在公司的遭遇和目前的请求

宁典原为海南普利制药有限公司职员,2011年3月18日宁典和泰能公司职员 sky li 联系,同意应聘先声药业有限公司经理助理。在3月18日的邮件中,岗位要求是:1、对英文的文献具有翻译、阅读、书写能力;2、熟悉欧盟认证相关法律法规。宁典根据此资格要求,进行应聘。

按照泰能公司的通知,宁典于2011年3月26日到先声药业公司进行面试,2011年4月21日宁典与先声药业公司通过电子邮件的方式签订了由先声药业公司提供的《先声药业公司聘用要约》,约定先声药业公司聘用宁典任其验证QA,聘用期限为三年,试用期三个月,双方尚对福利等方面作了约定。

2011年5月9日宁典向原单位提出辞职后到先声药业公司报到,并于2011年5月10日参加先声药业公司组织的入职体检,在体检过程中宁典检查到其对青霉素过敏,先声药业有限公司知后,以不符合职位要求为由,对其不予以录用。但此时宁典已从原单位辞职,故宁典认为自己因泰能公司和先声药业公司的失职造成了自己的失业,故,宁典要求先声药业有限公司、泰能公司连带补偿宁典经济损失人民币12000元。

后续,原审法院对宁典的请求不予支持。宁典不服原审判决上诉。认为自己只和先声药业有限公司签订了聘用要约,并未签订劳动合同,没有在试用期内,也未建立起事实劳动关系,缔约纠纷发生在订立劳动合同之前,不属于劳动争议纠纷,不适

用《中华人民共和国合同法》(下简称《劳动合同法》),也就更谈不上援引《劳动合同法》中关于试用期条款“在试用期间证明不符合录用条件,用人单位可以解除合同。”同时,宁典认为在聘用要约中,“工作职责”一项并未涉及到有任何与青霉素类相关的工作说明;在需要对青霉素过敏测试做特殊体检时,也未告知任何体检项目和体检标准。宁典在收到先声药业有限公司的聘用要约后,在广州市泰能人力资源咨询有限公司多次电话催促下,为了配合及早履行合同,积极履行义务,同日向公司提出辞职,并获批准。宁典在此过程并无任何不当和过失。

最后,法院认定原判事实和适用法律正确,宁典要求先声药业公司和泰能公司赔偿12000元无任何事实和法律依据,法庭驳回其上诉请求。

角色三: 人力资源管理者(先声药业公司人力资源管理负责人)——介绍公司的管理方式和管理行为

1、关于验证 QA 的岗位资格。在 2013 年 3 月 18 日我司发送给宁典的邮件中,我司的岗位资格要求是: 1、对英文的文献具有翻译、阅读、书写能力; 2、熟悉欧盟认证相关法律法规。且根据 4 月 21 日签订的《先声药业公司聘用要约》约定,宁典应聘的岗位为检证 QA,检证 QA 是从事药物检验的职务,对药品有过敏的人员不能从事该项工作,宁典在应聘先声药业公司检证 QA 职务前在海南普利制药有限公司工作,应当有理由清楚检证 QA 工作的限制条件,宁典在本身存在对先声药业公司主要生产药品青霉素过敏的情况下,应聘该公司检证 QA 职务显然存在过错,由于宁典不符合聘用岗位条件,致使宁典在试用期间不被先声药业公司录用,这也属于岗位资格之中。

2、关于验证 QA 的聘用要约。我司是一家通过国家 GMP 认证的现代化制药企业,主要生产口服固体青霉素等药品,我司的验证 QA 不是一个具体针对某一个药品检测的工作,而是一个跨部门的系统性的协调性的工作。验证 QA 岗位所从事的工作内容在

验证工作的范围内因其所从事阶段不同而有所不同。概括地将：验证 QA 的工作内容主要是起草证明生产设备，厂房系统运行达标的方案，并沟通，协调，组织各部分执行验证方案，收集数据，形成报告的文件化的工作。而我司在与 2013 年 4 月 21 日与宁典签订《聘用要约》时，在《聘用要约》中对验证 QA 可能涉及到的工作内容已经在工作职责中明确限定，约定先声药业公司聘用宁典任其验证 QA，聘用期限为三年，试用期三个月，月工资为 55000 元/12*0.8, 要约第四条第一项约定宁典须在公司指定医院体检合格后，正式办理入职，双方尚对福利等方面作了约定，2011 年 5 月 9 日宁典向原单位提出辞职后到我司报到，并于 2011 年 5 月 10 日参加先声药业公司组织的入职体检，因宁典在体检过程中检查到其对青霉素过敏不能满足职位要求，我司知后不予以录用，是符合规章制度和法律法规的。

3、关于验证 QA 的体检规定。我司的主要产品是口服固体青霉素，在验证 QA 的聘用要约关于“工作职责”的描述中，注明“负责公司洁净度监测”，即表明该职位是要下车间和实验室的。因此，对验证 QA 的身体资质有明确要求，必须体检合格才能入职。

附件：岗位说明书

岗位说明书			
岗位基础信息			
岗位名称	验证 QA	所属部门	质量管理部
直接上级岗位	QA 主管	直接下级岗位	QA 专员
职业发展路线			
纵向：QA 主管			
横向：生产技术员、QC			
岗位主要职责(按重要顺序依此列出每项职责)			
序号	职责模块	主要职责	

	生产监控	1. 负责生产过程巡检及监控、体系运行检查，审核批生产记录及批包装记录，及时填写监控记录； 2. 负责检查每道工序的清场情况，发放“清场合格证”正副本； 3. 生产、分装过程的监控，确保按相应质量管理规程执行：物料平衡计算的核对，防止出现差错； 4. 净化车间内环境、人员、卫生、设施设备等的监控； 5. 暂存物料(原辅料、包材等)的核对，确保物、卡的相符；相关记录的核对，确保填写及时、如实、正确、完整；洁净车间内的取样与送达。
2	检测工作	1. 按各取样管理规程，对原辅料、内外包材、中间产品及成品等取样，及时将取到的样品交 QC 进行检验，并做好各项记录； 2. 按《工艺用水管理规程》对生产用水进行适时监控，保证水质符合生产要求； 3. 负责公司洁净度检测，按有关管理规程对净化车间沉降菌和尘埃粒子进行定期监测，保证净化区达到相应的净化要求。
3	信息收集	1. 负责及时收集上级部门有关质量方面的法律法规、政策、文件及所发布的重要通知，分级别通告公司相关部门或总经理，做好记录并存档； 2. 负责及时收集整理顾客质量投诉及相关人员反馈信息，对其进行分类并调查处理，自己不能处理的交由和关负责人处理并记录处理结果。
4	设备验证监督	负责关键设施设备的验证监督工作
5	文件制定	1. 质量体系文件申请、文件借阅的管理； 2. 质量体系文件固定格式的核对，文件统一编号的发放； 3. 质量体系文件的打印、受控、发放、回收、登记、归档、销毁等管理工作； 4. 质量体系文件的便知、修订和核对及各部门的协调。

6	不合格品处理	1. 负责监督不合格品的销毁全部过程； 2. 负责不合格中间体及内包材销毁监督工作。
7	其他工作	1. 说明书标签的印刷或打印前的校对； 2. 根据原辅料、包材、成品检验合格结果发签相应的合格证； 3. 协助供应商审计工作，建立供应商审计档案； 4. 参与质量体系运行、内审等工作。
岗位任职资格（KCI）		
学历	层次	大专或以上学历
	专业	医药学、生物学类相关专业
工作经验	专业经验	1 年以上大中型企业质量管理工作经验
	管理经验	无
通用技能	1. 对英语文献具有翻译、阅读、书写能力 2. 熟悉欧盟认证相关法律法规	
专业技能	质量法规	熟练程度：精通
	微生物知识	熟练程度：熟悉
	检验相关知识	熟练程度：具备
能力素质	综合素质	较强的执行力、分析判断力以及较强的工作责任心
	专业素质	无
	身体素质	体检合格
保密要求	部分数据需要保密	

工作条件	工作场所：办公室、实验室、车间 环境状态：安静、整洁、卫生、舒适度一般
------	---

角色四：劳动者律师——针对劳动者遭遇，提炼出法律问题，形成争议焦点，并明确法律依据

本案上诉人宁典在不服从原审法院审判结果后向海南省海口市中级人民法院申请上诉要求先声药业有限公司、泰能公司连带补偿宁典经济损失人民币 12000 元。

对于原审判决上诉人宁典表示不服，并上诉称：

一审判决适用法律错误。

1、宁典和先声药业有限公司只签订了一个聘用要约，并未签订劳动合同，没有在试用期内，也未建立起事实劳动关系，缔约纠纷发生在订立劳动合同之前，不属于劳动争议纠纷，不适用《中华人民共和国劳动合同法》。所以更加无法引用《中华人民共和国劳动合同法》中的关于试用期条款“在试用期间证明不符合录用条件，用人单位可以解除合同。

2、《中华人民共和国劳动合同法》更侧重于对劳动合同订立后的权利义务关系的调整，而对劳动合同的订立，仅作了原则性规定。对于劳动合同签订前用人单位和劳动者的权利义务及其法律责任，并无规定。

3、在劳动合同订立之前，劳动者与用人单位之间仍处于平等协商过程，双方均具有自主的意思表示；在劳动合同订立之后，劳动者与用人单位之间才建立具有依附关系的劳动关系，才形成管理与被管理的关系。由此可见，双方在劳动合同缔约阶段中的地位与在民事合同缔约阶段中的地位完全相同。

二．事实认定错误。

原审判决对宁典应聘的“验证 QA”这个岗位认识错误，认定宁典有过错存在错误。

1、验证 QA 不从事任何药物检验工作，原判决不能在无任何证据证明的情况，

随意认定验证 QA 的职务内容。

2、验证 QA 不是一个具体针对某一个药品检测的工作，而是一个跨部门的系统性的协调性的工作。验证 QA 岗位所从事的工作内容在验证工作的范围内因其所从事阶段不同而有所不同。概括地讲：验证 QA 的工作内容主要是起草证明生产设备，厂房系统运行达标的方案，并沟通，协调，组织各部分执行验证方案，收集数据，形成报告的文件化的工作。而在宁典与被上诉签订要约中对验证 QA 可能涉及到的工作内容已经在工作职责中明确限定。

3、先声药业有限公司在 3 月 18 日的电子邮件中，简单地对公司产品作一个介绍。并不证明已经告知宁典验证 QA 岗位工作内容涉及接触青霉素类药物。原因有以下：1) 验证岗位工作的特殊性，并不能从公司介绍中有青霉素类产品推知验证 QA 岗位工作内容需要接触到青霉素。2) 如果青霉素这类药品的岗位需要特殊体质，直接关系到求职者的录用，先声药业有限公司应该采取明显的标志或其他方式提醒对方注意，但先声药业有限公司没有尽到任何此项义务。并且，在时隔一个半月后发出的录用的聘用要约，也未对此直接影响对方权利义务的“关键信息”做任何提示，解释说明。

4、在 3 月 18 日的邮件中，岗位要求是：1、对英文的文献具有翻译、阅读、书写能力；2、熟悉欧盟认证相关法律法规。宁典根据此资格要求，进行应聘，并无任何过错。

5、在聘用要约中，“工作职责”一项并未涉及到有任何与青霉素类相关工作的说明；在需要对青霉素过敏测试做特殊体检时，未告知任何体检项目和体检标准。聘用要约性质属于格式合同，对直接影响上诉权利义务的重要的格式条款，先声药业有限公司也没有做任何提醒注意，或解释说明义务，先声药业有限公司存在明显的过失。宁典在收到先声药业有限公司的聘用要约后，在广州市泰能人力资源咨询有限公司多次电话催促下，为了配合及早履行合同，积极履行义务，同日并向公司提出辞职，并获批准。宁典在此过程并无任何不当和过失。

角色五：公司法务（泰能公司法务）——针对上述问题，发表不同观点，阐述公司的立场和法律依据

首先，本案是劳动纠纷，不是缔约过失纠纷，宁典上诉称本案是缔约过失纠纷，不是劳动纠纷，但宁典首先向海南省劳动争议仲裁委员会提出劳动仲裁。劳动争议仲裁委员会只受理劳动纠纷案件，法律没有规定劳动争议仲裁委员会可以受理劳动争议之外的案件（如缔约过失纠纷）。宁典既然提起劳动仲裁，那么就认可了本案属于劳动纠纷。

第二，被答辩人宁典混淆了民事合同法律关系和劳动法律关系的概念，缔约过失是属于《合同法》的范畴，劳动合同不受《合同法》的调整，《劳动法》和《劳动合同法》等劳动法律法规并没有规定缔约过失，所以，本案不存在缔约过失，为劳动纠纷案件。我司作为猎头公司，只负责将人才推荐给用人单位，劳动者是入职后与其用人单位签订劳动合同，在本案中宁典是入职后与先声药业有限公司形成劳动合同关系，劳动合同适用的是劳动法律关系，不受《合同法》的调整。缔约过失是属于《合同法》的范畴，存在于平等的民事主体之间，而劳动合同的双方当事人是不平等的主体，《劳动法》和《劳动合同法》等劳动法律法规并没有规定缔约过失，所以，本案不存在缔约过失。

第三，本案的纠纷存在于宁典和先声药业公司之间，与我公司无关。而无论如何我司都不会与宁典缔约（包括签订任何合同或协议），不具备缔约的主体资格，那就更谈不上缔约过失。宁典能否正式入职先声药业公司，取决于宁典和先声药业公司两者之间的相互认可及宁典能否通过先声药业公司的体检等录用条件。前面已经阐述了签订劳动合同不是《合同法》上的缔约，现在退一步讲，即使签订劳动合同也算《合同法》上的缔约的话，我公司也不是缔约的主体，不具备缔约的主体资格，更谈不上缔约过失。

第四、我公司在推荐的过程中没有任何过错，将先声药业从事口服固体青霉素等药品生产的简介发给宁典，而宁典却未告知我公司及先声药业公司他有青霉素过敏的

事实，因此，宁典本身存在过错。另外，我公司从来没有要求宁典辞去原有的工作。2011年3月18日，我司员工 SkyLi 给宁典发的邮件中，有先声药业公司的简介，简介说明了先声药业公司生产口服固体青霉素的产品。宁典应聘先声药业公司的验证 QA 职位，该职位是从事产品检验的，这是稍有常识的人就知道的。但宁典未将自己有青霉素过敏这一重要情况告知我公司和先声药业公司，因此，宁典本身存在过错。我公司的 Sky Li 从来没有要求宁典尽快辞去原有工作到先声药业公司上班。在宁典因体检不合格无法入职先声药业公司的情况下，我公司立即给宁典推荐另外一个职位，先声药业公司设在三亚工厂的现场 QA，但宁典不愿去。

第五、辞去原有的工作是宁典自己的决定，宁典是受过高等教育的成年人，应对自己的行为承担责任。宁典和先声药业公司签订的聘用要约第四条用醒目的黑体字注明“入职体检：必须在公司指定医院体检合格后，正式办理入职。”所以，宁典是知道必须先体检合格后才能正式入职。一般的成年人都应对能否通过入职体检有一个合理判断，况且，宁典是受过高等教育的制药方面的专业人士，自己有青霉素过敏史，先声药业公司的主要产品是口服固体青霉素，应聘的职位又是产品检验的验证 QA 职位，另外，在聘用要约关于“工作职责”的描述中，也注明“负责公司洁净度监测”，即表明该职位是要下车间和实验室的。在这种情况下，宁典自己作出辞去原有工作的行为，只能由自己承担责任，不能把责任推给我公司和先声药业公司。

综上所述，原判认定事实和适用法律正确，宁典要求先声药业公司和我公司赔偿12000元无任何事实和法律依据，请法庭驳回其上诉请求。

附件一：《聘用要约》

《先声药业有限公司聘用要约》

宁典先生：

您好！欢迎加入先声药业有限公司。我们期待与您共建和谐、稳定的雇佣关系。请事先确认以下聘用条款：

一、基本情况

您将工作的部门为:检验部

职位:验证 QA

工作职责: 进入车间和实验室从事我司出品产品药物检验, 负责公司洁净度监测

工作地点: 海口市

报到时间:2011 年 5 月 20 日

二、劳动合同

您与公司签订的劳动合同期限为: 3 年(其中含试用期: 3 个月)您试用期的表现将决定您是否转正正式录用, 请关注自己的试用期并于期满前及时提交转正申请报告。

三、工作时间与休假

公司实行每周 5 天, 每天 8 个小时工作制, 并按照国家规定实行假期制度。正常情况下, 您的工作时间为:上午 8: 30--12: 00 下午 13: 30-17:50。

四、特别说明

鉴于我司工作要求, 我司将统一安排入职健康体检, 必须在公司指定医院体检合格后, 正式办理入职。

★体检项目(3 项); 普通检查、胸透、简易肝功:

★体检医院:XXX 中医院, 请携带身份证原件和一张 1 寸本人照片前往:

★体检费用:个人先行垫付, 试用期转正后凭发票报销

★若应聘者经体检发现患有影响正常工作的疾病, 公司有权暂不录用。

五、报到要求

请于 2011 年 5 月 20 日 17:00 时前完成以下准备并携带下列资料到公司 8 楼人力资源部报到, 接待负责人王明, 联系电话: 88888888.

- 1、学历、学位、职称证书复印件各 3 份并附带原件用于验证。
- 3、工资卡(**银行卡), 户名必须为本人且与身份证一致, 并提交一份附有该银行卡号正面和身份证正面的复印件, 并于一旁标注您的最高学历、毕业院校、专业、毕业证号、毕业时间、外来或本市人员。
- 4、一寸白底深色衣服彩色免冠照片 6 张(背后用圆珠笔注明姓名), 并提交电子档底片, 以姓名作为相片名称, JPG 格式, 像素 110*130, 发送到邮箱。
- 5、健康体检报告单
- 6、前任雇主出具的解除劳动关系证明(离职证明)原件。
- 7、如上家单位有缴交公积金, 请持上家单位开具的《厦门市住房公积金支取/转移申请表》至上家单位公积金的缴交银行将您本人的账户转移至本公司户头里。(转入户名: ***网络股份有限公司; 转入银行: ***建行; 转入账户: 538001020000000000)。
- 8、本聘用要约函打印一份并签名。

请务必带齐所有资料方可报到!

六、薪酬与福利

您的试用期月薪为税前人民币: ¥ 10000.00 元, 转正后的薪酬待遇取决于您的工作表现, 暂定为税前人民币: ¥55000.00 元/12*0.8。此薪资包括: 基础+岗位+保密+司龄+全勤。此外其它薪资收入包括绩效奖金+加班。公司依据员工个人绩效考核成绩和总体效益情况核发月绩效奖金和年终绩效奖金。

工资发放日为次月 5 日发放上一个月工资, 工资与奖金都将直接打入您的工资卡中(农行卡), 由个人承担所得税。

福利:

★社会保险(社、医保)缴交基数: ¥xxx 元: 公积金缴交基数: ¥xxx 元.

★商业保险：公司出资每年给每位员工投保一份意外伤害险。

★其它：带薪休假、过节费、防暑降温费、季度电影票、年度旅游、年度体检、户口挂靠等。

七、培训与发展

根据工作需要和个人的发展需求，公司将提供相关的培训机会。同时，公司给予每位员工提供包括内部岗位轮换、岗位调整和职位晋升等个人职业发展机会。

八、应聘者承诺事项：

1、入职所提供之一切资料、信息均为真实、可靠

2、入职前后不试图对本人患有的任何可能影响工作的身体缺陷或疾病进行任何隐瞒或欺骗，其中包括精神病/精神衰弱、癫痫等。

动关系的协议或约定。

4、不得对本公司以外的任何组织、个人议论或泄露任何本公司保密信息及商业机密。

5、如果出现上述情况，即便入职后也愿意承担但不限于被公司无条件辞退之后果。此要约函内容仅限邮件收件人阅读，请保密！

九、录用确认

如果您接受上述聘用条款和条件，请在收到该要约函后 3 日内直接回复邮件，并在邮件正文粘贴《要约回执》(附件 1)，并填写完整。如 3 日内未收到您的回复，或您未在双方约定的入职时间办理相关手续且未提前书面通知的情况下，本要约函视为无效。

如果您需要进一步了解信息，请咨询招聘负责人：联系电话：6666666。

再一次向您表示欢迎，期待您加入！

致敬！

先声药业有限公司

2011 年 5 月 8 日

角色六：法官——对双方的争议给出结论，以及如此判断的理由

一审法院认为：根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第一条第(一)项，劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷属于劳动争议。宁典于同年 4 月 21 日与先声药业公司通过电子邮件的方式签订了由先声药业公司提供的《先声药业公司聘用要约》，双方因《先声药业公司聘用要约》的订立与履行发生纠纷，主要体现在：根据《先声药业公司聘用要约》的约定，宁典应聘的岗位为检证 QA，检证 QA 是从事药物检验的职务，对药品有过敏的人员不能从事该项工作，宁典在应聘先声药业公司检证 QA 职务前在海南普利制药有限公司工作，应当有理由清楚检证 QA 工作的限制条件，宁典在本身存在对先声药业公司主要生产药品青霉素过敏的情况下，应聘该公司检证 QA 职务显然存在过错，由于宁典不符合聘用岗位条件，致使宁典在试用期间不被先声药业公司录用。依照《中华人民共和国合同法》第三十九条第一项的规定“在试用期间被证明不符合录用条件的”用人单位可以解除劳动合同，用人单位依据上述规定解除劳动合同的无需支付赔偿金，所以先声药业有限公司、泰能公司不必向宁典支付赔偿金。

本案的争议焦点主要集中于此，细分有三：

- (1) 上诉人即宁典认为一审判决适用法律错误，此案件并不属于劳动纠纷案件。
- (2) 判决对“验证 QA”这一岗位存在认知错误，验证 QA 不是一个具体针对某一个药品检测的工作，而是一个跨部门的系统性的协调性的工作。
- (3) 在招聘岗位的资格要求上，并未涉及到有任何与青霉素类相关工作的说明，公司也并未告知宁典验证 QA 岗位工作内容涉及接触青霉素类药物。

关于第一个争议焦点，要确认争议是否属于劳动争议，可以通过以下几点来判断：劳动争议是基于劳动关系而存在，即一方是用人单位，另一方必然是与之有劳动关系的劳动者。用人单位包括企业，事业组织，国家机关，社会团体等。当个体经济组织雇请帮工时，也可称之为用人单位。劳动者可以是个人，也可以是多个劳动者组织起来的集体，如工会等。法院认为，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条第二项因“订立，履行，变更，解除和终止劳动合同发生的争议”的规定，双方签订《要约》适合本条例，所以法院将此案判定为劳动争议纠纷案件。而上诉人认为他只和先声药业有限公司签订了一个聘用要约，而并未签订有效的劳动合同，即自身不属于试用期内，也未建立起实际上的劳动关系，缔约纠纷发生在订立劳动合同之前，因此认为本案件并不属于劳动争议纠纷。

劳动争议，是指劳动关系的当事人之间因执行劳动法律、法规和履行劳动合同而发生的纠纷，即劳动者与所在单位之间因劳动关系中的权利义务而发生的纠纷，劳动争议的内容是劳动权利和义务方面的，用人单位与职工之间发生的争议不一定是劳动争议，只有当涉及劳动关系双方当事人之间的权利和义务时，才是劳动争议。劳动权利、义务的内容很广泛，《劳动法》第三条所规定的劳动者应享有的八项权利和应履行的五项义务，包括如下事项：关于人员调动，辞退、辞职的事项，关于劳动报酬的事项，关于工作时间与休息休假的事项，关于女职工保护的事项，关于未成年工保护的事项，关于职业培训的事项，关于社会保险与劳动者福利的事项等。用人单位与劳动者之间发生的争议如果不是上述劳动权利、义务的内容，那就不是劳动争议。根据《先声药业公司聘用要约》的约定，宁典应聘的岗位为检证 QA，检证 QA 是从事药物检验的职务，对药品有过敏的人员不能从事该项工作，宁典在应聘先声药业公司检证 QA 职务前在海南普利制药有限公司工作，应当有理由清楚检证 QA 工作的限制条件，宁典在本身存在对先声药业公司主要生产药品青霉素过敏的情况下，应聘该公司检证 QA 职务显然存在过错，由于宁典不符合聘用岗位条件，致使宁典在试用期间不被先声药业公司录用，依照《中华人民共和国合同法》第三

十九条第一项的规定”在试用期间被证明不符合录用条件的”用人单位可以解除劳动合同，用人单位依据上述规定解除劳动合同的无需支付赔偿金，也即本案不存在先声药业有限公司、泰能公司向宁典支付赔偿金的法定情形，故，宁典要求先声药业有限公司、泰能公司连带补偿宁典经济损失人民币 12000 元的诉讼主张没有事实和法律依据，原审法院不予支持。综上，原审法院判决驳回宁典的诉讼请求。案件受理费 50 元，由宁典负担。

关于第二个焦点，QA(Quality Assurance)QA 中文全称：质量保证，QA 人员的主要任务就是监督药品从原料进厂到成品出厂的全过程的质量。QA 偏重于质量管理体系的建立和维护，客户和认证机构质量体系审核工作，质量培训工作。该工作涉及公司的全局，各个相关职能，覆盖面比较宽广。所以对于 QA 不是一个具体的针对某一个药品检测的工作这一说法，并不完全正确。

关于第三个焦点，公司虽未告知工作内容涉及接触青霉素类药物的信息，但在 2011 年 3 月 18 日人力资源公司给宁典发的邮件中，有先声药业公司的简介，简介说明了先声药业公司生产口服固体青霉素的产品。宁典应聘先声药业公司的验证 QA 职位，该职位是从事产品检验的，应聘者既然来应聘此岗位，那他对此应该十分了解。而宁典此前也一直都在制药企业工作，是制药方面的专业人士，所以他十分清楚有青霉素过敏的人，是不能从事这项工作的。但宁典未将自己有青霉素过敏这一重要情况告知人力资源公司和先声药业公司，所以宁典自身便具有一定的过失。

二审法官：

法院查明：（1）宁典曾向海南省劳动争议仲裁委员会提出劳动仲裁，从他个人心理上便默认了、肯定了此次案件为劳动纠纷争议事件，但他又上诉称此次案件不属于劳动纠纷，两次说法皆不相同，前后自相矛盾。

（2）宁典认为此次案件中用人单位存在缔约过失现象，应根据《合同法》对其进行赔偿。根据我国《合同法》的第四十二条、四十三条规定，缔约上的过失主要有以下几种表现形式：

- 1、假借订立合同，恶意进行磋商
- 2、故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况。
- 3、泄露或不正当使用在订立合同过程中知悉的商业秘密。
- 4、其他违背诚实信用原则的行为
- 5、这类行为主要是指违反合同义务的行为，通常有以下情形：
 - (1) 未尽通知、协助等义务，增加了相对方的缔约成本而造成损失。
 - (2) 未尽告知义务。
 - (3) 未尽照顾、保护义务，造成对方当事人人身、财产的损失。

但实际上，宁典已与先声药业共同签订了《要约》，人力资源公司在给宁典发送的邮件中已清楚告知他先声药业制造的主要为生产口服固体青霉素的产品，另外，在聘用要约关于“工作职责”的描述中，也已清楚注明“负责公司洁净度监测”，表明该职位是要下车间和实验室的。以上陈列的条例都十分清楚。并且，缔约过失属于《合同法》的范畴，而劳动合同不受《合同法》的调整，所以本次案列并不能被定义为缔约过失。

先声药业公司在与宁典签约《要约》时已明确提出，必须在公司指定医院体检合格后，正式办理入职。这是白纸黑字确定了的条例，双方也均认同了。而后宁典自身体检不合格，导致未能成功入职，更多是因宁典自身缘故，先声药业与泰能公司在此期间并无任何过错。他辞去自己原有的工作也是自己做出的决定，不能将责任全推卸给先声药业和人力资源公司。

最终判定：宁典与先声药业公司、泰能公司在订立、履行和终止劳动合同过程中发生争议，应当遵守中华人民共和国《劳动合同法》的规定。宁典因青霉素过敏原因未能入职先声药业公司，属于在试用期被证明不符合录用条件的情形，先声药业公司解除劳动合同不需支付宁典赔偿金。先声药业公司在订立合同前已明确告知宁典公司产品为口服固体青霉素，必须体检合格才能正式入职，不存在过错或违反诚实信用原则的行为，宁典要求先声药业公司、泰能公司承担缔约过失赔偿责任无

事实和法律依据，法院不予支持。

角色七： 类案分析（有关试用期内辞退员工的案例）：

薛彬琳与领翔船舶服务(上海)有限公司劳动合同纠纷案

案例背景介绍

劳动者：薛彬琳，领翔船舶服务(上海)有限公司会计，处于试用期。

用人单位：领翔船舶服务(上海)有限公司。法定代表人：CHUIMUNYEW, 董事长。

案件裁判日期：2017 年 2 月 17 日

地点：上海市浦东新区

争议类型：关于试用期内解除劳动合同是否支付赔偿金引发的争议

案号：上海市浦东新区人民法院民事判决书（2016）沪 0115 民初 54326 号

薛彬琳于 2015 年 11 月 1 日入职被告处担任会计，约定试用期 3 个月，试用期月工资为 6,400 元，转正后月工资为 8,000 元。2016 年 1 月 29 日领翔船舶服务(上海)有限公司以原告试用期不能胜任工作为由辞退。薛彬琳认为领翔船舶服务(上海)有限公司并未就此提供相关证据，故其属于违法解除劳动合同，应该支付违法解除劳动合同赔偿金。另外，被告还应支付原告 2016 年 1 月 1 日至 1 月 30 日期间工资差额 2,400 元。领翔船舶服务(上海)有限公司在提交答辩状期间，对管辖权提出异议认为，被告实际经营地及劳动合同履行地均为本市虹口区吴淞路 XXX 号 XXX 室，因此要求将本案移送至上海市虹口区人民法院进行审理，于 2016 年 9 月 19 日裁定予以驳回。领翔船舶服务(上海)有限公司不服该裁定提起上诉，上海市第一中级人民法院于 2016 年 11 月 25 日裁定驳回上诉，维持原裁定。后依法适用简易程序，于 2017 年 1 月 4 日公开开庭进行了审理。判定领翔船舶服务(上海)有限公司支付薛彬琳 2016 年 1 月 1 日至 2016 年 1 月 29 日期间工资差额 2,400 元。本案争议焦点：劳动争议案件的判决地点，应由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管

籍，还是由法人的住所地决定？薛彬琳在试用期内被解除劳动合同到底是因为其自身工作不力还是因为用人单位违法解约，是否应该支付赔偿金？

薛彬琳在试用期内被解除劳动合同到底是因为其自身工作不力还是因为用人单位违法解约，是否应该支付赔偿金？

薛彬琳与领翔船舶服务(上海)有限公司签订有期限自2015年11月1日起至2018年10月30日止的劳动合同，约定原告担任会计一职，试用期为2015年11月1日至2016年1月31日；该合同第9.4.1条还约定薛彬琳在试用期内被证明不符合录用条件的，用人单位可解除劳动合同。2016年1月29日薛彬琳收到被告出具的“辞退通知书”，内容为：“薛彬琳，我司于2015年11月1日与你建立劳动关系，聘用你在本公司财务部担任会计一职，目前尚处于试用期。现在劳动合同履行过程中，发现你不能胜任本职工作。根据公司的有关规定，经研究决定2016年1月29日予以辞退，解除与你的劳动关系……”。薛彬琳在用人单位处最后工作至2016年1月29日。

领翔船舶服务(上海)有限公司2015年10月27日出具给薛彬琳的“录用通知书”载明工作时间为每周一至周五9:00至18:00(含每天1小时午餐时间)。领翔船舶服务(上海)有限公司出示的《员工手册》说明“员工聘用制度”第一条第(三)款第2项规定，试用期内如员工工作能力或其他有关方面不能达到工作岗位要求，公司有权立即辞退员工而无须事先通知；“请假制度”第二条第(二)款规定，员工一个月内迟到、早退累计达3次口头警告，累计5次按一般违纪处理，超过5次以上者(不含5次)按严重违纪处理。薛彬琳于2015年11月2日填写并签名的“员工信息登记表”载明原告阅读了被告处《员工手册》。2016年1月11日，薛彬琳再次在“员工手册确认单”上签名，确认其本人已详细阅读公司的《员工手册》，并已全部了解并自愿遵守。

2016年3月1日，领翔船舶服务(上海)有限公司提供薛彬琳2015年12月及2016年1月考勤记录、视频光盘证明原告2015年12月迟到6次，未签退3次，2016年

1 月迟到 6 次，2016 年 1 月 7 日、14 日、15 日、22 日上班考勤后擅自外出买早饭。薛彬琳对领翔船舶服务(上海)有限公司提供的其 2015 年 12 月及 2016 年 1 月考勤记录、视频光盘真实性无异议。

判决结果：

法院认为，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。本案中，领翔船舶服务(上海)有限公司提供的薛彬琳 2015 年 12 月及 2016 年 1 月考勤记录、视频光盘显示原告 2015 年 12 月迟到 6 次，未签退 3 次，2016 年 1 月迟到 6 次，2016 年 1 月 7 日、14 日、15 日、22 日上班考勤后擅自外出买早饭，薛彬琳虽于本案审理中对领翔船舶服务(上海)有限公司提供的此 2015 年 12 月及 2016 年 1 月考勤记录作用不认可，但鉴于薛彬琳在仲裁庭审中对该考勤记录真实性予以认可，故法院对领翔船舶服务(上海)有限公司提供的原告 2015 年 12 月及 2016 年 1 月考勤记录、视频光盘的真实性及证明内容予以认可。由于薛彬琳在试用期存在上述迟到、早退、上班后擅自外出的不符合被告处考勤制度的行为，被告以在原告试用期间被证明不符合录用条件。因此，薛彬琳要求领翔船舶服务(上海)有限公司支付违法解除劳动合同赔偿金 6,400 元无依据，法院不支持。领翔船舶服务(上海)有限公司同意薛彬琳诉请 2，对此法院予以确认，故领翔船舶服务(上海)有限公司应支付薛彬琳 2016 年 1 月 1 日至 2016 年 1 月 29 日期间工资差额 2,400 元。

支撑材料三： 课前小组讨论照片——19 级学生

第 10 组讨论照片



第 19 组讨论照片



第 25 组讨论照片



第 3 组讨论照片



支撑材料四：人力资源法务技能实验课实施效果调查报告

调研背景

2019 年 10 月 31 日，人力资源管理被国家发改委正式列入《产业结构调整指导目录（2019 年本）》鼓励类第 46 项。这是人力资源服务行业发展的大利好，可以预见的是未来的人力资本行业将非常具有潜力和活力。

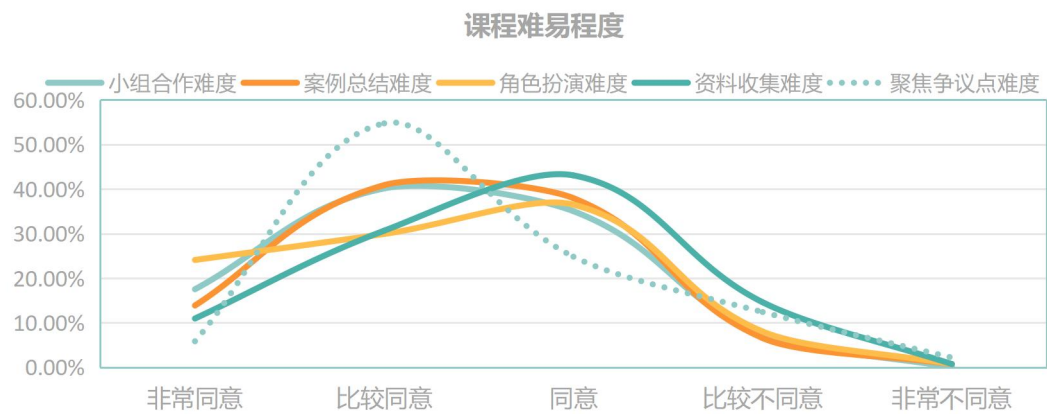
企业对于人力资源专业人才的需求数量上有需求上升的趋势，除了对基层员工的补充，也逐渐开始重视培养人力资源管理的高层管理者。企业对人力资源管理人才的需求期望主要集中在能熟练进行人力资源管理日常业务操作和在上级指导下工作并完成人力资源管理相关任务，现代企事业单位对人力资源管理相关人员在操作技能上的期望值更高一些。

这也指明了高等院校在制定人力资源管理专业以及相关方向专业的人才培养方案以及实践教学计划时必须紧贴企业对于人力资源人员的需求。然而事实上，作为我国高校学科体系中的新兴学科，人力资源管理专业的开设迎合目前企业各类组织对于人力资源管理专业人才的大量需求，但是大量人力资源管理专业的学生在毕业后难以胜任企业的工作岗位，导致企业在寻找人力资源管理专业人才时，并不愿意招收应届毕业生。

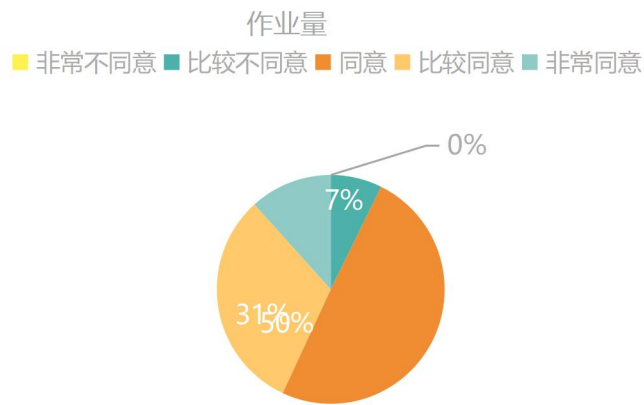
面对企业对人力资源专业人才需求的不断扩大和高校应届人力资源专业毕业生难以胜任工作岗位的矛盾，中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院教师组着眼于企业需求和职业需求，以强化学生实践操作技能、培养学生复合型思维为目标，在人力资源管理专业和劳动关系专业学生的大二学期开设《人力资源法务实验课》，以期能够在消解企业需求扩大和人管应届毕业生能力不足这一矛盾的过程中尽自己的一份绵薄之力。

数据分析

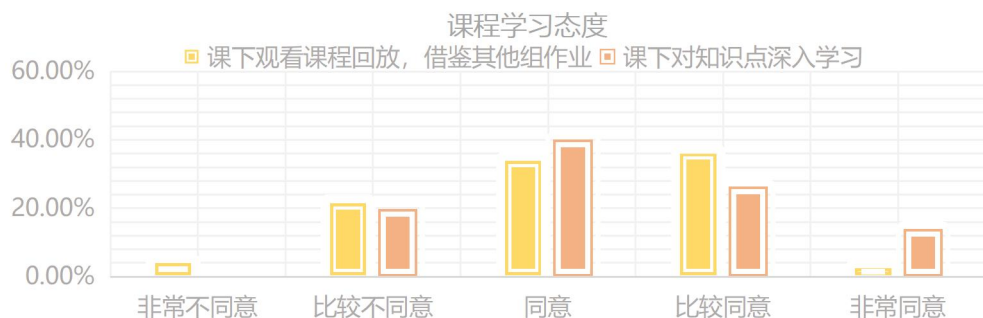
课程难以程度上，大多数同学认为人力资源法务课的课程难度不高，可以接受。在衡量课程难易程度的五个维度上，对课程难度表示认可的比例均在 90%上下小幅度波动。



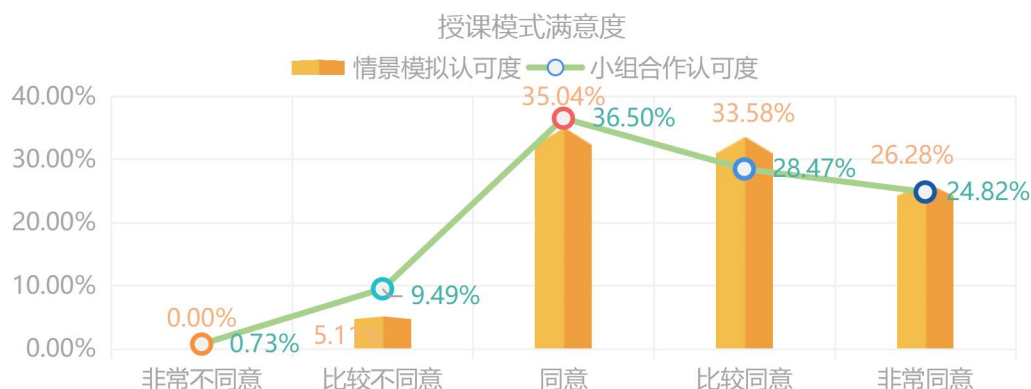
关于作业量，绝大多数同学认为法务实践课的作业量是合理的，可接受的。对作业量进行的调查结果显示，仅有 7%的样本认为作业量较大，没有人认为作业量巨大，可见绝大多数样本都可以接受此门课程的作业量。法务实践课作业主要为每周每组整理出特定案例五个角色的法庭发言内容，并制作 PPT、补充案例材料，如部门规章、双方签订的劳动合同等，在课上每组进行分享展示。



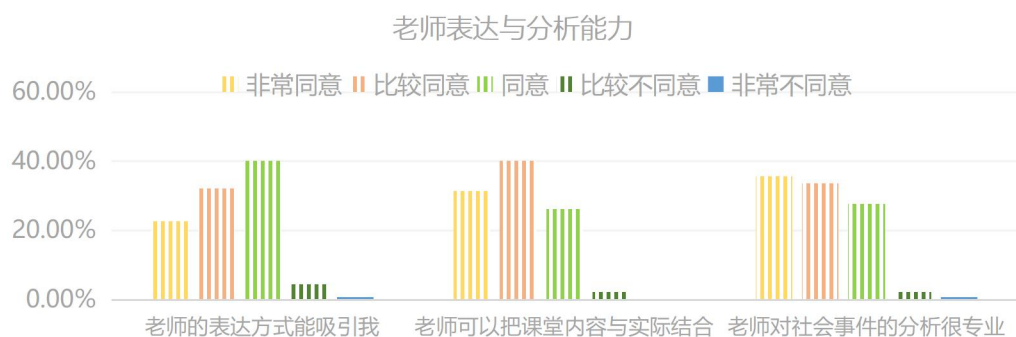
同学们对人力资源法务课程的学习态度总体良好，八成左右的同学在课后会有一定程度的复习。在课后对知识点的巩固方面，19.17%的同学很少进行；在课后回放课程视频与借鉴其他组作业的方面，21.9%的同学很少进行，4.38%的同学几乎不进行。



对人力资源法务课采用的情景模拟、小组合作的授课模式态度方面，绝大多数同学都表示认可。情景模拟和小组合作的授课模式收到了同学们的一致好评。



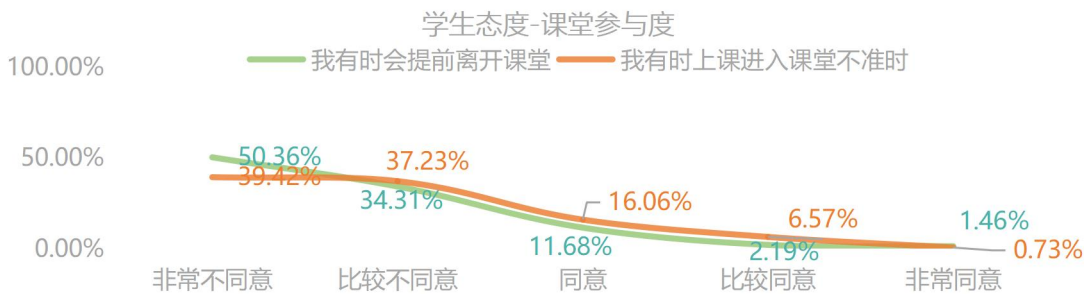
同学们对老师的答疑能力以及帮助理解案例的能力都十分满意，分别有 97.81%、97.08%的同学对老师予以了肯定。老师的表达能力与拓展能力方面，同学们对老师做出了很高的评价，无论是表达能力还是将理论与实际结合的拓展能力都获得了超九成同学的好评。



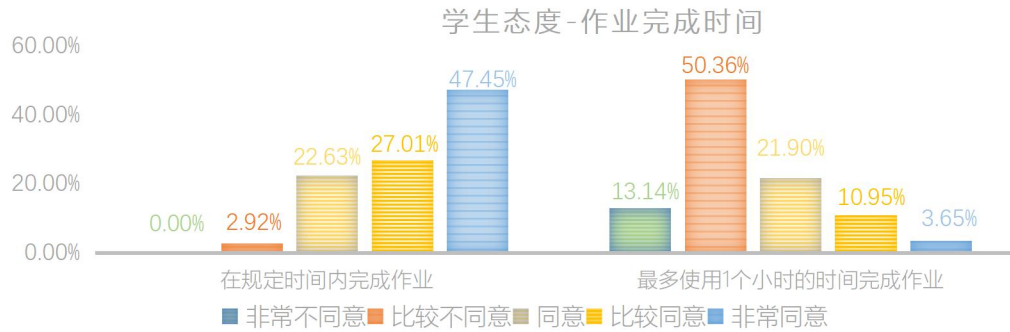
绝大多数的同学对完成人力资源技能法务实践课的作业的积极性都较高，在主动提醒同组同学完成作业、搜集案例相关信息、认领小组任务中都超过 80%的同学都处于主动状态。在参加问卷的同学中只存在 1.46%的同学会对于主动领取小组任务处于抵触心理，同时也存在 10%左右的同学在完成小组作业时表现为积极性不高。在人力资源法务实验课中，80%的同学个人积极性都非常高。但在课堂问题的回答、案例了解和及课堂笔记的完成中，有同学指出参与课堂问题的回答、在了解案例时只会选择了解自己的部分和很少做课堂笔记。



在该调查中，超过 75%的同学在课堂纪律方面都较为遵守，早退迟到的现象为少数。



在该调查中，高达 97.08%的同学能在规定时间内完成作业，说明同学们在完成作业过程中的态度较为端正。在完成作业所需要的时间中存在 40%左右的同学每周需一个小时可完成作业。

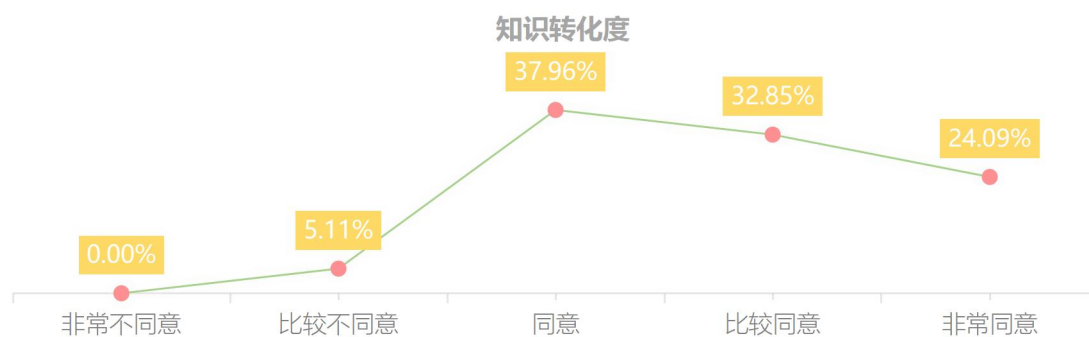


对于作业完成质量的调查中，超过 95%的同学作业完成质量较高，补充材料与案例的契合度较高，汇总材料也较为详尽，逻辑清晰，同时在 PPT 的展示中内容完整简洁，这侧面也反映在面对作业的完成，学生们的态度较好，积极性也较高。

人力资源技能法务实验课能够增加学生对于未来从事 HR 的职业信心。调查结果显示，参与者这门课程的学生中仅有 13%的同学认为自身的职业信心没有得到加强，由此可见人力资源技能法务实验课在教授过程中，不仅仅提高了学生的知识水平，同时也增加了学生对 HR 实际工作的了解，减少了他们的迷茫，增强了他们的职业信心。

人力资源技能法务实验课增强了学生对于劳动争议问题的判别能力。调查结果显示，95%的学生认为经过这门课程的学习，自身能够更好地判断和解决部分劳动争议问题，同时判别能力的提升主要来源于课程提供的判例。由此可见，人力资源技能法务实验课的判例分析对于提高学生的实战能力、判别能力具有积极的作用。

人力资源技能法务实验课中，学生能够将所学大部分知识化为专业能力。调查结果显示，94.89%的学生认为自身能够将课程所教授的知识转化为自身的专业能力，也就是说人力资源技能法务实验课不仅仅是增加了学生专业知识的储备，还提高了学生的专业实战能力。



人力资源技能法务实验课能够提高学生的胜任感。由图可知，有 88.33% 的学生认为通过学习这门课程，其未来从事该职位的信心有所增加。但仍然有 11.67% 的学生对未来职业发展充满迷茫。

绝大部分学生认为人力资源技能法务实验课能够提高自身专业知识的储备。由此可见，人力资源技能法务实验课能够使学生更好地接收专业知识，课程的设置也是符合同学们的专业需求的。

支撑材料五：人力资源法务技能实践课程效果调查问卷

亲爱的同学们：

您好！本问卷是对劳人院人力资源法务技能实践课教学效果进行的一次调查。本次问卷实行匿名填写，且所有问题没有对错之分。请您根据自身的真实感受进行填写。

您的认真和真实填写会对调查结果和课程改进带来很有价值的影响。感谢您在百忙之中抽出时间填写问卷！祝您暑假愉快！

HR 法务实验课调研小组

一、基本信息

1. 您的性别：男生 女生
2. 您的专业：人力资源管理 劳动关系
3. 您是否是转专业学生：是 否
4. 您本学期的成绩在班级为：前 1/3 中 1/3 后 1/3

二、填写指导

请您认真阅读问题，根据自己上课的真实感受在 1-5 不同情感程度中选择（1=非常不符，2=不太符合，3=一般，4=比较符合，5=非常符合）。

满意度调查

序号	问题	非常不符	不太符合	一般	比较符合	非常符合
1	我总能轻松的完成每周的案例总结（课程难易程度）	1	2	3	4	5
2	我认为每周的作业量是合理的（课程的作业量负担）	1	2	3	4	5
3	我总能很容易地通过小组合作进行学习（课程难易程度）	1	2	3	4	5
4	我不喜欢参与课堂的提问和回答（对于课堂形式的态度）	1	2	3	4	5
5	我很愉快通过情景模拟（角色扮演）的方式进行课堂演示（课程难易程度）	1	2	3	4	5
6	对我来说，找到案件的纠纷点比较困难（课堂难易程度）	1	2	3	4	5
7	我总能找到有利于所扮演角色的相关资料（课程的难易程度）	1	2	3	4	5
8	我很少在课下观看课堂回放和其他组同学的作业（对于课后学习的态度）	1	2	3	4	5
9	我在课下会对老师课上所拓展的相关知识进行深入学习（对于课后学习的态度）	1	2	3	4	5
10	我认为这门课对于本专业学生来说是十分重要的（对于课程的看法）	1	2	3	4	5
11	我认为该课程中采用小组合作的模式可以提高教学效果（对于课程形式的态度）	1	2	3	4	5

12	相较于传统教学方式,我更喜欢这种具备实践性的情景模拟教学(角色扮演) (对于课程形式的态度)	1	2	3	4	5
13	我认为线上课程不能发挥该课程的教学效果 (课程形式——线上学习的看法)	1	2	3	4	5
14	我认为该课程安排 32 课时是合理的 (课时安排合理性)	1	2	3	4	5
15	连续上四个课时的课让我觉得喘不过气来。(课时安排合理性)	1	2	3	4	5
16	答疑时间太久导致准备的内容无法充分展示。					
17	老师总能很好的回答同学们在课上提出的问题 (授课教师的能力——答疑)	1	2	3	4	5
18	老师的批注总能帮助我理解案例判决书中的内容 (授课教师的能力——答疑)	1	2	3	4	5
19	老师总能很清晰且系统地讲解案例相关知识点,他的表达方式很吸引我 (授课教师的能力——表达)	1	2	3	4	5
20	老师可以将课程内容与社会上存在的问题相结合 (授课教师的能力——拓展社会问题)	1	2	3	4	5
21	我认为老师对于社会热点时事的评价和分析很专业和全面 (授课教师的能力——拓展社会问题)	1	2	3	4	5

学习态度调查

序号	问题	非常不符	不太符合	一般	比较符合	非常符合
1	我总是会提醒同组成员按时完成作业 (积极性)	1	2	3	4	5
2	在每周的案例分析和总结中,我总是只了解自己角色的部分					
3	我总是搜寻案例相关信息,并与小组成员分享 (积极性)	1	2	3	4	5
4	我总是提出和回答问题,并和老师探讨 (积极性)	1	2	3	4	5
5	我总是补充、制作案例所需证据(文件、图片、视频、录音等) (积极性)	1	2	3	4	5
6	我很少认真做课堂笔记、整理知识点 (积极性)	1	2	3	4	5
7	小组有多余任务无人认领时我会主动认领 (积极性)	1	2	3	4	5
8	我会对作业反复修改,直到满意为止 (积极性)	1	2	3	4	5
9	我总会认真完成小组分配给我的任务 (参与度)	1	2	3	4	5
10	我总是游离在小组讨论之外 (参与度)	1	2	3	4	5
11	我有时上课进入课堂不准时 (参与度)	1	2	3	4	5
12	我有时会提前离开课堂 (参与度)	1	2	3	4	5
13	我上课会选择性的倾听每个组的展示 (参与度)	1	2	3	4	5
14	我制作的补充材料与案例契合,能更好的展示案情 (作业完成质量)	1	2	3	4	5
15	我总是在规定时间内完成作业 (作业完成质量——完成作业时间)	1	2	3	4	5
16	我每周会使用<1 小时的时间来探讨、完成作业 (作业完成质量——完成作业时间)	1	2	3	4	5
17	我们小组的 PPT 精美简洁,内容完整充实 (作业完成质量)	1	2	3	4	5
18	我们小组的汇总材料内容详尽、结构合理、逻辑清晰 (作业完成质量)	1	2	3	4	5

知识掌握度调查

序号	问题	非常不符	不太符合	一般	比较符合	非常符合
1	通过这门课的学习,我觉得我养成了在劳动纠纷发生后及时收集相关证据的意识 (劳动关系管理基本能力)	1	2	3	4	5
2	通过这门课的学习,我学会了运用相关法条处理劳动纠纷 (劳动关系管理基本能力)	1	2	3	4	5
3	在这门课程的学习中,我获得了分析和判断劳动纠纷焦点的能力 (劳动关系管理基本能力)	1	2	3	4	5
4	通过对这门课程的学习,我能敏锐的察觉可能发生劳动纠纷的地方 (劳动关系管理基本能力)	1	2	3	4	5
5	上完这门课,我养成了用法律手段来解决劳动关系问题的意识 (劳动关系管理的基本思维)	1	2	3	4	5
6	我掌握了劳动关系管理的基本流程 (劳动关系管理的基本思维)	1	2	3	4	5
7	通过这门课的学习,我对于很多劳动法条的熟悉程度有所提高 (劳动法制度知识点掌握程度)	1	2	3	4	5
8	我能更加熟练的运用劳动法条,并与案例相结合 (劳动法条知识点掌握程度)	1	2	3	4	5
9	通过这门课的学习我可以判断和解决相似案件中出现的为题 (判例覆盖范围对经验转化)	1	2	3	4	5
10	学了这门课,我对于社保方面的知识仍然不熟悉 (社保知识点掌握程度)	1	2	3	4	5
11	我很难把所学的社保知识与现实生活中发布的政策进行联合分析 (社保知识点掌握程度)	1	2	3	4	5
12	学完这门课,我能从专业的劳动关系管理方式和技术进行思考 (劳动关系管理的基本思维)	1	2	3	4	5
13	我可以为劳动关系管理选择合适和思维角度和解决途径 (劳动关系管理的基本思维)	1	2	3	4	5
14	通过这门课的学习我提高了相关专业知识的储备 (知识掌握程度)	1	2	3	4	5
15	学完这门课我对以后从事 HR 更加有信心 (职业信心)	1	2	3	4	5
16	学完这门课我觉得我能更加胜任 HR 的职位 (胜任感)	1	2	3	4	5
17	上完这门课后,由于缺乏应用场景,学到的知识逐渐被遗忘。					
18	通过学习这门课我可以把我所学的知识转化为我的专业能力 (知识转化)	1	2	3	4	5

支撑材料六：课程实施效果调查访谈提纲

（一）访谈目的

了解本学期所开设课程《人力资源法务实验课》的教学效果及对学生的影响

（二）访谈方式

线上访谈

（三）访谈对象

从 2018 级劳动关系与人力资源学院学生中进行抽样。按照三个班级学习成绩划分为三个等级。然后从学习成绩上中下三个层级中随机抽取等量样本进行访谈。

1、劳动关系班

（1）班级总人数：42 人

（2）样本人数：14 人

2、人力资源管理 1 班

（1）班级总人数：44 人

（2）样本人数：14 人

3、人力资源管理 2 班

（1）班级总人数：55 人

（2）样本人数：18 人

（四）访谈规范

- 1、循循善诱，有步骤、有层次的进行访谈。
- 2、态度和善，注意受访者的语气变化。
- 3、访谈进行时对主题的把握（尽量不要离题）、时间的控制。
- 4、访谈时遇到不清楚的地方要及时提问，绝对避免主观编造和添加。
- 5、对于是否可录音和照相要事先询问被采访者。
- 6、访谈时要与被采访者形成互动。
- 7、访谈时注意自己的表情和语速、说话的清晰和明了。

（五）提问提纲

1、访谈开场语：

你好，我现在在做一个关于《人力资源法务技能实验课》教学效果的专题调查，访谈大约会耽误你 20 分钟的宝贵时间。本次访谈主要通过问答形式进行，访谈内容将严格保密！为保证访谈的有效性，请真实地回答每个问题，如果没有疑问的话，我们就开始吧！

2、访谈对话

第一部分：对话部分

（1）课堂学习

- 您对人力资源法务实验课的课程时长安排有什么看法？
- 您认为人力资源法务实验课上课过程中，老师对问题的解答对你的学习有帮助吗？

（有哪些帮助呢？/您为什么认为没有帮助呢？能举个例子吗？）

- 您认为人力资源法务课的课堂形式对您的学习有哪些帮助呢？
- 当周除了您所在的小组准备的案例，您会认真听取其他案例展示小组的展示吗？让您印象最深刻的是什么呢？
- 您认为老师对每次的案例的讲授，准备是否充分呢？具体可以体现在哪些方面呢？
- 在知道我们将要开展人力资源法务实践课之后，你对我们的课程有什么期待吗？
- 在你开始做第一个案例的时候你觉得这个课程难易程度怎么样？跟你想象中的一致吗？给我们说一说有哪些一致/不一致的地方吧。
- 如果满分是 10 分，你能评价一下这个学期你所做的所有案例的难易程度吗？为什么呢？
- 在你分析案例的过程中你觉得那部分的知识点比较难呢？
- 你对法务实践课这个课程感兴趣吗？什么让你感兴趣/不感兴趣？
- 你能举个例子说明人力资源法务实验课的授课教师在学生答疑方面是否尽到责任了吗？
- 你能举个例子说明人力资源法务实验课的授课教师在教学表达方面是否尽到责任了吗？
- 你能举个例子说明人力资源法务实验课的授课教师在拓展社会问题方面是否尽到责任了吗？
- 在学习人力资源法务实验课的过程中，有哪些方面让你感到愉悦/不愉悦呢？
- 你参与过人力资源法务实验课的课堂回答吗？您参与/不参与的原因是什么呢？

- 你参与过人力资源法务实验课的课堂提问吗？您参与/不参与的原因是什么呢？

（2）课后学习

- 您在课后会对课程内容进行哪些复习补充呢？
- 您所在的小组，对于作业讨论积极吗？具体表现在哪些方面呢？
- 您会参与课上的提问吗？为什么参与/不参与呢？
- 在小组完成作业的过程中，您会主动承担额外的补充材料吗？您参与过哪些额外的补充材料呢？/您选择不参与的原因是什么呢？
- 您课下完成人力资源法务实验课的作业是时间大概是多长呢？您对这个完成作业的时长有什么看法呢？
- 在您的印象中，人力资源法务实验课的学生小组的合作对课程的学习有什么作用呢？
- 在你们小组进行小组展示的过程中，你能具体评价一下你们小组成员展示的效果吗？如果满分是 10 分，你对小组成员的展示效果打几分？
- 你对组长进行小组分工有什么看法呢？为什么？
- 你认为在人力资源法务实验课的学习中学生小组的分工明确吗？为什么呢？
- 请用一个具体的例子来聊一下你们小组是以怎样的方式来进行案例讨论的吧。
- 在讨论中你是沉默不言关注着大家的发言呢还是只阐述自己的观点或者积极的参加案例讨论？为什么会沉默不言关注大家的发言/只阐述自己的观点？在您积极参与案例讨论的时候，其他小组成员是什么状态呢？
- 在课堂提问环节你们小组是怎么安排的呢？
- 在你们小组展示后其他小组的提问环节，你们可以较好的回答他们的问题吗？能回答上多少问题呢？
- 你们的补充材料主要是哪些方面的呢？
- 你通常会什么时候在小组群里你自己所扮演的那个人的总结内容呢？
- 你对人力资源法务实验课的课后作业完成的难度有何看法呢？

（3）意见反馈与改进

- 您认为人力资源法务实验课中所学的知识，对您今后的工作有帮助吗？

（有帮助：有哪些帮助？/无帮助：为什么呢？）

- 您认为人力资源法务实验课中所学的知识，对您今后的学业或者就业有帮助吗？

（有帮助：有哪些帮助？/无帮助：为什么呢？）

- 你认为人力资源法务实验课的完成能对你个人知识的发展上带来什么帮助？
- 您现在在实习吗？在实习过程中，是否有运用到人力资源法务实验课课程中所学习到的知识呢？

（是：具体运用到哪些知识呢？/无：您认为哪些知识在将来可能会用到呢？）

- 您认为人力资源法务实验课还有哪些方面需要改进呢？
- 如果满分是 10 分，您认为在学习人力资源法务实验课的过程中，您对案例中知

识点的掌握度可以打几分呢？

- 你觉得学生为主，老师为辅这样的教学模式怎么样？好/不好在哪些方面？
- 你认为人力资源法务实验课教学过程中还有什么问题？

（提出问题：您觉得这个问题怎么解决比较好呢？/没有问题：问题其他问题 or 访谈结束）

第二部分：访谈结束语

再次感谢你的配合，祝你学习进步，生活愉快！

（六）采访步骤

- 1、选取对象；
- 2、开始访谈并记录；
- 3、访谈的反思与评估。

（七）可能碰到的问题

- 1、被访者拒绝回答问题；
- 2、被访者敷衍回答问题；
- 3、访谈过程中被访者不耐烦；
- 4、访谈过程中访谈被第三者打断；
- 5、访谈过程中受网络波动影响导致访谈中断；
- 6、访者或被访者地点受干扰性大。

（八）设想解决的方法

- 1、选取适当的访谈对象，考察选取容易接近的目标，明确告知其我们的目的。
- 2、选取适当的访谈时机和询问方式，把控访谈氛围。
- 3、如果访谈对象敷衍回答，应尽早结束访谈，并将此次访谈作废。
- 4、提前测试好网络设备，如遇网络波动则立即终止访谈。

（九）采访所需设备及物品

- 1、电子设备（智能手机、电脑）；
- 2、录音笔；
- 3、笔记本、中性笔及个人相关证件；

4、访谈提纲。

支撑材料七：课堂评分表

示例：第八周案例课堂展示评分表

评分老师：

评分项目	评分			
	案例一	案例二	案例三	案例四
课件制作 (10 分)				
展示效果 (20 分)				
团队合作 (10 分)				

作业评分表——第八周

评分项目	评分			
	第 7 组	第 14 组	第 21 组	第 28 组
内容 (25 分)				
法条 (10 分)				
实用性 (15 分)				
综合效果 (10 分)				

补充：第 8 周第 7 组展示案例一、第 14 组展示案例二、第 21 组展示案例三、第 28 组展示案例四

法务课作业评分细则

老师根据学生作业，从内容，法条，实用性和综合效果四方面对作业进行评价。

评分项目	评分要点
内容 (25 分)	文档的格式符合标准，简单干净，一目了然
	每个部分的内容简洁精炼，逻辑严谨，体现自己的思考为最佳
	法官判决、劳动关系双方的诉讼有相应的法条支撑并列举
	内容、法条分析体现原创，无抄袭
	内容具有条理性，能逐条展开，层次分明
法条 (10 分)	法条内容详实，格式标准要求列举到某法的某条某款，例：《劳动法》第十七条第一款
	可就案情附上必要的对法律的解释作为补充资料
实用性 (15 分)	案情材料丰富，例如，佐证图片等资料可自行制作
	法官的判决可依照案件的经济形势进行评判，可酌情偏向劳动者或是资方
	各个角色的案情分析具有实用性
综合效果 (10 分)	文章整体符合规范
	内容详实，思路清晰，逻辑严谨

法务课展示评分细则

老师根据学生课堂展示，从课件制作、展示效果和团队合作三方面进行评价。

评分项目	评分要点
课件制作 (10 分)	制作美观，设计简约大方
	内容逻辑严谨，简洁精炼，分配合理
展示效果 (20 分)	表达准确流畅。口齿清晰，态度端正为最佳
	展示时思路清晰，逻辑严谨
	衣着得体，妆容精致
	面对突发事件，能够及时解决。例如，某成员掉线等。
团队合作 (10 分)	全员参与，相互配合
	同学/老师补充和提问的过程中，成员需要能够准确地回答相关知识

补充：课堂互动环节的加分，会进行记录，最后就回答表现较好的进行加分鼓励。

四、《劳动关系全实务场景技能实训》讲座课程建设

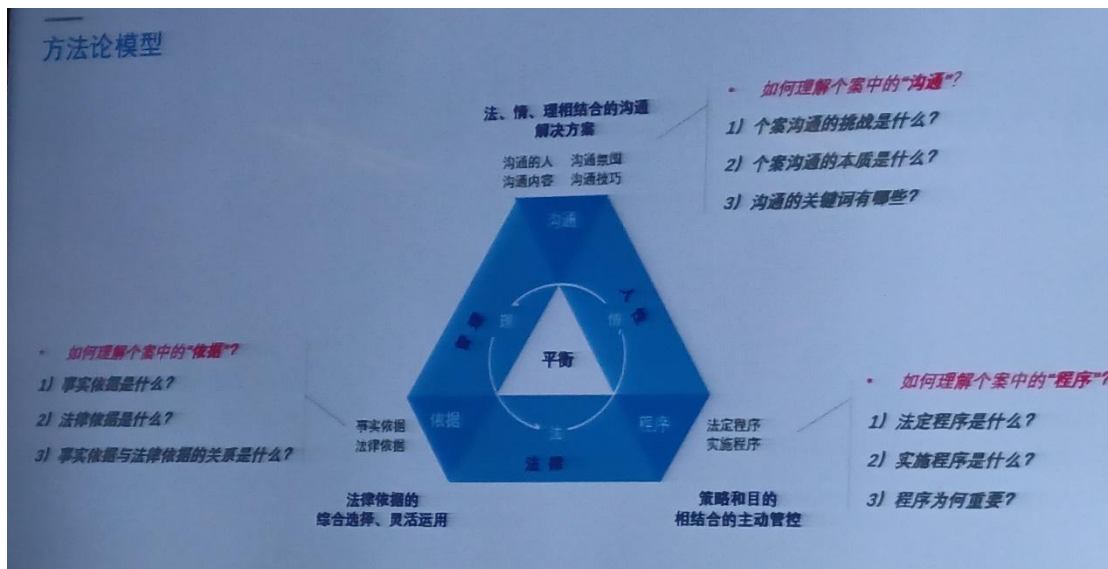
讲座一：员工关系真实场景技能提升

- 技术、个人应用技术、企业应用技术、国家政策
- 技术变革大大增加，个人应用技术变革最快。微信、支付宝……速度非常快，远程办公需求疫情推动下快了。

【挑战】

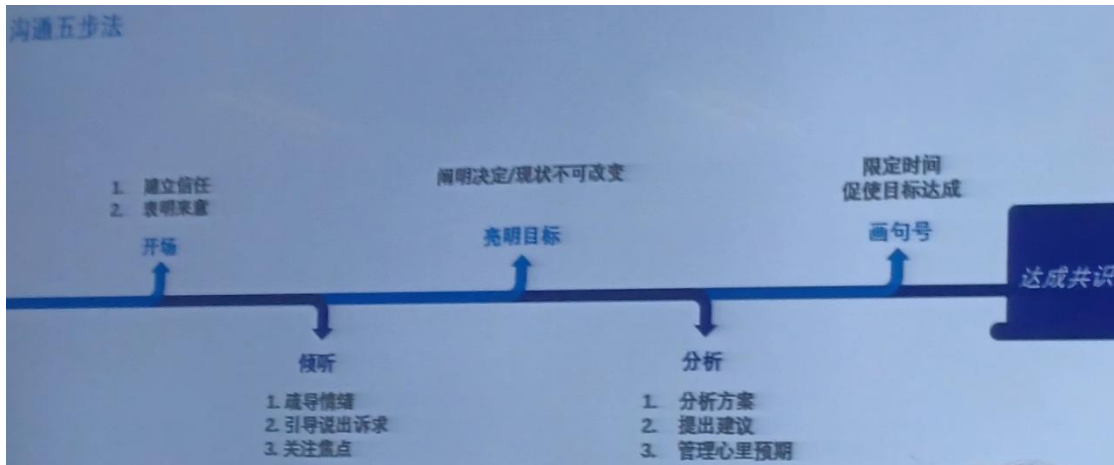
- 1、“井喷”式仲裁量
 - 2、“大审判”自媒体时代，员工真的“弱势”吗？短视频发网上，00后整顿职场。
 - 3、抑郁状态或躁郁症等精神类亚健康员工个案显著增多、处理难度较大。面对的是非理性人，一些传统管理思路可能不适用了。
 - 4、后疫情时代、就业难、复工难、“裁员”频发，社会整体焦灼、雇佣冲突增多。人才挤出。面对劳动争议越来越多，大家关注如何维权。
 - 5、HR专业能力储备不足，提升速度有限、缺乏业务话语权、个案把控能力强。外行来做HR，对法律、管理、人性不了解。
- 六模块。

【方法论模型】



所有问题都能解决，看如何运用：理：道理、管理。情：感情、人性。法：法律。法是基础，理是可能，情是平衡。事实依据、法律依据的梳理。

- 首先尊重客观存在，再给予理性分析。有依据就有程序。沟通达人有风险。
- 依据+程序 20%【基础】 沟通 80%【沟通人、氛围、技巧、内容】



【不胜任工作：沟通简单直接】

协商不一致。对于不胜任工作的，即使主营业务，在职培训也很差。成本问题。

不支付经济补偿：省钱（博弈角度看问题）、避免摆烂漏洞、违法（评估成本）成本=概率*预期损失

回答问题方式：“总一分”句式 回答问题。观点——两三个点支撑。

重要结论：PIP 或调岗的选择 调岗调薪：复合拳

讲座二：中国职场合规主题讲座一消除工作场所的歧视、骚扰与不当行为

1 相关劳动政策动向 2 职场合规的问题点、适用法律与公司措施 3 敌意工作环境（骚扰、歧视、霸凌）场景和相关案例 4 消除敌意工作环境，建立和谐劳动关系

劳动政策的动向

工作条件

→2021 年 7 月，《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部等 8 部门）

保护新就业形态劳动者的权利，如送货员、网约车司机和网售快递员

工作时间

2021 年 8 月，第二批劳动人事争议典型案例公示（人社部、最高人民法院）

→通过“996”和“007 非法长时间工作等 10 个案例，向公众进行说明

社会保险·个人所得税

2020 年底起，社会保险费将由税务局收取。社会保险费代缴将是非法行为

2021 年底起，奖金和外籍员工的个人所得税优惠政策停止

→社会保险将直接由公司人力资源部门支付，HR 部门工作量将会增加

由于个税增加，2022 年 1 月开始所有员工的奖金到手金额将减少，外国员工（包括港台）的到手工资也将减少

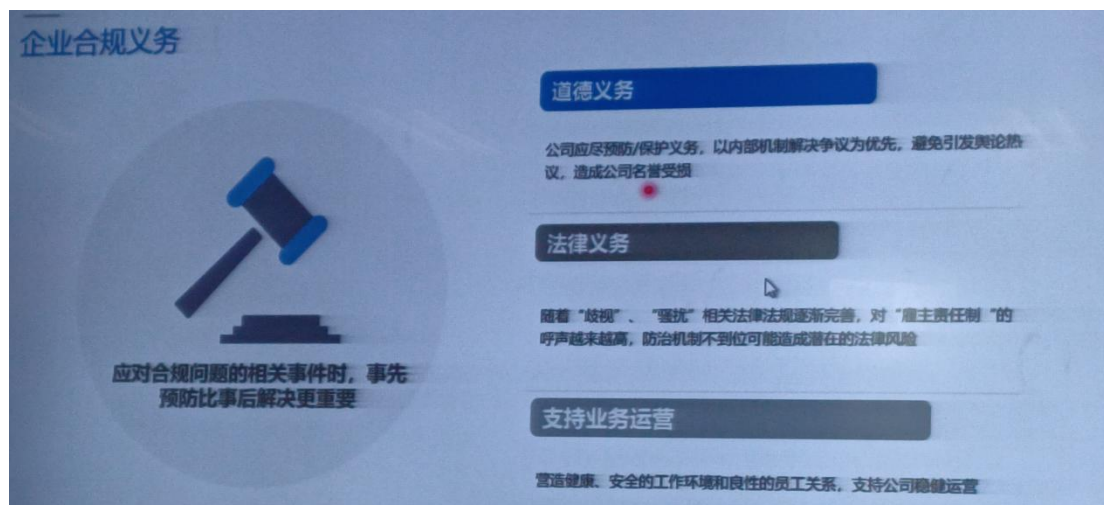
个人信息

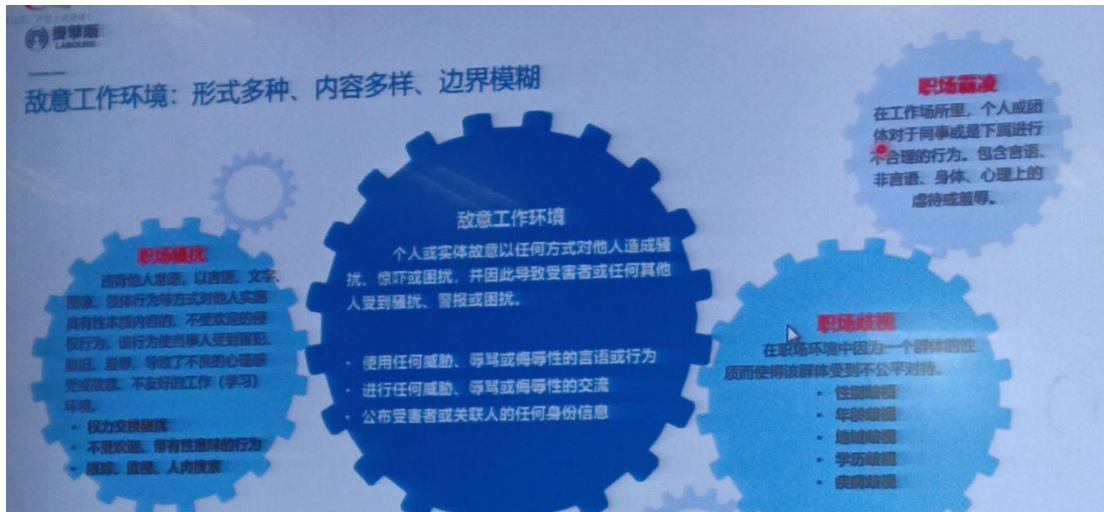
2021 年 11 月，《个人信息保护法》开始实施（全国人民代表大会常务委员会）

→《民法典》中规定的姓名、身份证、地址、电话、健康状况、银行账户等信息外，收集生物识别信息，如指纹、面部图像等也需要征得个人同意

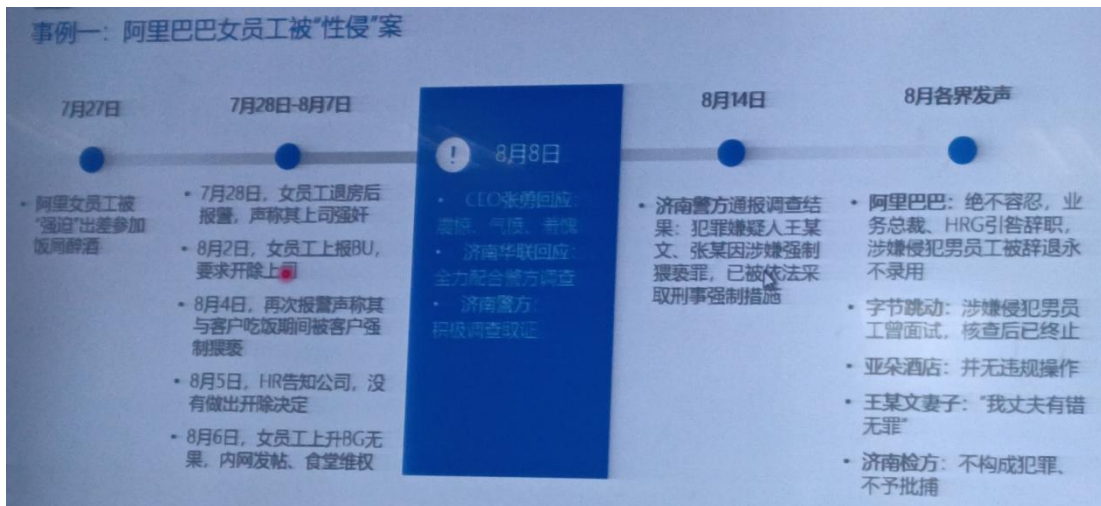
宏观调整的动向：电子商务、教培行业、不动产（房地产行业劳动力调整已开始）

02 职场合规问题点、适用法律与公司措施

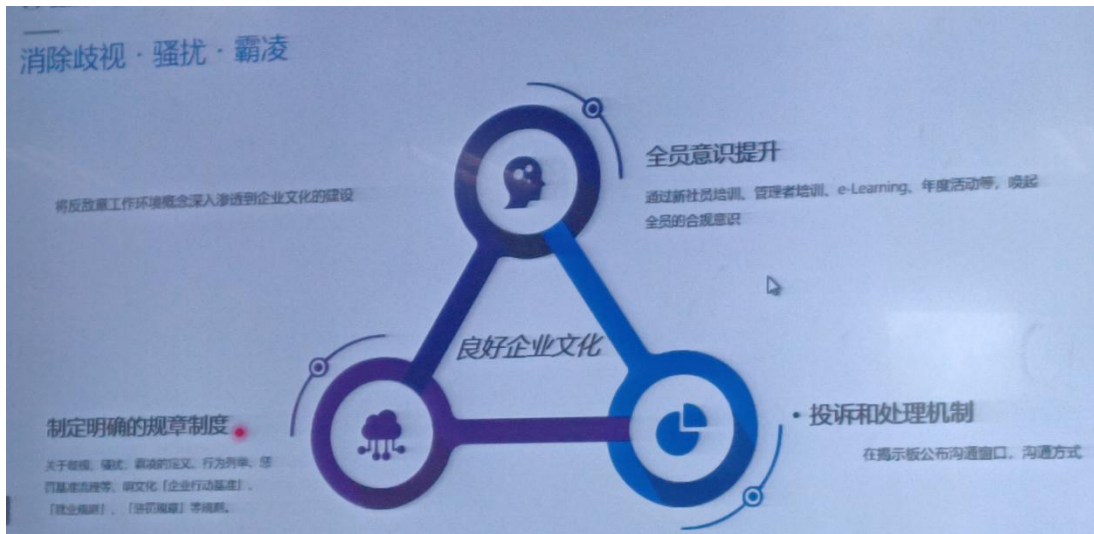




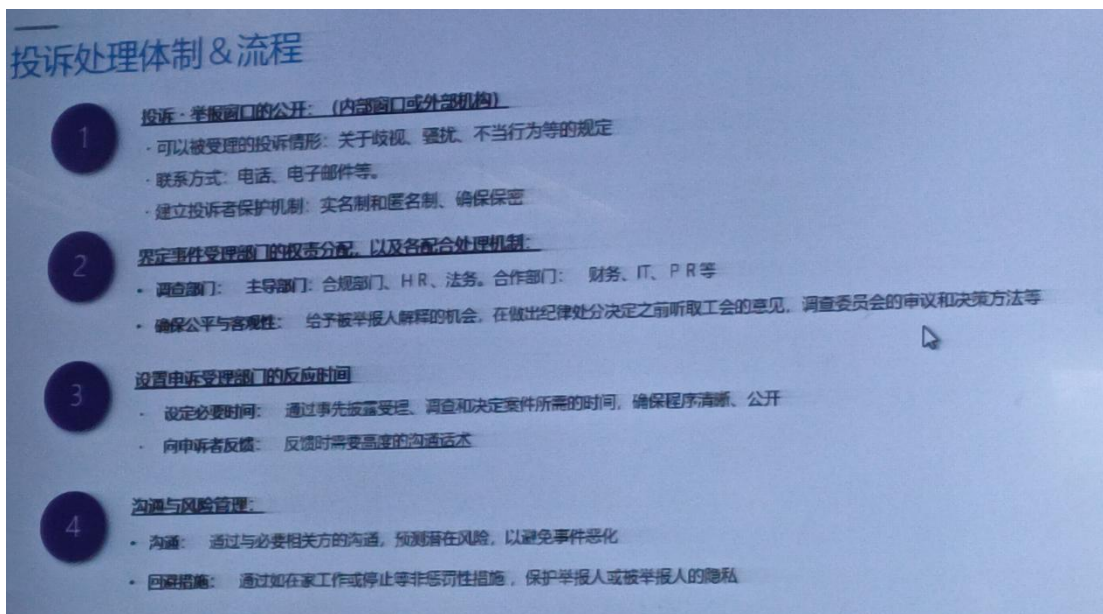
歧视：年龄、性别、地域、学历、疾病或身体障碍
一方面有人不说，一方面有人添油加醋。



企业销售价值观是什么？不能失去道德、价值观约束。合规上，黑就是黑，白就是白，不要在中间和稀泥。不然就会由合规问题导劳动关系问题到公共事件。



企业规章制度，内部合规流程。不报复政策。这是关键的政策，公司实践、保护申诉者和证人不受任何的报复、打击等。



管理者 PUA （意识、制度、机制）

• 日本松下例子：性骚扰一次黄牌，两次红牌解雇。男女同事喝酒，“小王帮我们倒酒”就算性骚扰了，“你怎么还不结婚生孩子”属于性骚扰。

职场性骚扰根据骚扰者在工作场所中的位置、权力可以分成两种，一是有管理权限的雇员（管理者）的性骚扰行为；二是没有任何管理权限的普通雇员的性骚扰行为。

管理者的性骚扰会导致有形的雇佣行为，也就是有权导致被骚扰的雇员在“雇佣地位上的重大的改变”，包括：雇佣与解雇；提升与未能够提升；降级；不希望的重新任命；引起重大的利益上改变的决定；补偿的决定和工作的分派等等，因而

被称作**交换型性骚扰**。而**普通雇员**的性骚扰只会产生敌意的环境，并不能影响被骚扰者在工作中的利益与地位，因而被称作**敌意环境型性骚扰**。

讲座三：与精神类疾病员工的沟通，如何把握法一理一情？

一、精神类疾病员工的特征

- **什么是精神病？** 是一类疾病的总称，即**精神障碍**：

- **抑郁症的几种特征：**

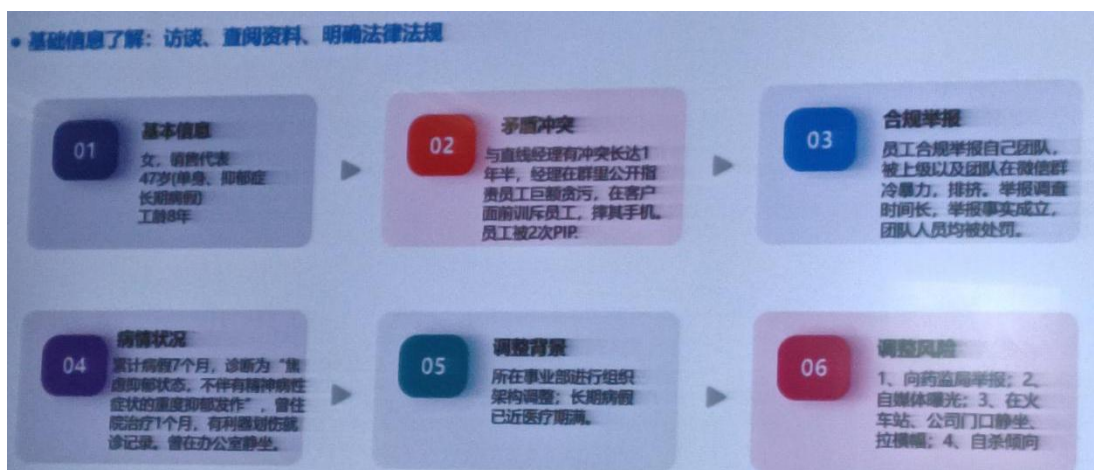
- 1 自我评价或自我价值感下降；
- 2 睡眠模式改变，例如失眠或睡眠断断续续；
- 3 食欲或体重改变；
- 4 情绪控制能力降低，易激怒或产生罪恶感，容易陷入悲观愤怒焦虑之中；
- 5 一天内情绪变化多端；
- 6 对痛苦的承受能力降低，
- 7 体验愉悦感的能力下降；
- 8 注意力很难集中，记忆力减退；
- 9 生活动力减少感觉一切毫无意义，或没有值得去做的事情。

- **抑郁症与抑郁状态：**

- **沟通中抑郁症员工的具体表现：**

- 1、沉浸在自己主观臆想的情境逻辑中，拒绝接受正确的逻辑判断；**偏执**
- 2、反复、长时间倾诉，哭泣、大哭；甚至情绪、行为失控，以此宣泄情绪，引起关注，博得理解和同情；**情绪失控**
- 3、把病情当作“武器”，争取更大的利益。**状态可控**

二、沟通前如何做好充分准备

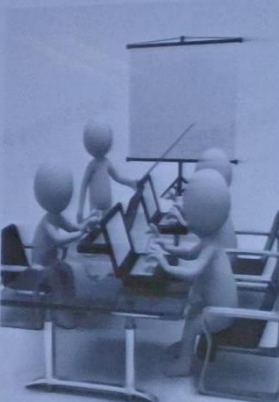


沟通前准备工作：离异原因、大量微信记录、经理访谈等



• 关键信息调研：对员工病情的调查、了解，为拟定沟通策略奠定基础；

- 1、现有病假单及用药情况。咨询专科医生；
- 2、走访员工就诊、住院医院。向主治医生了解员工病情；
- 3、确定是否可以和员工面对面沟通。



• 拟定沟通策略：

- 1、可以和员工正面沟通，慎重起见先与其家属沟通，了解员工病情与诉求；
- 2、坚持三次沟通策略：
 - 倾听诉求，建立信任。介绍方案；
 - 针对诉求进行回复，管理心理预期；
 - 倾听、回复、解答、画句号，坚持方案不可改变。
- 3、明确角色分工；
- 4、沟通现场对细节的关注和选择。
(场地、座位安排、茶水)

• 找到住院医生、主治医生了解情况，编了个身份，我们是小静公司的人力资源……医生不透露患者病情，公司对病假单管理严格，了解小静病情是否需要休息这么长时间。医生开证明严格，责任。小静说公司不让她上班。从医生这边获取信息，符合上班条件。小静一直服药吗，门诊医生：停药一个多月了，停药期间复诊情况还可以。

——→病情可控，可以与员工面对面沟通交流。

• 家属沟通情境：地区经理引荐和员工家属见面，哥哥姐姐嫂子，茶室。

三、三次沟通达成目标

• 第一次沟通：

目标：建立信任，纾解情绪，明确目的；

原则：不打断、不否定、不肯定、适当引导；

内容：讲明标准、了解诉求，管控预期；

细节：观察情绪、了解病情；

判断：不拒绝协商解除，病情可控。

★ 倾听、试探底线、肢体触碰

• 第二次沟通：

目标：回复诉求，管控预期

内容：法理情维度回复诉求，坚持既定补偿标准，明确截止时间；

突发应对：同来家属人多，沟通期间员工情绪崩溃；

判断：双方想解决问题的目标一致。

★ 冷静应对、不急于结束、把控节奏

• 第三次沟通：

目标：达成协商解除；

内容：坚持补偿标准，反复沟通诉求，陈述利弊；

情理：关心病情，倾听倾诉，不卑不亢，疏解情绪；

细节：协议邮寄确认，离职证明开具(4050)、劳动能力鉴定，不厌其烦。

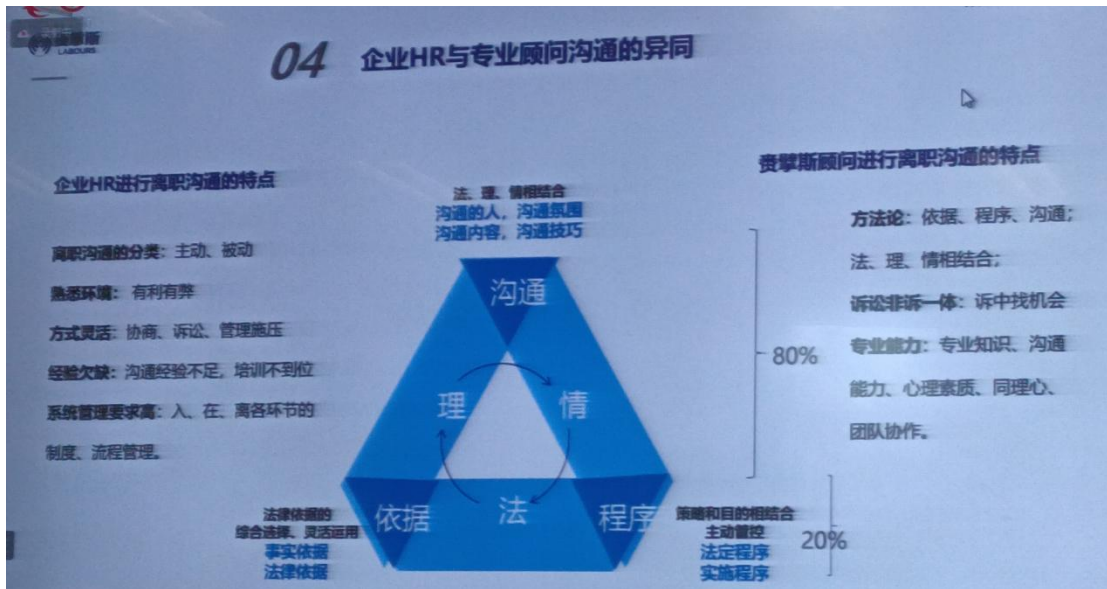
★ 耐心、关爱，真诚帮助，赢得信任

• 第一次沟通：员工表现稍恐惧→主动提出自己的诉求（非常好的信号）表达对她病情、未来生活关心。每周三次微信语音，建立信任关系。（可靠朋友的关系）发自内心同理心，情理法争取到最优方案，站在员工角度帮助他解决问题，关注她的关注。

• 员工同意远程签约了√方案一经确定，不得改变，避免讨价还价，不尊重。怎么开离职证明，办理失业手续等问题都询问。员工心中你就是能够帮他解决问题的人



四、企业 HR 与专业顾问沟通的异同



智商、情商、逆商

- 智商在 20 岁之前比较重要，智商决定录用，是敲门砖。（进入工作岗位，智商就不是什么标准了）
- 情商决定提升、晋升，是升降梯，职场路能够走多远。（沟通、协调能力）
- 逆商决定是否长期使用并给予更高的职位，是舞台，决定事业的高度，随着年龄增长，会发现逆商越来越重要。如何面对困难，逆商水平决定不同选择。经得住打击，千锤百炼都能挺过来。皮试反例就是玻璃心。抗压力、抗造。成长就是将玻璃心打磨成钻石心，不论是捧你还是打压你，内心都不会受到伤害，你都清楚你是谁。

讲座四：有温度的沟通 达到和谐共赢

案例简介

某外资医药公司销售总监 15+5 女员工

自认受法律保护，坚持不肯签约，并提出诉求要公司支付其原工资待遇至退休
面对面沟通后，四个短信沟通后终于签约

背景：

员工龄 24 年，自 20 年中开始，公司即跟进外部环境以及公司战略，对组织架构进行调整。基于对业务的考虑，公司希望与员工进行协商解除，并在协商解除前与员工讨论了更换岗位的可能性，但是到员工拒绝，随后，公司决定进行协商解除，并希望尽快在新财年到来之前完成解除。填写公司为什么调整员工

挑战：

- 1、缺乏单方解除的理由和法定事由
- 2、员工性格乡结，遇事不果断，容易改变想法、非常爱面子也比较情绪化
- 3、独冠之前肌几位高管的 9 解除方案（N+3 不封顶）。对补偿期待很高

亮点：

- 1、四封瓶信传递态度与温度，体现观法理情的同事，刚柔并济地体现公司的态度和帮助
- 2、识人辩事，根据员工反馈动态调整画句号，你打你的，我打我的。用分折和建议的方式回应诉求，同时坚持公司方案不可改变

结果：

从宣布告知到员工协商签约，只用了天的时间跨周末），员工按照公司要求的补偿方案签署协商解除协议书



1. 身体检查，不着急，考虑时间【延长时间，协商达到更高补偿水平】
2. 普通排名方案 裁员解决方案 与公司进一步协商 接受 3. 找公司五险一金
4. 不打算再就业，失业了，再就业补助金额不足。【个人想法，法律依据不足】

一、比较利益

第一个和第二个短信 - 刚柔并济

保持节奏，逆向思维。“你打你的，我打我的”

坚决画句号

体现诚意帮助和温度

第一个短信：

- 先要从法和理上，公司综合考量、最终决定的角度画句号
- 其次从情的角度上，进行建议，让员工体会到有温度的帮助
- 最后要告知单方待岗的具体待遇，让对方了解公司的决心

体现尊重

女士您好！⁶²

我是麦堡斯的顾问刘小玲。通过这两天跟您的沟通，了解到您对公司与您协商解除劳动关系是持开放态度的。昨天咱们电话沟通之后，我们也跟公司做了汇报，所以今天想跟您再聊聊公司的这个决定和方案。公司从业务调整的角度提出希望您协商解除劳动关系，也考量了多方面因素后给出了远高于法律规定的协商解除的补偿方案。从业务的角度来说，公司做出这样的调整决定，是公司法赋予企业的权利。公司不仅参考了法律要求，也从情理的角度考虑到您对公司的贡献，您的高管身份，您现在的收入水平高于社平三倍，你日后再就业的支持等因素，给出了很有诚意的方案。这是公司在综合考量各方面因素后，做出的最终决定。⁶³

咱们也聊过，如果您接受协商解除，从日后安排角度，您也有不少选项，或者继续在行业里绽放精彩，或者选择更加平衡的生活方式，陪伴家人，享受慢下来的喜悦和平静。当然，您也可以获得相应的保障。除了公司给予的补偿金之外，无论是申领失业补助还是办理退休，也都可以让您减少后顾之忧。⁶⁴

另外，公司在业务上也有其后续安排的考虑，所以如果您仍然觉得不能接受协商解除劳动关系，公司将不得不做出后续安排。因为之前跟您协商过变更岗位您没有同意，目前公司也没有其他的岗位可以给您，那么接下来公司将安排您进入待岗。待岗期间的待遇，将会按照每月 20355 元给付。⁶⁵

当然，是否同意协商解除劳动关系，决定权在您，这是您的权利。作为第三方顾问，希望通过以上分析帮到您，也真诚希望您能做出对自己最有利的决定。⁶⁶

发送短信时间：晚上，夜深人静好好思考。方案不变，决定不变，一直画句号。

二、共情：知道很困难，权衡之下做有利选择，告知她我们还在成都，我们没有离开，还希望与您有下一步沟通。态度清楚。

第一个和第二个短信 - 刚柔并济

保持节奏，逆向思维。“你打你的，我打我的”

坚决画句号

体现诚意帮助和温度

第二个短信：

进一步画句号

同时，再度从顾问个人角度和给予帮助的角度，敦促员工做出对自己最有利的选择

再次善意提示和敦促

女士您好！⁶⁷

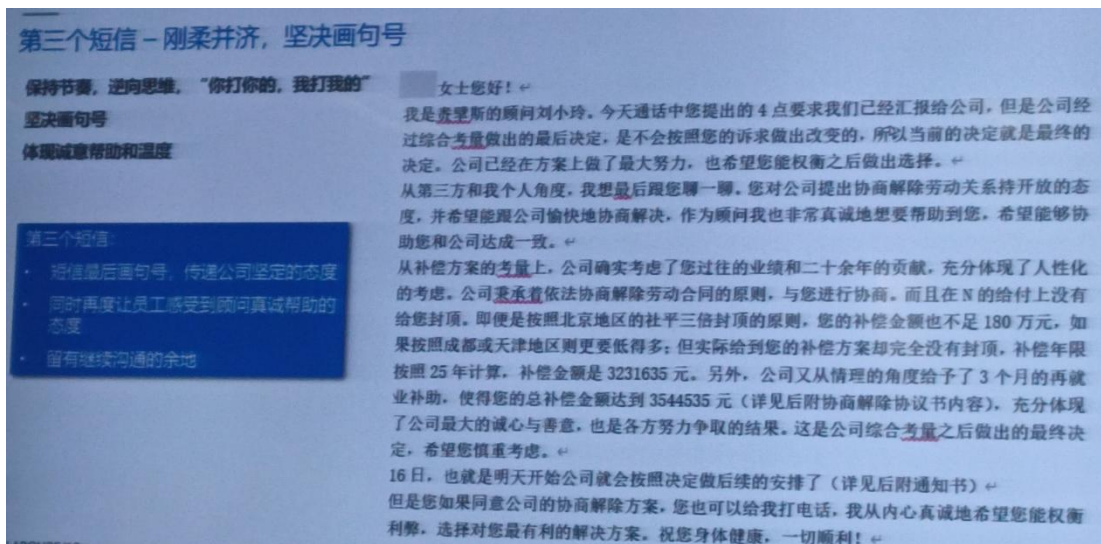
我是麦堡斯的顾问刘小玲。现在是周日傍晚，已经临近 15 日中午 12 点的签约截止时间，我想再跟您诚恳地聊一聊。昨天我也跟您分析过，从公司做出决定的角度以及公司希望通过协商的方式来此次劳动关系调整，到公司综合考虑方方面面的因素给出的补偿方案，公司最大的努力表达了诚心与善意。公司需要继续其经营和管理，若您不能同意协商解除方案，公司决定安排您进入待岗。⁶⁸

你我算是同龄人，职场几十年，见过的风雨和挑战林林总总，面对的变化更是数不胜数。在这样不断变化的外部环境下，如何顺应不同时期的情况进行选择，应该是我们当下一直在面对的挑战。我知道这次选择很难，但是从对自己最有利的角度，咱们还是得在平衡之下做出决定。⁶⁹

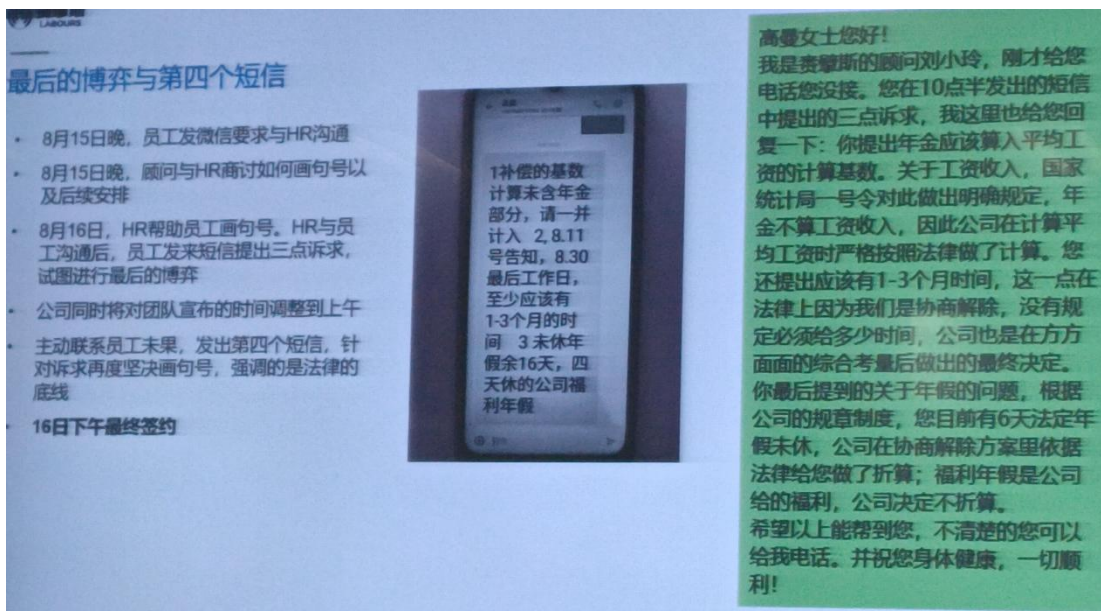
您在施维雅工作二十余年，您的尽心尽力，公司也都看到了。同时，作为一名成功女性，您一路走来取得了令人瞩目的成绩，充分体现了您的智慧、魄力与能力。有时候，放下也是一种智慧和勇气的表现。相信您能做出对自己最有利的选择。⁷⁰

面对公司的最终决定，无论是站在咨询顾问还是我个人的角度，都希望您能选择对自己利益最大化的方案，签署协商解除协议书。我和我的同事郭老师还在成都，就在小天东街的玉林亚朵酒店（离公司很近），会一直等待您到明天中午。⁷¹

三、劳动者继续提诉求，再度回应她



拍照发送公司待岗通知。不断诠释法理情。有温度沟通。比较法（数字比较）、共情法（匹配对方、把自己与她的观点思路匹配、感同身受使得对方认为你是懂她的，再抛出你的观点，对方更容易接受）、善意劝告，选择对自己最有利方案。



讲座五：企业规章制度的完善

1.1 制定企业规章制度的依据

企业通过合法程序制定的规章制度可以作为企业管理员工和处理劳动关系依据。

1.2 法律规定与企业规章制度之间的关系

- 法律法规有明确规定的, 企业应该遵守执行。
- 法律法规有原则性规定的, 企业应当结合实际情况, 制订适合企业自身管理的规

章制度。

- 法律法规没有明文禁止的，企业可按照实际管理需求，做出合理的规定。
- 录用条件。
- 劳动合同期满前，用人单位提前 30 日以书面形式告诉劳动者。北京市的一个特别的规定。其他提前五天通知就行了。

1.3 企业规章制度常见（涉及劳动关系）的内容		
	内容	制度规范的主要事项
1	招聘与录用管理	招聘流程、相关部门分工协作规则、招聘条件、工作内容告知、健康及体检、提交个人信息/各类证件、防欺诈措施（背调）、新人入职流程和要求、忌禁事项等。
2	试用期管理	岗前培训管理、试用期录用条件及不符合录用条件情形、试用期考核管理等。
3	考勤与休假管理	考勤、加班规定等；病/事/婚/产/丧/年休假等各类假期的请假规定和期间待遇。
4	薪资、福利管理	工资结构、调整及支付规定；奖金、福利、津贴发放规定；易岗易薪规则；“五险一金”等。
5	劳动定额管理	考核内容、方式、周期、申诉渠道、考核结果应用及是否能够胜任工作的标准等。
6	员工培训管理	新员工培训、内外部培训、专项技术培训，培训效果评估，培训费用报销规定等。
7	奖、惩管理	奖励的原则、形式、等级；各类违纪行为列举及处罚规则；员工申诉规定等。
8	劳动关系管理	劳动合同（协议）订立、变更、解除、终止（续订）及其操作程序/流程等规定。
9	商业秘密管理	企业商业秘密的范畴、保密措施、解密程序、罚则；竞业限制、个人信息保护等规定。
10	安全卫生管理	安全卫生规定、安全生产规定、职业病防治等。
11	女员工保护	女员工“三期”保护、工作禁忌规定、预防和制止性骚扰规定、处罚规定等。
12	其他	劳务派遣人员、非全日制员工、实习人员、退休返聘人员、借调人员管理等。

1.4 规章制度的基本特征及主要作用	
基本特征： ➢ 法律特征 ➢ 规范特征 ➢ 系统特征 ➢ 适用特征 ➢ 文化特性	主要作用： ➢ 规范管理 ➢ 行为准则 ➢ 减少纠纷 ➢ 激励员工 ➢ 节约成本

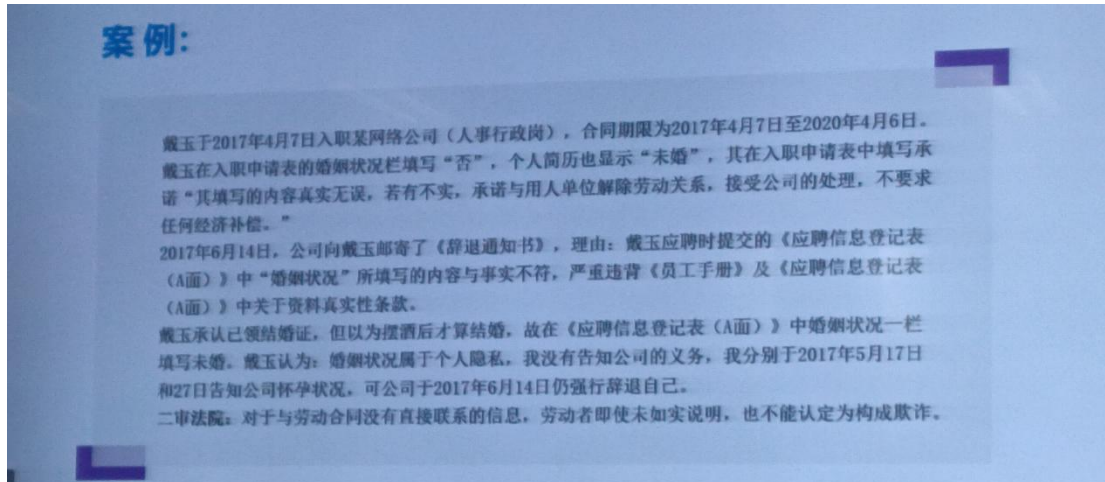
行为准则：保护双方，防止管理的任意性、随意性，劳动者体会到公平。

减少纠纷：按照规章制度处理更容易让员工信服，减少劳动纠纷。

激励员工：规章制度合理设置权利义务，让员工预测到努力结果，激励员工为企业

目标而奋斗实现价值。

节约成本，效率可能降低了



劳动者告知义务是有条件的，了解与劳动合同相关情况才有告知义务，健康状况，知识能力，文化程度，工作技能，工作经历，职业资格。不真实可能构成欺诈。此案属于违法解除。

公司规章制度边界问题，不能把各种都纳入规章制度. 仲裁-法院-判决违法解除

二、制定企业规章制度的要求

• 企业文化价值观：

外企：关爱员工、尊重员工、理解员工、流程、协商

国企：认同、组织、合法合规

• 企业管理习惯：与老板、高管的管理风格相关。

• 规章制度：完整性、系统性、合规性（现实不会那么尽善尽美）

• 经营内容：生产经营型企业、贸易型企业、研发型企业，规章制度具体化要求不一样。

案例:

王贞系上海某公司员工。2018年下半年以来,王贞私自对客户报低价,被公司严重警告3次。2019年1月14日,公司依据《员工手册》以王贞收到3份严重警告处分为由,向王贞出具《警告和解聘函》。

王贞不服,申请了仲裁。仲裁委裁决公司系违法解除王贞的劳动关系。

公司诉至法院。经一审判决:公司的《员工手册》未履行民主程序和告知程序,解除违法,需支付王贞赔偿金760377.75元。-----

公司不服,向上海高院申请再审。

高院经审查认为,公司出具《警告和解聘函》以王贞收到3份严重警告处分为由解除双方劳动关系。3份严重警告处分的依据系来源于《员工手册》对违纪行为的相关规定。根据法律规定,用人单位制定的涉及劳动者切身利益的劳动规章制度,应当经职工代表大会讨论或全体职工讨论,与工会或者职工代表平等协商确定;且应当以公示或送达的方式告知员工。公司未能举证证明其《员工手册》经过上述程序制定以及经过公示或送达给王贞。原审认定《员工手册》无法成为公司解除劳动合同的制度依据,故解除行为违法,该认定未有不妥。

高院裁定:驳回公司的再审申请。

3 如何制定适合企业管理需求的规章制度

- 合法、合规、合理
- 体现企业经营自主权
- 协调、配套、完整
- 传承企业文化理念
- 便于员工理解和执行

制定规章制度:灵活性和管理规范性中找到平衡

体现企业文化、价值观

规章制度便于理解和执行,员工、领导都能读懂,不产生误解,文字方面无歧义。

1、调研,对企业管理层、负责层、HR、员工访谈,了解管理层目标是什么,讲清法律法规;各部门层的痛点、需要、最希望改变和得到什么,通过 HR 了解企业好和不好地方;了解员工想法。

2、制定工作计划和工作提纲，制定好与企业达成一致，时间、内容安排，双方成员，负责的工作。

3、正式修改企业规章制度。每周完成几个模块，初步修改起草，与企业讨论，修改，一个星期完成几个，几个月完成。

民主程序。履行到位。

讲座六：医疗期不胜任工作员工的劳动关系调整

录制中

王天恩的屏幕共享

费肇斯
LABOURS

WWW.LAIBEI.COM

挑战四：后疫情时代，就业难、复工难、“裁员”频发，社会整体焦灼，雇佣冲突增多

- 2022年4月全国城镇调查失业率上升至6.1%，其中16-24岁青年人失业率达**18.2%**
- 来自东方财富CHOICE的数据，公布了员工人数变动的A股企业共4650家，其中进行了不同程度裁员的企业有**1679**家，裁员总数达90.3万，裁员比例超过50%的上市企业有43家
- 4月8日，网信办约谈腾讯阿里京东等12家互联网公司，经统计，2021年7月至2022年3月，腾讯、阿里、字节跳动、美团、拼多多、快手、百度、京东、网易、微博、哔哩哔哩、蚂蚁集团等12家企业总离职人数为21.68万人，总招聘人数为29.59万人。企业亏损业务板块的**减员优化与汰换已为常态**

3 阿里巴巴

今年3月，阿里巴巴宣布裁员，主要涉及MMC(社区电商)、飞猪等业务，本次裁员数量约20%，裁员近4万人。

生活服务板块变动最大，包括饿了么（裁15%-20%）和口碑等本地生活业务以及飞猪事业部，盒马（裁20%）淘菜菜（裁20%上下）也有一定比例的人员优化。

曾经打网球的绿帽

小米 #小米裁员 #小米裁员 #应届生被裁 #小米校招 #北航 #硕士

永远相信美好的事情即将发生🌈
请问现在被裁应届生好找工作吗？

北航2022届应届毕业生“”校招签约小米公司，2022年2月17日入职小米，在入职两个月期间认真工作，由于小米公司业务和人员调整，经历一次内部转岗（3月9号）后，于4月22日被通知裁员，于一个月后离职。
小米公司因为自身业务和人员调整问题裁员，并非学生能力的问题，而我不止我一个，影响十分严重，希望贵报能于（4月24日）之前必须给出具体的两种解决方案（文档）选择其一，H建议继续在同一个月期间找其他工作。

小米HR对我说，说应届生被裁不算什么，只是人生中的一个小小挫折，我在这已经是我25年来最大的挫折了，很理解，她说以后还会遇到更大的挫折呢，希望我早点走出来。



#被理想汽车毁约的应届生发声#

428.1万阅读

#北森毁约应届生#

近日，有网友在社交平台私信上表示，自己...

11.5万阅读

#哈啰转转被曝毁约应届生#

继理想汽车、小鹏汽车被曝出毁约校招生的...

9.1万阅读

#小鹏汽车毁约20余名应届生#

5月18日，广东广州。大四王同学反映，去...

132.1万阅读

案例学习

- 央企老员工
- 家属集团裙带关系
- 与同事频繁冲突
- 疑似暴力倾向
- 公司目标：和谐解除

LABOURS/5

Confidential © Beijing Labours Consulting Co., Ltd. 2022 All rights reserved.

贵攀斯版权所有Copyright©2022。未经贵攀斯事先书面同意，本材料的任何部分均不得以任何方式制作任何形式的拷贝、复印件或复制品、或/或再次分发。

王雯旭的屏幕共享

王雯旭的屏幕共享

郭文飞

姚昕

孙婉婷

鞠阳洋

疑难个案实战的一体两面

充分诊断分析

事实依据
法律依据
法定程序
实施程序

充分策略制定

充分方案细化

充分内部共识

沟通成本

沟通阶段

单方准备阶段

单方解除阶段

一撤两审阶段

沟通成本

沟通四要素

沟通的人
沟通的氛围
沟通的内容
沟通的技巧

沟通沟通“五步法”

1 开场

2 倾听

3 亮明目标

4 分析

5 画句号

LABOURS/4

贵攀斯版权所有Copyright©2022。未经贵攀斯事先书面同意，本材料的任何部分均不得以任何方式制作任何形式的拷贝、复印件或复制品、或/或再次分发。

王雯旭的屏幕共享

王雯旭的屏幕共享

郭文飞

姚昕

孙婉婷

鞠阳洋

第八讲 试用期解雇的陷阱与对策 邵博

关于试用期的基础知识

	劳动法及相关法规政策1995	劳动合同法2008
定义	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	
性质	“约定条款”而不是“必备条款”	“约定条款”而不是“必备条款”
适用范围	“试用期”适用于初次就业或再次就业时改变劳动岗位或工种的劳动者	同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期
最长期限	试用期包含在劳动合同期限内 劳动合同中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 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。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
员工解除	劳动者在试用期内可以随时通知用人单位解除劳动合同	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
企业解除	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；..... 【仍有效】用人单位对新招用的职工，在试用期内发现并经有关机构确认患有精神病的，可以解除劳动合同	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；..... 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
违法责任		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。 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

录制中

邵博的屏幕共享

费肇斯

LABOURS

WWW.LAIBEI.COM

案例背景

Date;

Z公司为杭州注册的信托业国企，Z公司向一名上海复旦大学的研究生甜甜发出Offer，工作部门为办公室；甜甜27岁，已婚，在读研前曾有3年的工作经验。

为了吸引人才，Z公司委托在上海注册的兄弟公司J公司为应届生代办上海落户，故由J公司和甜甜签署应届生的《三方协议》，以便办理落户事宜。

发出Offer后，Z公司就安排甜甜到岗实习，而在毕业前夕，Z公司认为甜甜工作表现欠佳，不想与她签订劳动合同，但甜甜坚决反对。考虑到J公司每年帮助Z公司及集团其他兄弟代办上海落户的情况，担心甜甜向相关政府部门投诉给J公司带来隐患，甚至影响其他员工的落户、影响未来办理落户事宜，最终Z公司决定与甜甜签署劳动合同，希望落户办妥后员工自行离职，J公司也继续配合办理落户，并同时与甜甜签署劳动合同，作为申报落户的必备材料。

因其已实习超过3个月，按照内部政策Z公司与甜甜的劳动合同约定了3个月的试用期，临近结束时，Z公司再次向甜甜提出离职事宜，但甜甜仍然不愿接受.....

LABOURS/3

Reflection

Confidential © Beijing Labours Consulting Co., Ltd. 2022 All rights reserved.

录制中



邵博的屏幕共享



费孳斯
LABOURS

WWW.LAIBEI.COM

企业的痛点与目标

对兄弟单位、对集团
产生不利后果

外部
影响

内部
影响

管理威信
内部公平性

时间紧

距离试用期结束
只有2天

结束劳动关系

为了达成和解，平顺的离开
可以支付一定的合理补偿

LABOURS/4

Confidential © Beijing Labours Consulting Co., Ltd. 2022 All rights reserved.

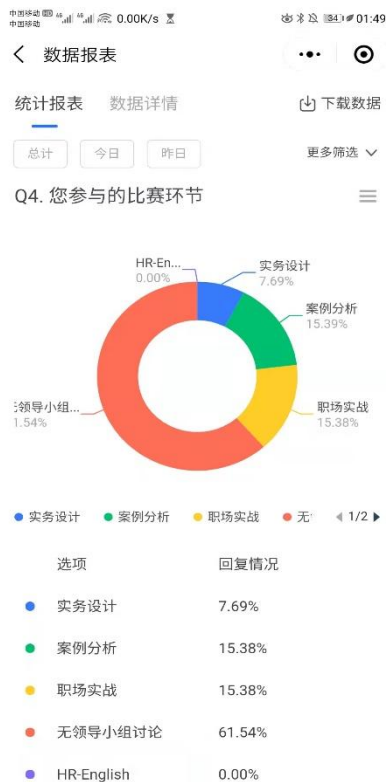
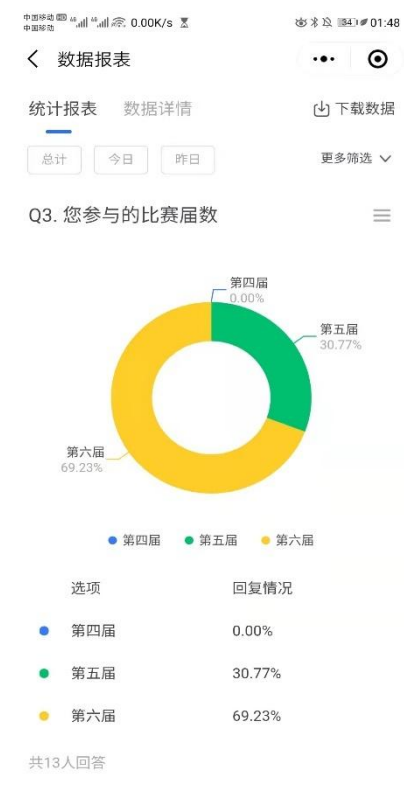
五、社会评价

（一）学科竞赛评委访谈问卷

该访谈问卷是为各赛区评委而设置的，访谈问卷内容围绕五支柱应用型人才培养模式展开。而 HRU 大赛作为人才培养效果的检验方式之一，评委老师也有很多感想和建议。共计采访评委 60 余位，此处评委访谈问卷节选了 5 份（如附件三所示）。

（二）问卷星截图

采访评委过程中我们不仅使用电话采访、微信采访，还运用了问卷星调查的方式。如下就是问卷星调查截图。



(三) 专家评委推送截图



学习能力，以便快速融入其中。



最后，周老师为在校大学生提升自身人力资源管理专业素养提出了几点建议。希望他们能多参加社会实践活动和相关活动，把握锻炼技能的机会，有意识地培养自身的职业素养。总结为一句话：对于职业发展，专业知识决定其下限；对于人性的理解，综合技能决定其上限。

作为HRU竞赛汇的公益指导方人力资源悦享会的代表，王娜老师看到，学生渴望知识但缺乏相关渠道。而人力资源悦享会和中国劳动关系学院共同举办的此项竞赛具有十分重要的意义，其影响力的扩大会让更多的学生了解到学校和职场的区别。



王娜老师参加了第五届和第六届HRU。难得的是，平台提供给学生自我展示的机会。学生就像小树苗，成长过程中会经历挫折，学习则是汲取营养的过程，要为学生创造这样比赛学习的机会。

周卫权老师认为，竞赛汇为大学生提供了跟企业近距离接触的机会，通过观察参展学生的表现，了解到他们能熟练掌握专业知识，并灵活地将所学知识与案例相结合。

他分享道，企业的人力资源管理部门通常不能直接显现或创造业绩，在企业不同的发展阶段，不同的企业、不同的文化和土壤，对人力资源的要求是不一样的。HR应明确自己的职能和定位，通过人力资源去驱动业务发展。以他就职的高科技企业来说，员工知识结构较完善，学历比较高，因此他会特别在意这部分人的体验和感受，需要制定一些规章制度来营造企业文化，从客户体验的角度去形成有针对性的方案，从而能够让人力资源管理真正帮助到业务的开展。并提出，在学习和从事人力资源管理时，应当注意把所学专业基础知识作为法宝，拓宽自身知识领域，提升个人学习能力，以便快速融入其中。



打破边界，开拓创新

王娜：人力资源悦享会副会长、
欧必翼科技集团HRVP、
原洪泰社区HRVP



（四）专家评委采访文字版

周卫权：人力资源悦享会副会长、零氮科技（北京）人力资源 COE HEAD

周卫权老师认为，竞展为大学生提供了跟企业近距离接触的机会，通过观察参展选手的表现，了解到他们能熟练掌握专业知识，并灵活地将所学知识 with 案例相结合。

他分享道，企业的人力资源管理部门通常不能直接显现或创造业绩，在企业不同的发展阶段，不同的企业、不同的文化和土壤，对人力资源的要求是不一样的。HR 应明确自己的职能和定位，通过人力资源去驱动业务发展。以他就职的高科技企业来说，员工知识结构较完善，学历比较高，因此他会特别在意这部分人的体验

和感受，需要制定一些规章制度来营造企业文化，从客户体验的角度去形成有针对性的方案，从而能够让人力资源管理真正帮助到业务的开展。并提出，在学习和从事人力资源管理时，应当注意把所学专业基础知识作为法宝，拓宽自身知识领域，提升个人学习能力，以便快速融入其中。

王娜：人力资源悦享会副会长、欧必翼科技集团 HRVP、原洪泰社区 HRVP

作为本次竞展的协办方人力资源悦享会的代表，王娜老师看到，学生渴望知识但缺乏相关渠道。而人力资源悦享会和中国劳动关系学院共同举办的此项赛事具有十分重要的意义，其影响力的扩大会让更多的学生了解到学校和职场的区别。王娜老师参加了第五届和第六届 HRU。难得的是，平台提供给学生自我展示的机会。学生就像小树苗，成长过程中会经历挫折，学习则是汲取营养的过程，要为学生创造这样学习的机会。面对目前严峻的就业形势，作为 OBE 科技集团的 HRVP，王娜老师更青睐有创新思维的大学生应聘者。因此大学生应发散创新思维，增强创新意识。

左葆瑜：人力资源悦享会副会长、国内著名人力资源三支柱、共享服务和数字化

他希望高校能在人力资源方面引入更多的现代工具、理论及方法。与此同时，学生能够花更多的时间去了解企业到底需要什么样的人才，这将对他们的实践能力提升有非常大的帮助。

老师还指出，疫情之下，社会环境对人力资源提出了新要求，如数字化转型、disruption、数字化颠覆等；此外，很多企业开始采用电子合同解决远距离办公的问题，这促进了中国的信息化。

王卫华，人力资源悦享会专家顾问，宾堡中国 HRD

作为一个有着近 20 年工作经验的资深 HR，王卫华老师的专业素养显而易见。她能看到每一位参展者身上独特的闪光点，认为年轻一代具有很多值得我们学习的地方，青年人总是充满活力，是祖国未来的希望。与人相处过程中，我们可能会责怪对方不够善解人意，不能准确领会自己的意思，办事不够灵活，而对方身上的闪

光点，却往往被我们忽略。无论是 HR，还是其他人，善于发现别人的优点至关重要。

在采访过程中，王卫华老师谈及最多的关键词就是“人”。对于 HR 而言，每天做得最多的事情，就是和人打交道。语言的重要性，也就不言而喻了。因在外企工作多年，王卫华老师说着一口流利的英文。王卫华老师给 HR English 的参展选手做出很高的评价，同时也告诉他们，语言学习最关键的是开始，无论在哪个行业，如果不具备语言优势，将会有很大的局限性。

郭育：人力资源悦享会专家顾问，华通热力人力资源总经理

郭育老师对本次竞展的最大感受是“后生可畏”。当前大部分选手都是九零后、零零后，他们展现出来的专业的理论功底、落落大方的现场表现、对企业场景的熟悉以及提出落地性的方案打破了她对学生的原有认知。竞展是线上进行，参展者却能把屏幕当成自己的舞台，其创新和应对困境的能力超出了评委们的预期。尽管部分参展者在专业理论功底和思辨能力方面有所欠缺，但勇于尝试、积极创新的精神却非常值得鼓励。

参加竞展并不只是对学生的表现做出评价，而是感受当代大学生的状态，不被时代所抛弃，更是希望与他们交流心得和分享经验。在评论时，无论学生表现如何，郭育老师都会寻找到他的闪光点，让他们从中获得一定的启迪或激励，少走一点弯路。“发自内心的、真心的想跟学生做一个交流。”这是郭育老师内心的真实独白。

刘敏：人力资源悦享会会长，咨询公司合伙人，律师事务所合作人，上市公司高级顾问，高级人力资源管理师

作为竞展主评委的刘敏老师认为，选手们在竞展中将在学校所学的理论和实践相结合，符合应用型人才的特点。竞展过程中，选手们展现了深厚的知识功底，并关注到企业实践，但在具体的实践上还有一定的提升空间。

张坤：人力资源悦享会副会长，同创永益公司 HRVP，《非你莫属》特邀人力资源点评专家，原上市集团公司人力资源副总裁

围绕着本次竞展和人力资源专业的发展，张坤老师提出了许多看法，也给了广

大人力资源专业的学生许多值得参考的建议。

张坤老师认为，本次 HRU 给人力资源专业或致力于从事这个方向的学生提供了一个共享知识、自我展示的平台。学生可以借由这个平台抓住机会，结识志同道合的朋友，获得专业 HR 的指导意见，甚至获得宝贵的实习机会。

（五）专家评委采访文字版截图

中国移动 120B/s QQ浏览器文件服务

第六届HRU大咖专访① | 周卫权...

展。并提出，在学习和从事人力资源管理时，应当注意把所学专业基础知识作为法宝，拓宽自身知识领域，提升个人学习能力，以便快速融入其中。



最后，周老师为在校大学生提升自身人力资源管理专业素养提出了几点建议。希望他们能多参加社会实践活动和相关大赛，把握锻炼技能的机会，有意识地培养自身的职业素养。总结为一句话：对于职业发展，专业知识决定其下限；对于人性的理解，综合能力决定其上限。

打破边界，开拓创新

王娜：人力资源悦享会副会长、欧必算科技集团HRVP、原洪泰社区HRVP



作为本次大赛的协办方人力资源悦享会的代表，王娜老师看到，学生渴望知识但缺乏相关渠道。而人力资源悦享会和中国劳动关系学院共同举办的此项赛事具有十分重要的意义，其影响力的扩大会让更多的学生了解到学校和职场的区别。

编辑

适应屏幕

格式转换

中国移动 718B/s QQ浏览器文件服务

第六届HRU大咖专访① | 周卫权...

第六届HRU大咖专访① | 周卫权、王娜、左葆瑜

第六届HRU人力资源职业技能大赛的主题为“践行、就业、践教，共建应用型人才赋能平台”，通过高校构筑交流平台、学生参与学术比拼、企业提供指导意见的方式，旨在聚焦人力资源管理、加强校企资源共享合作、助力培养新型劳动人才。为丰富对大赛活动的认识与了解，我们采访到周卫权、王娜、左葆瑜三位评委老师，并倾听他们的独到见解。



人才赋能，提升素质

周卫权：人力资源悦享会副会长、零贰科技（北京）人力资源COE HEAD



周卫权老师认为，大赛为大学生提供了跟企业近距离接触的机会，通过观察参赛选手的表现，了解到他们能熟练掌握专业知识，并灵活地将所学知识与案例相结合。

他分享道，企业的人力资源管理部门通常不能直接显现或创造业绩，在企业不同的发展阶段、不同的企业、不同的文化和土壤，对人力资源的要求是不一样的。HR应明确自己的职能和定位，通过人力资源去驱动业务发展。以他就职的高科技企业来说，员工知识结构较完善，学历比较高，因此他会特别在意这部分人的体验和感受，需要制定一些规章制度来营造企业文化，从客户体验的角度去形成有针对性的方案，从而能够让人力资源管理真正帮助到业务的开

编辑

适应屏幕

格式转换



（六）落地媒体采访截图

学科竞赛是应用型人才培养效果的检验，如下是评委老师在参赛后对于学科竞赛活动的新闻报道截图。



六、学生评价

（一）选手、非选手、已毕业选手访谈问卷

如下是有关参赛选手、非参赛选手、以及已经毕业就业或者在读研究生选手的访谈问卷。采访人数 200 余位，此处共节选 15 份访谈问卷（如附件四所示）。涉及高校有北京外国语大学、北华航天工业大学、北京理工大学、中国人民大学、闽江

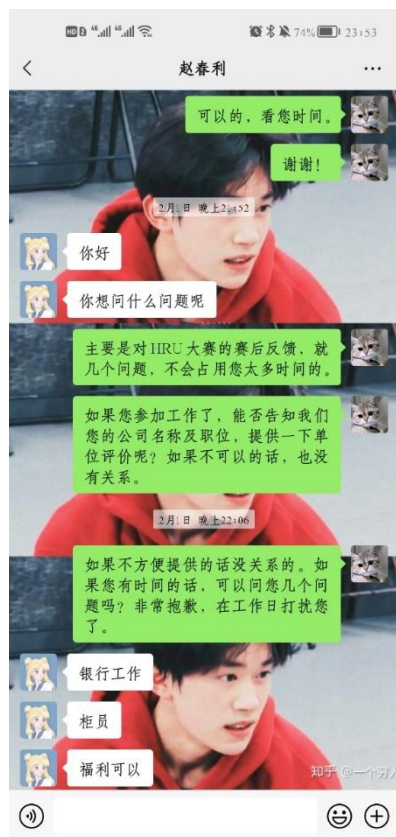
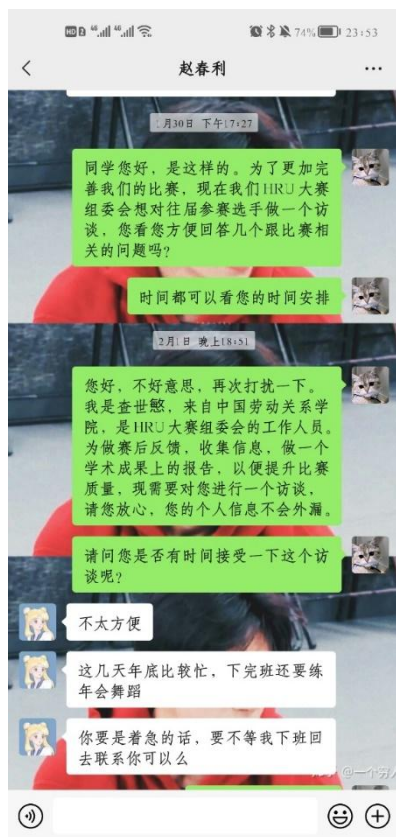
学院海峡学院、台湾清华大学、宁夏大学、石河子大学、郑州大学、中南大学等。

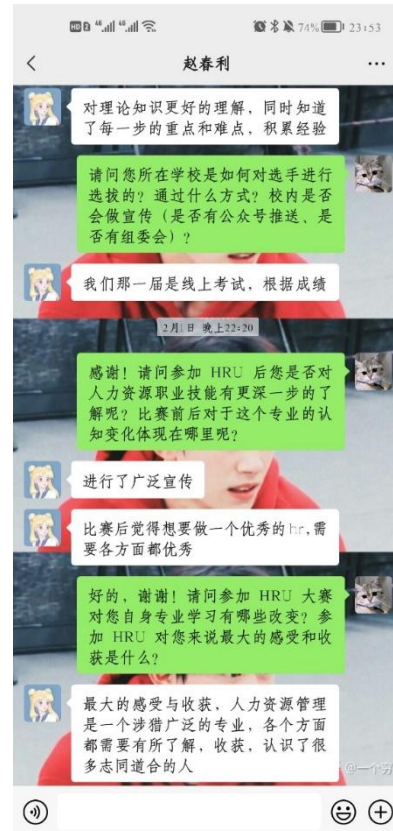
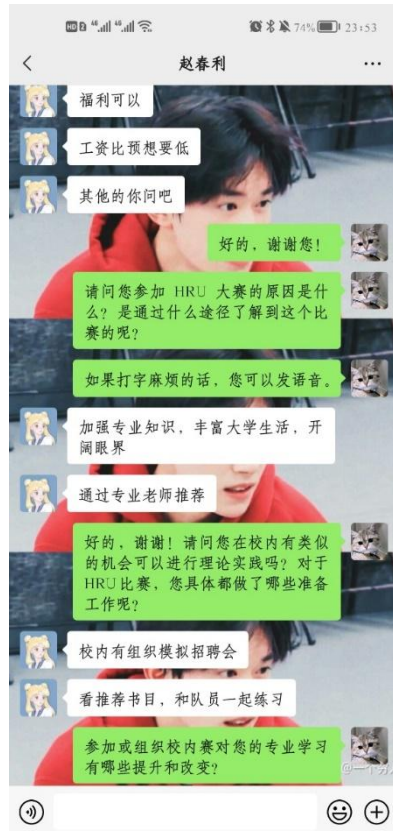
（二）组委会工作人员访谈问卷

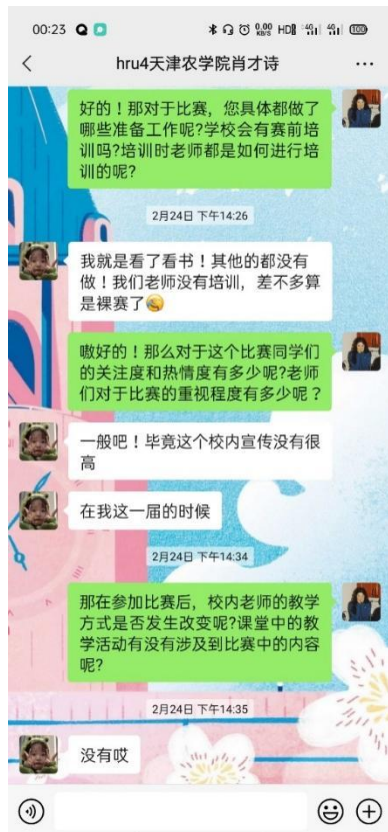
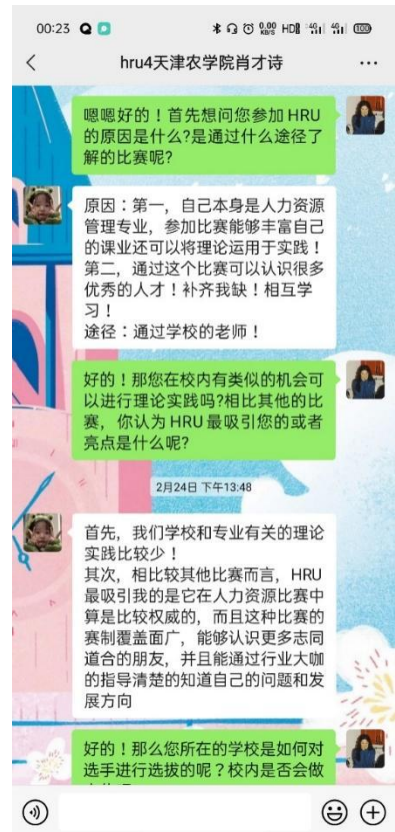
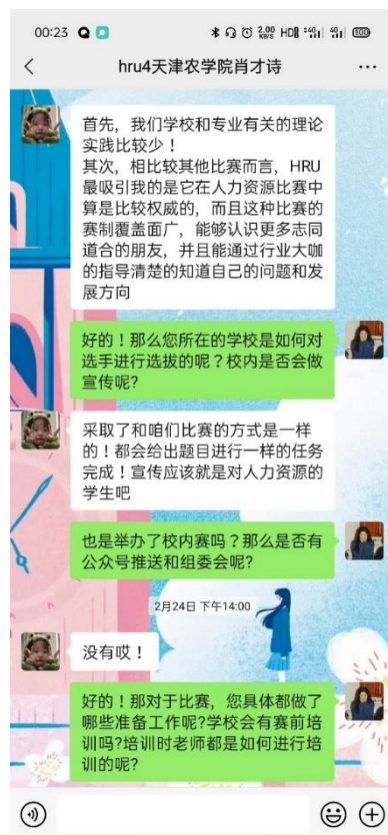
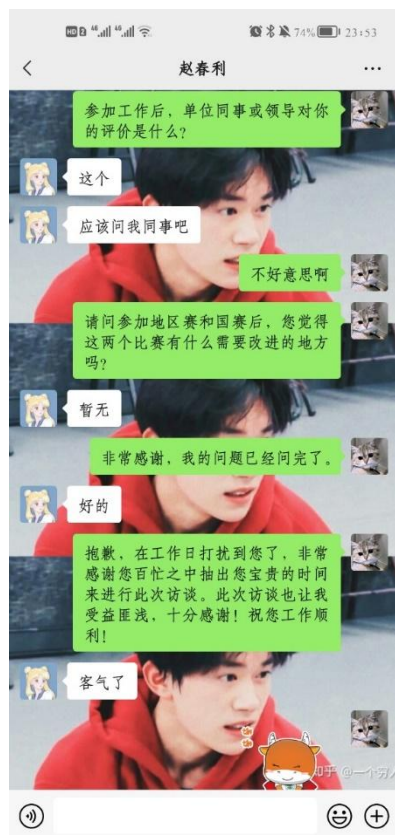
该访谈涉及了北方赛区、南方赛区、东北赛区、中东赛区、西北赛区、河南赛区和台湾赛区，共计七个赛区组委会的工作人员，共采访了 20 余位工作人员。此处节选 6 位工作人员的访谈信息（如附件五所示）。

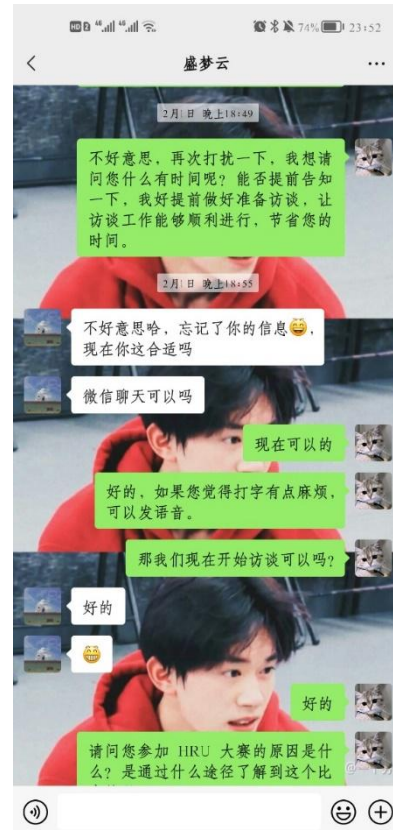
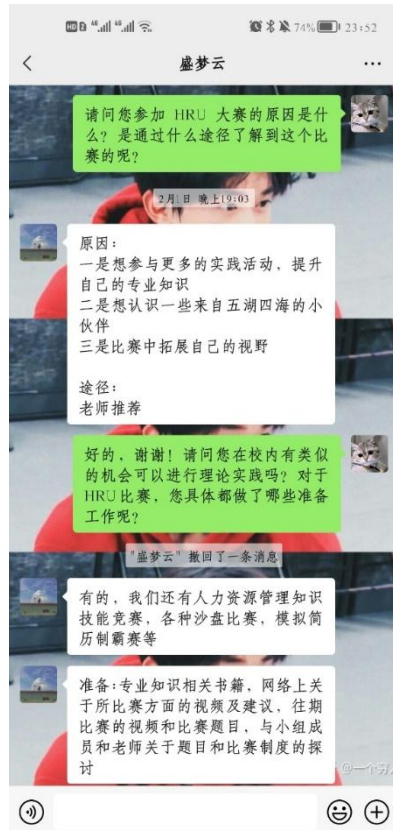
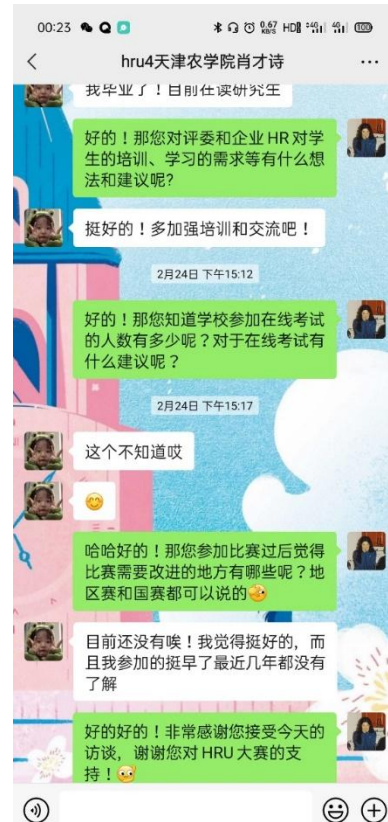
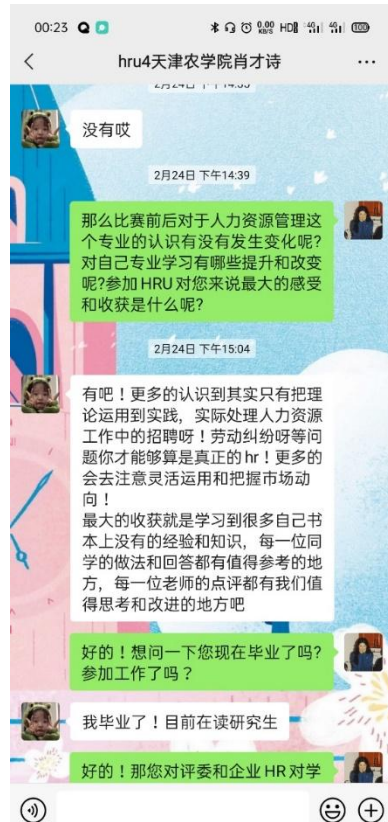
（三）采访微信截图、音频

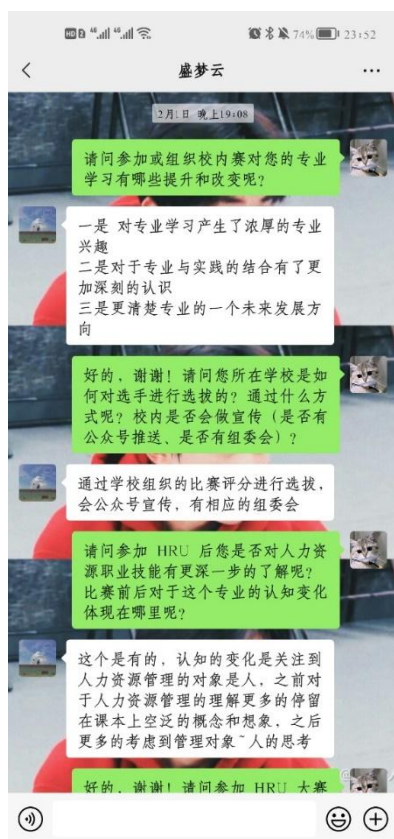
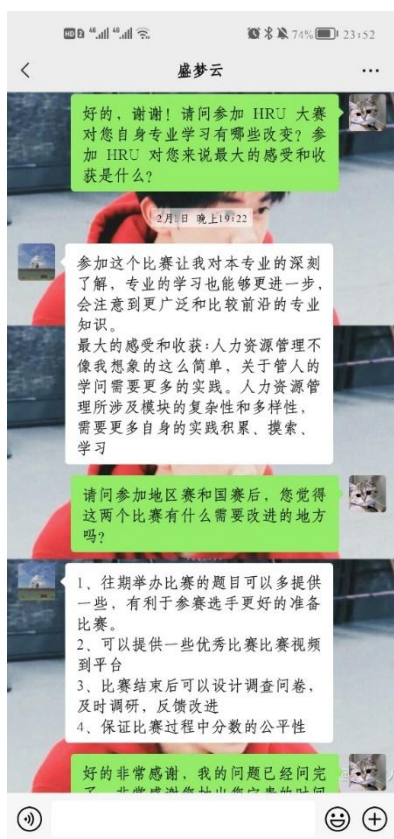
学科竞赛是应用型人才培养效果的检验方式之一，围绕五支柱的培养模式，展开一系列的教学改革、学科竞赛等。如下是有关参赛选手赛后反馈的采访微信截图及音频。共节选了 5 份。











（四） 媒体采访截图

学科竞赛是应用型人才培养效果的检验，如下是各选手参赛后对于学科竞赛活动的感想与评价。



