

中国人力资源服务业30年 发展沿革

FESCO 深圳市方胜人力资源服务有限公司 聂有诚

第三阶段 改革创新期（1998年至2006年）

国企改革、政府转变职能，加快人力资源服务市场化服务体系。计算机和互联网技术广泛应用，创新了人力资源服务技术。

- ★ 1998年6月9日，中共中央国务院下发了《关于切实做好国有企业下岗职工基本生活保障和再就业工作的通知》，通知要求“建立再就业服务中心是保障国有企业下岗职工基本生活和促进再就业的有效措施”。
- ★ 1998年6月，“中国人才热线”在深圳开通运行，运营载体为深圳市希捷尔人力资源有限公司。
- ★ 1998年9月12日，中共中央、国务院在北京召开了全国再就业工作会议。江泽民总书记在大会上指出：“我们要逐步加快培育和发展劳动力市场，完善就业服务体系，建立以劳动者自主就业为主导、以市场调节就业为基础、以政府促进就业为动力的就业机制”。
- ★ 1998年，北京市各大中型企业相继成立了再就业中心。为社会稳定、解决待岗人员的就业出路，借鉴了国外的经验，通过成立劳务派遣公司将企业再就业中心的下岗职工，转入劳务派遣公司，政府给予一定优惠政策。最多时，北京市这类劳务派遣公司达到681家。
- ★ 1999年6月28日，北京市劳动和社会保障局、北京市财政局和北京市工商行政管理局发布了《北京市劳务派遣组织管理暂行办法》。
- ★ 1999年，“前程无忧”成立。2004年9月，前程无忧成为首个在美国纳斯达克上市的中国人力资源服务企业。
- ★ 2000年，著名人力资源服务公司、世界500强企业Manpower进入中国。
- ★ 2000年12月，劳动和社会保障部发布了《劳动力市场管理规定》，取代了1995年的《职业介绍规定》。
- ★ 2001年9月11日，国家人事部、工商行政管理总局发布了《人才市场管理规定》。
- ★ 2001年11月20日，中国人才交流协会成立。
- ★ 2002年3月，劳动和社会保障部发布了《关于进一步加强劳动力市场建设完善就业服务体系的意见》。
- ★ 2002年4月9日，上海人才服务行业协会成立。
- ★ 2002年5月，被誉为国字号第一品牌的中国上海人才市场拆分为行政和市场两部分，走向市场的部分——成立了“上海人才有限公司”。国家人事部部长张学忠专程参加了上海人才有限公司成立剪彩揭牌仪式。
- ★ 2002年6月26日，深圳市第三届人民代表大会常务委员会第十六次会议通过《深圳经济特区人才市场条例》，国内首次明确了“人才租赁、人才转让”的法律地位。
- ★ 2002年9月，日本人力资源服务机构Staff Service(仕达富)进入中国人才资源市场。
- ★ 2002年，北京市劳务派遣行业协会成立。
- ★ 2003年8月，美国库克著、吴雯芳翻译的《人力资源外包策略》出版。
- ★ 2003年9月4日，人事部、商务部、国家工商行政管理总局发布了《中外合资人才中介机构管理暂行规定》。
- ★ 2003年11月26-28日，“首届跨地区人力资源派遣研讨会”在上海召开。
- ★ 2003年12月，全国人才工作会议召开，中共中央、国务院制定下发了《关于进一步加强人才工作的决定》提出科学的人才观，并要求“加快建设统一的人才市场。健全专业化、信息化、产业化、国际化的人才市场服务体系。”
- ★ 2004年2月26日，人事部发布了《关于加快发展人才市场的意见》。明确要推动人才中介服务机构能力建设。
- ★ 2004年4月28-30日，在北京召开的“中国就业论坛”上明确提出：“中国政府鼓励劳动者通过灵活多样的方式实现就业，积极发展劳务派遣组织和就业基地，为灵活就业提供服务和帮助”。
- ★ 2004年11月，“首届中国人力资源派遣(租赁)理论与实践研讨会”在广东省深圳市召开。
- ★ 2005年10月27日，“中国首届人力资源博览会”在江苏省苏州市召开。
- ★ 2005年11月8日，国务院发布了《关于进一步加强就业再就业工作的通知》(国发[2005]36号)，通知明确“发展和规范各种专业性职业中介机构”和“劳务派遣”。
- ★ 2005年，著名人力资源服务企业、世界500强Randstad(2009年度入选)进入中国人力资源服务市场，2006年完成与上海人才有限公司的合资。
- ★ 2006年3月，《世界管理评论》评选的全球“人力资源服务机构100强”中有37家中国(含港澳台地区)人力资源服务机构。
- ★ 2006年3月，日本领先人力资源服务机构Pasona在上海成立了“保圣那人才服务(上海)有限公司”。
- ★ 2006年4月3日，福建省劳务派遣协会成立。

第四阶段 鼓励发展期（2007年至今）

对人力资源服务业的认识更加清晰，提出了“人力资源市场”的概念，确定了发展人力资源服务业的方向。重视完善人力资源服务法律体系，出台鼓励和扶持政策。

- ◆ 2007年3月19日，国务院下发了《关于加快发展服务业的若干意见》，提出要“发展人才服务业，完善人才资源配置体系，为加快发展服务业提供人才保障”。
- ◆ 2007年4月，周长征主编的《劳动派遣的发展与法律规制》出版。
- ◆ 2007年5月，董保华主编的《劳动力派遣》出版。
- ◆ 2007年6月22日，“2007全国民营人才服务发展论坛”在广东省东莞市召开。
- ◆ 2007年6月29日，《中华人民共和国劳动合同法》发布，特别规定了“劳务派遣”在中国的法律地位，对人力资源服务专业化、产业化具有特别重要的意义。
- ◆ 2007年8月30日，《中华人民共和国就业促进法》由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议通过，2008年1月1日起正式施行。首次在国家法律层面明确提出了“人力资源市场”的概念。
- ◆ 2007年10月，北京外企人力资源服务有限公司(FESCO)当选“2007杰出人力资源服务机构奖”。
- ◆ 2007年10月30日，劳动和社会保障部发布了《就业服务与就业管理规定》。
- ◆ 2007年11月15-16日，“2007中国人才服务业博览会”在上海市举办。
- ◆ 2007年12月23日，中央电视台“新闻联播”播出了福建省劳务派遣服务公司的新闻报道——“劳务派遣消除了我的打工烦恼”。
- ◆ 2007年，北京外企人力资源服务有限公司(FESCO)荣膺“2008年北京奥组委人力资源服务合作伙伴”。
- ◆ 2008年2月3日，国务院下发了《关于做好促进就业工作的通知》。
- ◆ 2008年3月，由曾湘泉等著的《劳动力市场中介和就业促进》出版。
- ◆ 2008年9月18日，国务院颁布了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》。
- ◆ 2008年12月，萧鸣政、郭丽娟、顾家栋主编的《中国人力资源服务业白皮书(2008)》出版。
- ◆ 2008年12月12-14日，胡锦涛总书记专程考察了辽宁省沈阳人力资源市场。
- ◆ 2009年2月8日，李克强副总理视察了广东省东莞市普通人才市场。
- ◆ 2009年3月30日下午，温家宝总理在湖北省武汉市考察了起点人力资源市场。
- ◆ 2009年3月31日，人力资源和社会保障部在北京召开了《人力资源市场管理条例》(初稿)研讨会。
- ◆ 2009年4月3日，习近平副主席视察了河南人才交流中心。
- ◆ 2009年4月18日，“全国首届劳务派遣高峰论坛暨2008年度劳务派遣诚信单位评选颁奖典礼”在北京召开。
- ◆ 2009年5月17日，“2009中国文化产业人才交流会”在广东省深圳市召开。
- ◆ 2009年6月17日，“海峡两岸人才交流与人力资源服务合作大会”在福建省福州市召开。
- ◆ 2009年9月5日，人力资源服务企业“中国国际技术智力合作公司”、“上海世博(集团)有限公司”、“北京外企服务集团有限责任公司”进入中国企业500强。
- ◆ 2009年9月10-15日，国家人力资源和社会保障部人力资源市场司组织国内专家，在北京召开了《关于推进人力资源服务业发展的意见》起草的工作会议。
- ◆ 2009年10月15日，中国对外服务行业协会在北京举行成立20周年庆祝大会。2008年协会有会员单位130多个，服务客户数87462个、服务员工总数156.85万人、营业额567.37亿元。
- ◆ 2009年11月5日，“首届中国人力资源招聘与猎头合作论坛”在北京召开。
- ◆ 2009年11月6日，“中国人力资源服务30年高峰论坛”在北京召开。
- ◆ 2009年11月7-8日，“2009中国国际人才交流大会”在广东省深圳市召开。
- ◆ 2009年11月16-17日，“2009中国国际高新技术产业成果交易会人才和智力交流会”在广东省深圳市召开。
- ◆ 2009年11月27-30日，“中国人力资源服务业发展研讨会”在上海召开。
- ◆ 2009年12月22日，国务院第93次常务会议讨论通过了《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》。

征稿启事

《HR外包世界》为原创型的内部交流资料，反映企业、人力资源服务机构的研究和实践成果，每两个月出版一期。为了获得更多的稿件，我们希望得到您的倾力支持。您可以通过以下方式向我们投稿或提出您的宝贵意见：
 邮寄地址：深圳市南山区科技园创维大厦A1006室《HR外包世界》编辑部 邮编：518057
 邮箱：yu.lei2@fesco.com.cn ; ji.yang2@fesco.com.cn ;
 电话：0755-26010287、26010611
 传真：0755-26743402
 请在稿件下方注明您的详细联系方式，以便我们及时联系您并支付稿费。
 电子版报纸请点击：www.fescosz.com.cn 人力资源服务外包网，谢谢！
 《HR外包世界》编辑部



中国人力资源服务业发展研讨会在上海召开

来源：人力资源服务外包网

中国人力资源服务业发展研讨会日前在上海举行。研讨会邀请了全国人大法工委、国家人力资源和社会保障部、中国人才交流协会、上海人力资源和社会保障部门领导、劳动法律专家以及 Manpower、北京外企上海公司、上海外服、中智上海公司、深圳市方胜人力资源服务有限公司等近20家上海及外省市人力资源服务机构代表、用人单位代表，共同探讨行业发展态势，为中国人力资源服务业未来发展方向把脉。

全国人大法工委、国家人力资源和社会保障部、上海市人力资源和社会保障局、人力资源服务研究专家、律师界、人力资源服务机构、企业代表近二十人做了专题发言或提出讨论议题，就加快发展人力资源服务业，在法律配套、行业定位、体制创新、思想解放、能力提升、政策支持、满足企业需求、行业自律等方面进行了深入研讨。与会人士认为，伴随社会主义市场经济体制的建立与不断完善，人力资源服务业正逐步发展壮大。从研讨会获悉，国家有关部门将根据市场需要，按照现代企业制度的要求，在现有人力资源服务业发展的基础上，鼓励现有企业通过兼并、收购、重组、联盟等方式，建立一批实力雄厚、影响力大、具有国际竞争力的人力资源服务企业集团。会后，大会组织参会代表参观了2009年建成的上海人才大厦。上海人才大厦近5万



中国人力资源服务业发展研讨会现场 摄影：聂有诚

平方米，形成人才和人力资源服务机构提供配套服务十几项功能，将聚集上海及全国知名人力资源服务机构，建成中国乃至亚洲地区最大的人力资源服务产业基地。

2010年“畅想成长” 大学生公益培训班(HRST) 在深圳举行

来源：人力资源服务外包网



2010年“畅想成长”大学生公益培训班(HRST)

为帮助广大大学生实现未来的人力资源管理职业梦想，由FESCO深圳市方胜人力资源服务有限公司主办的2010年“畅想成长”大学生人力资源专员公益培训班于3月8日至12日在深圳举行。人力资源专员认证培训(以下简称HRST)是FESCO深圳方胜公司针对企业实际用人需求，面向广大高校应届毕业生和企业基层人力资源专员开发的专业实用技能培训课程。通过培训使参训人员在短时间内掌握基本的人力资源管理知识，提高参训人员的实操技能、岗位适应能力。

本次培训共有来自深圳大学、华南农业大学、北师大珠海分校、兰州大学、长沙理工大学等高校30多名对人力资源管理感兴趣的在校大学生参加了培训。培训内容包括《迈好职业生涯第一步》、《劳动法规及企业HR应用指引实操》、《深圳社会保险政策法规及实操》、《职场新人沟通技巧》、《招聘面试技巧》、《工资发放操作实务》、《EXCEL在人力资源管理/外包中的应用技巧》、《PPT在人力资源管理/外包中的应用技巧》、《实用商务礼仪》、《求职英语特训》等课程。讲师们精彩分享，学员们积极参与，培训得到了所有参训学员的高度认可。同时，本次培训引起了新闻媒体的广泛关注，深圳特区报、深圳商报、晶报、深圳新闻网等特派记者前来培训现场采访。

FESCO深圳方胜公司曾于2008年、2009年在深圳多次举办了“畅想成长”人力资源专员岗位培训班、行政秘书认证培训等培训项目。在就业形势严峻的大环境下，FESCO深圳方胜面向2010届应届毕业生推出了全免费培训计划，帮助有志于从事人力资源工作的应届大学毕业生提升就业能力，解决就业难题。本次历时五天的培训给参训的应届大学毕业生为参训学员的求职之路点亮一盏明灯。

上千海外博士参加人才交流 深圳九年累计引进3.8万余名海归

今年中国国际人才交流大会计划把北美留学生交流会纳入大会，并组织上千名海外博士参会。从2001年起，选择来深圳就业和创业的留学人员每年增加千人，近三年每年增速40%。到目前为止，深圳累计引进留学人员超过3.8万余人。

深圳引进海外人才座谈会今日将召开。据相关人士此前介绍，深圳去年基本摸清全市留学归国人员整体情况，组织留学人员来深创业前期费用补贴评审，发放补贴788万元，资助留学人员企业53家。此外，深圳市外专局今年还将继续举行4期留学生创业及就业培训班。

据了解，近30%的留学人员选择在深圳创业，目前留学人员创办的企业约有1500家，其中不乏龙头企业，发展前景较好，“海归”经济成为深圳高新技术产业的“生力军”。

深圳留学生特点表现为，一是留学人员主要以非深户为主，约占全市留学人员的80%，都是从全国各地出国留学后来到深圳，深圳已成留学人员创业和就业的首选城市之一。二是深圳留学人员大部分来自西方发达城市，英国、美国、澳大利亚留学回国人员排前三位，其中仅赴英国留学人员就占40%。三是深圳留学人员文化层次较高，77%以上拥有硕士学历。四是呈年轻化趋势，年龄段在20—30岁之间的占近50%。

目前，中国国际人才交流大会已成功举办了8届，并已长期落户深圳。而跟往年不同，今年中国国际人才交流大会计划把北美留



学生交流会纳入大会，并组织上千名海外博士参会。

(来源：南方都市报)

我国养老保险单位缴费可按基数12%跨省转移

来源：经济参考报

城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法浅析

巫蔚凌

以往每到春节前夕，深圳市社保个人服务中心总会 出现“退保潮”，而今年，这种情况将不再出现，由于 2009年12月28日《城镇职工基本养老保险关系转移 接续暂行办法》（以下简称《暂行办法》）出台，并于 2010年1月1日起正式实施。《暂行办法》规定，参 保人跨省转移流动时，其基本养老保险关系和所缴纳的 养老保险费可以转移，未达到领取待遇年龄时不得办理 退保手续。《暂行办法》保障了广大参保人在年老退休 时 可以享受养老保险待遇，而不会因为其跨地区流动 就业而受影响。《暂行办法》一出台，立刻引起社会的 广泛关注，关于这方面政策的咨询也是络绎不绝，本文 结合深圳当下实际情况，对广大参保人比较关注的相关 问题进行解析。

问题一：养老保险转移接续如何办理？

办理养老保险转移手续，广东省内转移的需要转入 地社保机构开具的接收函，而跨省转移接续手续则很便 利，例如，农民工A在深圳打工2年，现准备去上海工作， 他只需在离开深圳时到社保机构开具参保缴费凭证，待 上海的单位为其参保后，向上海社保机构提交书面申请 和参保缴费凭证，其他审核、确认、跨省转续等相关手 续，都由深圳和上海社保机构沟通协调办理，A无需为 办理转移接续手续两地奔波。此外，《暂行办法》还规 定办理时间不会超过45天，对于参保人不在本市的还 可以委托他人代办。

问题二：养老保险转移基金如何计算？

由于广东省已实行省级统筹，故参保人在广东省内 转移的，只转移个人账户储存额，不转移共济基金部分， 参保人退休后的养老保险待遇并不会受到转移的影响。 而参保人跨省转移除可转移个人账户储蓄额外，还可以 转移1998年以来参保的共济金，即以本人各年度实际 缴费工资为基数，按12%的总和转移。 以深圳2009年养老保险缴费比例为例，非深圳户

籍参保人个人和单位总缴费比例为18%（个人8%、单位 10%），其中划入个人账户和共济基金的比例分别为8% 和10%，按《暂行办法》规定，那么跨省随个人转移基 金就是缴费基数的20%（8%+12%）。虽然深圳养老保 险基金原来收得少现在转得多，但考虑保障参保人的利 益，深圳市委、市政府还是站在全局的高度，不计较地 区利益和得失，坚决贯彻执行国家的养老保险关系转移 政策。

问题三：达到待遇领取条件时，如何确定待遇领 取地？

《暂行办法》按照“唯一性”原则对待遇领取地进 行确认，即：若参保人户籍所在地和最后参保地一致， 在户籍所在地享受基本养老保险待遇；若不一致，根据 参保人在最后参保地缴费是否满10年，满10年，则在 最后参保地享受基本养老保险待遇；不满10年，依次 向前推至满10年的参保地办理待遇领取手续；若各参 保地都不满10年，则在户籍所在地办理待遇领取手续。 例如，一个江西的农民工B，先后在厦门、上海、 深圳工作，参保缴费各5年，由于累计缴费满15年， 因此退休时可享受养老保险待遇，但由于参保三地都不 满10年，故由他户籍所在地江西省负责为其办理退休 手续，而其他三地应按规定将其养老保险关系转移去江 西省。如果他在达到领取待遇条件前把户籍转到了上海， 那么就由上海负责为其办理退休手续，其他两地把他养 老保险关系转移到上海。

而深圳养老保险政策规定，本市户籍员工缴费年限 累计满15年（1992年7月31日以前参加工作的，缴 费年限累计满10年），非本市户籍员工实际缴费年限 累计满15年可在深圳享受养老保险待遇。若B在三地 参保缴费分别是2、3、10年，则B满足了转入深圳的 缴费年限和本地的缴费年限（满10年以上）累计满15 年这个条件，那么B可以在深圳按月领取养老待遇。

若B在三地参保缴费分别是1、3、10年，累计缴费 不满15年，由于深圳市只对本市户籍参保人实行“延 缴延退”，故B只能在户籍地江西省选择一次性领 取养老保险待遇，或选择按户籍地规定“延缴延退”， 补交满15年后在江西省享受养老保险待遇。

招工、随迁、购房入深户的参保人，其外地缴费 年限是否视为深圳缴费年限？

问题四：员工C通过随迁入深户，其在内地参 加养老保险有3年，其外地缴费年限是否视为深圳 缴费年限？

按照深圳市现行养老保险政策规定，参保人只有 通过调工调入深圳的，工龄才能延续，视为缴费年限； 若是通过招工、随迁、购房入深户的参保人，其之前 在外地的缴费年限不能计入。这与国家《暂行办法》 规定相冲突，需待深圳市养老保险条例修订与国家的 有关政策相衔接后，此类问题才能解决。可见，《暂 行办法》出台后，很多细节性问题也随之出现，目前 养老保险转移手续只是对权益的一种确认，这种养老 权益只有等参保人到达退休年龄选择了退休地以后才 能够兑现，所以参保人现在可不必急于办理转保手续， 可待相关条例修订和转入细则等明确后再去办理。诚 然，《暂行办法》的出台意义重大，解决了跨省跨地 区就业人员养老保险关系不能正常转移接续的问题， 确保参保人尤其是农民工退休时能老有所养。企业要 了解相关政策，并及时将政策宣传给员工，转变农民 工希望退保、认为不能享受养老保险待遇的观念；要 切实履行义务，为每位员工购买社保，改变只给农民 工购买医疗和工伤，不买养老保险的做法；要了解相 关办事流程，积极配合员工办理养老保险关系转接手 续。只有这样，才能切实地保障员工的自身利益，有 效地促进人才在全国各地合理地配置和有序流动。



随着中国经济快速发展以及投资发展环境的不断 优化与改善，外资企业在中国的投资也日益增长。 以深圳特区为例，作为沿海第一批对外开放的城市 之一，深圳毗邻香港，在引进外资方面有很大优势， 主要体现在外籍人员入境深圳极其便利。外籍人员因各种原因合法停留 或居留、入出中国大陆国境，这就涉及到他们的有效证件使用问题。笔者 将通过以下两个案例来分析说明外籍人员依法使用有效证件的重要性，以 引起外资企业在外籍人员有效证件管理工作上的重视：

案例一：深圳市某外资企业为一法籍高管在深圳就业及居留申请了《外 国人就业证》及《外国人居留许可》，但由于企业没有安排专人负责该名 法籍人员有效证件的管理，导致该名高管的《外国人居留许可》于2008 年10月15日过期，在有效期截止之前没有办理延期手续。2008年10月 17日，该法籍高管在深圳罗湖口岸出境，前往香港出差时被深圳边检执 法人员临时性拘留，并处1000元的罚款。

案例二：深圳市科技园某外企拟聘用某英籍人员担当该企业高端电子 技术部门研发工程师，该英籍人员于2006年在上海工作，由于公司原因 导致其有效证件过期，留下了不良的逾期居留纪录；2008年该英国籍人 员在深圳由于个人原因，签证有效期满却没有出境，再次留下了不良的逾期 居留纪录。该外资企业在为其申请就业及居留手续时，被公安部门告知 不予受理，原因是该英籍人员有两次逾期居留的不良纪录。

《中华人民共和国外国人入境出境管理法实施细则》（以下简称“《实 施细则》”）第十六条、第二十条、第三十八条、第四十条、第四十二条 的规定如下：

第十六条 持标有D、Z、X、J-1字签证的外国人，必须自入境之日起 30日内到居住地市、县公安局办理外国人居留证或者外国人临时居留 证。上述居留证件的有效期即为准许持证人在中国居留的期限。外国人居 留证，发给在中国居留1年以上的人员。外国人临时居留证，发给在中国 居留不满1年的人员。持标有F、L、G、C签证的外国人，可以在签证注 明的期限内在中国停留，不需办理居留证件。

第二十条 外国人在签证或者居留证件有效期满后需继续在中国停留 或者居留，须于期满前申请延期。

管理好证件 合法人出境

谭飞雄

第三十八条 外国人应当在签证准予停留的期限内或者居留证件的有效 期限内出境。

第四十条 对非法入出中国国境的外国人，可以处1000元以上、 10000元以下的罚款，或者处3日以上、10日以下的拘留，也可以并处限 期出境或者驱逐出境，情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十二条 对违反《实施细则》第十六、十九、二十条规定，非法居留 的外国人，可以处警告或者每非法居留一日，处500元罚款，总额不超过 5000元；或者处3日以上、10日以下的拘留；情节严重的，并处限期出境。

通过以上两个案例，我们可以看到外籍人员有效证件的管理在中国 的重要性。由于各种原因，外籍人员没有 在签证或居留证件有效期内申请延 期或出境，导致逾期停留或居留，留下个人不良记录。案例一的外籍人员 无法出差，最后需重新补办出境签证才能出境，耽误工作的同时，还留下 不良的逾期居留纪录。案例二的外籍人员最后无法申请《外国人居留许可》， 不能在深圳合法就业及居留，导致失去一次在深工作的机会。

作为一位从事外籍人员有效证件管理工作多年的专业人士，笔者有以 下建议供外资企业在招聘外籍人员时参考：

1. 企业行政人事或相关部门应在招聘外籍人员后，建立外籍人员证件 信息档案，随时更新证件的相关信息，特别要注意有效期的信息更新；
2. 指派专人负责跟踪外籍人员证件的手续办理，并在外籍人员各种证 件有效期满前至少一个月开始跟 踪其证件延期或注销手续；
3. 外籍人员每次安排出差 时，企业提供类似以下的便利提 醒：“请您核查您的证件有效期， 以免给您的出行带来不便。”；
4. 学习地方政府行政机关对外籍人员相关证件的政策法规， 及时掌握变动动态；
5. 企业可以选择高品质、专 业化的人力资源服务公司提供专 业服务。



我的年假 谁做主

王晓明



2008年以来，我接到劳动争议的咨询越来越多，涉 及的问题也越来越复杂。员工维权意识的提高，法律对于 劳动者权益的强化，使我的客户HR纠结于各种劳 资矛盾中。随着虎年春节的临近，我的客户单位人员流 动在此时较为集中，年休假的问题也突显出来。比较之 前几年的劳动争议案件，带薪年假（以下简称“年休 假”）补偿的争议可谓是一个新的热点问题。为此我从 客户的咨询中整理出比较典型的案例，解析一下关于年 休假的相关问题，主要涉及两方面：一是被派遣劳动者 是否享受年休假，如何享受？二是劳动合同解除时， 员工未休的年休假是否需要补偿？

案例一：2008年8月小张与深圳市某人力资源公司 （派遣公司）签订了劳动合同，并派遣到乙公司工作， 工作满一年。后小张提出了申请年休假的要求：

1. 小张该向甲公司还是乙公司申请年休假？
2. 假如小张在与甲公司劳动合同期内当年度有一个 月无工作，甲公司支付了这一个月的工作报酬，小张 是否还应当享受当年的年休假？

【解答】对于问题1，首先根据《企业职工带薪年 休假实施办法》第三条规定职工连续工作满12个月以 上的，享受带薪年假休假。故小张是可以申请休年休假的。 小张受甲公司派遣，在乙公司工作。其次，从劳动合 同法的规定上看，派遣公司是小张的用人单位，乙公司是 小张的用工单位，因此小张应当向作为用人单位的派遣 公司提出。

问题2，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第 十四条规定，假如小张在与派遣公司劳动合同期内当 年度有一个月没有工作，派遣公司向他支付了这一个月 的工资，小张是不能再享受年休假的。

【分析】笔者认为，被派遣劳动者除了享有法律规 定的劳务派遣相关的特殊权利，也一样享有法律规定 的一般员工的权利。年休假作为工作满一年员工的法定 假期，理应是派遣劳动者应当享有的一项权利。但在具 体执行的管辖问题上，用工单位与派遣单位应协商确定， 可以协商由劳动者向派遣单位申请，也可由劳动者直接 向用工单位申请。除此以外，用工单位也应向派遣单位 及时沟通了解情况，了解被派遣劳动者在进入本单位前

是否有过不享受年休假的法定事由出现；了解被派遣劳动 者在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付 劳动报酬的天数是否多于其全年应当享受的年休假天数。 如果少于，则应与派遣单位协商安排补足被派遣劳动者的 年休假天数。

案例二：小李1992年7月1日入职某科技公司，从 事行政工作，双方签有劳动合同，并于2003年8月1日 建立了无固定期限劳动关系。科技公司每月以银行转账 方式向小李支付上月工资，小李月平均工资为4800元。 2008年9月18日，科技公司与小李解除了劳动合同。但 因年休假问题双方发生争议，小李将科技公司向深圳市劳 动争议仲裁委员会提出劳动仲裁。

科技公司于2005年1月1日实施的《员工请休假制度》 中规定，对于10年以上不满15年的员工可享受19天规 定年假。但至小李离职之日止，小李仅享享受了5天年休 假。故小李申请按日工资的300%支付未休年休假工资。 科技公司承认小李确实可以享受19天的年假，且已休5 天的事实，但科技公司认为，双方劳动合同解除时2008 年尚未完结，小李与科技公司解除劳动合同后即已丧失了 公司员工身份故无权继续享受年休假。

科技公司是否应该以工资形式将未休的年假补给小 李，如何计算未休的年休假工资？

【解答】小李在科技公司工作已满1年且已超过16 年，故小李有权依法享受10天的带薪年假，但由于科 技公司规定带薪年假天数（19天）高于前述法定标准， 小李要求按规章制度的规定标准享受年休假，于法不悖。 应该得到支持。由于小李在2008年工作期间已经休完5 天，且双方的劳动合同于2008年9月18日解除（小李当 年度在科技公司处已过日历天数为262天），所以应当



案例概述：深圳某外资机构（用工单位）于2009年9月1日委托某人力资源公司（派遣公司）聘用销 售人员张某，派遣公司和张某签订了劳务派遣合同，期限自2009年9月1日至2011年8月31日，无试用期， 同时用工单位委托派遣单位为其缴纳社保。2009年12月29日下午3点，该用工单位电话通知派遣公司客 服人员，张某存在严重违纪行为，用工单位已给予员工三次书面警告，根据用工单位的员工手册，符合辞 退该员工的条件，该用工单位已通知张某自2009年12月30日起不用再到公司上班，用工单位要求以严重违 纪的理由解除劳动合同且不支付任何赔偿金，请派遣单位为员工办理离职手续。

派遣公司收到通知后，与用工单位和张某进行了积极的沟通，了解到用工单位可提供的证据中并没有员 工签收的字样，存在很大的法律风险。而张某在收到用工单位的即刻辞退通知后，非常不满。派遣单位对员 工先做了安抚工作，听取张某的想法，促进用工单位和张某进行协商并合法的解除劳动合同。此后，在三 方的沟通过程中，张某情绪非常激动，采取了一系列的过激行为，用手机短信恐吓用工单位的领导，窃取用 工单位的财务信息，邮件发送他人，并利用未上交的工卡到用工单位闹事。从张某的种种表现来看，他的行为 已经对用工单位日常工作的开展造成了严重的影响，针对张某的过激行为，用工单位对张某进行了批评教 育，张某也认识到自己的过激行为，承认自己确实有处罚通知单中描述的行为，同意解除劳动合同。根据张 某写下的承诺书和离职申请，派遣公司和张某签订了《解除劳动合同通知书》，并出具《离职证明》给张某， 至此，该事件圆满解决。

案件分析：在此案例中，用工单位提供的员工3次处罚通知单中，均是单方面出具，并没有员工签收 的证据，唯一可以提供证明的为该用工单位的其他在场员工，这与员工解除劳动合同中是存在法律风险的。 在劳动争议中，用工单位因劳动者“严重违反规章制度”解雇员工的，必须负举证责任，因为在司法实践中， 解雇事件实行举证责任倒置，即用工单位要举证证明自己的解雇理由是充分的，是有确凿证据的。

根据案例中的情况，用工单位即使有道理，但只有人证却无具体的书面证据（物证）证明员工严重违纪的事 实，提供的处罚通知单不能表明员工有收到，证据不确凿，如果员工一旦要求劳动仲裁，并在仲裁庭上拒绝 承认收到过处罚通知单，那么判决对于用工单位十分不利，极有可能需要支付员工要求的赔偿金，并且需 支付律师费，无疑会增加解除的成本。

案件总结：在此案例中，涉及到了以“严重违反规章制度”原因解雇员工，日常的工作中，遇到这种情况时， 用工单位应如何处理，才能合法、正确而无风险的解雇员工？笔者对严重违纪解雇的注意事项进行了汇总， 作为参考。

盛燕子

如何合法、正确而无风险的 与严重违纪员工解除劳动合同？

认定小李应休未休的年假折算为8天 [(262+365)×19- 5]，根据公平、合理的法律原则，对于超出法定标准 天数的年假按照日工资100%标准支付，对于法定标 准以内的未休假期数则按照相关法律规定执行即按照 日工资300%支付（其中包含用人单位支付职工正常 工作期间的工资收入）。即公司应用支付小李应休未休 的年休假工资为2868.97元 { (4800÷21.75)×(10- 5)×200%+(4800÷21.75)×[8-(10-5)]×100% }

【分析】1994年7月5日施行的《中华人民共和国 劳动法》（以下简称《劳动法》）首次将年假写入法律，《 劳动法》第四十五条规定：“国家实行带薪年假制度。 劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年假。具体办 法由国务院规定。”但年假具体享受多少天，却没有 明确的规定。直至2007年12月6日国务院第198次 常务会议通过了《职工带薪年休假条例》，自2008年 1月1日起根据员工累计工作时间的不同，享受5天、 10天、15天的不等的年休假。同时2008年9月18日 公布并施行《企业职工带薪年休假实施办法》，对年休 假的申请及未休的补偿做了更加明确的规定。

上述案例，应根据《职工带薪年休假条例》第二 三条及《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第 十条、第十一条、第十二条、第十三条的相关规定执行。 2008年以前国家对于年休假的规定不很明确，很多企 业规章制度关于年休假的标准也各不相同。2008年1 月1日后随着《职工带薪年休假条例》及《企业职工带 薪年休假实施办法》相继出台，企业应当依此调整原有 的规定，将其合法化。笔者建议，出于精细化管理考虑， 年休假的天数应与法定标准相同，既不要低于法定标准 也不要高于法定标准。低于属违法；高于则没有必要， 且计算补偿时易出现争议。深圳的裁决根据公平、合理 的法律原则，支持高于法定标准的天数按100%标准补 偿，但员工不了解、法无明文规定的 时候一般员工也不会去考虑什么法律 原则，要求高于法定标准的天数也按 照300%的标准补偿是很常见的，因 此产生劳动争议，从而给企业的HR 管理带来不必要的麻烦。

以“严重违反规章制度”解雇员工的三确保：

- 一、确保事实清楚、证据充分 可以作为员工“严重违反规章制度”的证据主要有以下几种： 1. 违纪员工本人签字的“检讨书”、“申辩书”等； 2. 违纪员工本人签字的违纪记录、违纪情况说明、处罚通知 书等； 3. 有关视听资料，比如当事人陈述事件时的录音、录像资料； 4. 有关员工违纪涉及的物证，比如被损坏的设备等，可以将其 清晰的拍摄下来。

其中，书面证据是最有利的证据，尤其是违纪员工签字的书面 证据，应尽可能的收集和保留。

二、确保规章制度明确、法律政策清晰 用工单位必须制定出具备法律效力（内容合法、程序合法、 经过公示）的规章制度，并在规章制度中明确界定“严重违反规 章制度”的情形。

三、确保完善的履行法定或约定程序 对违纪员工的处理，必须按照本单位规章制度规定的程序 办理，并符合相关法律法规。程序不合法的处理决定也是不合法 的，即使该员工的行为确实已经达到“严重违反”的程度。

做好以“严重违反规章制度”辞退员工的调解工作：

- 一、严格按程序依法调解 1. 在开展以“严重违反规章制度”解雇员工之前，核查双方 当事人是否履行了合法手续，是否签名； 2. 如证据不充分时，员工的协商解除的成本预估，需要审查 劳动合同文本、工龄、工资清单、考勤表、员工手册签收本等； 3. 对不愿接受调解的员工，应做好仲裁的各项准备工作。
- 二、分情况灵活协调处理 争议出现后，由HR人员通过电话或派人调查的方式，掌握争 议的事实，马上提出调解意见，促成双方和解。
- 三、坚持把公正原则 劳动争议涉及用工单位和员工双方利益。在调解过程中，要 把握公正原则，力争使争议双方达到相互理解、化解矛盾、求得 共识。