

瑞和之声

上海瑞和会计师事务所有限公司工会主办

第 30 期

【企业建设】

2008 年初，瑞和决策层人员进行了新老更替，整个瑞和所在延续了前几届良好发展势头的基础上融入了新的领导理念。为了保证瑞和、众垚等咨询机构长期稳定的事业发展，必须重视人才管理体制的建设，必须分析人力资源所面临的问题和机遇，必须在体制、机构、人员上做到成龙配套，从制度上建立人才体系。现结合瑞和、众垚等咨询机构的经营运作需求，经综合协调领导小组全体成员讨论决定设立下述两个人力资源小组：

第一届瑞和、众垚等咨询机构人力资源引进、培训及电脑网络化管理领导小组成员名单：

组长：王友军

组员：陈伟君 张海燕 马锡林 金伟 杨大炜

第一届瑞和、众垚等咨询机构人力资源业绩考评领导小组成员名单：

组长：杨万忠

组员：杨国庆 支民兴 孙剑云 尹俊杰 羌志娴

——综合协调领导小组

【支部动态】

6月11日，瑞和党支部举行全体党员大会，大会回顾了上半年支部各项工作，并对即将到来的“七一”活动作了安排。前段时间为支持抗震救灾，支部11名正式党员及预备党员共交纳特殊党费计人民币3900元。支部计划在迎接建党87周年之际组织党员举行一次以“和谐发展”为主题的座谈会。此次大会着重围绕支部书记杨国庆同志提出的“构建和谐企业，建立完善各项机制”的目标进行传达和讨论，以保障职工权益为出发点，协调各方利益，广开言路建立职工诉求渠道，完善人才培养和激励机制，进一步发挥党支部、工会组织的作用，促进事务所更稳健更健康发展。大会选举产生了横沙乡“2007-2008”年度“设岗建功先进个人”——张海燕同志。

——党支部

【工会简讯】

日前，瑞和工会举办了“迎奥运”拔河比赛，共有六支队伍参加，纵观整个活动，高潮迭起，意犹未尽。比赛场地设在所内，下午一点前，大队人马已陆续集结，各队摩拳擦掌，跃跃欲试。有的部门主力队员还在执行任务或正在路上，领队坐在一旁抓耳挠腮，生怕夺冠希望破灭，简直要把手机打爆！这边女队员换鞋子，那边男选手在踢腿，啦啦队业已蓄势待发，大家忙得不亦乐乎！

随着裁判一声令下，比赛开始。二部、众垚所分别战胜验资部和一部进入复赛，办公室在主力缺阵的情况下一比二输给财务公司。这

样，业务二部直接进入决赛，另一支决赛队伍要在财务公司和众垚所之间产生。论实力前者虽有三位男选手，但女队员好像显得单薄了一点，谁输谁赢一时难以预测。稍事休息后战火重燃，两边啦啦队挥舞红旗为之加油鼓劲，众垚所依靠必胜的信心和坚强的毅力终于以二比一战胜了对手。此时业务二部早已养精蓄锐多时，而众垚所刚刚杀出重围已经精疲力竭，几位选手用力过猛已在敲腿捶背了，多数同志不看好后者，但众垚所全体队员毫不气馁，力枯心更盛，誓为集体荣誉奋力一搏！

决赛开始，业务二部艰难地赢了第一回合，这多少有点出人意料！要知道此时对手已连战两轮，况还少了位男选手。第二回合的哨声又响，比赛一时陷入胶着状态，支持众垚队的啦啦队员的欢呼声此起彼伏，一浪高过一浪。而场上的选手已是汗流浹背，更“可怕”的是，女选手的耐力优势发挥得越来越凌厉，最后业务二部终于招架不住，众垚队凭借信心和意志连下两局，取得比赛冠军。

——工会

【工会园地·劳动法专家释疑 7 大误区】

1、无固定期限合同并非“铁饭碗”

【误区】“华为、沃尔玛事件”发生后，网友一味指责华为、沃尔玛。按规定，公司和员工连续订立两次固定期限劳动合同后，双方如果再次续签，就可以签订无固定期限合同。有些上班族错误地认为，签了无固定期限劳动合同就等于捧上了“铁饭碗”。

【专家解读】其实，这是一种误解，签了无固定期限劳动合同，如果遇到员工严重违反用人单位规章制度、严重失职、营私舞弊等法规规定的 10 多种情况，合同都有可能被解除。因此，无固定期限劳动合同完全不是终身合同、“铁饭碗”。

2、连续工作满 10 年须签无固定期限劳动合同

【误区】20 年工龄的老员工都是“黑户口”，不签合同的员工想要签无固定期限劳动合同遥遥无期。

【专家解读】员工在同一单位工作满 10 年，单位必须与员工签订无固定期限劳动合同。同时，与现行的法律、法规相比，此次《劳动合同法》新增了签订无固定期限劳动合同情况；

- a、用人单位初次实行劳动合同制度或国有企业改制重新订立劳动合同，员工在该单位连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年；
- b、连续订立 2 次固定期限劳动合同，续订劳动合同的；
- c、单位与员工不签合同 1 年以上，也将被视为订立无固定期限劳动合同。

制订《劳动合同法》的本意就是为了稳定劳动关系，让更多员工更安心工作。

3、不签约单位将付高“代价”

【误区】不签合同，单位只要提前 30 天通知，就可以终止事实劳动关系。很多白领网友甚至绝望地说，哪个法律都难以改变不签合同现象。

【专家解读】“单位只要提前 30 天通知，就可以终止事实劳动关系。”

这是《上海市劳动合同条例》规定的内容。

不签劳动合同一直被视为单位侵权顽症。此次《劳动合同法》明确，今后一旦查实单位不与员工签订劳动合同，单位要付出比签订合同高得多的“代价”：1 个月至 1 年内，单位支付员工的薪金是原来的 2 倍；1 年之后转为无固定期限劳动合同——即单位不能再随便与员工解除劳动关系。

4、四种情况下才能大规模裁员

【误区】很多人在网上发牢骚说，华为、沃尔玛辞退员工事件恰恰表明，单位的权力非常大，可以随意裁员，想裁多少就裁多少，而政府对他们的约束非常小。

【专家解读】事实上，《劳动合同法》明确，发生以下 4 种情况单位才能“大规模”裁员：

- a、依照企业破产法规定进行重整；
- b、生产经营发生严重困难；
- c、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员；
- d、其他经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行。

《劳动合同法》还规定了单位在裁员时，必须优先留用订立较长期限固定期限劳动合同的人员；订立无固定期限劳动合同的人员；家庭无其他就业人员，有需要扶持的老人或者未成年人的人员。

5、特殊情况合同自然延续

【误区】现在的私营老板，员工没有生病就想着克扣员工的工资，绝

不会有合同到期延续的可能。

【专家解读】此次《劳动合同法》还从保护弱者的角度出发规定，以下人员即使合同到期，合同也将依法自然延续：

- a、从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的人员；
- b、在本单位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人员；
- c、患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的人员；
- d、孕期、产期、哺乳期的女职工；
- e、在本单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的员工。

6、合同到期有时也可获补偿

【误区】现有的法律、法规规定，劳动合同到期，意味着劳动关系终止，也就不存在经济补偿。“华为、沃尔玛事件”发生后，很多网友的议论都还仅仅停留在原有的认识上。

【专家解读】《劳动合同法》恰恰规定，即使劳动合同到期，在该法所规定的 7 种情况下，单位也须依法支付经济补偿金。补偿的标准依法按照满 1 年支付 1 个月的工资支付，单位支付补偿金的数额可以高于该标准，但不能低于标准。

到手的权益千万别轻易放弃，这是专家对上班族的忠告。

7、同一单位只能“试”一次

【误区】试用期只是试试而已，试用期单位想解约就能解约。

【专家解读】这样的想法很可能是由于员工的惯性思维所造成的。事

实上，《劳动合同法》不但规定了试用的期限，还在现有法律规定的基础上，增加了“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”的规定。同时明确，试用期必有包含在劳动合同期限内，仅仅约定试用期，该试用期将被视为劳动合同期限。试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低工资，或者劳动合同约定工资的 80%，也不得低于单位所在地的最低工资标准。

——选自工会学习文件