

协商过程各种建议信息汇总 SOP

【持续更新中】

欢迎大家共享信息，提供建议，帮助我们完善这个 SOP

请将您想提供的信息直接在 QQ 群发布出来@群主，或者私聊群管理员

安全：文档考虑安全性问题，仅向部分同学开放了编辑权限，如需申请编辑权限，请@群主

请注意在各种场合下讨论的内容，请勿发表敏感、过激信息，保护自身权益。

下文提供内容为各公开渠道搜集到的信息，均不涉及公司敏感信息，感谢各位的帮助 !!! 如发现明显错误信息，不吝指正 !!!

⚡ 建议

1. 建议大家留存自己的每个月考勤记录、上一年年终奖发放记录（如果有）、上级说过的一些关于绩效和年终奖的兑换规则等内容，以备不时之需
2. 目前是正常上班阶段，公司只是再跟大家协商离职，表达的是协商意愿，只要未签字，并未产生任何实际行动，请大家正常上班，正常工作。
3. 正式问一下直属 leader 接下来的工作怎么安排

参考话术：xxx 好，目前公司 hr 还没有进一步跟我谈协商方案或者单方面解约的事情，我还是会正常工作的（如果项目有已经交接的这里也提一下），请问我接下来的工作是打算怎么安排呢？

4. 几轮谈判都不顺利，现在 hr 给我很大的压力，我应该怎么办？

目前我们处于协商离职，并不是法律意义上的“裁员”。所以不同意公司的方案，请正常上班工作。按时打卡，避免无故旷工，做任何违反员工准则的事情。
如果公司不强制你离职或者客观上造成你无法上班的话，请安心上班。

沟通必看

重要 !!

如果你不满意公司当前方案，请不要草率签字，任何决定请慎重 !!!!!

自身主张权益如何计算，可以参考法律法规，下面是参考版本：

1. 经济补偿金或者赔偿金（法律规定是 2N，或者公司方案，根据个人情况选择）
2. 年终奖，按照公司绩效考核办法，对应绩效会有合同规定的对应绩效奖金，此条应该在在 offer 合同上体现目标年终奖
3. 加班工资按照实际打卡上下班的加班时间折现、年假折现
4. 未解禁股票按时间折现

Q1：我是应届生，工作时间不满 2 年，公司方案对我来说够了

A1：N 的计算方法：不满半年，则按 0.5 年算，N 不满 1 年，则按 1 年算

你的**年度平均工资**，则应该按照**过去 12 个月发放工资的平均值**计算的

除此之外，请**考虑**是否争取**年终奖、加班工资、股票等权益**。需要自己根据自身情况计算最合理方案

应届生被裁找工作较为困难，即使走到仲裁也建议考虑更高的方案

Q2：是否给 N+1 就行了，公司给的方案已经超过 N+1 了？

A：公司在年底裁员，所以我们要努力争取的是**年终奖**。算上年终奖，赔偿金额往往就会超过公司方案。

而所谓 N+1 的适用范围非常有限：按照法律规定，仅有三种法定情形解除合同，且未提前 30 日通知劳动者的，经济补偿为 N+1。请确认公司给出的方案是否符合劳动法：

这三种情形是：

《劳动合同法》第四十条

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

据公司本次口径，是内部调整，既**不符合上述三个条件**，也**不是**经济性裁员（需向劳动局报备，并提前一个月通过公司工会向全体员工公示），所以公司若单方面强制性解除劳动合同，应给予 **2N** 赔偿。

Q3：赔偿到底怎么计算？

按照法律规定：

1. 首先看你的**年度平均薪资**，即过去 **12 个月税前应发工资的总和**÷12，是否超过上海平均工资的 3 倍（3.4w）
2. 如果超过 3.4w，那么就按 3.4w 计算单月工资
3. 一般意义上的 N+1，即：（N x 月平均工资）+（1 x 合同工资，代通知费）

Q4：什么时候该争取 2N？

1. 劳动法第四十八条规定，公司单方面强制解除劳动合同，经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金，也就是 2N
2. 如果你工作时长超过 2 年，那么按 2N 最划算

3. 如果能够争取年终奖，那么 $2N + \text{年终}$ 的方案就有可能超过公司赔偿方案
4. 什么时候选 $2N + \text{年终奖}$ ，什么时候公司方案，**要根据个人情况，要根据个人情况，要根据个人情况！** 怎么选择最有利，就怎么选
5. **不是所有人都可以做到 $2N > \text{公司方案}$**
6. **但如果大家能争取年终奖，那么： $2N + \text{年终} > \text{公司方案}$**

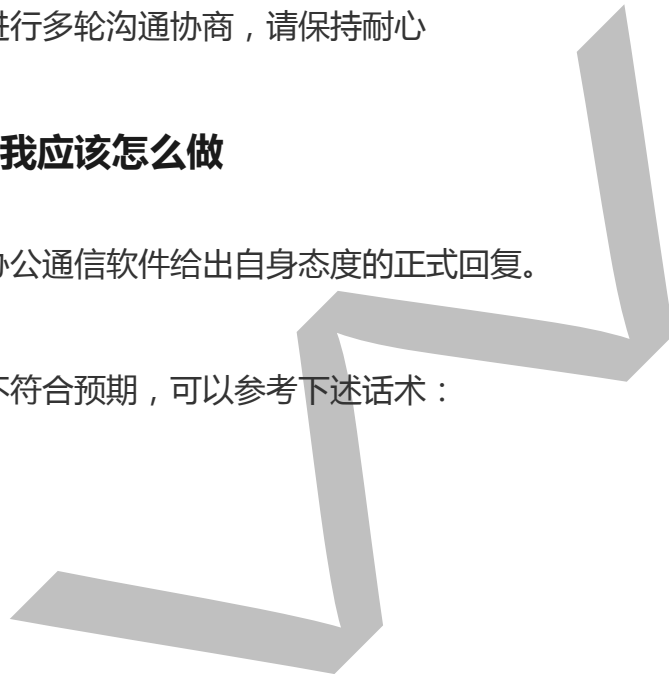
Q5：我马上要被 HR 约谈了，我要怎么办？

首先请阅读本文档，了解相关法律法规。请根据自身情况决定是否接受公司的方案，**如果和自己计算值差距过大，请慎重决定，一旦签字将放弃争取更多权益。** 正常情况下公司会与你耐心进行多轮沟通协商，请保持耐心

Q6：协商过程，我应该怎么做

自己权衡后，请在办公通信软件给出自身态度的正式回复。

如果公司给出方案不符合预期，可以参考下述话术：



我不接受公司本次提出的方案，本人不同意解除劳动合同。

1. 经济补偿金或者赔偿金（一般是 2N 或公司方案，根据个人情况选择）
2. 年终奖，按照公司绩效考核办法，对应绩效会有合同规定的对应绩效奖金，此条已在 offer 上体现目标年终奖
3. 加班工资按照实际打卡上下班的加班时间折现、年假折现
4. 未解禁股票按时间折现

如果公司给出方案和自身计算值差距很小，可以根据实际情况确认是否接受协商结果

Q7：如果股票、期权没写进劳动合同，可以争取么？

1. 股票、期权作为员工激励，本就属于薪资待遇的一部分，在谈 offer 时拿出来算进总包。
2. 股票虽然风险共担，但是风险范围仅存在于股价涨跌、公司破产等经营性风险，其他非经营性风险情况下，公司如果不予折算，建议维护自身权益
3. 如果因为公司原因单方面解除劳动合同，不属于劳动者过失，不属于风险共担范围

Q8：如果遇到 HR 施压，我该怎么办

1. 具体方案计算方式对你最有利，你自己要想清楚，不同情况下不一样
2. 如果 HR 有对你进行威胁行为，可以正式回复 HR：“请勿污蔑本人被带节奏，你这是在恶意诽谤，本人保留一切针对你个人及公司的诉讼权利”
3. 为众人抱薪者，不可使其冻毙于风雪。工人们只有团结一致才能争取自身的合法权益，一盘散沙只能被各个击破。
4. HR 也是打工人，也会被他们的上级要求加班到很晚，所以不要为难对方，保持友好沟通，宣读完自己的主张后即可。

Q9：如果催促我尽快同意协议，我该怎么办？

A：如果发生上述行为，这仅代表这是公司单方面行为，法律法规上并无相关协议可以

Q11：我要录音、截图、录像、录屏保留协商过程中相关证据，应当注意什么？

1. 录音可以不提前告知，但务必保证手机**不要丢**，录音**不得剪辑**
2. 截图不要使用拼接的长截图，应当逐个截屏，不要编辑，并给截图配套录屏
3. 录像同样不得剪辑，最好使用**系统原相机录制**

Q12：我想接受公司方案赔偿，可以吗？

可以，但这是维权群，允许吃瓜，请不要说风凉话

Q13：如何看待 HR 和我的 leader、老板？

请理解他们的工作和难处，不要对他们宣泄情绪。

大家都是打工人，互相高抬贵手，本是同根生，相煎何太急。

目前了解下来，绝大部分 HR 同学和领导们也都是遵守上级的指令在做事情，没有做过分的事、没有说过激的话。

人生道路很长，说不定兜兜转转就在下家公司相遇。上海互联网圈子很小，早晚都会有打交道的机会，大家都要互相体谅。

打工人不为难打工人，HR 们也为这事心力交瘁，被迫加班至深夜。

我们一定要看清斗争对象，搞清楚谁是我们的朋友，谁是我们的敌人。

我们斗争的目标从来都不是自己的 leader、老板、HR，而是那些做出违法裁员决定的部分管理层

Q14：我是怀孕/产期/哺乳期的员工，我该怎么办？

目前已知被协商离职的同事中就有这样的情况，但这是违法行为。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定：女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。

请积极拿起法律武器维权，要求公司继续履行劳动合同。

⚡ 其他可能出现情况 Q&A：

Q1: 如果发生背调威胁行为

解释：不要担心，被裁员并非你犯了错。公司如果在背调的时候说谎，就严重涉嫌违法。小公司一般没有背调，大公司的背调都采用第三方背调公司，相对正规，可以自己指定联系人。外企背调则会尊重个人隐私，可以选择不联系前司员工。

建议话术：请问你是代表公司在威胁我吗？我不担心背调，但你现在说的所有涉嫌威胁的言辞都会在未来当作证据提交仲裁及法院。背调联系人是自己指定的，我不会留和本次事件相关的 HR 联系方式。如果你是私人建议，那就算了，如果你不代表公司，那我们的谈话意义不大。

Q2: 如果走仲裁，到下家之前的空窗期会长，怎么办？

仲裁结果一般在 30 天内能出结果，法律规定最长不超过 45 天，不会很久。现在临近过年，工作非常难找，请大家仔细考虑

Q3: 听说早签字年终奖可以帮忙避税，晚签字就要交税？

纳税额度是国家法律规定的，所谓早签字帮你避税，则涉嫌偷税漏税，请直接举报至国家税务机关。

Q4: 进行仲裁时间一般多长？

进行仲裁时间一般 45 天左右的时间。

法律规定：仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。如果案情较为复杂需要进行延期，那么需要劳

劳动争议仲裁委员会主任对该案件进行批准，并通过书面通知对当事人进行通知，但是延迟时间最多只有十五日，如果超过十五日劳动争议仲裁委员会仍然没有对该事件作出仲裁裁决的话，申请人可以就该仲裁事项向人民法院提起诉讼。

仲裁庭裁决劳动争议案件时，其中一部分事实已经清楚，可以就该部分先行裁决。

Q5: 未休年假的处理方案是？

根据规定：针对未休年假的，对职工应休未休的年休假天数，公司应当按照该职工日工资收入的 300%支付年休假工资报酬。

《企业职工带薪年休假实施办法》

第十条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的 300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

第十二条 用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假天数的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足 1 整天的部分不支付未休年休假工资报酬。

前款规定的折算方法为： $(\text{当年度在本单位已过日历天数} \div 365 \text{ 天}) \times \text{职工本人全年应当享受的年休假天数} - \text{当年度已安排年休假天数}$ 。

用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。