劳动关系管理练习


xinhua

1、用人单位可以强行调换劳动者的工作岗位吗？

2003年9月，小李与一家公司签订了劳动合同，合同中明确约定了职位及薪金等事项。然而两个月后，公司在没有任何理由的情况下，将小李降职为普通的技术员，月薪也随之下调。小李认为劳动合同中明确约定了自己的工作职位，公司不能擅自更改，但小李与公司多次协商无果，遂向劳动仲裁委员会提出了申诉。公司可以随便调换李某的职位吗？

用人单位不能随便调换劳动者的职位。依法签订的劳动合同是具有法律效力的，签订合同的双方当事人必须严格履行合同中规定的义务。没有法定的变更事由，也没有经过双方当事人协商，任何一方都不能随意变更合同的内容。工作职位是劳动合同中十分重要的内容。对其更改就可以视为对合同的变更。本案中，这家公司在没有其他事由，也没有与小李协商的情况下，就擅自变更了小李的工作岗位，这是法律所不允许的。

《中华人民共和国劳动合同法》

第二十九条　用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

《中华人民共和国劳动法》

第十七条　订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力。当事人必须履行劳动合同规定的义务。

2、劳动者什么情况下可以解除合同？

某污水治理厂的污水治理设备已经严重老化，但是该厂一直没有行动。前不久，该厂职工出现大面积的中毒现象，经调查发现：是由于经过治理的水不小心渗入到饮水管道，致使食用过饮水管道的水的职工全部中毒。经过抢救，虽然中毒的员工都被救过来了，但是大家因为此次事件都想辞职，这样做可以吗？

职工们可以这样做。我国《劳动合同法》明确规定，用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的，劳动者可以解除劳动合同。该厂没有及时地更新污水治理设备，致使大批职工饮水中毒，职工们可以解除合同。

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十八条　用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二)未及时足额支付劳动报酬的；

(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

3、劳动者可以不事先通知用人单位，随时解除劳动合同吗？

小赵与星星家具厂签订了一份劳动合同。合同约定，小赵的月薪为2000元。一个月后，小赵足额领到第一个月的工资。但是，自第二个月开始，小赵领到的工资数额逐月减少。小赵向公司询问，公司声称小赵的工作业绩不好，因此适当地减薪。小赵不服，向公司抗议无果后，遂宣布解除与家具公司的劳动合同关系。公司以单方面不能解约为由，拒绝小赵辞职。小赵可以单方面宣布解约吗？

小赵可以单方面宣布解约。本案中，小赵每月的薪金不断减少，这和最初与用人单位的约定是不同的。赵某工作业绩的好坏与约定好的薪金是没有关系的，用人单位的行为属于无故克扣工资的行为，该行为严重地侵害了小赵的合法权益，根据相应的法律规定，小赵可以单方面宣布解除与用人单位的劳动关系。

《中华人民共和国劳动法》

第三十二条　有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(一)在试用期内的；

(二)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十七条　劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。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。

第三十八条　用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二)未及时足额支付劳动报酬的；

(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

4、运营困难的企业可以大规模裁员吗？

小王应聘于一家大型网络公司，并签订了4年的劳动合同。不久，该公司经营每况愈下，达到当地政府规定的严重困难企业标准。因此，公司决定采取裁员措施。各部门均裁百分之四十的工作人员，小王也身居其中。小王不服，便向劳动仲裁机关申请仲裁。仲裁机关会怎样裁决呢？企业可以大规模地裁员吗？

该网络公司的情况属于经济性裁员。经济性裁员，是指用人单位为了保护自己在市场经济中的竞争能力和生存能力，在濒临破产进行法定整顿期间，辞退一部分职工，以改善经营状况。本案中，该风险投资公司为了渡过难关，采取经济性裁员，这原本是可行的。但是，该公司虽然具备了经济性裁员的法定事由，却没有履行法定的程序。法定的程序，首先是提前30日告知工会，并听取工会的意见；然后向劳动部门报告裁减方案。该公司采取的程序不合法，因此裁减员工的行为无效，应当继续履行与小王的合同。

企业在遭遇严重困难，有必要裁员时，经法定程序，可以裁减职工，降低成本，提高效率。如果没有履行法定程序，则视为裁员不合法，劳动者可以向劳动仲裁机关申请仲裁，保护自己的合法权益。

《中华人民共和国劳动合同法》

第四十一条(第一款) 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业取工总数百分之十以上的．用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告。可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的：

(二)生产经营发生严重困难的；

(三)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，仍需裁减人员的：

(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

5、企业可以辞退即将退休的老员工吗？

老刘是一家陶瓷厂的老员工了。50年前，陶瓷厂刚创办的时候，年仅17岁的老刘就成为该厂第一代员工。50年过去了，陶瓷厂也由一开始的小作坊发展为几千人的大企业。顺应改革潮流，陶瓷厂也压缩编制，裁减职工。老刘作为元老级职工，也会被裁？

陶瓷厂不能辞退老刘。法律规定，凡在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的职工，用人单位不能与其解除劳动合同。刘桌在陶瓷厂工作50年了，距法定退休年龄还有3年，符合条件，所以老刘不能被辞退。

《中华人民共和国劳动合同法》

第四十二条　劳对者有下列情形之一的，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：

（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（二）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；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退体年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

6. 集体协商程序的问题

2016年年初，某民营企业的400多名员工要求与企业签订一份集体合同。由于企业刚成立尚未组建工会，部分员工就委托本企业的5名员工和当地商会的高某作为代表，向企业提出了进行集体协商的请求，其协商的主要内容包括：劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等。

企业领导经过考虑，接受了员工代表的请求。双方约定在2月25日，由各方的代表在企业的会议室里就集体合同的相关内容进行集体协商。当日，商会的高某和5名员工作为员工方的代表参加了集体协商会议，企业总经理（兼法定代表人）并未到场，企业的一位副总经理、人事部门经理和律师3人代表企业参加协商会议。

经过认真的讨论，双方就协商内容基本达成一致，高某作为员工方的首席代表在集体合同草案上签了字，副总经理作为企业方的首席代表也签字认可。随后，高某等员工代表向全体员工公布了集体合同草案，但大部分员工对高某的代表资格提出质疑，由此出现了激烈的争辩。

（1）请依据我国现行劳动法律法规，对本案例作出评析。

（2）在进行工资集体协商、确定员工工资水平时应当综合参考哪些因素？

（1）这是一起关于集体协商双方代表资格争议的案例。（2分）

（2）我国有关订立集体合同方面的法律法规，对集体协商代表资格有以下一些具体的规定：

①集体合同协商代表双方人数应当对等，每方至少3人，并各确定1名首席代表。本案中双方代表人数显然不对等。（2分）

②员工一方的协商代表由本单位工会选派。未建立工会的，由本单位员工民主推荐，并经本单位半数以上员工同意。本案中员工代表并未征得半数以上员工同意，而只是受部分员工委托。（2分）

③员工一方的首席代表由本单位工会主席担任。工会主席可以书面委托其他协商代表代理首席代表。工会主席空缺的，首席代表由工会负责人担任。未建立工会的，员工一方首席代表从协商代表中民主推举产生。（2分）

④用人单位一方的协商代表，由用人单位法定代表人指派，首席代表由单位法定代表人担任或由其书面委托的其他管理人员担任。本案企业总经理作为法定代表人虽没到场，但只要以书面形式委托其副总经理作为首席代表，亦具有合法性。（2分）

⑤集体协商双方首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表，委托人数不得超过本方代表的1／3。 本案中，员工一方委托当地商会高某以及企业一方委托律师作为双方协商代表，具有合法性。（2分）

⑥首席代表不得由非本单位人员代理。在本案例中，商会的高某不是本单位的人员，因此，他不具备作为员工一方的首席代表的资格。由高某作为员工方的首席代表在集体合同草案上签字，这一做法是无效的。（3分）

（3）在进行集体协商前，企业和员工双方都应当依法选择适合的协商代表，并对协商代表的合法性进行必要审核和确认。只有在这一基础上进行集体协商，才能保障集体协商以及集体合同的合法性和有效性。（3分）

7.2013年12月14日，田某被某电器公司录用为触点铆焊工，双方约定工作期限两年，但并未签订书面劳动合同。田某所在的工序负责加工的是产品的关键部件，操作的精密度要求很高，需用镊子夹好放进铆模，严禁用手直接抓取。而田某经常违反工艺要求，用手抓摸触点进行操作，直接影响产品质量，该行为多次被检验员、班长发现，并对其进行批评教育，但田某未能虚心接受，纠正错误，反而与之顶撞，造成不良影响。

2014年7月6日，田某在上班时，又与员工张某发生争执，相互谩骂，纠缠不休，严重违反劳动纪律，被工段长罚款50元。根据该公司《文明生产管理条例》第八条规定，上班吵架劝阻无效

罚款15元。事后，田某向班长提出异议，工段长仍坚持处罚。他又到公司人事部反映。人事部经理在调查了解情况之后，对田某再次进行说服教育，但其不服并当众威胁检验员和班长，影响了正常的生产秩序。随后，人事部根据该公司《临时工管理制度（试行）》的规定，在征得工会组织同意的情况下，于2014年7月12日做出辞退田某的决定。田某不服，向市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求复工并补发奖金和防暑降温费等。

另查，该公司在关于发放防暑降温费的通知中规定，在生产车间内及相关场所工作的每月25元，发放时间自5月1日起到9月30日止，上半月离开公司不记发，下半月离开公司按实际天数记发：该公司关于奖金发放的通知中规定，上半年奖励考核的时间为2014年1月1日至2014年6月30日，奖金每月60元。上述半年奖和防暑降温费，该公司均未发给田某，向其收取的押金300元也未退还。

请对本劳动争议案件做出评析。

【因严重违反劳动纪律解除劳动合同是否合法的问题】

（1）本案是一起在劳动关系实施过程中发生的员工被辞退的争议案件.

（2）双方当事人争议的焦点在于,在何种情况下企业有权解除其与员工的事实劳动关系,以及劳动关系解除后的员工奖金和押金问题.

（3）在本案中田某与该公司双方虽然未签订劳动合同,但两者之间的劳动法律关系是明确的,即存在着事实劳动关系,双方都应当按照我国劳动法律、法规的规定来行使权利、履行义务.

（4）按照劳动法的有关规定，用人单位与劳动者之间形成了事实劳动关系，而用人单位故意拖延不签订劳动合同，劳动行政部门应予以纠正. 用人单位如因此给劳动者造成损害的，应按规定予以赔偿.

（5）«劳动法»第二十五条第二款规定：“严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的员工，用人单位有权解除劳动合同”. 该公司在法律规定的范围内，根据本企业的特点制定的规章制度，田某与该公司双方均应遵守. 根据该公司的«临时工管理制度(试行)»，田某的行为属于严重违纪，已经具备了被辞退的条件，因此，该公司在征得工会同意后做出的辞退决定是合理合法的.

(６)按照劳动法的规定,奖金、防暑降温费等属于员工薪酬的组成部分.在本案中,田某从２０１４年１月至６月并无什么过错,该公司不发给田某奖金以及防暑降温费的做法于理无据.因此,该公司应当补发田某上半年奖金和防暑降温费.即２０１４年上半年奖３６０元,防暑降温费２５元,合计３８５元整.

(７)该公司向田某收取押金３００元的做法违反有关法律规定,应予全额退还.

(８)此外,田某在上班时与员工张某吵架被罚款５０元,而根据该公司制定的«公司文明生产管理条例»第八条规定,上班吵架劝阻无效罚款１５元,该公司多收的罚款３５元,也应予以退还.

8.某研究所于2011年9月派张某到B大学进修博士，并签订了培训协议书，协议规定张某学成后毕业证书由研究所代管，必须在研究所工作满10年（原合同日期是2011年4月1日-2021年3月30日），如果张某工作未满10年需归还其培训总费用及利息，并按未满一年赔偿1万元的违约金。2014年7月张某学业归来后继续为研究所服务，其产生培训及差旅费等共计8万余元。2015年研究所改制为设计院，张某与研究所签订了解除劳动合同书，合同书规定张某所得的劳动补偿金3万9千多元作为改制后的设计院本资金，并规定张某劳动关系承续于设计院。但张某未与设计院签订劳动合同。2016年3月31日张某以请假为由，后再没到设计院上班，设计院于2016年9月31日作了张某的除名通知，并要求张某赔偿其培训费用8万余元及利息，并赔偿违约金。张某不服，将设计院告到了劳动仲裁。

答案：本案例分析如下：本案争议的焦点是

1、张某签订的的解除劳动合同书中规定的内容是否有效，如果有效，张某是否还和改制后的设计院存在劳动关系。

2、张某以请假为由旷工，公司起诉要求的8万元及利息是否符合原来合同规定？根据原合同规定应该培训多少钱和利息？原合同是否内容包含违约金，如果包含了公司可以追诉，如果不包含，追诉就没有依据。

3、违约赔偿金额劳动仲裁应该以什么为依据，仲裁委应该全部支持张某，还是部分支持张某

根据案例内容，很显然，张某解除劳动合同的同时规定了张某劳动关系承续于设计院，那么可以认定张某和现在设计院劳动关系继续，无需重新鉴定劳动合同。

张某旷工违法了劳动纪律，公司应该除名，但是公司起诉要求培训的金额和当初张某和原来的研究所签订的合同内容不符合，原来合同明确规定张某工作未满10年需归还其培训总费用及利息，并按未满一年赔偿1万元的违约金，截止到2016年3月31日张某共计在公司工作5年。原合同期限是十年也就是张某只需支付其产生培训及差旅费等共计8万余元的一半费用即可。

关于公司要求的违约金，如果原合同有次规定，可以追诉，如果没有就不能追诉

劳动仲裁委会根据《劳动合同法》和合同规定及相关事实会部分的支持张某的诉求，张某应该培训公司总金额4万余元的培训和差旅费，同时公司应该讲学历证书发还给张某。

劳动关系和劳务关系

一企业改造修建围墙，将其工程以全包方式包于甲某，甲临时找来部分民工做活，在此期间，民工王某被砖头砸伤。本案甲与企业之间无劳动法律关系，民工王某与包工头甲之间只是一个雇用关系，因此本案不能按照劳动法进行赔偿，而只能按民事损害来赔偿。

一会计师事务所，全所工作人员在一个大办公室内办公，会计师事务所请一位妇女为其办公室打扫卫生，双方约定，该女每晚上打扫卫生，事务所每月支付清洁费200元。本例中，该妇女与会计师事务所之间仅存在雇用关系，而不存在狭义的劳动关系。

案例

李某与广州某公司签订了劳动合同，合同为期5年。该合同规定，李某无权组织或加入工会，无权参加企业决策；企业有权依照公司的经营状况决定是否为其支付劳动报酬和福利，有权单方面变更和解除劳动法律关系。

请对上述案例提出你的分析意见。

案例

目前很多企业单位包括北京市的一些国有大型企业在接收毕业生时与毕业生签定《毕业生服务期协议书》来代替《劳动合同》，在《协议书》中只规定毕业生定期服务的义务和违反约定时赔偿，而不提用人的单位提供的工资标准、工作岗位和工作条件等在《劳动合同》必备的约束用人单位的条款，其用意非常明显，就是要达到既不与毕业生签定《劳动合同》又要通过高额的违约赔偿限制毕业生的辞职；用人单位要求签定《毕业生服务期协议书》的依据是1989年3月2日教育部颁布的《高等学校毕业生分配制度改革方案》第14条"高等学校毕业生实行定期服务制度。服务期一般为五年，随着人事、劳动制度的改革，具体服务年限和办法也可以由用人单位与学生根据实际情况商定"，该《方案》中关于"定期服务制度"仅有的这一条款并没有规定毕业生违反定期服务赔偿责任；1995年我国颁布实施《劳动法》以后企业实行劳动合同制，企业单位与员工劳动关系应当由《劳动法》与劳动合同来调整，教育部颁布的《方案》本身法律效力很低，毕业生到企业工作时与企业签定的应当是《劳动合同》，而不应是《毕业生服务期协议书》。

案例

刘飞万万没想到，自己在江南造纸厂干了近20年，又签了无固定期限劳动合同，居然还被工厂解除了劳动合同。他决定到市劳动争议仲裁委员会讨个说法。

仲裁委员会调查证实，刘飞是造纸厂电工班长，1995年，江南造纸厂实行全员劳动合同制，刘飞和许多工龄超过10年的原固定工与企业订立了无固定期限劳动合同。2008年3月17日夜，刘飞在配电房值班时，玩忽职守，到隔壁房间睡觉，致使当晚发生短路断电事故，造成直接经济损失20万元。在厂部把事故调查清楚后，刘飞本人态度不好，强调线路老化，推卸责任，并否认值班时睡觉一事。当厂部找到证人后，他才承认。据此，企业决定解除其劳动合同。

刘飞对上述事实并不否认，但他提出，自己与企业订立了无固定期限劳动合同，犯错误可以处理，不能解除劳动合同。请求裁决撤销江南造纸厂解除劳动合同的决定。

案例

2009年8月，马女士与江西某广告制品公司签订了为期6年的劳动合同，约定马女士负责出纳工作，月工资1600元，经半年试用期，公司满意，合同正式履行。2010年2月，公司以缺少营销人员为由，决定调她到营销部工作。马女士不同意，要求公司按合同约定执行，并拒绝前往营销部上班。公司则认为，公司有权安排任何职工的工作，职工应该服从指挥。于是作出决定：停发工资，限期一个月调离。马女士不服，向劳动争议仲裁委员会提出申诉。

案例

某皮革制品厂在赵县开设分厂，将制革工序迁往分厂，要求有关工人（共30名）到分厂上班。为此，厂方增开通勤班车，并为到赵县分厂上班的工人增发赵县工作津贴。但是，工人陈某和赵某拒绝到分厂上班，理由是原订合同言明工作地点在市区，到分厂上班给个人生活带来极大不便。为此，厂方多次与两人谈话，陈、赵两人坚持已见。在这种情况下，厂方前后两次向陈某及赵某发出限期“到分厂报到、上班”的书面通知，陈、赵两人不予理会，仍每天到市区厂部“上班”。厂方遂以连续旷工15天为由将两人除名。

案例

员工张海于2009年3月22日应聘到A公司从事销售工作, 签订了两年半的合同, 并规定了三个月的试用期, 试用期合格后工资增长1000元,双方同时约定违约方应赔偿对方2万元的违约金。2009年6月28日, A公司人事部门让张海提供一份工作总结, 以便讨论张海的转正问题, 而张海却提供了一份辞职报告, 并于当天下午开始就不再到公司上班。以后的近半个月, A公司都联系不到张海, 三周后, 张海委托他人将办理交接, 并让委托人代领他上个月的工资。

案例

北京某电信公司2008年度接收应届毕业学生12名（京外生源），7月初学生报到，按公司要求一律签订了5年期劳动合同，试用期6个月，违约金为每月500元。9月中旬落户工作完毕，即有2名学生递交了辞职申请并不来上班，公司领导对此十分不满、坚决不批准。一个月后，领导要求人事部严肃处理2名员工，依公司规定追究违约责任，于是公司人事部向海淀区劳动争议仲裁委员会提出申诉，并要求追究挖人单位的责任。

案例

某银行规章制度规定，员工进公司工作2年之内不得结婚、生育。刘某，女，21岁在银行工作1年后因与男友（23岁）发生性关系而怀孕，到银行人事部要求开具婚姻状况证明以便办理结婚登记，银行以刘某工作不满2年、依照规章制度不许结婚为由，拒绝给刘某开具证明。后经刘某及家属恳求，银行同意刘某结婚，但要刘某保证在1年内不怀孕生育，刘某口头同意，将怀孕之事瞒着公司。当银行人事部经理发现刘某怀孕时，强令人工流产，但医院说怀孕6个多月，人工流产有生命危险，后来刘某辞退，也不负担生育费用。

案例

某营销公司招聘专职营销业务员5名，在签订劳动合同时，要求每名业务员向公司交抵押金1000元，如果因业务员的过错使公司受到损失的，公司有权从抵押金中扣除以弥补损失；合同期满终止后，抵押金退还。

案例

我应聘一家公司工作已近两月，而公司却根本不提签定劳动合同的事，我想知道是不是没有签定劳动合同就不受《劳动法》保护？我该怎样办才好？

原劳动部《关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见》中规定"中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并且为其提供有偿劳动，适用劳动法。"；并且在《关于劳动争议受理问题的复函》中规定"对于事实劳动关系当事人之间发生的劳动争议，劳动争议仲裁委员会应当根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第二条规定精神予以受理"；也就是说，即使用人单位不与劳动者签定劳动合同，劳动者依然受劳动法律的保护。

案例

我今年4月份从河北来北京打工，到一家汽车装饰中心工作时，老板把我的身份证收走，并且扣发我第一个月的工资600元作为抵押，讲好在离开汽车装饰中心时还给我，我想问问老板这样作合法吗？

1994年3月4日原劳动部、公安部、全国总工会在《关于加强外商投资企业和私营企业劳动管理切实保障职工合法权益的通知》中规定"企业不得向职工收取货币、实物等作为"入厂押金"，也不得扣留、抵押职工的居民身份证、暂住证和其他个人身份证件。对擅自扣留、抵押职工居民身份证等证件和收取抵押金（品）的，公安部门、劳动监察机构应当责令企业主立即退还职工本人"；原劳动部办公厅在《对"关于国有企业和集体所有制企业能否参照执行劳部发1994年118号文件的有关规定的请示"的复函》中规定"国有企业和集体所有制企业应当参照执行上述规定"。故此，你可以要求老板返还居民身份证和第一月工资600元，如果老板不予配合，你可向汽车装饰中心所在地的公安派出所和区、县劳动局的劳动监察科投诉协助解决。

案例

2008年7月，北京某集团公司下属子公司招聘一名业务主管，王某应聘，经过主管领导面试通过后，人力资源部呈文报总经理审批。总经理批示：“先试用两个月，合格后再正式聘用、签合同。”

一个月后，业务部门认为王某能力一般，建议重新招聘人员，于是人力资源部以不符合录用条件为由请王某离开，王某不服，要求与公司签订劳动合同未果，向所在区劳动争议仲裁委员会提出的申诉。

案例

叶某，女20岁，高中文化程度。2008年8月，某公司向社会公开招聘员工，其中办公室打字员2名，要求女性，高中以上文化程度，视力(裸眼)1．0以上。叶某前往应聘，在体检时，叶某怕自己视力不好(左眼0．7，右眼0．5)不能通过，让其孪生妹妹代做视力检查。叶某与某公司订立为期2年的劳动合同，试用期3个月。工作中叶某常出差错，有时还影响到公司对外关系。某公司认为叶某不能胜任本职工作，遂决定解除与叶某的劳动合同。叶某不服，向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求维持劳动关系，理由是：工作中的差错是因为不熟悉公司业务引起的，现在试用期已过，公司不能单方解除劳动合同。当地劳动争议仲裁委员会查明叶某让人代为体检的事实，认为：公司在录用员工时疏于管理，未能及时发现代为体检的事实，录用后未能在试用期内发现叶某不胜任工作而及时解除劳动合同，某公司已不能解除劳动合同。裁决撤销某公司解除劳动合同的决定由公司对叶某另行安排适当工作。

案例

02年10月钟先生调入某公司，被该公司领导安排在其下属的一酒家工作。03年2月，该酒家解散，人员未进行安置。数年来，钟先生多次要求公司予以安置未果。09年10月12日，钟先生在本市某报上发现一则通告，自己已被列入自动离职人员范围，如不在该通告30日内办理转档手续，后果自负。钟先生当即与公司协商，没有结论，只得上诉至劳动争议仲裁委员会。问题：请对该案例发表你的看法。

案例

2004年4月10日，西安某机械公司与职工詹某签订了为期4年的劳动合同。2008年4月10日合同期满，该公司未与其终止劳动合同，也未提出续订。2008年7月，公司发现与詹某订立的劳动合同期限已满，遂与詹某终止劳动合同。詹某不服，申诉到当地劳动争议仲裁委员会，提出：我已在公司连续工作满10年，公司应该与我签订无固定期限劳动合同。

（律考2000卷三单选）

李某（17岁）是甲公司招用的职工，双方订立了书面劳动合同。在试用期内，李某为发泄对公司的不满，在公司生产的饮料中放入了污物。请判断下列哪项表述是正确的？

A．李某与公司之间成立的劳动合同无效

B．甲公司可以解除与李某的劳动合同

C．李某与甲公司之间成立的劳动合同是可撤销的合同

D．在试用期内，公司不能解除与李某的劳动合同

答案：B

案例

中国某进出口总公司下属子公司总经理徐某，对总公司的管理指令阳奉阴违，经营业绩不佳。2009年5月，徐某因为追回一笔劳务费用，伙同他人持刀到债务人家中逼迫还钱，被人举报后，被公安部门以涉嫌入室抢劫拘捕，8月正式逮捕，但总公司没有接到通知。按照聘请法律顾问的意见，总公司于7月22日以旷工为由解除了徐某的劳动合同，书面通知送其爱人签收，并得知徐被拘捕事宜。2009年6月，检察院以徐涉嫌抢劫事实不清、证据不足为由，作出不起诉决定。

徐某找到总公司领导并提出要求：1、回到原岗位工作；2、补发羁押期间的工资；3、补缴各项社会保险 。

总公司领导指示人事部：绝对不能让其回公司上班，工资、保险不予补发。

案例

未婚先孕

广州市某俱乐部在给员工体检时推断已婚女工董某“未婚先孕”，认为女工违反俱乐部内部计划生育条例，将该董某辞退，董某不服，将俱乐部告上法庭。

双方签订的劳动合同至2000年9月30日止。董某每月工资1500元。1999年12月1日，董某领取了结婚证，10天后取得了生育证。

2000年3月23日，董某到俱乐部的医务室检查身体时查出：刚结婚3个月的董某已经怀孕5个月了。4月7日，俱乐部以董某“未婚先孕、违反计划生育条例”为由辞退了董某。董某随即向广州市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，因对裁决不服，遂诉至法院。在诉讼期间，董某于2000年7月16日生下小孩，即董某领取结婚证才7个半月小孩就出生了。

法院对此案审理后，在2001年12月28日作出一审判决：俱乐部支付董某解除劳动合同经济补偿金4500元、生育补助1500元、2000年4月8日至2001年7月16日的工资(每月1500元)，合计约2.85万元。

俱乐部不服，上诉到广州中院称：从董某休婚假、领取结婚证及生育小孩的时间就可以知道她是未婚先孕，违反国家计划生育政策，而且董某请婚假时没有出示结婚证，怀孕后也没有出示生育证和生育指标，不配合俱乐部进行正常的计划生育管理，因此俱乐部对董某作除名处理并不发任何补偿没有什么不对之处。

广州中院二审认为，董某已经领取结婚证、生育证，俱乐部没有证据证实这些证明是虚假的。俱乐部医务室医生仅凭其个人对董某初步检查而非专业、专门检验得出董某怀孕5个月的结论，俱乐部据此推断董某未婚先孕没有依据。俱乐部认为董某违反国家计划生育政策，法院不予支持。

另外，董某向单位申请婚假时，高尔夫俱乐部也没有要求董某出示结婚证就予以婚假，而其内部制订的有关规章制度也没有证据显示董某已经知道，因此俱乐部认为董某不配合其进行正常的计划生育管理没有依据。而俱乐部在董某怀孕期间，单方解除劳动合同，违反劳动法规，依法应向董某支付解除劳动合同的经济补偿金、工资损失。因此二审做出终审判决：维持原判。

案例

某区属商场在2005年按劳动法的规定实施了劳动合同制，2009年1月经批准成为股份合作制并在工商部门登记注册后取得企业法人营业执照。执照对原企业的名称作了变更。职工王某在企业改制后入股，但因对商店实行股分合作后的经营管理有意见提出退股。退股后，商店把他从原岗位撤下来重新安排工作，并提供了推销、承包鞋组、清洁工三种岗位由王选择，王选择了推销员岗位。二个月后，王某觉得自己不适应此岗位，经调整承包了鞋组。承包后第一个月王某按规定向商店交纳了租金，后王某以卖不出商品为由拒交租金，企业决定与其解除劳动合同。请提出你的意见。

案例

河南省郑州市某电机制造公司自2009年8月始实行了“末位淘汰制”，企业聘任管理办法中规定：每年淘汰职工3%，年度考核中排在最后3%的员工，公司将予以降职、降级或辞退。当年年末考核中，王某被评为本部门最后一名，于是公司人事部下发了辞退通知。王某不服，到当地劳动争议仲裁委员会提出了申诉。

案例

佟女士到北京某日资公司工作8个月了，还不能够胜任工作，她十分着急。公司领导认为，佟女士工作态度还认真，于是让她脱产3个月参加技术培训。可培训后仍然不能胜任本职工作。公司领导对她彻底失望了，作出了30日后与她终止劳动合同的决定。

“公司跟我订的劳动合同是无固定期限的，怎么能现在就终止呢？”佟女士不愿离开公司。

总经理解释说：“无期限劳动合同不意味着不能终止”，他指着佟女士的劳动合同，“你这份劳动合同第52条规定：‘乙方（指佟女士）若不能胜任工作，经培训或调整工作岗位后仍不能胜任时，甲方（指公司）可提前30日通知乙方终止劳动合同。’”

“就算公司可以按这条规定跟我终止劳动合同，是不是也该给经济补偿呢？”佟女士问。总经理答复说：“终止合同和解除合同是不一样的，按规定，解除劳动合同给经济补偿，终止合同不给补偿。根据劳动合同约定，你属于终止合同，所以没有经济补偿。”佟女士不服，向朝阳区劳动争议仲裁委员会提出的申诉。

案例

周某与企业订立8年期劳动合同，应于2010年6月30日到期。2009年7月5日周某休息日外出会友时摔伤腰部，遂住院治疗，两个月后出院，企业指定医院证明：“可以上班，两个月内避免腰部剧烈活动，两个月后来院复查。”周某的身体状况不能适应原工作岗位的工作，要求适当调整工作岗位，从事力所能及的工作，待两个月后医院复查结果再定工作岗位。企业表示既然不能从事原岗位工作，而企业无法为其安排别的工作，同意周某某在家休息1个月，休假期间按当地最低工资标准支付病假津贴；随后于2009年10月6日以“非因工负伤，不能从事原岗位工作”为由，解除了与周某的劳动合同。周某不服，申诉到当地劳动争议处理机构，请求维持原劳动关系。请对本案提出你的分析意见。

案例

到2009年5月15日，孙名在慧达公司工作就有3年6个月了，工作岗位是包装工。该年3月1日企业引进包装流水线装置投产，孙名不能胜任岗位工作，经过10天培训，孙仍不能胜任工作。4月15日企业与其谈话，调整他的工作岗位为车间清洁员，被孙名拒绝后，企业将解除劳动合同通知书面交给他，并说，如果接受企业变更工作岗位的建议，企业将维持劳动合同期限届满。1个月后，孙名仍不接受企业的建议。慧达公司遂于2009年5月15日，在支付孙名3个月的工资作为经济补偿后解除了与其订立的劳动合同。孙名不接受企业解除劳动合同的决定，申诉到当地劳动争议仲裁委员会，请求维持原劳动关系。请对上述案例提出你的意见。

案例

李某等人原是某食品厂的工作，与厂方订立为期6年的劳动合同。2008年，该厂被债权人申请破产，人民法院受理了案件。某食品厂为挽救破产危险，请求其上级主管部门向债权人提出和解要求。经人民法院主持召集会议，某食品厂与债权人会议达成和解协议，并由人民法院公告实行。和解协议中规定：某食品厂为了改善经营，裁减职工58名。和解整顿开始后，某食品厂经与工会协商，决定了以下裁减职工方案：首先裁减符合法定离、退休条件以及距法定离、退休年龄不足5年的职工；其次裁减进厂不足5年的职工；最后裁减因病及非工伤而难以胜任正常工作的职工。李某等人属被裁减职工之列。在厂方公布裁减人员名单后，李某等人要求厂方重新考虑，安排他们工作，被厂方拒绝。李某等人向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求厂方履行劳动合同，重新安排工作。

（律考99卷三单选）

甲、乙两人在机械厂的同一车间工作，某日上班时，甲因疏忽大意，操作不当，致乙右臂伤残。有关该事件的下列表述哪个是正确的？

A．假设乙不能从事原来的工作，也不能由机械厂另行安排工作，则机械厂仍不得解除与乙的劳动合同

B．乙所受损失应向甲要求赔偿

C．机械厂工会对该厂解除与甲或乙的劳动合同无权提出意见

D．机械厂在对乙作出相应经济赔偿的前提下可以解除与乙的劳动合同

答案：A

（律考98卷三多选）

在下列何种情况下，用人单位不得解除劳动合同？

A．职工李某因工负伤而丧失劳动能力

B．职工王某因偷窃自行车一辆而被公安机关给予行政处罚

C．职工徐某因与他人同居而怀孕

D．职工陈某被派往境外逾期未归

答案：AC

案例

李哲与A化工公司经平等自愿．协商一致于２００9年1月　１０　月签订了三年期劳动合同，工作岗位为第一车间的操作工，双方在劳动合同中来约定试用期．３月１０日李哲自感身体不适，到企业医院看病，医生诊断患过敏症，休假４天后痊愈上班．一个星期后同样症状再次发生．经企业制定医院诊断为生产中常用的一种原料的过敏症，如果不脱离过敏源，该症状将会反复发生，影响患者的健康，同时给假７天休息．公司了解了上述情况后，与李哲协商变动其工作岗位，调他到第三车间工作，这样可以脱离过敏源．李哲表示不愿去车间工作，因为自己持有文秘的职业资格证书，能从事办公室的文书工作．他要求到公司的职能科室工作．公司则以科室编制已满，无法安排为由，拒绝了李哲的要求．双方协商未果．４月１日，李哲休假后重新上班．但他没有去第一车间工作，而是来到企业劳资科．再次要求到科室工作，被拒绝．即日李哲收到公司解除劳动合同通知书，上面写明：试用期内经考察不符合录用条件，解除劳动合同．

对此，李哲不服，并上诉到当地劳动争议仲武委员会，经调解这成协议，解除了双方的劳动合同．请对上述案例提出您的分析意见．

案例

小刘是清华大学刚毕业的高材生。他毕业不久就应聘到中关村某软件公司，从事软件开发工作。进入公司时，小刘与公司签订了一份劳动合同，其中约定试用期为两个月。不幸的是，小刘刚工作一个多月，在试用期未满的情况下，就因肺部感染病情加重住进了医院。因公司正在进行的软件开发处于攻坚阶段，公司人力资源部经理考虑辞退小刘，另行招聘新人顶替小刘的职位。请问，人力资源部经理对小刘如何进行处理，才符合劳动法的相关规定？

案例

北京某服装公司招聘缝纫工人，广告发布录用条件：女性；年龄在20-30岁之间；两年以上工作经验；视力在1.0以上……。

叶某，女，23岁，通过了该公司的面试、笔试和实际操作考核，被录用。按公司要求，叶某拿着医院体检报告(视力为1.0)，一周后，来公司报到上班，公司为其办理了录用手续，签订劳动合同期限为3年，试用期3个月。两个月后，叶某将自己怀孕的化验单交给了人事部，要求享受孕期待遇。

数日后，公司发现叶某的废品率太高，便找来一位老师傅向叶某传授技术，老师傅发现叶某的技术没问题，问题出在叶某的视力不佳上。于是，公司让叶某到医院检查视力，检查结果为0.8。为确保准确性，公司又让叶某在另外两家医院检测，结果仍都是0.8。

公司人事部认为：事实明确，证据充足，叶某不符合录用条件，不胜任本职工作，且还处在试用期内，应该立即解除叶某的劳动合同。于是，公司下发了解除劳动合同通知书。叶某申辩：“我现在怀有身孕，是受法律是保护的，公司有什么权利与我解除劳动合同？”

案例

职工陈某与某公司签订了10年固定期限的劳动合同，工作满7年后，陈某提出解除劳动合同，经协商公司同意解除，但在办理解除劳动合同手续时，公司提出陈某未履行完合同，要求退还公司为其缴纳的7年养老保险费，以代替未履行完合同的赔偿费。

案例

2006年8月，北京市某水泥厂与李某订立了为期8年的劳动合同。2007年2月，水泥厂为引进新生产设备，派李某等3人出国培训。双方协商一致将原劳动合同变更为：“合同有效期15年，乙方无正当理由提前解除劳动合同应赔偿水泥厂支付的全部出国培训费用及因此造成的其他一切损失。”李某因学习表现突出，全面掌握了新设备、新技术的操作技巧， 2007年8月回厂后即被任命为副厂长，主管全厂的生产工作。在外方技术人员和李某等人的努力下，新设备于2007年9月安装调试完毕并试产。就在试产的关键阶段，李某却于10月6日将一份辞职报告留在自己办公桌上，第二天开始即不到厂工作。经厂方多方寻找，直到次年2月初才得知李某已就任某外资企业的副总经理。厂方多次与李某联系，要求其回厂工作。李某拒绝回厂。厂方无奈，要求李某及其所在外企支付李某的出国培训费用8万元及因李某辞职使新设备停产两个半月造成直接经济损失80万元，李某及其所在外企只答应支付8万元培训费。水泥厂不得已，于2009年4月向所在区劳动争议仲裁委员会申诉。

案例

2006年2月1日，薛某与华东某机电公司签订了为期4年的劳动合同。2007年5月，单位为上新项目派薛某外出培训6个月，培训费花去了3万元。培训结束后，单位任命薛某为公司技术公关组组长。2010年1月31日，合同期满。薛某因寻求个人发展，提出与单位终止劳动合同。单位认为，薛某是生产骨干，一旦离去，将给企业造成很大经济损失，就提出双方续签劳动合同，并且声称，如果终止合同，薛某必须将3万元培训费偿还企业。薛某不服，遂提起申诉，要求与企业终止劳动关系，将档案移交到人才服务中心。

案例

2006年7月，中国某集团公司的美国子公司资深职工张某，因工作不负责，加之能力不强，被调回国并安排到国内合资公司任代总经理。国内任职期间，张某无视上级领导指令，擅自将一批木材交他方代售，造成80余万美元销售款不能回收，时间长达两年。鉴于其不良表现，2008年3月，集团公司免去其职务回集团公司报到，待岗。5月22日，集团公司领导与张某谈话，要求其一个月内调离，否则将按公司规定处理。

张某于6月23日调离手续办理完毕后，找到人事部要求集团公司给予经济补偿金56万元，否则就申请劳动争议仲裁。

集团公司领导非常生气，要求人事部：不能给经济补偿，且最好给予除名处理。

考95卷三单选：

19、乙公司在李某与甲公司签订的劳动合同有效期内，许诺给李某更高的报酬，与李某签订了劳动合同，给甲公司造成了经济损失，乙公司对此应承担（ ）。

A、行政责任
B、说服李某回甲公司工作的责任
C、解除与李某签订的合同的责任
D、连带的赔偿责任

答案：D

案例

2008年“五一”节期间，天津市某公司因接待外宾参观，安排调试车间的8名职工加班一天，节后又安排8名职工多休息了一天。六月初领工资时，8名职工发现没有领到加班工资，于是向公司提出质疑。公司称“五一”节加班是工作需要，而且其后已经安排了补休，故不再发给加班工资。8名职工不服，向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，请求补发其“五一”节加班工资。

结果:该公司按照不低于劳动合同约定工资的300%支付8名职工加班工资。

案例

不定时工作制

古某等5人是吉林某石油化工厂装卸工，经常在上班时间无装卸任务，下班后又因运输货物的车辆进厂需要立即装卸。2008年6月，工厂对该岗位实行不定时工作制，由于工作需要，有时古某等需要超过 8 小时工作，有时还需要在周末工作，工厂没有对此支付加班工资。2008年12月，古某等5人向工厂要求支付加班工资，提出不给加班工资就不加班，工厂予以拒绝，古某等即向当地劳动争议仲裁委员会提出了申诉，要求工厂支付6月份以来拖欠的加班工资，并按国家规定加发所拖欠工资50%的经济补偿金。

案例

综合计算工时工作制

某海运公司经批准从2008年开始实行综合计算工时工作制，海员宫某等所在的船队按月综合计算工作时间。2008年4～5月工作周期中，宫某的船队从出海到归来期间共遇有三次休息日(每次两天)和一个法定节假日(“五一”节)。当日发工资时，宫某等6人要求公司按7个工作日加班发给加班工资。公司以实行综合计算工时工作制为由拒绝发给加班工资。宫某等不服，向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。

案例

某针织服装厂因不作市场研究，生产的服装几十年一贯制，面料、款式十分陈旧，产品大量积压，造成经济效益下降。半年之后厂劳动工资科宣布，因为本厂产品没有销路，工资发不出，全厂242名职工的工资一律打八折，并且只发150元人民币现金作生活费，其余部分用本厂积压产品充抵，由职工自行销售后折抵工资。经了解，该厂领导盲目生产，职工一直全勤生产。厂方作出该决定后，许多职工委托家属、亲戚四处推销，但因该厂产品实在落后，推销情况不好，实际上使相当部分职工连八折工资都拿不到。造成职工生活困难。部分职工联名向新闻单位投诉。

案例

职工周某家在外地，10年之前“顶替”退休的父亲到上海工作，老家只有父母。2008年周某浙江老家遭受风灾，父母的居住房屋遭毁坏，打电报要求周某回家修房，周某在上海已结婚，四年一次的探亲假期在两年前已享受，只好向单位请事假。该单位规定，职工请事假一年不得超过两周，周某在请假时单位劳动工资科人员向其说明情况。周某回家后呆了20天才回单位，私下对同事讲“在家里玩了几天，过足麻将瘾。”单位劳动工资科对周某超假日数作旷工处理，并按规定扣发周某当月工资。周某当时表示服从领导决定，后来听说本地最低工资标准是每月260元，自己只拿到250元，找劳动工资料要求按最低工资标准发放当月工资。

案例

某工厂的综合经营部经厂劳动人事部门同意，招用2名商店营业员。应聘录用的是2位外地来的青年，综合经营部经理将2名应聘人员的工资定为每月150元(低于当地最低工资标准)，上报厂劳动人事部门时的工资为每月250元，差额部分作为综合经营部的“福利基金”，用于职工的零星支出(夏天的冷饮费等)。后来此事被当地总工会发现，要求该厂处理。某工厂领导将此事交厂工会委员会为主的劳动争议调解委员会处理，结果是撤销综合经营部与2名外来青年的劳动合同，已工作2年的工资待遇按每月250元补足差额。2名外地青年不服决定，向当地总工会投诉。

案例

刘某向某矿承包了某煤矿的两个矿区，决定在当地招用45名矿工。李某初中毕业后因家庭经济困难没有上高中，一直在家务农，听说矿山招工，也找人帮忙，希望能到矿山干活。刘某知道李某刚满17周岁，不愿录用，李某说自己能干重活，家里的农活都是自己干的，刘某经不住李某恳求和熟人求情，同意录用了李某，此外还录用3名未年人和3名女工。45名新录用的矿工在第5天就由老工作带领下井工作，一周后已能独立作业。2007年4月1日，李某正在井下装煤，一辆旧矿车控制失调，将李某撞成重伤。李某被送往医院抢救，虽然保住了性命，但高位截瘫，生活不能自理。李某父母要求矿局支付住院医疗费用3万元和伤残金，李某今后的生活由矿局负责。矿局说，李某在刘某承包的矿区受伤，应找刘某解决。找刘某时，刘拿出与45名矿工签订的有“若出现一切事故，责任由工作自己负责，与承包人无关”的劳动合同，拒绝承担责任。李某父母再次找到矿局，经矿局出面协调，刘某与李某父母达成“协议”；刘某支付医疗费3万元，支付一次性伤残补助7000元，李某今后一切问题与刘及矿上无关。

案例

翠花说，她在珠三角某电子厂做事，每天的工作是用天那水清洗电子产品的外壳污染。刚进车间时，她觉得气味很重，后来时间长了也就习惯了。干了11个月后，她感觉身体越来越差，最初是头晕，脚上出血点、淤斑，后来脸上一点血色也没有，最终晕倒在车间。当地医院查出她是苯中毒后，将她转到省职业病防治院。她的医疗费虽然由厂里负责，但每次缴费总要催上好几次才行。上次病危，她家人催了一个多月，工厂仍不来交费，最后弄得差点打起官司来。

案例

祁某原是某电力局查线工，2004年4月办理留职停薪从事经商，2008年3月17日回厂上班。3月29日，该局所属一路段电缆线路出故障需要检修，检修班长让祁某前去检修，祁某说自己已有快4年没干了，怕干不了。检修班长以人手紧张为由，坚持派祁某前去检修。祁某带工具爬上电杆操作，不到5分钟从电杆上大叫一声摔下来，后经医院抢救无效死亡。

案例

矽肺

陈宽娃等六人都为临潼区农民，上世纪八九十年代均在中国标准缝纫机集团有限公司做“冲砂”工作，长期接触粉尘。在离开工作后不久，6人均感觉身体不适，曾到核工业417医院、结核病医院等进行治疗。2001年5、6月间，标缝集团安排陈宽娃等人到西安矽肺诊断技术指导组进行健康检查，查出陈宽娃等人患有职业病，即矽肺病，患病程度从一期到三期不等。2003年7月，陈宽娃等6人将标缝集团诉至西安市劳动争议仲裁委员会，要求其支付工伤津贴、一次性伤残补助金等共计520余万元。

矽肺，又称硅肺，是一种职业病，是人体长期或大量吸入含游离二氧化硅粉尘引起的，以肺部弥漫性纤维化为主的一种职业性尘肺病。病状是呼吸短促，胸口发闷或疼痛、咳嗽，体力减弱，常并发肺结核症。目前，尚无理想的治愈方法，该病死亡率极高，潜伏期短则数年，长则20年。矽肺病是进展快，危害最严重的一种尘肺病。

案例

张三是某煤炭集团公司的人事部长，下面描述的是他在一次事故处理中的具体做法：

去年2月17日，公司一矿井发生瓦斯爆炸，有两名工人轻伤，一人重伤，一人死亡。张三为惩前弊后，在厂内通报了整个事件，并对伤亡人员进行了优待处理，如两名轻伤者鉴定为八级，给予了16个月的一次性伤残补助金，鉴定为二级的重伤者按月发给伤残抚恤金为其本人工资的90%，死亡员工丧葬补助金为其全年工资，并将其年为15岁的儿子招为正式工人。

案例

2008年12月杨某与山西某矿务局签订了为期5年的劳动合同。工作期间，杨某患“腰间盘突出症”，医院开具了“休息一周”的证明。但矿务局规章制度规定：医院为职工出具的证明须由单位医务室医生签字后方能生效。而领导认为杨某无病，不让医务室医生签字。但杨某仍在家休息一周。矿务局领导指令人事处以“连续旷工超过5天，严重违反劳动纪律”为由，对杨某作出除名处理。杨某不服，向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。

下列选项中哪些争议可适用劳动仲裁？

A．罗某因其所在公司对其作出留用察看的处分不服而与公司发生的争议

B．盛某因其所在公司取消其原有的劳保津贴而与公司发生的争议

C．王某因其所在公司的人事任免事项而与公司发生的争议

D．徐某因其所在公司的工资执行标准而与公司发生的争议

答案：BD

案例

某国有大型化工厂设立了劳动争议仲裁委员会，共有5名调解员组成，　其中1名是厂办公室副主任，1名是厂劳动工资处副处长，2名是工会的代表，1名是职工代表大会推举的代表。为加强对劳动争议调解委员会的领导，决定由厂办公室副主任(也是调解委员会成员之一)担任调解委员会主任。2005年3月5日，该厂女职工潘某因家里装修房屋，偷带一桶10公斤的油漆出厂，被门卫发现，厂里根据规章制度，责令潘某按所偷油漆10倍价格支付罚款，并从当月发工资时起每月扣除50元，潘某不服，到厂长办公室“讲理”，妨碍厂部正常办公，厂长让潘某找厂劳动争议调解委员会处理。3月28日，潘某找到厂办公室副主任(也是调解委员会主任)陈某，提出要求重新考虑对自己的处分。4月4日，陈某通知潘某，厂方愿意考虑改变处分决定，但现在正要准备迎接上级企业管理大检查，到下个月再说。5月3日，潘某接到盖有厂劳动争议调解委员会章的通知，让她5月4日到工会办公室听候处理意见，潘某去后，陈某以调解委员会名义宣布，维持厂里原来对潘某的处理决定。

沟通缺乏酿悲剧

某日晚，一位著名女企业家王女士被该厂工人李某杀害，血案引起很大震动。李某，21岁，公司员工，1.8米的个子，五官端正，衣冠楚楚，乍看起来根本不像杀人犯，那么血案是怎样发生的呢？

李某当时尚是单身，由于企业内部引入了优胜劣汰的竞争机制，奖勤罚懒，李因工作表现不好被安排到车间搬运工的岗位，报酬少，地位低，李自觉很没面子。他多次申请调换工种，均被拒绝。后来直接找到王总经理，也被断然拒绝。这时他十分绝望，他把找不到女朋友归罪于搬运工没面子、没地位、没金钱，继而染上了酗酒的恶习。一次在公司的舞会上，他因喝多酒对女工说脏话被扣了一个月奖金。此后，李某工作不守规章，严重影响了生产秩序。车间严主任要其整理好混乱的现场，他便说：“给多少奖金？人家领班一个月几千块奖金，我怎么没奖金？”严主任说：“清洁现场是你份内工，怎能要奖金？”李大骂主任，并动手打了伤了严。为此，公司决定扣李三个月的奖金，并对他提出了严重警告。

此后，李又多次找王总要求调到有面子、奖金高的岗位。王总以要按规定办事为由予以拒绝。

案发当天，李某请了几个朋友喝酒，边喝边发泄怨气，喝到几分醉，竟冲进企业办公室找正在开会的王总经理等领导论理。李说：“王总，你到底给不给调工作？”王说：“现在正开会研究重大问题，今天暂时不谈这个问题。”几位到会的领导七手八脚将李赶出办公室。李气愤不过，跑去抓来一把刀，硬闯进办公室，大叫：“姓王的，今天你不给我调工作，就叫你白刀子进，红刀子出！”王总还是那句话：“今天不谈”。并叫大家继续开会，不理李某。大家软硬兼施又把李某赶出办公室。为防万一，公司报告了派出所。

派出所迅速采取措施，将李某拘留，李某不服，提出申诉。于是派出所按法律规定，限他第二天把申诉书和保金送来，李某同意后被放回。李当即直奔总经理室，当时总经理室只有王总一人，李抽出刀向王头部猛砍九刀，当场致死。

非正式沟通的案例

1931年，井植薰被松下任命为第八工厂厂长，这是一个电池厂，工人素质低，管理不善。工人们看到井植薰只有20来岁，白白净净，头发稀疏，就议论开了，其中一个说：“怎么来了个白脸小和尚？”大家哄堂大笑。井植薰也不在意，在厂里转了一圈，心里便有了数。他认为厂里应该上流水线，但遭到工人们的反对，认为可能增加劳动强度。后来井植薰苦口婆心，总算说服了工人。

为了顺利履行厂长职责，让工人们心服口服，井植薰通过喝酒来“降伏”工人。他知道这里的工人都爱喝酒，就经常对他们说：“有什么事我们可以边喝边谈。”其实，井植薰也爱喝酒，而且酒量也不小。

有一天，井植薰对几个在工人中颇有威信的人说：“今天咱们放开喝，谁最后一个醉，今后就听谁的。”工人们马上表示同意，论喝酒，他们谁也没有把这个小白脸放在眼里。

喝酒，其中也有学问。井植薰知道，工人们干一天的活，空着肚子喝，没几口就可以叫他们倒下。井植薰的经验是，喝酒之前大量饮水，酒精随着水分很快就排出体外。那些工人那里顾得了这些，结果给井植薰灌得大醉。

井植薰赢了，但酒钱都由他包了下来。这些黑脸大汉被这位“白脸和尚”征服了。他们都成了井植薰的知心朋友。从此，井植薰在厂里说一是一，说二是二，厂里的生产势头也越来越好。三年以后，由于井植薰出色的成绩，他被任命为松下电器事业部部长。

谢谢大家!