

## 学习情境五、劳动关系管理

### 案例一、李强与某玩具公司的合同

李强与某玩具公司签订了期限为3年的工作合同，从事玩具的销售工作。合同中有一个条款约定：“鉴于销售人员经常出差在外的特殊要求，凡在本公司从事销售工作的女性员工，合同期内不得结婚，否则，企业有权解除劳动合同”。而且合同对销售人员的收入方式也做了规定，公司对销售人员采取销售提成方法进行激励，销售人员每月必须向公司上缴销售收入10000元作为承包基数，完成这个基数后，销售人员将按照实际销售收入的15%提取佣金比例，如果没有完成承包基数，则不能领取1分钱。由于李强急需一份工作，因此毫不犹豫地合同上签字了。但不久，李强女朋友的单位正筹集家属楼，为了能分得住房，李强与女友结了婚，而因为筹办婚礼，李强有2个月没有完成公司规定的销售基数。因此，李强在这2个月也没有从公司拿到1分钱，李强认为公司的劳动合同不符合劳动法，要求公司支付这2个月的工资，而公司则认为李强没有完成公司销售基数，不予支付工资是合理的，甚至考虑到李强结婚不符合公司和李强签订劳动合同的规定，要求和李强解除劳动合同。

问题：李强所签订的劳动合同是否符合劳动法？

案例分析：

1、“合同期内不得结婚”的条款不合法。根据《劳动法》第17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。案例中关于“合同期内不得结婚”的规定违反了《婚姻法》的有关规定。

2、合同中关于“未完成承包基数，则没有收入”的规定不合法。根据《劳动法》第48条，国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。因此用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准，哪怕如案例中员工未完成约定的工作量也应该按当地最低工资标准支付薪水。

### 案例二：“永久合同”可以解除吗

7月15日，北京东城法院宣判京城首例无固定期限劳动合同解雇案。法院认为，日立数据以姜甜违反公司规章制度为由解除劳动合同并无不妥。2005年，姜甜（化名）入职日立数据，第二年10月与公司签订无固定期限劳动合同，职务是商务经理。2007年起其年基本工资为40.7万元，目标奖金为4.7万元。今年3月，公司与姜甜解除劳动合同。姜甜认为，日立数据是在无事实依据和法律依据情况下突然解除劳动合同的。日立数据称：姜甜的工作范围包括数据录入，但她在该项工作中经常出错，随后表示停止数据录入工作并多次拒绝参加PIP（职业培训提升计划）。至今年3月，因姜甜拒绝录入工作已2个多月，公司不得不另行招人填补空缺。此案经审理，法院驳回了姜甜的全部请求。

问题：为什么公司可以解除姜甜的无固定期限劳动合同？

案例分析：

无固定期限劳动合同是双方约定没有确定终止时间的合同，被称为“永久性合同”，但并不意味着不能解除。符合《劳动合同法》第39条和40条，即严重违反用人单位的规章制度的；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；劳动合同订立时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等情形，用人单位就可以解除合同。此案的关键并不是姜甜在数据录入工作中总是出错，而在于公司曾通知她进入改进业绩计划，如果业绩改进

将继续履行合同，但是姜甜予以拒绝。如果劳动者严重违反单位规章制度，用人单位解除合同也会得到支持。

### 案例三：试用期纠纷

王小姐应聘上海某化妆品公司行政文员职位，笔试合格后，又经过了层层面试，最终进入公司上班。入职当天，公司与王小姐签订了两年的劳动合同，并约定了两个月的试用期，在试用期考核合格后将予以转正，但是双方签订的劳动合同并未约定具体的录用条件。王小姐非常珍惜这份工作，除了不迟到不早退外，每天都提前 30 分钟上班，把当日全部工作做完后才下班，有时直至深夜，一个月后，公司人事部突然通知王小姐，她的试用期考核不合格，并向其发出解除劳动合同的通知书。王小姐不服，向公司人事部讨要说法，人事部向其出示了试用期考核表，在考核表中只有其考核等级被评为 D，但是考核表中的考勤考核、技术操作、主管评分等若干项则没有具体的评分。于是王小姐向当地的劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

问题：如果你是当地的劳动争议仲裁委员会，你会如何进行劳动仲裁？本案例对于企业的管理工作有何启示？

#### 案例分析：

试用期解除企业须拿出合法有效的证据。与在正式的劳动关系中的解除合同相比，试用期内的解除条件要稍低，但也并非是随随便便就可以让员工走人的，用人单位必须提出合法有效的证据，否则就会因无法举证而陷入被动。

首先，员工入职前，企业就应当确定明确的录用条件和岗位职责，并且进行公示。设定有效的录用条件才能避免在争议时，既缺乏理由，又缺乏证据。同时，明确录用条件为员工指明了努力的方向，一旦员工真的达不到要求，也有明确的证据和理由认定员工不符合录用条件而进行合理合法的解聘。录用条件最好有书面文件，可以是招聘广告、岗位说明书，并最好在劳动合同或本人签字确认的员工手册中进行细化。录用条件通常可以分为几类：一、能力因素，如学历、经历；二、身体因素；三、态度因素，如团队合作能力；四、法律因素，如原单位的关系解除证明。

其次，要建立一套试用期的绩效评估制度，明确考核标准、考核方式及考核方法。用人单位制定的考核内容、评分原则及决定劳动者是否最终被证明符合录用条件的客观依据应当事先告知劳动者，并让其签字认同，考核结果也要行使告知义务，绝不能暗箱操作。考核应当客观，建议在试用期内应合理安排每次的考核周期，以保证考核的公正。

### 案例四：调岗纠纷

某工厂因减产缩编需要，将原从事幕僚工作的干部员工，在维持其原福利待遇不变的情况下，将其工作岗位调到生产线从事制鞋工作。

问题：此种调岗是否属于工厂的用工自主权？

#### 案例分析：

案例中员工原来从事的工作与调整后的工作已经从根本上发生的变更，且该种变更完全是因用人单位的原因所导致的，工厂调整其工作岗位应当具备一定的合理性与必要性，如确因为客观情形发生重大变化，致使原合同无法履行，员工不同意变更，工厂可以与其解除劳动合同，但是需要依法支付经济补偿金。因此上述案例中，工厂不能单方去变更员工的工作岗位，而应当在与员工协商一致的基础上进行变更。

### 案例五：培训条款

江某于2004年7月1日与广州某证券公司签订了为期五年的有固定期限劳动合同，合同期限自2004年7月1日至2009年6月30日止。江某系证券营业部负责人，为提高江某的业务能力和学习国外证券行业的先进管理经验，2006年2月，该证券公司选派江某到美国某大学脱产学习培训1年，该证券公司与江某签订培训协议，约定在此期间工资、奖金照发，学成归国后须为公司服务满5年以上方能离职，否则要赔偿公司的培训费。证券公司支付江某整个学习培训等费用20万元。2007年2月底江某回国后按时回公司工作，在2008年1月底江某向该证券公司提出辞职申请，该证券公司不同意其辞职申请，要求江某履行合同义务，继续为公司服务。最后，江某于2008年2月底不辞而别，该证券公司遂向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

问题：江某是否可以提出辞职申请？江某须向该证券公司赔偿多少违约金？

案例分析：江某已提前一个月向公司提出辞职申请，因此一个月后离开是符合劳动法有关规定的，但培训协议仍然生效，江某必须支付违反培训协议的违约金。按培训协议规定，江某自2007年2月起应在服务5年，而江某只服务了一年，因此须赔偿五分之四的培训费，即16万元。