

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你MBA职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

| 认证项目 | 颁发双证 | 学费 |
|----------------------|-------------------------------------|--------|
| 全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班 | 高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《人力资源总监》MBA 双证书班 | 高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《生产经理》MBA 高等教育双证班 | 高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《品质经理》MBA 高等教育双证班 | 高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《营销经理》MBA 高等教育双证班 | 高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《物流经理》MBA 高等教育双证班 | 高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《项目经理》MBA 高等教育双证班 | 高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班 | 高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班 | 高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班 | 企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《财务总监》MBA 高等教育双证班 | 高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《营销策划师》MBA 双证书班 | 高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班 | 全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《行政总监》MBA 高等教育双证班 | 高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《采购经理》MBA 高等教育双证班 | 高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《医院管理》MBA 高等教育双证班 | 高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班 | 高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《企业管理咨询师》MBA 双证班 | 高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班 | 高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】 xchy007@163.com



【报名须知】

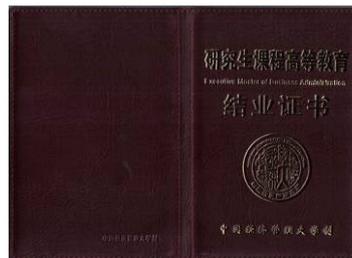
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

| | | |
|-----|----------------|---|
| 方式一 | 学校地址 | 邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020 收件人：王海涛 |
| 方式二 | 学校帐号 (企业账户) | 学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034 |
| 方式三 | 交通银行 (太平洋卡) | 帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心 |
| 方式四 | 邮政储蓄 (存折) | 帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心 |
| 方式五 | 中国工商银行 (存折) | 帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行 |
| 方式六 | 建设银行帐户 (存折) | 中国人民建设银行帐户(存折)：1141449980130106399 用户名：王海涛 |
| 方式七 | 农业银行帐户 (卡号) | 农业银行帐户(卡号)：6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行 |
| 方式八 | 招商银行 (卡号) | 招商银行帐户(卡号)：6225884517313071 用户名：王海涛 招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行 |

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。



| | |
|------|-------------------------------------|
| 规章制度 | 40-010 法官认可什么样的公司规章制度 |
| | 40-020 什么是“涉及劳动者切身利益” 的规章制度或重大事项 |
| | 40-030 修立规章涉及员工切身利益时， 要遵守哪些流程 |
| | 40-040 薪酬体系设计有法律要求吗 |
| 培训 | 40-270 哪些培训可以要求服务期 |
| | 40-280 怎么做转岗才合法 |
| 处罚 | 40-700 考核结果能作处罚依据吗 |
| | 40-710 员工犯错了，但公司没有规定， 可以处罚吗 |
| | 40-720 员工犯错了，但公司规定太原 则，可以处罚吗 |

 问：法官认可什么样的公司规章制度？

 答：依法建立（修订）的公司规章制度才能获得法官的认可，对员工有约束力。这里的“依法”包括以下含义：

- 公司规章制度中“涉及员工切身利益”的规章制度的制定应当经过民主管理程序讨论协商才能合法有效；
- 除规章制度外，涉及员工切身利益的“重大事项”的决定也要经过民主管理程序讨论协商；
- 讨论协商通过的规章制度或重大事项的决定在实施过程中，工会或者职工认为不适当时仍然能够启动民主管理程序要求协商修改。如果企业拒绝协商仍然有可能影响规章制度或重大事项决定的合法有效性；
- 经过民主管理程序讨论协商的规章制度及重大事项决定还应当公示或者告知劳动者。这也是生效的必要条件；
- 经常受人忽视但很重要的一点是：规章制度或重大事项决定中的内容，即使是经过民主管理程序讨论协商通过的，也不能违反法律的强制性规定。

《劳动法》第4条和《劳动合同法》第4条都要求企业依法建立和完善规章制度，其中

《劳动合同法》对“涉及员工切身利益”、“民主管理程序”都作出了相对具体的规定。《劳动法》第8条对“民主管理程序”也列出了一些参考形式。

《劳动合同法》列举了8种“涉及员工切身利益”的情形，即是指有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律、劳动定额等方面的内容。

民主管理程序并未被《劳动合同法》采纳为法律概念，但对民主管理程序的内容作出了一些规定，即“经职工代表大会或职工大会讨论，并与工会或职工代表平等协商确定”。

《劳动合同法》未对所谓“重大事项”给出提示。但一般法律实务界的理解是，符合《劳动合同法》第40条第3项所指的“客观情况重大变化”的情形及《劳动合同法》第41条所指的情形，应当都属于可能影响员工切身利益的重大事项，比如并购、改制、转产等。

参考法规：

1. 《劳动法》第4条、第8条；
2. 《劳动合同法》第4条；
3. 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第19条。

 例:

侯先生是某公司高压配电室值班长。2008年,侯先生所在公司下发《关于对〈员工手册〉工作时间岗中睡觉处罚条例内容进行修订的通知》。侯先生认为《通知》内容违反行业规范及技术规范,拒绝在《通知》上签字。

公司以侯先生“不接受公司管理,严重违反了公司的规章制度”为由,对侯先生作出开除处理。公司人力资源部的理由是:“公司《员工手册》中有明确规定,员工不服从公司管理,不执行上级正确指令,不接受批评教育的,工作中弄虚作假,严重妨碍和扰乱公司正常管理秩序的,给予警告处分并罚款200元至400元,情节严重的辞退或开除。侯先生不服从管理,公司有权将其开除。”

侯先生向北京市海淀区劳动争议仲裁委员会提出申诉,要求继续履行合同。该委员会经审理,裁决公司与侯先生继续履行劳动合同。

公司不服仲裁,诉至法院。公司主张《员工手册》在岗睡觉条例修订内容经民主程序制定,但未能举证。

法院审理认为:

用人单位在制定或修改有关劳动报酬、劳动纪律等直接涉及劳动者切身利益的规章制度时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或职工代表平等协商确定。

该公司自行修改《员工手册》在岗睡觉条例后，在“签字即代表同意”的思想指导下让员工在通知上签字，员工应有拒绝签字的权利，否则就是将自行修改的、涉及劳动者切身利益的规章制度强加于全体劳动者。

故侯先生拒绝在修改《员工手册》在岗睡觉条例的通知上签字，并无不当，公司以侯先生严重违反规章制度为由决定开除侯先生，没有法律依据。

法院于是支持了侯先生的主张，判决继续履行合同。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 制定或修改涉及员工切身利益的规章制度内容须经民主程序讨论协商确定，方为合法有效的规章制度；
- 企业对于“经民主程序协商”的事实需举证证明；

- 未经民主程序协商的规章制度没有合法性，员工可以拒绝。

本案中，公司修订《员工手册》中有关劳动纪律的规定，但是未能证明这个修订内容是经过民主协调讨论确定的，因此其合法性受到了仲裁和法院的否定。侯先生拒绝签字似乎有不服从管理之嫌，但其行为针对的是公司的不合法的规章制度，因此不能成为公司解雇的理由。

操作提示：

1) 公司制定或修订规章制度，或作出重大事项的决定，如果内容涉及员工切身利益，事先应经民主协商。但不涉及员工切身利益的，则无须协商。

2) 与员工代表或工会中任何一个机构协商，都属于满足了“民主协商”的条件，企业可以视具体情况操作。

3) 协商的过程和结果应当进行记录并保存，未来需要时作为证据之用。

 问：什么是“涉及劳动者切身利益”的规章制度或重大事项？

 答：涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项，是指与劳动者本身的直接利益有关系的规章制度或重大事项，主要是指关于下列 8 个问题的规章制度：

- 1) 劳动报酬；
- 2) 工作时间；
- 3) 休息休假；
- 4) 劳动安全卫生；
- 5) 保险福利；
- 6) 职工培训；
- 7) 劳动纪律；
- 8) 劳动定额。

《劳动合同法》第 4 条明确了上述 8 种情形属于涉及劳动者切身利益的情形。这些情形涉及了劳动者一方的劳动和取得报酬权、休息权、发展权、人身权等宪法和民事权利。《劳动合同法》规定关于这些规章制度的制定、修改或重大事项的决定需经民主程序协商确定。

参考法规：

《劳动合同法》第 4 条。

 例：

2003 年 9 月 29 日，某银行重庆分行

与王某订立《内部退养协议书》，载明：（1）乙方自2003年9月30日起脱离工作岗位，乙方自离岗之日起至达到国家法定退休年龄期间，为甲方内部退养员工，在此期间，甲乙双方保持劳动关系。（2）乙方在内部退养期间的工资福利及有关管理按《某银行内部退养人员管理暂行办法》的有关规定执行。（3）乙方到达国家法定退休年龄时，按国家规定办理退休手续并按国家和银行的有关规定发放养老金。（4）特别约定，如国家相关政策调整，按新的政策规定执行。同日，重庆分行与王某订立《劳动合同条款变更书》，载明《劳动合同书》中有关工作权利义务、工资与福利待遇等有关条款由双方签订的《内部退养协议书》有关规定替代。2004年12月，王某收到住房补贴报销款48,590元。2005年3月，又收到住房补贴报销款5,412元。

2005年11月11日，该银行总行办公室作出《关于废止〈关于职工住房改革的补充通知〉的通知》，载明：根据国家有关政策及银行董事会的有关决议，总行决定废止《关于职工住房改革的补充通知》文件，自本通知下发之日起执行。2005年12月，该银行总行对其《内部退养人员管

理暂行办法》予以修订，发布了《内部退养人员管理办法》，规定内部退养人员享受国家规定的有关福利待遇，并不再含有关于住房补贴的内容。

2006年9月18日，王某向重庆市劳动争议仲裁委员会申请劳动争议仲裁，索取住房补贴、福利待遇等，得到支持。

重庆分行不服该裁决，向法院提起诉讼。2007年9月17日，法院做出民事判决：

(1) 重庆分行于判决生效后立即向王某支付住房补贴46,144元。(2) 驳回A银行重庆分行其他诉讼请求。(3) 驳回王某其他诉讼请求。王某对该判决不服，向重庆市第五中级人民法院提起上诉。经重庆市第五中级人民法院调解，王某与A银行重庆分行达成协议：重庆分行于2008年1月28日前一次性支付王某2005年12月该银行《内部退养人员管理暂行办法》修订前的生活补助费3,000元。

2008年4月22日，王某再向重庆市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求重庆分行：(1) 立即支付2006年1月1日至2007年12月31日两年的住房补贴108,000元。(2) 立即支付2006年1月1日起至2007年12月31日两年的各项福

利待遇 16,000 元。(3) 自 2008 年起每年给付住房补贴 50,400 元和各项福利待遇 8,000 元直至 2014 年。

重庆仲裁委员会以超过申诉时效为由决定不予受理。王某遂向法院提起诉讼。

法院认为：

原告王某与被告重庆分行订立的《内部退养协议书》、《劳动合同条款变更书》系双方真实意思表示，且系双方对《劳动合同书》中有关工作权利义务、工资与福利待遇等有关条款的变更，合法有效，双方应当予以遵循。

按双方订立的《内部退养协议书》约定，原告在内部退养期间的工资福利及有关管理按该银行总行《内部退养人员管理暂行办法》的有关规定执行，即双方认可由总行制定的规章制度对退养人员工资、福利予以确定。作为该规章制度的制定者，银行总行享有修订的权力，其可通过修订办法或制定其他规章制度改变原规定。当退养人员工资、福利所依据的规章制度改变时，其工资、福利亦应依此而改变，这并不违背双方协议的意思表示。

法院遂判决：(1) 重庆分行于本判决生效后立即向王某支付 2006 年、2007 年

高温补贴共计 1,600 元。（2）驳回王某其他诉讼请求。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 合法有效的规章制度即使削减了员工的切身利益，员工也应当服从；
- 《劳动合同》中明确了企业规章制度中的具体规定直接适用为劳动合同条款的，企业修改规章制度中相关规定的效力等同于修改《劳动合同》，但修订规章制度的行为应当合乎法律规定。

本案是典型的由企业通过修订规章制度的方式削减员工切身利益的案例。由于本案中企业规章制度修订的合法性受到法院的支持，企业自 2006 年 1 月 1 日起不再支付住房补贴的主张得到了支持。

需要指出的是，本案发生于《劳动合同法》颁布之前，其时法律尚未对企业规章制度的制定作出明确的制约，本案当事人亦未就规章制度修订的合法性进行辩论，法院判决理由中也只简单提到总行有权修订由其制定的规章制度。

《劳动合同法》颁布之后，企业修订规章制度的权力已经受到较为明确的民主程序的制约，企业需要依法修订。

 操作提示：

1) 企业制定、修订规章制度或进行重大事项的决定时，需要检视是否涉及劳动者切身利益，若涉及，则要按照规范的程序进行修订，避免造成决定无效。

2) 如果企业修立制度或关于重大事项的决定既有不涉及员工切身利益的部分，也有涉及的部分，可以分成两个决定，前者径直作出决定，以提高效率；后者依法定程序进行，以保障合法性。

❓ 问：修立规章涉及员工切身利益时，要遵守哪些流程？

💬 答：订立或修订规章制度涉及员工切身利益时，要遵守民主管理程序，具体包括两个步骤：

- 第一步，讨论程序——企业订立或修订规章制度的内容草案提交职工代表大会或全体职工大会讨论，提出订立或修立的方案和意见。
- 第二步，协商程序——经职工代表大会或者全体职工大会讨论过的方案和意见，由企业与企业代表或工会协商，确定最终方案。

《劳动法》第8条和《劳动合同法》第4条都对这一民主程序的内容作出了一些指引。

《劳动合同法》对上述两个步骤中企业合作对象的规定采用了不同的措词方式。在第一步讨论程序中，企业要合作的对象是“职工代表大会”或者“全体职工”。在第二步协商程序中，企业要合作的对方可以是“职工代表”，也可以是“工会”，而不是“职工代表大会”或“全体职工”。

另外企业需要注意，职工代表的选举、职工代表大会及“全体职工”的组织程序需要合乎法律规定。

参考法规:

1. 《劳动法》第4条、第8条；
2. 《劳动合同法》第4条；
3. 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第19条。

 例:

2006年10月23日,郑某到山东省某寿险公司工作。双方签订协议约定:郑某在寿险公司担任理财经理,起始时间是2006年11月1日,基本工资为2,000元。2007年10月31日,双方签订了一份劳动合同,期限自2007年10月31日起至2008年10月30日。

自2008年4月28日到2008年7月10日,郑某先后3次请病假,之后未再到公司上班。2008年9月,寿险公司向郑某补发了2008年5月至2008年9月的工资(生活费)2,280元。

2008年10月16日,郑某以寿险公司没有按照合同约定按时发放工资及缴纳社会保险费为由要求解除劳动合同。2008年10月25日,寿险公司向郑某发出复函,称根据公司的相关考核办法,由于其未完成公司考核,自2008年5月1日起,她的职位已降低,因此其薪资和社保缴费基数

也相应降低。

2008年10月27日，郑某向济南市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求：

1) 解除劳动合同；

2) 寿险公司支付其2008年5至8月份工资、经济补偿6,886.7元。

仲裁委经审理，裁决支持了郑某的申诉请求。寿险公司不服，诉至济南市市中区法院。郑某正常工作时前12个月的平均工资为3,443.35元。

法院认为：

- 本案中，寿险公司为证明郑某在2008年4月份因未完成考核指标被降级导致劳动报酬减少，而提交了相关的规章制度，但是没有提供证据证明这些规章制度是经过职工代表大会或者全体职工讨论，与工会或者职工代表平等协商确定的，也未提供证据证明上述规章制度已对职工公示或者告知了郑某。
- 故，上述规章制度并不足以成为其减少郑某劳动报酬的依据，郑某的工资标准仍然应当按照被降级前的每月2,000元计算。
- 寿险公司未及时向郑某支付2008年

5月至10月的病假工资和生活费，郑某因此提出解除劳动合同，并要求寿险公司支付相应的经济补偿。

因此，法院判决：寿险公司与郑某之间的劳动合同于2008年10月16日解除；寿险公司于本判决生效之日起10日内向郑某支付病假工资差额38.28元、2008年7月11日至10月16日的生活费1,737.87元、经济补偿金6,886.7元。

解：

本案提示了以下法律要点：

- 未经民主程序修订（或虽经民主程序但企业未能证明）的规章制度，不具有合法性，不能作为员工管理的依据。

本案中，寿险公司向法庭提交了公司的规章制度的考核办法，但未能证明这些考核办法是通过民主程序修订的，因此法院否决了其效力，不能用于对郑某的考核，企业必须按照修订前的考核办法向郑某计发工资。

操作提示：

1) 企业要注意，企业运行民主程序时，要注意合作对象的合法性。

2) 现在尚未有法律或行政法规对依何种程序选举的职工代表属于合法、依何种程序组织的职工代表大会

或全体职工属于合法作出具体规定。但已有一些地方性法规对此作了较为具体的规定。如果企业所在地有相关的地方法规，企业应当遵照执行。

 问：薪酬体系设计有法律要求吗？

 答：是的，薪酬体系作为企业规章制度的一部分，因为涉及劳动者的报酬、绩效考核等切身利益，属于“涉及劳动者切身利益的规章制度”，所以其设计必须遵守《劳动合同法》等法律法规的相关规定。

劳动报酬、劳动定额都已被《劳动合同法》第4条明确列举为涉及劳动者切身利益的事项。涉及这些事项的规章制度制定或修改，必须经过民主程序讨论协商确定。

参考法规：

1. 《劳动法》第4条、第8条；
2. 《劳动合同法》第4条；
3. 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第19条。

 例：

李某是某公司员工，双方签订期限自2006年7月1日至2009年6月30日止的劳动合同，约定李某从事营销岗位，劳动报酬支付方式与时间为：甲方（某公司）根据乙方（李某）从事的生产（工作）岗位不同，按照甲方的工资分配制度等兑现相应的工资、福利待遇，但不可低于国家规定的最低工资标准。2008年5月，李某

从系统集成一部调动到系统集成二部从事销售经理助理工作。

某公司认为上述月份李某的基本工资应为760元，并按此标准发放。但李某则认为基本工资应为4,000元。2008年10月23日，李某向青岛市崂山区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，索要欠薪，仲裁委支持了李某的主要主张。

某公司不服该裁决，遂提起诉讼。双方的主要争议在于某公司诉称，根据双方劳动合同、公司的《销售薪酬体系》制度，李某的工资与岗位目标的达标情况挂钩，固定部分为最低工资标准，其他为绩效工资。李某辩称，劳动合同没有“固定部分为最低工资标准”的条款，且某公司2008年并没有《销售薪酬体系》，而是执行2006年3月27制定的《SUB经理制度》。此外双方另有一些其他争议。

一审法院认为某公司未能证明《销售薪酬体系》已公示或告知李某本人，故支持李某的基本主张。某公司不服一审判决，上诉至青岛市中级人民法院。

青岛中院驳回上诉，维持原判。青岛中院的主要理由是：

- 某公司主张2008年6月至2008年10月期间李某每月4,000元工资为预支工资并非月固定工资标准，因李某不予认可，某公司亦未提交证明李某存在预支工资行为的有效证据，故对其该项主张不予支持；
- 因某公司在本案审理过程中没有提交其制定的销售薪酬体系已经公示的有效证据，故原审法院未将该销售薪酬体系作为审理本案的依据并无不当，应予以维持。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 薪酬体系这类涉及劳动者切身利益的规章制度，必须符合法定程序才能生效；
- 企业对这些法定程序已经满足的事实必须提供证据，否则要承担不利后果。

本案中，因某公司未能证明其《销售薪酬体系》已经满足了公示或告知的法定程序，同时员工本人不予认可，故法院否定了其效力。

需要注意的是，虽然本案中双方当事人未就薪酬体系的制定程序进行争辩，但是薪酬体系制定显然需要经过民主程序。

! 操作提示:

1) 薪酬体系应当只设计薪酬原则、计算公式、系数等，而不载明薪酬基数的数额，以避免因为薪酬体系制定和公示程序中披露企业最为敏感的薪酬秘密。

2) 薪酬基数载于劳动合同中，并将《劳动合同》中的薪酬条款与薪酬体系制度挂钩，使薪酬体系能够成为劳动合同的一部分直接适用于劳动者。

❓ 问：哪些培训可以要求服务期？

💬 答：用人单位为对劳动者进行专业技术培训而且为此支付了专项费用的培训，可以与劳动者约定服务期。

《劳动合同法》第 22 条规定：“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。”《劳动合同法实施条例》第 16 条进一步指出这里所谓的培训费用是指“有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用”。这意味着：

- 可以与劳动者约定服务期的培训的内容必须是“专业技术培训”，企业通常对劳动者进行的入职培训、管理培训等，不属于可以要求服务期的培训范围；
- 必须是企业为此支付了有凭证的费用，企业内部进行的专业技术培训也不属于可以要求服务期的培训范围；
- 服务期必须是由企业与劳动者另外约定。企业进行了专项技术培训并支付了专项费用并不自然导致劳动者有服务期义务。

参考法规

1. 《劳动合同法》第 22 条；
2. 《劳动合同法实施条例》第 16 条。

 例:

王某为某外商独资企业员工，双方于2007年7月签订了为期3年的劳动合同。

2008年8月底，由于工作需要，企业安排王某去国外培训专业技术两个月。出国培训之前，企业与王某签订了一份培训协议书，协议约定王某自培训结束后须为企业服务5年。如在服务期内因个人原因辞职或违纪被解除劳动合同的，须赔偿未服务期限的费用。

王某培训结束回国后工作尽心尽力，企业还为此给王某加了薪。但几个月后，王某向企业提出辞职，企业的老总没有同意。半个月后王某不辞而别。企业向劳动仲裁部门申请劳动仲裁，要求王某赔偿未服务期限的费用，劳动仲裁委经过审查予以受理。

在庭审中企业向劳动仲裁委提交了企业安排王某出国培训费用的清单，以及出国培训前双方签订的培训协议书。

在劳动仲裁委开庭审理时，王某辩称，本人培训回来以后，已为企业创造了不少财富，也为企业作出了一定的贡献，就不应该再要求我赔偿；即使要赔偿最多赔几

千元。对于企业提出的赔偿数额本人不予同意。企业对于王某提出最多赔偿几千元的要求也不予同意。

劳动仲裁委经过审理后认为：

- 争议双方当事人在培训协议中约定，王某自培训结束后须为企业服务5年。如果在服务期内因个人原因辞职或者违纪被企业解除劳动合同的，须赔偿未服务期限的费用；
- 现在王某服务期未届满即提出与企业解除合同。按照协议约定，王某应该赔偿尚未服务期限的费用。

因此，劳动仲裁委裁决，要求王某在规定的时间内向企业赔偿未服务期限的费用。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 企业针对专项技术培训与员工约定的服务期协议对员工有约束力；
- 基于专项技术培训约定的服务期限与劳动合同的期限可以不同。

本案中企业在培训开始前与王某签订了协议，约定了服务期。同时企业为王某的培训提供了费用，并向仲裁庭出具了费用清单为证。

因此企业与王某的服务期约定对王某有约束力，王某违反服务期协议，应当按照协议赔偿企业。

 操作提示：

1) 服务期协议应当在专项技术培训开始前签订。否则，如果培训已经开始而劳动者不同意签署服务期协议，企业将无法要求劳动者赔偿此前已经支出的培训费用。

2) 建议将服务期协议与技术秘密保护协议结合使用，因为服务期协议总是与专项技术培训联系在一起的。

❓ 问：怎么做转岗才合法？

💬 答：在以下任何一个条件下，企业为员工转岗是合法的：

- 员工自己同意转岗；
- 企业经过评估证明员工不能胜任原岗位工作；
- 根据劳动保护等相关法律法规的特别规定。

所谓转岗即调整工作岗位，其性质是变更劳动合同的行为。根据《劳动合同法》第35条的规定，双方协商一致时，可以变更劳动合同。因此，只要员工同意转岗，无论是企业提出的还是员工自己提出的，也无论员工是否胜任原岗位，企业都可以调整员工的工作岗位。

同时，《劳动合同法》第40条第2项赋予了企业在特定情况下单方面变更劳动合同中有关岗位的内容的权力，即劳动者不能胜任工作的时候，企业可以主动为员工调整工作岗位。如果在此特定情形下员工拒绝变更工作岗位，则法律赋予了企业单方面解除劳动合同的权力。

在上述第二种情况下，因为企业单方面调整员工岗位的理由是“员工不胜任原岗位的工作”，所以企业必须要有充足的证据能够证明自己的这一主张，否则一旦员工发起诉讼，企业调整员工岗位的合法性便会受到否定。证明的方法是企业根据企业规章制度中的评估办法对该员工的工作绩效进行评估。

如果劳动合同中有依据劳动保护或其他法律法规对调岗特别明确的约定，企业根据约定为员工调整工作岗位，也是合法行为。但需要注意的是，一些企业的劳动合同中类似于“根据生产经营需要可以调整工作岗位”这样的条款，不属于明确约定。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第40条第2项；
2. 《劳动合同法实施条例》第19条第9项。

 例：

2007年11月，周某进入重庆某公司从事喷涂一线工作。2010年5月，公司为保护职工身体健康，对包括周某在内的部分员工进行了工作调整，将周某的工作调整为喷涂辅助工作。同年6月，周某向公司致信表示不满辅助工作，要求继续从事一线喷涂工种。但基于《劳动合同法》及其他相关法规关于保护劳动者身体健康的规定，重庆某公司认为不应该安排周某长期从事一线喷涂工作，故没有同意周某的要求。同年9月8日，周某申请辞职，重庆某公司同意。

随后，周某向重庆市北部新区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求重庆某公司向其支付解除劳动关系的经济补偿金

及工作轮换期间的工资差额等费用。2010年11月15日，该委作出裁决，支持周某的主张。

重庆某公司于是向重庆渝北区人民法院起诉。

重庆渝北区法院经审理查明：2005年12月5日，被告（周某）进入原告（重庆某公司）处工作。2007年11月8日，原被告双方签订为期三年的劳动合同及附件，该合同第二条约定“乙方同意按甲方工作需要，在喷装车间喷涂岗位工作”；第四条约定“工资为900元/月，并按企业工资制度调整工资”。附件的第三条约定“有如下情况的，乙方同意甲方调整其工作岗位：①甲方根据生产管理需要；②甲方根据乙方工作表现或绩效考核结果；③职工因休医疗期、产期导致原岗位被其他员工取代的；④其他原因确需调整岗位的”。

重庆渝北区法院认为：

- 双方签订劳动合同及附件是双方真实意思表示，合法有效，双方均有义务依约履行。该合同附件第三条约定，原告根据生产管理需要有权调整被告的工作岗位，故原告将被

告工作岗位从喷涂一线调整为喷涂辅助工作符合双方合同约定，是合法有效的，不属于变更劳动合同；

- 并且，2010年6月、7月被告在调岗后的工资收入均高于合同中所约定的工资900元，因此也不存在被告所说的换岗后的工资差额问题；
- 故对被告提出因原告擅自调整其工作岗位导致其被迫辞职的主张，本院不予支持；
- 被告不满新的工作岗位向原告申请辞职，原告同意后双方解除劳动关系，依法不属于用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的范围。

重庆渝北区人民法院支持了重庆某公司的主张。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 企业为员工调整工作岗位必须要有正当理由，而不能随意调整。
- 调整岗位的正当理由除了员工同意或者员工不胜任原岗位工作这两种情形外，劳动合同的明确约定和法律规定也可能成为调整岗位的合法理由。

- 在企业有正当理由为员工调整工作岗位，而员工拒绝的，企业不承担不利后果。

本案中，重庆某公司为周某调整工作岗位具有正当的理由——劳动保护法律规定员工不能长期从事一线喷涂工作，如果公司不调整周某的岗位就会造成违反劳动保护法律的后果。

值得注意的是，本案法院的判决理由似乎暗示劳动合同中“甲方根据生产管理需要”的规定已经足够成为企业单方面调岗的依据。这是值得怀疑的观点。因为，如果这样笼统的规定可以成为充分依据，则企业无疑拥有了随意调整员工工作岗位的权力，劳动合同中关于工作内容和岗位的变更需经双方协商一致的条款便成一纸空文，这显然是不符合《劳动合同法》的原则的。

因此，企业在制定“岗位调整事由”条款时，应当尽可能具体，法律效果才能确定。

操作提示：

工作岗位是法律要求的劳动合同必备要项之一，企业在做员工转岗时应注意：

- 1) 岗位转换属于对劳动合同的重大变更，企业或员工单方不能随意调整岗位。
- 2) 除特殊因法律法规明确要求外，转岗须经过企业和员工双方的同意并确认。

3) 转岗理由要合法、有据。

4) 转岗手续要妥善保管，尤其是员工就此签署的有关书面文件。

❓ 问：考核结果能作处罚依据吗？

💬 答：能，但前提是：

- 企业考核的程序、内容、标准都已由合法有效的企业规章制度作了明确规定；
- 具体考核结果与具体处罚后果之间的联系也已由企业合法有效的规章制度作了明确规定；
- 企业是依照上述规章制度的规定进行的考核和处罚。

企业以考核结果为处罚依据时，性质上属于在执行劳动纪律。《劳动法》规定劳动者有完成劳动任务、遵守劳动纪律的义务，换句话说企业有自主的员工管理权。但同时《劳动法》与《劳动合同法》也规定企业要依法制订规章制度，保障劳动者享有劳动权利。同时，《劳动合同法》还规定劳动合同应当“公平”，为企业与员工的权利义务关系设立了“公平原则”。

因此，企业要对员工进行处罚，必须有证据证明企业有处罚的理由。如果企业以考核结果为处罚依据，企业就必须证明考核办法、处罚办法都是依照民主管理程序制定的合法有效的规章制度，并且考核、处罚的过程都合法有效——都是依据这些合法有效的规章制度进行的。

参考法规:

1. 《劳动法》第3条、第4条、第8条；
2. 《劳动合同法》第3条、第4条。

 例:

刘某于1996年进入湖南郴州某区信用联社工作,2001年10月至2007年6月期间,刘某因患病治疗、休假未上班,2007年7月某区信用联社将刘某的工作岗位调整为某区信用联社郴江分社(以下简称郴江分社)安保员。2007年7、8两月每月预扣了刘某600元工资,2007年9月起未再暂扣,并返还了刘某暂扣的7、8月份每月600元工资。2007年12月26日,刘某与某区信用联社签订了一份无固定期限劳动合同,约定刘某的劳动报酬为年薪,某区信用联社每月预发刘某薪酬1,090元。某区信用联社制定的《员工绩效工资考核办法》中规定:“对员工实行薪酬分配与个人业绩相挂钩的工资分配方式。坚持绩效挂钩的原则,实行多劳多得,按绩计酬……”,“考核内容(一)存款任务考核;(二)贷款业务指标……”,“考核方式:考核由业务成果和日常管理两大块组成,其中,业务成果实行定量计酬方式,日常管理按评价结果扣减绩效报酬……(三)业务成果,

包括存款资金组织、贷款营销、贷款利息收回、收回不良贷款中间业务等方面……”

2007—2009年，某区信用联社因刘某从事门卫工作，没有绩效考核指标，未向刘某发放绩效工资。2007年因刘某所在郴江分社未达到某区信用联社目标考核奖励办法的要求，刘某同该社其他员工均没有年度工作考核工资，2008年和2009年某区信用联社向刘某支付了每年1,000元的年度考核奖和其他单项工作奖及加班补助。2001年10月至2007年6月期间，因刘某治病、休假等未上班，某区信用联社根据《农村信用社、信用联社工作人员正常晋升工资档次的实施办法》的规定，没有晋升刘某的工资档次。2007年至今，某区信用联社所有的员工均未调整工资，且刘某与某区信用联社在所签《劳动合同书》已明确了刘某的工资为每月1,090元，故2007年至今未对刘某的工资档次进行调整。某区信用联社于2007年5月29日缴纳2007年度医疗保险铺底资金时，因刘某在休病假期间，故按其病假工资每月500元为其缴纳。此后的医疗保险均按每年度一个月工资缴纳。

刘某认为某区信用联社不向其发放

绩效工资、补发资金、不为其调整工资、2007年未按其他职工一样的标准发放医疗福利等行为，违反了法律规定和劳动合同的约定，损害了刘某的合法权益。双方经协商无果，刘某向郴州市劳动争议仲裁委员会申请裁决。

因对该仲裁委员会于2010年9月16日做出的郴劳仲裁字（2010）第31号《仲裁裁决书》不服，刘某向某区人民法院提起诉讼。

仲裁诉讼期间，刘某也引用了某区信用联社的考核办法作为证据，对其合法性没有异议。

法院认为：

- 按照考核办法的规定，某区信用联社单位员工的绩效工资是按其完成的具体业务指标来核算的。刘某在郴江分社从事安保员工作，并未完成任何存、贷款等业务工作，自然不能核发绩效工资，某区信用联社按照与刘某签订的《劳动合同书》中约定的工资数额向刘某支付工资报酬符合法律规定。
- 关于奖金发放问题，某区信用联社按照刘某所在郴江分社完成工作任

务情况，除2007年因未完成考核指标，郴江分社全体员工（包括刘某）均无年终考核奖外，2008年和2009年均已向刘某发放奖金1,000元及其他单项工作奖和加班补助，其行为并无不妥。刘某要求某区信用联社向其补发三年绩效工资44,309.41元、其他奖金6,000元、经济赔偿金12,577.35元的诉讼请求没有事实和法律依据，不予支持。

- 关于工资调整问题，根据中国人民银行银农发（1997）35号通知印发的《农村信用社、信用联社工作人员正常晋升工资档次的实施办法》第二条第（一）项规定：农村信用联社及其所属机构中的正式工作人员连续两年考核均为合格及以上的人员可在本职务（技术等级）所对应的工资标准内晋升一个工资档次。刘某从2001年10月—2007年6月因病未上班，未参与职工年度考核，故此期间未晋升工资档次的行为，符合相关规定。
- 关于医疗保险资金缴纳，因某区信用联社在2007年6月前按照刘某的

病假期间工资数额缴纳了铺底资金，之后按照双方签订的《劳动合同书》中约定的月工资数足额予以缴纳，符合湖南省劳动和社会保障厅《关于湖南省城镇职工基本医疗保险制度启动实施有关问题的通知》中“按本人月工资收入一次性注入启动铺底资金”的要求，且刘某并未因病假期间领取月工资 500 元与某区信用联社发生过争议，故对刘某要求按单位职工同一标准补缴或补发刘某医保卡 2007 年医药福利所欠缴或欠发的差额 1,090 元的诉讼请求，不予支持。

- 某区信用联社称“刘某因从事门卫工作，没有存贷款任务，没有考核指标数，不可能有绩效工资，奖金已经发给刘某，刘某工资未调整符合规定，医疗保险资金已足数缴纳，不存在欠缴纳的问题，刘某的诉请没有事实与法律依据，应依法予以驳回”的辩护理由，予以采信。

法院判决驳回了刘某的诉讼请求。

 解:

本案提示了以下法律要点:

- 企业依据合法有效的规章制度中明确具体的考核、奖惩条款对员工进行考核,并根据考核结果采取纪律措施,属于企业的自主管理权范围,合法有效。

本案中,刘某对企业的考核办法予以认可,因此法院未对其合法性进行审查。

某区信用联社依据本单位制定的合法有效的考核办法以及中国人民银行制定的规章制度对刘某进行考核,并根据考核结果对刘某的薪酬、福利待遇进行相应的调整,属于企业合法的自主管理权内的行为,因此得到某区法院的支持。

 操作提示:

1) 企业的考核制度对考核的方式、内容、后果的规定应当具体明确,以保障可执行性;

2) 企业除对劳动定额进行考核外,也可以对员工的其他表现进行考核,比如考核出勤率、劳动生产率、质量指标等;

3) 企业除将考核结果与员工的薪酬、福利待遇等挂钩之外,也可以将考核结果与职级升降、劳动合同解除与否等挂钩。

问：员工犯错了，但公司没有规定，可以处罚吗？

答：不可以，因为根据《劳动法》及《劳动合同法》的规定：

- 企业为员工设定纪律，即何种行为属于错误，必须通过制定规章制度的方式进行；
- 企业对员工的错误行为进行处罚，即员工违反纪律的后果，必须有合法有效的规章制度作为依据。

企业对员工设定纪律，乃是对员工设定行为义务，即员工必须有此类行为而不可以有彼类行为的义务。《劳动法》规定劳动者有遵守劳动纪律的义务，同时《劳动法》与《劳动合同法》又规定企业要依法制定规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。这意味着，如果企业合法有效的规章制度没有规定某种纪律，员工不知道某种行为属于错误，员工便没有遵守该纪律的义务。

同时，企业员工违反规章制度为由对员工进行处罚，若员工不服，企业必须能够证明该规章制度存在。若企业不能证明，将因举证不能而承担不利后果。

参考法规：

1. 《劳动法》第3条、第4条、第8条；
2. 《劳动合同法》第3条、第4条；
3. 《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条。

 例:

王某在郑州某工程机械公司从事司机工作。2008年7月，公司以王某严重违反公司规章制度为名，口头通知与其解除劳动合同。

王某不服公司决定，于2009年3月份向郑州市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，索要公司与自己解除劳动合同的赔偿金。王某认为，他不知道自己什么时候严重违反公司的规章制度，也不知道公司给自己作过任何处理决定。所以他认为公司不能在未证明自己严重违反公司规章制度的前提下，口头与其解除劳动合同。

公司称，王某在工作期间，以虚开发票、多开发票、假发票报销等行为侵害公司利益而被公司开除。而2008年8月，王某因为涉嫌敲诈犯罪，被公安机关依法采取了强制措施，该案件至今仍在司法机关处理过程中。此间公司与王某无法联系上，他的工作也没有和公司进行交接，所以公司出具的与其解除劳动合同的证明无法交到王某手中。

该公司提供的《关于开除王某同志的处理决定》通知称：王某通过伪造发票、

虚开发票金额等手段，骗取公司现金，根据该公司规章制度中《监督细则》规定，对他作出开除处理决定，但该公司未能向仲裁庭提供此规章制度。

仲裁庭认为，该公司未能提供其公司规章制度等解除王某劳动合同的法律依据，而且解除通知书未送达王某，因此裁定该公司与王某解除劳动关系属违法解除，应当支付赔偿金。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 企业无法证明其合法有效的规章制度明确禁止某类行为、并且证明员工有该类行为的，就无权对员工的行为进行处罚。

本案中，企业指责王某以虚开发票、多开发票、假发票报销等行为侵害公司利益，并以此为事由对王某执行了“开除”的处罚，但是企业未能证明企业的规章制度中规定了这类行为属于公司禁止的行为，因此处罚的合法性受到劳动仲裁庭的否定。同时，企业因为采取口头通知的形式告知处罚结果，未送达书面通知，所以处罚程序也存在瑕疵。但最主要的原因仍是处罚没有规章制度作依据。

案中企业称王某因为涉嫌敲诈犯罪，于

2008年8月被公安机关依法采取了强制措施。但即使这一事实存在，企业依然不能使其解除合同的行为合法。因为这一事实发生在企业解除合同之后，也并不是企业引用的法定事由。

 操作提示：

1) 如果企业规章制度中未规定员工的某类行为可以适用某种处罚，企业便不宜采用这一事由对员工进行处罚，否则不仅未能达到惩戒员工的后果，反而会使企业处于被动、不利的境地。

2) 企业发现某类应当禁止的行为未被企业规章制度排除时，应当及时修订规章制度，将该类行为纳入管辖范围。

 问：员工犯错了，但公司规定太原则，可以处罚吗？

 答：不可以，企业对员工的错误行为进行处罚，即员工违反纪律的后果，必须有规章制度的明确规定作为依据，否则可能会承担不利后果。

《劳动法》及《劳动合同法》规定企业应依法制定规章制度，保障员工依法享有劳动权利、履行劳动义务。

同时，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》也规定，企业依法制定的规章制度可以作为审理劳动争议的依据。

这些规定意味着：企业有义务通过制定规章制度使员工明确了解哪些行为是企业禁止的行为。而当企业依据规章制度对员工的某一行为进行处罚而员工不认可时，企业就将不得不证明规章制度禁止某类行为的规定是“明确”的，能够适用于具体员工的具体行为上。否则企业处罚员工的合法性将被否定。

参考法规：

1. 《劳动法》第4条、第8条；
2. 《劳动合同法》第4条。

 例：

赵某为某电器厂员工。2008年1月12日，赵某以部分员工的名义向该厂总公司的董事长等人发出一封邮件，对电器厂的

部分管理者的管理方式、方法提出了自己的看法。该邮件下方有部分公司员工的签名。

2008年1月14日，该电器厂通知赵某解除劳动合同，理由是她破坏了公司的规章制度，不服从命令，泄露公司内部事务，玷污总经理良好的名声及名誉，诽谤总经理等。厂方支付了半个月工资和未提前通知解除劳动合同的一个月工资。赵某申请劳动仲裁，后又起诉到法院。

厂方提供了《公司政策》为依据。法院经审理查明，该厂的《公司政策》，仅仅对工作环境、工作时间、年度休假和法定节假日、工资、延长工作时间及报酬等作出了规定，并未规定“泄露公司内部事务，玷污总经理良好的名声及名誉，诽谤总经理”属于辞退的条件。

法院认为：

- 厂方的规章制度未规定对员工进行违纪辞退的条件；
- 该厂并未能举证开除赵某的具体依据及该依据是通过民主程序制定，并已向劳动者公示；
- 根据《最高人民法院关于民事诉讼

证据的若干规定》第2条，厂方负有举证义务而未能举证，应承担举证不能的不利后果，故对其主张不予采信。

法院判决厂方解除劳动关系的理由不成立。

 解：

本案提示了以下法律要点：

- 企业处罚员工，必须依据规章制度，并且其依据的规章制度必须能够导出员工应受该种处罚的明确结论。

本例中，厂方虽有《公司政策》这一规章制度，但该制度中并不能得出员工“泄露公司内部事务，玷污总经理良好的名声及名誉，诽谤总经理”属于应受辞退处罚的结论，故不能作为处罚依据，因此其解除与赵某劳动合同的行为被法院认定为不合法。

 操作提示：

1) 企业的规章制度应当严谨、明确，模糊不清或过于原则的规定对员工没有约束力，因为无法作为处罚员工的依据。

2) 企业明确希望禁止的行为，应当在规章制度中作出具体列举。

3) 企业在实践中发现了新的应予禁止的行为种类，应当及时增补入规章制度中，不能以口头通知代

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：**全国招生 函授学习 权威双证 国际互认**
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、**IE**工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：**仅收取1280元** 招生网址：www.mhjy.net
- 报名电话：**13684609885 0451—88342620**
- 咨询邮箱：xchy007@163.com 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）



美华论坛
www.mhjy.net

- 颁证单位：中国经济管理大学
- 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆：www.mhjy.net

替规章制度。

4) 企业明确禁止的行为的后果，即所适用的处罚的种类，也应当明确规定。