

“任性”老板管员工：扇耳光喝马桶水统一剃光头

任性？不可以有！

案例故事：
为统一形象要求员工剃光头
一家餐饮公司，在新任经理接手事务后出台了一项新规定，称为为适应市场需求，统一企业形象，所有餐厅服务人员，无论男女，必须剃光头；并规定一周内剃光头的奖励1万元，不剃光头的罚款1万元。
小孙等几名餐厅女服务员当即表示拒绝剃光头，也不同意向公司交纳罚款。经理认为小孙几人不从管理，口头与她们解除劳动关系，要求小孙几人“离职”。

小孙几人不服公司的解除决定，依法提起劳动仲裁、诉讼，要求餐饮公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金。经过审理，结合相关证据材料，法院采信了小孙几人的主张，以“光头”制度未经协商，公司以小孙几人拒绝剃光头为由解除双方劳动关系缺乏法律依据为由认定公司违法解除双方劳动关系，判令餐饮公司向小孙等人支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

【法官解析】
《劳动合同法》第39条规定，劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同关系。然而，《劳动合同法》第4条另规定了，用人单位在制订有关劳动者切身利益的规章制度时，应经职工代表大会或全体职工讨论。本案例中，餐饮公司未经与员工协商，在员工持有异议的情况下，即强制性要求员工一律剃光头，餐饮公司的行为已经在一定程度上侵犯了劳动者的人身自由。故餐饮公司以小孙几人拒绝剃光头、拒绝缴纳罚款为由与小孙几人解除劳动合同有违法律规定，应支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

提示：
近年来，各种各样的新鲜“管理”手段屡屡见诸报端并引起热议，比如赤膊环城跑、比如内裤外穿游街，再比如大喊“我是死猪我怕谁”。

对诸多鲜见的管理措施，叫好者有之、批判者亦有之，有人说这是企业管理手段的创新，也有人说这是招揽生意的噱头。然而，“创新”也好，“尝试”也罢，判断和衡量管理手段是否合法的标尺永远都是明确且清晰的，还请用人单位及广大劳动者牢记：

其一，依据劳动合同法第80条，用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成

犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；(二)违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；(三)侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；(四)劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

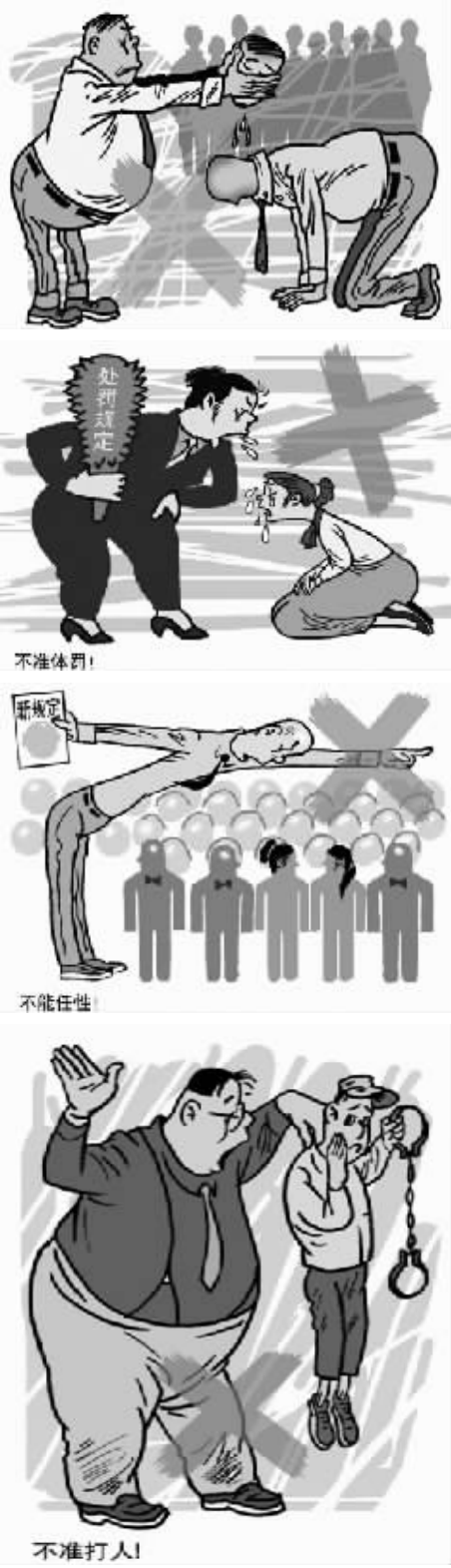
其二，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。从程序方面，在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，用人单位应与职工代表大会或者全体职工讨论、协商；直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定应予公示、告知。在内容方面，规章制度的内容不得违反法律、法规的强制性规定，不得侵犯劳动者的合法权益。

体罚？不可以有！

案例故事：
员工业绩不佳被罚 100 个深蹲
一家销售公司明文规定，每周销售业绩排名倒数的员工，要接受处罚，即在全体员工面前完成深蹲100个。小林因未能完成工作任务而面临处罚。小林向领导表示自己近期正在备孕，能否减轻或者免除处罚。该领导称公司所有员工一视同仁，不接受处罚就走人。小林只得接受处罚。然而，还没有做完100个深蹲，小林就因身体不适被送往医院，经医生诊断为先兆流产。经过治疗，小林保住了腹中胎儿，但她将公司起诉至法院，要求公司赔偿医药费并支付精神损失费等款项。

后公司与小林达成和解，向她支付了调解款20000元并发文取消了“深蹲”处罚。

【法官解析】
我国《劳动法》第58条、第61条规定，国家对女职工实施特殊的劳动保护；不得安排女职工在怀孕期间从事孕期禁忌从事的活动。本案例中，结合具体的事件经过，销售公司要求业绩落后的员工完成深蹲，已经在一定程度上构成对员工的“体罚”。另外，考虑到具体案件情况，销售公司的行为也有违劳动法律法规对女职工作出的特殊保护，侵害了女职工权益。幸而，销售公司在事后能够积极主动与小林协商解决纠纷，取消了相关处罚规定并及时改进了管理方法。



侮辱？不可以有！

案例故事：
新人要跪爬、背乌龟壳、喝马桶水
一家房地产公司对新入职销售人员组织培训。培训老师表示，为了使新入职员工更好地迎接销售工作的挑战，更加敢于“豁出去”和“不要脸”，因此，新员工都必须完成以下“挑战项目”中的一项，才能通过试用期考核。挑战项目有：在写字楼下广场跪爬三圈，在公交车站背乌龟壳朗读自我介绍，喝马桶水一杯……
新入职员工小王认为挑战项目有辱人格，未能完成挑战。该公司以小王没有完成入职培训为由与小王解除劳动合同关系。小王就此提起仲裁、诉讼，要求房地产公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金。后经过双方协商，房地产公司向小王支付了一次性调解款。

延伸阅读
层出不穷的“奇葩”处罚

未完成业绩当众跪地读书
2011年5月，杭州一家企业咨询培训公司让没有完成预定业绩目标的员工自我惩罚。自我惩罚的内容包括：跪爬公司3圈、喝马桶水一杯；不带一分钱去城站火车站过一夜；200个俯卧撑……有两名员工的惩罚内容写得很明确：在文三数码大厦楼下跪读《羊皮卷》1小时。

还有7个人，因没有完成月初制定的个人目标，跪在公司楼下也是人流量最大的地方，读《世界上最伟大的推销员》这本书。

罚迟到员工爬楼
2012年年底，成都一家公司推出新规，迟到不罚款，改为罚爬楼梯。因为该公司在19楼，所以迟到了就要爬19层楼。

有员工表示，15分钟内爬到公司所在的19楼，然后在前台消去迟到记录。迟到员工虽然累得气喘吁吁，但对公司的这项规定，员工们还是比较支持。爬楼之后，公司会在茶水间准备巧克力、糕点等零食，还有各种饮料，为大家补充体力。

未完成目标穿红内裤游街
2013年6月1日中午，四川泸州一家房地产公司的20余名员工在泸州城北南光路上奔跑，他们中的男生装扮得像超人一样，将

红色内裤套在长裤外面；女生则全部身穿吊带装。有的人背上还贴着字条，上面写着“我没有完成自己给自己定的目标任务，自愿接受惩罚”……

不让员工喝水上厕所
大连一家公司因为担心员工经常借喝水、上厕所时间出去打电话、聊天等，竟然制定了极其苛刻的规章制度：不准员工在工作期间喝水、上厕所。

谢某于2015年2月初入职大连一家商贸有限公司从事网络订单的接收工作，入职当日双方签订了劳动合同。同年9月初，该公司公布了最新的规章制度，其中一条规定：员工工作期间不准喝水、上厕所。谢某和几位同事提出异议，公司负责人说，如果不执行该规定，就离开单位。谢某等人当即决定离职，并向当地劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求公司支付经济补偿。

劳动仲裁委员会认为，喝水、上厕所是人的基本生理需求，该公司的规定无疑侵害了劳动者的合法权益，是对人格尊严的侵犯，根据《劳动合同法》规定，劳动者依照本法第三十八条规定(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)解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿。最后，经过仲裁员调解，双方当事人达成了调解意见，该商贸有限公司向谢某等3人支付了半个月工资作为经济补偿。

上班嗑瓜子被罚吃 10 斤
2009年年底的一天，重庆高新区石桥铺一家建材私企的3名女员工在上班时吃瓜子聊天，被提前回来的老板撞见。老板一怒之下，喊人称来10斤瓜子，罚3位女职员在办公室吃完10斤瓜子才准走。

事发当日是周末，小刘和另外两个女同事小周、小陈在单位加班。上午10点30分，老板出门办事，临走前嘱咐：“不要在办公室吃零食。”老板走后，闲来无聊的小刘到附近小卖部，买回两包瓜子，邀两位同事一起端起二郎腿吃瓜子。当老板回来看到她们在磕瓜子后，电话命令另一员工马上买10斤瓜子到公司，要求3人必须吃完10斤瓜子再下班。怕3位女职员做手脚，他还指派了人监督。3人从当天中午12点开始吃，3小时只吃掉3斤瓜子，但已经支撑不住，老板这才让她们可以不吃了。

(吴明)

铁山南矿：生日登门贺 职工好暖心

“张哥，感谢您30年来为企业发展所做出的贡献，在您50岁生日之际，祝您生日快乐，身体健康，家庭幸福！”日前，川煤集团达竹铁山南煤矿工会家属协管员们带上精心制作的纪念品就到采煤一队为生日职工张科良送上了祝福，让张科良和在场职工激动不已。

收到生日礼物，职工倍感亲切温馨。张科良感动地说：“一条短信、一份慰问金、一个爱心礼物，还到区队当面祝贺，都倾注了矿上对

我们的关心、祝福和安全期盼。”

据了解，结合当前形势，从今年开始，该矿将在“班组家文化”中推行“职工生日慰问登门贺”活动，将“原生日职工当天自行到协管会领取慰问金和纪念品”改为“对在矿区的职工生日当天进行登门祝贺”，同时对职工生日慰问标准做出了调整。该矿规定，职工生日慰问不再只局限于一二线职工，范围将扩大到全矿在岗的所有职工；凡生日职工当天均会收到一条祝福短信和

家属协管员们登门送上的一份精心制作的生日纪念品；凡过整十的职工生日当天，各基层单位可以安排其休息一天，并给予100元慰问金，未休息且继续上班的职工给予200元慰问金。自“职工生日慰问登门贺”活动开展以来，该矿职工纷纷表示，煤炭行业形势虽然“寒冷”，但矿上开展的职工生日慰问活动着实很暖心人，让我们这些以矿为家的人，真正有了尊严和充满关怀。

(王继波)

为企业组织员工向父母行拜年礼点赞

■ 胡建兵

1月31日，杭州，小年夜前一天，一位单位12位员工跪拜自己的父母，行传统拜年礼仪，并发给父母过年压岁钱。据主办方称，此次活动是为了提倡传统孝道，感谢父母多年的养育之情。(2月1日中新网)

企业组织这样的活动花了很大的心思，选择的场地是中式格调的，显得十分庄重，公司还为员工及员工的父母订了传统的中式服装，父母由于子女挽手进入场地落座后，子女向父母跪拜、敬茶、送上过年压岁钱……这些细节都说明这个企业举办这样的活动不是简单地做做形式，而是要让员工深刻地感受中

国传统文化中的感恩文化，让员工深刻地感谢父母养育之恩。

不管是什么人，不管家庭有多么贫穷，有多少富裕。面对上天给予自己的种种恩赐与考验，怜爱与不公，我们也许很难重新选择家庭。但不管怎么样，父母把孩子养育成人都属不易。俗话说，羊有跪乳之恩，鸦有反哺之义。孩子长大了，自食其力了，该回报父母了，只有懂得感恩父母，才能珍惜今天，创造未来。因此，企业搞这样的活动是十分有意义的。

企业搞这样的活动，意在让员工在对父母感恩的同时，也有感恩所有对自己有过帮助的人。作为员工，这个企业给员工提供了工作岗位，不管岗位工资高不高，环境好不好，轻松不

轻松，体面不体面，至少给自己有了个生存的饭碗，才有了给父母回报的机会，只要有一天在这个岗位上，就应该珍惜，就应该知道感恩。因此，企业搞这样的活动，能让员工学会感恩，平时别人对自己一些帮助，哪怕是很小的帮助，都应该要学会感恩，知道回报。有了这种心理，就会带着一份感恩的心去工作和做事。

实际上，孝道是中华民族的传统美德，是通过日积月累形成的，而不是通过一次二次的下跪就能累积起来的。在当下的社会，每个家庭父母与子女之间，每个企业员工和老板之间，平时要多沟通，让更多的年轻人在错综的社会生活中，关注身边的一点一滴，常抱一颗感恩之心去生活和工作。

凝聚共识谋发展 源头管控提效率 强化管理增动力 南屯矿“步步为营”积蓄逆势发展动能

面对日益严峻的煤炭市场形势，南屯矿以加强形势任务教育为工作重点，倒逼挖潜、节流增收、创新机制、再造流程，全方位加强经营管控，推动全员降本增效，合力打好“降本、提质、增效”持久攻坚战。

形势任务教育聚合力。该矿加强形势任务教育，启动开展“深化四项教育，度危机、保生存”形势任务教育活动，组织开展好“形势怎么看，现在怎么干”形势任务教育“流动小课堂”宣讲活动，7名政工理论骨干分赴27家单位进行形势任务宣讲，切实让广大干部职工明形势、知责任、强担当，凝聚大家度危求存、共谋发展的强大合力。同时深入开展“企业渡难关、我们怎么办”大讨论、“形势怎么看，现在怎么干”宣讲、“对标找差、行业邻比”专题教育和“企业困难我担当，岗位双创做贡献”竞赛等活动，引导职工真正认清煤炭市场的严峻形势，主动调控心理预期，形成“战危机、求生存、谋发展、保稳定”的整体合力。

(王娜)

全流程管控无疏漏。在成本管理方面，该矿严格做到“指标层层刚性倒逼，可控费用零基预算”，导入倒逼机制，将公司下达的指标倒逼分解、锁口管理。实施重点物料全程管控、动态督查和定期通报。他们重新修订完善经营管理制度，将与利润有关的产量、质量、成本等指标层层分解，逐项明确分管领导和责任部门，细化落实到单位、班组和岗位。统筹调剂使用各类闲置物资和设备，最大限度发挥存量资源效能。严控外委加工维修和内部关联交易，减少各类费用投入。高效运用招标和比价采购信息平台，进一步降低采购支出。深化落实“三减三提”，去年以来，封闭巷道17200米、节支1800余万元，在采掘工作面安装使用单轨吊运输系统、减投220余万元。加强井下源头煤质控制，严格实施以质计产、超灰扣产和质量追溯，降低含矸率、提高毛煤质量。

市场化建设激活力。该矿以市场化手段推动管理升级，进一步增强矿井转型发展内

生动力。他们推行内部市场标准工序建设，今年逐步实现全成本要素管理，积极加快构建电力、物资供应、加工维修、地面车辆租赁、资金和洗选等6个特色要素市场。

加强班组、岗位市场主体建设和绩效考核。实施物资消耗与班组工资捆绑考核，促进岗位增值、员工增收、矿井增效。对工作能量化的全部进行量化，考核结算；对工作不能量化的岗位，实行岗位竞拍或整体承包经营，切实达到减人提效、岗位增值。组建专业化队伍，采取提供劳务输出和承接单项工程施工等形式，实现以技术和管理换资源、创效益。鼓励每个单位成为市场主体，发掘自身专业优势，实施对外创效，最大限度释放矿井创效价值。建立与内部市场化、全面预算、绩效考核无缝对接的工资分配机制，突出向艰苦重点岗位、风险较大专业、价值创造群体倾斜，真正发挥好经济杠杆“调节器”作用，走好内部市场化建设之路，真正实现集聚人才、创效发展。

(陈倩)



重庆社科院副院长刘斌致辞

蓝金领·人力资源综合服务平台：全面解决蓝领就业问题

自2011年起，15岁—59岁劳动年龄人口达到峰值9.4亿人后开始回落，2015年降至9.3亿，但劳动年龄人口总量仍然庞大。根据这些大数据可见，自2011年起的4年间，我国劳动年龄人口规模锐减了足足1亿至9.3亿人，其减少速度是惊人的。难怪早在当时劳动年龄人口规模达到峰值边界时，就曾在学界掀起过一轮围绕人口红利的大讨论，时至今日，一些改变已经不由得我们引起重视。

用工荒，招人难，找工作不易一直是困扰许多企业和个人发展的难题，如何破解供需双方的“两难”问题，使劳动与企业做到实时匹配和主动推送，成为人力资源服务工作方面的一个重大课题。重庆市重点产业人力资源服务有限公司作为全国人力资源诚信服务示范机构，秉承“敬业、诚信、开拓、务实”的工作理念，为更好服务民生就业，现基于大数据技术，利用“互联网+就业”手段，运用“B2B2C+O2O”模式，打造“统一对接、多点受理、分类服务”的优质体系，立足重庆辐射全国倾力推出高端人力资源服务项目：蓝金领·人力资源综合服务平台。

1月29日上午，蓝金领·人力资源综合服

务平台在重庆创世纪宾馆举行产品上线发布会。现场济济一堂，反响热烈。平台为用户记录一生、服务一生，对人力资源进行有针对性的开发利用和服务，帮助劳动力在培训、就业、创业等方面获得更直接、高效的服务，从而提高人力资源的使用效益。在运用“行政+市场”手段做好这些服务的基础上，逐步拓展社保查询、政策咨询、出行、购物和交友等公共和生活类服务。从而让就业、创业工作和人力资源开发利用及服务工作，真正迈入大数据时代。在为劳动者、用工企业提供个性化定制服务的同时，为人力资源中介机构、职业培训机构搭建第四方服务平台，为其提供资源信息服务。该平台目前支持安卓手机用户下载，其他手机用户可以通过访问wap网址查询相关信息。

重庆市人力资源和社会保障局副局长黎勇、重庆市科学技术研究院副院长刘斌、市科委高新技术发展及产业化处副处长雷治政、市就业管理局局长李为民、万达信息股份有限公司副总经理刘剑等出席上线仪式，众多媒体、劳动者、用工企业及同行纷至沓来并对平台给予高度评价。

(中合)

泰安一公司 66 万现金当场分红

临近春节，不少人都在盼着年终奖的到来，日前，泰安瑞含餐饮有限公司的员工们就盼来了他们的“年终奖”。总金额66万元的现金分红当场发到了员工手中。

近日，泰安瑞含餐饮有限公司召开2015年终表彰大会和股东分红大会。现场将66万元现金整齐地放在台上，十分的霸气，吸引了众多员工的眼球。这些现金大部分是崭新的人民币，不少员工们很激动，纷纷拍照留念，最多的一名员工领到了15余万元，最少的也有近万元。

表彰会上，公司负责人总结了一年来的工作，并对2016年的工作进行了部署，还对