人力三级专业技能巩固练习题（第八版-2）答案解析-第六章 劳动关系管理

综合分析题　反馈邮箱：hnxdfpx@vip.163.com

二、综合分析题（看看答题分析和评分标准即可，无需背记。）

《劳动关系案例分析》答题要点：
第一步：界定争议性质（2分）
如：本案争议的焦点（涉及到）……
第二步：阐述法律规定
如：根据我国劳动法有关规定……
第三步：结合案例事实
如：本案中……
第四步：结论
如：综上所述……（2分）

三、案例分析题

1、答：(1)杜某和精益公司存在事实劳动关系。
事实劳动关系是指用人单位与劳动者虽然没有订立书面劳动合同，但双方实际履行了，劳动法所规定的劳动权利义务而形成的劳动关系。事实上的劳动关系与其他劳动关系相比，仅仅是欠缺了书面合同这一形式要件，但并不影响劳动关系的成立。在事实劳动关系中，就事实劳动关系双方当事人的意思表示来看，双方当事人虽然没有订立书面的劳动合同. 但双方肖事人的意思已通过各自的行为作了表示，双方就建立劳动关系这一意思表示已达成一致，劳动关系就已经存在。

(2)用人单位与劳动者签订劳动合同，在劳动合同期满时，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，终止劳动合同的，用人单位都应当向劳动者支付经济补偿金。劳动法规定，经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。
用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付补偿金，即额外经济补偿金。用人单位存在着应付经济补偿金故意不付的事实，职工就能提起额外经济补偿金的仲裁请求或诉讼。
由上可知，杜某提出的赔偿186900元合理。
计算过程如下：
精益公司应支付杜某7个月的经济补偿金124600元(17800×7)和额外经济补偿金62300元(124600÷2)，共计186900元。

2、答：(1)刘某应该要求甲公司补偿以下利益：
①新的《劳动合同法》第82条规定“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”
②社会保险费。社会保险是政府通过立法强制实施的，企业一旦与员工发生雇佣关系，就必须为其缴纳社会保险，所以甲公司需给刘某补交社会保险费。
⑧经济补偿费。从2008年1月4日到2008年7月，这段时间因甲公司原因导致刘某无法上班，影响了刘某的经济收入，甲公司应该全额发给经济补偿金，另外还须按该经济补偿额的百分之五十支付补偿金，即额外经济补偿金。
④病假工资。刘某于2007年12月13日患病数次就诊，该段时间和甲公司存在正常的雇佣关系，根据有关法律规定，员工因病不能上班时，企业必须支付给员工病假工资。职工患病6个月内其病假工资支付情况为：连续工龄不满2年，病假工资占本人工资60%。

(2)《劳动合同法》第50条第1款规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在三十日内为劳动者办理档案和社会保险转移手续。”甲公司在各车间门口张贴与员工终止劳动关系的行为没有法律效用。故从法律意义上将刘某和甲公司仍然存在劳动关系。

3、答：用人单位的内部劳动规则具体包括：
（1）劳动合同管理制度
具体内容为：
①劳动合同履行的原则；②员工招收录用条件、招工简章、劳动合同草案、有关专项协议草案审批权限的确定③员工招收录用计划的审批、执行权限的划分；④劳动合同续订、变更、解除事项的审批办法；
⑤试用期考查办法；

新东方培训网 www.xdfpx.com　电话：0731-84165117（窑岭总校）　84167447（东塘分校）

⑥员工档案的管理办法；
⑦应聘人员相关材料保存办法；
⑧集体合同草案的拟订、协商程序；
⑨解除、终止劳动合同人员的档案移交办法、程序；
⑩劳动合同管理制度修改、废止的程序等。

（2）劳动纪律

劳动纪律是企业依法制定的，全体员工在劳动过程中必须遵守的行为规则。每位员工都必须按照规定的时间、地点、方法和程序要求履行自己的劳动义务，保持全体员工在劳动过程中的行为方式和联系方法的规范化，以维护正常的生产、工作秩序。其主要内容为：

①时间规则。作息时间、考勤办法、请假程序和办法等；
②组织规则。企业各直线部门、职能部门、或各组成部分及各类层级权责结构之间的指挥、服从、接受监督、保守商业秘密等的规定；
③岗位规则。劳动任务、岗位职责、操作规程、职业道德等；
④协作规则。工种、工序、岗位之间的关系，上下层次之间的连接、配合等；
⑤品行规则。言语、着装、用餐、礼节等规则；
⑥其他规则。

制定劳动纪律，应当符合以下要求：

①劳动纪律的内容必须合法。应当在法律允许的范围内约束劳动者的行为，不能侵犯劳动者的人格尊严，不得非法限制和剥夺劳动者依法享有的权利和自由，不得强迫劳动，对于违纪员工的处罚不能超过规则以外的措施。
②劳动纪律的内容应当约束管理行为和劳动行为，工作纪律、组织纪律、技术纪律全面规定，使各种岗位的行为与职责都能做到有章可循，违章可究。
③标准一致。行为模式标准应当一致，纪律的执行应当宽严一致，各类管理行为、劳动行为应当受到同等的约束。
④劳动纪律应当结构完整。劳动纪律作为一种规范应具有严密的逻辑结构，适用条件、行为模式标准、奖惩程序、措施与责任明确规定。

（3）劳动定员定额规则

内容主要包括：

①编制定员规则。企业依据自身的实际情况制定企业机构的设置和配备各类人员的数量界限。除法律、行政法规规定的以外，企业按照生产经营的实际需要，自主决定内部机构的设立、调整、撤并和人员配备。
②劳动定额规则。在一定的生产技术水平和组织条件下，企业制定的劳动者完成单位合格产品或工作所需要的劳动消耗量标准。分为工时定额和产量定额两类。

劳动定员定额与劳动者的利益密切相关，直接关系到劳动者的工资、工时和职业稳定性。制定劳动定员定额应注意以下事项：

a.必须紧密结合企业现有的生产技术组织条件，确定定员水平，应执行适合本企业的技术组织条件的定员标准，对于强制性定员标准应严格执行，并严格履行定员制定程序。
b.制定劳动定额的技术组织条件必须是企业现有的或是按照劳动合同规定企业可以提供的条件，不能超过这种约定条件的劳动定额标准。
c.劳动定额所规定的劳动消耗量标准应当以法定工作时间为限，并符合劳动安全卫生的要求。
d.制定、修订劳动定员定额的程序必须合法。

（4）劳动岗位规范制定规则

劳动岗位规范是企业根据劳动岗位的职责、任务和生产手段的特点对上岗员工提出的客观要求的综合规定。在劳动关系协调、组织劳动过程中，劳动岗位规范是安排员工上岗，签订上岗协议和对员工进行岗位考核的依据和尺度。包括：①岗位名称；②岗位职责；③生产技术规定；④上岗标准等。

（5）劳动安全卫生制度。

（6）其他制度：包括工资制度、福利制度、考核制度、奖惩制度、培训制度等。这些制度都与协调劳动关系有着直接的联系，并且反映着劳动关系的实质内容。

4、评分标准：

（1）这是一起因集体合同与劳动合同相抵触而引发的劳动争议案例。（3分）
（2）该公司集体合同的订立程序是符合法律、法规相关规定的。公司将双方签订后的集体合同报送到劳动行政部门，劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议，该集体合同因此即行生效。（3分）
（3）根据《劳动法》和《集体合同规定》等有关规定，用人单位和职工个人签订的劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同的规定。低于集体合同的标准无效，要适用集体合同的规定。（3分）
（4）公司与刘某签订劳动合同时，集体合同已经生效。刘某与公司签订的劳动合同中约定的工资低于集体合同中约定的标准，因此劳动合同的规定无效。（3分）
（5）公司应补足刘某2个月的工资，剩余合同期限内的工资按每月2000元履行。（3分）

5、评分标准
(1) 本案涉及到试用期员工工资待遇和择业自主权的法律问题（3分）
（2）按照劳动法有关规定，在试用期内，劳动者可以提出解除劳动合同并无须说明理由或者承担赔偿责任。在本案中，杨某等人在试用期内提出辞职，应受法律保护，该酒店以不发工资为要挟，要求员工继续履行劳动合同，与法律相违背。（5分）
（3）我国法律规定没有规定最低工资适应的排除范围、只要是在法定时间提供了正常劳动的劳动者，其工资待遇都受到最低工资制度的保护。本案中，杨某等人在法定时 间提供了正常劳动，该酒店给付的工资低于当地服务于最低工资标准，与法律相违背，应予补付。（5分）
（4）我国有关法律规定，劳动关系双方依法解除劳动合同时，用人单位应在解除或者终止劳动合同时一次性付清劳动者工资。本案例中，该酒店有义务向杨某等人支付其应得的工资。（5分）

6、评分标准：
(1)法律依据分析：
①李某的要求部分有法律依据。 (2分)
②李某要求厂里一次性支付伤残补助金有法律依据。 (2分)
③李某要求厂里支付异地安家费没有法律依据，因为李某本身是外地人员，不存在异地安家问题，因此他不能享受此待遇。 (2分)
④李某要求一次性支付他抚恤金58万元没有法律依据。 (2分)
(2)李某应享受的工伤致残待遇：
①因工负伤被鉴定为一至四级的，应退出生产工作岗位，终止劳动关系，发给工伤伤残抚恤证件。 (3分)
②按月发给伤残抚恤金，李某为四级工伤，抚恤金标准为李某工资的75%。 (3分)
③发给一次性伤残补助金，李某为四级工伤，可得到其18个月工资的伤残补助金。 (3分)
④患病时按医疗保险有关规定执行，对其中由个人负担的部分遇有困难时，由工伤保险基金酌情补助。(3分)

7、答题
此案例是一起因用人单位违反劳动安全卫生法规，不对职工实施劳动安全保护而引发的劳动争议案。劳动争议仲裁委员会对D公司的处理是正确的。具体分析如下：
（1）尘肺病是一种严重的职业病，患有尘肺病的劳动者有权享受职业病待遇。尘肺病是一种职工在生产劳动中因吸入粉尘而发生的肺组织纤维化为主的疾病，是对职工身体健康危害较大的一种职业病。
早在1987年12月31日，国务院就曾颁布过《尘肺病防治条例》。其中，第21条规定，企业、事业单位对已确诊为尘肺病的职工，必须调离作业岗位，并给予治疗或疗养。在本案中，王某被职业病诊断机构确诊为尘肺病，进行了住院治疗，在出院后诊断机构提出其不应再人事原岗位工作。则按规定王某被诊断为尘肺病后，依法应享受职业病待遇；D公司应根据职业病诊断机构的诊疗意见，将王某调离原工作岗位。
（2）用人单位以各岗位满员，不好安排别的工作为由，让王某继续从事原岗位工作是违法的，侵犯了王某享有职业病待遇的权利。职业病待遇实行职业灾害保障制度，只要劳动者被确认为患有职业病后，用人单位应无条件地按职业病待遇或有关工伤保险待遇处理。职业病处理有关规定要求对职业病患者调离工作岗位的，用人单位应及时调整。本案王某经诊断被确诊为职业病后，诊断机构向D公司建议调离王某的工作。
按照规定，用人单位应在确认之后起2个月内将王某调离原工作岗位，可本案中D公司在王某提出调离要求3个月后，仍不调换王某的工作岗位，甚至找理由进行拖延，这是违法的。

8、（1）企业的做法严重违反了国家劳动法律、法规的规定，侵犯了李某的权益。 （4分）
（2） “劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同的，应当订立无固定期限的劳动合同”。 （4分）
（3）根据劳动法律规定：有固定期限的劳动合同期满后，因用人单位方面的原因未办理终止或续订手续而形成事实劳动关系的，视为续延劳动合同。用人单位应当与劳动者续订劳动合同。（2分）
如当事人就续延劳动合同的期限达不成一致意见的，劳动合同期限从签字之日起不得少于一年。 （两者答对其一给2分）
进一步分析：
（4）本案中李某的劳动合同期满后，纺织厂应及时与其办理终止或续订劳动合同的手续。由于纺织厂未及时办理上述手续，又与李某形成了事实劳动关系，根据法律规定应视为纺织厂同意与李某续订劳动合同。因李某在纺织厂连续工作已满十年，在纺织厂与其协商续订劳动合同时，他提出续订无固定期限劳动合同的要求，纺织厂应与其续订无固定期限的劳动合同。（4分）
（5）本案李某与纺织厂的劳动合同期满并形成了事实劳动关系后，李某已具备了法定的与纺织厂签订无固定期限劳动合同的条件。因此，纺织厂以李某的劳动合同期限（6个月）到期，经本厂职代会研究决定为由单方以行政手段强行认可6个月的合同期限的行为是没法律依据的。（4分）

9、答：A 公司和 B 商场的做法不合法。

1.劳动合同的解除不符合劳动合同终止的条件，包括自然终止条件和因故终止条件。

其中，自然终止条件包括：（1）定期劳动合同到期；（2）劳动者退休；（3）以完成一定工作为期限的劳动合同规定的工作任务完成，合同即为终止。

因故终止条件包括：（1）劳动合同约定的终止条件出现，劳动合同终止；（2）劳动合同双方约定解除劳动关系；一方依法解除劳动关系；（3）劳动关系主体一方消灭（企业破产、劳动者因故死亡）；（4）不可抗力导致劳动合同无法履行（战争、自然灾害等）；（5）劳动争议仲裁机构的仲裁、人民法院判决亦可导致劳动合同终止。

2.张某的一个月两次迟到的情况还不足构成严重违反劳动纪律和用人单位的规章制度，而且张某不存在严重失职以至于造成用人单位利益受到严重损失。

（2）张某如何维护自己的合法权益?

答：在劳动争议发生后，张某应按照下列步骤进行维护自己的合法权益：

1.企业调解

当劳动合同解除产生的争议发生后，张某应当与A公司和B商场进行协商解决，当企业不愿协商或者协商不成时，可以向企业劳动争议调解委员会申请调解；经调解达成协议的，制作调解协议书，双方当事人应自觉履行；

2.仲裁

调解不成时，张某应在规定时效内可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

3.起诉

对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉，以求得张某个人的合法权益得到维护。

10、(1)本案例是因用人单位违反劳动安全卫生法规．不对职工实施劳动安全保护而引发的劳动争议案什。 (3 分)

(2)按照劳动法有关规定．劳动者有获得劳动安全保护的权利。公司没有为李某提供必要的劳动保护用品，违反了劳动安全卫生法规，公司必须发给李某劳动保护用品。(3 分)

(3)劳动者因患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间为停工留薪划。劳动者在评定伤残等级后，劳动者在停工留薪期满后仍需治疗的．继续享受工伤医疗待遇。 (3 分)

(4)本案中李某被职业病鉴定机构确诊为尘肺病．患有尘肺病的劳动者有权享受职业病待遇。李某在暂停工作接受工伤医疗期间，公司应给予李某停工留薪待遇。同时，在医疗期终结后，公司依据劳动鉴定委员会的伤残鉴定等级，支付李某一次性伤残补助金。(3 分)

(5)本寨中李某被确诊为职业病后，即向公司提出调离岗位的请求。李某的要求是正当合理的。本案中公司在李某提出调离要求 3 个月后，仍不调换李某的工作岗位，这是违法的。公司应为李某调换工作岗位，并承担在此期间的治疗费用。 (3 分)

(2)按照劳动法有关规定，劳动者有获得劳动安全保护的权利。公司没有为李某提供必要的劳动保护用品，违反了劳动安全卫生法规，公司必须发给李某劳动保护用品。(3 分)

(3)劳动者冈忠职业病需要暂停工作接受工伤医疗的划间为停工留薪期。劳动者在评定伤残等级后，劳动者在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。 (3 分)

(4)本案中李某被职业病鉴定机构确诊为尘肺病，患有尘肺病的劳动者有权享受职业病待遇。李某在暂停工作接受工伤医疗期间，公司应给予李某停工留薪待遇。同时，在医疗期终鲔后，公司依据劳动鉴定委员会的伤残鉴定等级．支付李某一次性伤残补助金。(3 分)

(5)本案中李某被确诊为职业病后．即向公司提出调离岗位的请求，李某的要求是止当合理的。本案中公司在李某提山调离要求 3 个月后．仍不调换李某的_I+作岗位，这是违法的。公司麻为李某调换工作岗位，并承担在此期间的治疗费用。 (3 分)

11、评分标准： 3

（1）这是一起因集体合同与劳动合同有出入而引发的劳动争议，主要涉及集体合同的订立、生效以及劳动合同和集体合同的约束力等内容。　（3 分）

（2）本案例订立集体合同的过程中，振兴公司的工会推选了协商代表，就员工最低工资、劳动时间等达成了一致，并经 2/3 以上职工代表审议通过，因此，振兴公司集体合同的订立程序是符合法律、法规相关规定的。（3 分）

（3）本案例中，振兴公司将双方签订后的集体合同报送到劳动行政部门，劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 15 日内未提出异议，因此该集体合同即行生效。　（3 分）

（4）本案中，振兴公司与刘某签订劳动合同时，该公司与工会签订的集体合同已经生效，所以，集体合同对刘某同样具有效力。同时刘某与公司签订的劳动合同中约定的工资报酬低于集体合同中约定的标准，因此该项的规定无效。　（3 分）

综上所述，劳动争议仲裁委员会应该做出以下裁决：

（1）振兴公司补发刘某 2 个月的工资差额：即（1300－1000）×2=600 元。　（3 分）

（2）在劳动合同剩余期限内，振兴公司应当每月按照不低于 1300 元的标准，支付刘某的工资；（3 分）

（3）振兴公司与刘某所订立的劳动合同依然有效，除工资条款外，其他条款不变。（2 分）

12、答：

新东方培训网 www.xdfpx.com　电话：0731-84165117（窑岭总校）　84167447（东塘分校）

（1）集体合同文本须提交县级以上劳动保障行政部门审核，经审核通过才具有法律效力。
（2）签订程序：第一，确定集体合同的主体；第二，协商集体合同；第三，政府劳动行政部门审核；第四，审核期限和生效；第五，集体合同的公布。

13、答案要点如下：
（1）因为桢隆制鞋厂的厂址要迁到郊区，使得企业原来与员工所签订的劳动合同所依据的客观情况发生一重大变化，桢隆制鞋厂变更劳动合同符合法定条件；（4分）
（2）企业与员工在签订以及变更劳动合同时，应遵循平等自愿、协商一致的原则，因此王平有权提出到销售门市部工作的要求，企业有权决定不接受王平的要求；（4分）
（3）当劳动合同所依据的客观条件发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能达成一致协议时，企业可以解除劳动合同，应该提前局面通知对方，因此桢隆制鞋厂解除劳动合同的程序合法；（4分）
（4）在本案例中，企业解除劳动合同应该支付经济补偿金，标准是劳动者在本单位的工作年限，每满1年发级相当于1个月工资的经济补偿金，但最多不超过12个月，因此桢隆制鞋厂支付王平经济补偿金不符合规定，应支付12个月的工资作为经济补偿金；（4分）
（5）依据劳动法的有关规定，企业解除劳动合同符合法定条件、程序金，在补足解除劳动合同的经济补偿金后，可以解除与王平的劳动合同。（4分）

14、答：
这是一起因商业竞争所产生的劳动争议案，但A公司的申诉不能得到支持，具体分析如下：
（1）我国法律要求权利与义务对等，A公司在维护自己权益的同时，忽略了应尽的义务。根据原劳动部《关于企业职工流动若干问题的通知》第二条的规定“用人单位可以规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内，不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，但用人单位应当给予职工一定数额的经济补偿。”
（2）用人单位与劳动者对竞业禁止作出约定后，用人单位必须支付劳动者一定的经济补偿以人体现公平。由于A公司未依据国家相关规定给予员工一定数额的经济补偿费用，该商业禁止性条款违反国家的法律、法规，违反权利义务对待的原则，显失公平，应为无效，对当事人不具有约束力，因此A公司依保密合同的条款要求张明、李伟支付经济赔偿金的理由不能成立，对其请求不予支持。

15、评分标准：
①本案争议的焦点是：企业能否在发现梁先生的工作经历是伪造虚假的之后，做出解除劳动合同的决定。（3分）
②《劳动合同法》第二十六条第一款规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立的劳动合同属于无效合同。（3分）
③在本案中，梁先生为了达到与企业签订劳动合同的目的，虚构了以往在多个企业担任过销售主管的工作经历，梁先生的这种做法属于欺诈行为。因此，梁先生与企业订立的劳动合同属无效合同。（4分）
④根据《劳动合同法》第三十九条规定，“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”，企业可以解除劳动合同。（4分）
⑤按照《劳动合同法》第二十六条规定，如果双方对该劳动合同无效存有争议，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。（4分）

16、评分标准：
（1）本案涉及到劳动合同试用期的约定，以及劳动合同解除的法律问题。（3分）
（2）我国《劳动合同法》规定，劳动合同中可以约定试用期，但试用期属于选择性条款，是否约定试用期由双方协商，不得强迫。本案中，商场与于某签订的劳动合同中明确了试用期开始时间，并没有违背法律的规定。（3分）
（3）我国《劳动合同法》规定，试用期最长不能超过6个月。本案中，于某和商场签订的劳动合同中约定了试用期，但没有写明试用期的期限，因此默认试用期限为6个月，即从2010年10月10日始到2011年4月9日止。（3分）
（4）我国《劳动合同法》规定，试用期内不符合录用条件的劳动者，企业可以解除劳动合同。本案例中，除了身高以外，于某完全符合录用条件，不属于试用不合格，该商场不能以“试用期不符合录用条件”为由辞退于某。（4分）
（5）按照我国劳动法的相关规定，超过试用期的，企业不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。本案中，于某的劳动合同已实际履行了9个月，超过了相关法律规定的最长6个月的试用期，该商场不能以“试用期不符合录用条件”为由辞退于某，应继续按劳动合同规定的期限聘用于某。（4分）

17、答题

该公司扣发李强工资的做法不妥当，具体分析如下：

（1）工资是劳动者通过劳动而依法获得的劳动报酬，企业不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。凡是需要停发或扣发劳动者工资时，都必须有可靠的法律依据才行。否则，就是对劳动者工资权益的侵犯，就应承担违法责任。该案例中李强因有一笔款项没有收回，但该公司可以凭借相关证据追回欠款。李强之前是以公司的名义出售产品并赊账，现在仍然是以公司的名义去要回欠款，所以整件事都是以公司法人的身份进行的。公司是法定的债权人，当然由其自己进行债款的追回工作。

（2）市场上大部分产品都处于供大于求，总体上说是买方市场。对于生产型企业来说，销售自己的产品因此成了一大难题。为了促销，许多企业采取了先发货，后收款的办法。本案中的公司，就是采取了这种办法，因此，才出现了李强在离开公司之前，尚有他售出的产品未收回货款的现象。显然，这主要是由公司经营策略造成的后果，不应由李强来承担责任。

（3）合同到期前李强作为公司一员进行债款要回工作只是在履行自己的职责，因为他收取了公司发放的工资。当他在与公司脱离雇佣关系后，不再承担公司的义务，也就不再对公司未收回账款负责。

（4）综上可以看出，公司以李强造成了 2.5 万元的损失为理由，扣发他的当月工资，既没有事实依据，也没有法律依据。是一种侵犯劳动者合法权益的行为。

18、评分标准：

1）本案例是一起因劳动合同与集体合同有出入而引发的劳动争议案件。（2 分）

2）首先，应当对 2010 年该公司与工会所订立的集体合同的合法性做出以下判断：

①参加集体协商的双方代表是否具有法定的资格。（2 分）

②集体合同是否是经过合法程序订立，如是否经过企业与工会双方平等的协商；集体合同草案是否经过职工代表大会讨论同意。（2 分）

③集体合同是否报送劳动行政部门审核通过，如果制药公司和工会签订的集体合同符合法律法规的规定，并报送劳动行政部门审核确认，它就是有效的，具有法律效力。（2 分）

3）我国《劳动合同法》第 54 条规定，依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。在其有效期内，对用人单位和单位所有的劳动者都具有法律约束力。用人单位不能以任何理由排除劳动者适用企业集体合同的权利。（2 分）

该公司现行的集体合同的法律效力范围是十分明确的，不管是在集体合同订立前入职的员工还是订立后入职的员工，不管是总公司的员工还是分厂员工，只要集体合同在有效期内，均应适用。（2 分）

4）根据《劳动合同法》的规定，集体合同一经订立，即对企业所有员工都具有法律效力，企业与所有员工订立的劳动合同中的劳动条件和劳动报酬等条款都不得低于集体合同的标准。（2 分）

①制药公司和分厂技术工人签订的劳动合同中关于劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同规定的标准。因此，上述劳动合同中有关工人每月工资标准的规定无效，应按集体合同每月工资不低于 2800 元的标准执行。（2 分）

②制药公司与分厂技术工人签订的劳动合同中“上下午各 4 小时，期间无工间休息”的规定，其内容无效。（2 分）

19、【解析】:

本案是一起非常特殊而又具有代表性的工伤复发赔偿纠纷案件，牵涉到多个法律问题。

1.当事人双方签署赔偿协议并解除劳动关系后，面对新发生的争议如何界定该赔偿协议的性质。

（1）《工伤保险条例》规定，十级工伤可以解除劳动关系，但用人单位需给予劳动者经济补偿。据此，吕某根据该赔偿协议拿到了相应的补偿，这是符合法律规定的，体现了意思自治的原则，该赔偿协议应该是有效的。

（2）按常理，吕某拿到补偿、交回工伤证、双方解除关系，该赔偿协议已经得到完全的履行，双方之间的纠纷应到此为止。

2.吕某的伤情在两年后发生了变化，其伤残等级提高到七级。

（1）双方签订的赔偿协议的前提条件发生了根本性改变，相较不同伤残等级所应享受的待遇，原赔偿协议明显存在缺陷，失去了客观存在的基础。

（2）由于吕某享受的赔偿低于国家法定标准，故原赔偿协议由有效转为无效，俱乐部也因此不能免除赔偿责任。

3.双方解除劳动关系后旧伤复发，吕某能否得到赔偿。

（1）依〈工伤保险条例〉规定：经劳动能力鉴定委员会复查鉴定，工伤职工伤残等级、生活费自理障碍等级发生变化的，自作出劳动能力鉴定结论次月起，其伤残津贴、生活护理费作相应的调整。

（2）尽管该规定是在双方存在劳动关系的前提下作出的，但从立法的目的、立法的宗旨去认识，不应生搬套用法律规定，应遵从凡工伤者应得到救济的原则。

4.吕某旧伤复发适用的赔偿标准。

（1）因双方已经不存在劳动关系，适用吕某初次鉴定时的标准更加客观公平。理由是吕某重新要求俱乐部赔偿，也是基于双方原有的劳动关系，既然双方曾就该问题达成过协议，只是赔偿的前提发生了变化，那么，工伤赔偿的标准应当按照原赔偿协议的标准予以确定。

（2）它再次体现了司法的公平与正义。

新东方培训网 www.xdfpx.com 电话：0731-84165117（窑岭总校） 84167447（东塘分校）

20、评分标准：
（1）该公司司的做法不合法。（2分）
根据规定，劳动合同必须以书面形式订立，某公司和小张签订合同，属于违法，责任在公司。（4分）
“劳动报酬”条款是法定条款，是双方协商一致的，因此，双方应严格执行。（4分）
订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，公司拿出20%的工资作为绩效工资，应与职工协商，未经协商，公司单方做出变更决定，属于无效。（4分）
公司未足额发放小张4000元工资，属于克扣职工工资，除补足外还应支付25%的经济补偿金。（4分）

21、参阅教材P390用人单位内部劳动规则的法律效力及其认定标准。

22、案例评析
1，应对该储蓄所营业员全年制度工时总数作出精确的核算。
由于采用每人工作1天休息1天，每天的早晨8点钟上班，晚上8点钟下班，午间轮流安排吃饭及休息(但不能超过1个小时)，遇到法定节假日除分行统一安排的停业日(春节2天、国庆节1天)外，员工一律上班的劳动组织形式，因此，该所营业员全年的制度工时为
每个营业员全年制度工时=(365—3)÷2×(12—1)=1 991(工时)
该所营业员全年制度工时长度比国家法定的制度标准还少9小时(2 000—1 991)。
2，按照我国劳动法律、法规的规定，全年每名员工享受11个带薪的公假日。该所由于行业服务的性质和特点，除保证每个营业员能够享受3个节假日外，如果遇到要在其他8个节假日上班的情况，将按照国家相关规定支付加班工资。
3、按照我国劳动法律、法规的规定，一些特殊行业可以采用综合计时制，即以一定周期计算员工的工作工时，其制度工作工时长度应与法定标准工作时间基本相同，超过的部分，则视为延长工作时间。但在社会公休日，如周六、周日工作的，视为正常工作日工作，不计为延长工作时间，而法定节假日工作的应按延长工作时间处理。
4、总之，该储蓄所实行的工作时间制度具有合法性。

23、评分标准：
（1）这是一起双方当事人因是否存在劳动关系，能否订立无固定期限劳动合同等引发的劳动争议案件；（2分）
（2）根据我国劳动法律法规，劳动争议仲裁机构应裁决双方当事人劳动关系存续，物流公司应安排张先生继续工作，并补签无固定期限劳动合同。（3分）
主要理据是：
（3）张先生与物流公司虽然只签订了为期一年的临时聘用合同，合同到期后，张先生继续在公司的分公司工作，工资由分公司发放，工作由分公司安排，直至2008年12月31日不准张先生上班时止。分公司不具备法人资格，但作为该公司的下属单位，故其用工行为的法律后果应由物流公司来承担，即张先生与物流公司存在着事实劳动关系。因此，张先生主张与物流公司存在劳动关系的诉求，符合法律规定，应予支持。（2分）
（4）2008年12月31日物流公司在张先生未出现法定可以解除、终止劳动关系的情形下，无理由终止与张先生的劳动关系，属于违法终止劳动关系，张先生要求恢复劳动关系的请求，符合法律规定，应予支持。（2分）
（5）张先生于1999年1月即到物流公司下属部门工作，其虽于2000年6月被“清退”过一次，但双方实际并未中断劳动关系，张先生仍在该公司工作，故张先生的工作年限应当连续计算。至2009年1月张先生申请仲裁时止，张先生的连续工作年限达到了10年，此时其提出签订无固定期限劳动合同的要求，完全符合《劳动合同法》（第十四条）的规定，故应裁决双方补签无固定期限劳动合同。（3分）
（6）根据我国《劳动合同法》的相关规定，仲裁机构还应做出如下裁决：
①物流公司应为张先生补缴自1999年元月1日至裁决日的基本养老保险费用，其中应由张先生个人负担的部分由其个人承担，并从继续工作之日为张先生按规定缴纳失业保险、工伤保险、医疗保险费用；（3分）
②双方当事人自1999年1月的第一份劳动合同到期后，未再订立过书面劳动合同，按照《劳动合同法》的有关规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。该法自2008年1月1日开始实施，也就是说2008年的1月期满后该公司就符合了超过一个月未与张先生订立书面劳动合同的情形，因此应裁决该公司支付张先生11个月的双倍工资差额部分。（3分）

24、（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）

25、（1）法律依据分析
1）赵某要求厂里一次性支付伤残补助金有法律依据。（2分）
2）赵某要求厂里支付异地安家费没有法律依据，因为赵某本身是外地人员，不存在异地安家问题，因此他不能享受此待遇。（2分）
3)赵某要求一次性支付他抚恤金58万元没有法律依据。（2分）

（2）赵某应享受的工伤致残待遇如下：
1）因工负伤被鉴定为一至四级的，应退出生产工作岗位，保留劳动关系，发给工伤伤残抚恤证件。（2分）
2）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，赵某为四级工伤可得到其21个月的本人工资；（2分）
3）从工伤保险基金按月支付伤残津贴，赵某为四级工伤，抚恤金标准为赵某工资的75%。（2分）
4）伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额。（2分）
5）患病时按医疗保险有关规定执行，对其中由个人负担的部分遇有困难时，由工伤保险基金酌情补助。（2分）
6）工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。（2分）

26、（1）本案例是因用人单位违反劳动安全卫生法规，不对职工实施劳动安全保护而引发的劳动争议案件。（2分）
（2）按照劳动法有关规定，劳动者有获得劳动安全保护的权利。公司没有提供李某必要的劳动保护用品，违反了劳动安全卫生法规，公司必须发给李某劳动保护用品。（4分）
（3）劳动者因患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间为停工留薪期。劳动者在评定伤残等级后，劳动者在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。（4分）
（4）本案中李某被确诊为职业病后，即向公司提出调离岗位的请求。李某的要求是正当合理的。本案中公司在李某提出调离要求3个月后，仍不调换李某的工作岗位，这是违法的。公司应为李某调换岗位，并承担在此期间的治疗费用。（4分）
（5）本案中李某被职业病鉴定机构确诊为尘肺病，患有尘肺病的劳动者有权享受职业病待遇。李某在暂停工作接受工伤医疗期间，公司应给予李某停工留薪待遇。同时，在医疗期终结后，公司依据劳动鉴定委员会的伤残鉴定等级，支付李某一次性伤残补助金并依法享受其他相关工伤保险待遇。（4分）

27、1）这是一起因用人单位不执行劳动合同法律法规，使劳动者的合法权益受到侵犯而引发的劳动争议案件。（2分）
2）该公司的做法不合法。主要表现在以下两个方面：
①首先，按照我国劳动合同法的相关规定，劳动者与用人单位建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。某公司未依法与小张签订书面劳动合同，其行为明显违法，责任在该公司。（2分）
②既然双方在确立劳动关系时，对小张的月工资4000元，已经协商一致，口头约定，没有异议，因此，该公司应当严格执行。该公司不能兑现小张的月工资4000元，属于违法，责任在公司。（2分）
3）劳动报酬条款是必备条款，即使口头约定，也具有法律效力。（2分）
4）根据我国劳动合同法第三十五条的规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。公司拿出20%的工资作为绩效工资，应与员工小张协商，未经协商，公司单方做出变更决定，属于无效。（2分）
5）按照我国劳动合同法第七条的规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立了劳动关系。小张虽然从去年1月起即与该公司确立了劳动关系，双方虽然没有订立书面劳动合同，但存在事实劳动关系，其合法权益亦受到法律保护。（2分）
6）按照我国劳动合同法第八十五条规定，公司未足额发放小张的工资，属于未按约定支付员工工资，该公司应予补足，即小张可以得到的当年2、3月份的工资，共计1600元（800×2）。（2分）
7）按照我国劳动合同法第八十二条的规定，该公司应自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应向小张每月支付2倍的工资。（3分）

28、（1）这是一起因集体合同与劳动合同相抵触而引发的劳动争议案例。　（3分）
（2）该公司集体合同的订立程序是符合法律、法规相关规定的。公司将双方签订后的集体合同报送到劳动行政部门，劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议，该集体合同因此即行生效。
（4分）
（3）根据《劳动法》和《集体合同规定》等有关规定，用人单位和职工个人签订的劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同的规定。低于集体合同的标准无效，应当按照集体合同规定的劳动报酬标准执行。
（4分）
（4）公司与张先生签订劳动合同时，集体合同已经生效。张先生与公司签订的劳动合同中约定的工资低于集体合同中约定的标准，因此，劳动合同中有关工资的约定无效。
（4分）
（5）公司应补足张先生2个月的工资，剩余合同期限内的工资按每月3500元履行。

四、方案设计

1、评分标准：

(1)表中列出“调查说明”，得1分。
(2)表中提出“保密要求”，得1分。
(3)表中给出“示例”，得1分。
(4)表中列出“个人信息”，每列出一项给1分，最高3分。
(5)表中列出至少6个相关封闭式问题，每个问题2分，最高12分。每个封闭式问题的选项少于5项和多于9项，共扣4分。
(6)表中至少列出2个开放式问题，每个1分，最高2分。

参考答案：

员工满意度调查表
说明：请您选择一个最符合您看法的答案。
我们将对您的答案保密，请您务必表达真实的想法。
示例：我对目前获得的收入感到满意
□非常同意□比较同意□说不清楚□不同意□强烈反对
如果您对上述的问题感到“非常同意”，请您在“非常同意”的“□”中打“√”，
其余的选项则不必填写。注意：每一题只能有一个选择。
所在部门年龄职务企业工龄性别学历
(1)我对目前公司的管理制度感到满意
□非常同意□比较同意□说不清楚□不同意□强烈反对
(2)我对工作环境感到满意
□非常同意□比较同意□说不清楚□不同意□强烈反对
(3)上级认可我的工作
□非常同意□比较同意□说不清楚□不同意□强烈反对

2、劳动合同必须包含如下条款：

（1）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
（2）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
（3）劳动合同期限；
（4）工作内容和工作地点；
（5）工作时间和休息休假；
（6）劳动报酬；
（7）社会保险；
（8）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
（9）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

湖南新东方培训中心 www.xdfpx.com