【章节巩固练习题】二级人力（第八-2版）专业能力简答题参考答案　第六章

反馈邮箱：331038640@qq.com

二、简答题：

1、简述劳动关系和劳务关系的区别。P505
答：劳动关系与劳务关系是两种性质完全不同的社会关系。
其区别为下述几方面：
①两者产生的原因不同。
②适用的法律不同。
③主体资格不同。
④主体性质及其关系不同。
⑤当事人之间权利义务方面有着系统性的区别。
⑥劳动条件的提供方式不同。
⑦违反合同产生的法律责任不同。
⑧纠纷的处理方式不同。
⑨履行合同中的伤亡事故处理不同。

2、简述劳务派遣单位和用工单位在劳务派遣管理过程中的法律义务。P511/512
答：（一）劳务派遣单位的法律义务：
①劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在务工作期间，劳务派遣单位应担按照所在地人民政府规定的最低工资标准向其按月支付报酬。
②劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位订立劳务派遣协议，约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。
③用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。劳务派遣单位应将劳务派遣的协议内容告知被派遣劳动者。
④劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。
⑤劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。
⑥劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

（二）用工单位的法律义务：
①执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。
②告知被派遣劳动者其工作要求和劳动报酬。
③支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇。
④对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必须的培训。
⑤连续用工的，实行正常的工资调整机制。
⑥不得再次将被派遣员工转移指派到其他用人单位去工作。

3、简要说明工资集体协商包括哪些主要内容和工资集体协商的程序。P520/P526
答：（1）工资集体协商的主要内容包括：
①工资协议的期限；
②工资分配制度、工资标准和工资分配形式；
③职工年度平均工资水平及其调整幅度；
④奖金、津贴、补贴等分配办法；
⑤工资支付办法；
⑥变更、解除工资协议的程序；
⑦工资协议的终止条件；
⑧工资协议的违约责任；
⑨双方认为应当协商约定的其他事项.

（2）工资集体协商的基本程序：
①确定工资集体协商代表。
②工资集体协商的实施。
③工资协商的审查。
④明确工资协议期限。

4、在推行工资集体协商制度时，集体协商代表应当如何确定？有何具体的要求？P526
答：（1）集体协商代表的确定：
①工资集体协商代表应依照法定程序产生；
②雇员一方由工会代表，未建立工会的企业，由雇员民主推举代表，并得到半数以上雇员同意；
③雇主一方代表由企业法定代表人和法定代表人指定的其他人员担任；
④协商双方应各自确定一名首席代表，在协商期间轮流担任协商会议执行主席，负责工资集体协商有关的组织工作，

并对协商过程中发生的问题提出处理建议；
⑤雇员一方的首席代表应当由工会主席担任，工会主席也可以书面委托其他雇员方面的代表作为首席代表；未成立工会的，由雇员集体协商代表推举；
⑥雇主一方的首席代表应当由法定代表人担任，法定代表人也可以书面委托其他雇主方面的代表作为首席代表；
⑦协商双方均可书面委托本企业以外的专业人士作为本方协商代表，但委托人数不得超过本方代表的1/3；
⑧协商双方享有平等的建议权、否决权和陈述权；
⑨雇员协商代表的合法权益受法律保护，雇主不得对其采取歧视性行为，不得违法解除或变更其劳动合同；
⑩由企业内部产生的协商代表参加工资集体协商活动，应视为提供了正常劳动，原来所享受的工资、奖金、津贴、补贴、保险福利待遇不变；

（2）对集体协商代表的要求：
①协商代表应遵守双方确定的协商规则，并负有保守企业商业秘密的责任。
②协商代表任何一方不得采取过激、威胁、收买、欺骗等行为；
③协商代表应了解和掌握工资分配的有关情况，广泛征求各方面的意见，接受本方人员对工资集体协商有关问题的质询。

5、简述工资集体协商的实施步骤和审查程序。P527
答：
（一）工资集体协商的实施步骤：
劳动关系双方的任何一方均可向对方提出工资集体协商的要求，其步骤如下：
①提出方应事先向另一方提出书面的协商意向书，明确协商的时间、地点、内容等；另一方接到协商意向书后，应于20日内予以书面答复，并与提出方共同进行工资集体协商。
②在不违反有关法律、法规的前提下，协商双方有义务按照对方的要求，在协商开始前5日内，提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。
③协商形成的工资协议草案，应提交职工代表大会或职工大会讨论审议。
④协商双方达成一致意见后，由企业行政方制作正式工资协议文本，经双方首席代表签字盖章后成立。

（2）审查工资协议的程序：
①工资协议签订后10日内，由企业将工资协议一式三份及说明，报送当地（县级以上）劳动保障行政部门审查。
②劳动保障行政部门应在收到工资协议15日内，对协商双方代表资格、工资协议条款内容和签订程序进行审查。若对工资协议无异议，应及时向协商双方送达《工资协议审查意见书》，工资协议即行生效；如对工资协议有修改意见，则应将修改意见在《工资协议审查意见书》中通知协商双方，双方应就修改意见及时协商，修改工资协议，并重新报送劳动保障行政部门。
③工资协议报送15日后，协商双方未收到劳动保障行政部门的《工资协议审查意见书》，视为劳动保障行政部门同意，该工资协议即行生效。
④在接到已经生效的工资协议后，协商双方应于5日内，以适当形式向双方人员公布。

6、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？　P527
答：双方工资协商代表在进行工资集体协商、确定工资水平时应保证协商确定的职工年度工资水平符合国家有关工资分配的宏观调控政策，并综合参考下列因素：
①地区、行业、企业的人工成本水平；
②地区、行业的职工平均工资水平；
③当地政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位；
④本地区城镇居民消费价格指数；
⑤企业劳动生产率和经济效益；
⑥上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平；
⑦以及其他与工资集体协商有关的情况。

7、简述劳动安全卫生保护费用的种类。P535
答：劳动安全卫生保护费用的种类：
①劳动安全卫生保护设施建设费用；
②劳动安全卫生保护设施更新改造费用；
③个人劳动安全卫生防护用品费用；
④劳动安全卫生教育培训经费；
⑤健康检查和职业病防治费用；
⑥有毒有害作业场所定期检测费用；
⑦工伤保险费；
⑧工伤认定、评残费用等。

8、简要说明职业安全卫生预算的编制审核程序。P535
答：职业安全卫生预算的编制审核程序：

（1）企业最高决策部门决定企业劳动安全卫生管理的总体目标和任务，并应提前下达到中层和基层单位；
（2）劳动安全卫生管理职能部门根据企业总体目标的要求制定具体目标，提出本单位的自编预算；
（3）自编预算在部门内部协调平衡，上报企业预算委员会；
（4）企业预算委员会经过审核、协调平衡，汇总成为企业全面预算，并应在预算期前下达相关部门执行；
（5）编制费用预算；
（6）编制直接人工预算；
（7）根据企业管理费用预算表、制造费用预算表及产品制造成本预算表的相关预算项目对职业安全卫生预算进行审核。

9、简述企业如何积极营造劳动安全卫生环境。P536
答：企业营造劳动安全卫生环境是预防劳动安全卫生事故的基本对策。
包括：
（1）营造劳动安全卫生观念环境。
①树立安全第一、预防为主的劳动安全卫生观念；
②建立以人为本的劳动安全卫生的价值观念。
（2）营造劳动安全卫生制度环境。
①建立健全的劳动安全卫生管理制度；
②严格执行各项劳动安全卫生规程；
③严格执行相关制度规范的应当奖励，违反相关制度的应当惩罚。
（3）营造劳动安全卫生技术环境。
1）直接使用安全技术和无害装置、无害工艺，从基础上避免劳动安全卫生事故；
2）完善劳动场所设计，实现工作场所优化。
3）劳动的组织优化。
①不同工种、工艺阶段合理组织；
②准备性工作和执行性工作合理组织；
③作业班组合理组织；
④工作时间合理组织等。

10、企业劳动安全卫生技术环境的营造主要包含哪些内容?P537
答：　1）直接使用安全技术和无害装置、无害工艺，从基础上避免劳动安全卫生事故。
2）完善劳动场所设计，实现工作场所优化。并应做到：
①科学装备、布置工作地；
②保持工作场所的正常秩序和良好的工作环境；
③正确组织工作场所的供应和服务；
④劳动环境优化等。
3）劳动组织优化。主要包括：
①不同工种、工艺阶段合理组织；
②准备性工作和执行性工作合理组织；
③作业班组合理组织；
④工作时间合理组织等。

11、简述劳动工作场所优化和劳动组织优化的具体措施。P537
答：（一）劳动工作场所优化应做到：
(1)科学装备、布置工作地
(2)保持工作场所的正常秩序和良好的工作环境
(3)正确组织工作场所的供应和服务
(4)劳动环境优化等。

（二）劳动组织优化主要包括：
(1)不同工种、工艺阶段合理组织
(2)准备性工作和执行性工作合理组织
(3)作业班组合理组织
(4)工作时间合理组织等。

12、简述企业劳动争议协商的具体步骤。P554
答：协商解决企业劳动争议的程序：
①发生劳动争议，一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决。
②劳动争议当事人的劳动者一方可以要求所在企业工会参与或者协助其与企业进行协商。工会也可以主动参与劳动争议的协商处理，维护劳动者合法权益。劳动者可以委托其他组织或个人作为其代表进行协商。
③一方当事人提出协商要求后，另一方当事人应积极做出口头或者书面回应。5日内不回应视为不愿协商。
④协商达成一致，应当签订书面和解协议。和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

⑤发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后，一方当事人在约定期限内不履行和解协议的，可以依法向调解委员会等其他依法设立的调解组织申请调解，也可以依法向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

13、请简要说明劳动争议仲裁的基本原则和一般程序。P558
答:（1）劳动争议仲裁的基本原则:
①一次裁决原则。
②合议原则，少数服从多数。
③强制原则，只要一方申请就要受理，调解不成可直接行使裁决权，一方不履行事申请人民法院强制执行。
④回避原则。
⑤区分举证责任原则。

（二）劳动争议的仲裁程序主要包括:
（1）申请和受理
（2）案件仲裁准备
（3）开庭
（4）审理和裁决
（5）仲裁文书的送达.

14、简述劳动争议调解委员会调解的一般程序。P555
答：劳动争议调解委员会进行调解的程序：
1）申请和受理：
①劳动争议发生后，当事人双方都可以自知道或应当知道其权利被侵害之日起的 30 日内，以口头或书面的形式向调解委员会提出申请；
②调解委员会在征询对方当事人的意见后，进行审查并做出受理或不予受理的决定。
2）调查和调解：
调解委员会主任或调解员主持调解会议，依照法律、法规及依法制定的企业规章制度和劳动合同进行调解。在调查和调解时应制作相应的笔录。
3）制作调解协议书或调解意见书：
①调解达成协议，制作调解协议书。
②调解委员会对调解不成的，制作调解意见书。

15、简述劳动争议仲裁在申请与受理阶段的主要工作内容和相关规定。P558
答：申请与受理阶段的相关规定：
1）劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。
2）申请人申请仲裁，应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人数量提交副本。
3）仲裁申诉书应当载明：劳动者姓名、性别、年龄、职业、住址和工作单位，用人单位的名称、地址，法定代表人的姓名、职务；仲裁请求和所根据的事实和理由；证据和证据来源、证人姓名和住所。
4）仲裁委员会收到仲裁申请之日起 5 日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。
5）劳动争议仲裁应符合以下条件：
①申诉人必须是与本案有直接利害关系的职工与单位；
②有明确的被诉人、具体的要求和理由；
③属于受诉仲裁委员会的管辖，并符合申请仲裁的时效规定。
6）对劳动争议仲裁委员会不予受理或逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提出诉讼。
7）劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在 5 日内将仲裁申请书副本送达被申请人。
8）被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在 10 日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。
9）劳动争议仲裁委员会收到答辩书后，应当在 5 日内将答辩书副本送达申请人。
10）被申请人未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。

16、简述劳动争议当事人申请仲裁时应符合哪些条件？P559
答：劳动争议仲裁应符合以下条件：
（1）申诉人必须是与本案有直接利害关系的职工与单位；
（2）有明确的被诉人
（3）有具体的仲裁请求、所依据的事实和理由；
（4）属于受诉仲裁委员会的管辖
（5）符合申请仲裁的时效规定。

17、劳动争议当事人提交的仲裁申请书应载明哪些具体内容？P559
答：仲裁申请书应载明的内容：
（1）仲裁申诉书应当载明：劳动者姓名、性别、年龄、职业、住址和工作单位，用人单位的名称、地址，法定代表人的姓名、职务；

（2）仲裁请求和所根据的事实和理由；
（3）证据和证据来源、证人姓名和住所。

18、简述集体劳动争议处理的程序。P564
答：①劳动者一方在10人以上的争议，或者因履行集体合同发生的劳动争议，仲裁委员会可优先立案，优先审理。
②因履行集体合同发生的劳动争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁；尚未建立工会的，由上级工会指导劳动者推举产生的代表依法申请仲裁。仲裁委员会处理因履行集体合同发生的劳动争议，应当按照三方原则组成仲裁庭处理。
③劳动者一方在10人以上集体争议，劳动者可以推举3～5名代表人参加仲裁活动。代表人参加仲裁的行为对其所代表的当事人发生效力，但代表人变更、放弃仲裁请求或者承认对方当事人的仲裁请求，进行和解，必须经被代表的当事人同意。
④法院审理。对仲裁裁决不服的，当事人可以自收到裁决书之日起15日内向法院提起诉讼，通过法院审理使争议得到解决。

19、简述因签定集体合同发生争议的协调处理程序。P565
答：由劳动争议协调处理机构协调处理的程序：
①申请和受理。当事人一方或双方可以向劳动行政部门的劳动争议协调处理机构书面提出协调处理申请；未提出申请的，劳动行政部门认为必要时，自动立案受理。
②劳动争议协调处理机构在调查了解争议情况的基础上，拟订协调处理方案。
③协调处理。劳动争议协调处理机构组织同级工会代表、企业方面代表及其他代表与团体争议当事人各方首席代表共同进行协调。
④制作《协调处理协议书》。协调处理结束后，由劳动行政部门制作《协调处理协议书》，双方首席代表和协调处理负责人共同签字，并且成为集体合同的有效组成部分，对集体合同的双方当事人具有约束力。
⑤此类争议应自决定受理的15日内结束，争议复杂或其他客观因素影响需要延期的，延期最长不得超过15日。

20、在分析劳动争议案例时，应注意哪些要点？P565/P566
答：（1）按照劳动争议自身的规定性进行分析，其分析要点为：
1)确定劳动争议的标的;
2)分析确定意思表示的意志内容;
包括以下要素：
①行为人的意思表示必须包含一定的意图，即追求一定法律效果的意图；
②意思表示必须完整地表达追求该项意图的必须内容；
③行为人以一定的方式将内心的意图表示于外部，可以由他人客观地加以识别。
(3)分析确定意思所反映的意志内容是否符合劳动法律法规、集体合同、劳动合同、企业内部管理规则的规定;
（2）按照承担法律责任的要件进行分析，其分析要点为：
1)定劳动争议当事人所实施的行为;
2)分析确定当事人的行为是否造成或足以造成一定的危害;
3)分析确定当事人行为与危害结果之间是否存在直接的因果关系;
4)分析确定行为人的行为是否有主观上的过错。

www.xdfpx.com