

员工劳动关系管理

单选(33)--电大资源网: <http://www.dda123.cn/> (微信搜: 905080280)

- 1、() 第二十二条规定:“劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项”。-->C.《劳动法》
- 2、() 是聆听的消极行为。-->C.频繁看表
- 3、() 是最好的沟通方式。-->C.面谈
- 4、《劳动争议调解仲裁法》第 43 条第 1 款规定,仲裁庭裁决劳动争议案件,应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起() 内结束。-->B.45 日
- 5、根据 2018 年 4 月 20 日人力资源和社会保障部、财政部发布的《关于继续阶段性降低社会保险费率的通知》,自() 年 5 月 1 日起,企业职工基本养老保险单位缴费比例可降至 19%。-->B.2018
- 6、根据《劳动法》的规定,用人单位在标准工作日内安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的() -->B.150%
- 7、工人刘某因公负伤,医疗期满后,不能从事原工作,也不能从事公司领导安排的其他工作,根据《劳动合同法》,该公司可以与其解除劳动合同,但是公司应当提前以书面形式通知刘某,提前的期限应为()。-->A.<30 日
- 8、工伤保险的投保人是()。-->A.用人单位
- 9、关于规章制度,以下表述不正确的是-->C.用人单位规章制度应和全体职工协商一致确定
- 10、关于劳动报酬争议,以下表述不正确的是()。-->D.拖欠劳动报酬的,劳动者可以直接向人民法院起诉
- 11、集体合同签订后,用人单位应当在() 日内将集体合同文本以及有关资料报送劳动行政部门。-->B.10
- 12、集体协商过程中发生争议,双方当事人不能协调解决的,可以()。-->A.向劳动行政部门提出协调处理申请
- 13、经协商形成一致意见的集体合同草案,应当提交职工代表大会()。-->D.讨论通过

- 14、可以不在仲裁庭开庭笔录上签名的人员是()。-->D.旁听人员
- 15、劳动法律关系延续的情形不包括()。-->D.法院宣告死亡前的失踪期
- 16、劳动关系的建立以() 为目的。-->D.劳动
- 17、劳动合同被确定无效,劳动者已经付出劳动的,用人单位()。-->C.应当参照本单位相同或相近岗位劳动者的劳动报酬,向劳动者支付劳动报酬
- 18、劳动人事争议仲裁委员会应在收到仲裁申请之日起() 内做出受理或不予受理的决定。-->B.5 日
- 19、劳动者、劳动者的组织(工会、职工代表大会)和用人单位属于劳动关系的哪种要素?() -->A.主体
- 20、劳资沟通中经常采用访谈的方式,下列哪一项对访谈的分类是不正确的()。-->D.主动访问与被动访问
- 21、申请人收到书面通知,无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的,可以()。-->D.视为撤回仲裁申请
- 22、失业人员失业前累计缴费时间 10 年以上,领取失业保险金的限期最长为() 个月。-->C.24
- 23、为了妥善处理劳动争议,保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,维护正常的生产秩序,《劳动法》第 80 条和 81 条规定:在用人单位内,可以设立的委员会是()。A.劳动争议调解委员会
- 24、无固定期限劳动合同是()。-->C.双方当事人约定无确定终止时间的劳动合同
- 25、下列不属于特殊劳动者保护群体的是()。-->A.自由职业者
- 26、下列有关“职业病”的表述错误的是()。-->B.确诊为职业病即享受基本医疗待遇
- 27、下列有关“职业病”的表述错误的是()。-->B.确诊为职业病即享受基本医疗待遇
- 28、依据我国《劳动合同法》第十九条规定:“劳动合同期限 3 个月以上不满 1 年的,试用期不得超过()”。-->A.1 个月
- 29、用人单位应当自集体合同生效之日起() 日内,以书面形式向全体职工公布。-->B.10
- 30、用人单位与劳动者协商一致,可以()。-->C.订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- 31、由于劳动力的存在和支出与劳动者人身不可须臾分离,劳动者向用人单位提供劳动力,那么从本质上具有() 关系。-->B.人身
- 32、职工代表大会每年至少召开() 次。-->A.1
- 33、仲裁庭裁决案件应自受理仲裁申请之日起 45 日内结束,案情复杂需要延期的,经仲裁委员会主任批准,可以延期并通知当事人,但延长期限不得超过()。-->D.15 日

多选(22)--电大资源网: <http://www.dda123.cn/> (微信搜: 905080280)

- 1、() 是影响劳资沟通的因素。-->(A.组织内部的沟通氛围 B.组织内部的机构设置 C.沟通者之间的信任程度 D.沟通者的态度)
- 2、不得约定试用期的劳动合同包括()。-->(A.用人单位与劳动者续订的劳动合同 B.以完成一定工作任务为期限的劳动合同 C.期限不满 3 个月的劳动合同 D.期限不满半年的劳动合同)
- 3、厂务公开的形式包括()。-->(A.职工代表大会 B.厂情发布会 C.党政工联席会 D.企业内部信息网络、广播电视、厂报墙报)

- 4、根据《劳动法》第三条规定,员工在订立劳动合同时可依法享有的权利是()。-->(A.劳动权和民主管理权 B.劳动保护权、休息权和劳动报酬权 C.职业培训权和社会保险权 D.劳动争议提请处理权等)
- 5、沟通类型如果按信息传递的途径可以分为() -->(A.正式沟通 D.非正式沟通)
- 6、沟通中的发送要注意() 问题。-->(A.发送的有效方法 B.在什么时间发送 C.发送的具体内容 D.发送对象)
- 7、劳动者与用人单位未订立书面合同的,可以将() 作为确定双方是否形成事实劳动关系的依据。-->(A.劳动者是否在用人单位从事有偿劳动 B.劳动者提供的劳动是否为用人单位业务的组成部分 C.劳动者是否接受用人单位的管理 D.用人单位是否向劳动者提供基本劳动条件)
- 8、劳务派遣单位可以()。-->(A.与劳动者订立无固定期限劳动合同 C.依法解除、终止被派遣劳动者的劳动合同)
- 9、社会保险关系的转移包括() -->(A.用人单位社会保险关系的转移 B.个人社会保险的转移)
- 10、下列不属于我国国有企业劳动关系问题的有() -->(A.劳动合同方面不规范 D.社会保障方面机制不健全)
- 11、下列情况应认定为工伤的有()。-->(B.吴某患尘肺病 C.唐某因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明 D.陈某在上下班途中,受到机动车事故伤害的)
- 12、下列有关劳动能力鉴定的说法正确的有()。-->(B.劳动功能障碍分为十个伤残等级,一级最轻,十级最重 D.生活自理障碍分为三个等级)
- 13、下列属于社会保险的有()。-->(B.基本养老保险 C.基本医疗保险 D.失业保险)
- 14、以下关于未成年工的说法正确的有()。-->(A.未成年工是年满 16 周岁、未满 18 周岁的劳动者 B.用人单位使用未成年工应实行定期健康检查制度 C.用人单位不得安排未成年工从事国家禁止从事的劳动)
- 15、以下关于以完成一定工作任务为期限的劳动合同的说法错误的有-->(B.劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位可以解除 D.合同终止用人单位无须向劳动者支付经济赔偿)
- 16、以下关于用人单位工资制度条款合法有效的有() -->(B.用人单位安排劳动者补休后可不支付劳动者双休日加班工资 D.用人单位支付劳动者的试用期工资不低于劳动合同约定工资的 80%,且不低于最低工资标准)
- 17、用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明的内容包括()。-->(A.劳动合同期限 B.解除或终止劳动合同的日期 C.工作岗位 D.在本单位工作的年限)
- 18、用人单位依法终止因工致残职工的劳动合同,应当支付()。-->(A.经济补偿 D.一次性伤残就业补助金)
- 19、用人单位支付劳动者的工资的形式可以是()。-->(C.现金 D.银行转账)
- 20、与原用人单位保留劳动关系的下岗、内退员工,自行到另一单位从事有偿劳动并接受管理的,应当()。-->(A.认定双方形成劳动关系 D.适用国家关于最低工资标准、工作时间等的规定)
- 21、仲裁员在下列情况下需要回避的是() -->(A.当事人以口头方式提出回避申请的 B.与本案当事人、代理人有近亲属关系的 C.当事人以书面方式提出回避申请的 D.私自会见当事人的)

22、属于用人单位掌握和管理的证据有()。-->(A.用人单位规章制度文本 B.用人单位规章制度相关程序的资料 C.用人单位对劳动者实施奖惩的资料 D.职工名册)
简答(39)--电大资源网: <http://www.dda123.cn/>(微信搜: 905080280)

- 1、当前劳动关系不和谐的原因主要有哪些? ...
- 2、订立集体合同应遵循的原则有哪些? ...
- 3、订立劳动合同的原则和程序是什么? ...
- 4、工厂安全技术规程的主要内容。...
- 5、工厂安全技术规程的主要内容是什么? ...
- 6、工伤认定的条件有哪些?
- 7、沟通可以分为哪些类型?
- 8、简述劳动保护的基本内容。
- 9、简述劳动关系的三要素。
- 10、简述劳动关系与劳务关系的联系和区别。...
- 11、简述劳动合同的终止条件。
- 12、简述劳动争议的一般处理程序。...
- 13、简述企业奖惩的主要内容和方法。...
- 14、简述签订无固定期限劳动合同的条件。...
- 15、简述上下级沟通障碍的解决途径以及需要注意...
- 16、简述上下级沟通障碍需要注意的问题。...
- 17、简述同事间沟通障碍的解决途径。...
- 18、简述我国各种基本社会保险待遇。...
- 19、劳动保护的基本内容有哪些?
- 20、劳动合同的内容包括哪些? 签订劳动合同应注意...
- 21、劳动者是否可以单方解除劳动合同? ...
- 22、劳动争议的处理和预防有什么区别? ...
- 23、女职工禁忌的劳动范围有哪些? 女职工劳动保护...
- 24、企业规章制度需要注意哪些方面? ...
- 25、企业内部劳动规则含有哪些内容? ...
- 26、请简述劳动合同的终止条件。
- 27、如何界定劳动争议的举证责任? ...
- 28、如何界定与证明事实劳动关系? ...
- 29、如何确认无效劳动合同? 无效劳动合同怎样处理...
- 30、特殊劳动防护用品可以分为哪几类? 特殊劳动作...
- 31、特殊情况下的工资支付包括哪几种情形? ...
- 32、提高处理申诉的质量, 要注意使用哪些方法? ...
- 33、同事间沟通障碍的解决途径。
- 34、我国的基本社会保险包括哪几种形式? ...
- 35、消除沟通的障碍有哪些途径?
- 36、员工满意度调查的目的和基本内容分别是什么...
- 37、政府在构建和谐劳动关系中应该采取哪些有效...
- 38、职工代表大会在协调企业和员工关系方面应行...
- 39、职工民主管理的性质和特点是怎样的? ...

1、当前劳动关系不和谐的原因主要有哪些?

答: 劳动关系的不和谐, 很大程度表现在劳动关系主体对劳动法律法规的不遵守。对劳动者而言, 没有得到劳动法律法规的保护, 合法利益会受到侵害是不争的事实; 对用人单位而言, 用人单位可能会因为规避、违反劳动法律法规而在短时期内获得暴利, 但对用人单位的长期发展而言肯定是不利的。劳动关系的不和谐具体表现在: 用人单位与劳动者的地位严重失衡, 劳动者合法权益受

到用人单位的威胁和侵害; 收入差距拉大, 劳动者很难共享社会经济发展的成果; 用人单位无视国家安全法律法规, 漠视劳动者的安全健康、职业危害; 劳动者社会保障覆盖面与劳动者需求有距离; 劳动争议持续上升, 因劳动纠纷引发的劳动者信访案件增多等方面

2、订立集体合同应遵循的原则有哪些?

答: 订立集体合同, 应遵循下列基本原则: 第一, 合法原则。第二, 当事人地位平等原则。第三, 协商一致原则。第四, 当事人义务对等原则。

3、订立劳动合同的原则和程序是什么?

答: 订立劳动合同的原则是合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用, 做到主体合法、内容合法、形式合法、程序合法; 订立劳动合同时劳动者要明晰单位的基本情况, 劳动合同期限、工作内容和时间是否合法, 劳动报酬、社会保险是否明确, 劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任是否约定等。

4、工厂安全技术规程的主要内容。

答: 工厂安全技术规程的主要内容:

- (1) 厂房、建筑物和道路的安全措施, 以及坚固安全, 符合防火、防爆的规定;
- (2) 工作场所、爆炸危险场所的安全技术措施;
- (3) 机器设备的安全措施;
- (4) 电气设备的安全措施;
- (5) 动力锅炉、压力容器的安全装置。

5、工厂安全技术规程的主要内容是什么?

答案: 工厂安全技术规程的主要内容主要包括: (1) 厂房、建筑物和道路的安全措施, 以及坚固安全, 符合防火、防爆的规定。(2) 工作场所、爆炸危险场所的安全技术措施。(3) 机器设备的安全措施。(4) 电气设备的安全措施。(5) 动力锅炉、压力容器的安全装置。

6、工伤认定的条件有哪些?

答: 申请工伤认定要注意四个要件: 工作时间、工作场所、工作原因、主观过错等。

(1) 工作时间: 工作时间是指法律规定或者单位要求职工工作的时间; 用人单位规定实行不定时工作制的, 是指单位确定的工作时间。

(2) 工作场所: 工作场所是指职工日常工作所在的场所, 以及领导临时指派职工从事工作的场所。

(3) 工作原因: 因工作原因受到事故伤害或者患职业病, 构成工伤。

(4) 主观过错: 除了劳动者本人故意造成事故伤害以外, 即使劳动者有过失或者重大过失, 仍然认定为工伤。

7、沟通可以分为哪些类型?

答: (1) 面对面交流(2) 电话(3) 命令(4) 文件(5) 会议(6) 业务“报告”(7) 内部报刊(8) 广播(9) 宣传栏(10) 举办各种活动(11) 意见箱(12) 内部局域网

8、简述劳动保护的基本内容。

答案: 劳动保护的基本内容包括: (1) 劳动保护的立法和监察。主要包括两大方面的内容: 一是属于生产行政管理的制度; 二是属于生产技术管理的制度。(2) 劳动保护的管理与宣传。(3) 安全技术。(4) 工业卫生。(5) 工作时间与休假制度。(6) 女职工与未成年工的特殊保护。

9、简述劳动关系的三要素。

答案: 劳动关系三要素包括主体、内容和客体。劳动关系的主体是指劳动法律关系的参与者, 包括劳动者、劳动者的组织(如工会职工代表会)、用人单位和政府等, 通常所说的主体双方是指劳动者和用人单位。劳动关系的内容是指主体双方依法享有的权利和承担的义务。劳动关系的客体是指主体的劳动权利和劳动义务共同指向的事物, 如劳动时间、劳动报酬、安全卫生、劳动纪律、福利保险、教育培训、劳动环境等。

10、简述劳动关系与劳务关系的联系和区别。

答: 劳动关系与劳务关系的区别有 9 点: (1) 两者产生的原因不同; (2) 适用的法律不同; (3) 主体的资格不同; (4) 主体性质及其关系不同; (5) 当事人之间的权利和义务有着系统性的区别; (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。

11、简述劳动合同的终止条件。

答案: 符合下列条件之一的, 劳动合同即行终止: (1) 劳动合同期满的; (2) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的; (3) 劳动者死亡, 或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的; (4) 用人单位被依法宣告破产的; (5) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的; (6) 法律、行政法规规定的其他情形。

12、简述劳动争议的一般处理程序。

答: 劳动争议的处理有三个程序: (1) 调解。基层调解组织对企业行政单位与职工之间发生的劳动争议调解, 促使双方达成协议。(2) 仲裁。劳动争议仲裁委员会根据法律规定和争议当事人申请对争议案件进行调解仲裁。(3) 人民法院审理。当事人一方或双方对仲裁不服的, 可在一定期限内向法院起诉, 通过诉讼程序解决劳动争议。

13、简述企业奖惩的主要内容和方法。

答: 一般的奖励和惩罚, 根据不同情况, 有的由单位行政领导决定, 有的则由上级机关决定。企业奖惩职工时, 须征求工会的意见; 开除职工, 经厂长(经理)

提出, 由职工代表大会或职工大会讨论决定。中国在制定和实行奖惩制度中, 要求思想政治工作同经济手段相结合, 做到有奖、有惩, 奖惩严明。以奖励为主, 惩罚为辅。在奖励上, 坚持精神鼓励和物质鼓励相结合, 以精神鼓励为主。对犯错误的工作人员, 坚持以教育为主、惩罚为辅。惩罚的目的, 在于惩前毖后, 治病救人。实行奖惩制度, 能够鼓励劳动者进行创造性劳动, 提高思想觉悟和技术、业务水平; 能够教育劳动者遵守劳动纪律, 维护正常的工作秩序。建立一套奖惩制度要涉及以下几方面的内容, 需要领导者通盘考虑, 保持活动的合理间断, 提高刺激频率。

14、简述签订无固定期限劳动合同的条件。

答: (一) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

(二) 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时, 劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;

(三) 连续订立二次固定期限劳动合同, 且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形, 续订劳动合同的。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的, 视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

15、简述上下级沟通障碍的解决途径以及需要注意的问题。

答案要点：上下级之间如缺乏信任,会影响到沟通的正常进行;同时,下级人员的畏惧感也会对沟通造成障碍。在沟通过程中,如果双方在经验水平和知识结构上差距过大,也会产生沟通障碍。解决上下级之间沟通的障碍需要注意以下几点:

- (1) 不要轻易对下级发火;
- (2) 多用鼓励的方式激发下级的积极性;
- (3) 沟通前多了解情况;
- (4) 提供方法,紧盯过程。

16、简述上下级沟通障碍需要注意的问题。

答:解决上下级之间沟通的障碍需要注意以下几点:(1) 不要轻易对下级发火;(2) 多用鼓励的方式激发下级的积极性;(3) 沟通前多了解情况;

- (4) 提供方法,紧盯过程。

17、简述同事间沟通障碍的解决途径。

答案:日常交往中,我们不妨注意把握以下几个方面,来建立融洽的同事关系:(1) 以大局为重,多补台少拆台;(2) 对待分歧,要求大同存小异;(3) 在发生矛盾时,要宽容忍让,学会道歉。

18、简述我国各种基本社会保险待遇。

答:退休后的养老保险待遇;患病、负伤时的疾病保险待遇;受工伤时的工伤保险待遇;失业时的失业保险待遇;生育时的生育保险待遇。劳动者死亡后其遗属还有遗属津贴。

19、劳动保护的基本内容有哪些?

答:劳动安全保护和劳动卫生保护。

20、劳动合同的内容包括哪些?签订劳动合同应注意哪些问题?

答:一、应当包括哪些内容?

- (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;

二、劳动者时应注意哪些事项?

(1) 签订劳动合同前,应当认真阅读合同条款,清楚双方的权利义务,作为劳动者需特别注意合同的期限、工作内容、工作地点、社会保险、劳动报酬、工作时间和休息休假等内容,千万不要签订空白的劳动合同;

(2) 签订劳动合同后,应当向用人单位索要双方签署的劳动合同文本并保存,一旦发生,将成为重要证据;

(3) 如果用人单位自用工之日起不与劳动者签订书面劳动合同,时应按实际工资标准支付双倍工资。

21、劳动者是否可以单方解除劳动合同?

答:根据《劳动合同法》的规定,劳动者单方解除合同的情况有以下两种:

第一,劳动者即时解除劳动合同。用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:一是未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;二是未及时足额支付劳动报酬的;三是未依

法为劳动者缴纳社会保险费的;四是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;五是劳动合同是在欺诈、胁迫或者乘人之危,违背当事人真实意思的情况下订立而无效的;六是法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。第二,劳动者应当提前通知对方解除劳动合同。无以上情形的,劳动者要解除劳动合同应当提前30日通知用人单位,可以解除劳动合同。

22、劳动争议的处理和预防有什么区别?

答:(1) 劳动争议解决的是由劳动法律所调整的社会劳动关系。而人事争议解决的是人事政策文件所调整的社会关系上的部分人事用人及其他关系。在事业单位中存在着内部行政处分争议,而企业中一般表现为劳动关系,而不表现为企业内部行政关系。

(2) 建立关系的合同的表现形式不同:人事争议与工作人员之间是聘用合同关系,解决的是“事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议”;劳动争议之间是劳动合同关系,解决的是“因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议”;

(3) 国家实现管理职能的主体以及管理关系不同:人事关系是国家人事行政管理机关对国家机关、事业单位以及工作人员之间存在的是一种具有直接利害关系的行政法律关系。劳动关系是国家劳动行政管理机关监督各类企业执行国家劳动法律法规,从而实现对保护劳动者合法权益为主的一种非直接利害关系的监督关系。国家劳动行政管理机关与、各类企业、劳动者之间不具有直接的行政法律关系。

23、女职工禁忌的劳动范围有哪些?女职工劳动保护的基本内容有哪些?

答:女职工禁忌劳动范围根据《女职工劳动保护特别规定》第十六条的规定有:

- 一、女职工禁忌从事的劳动范围;
- 二、女职工在经期禁忌从事的劳动范围;
- 三、女职工在孕期禁忌从事的劳动范围;
- 四、女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围。

女职工劳动保护的主要内容内容包括四个方面:

- (1) 保护女职工的劳动权利。
- (2) 研究职业因素对女性生理机能的影响。
- (3) 安排女职工从事无害女性生理机能的工作。
- (4) 做好女性生理机能中的劳动保护,即“四期保护”。

24、企业规章制度需要注意哪些方面?

答:(1) 规章制度的规定要符合法律规定。规章制度作为企业管理员工的重要规则文件,自然涉及员工的劳动权利和义务,所以受到劳动法的调整。所以,企业在制定制度中,应当注意不要与现行的法律法规相冲突,否则将视为无效,产生后果的,需对劳动者承担赔偿责任。(2) 规章制度的规定要具有公平合理性。(3) 规章制度的规定应符合法定的程序。根据劳动合同法之规定,企业制定规章制度若涉及员工切身利益的,需要承担民主程序以及公示程序,否则,对员工没有约束力。

25、企业内部劳动规则含有哪些内容?

答:企业内部劳动规则是企业根据国家法律制定的行政规章制度,具有法律的强制性,是巩固劳动纪律的重要法律形式。不仅对企业的工人、职员有约束力,而且对企业行政也有约束力,无论谁违反都将受到应有的处分或制裁。企业行政应履行的基本职责是:

(1) 正确组织职工的劳动,使每个职工能按自己的专长和熟练程序来工作;(2) 力求及时地提出工作任务,供给职工工具、材料、备用品及其他物品;(3) 力求固定每一职工的工作地点、机床、机器等;(4) 保证机器、机床及其他设备的完善;(5) 加强劳动纪律,切实贯彻生产责任制;(6) 推广先进工作者的经验,实行生产合理化的措施;(7) 遵守劳动法令和规定。

26、请简述劳动合同的终止条件。

答:符合下列条件之一的,劳动合同即行终止:

- (1) 劳动合同期满的;
- (2) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;
- (3) 劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;
- (4) 用人单位被依法宣告破产的;
- (5) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;
- (6) 法律、行政法规规定的其他情形。

27、如何界定劳动争议的举证责任?

答:劳动争议案件适用“谁主张谁举证”原则,在一些特殊事项上适用“举证责任倒置”原则,由用人单位承担举证责任。

下面将常见案件类型的举证责任分配规则进行列举,供用人单位及劳动者查阅。

一、《劳动争议调解仲裁法》

该法第三十九条规定:当事人提供的证据经查证属实的,仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。

劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据,仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的,应当承担不利后果。

二、《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》(一)

该解释第十三条规定:因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。

三、《工资支付暂行规定》(劳部发489号)

该规定第六条规定:用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查。

结合其他举证规则,如果用人单位未按上述要求记录工资支付情况,则应承担举证不能的责任。

四、《工伤保险条例》

该条例第十九条规定:职工或者其近亲属认为是工伤,用人单位不认为是工伤的,由用人单位承担举证责任。

五、《职业病防治法》

该法第四十七条规定:没有证据否定职业病危害因素与病人临床表现之间的必然联系的,应当诊断为职业病。

换言之:如果用人单位不能证明病人的疾病与其工作环境没有关系,则应认定为职业病。

28、如何界定与证明事实劳动关系?

答:如果用人单位未与劳动者签订书面劳动合同,双方之间属于事实劳动关系,劳动者可以通过下列证据证明与用人单位之间存在劳动关系:用人单位的职工名册、考勤记录、奖惩记录工资支付凭证或者发放记录,如职工工资发放名册,通过银行支付工资的工资卡及转账记录单位为职工缴纳各项社会保险费的记录日常经济交往中代表本单位与他方进行各项交易的相关书面文件本单

位其他职工的证言等。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条第一款：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”，因此，对于用人单位不与劳动者订立书面劳动合同的，劳动者可以依据本法第十条、第十四条、第八十二条等条款的规定来维护自身合法权益。

根据劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但具备下列情形的，劳动关系成立。

(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格

(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动

(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

(1)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录；

(2)用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；

(3)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；

(4)考勤记录；

(5)其它劳动者的证言等。

29、如何确认无效劳动合同？无效劳动合同怎样处理？

答：一、无效劳动合同怎么确认

所谓无效的劳动合同，是指当事人所订立的劳动合同不符合法律、法规规定，或缺少有效要件，导致全部或部分不具有法律效力的劳动合同。

根据我国《劳动法》规定，无效劳动合同的确认机关，必须是劳动争议仲裁委员会或人民法院，而不能由合同双方当事人或其他任何组织和个人确认。其中，经仲裁未引起诉讼的，由劳动争议仲裁委员会认定；经仲裁引起诉讼的，由人民法院认定。

二、无效劳动合同如何处理

实践中，如果遇到无效劳动合同应如何处理？在无效劳动合同中，由于劳动者用以交换的劳动力的特殊性，不可能采用返还及追缴等办法处理，所以，根据无效劳动合同的特点采取相应的处理措施，包括撤销合同、修改合同和赔偿损失三种。

(1)撤销合同。撤销合同的处理方式，适用于被确认全部无效的劳动合同。全部无效的劳动合同是国家不予以承认和保护，应通过撤销合同来消灭依据该合同而产生的劳动关系，即劳动合同整体被确认无效。如正在履行的合同，要停止履行。对于已履行的部分，应按事实劳动关系对待，劳动者付出了劳动的，应得到相应的报酬和补偿。

(2)修改合同。对于修改合同的处理，适用于被确认部分无效的劳动合同及程序不合法而无效的劳动合同。劳动合同中的某项条款被确认无效，该项条款不得执行；应依法予以修改。修改后的合法条款应具有溯及力，溯及到该合同生效之时。例如，《广东省劳动合同管理规定》第十条规定：“……确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。”

(3)赔偿损失。无效劳动合同所引起的赔偿责任主体是用人单位，不是劳动者。这一点在《劳动法》第97条有规定：“由于用人单

位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应承担赔偿责任。”

30、特殊劳动防护用品可以分为哪几类？特殊劳动作业环境主要有哪些？

答：特殊劳动防护用品有六大类。

一头部护具类；安全帽

二呼吸护具类；防尘口罩，过滤式防毒面具，自给式空气呼吸器，长管面具。

三眼面护具类；焊接眼面防护具，防冲击眼护具。

四防护服类；阻燃防护服，防酸防护服，防静电防护服。

五防护鞋类；保护足趾安全鞋，防静电鞋，导电鞋，防刺穿鞋，脚面防砸安全鞋，电绝缘鞋，耐酸碱皮鞋，耐酸碱胶鞋。

六防坠落护具类；安全带，安全网，密目式安全立网。

特殊劳动作业环境主要有高温作业人员，还有在有辐射的工作环境，比如CT室

31、特殊情况下的工资支付包括哪几种情形？

答：特殊情况下支付的工资包括的情形为：

(1)根据国家法律、法规和政策规定，因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、事假、探亲假、定期休假、停工学习、执行国家或社会义务等原因按计时标准或计时工资标准的一定比例支付的工资。

(2)附加工资、保留工资。

32、提高处理申诉的质量，要注意使用哪些方法？

答：(1)细心聆听员工投诉。(2)任何时候都让员工畅所欲言。(3)如果员工不消气的话，你最好请他们冷静下来之后再来找你。(4)不要让员工觉得你在踢皮球；员工对你建议的人没有异议。(5)让员工知道你何时会给他答复。(6)制定解决方案的时候，员工的参与程度越高，他对投诉和处理结果感到满意的可能性就越大。7当员工向你投诉另一员工时，千万不要凭两人的相对工作表现就草率得出结论。

33、同事间沟通障碍的解决途径。

答：同事间沟通上存在障碍的主要原因有：双方文化背景上的差异；风俗习惯上的不同；社会经验的不同；出于某种需要、动机而产生的对交往对象发出的信息的误解、曲解、断章取义、难消化、偏见；交往双方在人格特征上的差异也能造成沟通障碍。

同事之间最容易形成利益关系，如果对一些小事情不能正确对待，就容易形成沟壑。日常交往中，我们不妨注意把握以下几个方面，来建立融洽的同事关系：

(1)以大局为重，多补台少拆台；

(2)对待分歧，要求大同存小异；

(3)在发生矛盾时，要宽容忍让，学会道歉。

34、我国的基本社会保险包括哪几种形式？

答：(一)基本养老保险。(二)基本医疗保险。(三)工伤保险。(四)失业保险。(五)生育保险。

35、消除沟通的障碍有哪些途径？

答：消除沟通障碍的途径

(1)个人的性格、气质、态度、情绪、见解等的差别，使信息在沟通过程中受个人的主观心理因素的制约。

(2)如果双方在经验水平和知识结构上差距过大，就会产生沟通的障碍。

(3)在按层次传达同一条信息时，往往会受到个人的记忆、思维

能力的影响，从而降低信息沟通的效率。

(4)对信息的态度不同，使有些员工和主管人员忽视对自己不重要的信息，而只重视和关心与他们物质利益有关的信息。

(5)主管人员和下级之间相互不信任。而相互不信任则会影响沟通的顺利进行。

(6)下级人员的畏惧感也会造成障碍。

36、员工满意度调查的目的和基本内容分别是什么？

答：实施员工满意度调查要达到的目的一般离不开以下几点：

(1)诊断本公司潜在的问题：实践证明，员工满意度调查是员工对各种企业管理问题的满意度的晴雨表。如果公司通过员工满意度调查发现员工对薪酬满意度有下降趋势，就应及时检查其薪酬政策，找出不满日益增加的原因并采取措施予以纠正。

(2)找出本阶段出现的主要问题的原因：例如，公司近来受到产品高损耗率、高丢失率的困扰，通过员工满意度调查就会找出导致问题发生的原因，确定是否因员工工资过低、管理不善、晋升渠道不畅等问题，否则只能靠主观的随机猜测。

(3)评估组织变化和企业政策对员工的影响：员工满意度调查能够有效地用来评价组织政策和规划中的各种变化，通过变化前后的对比，公司管理层可以了解到公司决策和变化对员工满意度的影响。促进公司与员工之间的沟通和交流。由于保证了员工自主权，那么员工就会畅所欲言地反映平时管理层听不到的声音，这样就起到了信息向上和向下沟通的催化剂和安全渠道。培养员工对企业的认同感、归属感，不断增强员工对企业的向心力、凝聚力。由于员工满意度调查活动使员工在民主管理的基础上树立以企业为中心的群体意识，从而潜意识地组织集体产生强大的向心力。

(4)人人都有被尊重的需要。员工人格一旦受到尊重，往往会产生比金钱激励大得多的激励效果。比如一个企业，称门卫为门卫工程师，自从有了这个称谓后，门卫的工作更出色了。这些不需要成本的激励措施，是尤其需要我们去提升的。

(5)培养员工对企业的认同感、归属感。作为企业文化建设活动，培养员工对企业的认同感、归属感，不断增强员工对企业的向心力，以更有效地吸引人才和留住人才。

(6)有助于提高员工的满意度，员工满意是企业可持续发展的基石。

二、员工满意度调查的内容

员工满意度调查将分别对以下几个方面进行详尽考察。

(1)薪酬：薪酬是决员工工作满意的重要因素，它不仅能满足员工生活和工作的基本需求，而且还是公司对员工所做贡献的尊重。

(2)工作：工作本身的内容在决定员工的工作满意度中也起着很重要的作用，其中影响满意度的两个最重要的方面是工作的多样化和职业培训。

(3)晋升：工作中的晋升机会对工作满意度有一定程度的影响，它会带来管理权利、工作内容和薪酬方面的变化。

(4)管理：员工满意度调查在管理方面一是考察公司是否做到了以员工为中心，管理者与员工的关系是否和谐；二是考察公司的民主管理机制，也就是说员工参与和影响决策的程度如何。

(5)环境：好的工作条件和工作环境，如温度、湿度、通风、光线、噪音、工作安排、清洁状况以及员工使用的工具和设施都极大地影响着员工满意度。

(6)人际关系：公司里面同事之间，上级和下级之间的关系是否

处理的好直接影响到员工的工作情绪和工作效力。

37、政府在构建和谐劳动关系中应该采取哪些有效措施？

答：一是在协调劳动关系工作中得到了，区委、区政府领导高度重视，把维护劳动关系稳定和谐工作列入党委和政府的议事日程。在开展工作中，主要领导要亲自抓，分管领导要具体抓，亲自组织、部署，要量化责任考核指标，任务分解到人，齐心协力，高标准地完成任务。对上级部门下发的文件及时转发并将指标下发到街道、乡镇。由区劳动保障部门代表政府方，区总工会代表职工方，建立了区级协调劳动关系三方会议制度，初步形成了区、街两级协调劳动关系三方机制网络。二是在协调劳动关系工作机构建设中，配备了稳定的工作力量。我局劳动关系科配有专职工作人员，劳动争议仲裁科配备专职仲裁员，劳动保障监察科配备了12名专职监察员。各街道办事处和社区劳动保障工作机构有专人负责劳动关系协调工作，每个社区配备名劳动关系协调员，1名劳动保障监察协管员，1名仲裁调解员，并且在社区组建了由劳动关系专职协调员、工会代表和用人单位代表组成的劳动关系协调小组，担负辖区内劳动关系协调任务；在街道成立是由劳动保障事务所、工会组织和用人单位代表三方组成的街道劳动关系协调委员会，负责劳动关系三方机制在基层的组织和落实。三与监察、仲裁协调配合，开展维权和备案工作。四为扎实推进我区各项工作的开展，根据上级有关文件要求，结合我区工作实际，召开专题会议，传达上级下达文件精神。随着经济体制改革的不断深化保持劳动关系的稳定和谐成为政府、企业和劳动者共同关注的问题。建立政府、工会、企业组织三方协调机制。

38、职工代表大会在协调企业和员工关系方面应行使哪些职权？

答：知情权，对重大决策事项的审议、建议权。听取和审议企业领导关于企业的经营方针、长远计划、基本建设方案、重大技术改造方案、职工培训计划、留用资金分配和使用方案、承包和租赁经营责任制方案的报告，提出意见和建议。共决权，对涉及职工切身利益的重大事项的审查同意或否决权。审查同意或否决企业工资调整方案、奖金分配方案、劳动保护措施、奖惩办法以及其他重要的规章制度。决定权，对职工生活福利等重大事项的审议决定权。审议决定企业职工集体福利基金使用方案、职工住房分配方案和其他有关职工生活福利的重大事项。

选举权，对经营者、职工董事、监事和集体协商代表等的选举权。依法选举和更换董事会、监事会中的职工代表。

监督权，对领导干部的评议监督权。评议、监督各级行政领导干部，并提出奖惩和任免的建议。

企业职工代表大会是职工群众当家作主，参加企业经营决策、管理、监督干部、行使民主权利的权力机构。企业实行民主管理的基本形式。它接受企业党的基层委员会的思想政治领导，并在法律规定的范围内行使职权。按照1986年9月15日中共中央、国务院颁发的《全民所有制企业职工代表大会条例》的规定，职代会应行使的职权是：定期听取厂长工作报告，审议企业经营方针、长远和年度计划、重大技术改造和技术引进、职工培训计划、财务预决算、自有资金分配和使用方案，审议通过厂长提出的经济责任制方案、工资调整计划、奖金分配方案、劳动保护措施方案、奖惩办法以及重要的规章制度，审议决定职工福利基金使用方案、职工住宅分配方案和有关生活福利的重大事项，评议、监督各级领导干部，并提出任免和奖惩的建议。

39、职工民主管理的性质和特点是怎样的？

答：职工民主管理是企业职工通过职工大会、职工代表大会或其他形式，审议企业重大决策，监督企业行政领导，维护企业和职工合法权益，体现劳动者当家作主的企业管理制度。职工民主管理是职工依法直接或间接参与管理所在单位内部事务，其在协调劳动关系中的作用，主要表现为职工意志对用人单位意志的影响和制约，用人单位意志对职工意志的吸收和体现，从而使劳动关系建立在民主的基础上。我国民主管理的基本形式是职工代表大会，应当加强职代会制度建设，依法落实职代会职权，使职代会成为调整劳动关系的重要机制。

论述(4)--电大资源网: <http://www.dda123.cn/> (微信搜: 905080280)

1、劳动合同变更的情况有哪些?劳动合同变更包...

2、论述订立劳动合同的程序。

3、如何处理因订立集体合同而引起的争议?...

4、试述劳动合同的终止条件。

1、劳动合同变更的情况有哪些?劳动合同变更包括哪些步骤?

答：一、劳动合同变更的情况有哪些：

(1) 订立劳动合同所依据的法律、法规已经修改或者废止。劳动合同的签订和履行必须以不得违反法律、法规的规定为前提。如果合同签订时所依据的法律、法规发生修改或者废止，合同如果不变更，就可能出现与法律、法规不相符甚至是违反法律、法规的情况，导致合同因违法而无效。因此，根据法律、法规的变化而变更劳动合同的相关内容也是必要而且是必须的。

(2) 用人单位方面的原因。用人单位经上级主管部门批准或者根据市场变化决定转产、调整生产任务或者生产经营项目等。用人单位的生产经营不是一成不变的，而是根据上级主管部门批准或者根据市场变化可能会经常调整自己的经营策略和产品结构，这就不可避免地发生转产、调整生产任务或者生产经营项目情况。在这种情况下，有些工种、产品生产岗位就可能因此而撤销，或者为其他新的工种、岗位所替代，原劳动合同就可能因签订条件的改变而发生变更。

(3) 劳动者方面的原因。如劳动者的身体健康状况发生变化、劳动能力部分丧失、所在岗位与其职业技能不相适应、职业技能提高了一定等级等，造成原劳动合同不能履行或者如果继续履行原合同规定的义务对劳动者明显不公平。

二、劳动合同变更包括哪些步骤？

(1) 及时向对方提出变更劳动合同的要求，说明变更劳动合同的理由、内容、条件等；

(2) 按期向对方作出答复。即当事人一方得知对方变更劳动合同的要求后，应在对方规定的期限内作出答复，不得对对方提出的要求置之不理；

(3) 双方达成书面协议。即当事人双方就变更劳动合同的条款经过协商，取得一致意见，达成变更劳动合同的书面协议，书面协议应指明对哪些条款作出变更，并应说明变更后劳动合同的生效日期。

2、论述订立劳动合同的程序。

答案：劳动者和用人单位在签订劳动合同时，应遵循一定的手续和步骤。根据《劳动合同法》的有关规定以及订立劳动合同的实践，签订劳动合同的程序一般为：(1) 提议在签订劳动合同前，劳动者或用人单位提出签订劳动合同的建议，称为要约，如用人

方通过招工简章、广告、电台等渠道提出招聘要求，另一方接受要约并表示完全同意，称为承诺。一般由用人方提出和起草劳动合同草案，提供协商的文本。(2) 协商双方对签订劳动合同的内容进行认真磋商，包括工作任务、劳动报酬、劳动条件、内部规章、合同期限、保险福利待遇等。协商的内容必须做到明示、清楚、具体、可行，充分表达双方的意愿和要求，经过讨论、研究，相互让步，最后达成一致意见。要约方的要约经过双方反复提出不同意见，最后在新要约的基础上表示新的承诺。在双方协商一致后，协商即告结束。(3) 签约在认真审阅合同文书，确认没有分歧后，用人单位的法定代表人或者其书面委托的代理人代表用人单位与劳动者签订劳动合同。劳动合同由双方分别签字或者盖章，并加盖用人单位印章。订立劳动合同可以约定生效时间。没有约定的，以当事人签字或盖章的时间为生效时间。当事人签字或盖章时间不一致的，以最后一方签字或盖章的时间为准。(4) 签收劳动合同经双方签约后，依法应当交劳动者本人签收一份。依据《劳动合同法》第十六条的规定，劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。用人单位可以根据管理需要建立劳动合同签收备案表或管理台账。

3、如何处理因订立集体合同而引起的争议？

答：和劳动争议类似，在用人单位与劳动者之间如果因集体合同发生争议，除了双方可以协商解决以外，也同样可以通过劳动仲裁、诉讼等方式解决集体合同争议。

根据《劳动合同法》规定，用人单位如违反集体合同，侵犯职工劳动权益，工会可以依法代表劳动者要求用人单位承担责任；集体合同争议经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

关于这一点，在《劳动法》中有更详细的规定：“因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。”

4、试述劳动合同的终止条件。

答：根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一) 劳动合同期满的；

(二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四) 用人单位被依法宣告破产的；

(五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

名词解释(25)--电大资源网: <http://www.dda123.cn/> (微信搜: 905080280)

1、标准工时制-->标准工时制,是指法律规定的,关于在正常情况下,一般职工从事工作的时间的制度。

2、答辩书-->答辩书是指抗辩人对原告人在起诉状中所作陈述作出的书面回应。

3、工伤保险-->工伤保险,是指劳动者在工作中或在规定的特殊情况下,遭受意外伤害或患职业病导致暂时或永久丧失劳动能力以及死亡时,劳动者或其遗属从国家和社会获得物质帮助的一种社会保险制度。

4、工时制度-->工时制度即工作时间制度，据现有情况，我国目前有五种工作时间制度，即标准工时制、缩短工时制、延长工时制、综合计算工时制、不定时工时制。

5、工资-->是指雇主或者法定用人单位依据法律规定、或行业规定、或根据与员工之间的约定，以货币形式对员工的劳动所支付的报酬。

6、工资保障-->工资保障是禁止任意扣发工资和工资监督等制度。

7、沟通-->沟通是人與人之间、人与群体之间思想与感情的传递和反馈的过程，以求思想达成一致和感情的通畅。

8、集体协商-->集体协商是指企业职工一方与企业就劳动报酬、工作时间、劳动安全与卫生等劳动关系有关事项，进行平等商谈的活动。

9、奖金-->奖金是指对劳动者提供的超额劳动所支付的报酬，是实现按劳分配的一种补充形式。奖金大体上可分为两类：一类是由于劳动者提供超额劳动，直接增加了社会财富（例如增产、节约等）而给予的奖励；另一类是由于劳动者提供超额劳动，为增加社会财富创造了条件（例如技术革新等）而给予的奖励。

10、劳动关系-->劳动关系是指劳动者与用人单位依法签订劳动合同而在劳动者与用人单位之间产生的法律关系。劳动者接受用人单位的管理，从事用人单位安排的工作，成为用人单位的成员，从用人单位领取劳动报酬和受劳动保护

11、劳动关系的主体-->劳动关系中的一方应是符合法定条件的用人单位，另一方只能是自然人，而且必须是符合劳动年龄条件，且具有与履行劳动合同义务相适应的能力的自然人；劳务关系主体类型较多，如可以是两个用人单位，也可以是两个自然人。法律法规对劳务关系主体的要求，不如对劳动关系主体要求的那么严格。

12、劳动合同-->劳动合同，是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。

13、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。

14、劳动争议-->劳动争议，是指劳动关系的当事人之间因执行劳动法律、法规和履行劳动合同而发生的纠纷，即劳动者与所在单位之间因劳动关系中的权利义务而发生的纠纷。

15、劳动争议：-->劳动争议也称劳动纠纷，是指劳动关系当事人之间因劳动权利和义务产生分歧而引起的争议。

16、平等协商-->平等协商，又称劳资协商，是指职工方与企业方就有关企业生产经营和职工利益的事务，平等地交涉、对话和商讨，以实现相互理解和合作，并在可能的条件下达成一定协议的活动。

17、伤亡事故-->伤亡事故是指企业职工在生产劳动过程中发生的人身伤害、急性中毒事故。

18、社会保险：-->社会保险是国家通过立法建立的，对劳动者在其生、老、病、死、伤、残、失业以及发生其他生活困难时，给予物质帮助的一项基本制度。

19、生育保险-->生育保险是对生育职工给予经济、物质等方面帮助的一项政策。

20、失业保险-->失业保险是指国家通过立法强制实行的，由用人单位、职工个人缴费及国家财政补贴等渠道筹集资金建立失业保险基金，对因失业而暂时中断生活来源的劳动者提供物质帮助以

保障其基本生活，并通过专业训练、职业介绍等手段为其再就业创造条件的制度。

21、事故：

事故是指生产和工作中的意外事件，这个事件造成了财产损失、生产中断、人员伤亡等。

22、事故和伤亡事故-->事故是指生产和工作中的意外事件，这个事件造成了财产损失、生产中断、人员伤亡等。伤亡事故是指企业职工在生产劳动过程中发生的人身伤害、急性中毒事故。

23、未成年工-->未成年工是指年满16周岁、未满18周岁的劳动者。其正处于生长发育时期，人体器官尚未定型，身材一般不高，体力较差，抵抗力较差，耐力差，睡眠较多，文化知识程度不高。

24、应诉答辩书：

应诉答辩书是由劳动争议仲裁案件的被申请人向劳动争议仲裁委员会提交的陈述自己意见和事实的法律文书。

25、职工代表大会-->职工代表大会是职工群众当家作主，参加企业经营决策、管理、监督干部、行使民主权利的权力机构。

判断(17)--电大资源网：http://www.dda123.cn/（微信搜：905080280）

1、单位、个人、国家在平时就要按规定缴纳失业保险费，事前就形成一定数额的基金积累，以备有职工失业时支付失业保险待遇，体现了强制性的特点。-->错

2、对女职工和未成年工实行特殊保护只是一项特殊规定，它不属于劳动保护的范畴。-->错

3、工伤职工因日常生活或者就业需要，经劳动能力鉴定委员会确认，可以安装假肢、矫形器、假牙和配置轮椅等辅助器具，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金中进行支付。-->对

4、工作中的晋升机会对员工满意度没有什么影响。-->错

5、沟通的内容主要是信息的沟通，不包括情感。-->错

6、集体合同本身的一般性规定，包括集体合同的有效期限、变更、解除的条件等。-->对

7、女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位可以依照《劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同。-->错

8、人力资源管理追求的是一种人本的管理，与中国“和为贵”的传统文化相通。-->对

9、人是生产力中最重要的因素，而劳动关系是生产关系中的重要因素之一。-->对

10、商业秘密主要是指不为公众所熟悉，能给用人单位带来经济利益、被用人单位采取保密措施的技术、经济和管理信息。-->对

11、商业秘密主要是指不为公众所熟悉，能给用人单位带来经济利益的技术。-->错

12、协商解除是指劳动合同履行过程中，当事人经协商一致同意解除劳动合同。-->对

13、应把促进就业放在经济社会发展的优先位置，建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。-->对

14、用人单位在办理社会保险登记手续时应提交基本存款账户许可证原件复印件，或开户银行出具的核准通知书原件复印件。-->对

15、用人单位在办理社会保险登记手续时应提交组织机构代码证副本复印件。-->对

16、用人单位在办理社会保险登记手续时应填写社会保险增减人员申报表一式两份。-->对

17、支付工资最长时间间隔规定为工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。-->对

案例分析(5)--电大资源网：http://www.dda123.cn/（微信搜：905080280）

1、案例：劳动者违反操作规程导致受伤的属于工伤...

2、案例：劳动争议仲裁案例

3、案例：劳动争议仲裁案例

4、案例：是劳动关系还是劳务关系？...

5、劳务派遣工权益谁来维护

1、案例：劳动者违反操作规程导致受伤的属于工伤吗？2008年9月1日，李某被聘为五星五金制品厂的一名工人。劳资双方约定试用期3个月，试用期满制品厂为李某办理各项社会保险。11月19日上午，李某在工作中不慎将右手小拇指压断。

答案：工伤事故是指企业员工在工作岗位上，从事与生产劳动有关的活动时或由于劳动条件、作业环境所致的人身伤害事故或职业病。劳动者在工作时间、在工作场所、因履行工作职责受到事故伤害，无论用人单位在主观上是否有过错，都应当承担相应的工伤责任。因此，五金制品厂不能因为李某在工伤事故中存在过错责任而免除自身的全部或部分工伤责任。另外，《工伤保险条例》规定：用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由劳动保障部门责令改正；未参加工伤保险期间用人单位的职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。自李某入职之日起，五金制品厂就应当为其办理包括工伤保险在内的各项社会保险，虽然双方在劳动合同中约定“试用期满制品厂为李某办理各项社会保险”，但由于该约定违背劳动及社会保险法律、政策的规定，应属无效，所以工厂仍然应当比照工伤保险待遇的项目及标准为李某承担相应的工伤责任。

2、案例：劳动争议仲裁案例

某外资公司聘请了一位硕士高某担任副总经理。公司老板在谈及相关待遇时，给高某确

定的月工资为1.2万元。工资定得这么高，是因为单位打算不为其缴纳社会保险，而将这部分费用折合成现金作为工资发放。公司有言在先，以后若有生病打针吃药、养老等问题，建议员工自行购买商业保险解决，公司不再负责。高某想想自己还没到三十岁，一般不会有什麼大病，至于养老问题现在考虑为时太早，不如多挣点钱，只要买点商业保险就没问题了，随即同意了单位的提议，签订了书面承诺“自愿不参加社会保险”。没想到几个月后，高某和公司发生矛盾，被解雇了。这时他想到了社会保险问题，向单位提出，认为公司侵犯了他的合法权益。而公司辩称称，不缴纳社会保险，是双方事先书面约定的，况且员工已向保险公司投了商业保险，公司没有任何过错。最终高某到劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司为其缴纳社会保险。

问题：假如您是劳动仲裁机构，您该如何处理此争议呢？

答案要点：新《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。”《劳动法》第七十二条规定：“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”即使员工当初承诺不参加社会保险，也不能免除公司的责任。社会保险不同于商业保险，缴纳社会保险不光是员工和企

业的权利,也是双方的法定行政义务。这些法律、法规也告诉我们:首先,参加社会保险、缴纳社会保险费不光是用人单位的义务,也是劳动者的义务,用人单位(劳动者)即使不想参加社会保险也是不行的;其次,不缴纳社会保险是一种严重违反《劳动法》、《劳动合同法》及《社会保险法》等相关法律法规的行为,劳动者据此可以随时解除劳动合同而无须承担违约责任。正是由于这些原因,在本案中,作为劳动仲裁机构,我认为应判该外资公司败诉。可见,参加社会保险对企业 and 劳动者都有强制性,不得通过双方的约定来免除。

3、案例:劳动争议仲裁案例

某外资公司聘请高某担任副总经理。公司老板在谈及相关待遇时,给高某确定的月工资为1.2万元。工资定得这么高,是因为单位打算不为其缴纳社会保险,而将这部分费用折合现金作为工资发放。公司有言在先,以后若有生病打针吃药、养老等问题,建议员工自行购买商业保险解决,公司不再负责,高某想想自己还没到三十岁,一般不会有啥大病,至于养老问题现在考虑为时太早,不如多挣点钱,只要买点商业保险就没问题了,随即同意了单位的提议,签订了书面承诺“自愿不参加社会保险”。没想到几个月后,高某和公司发生矛盾,被解雇了。这时他想了社会保险问题,向单位提出,认为公司侵犯了他的合法权益。而公司辩称,不缴纳社会保险,是双方事先书面约定的,况且员工已向保险公司投了商业保险,公司没有任何过错。最终高某到劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司为其缴纳社会保险。

问题:假如您是劳动仲裁机构,您该如何处理此争议呢?
答案要点:新《劳动合同法》第三十八条规定:“用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的,劳动者可以解除劳动合同。”《劳动法》第七十二条规定:“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。”即使员工当初承诺不参加社会保险,也不能免除公司的责任。社会保险不同于商业保险,缴纳社会保险不光是员工和企业的权利,也是双方的法定行政义务。这些法律、法规也告诉我们:首先,参加社会保险、缴纳社会保险费不光是用人单位的义务,也是劳动者的义务,用人单位(劳动者)即使不想参加社会保险也是不行的;其次,不缴纳社会保险是一种严重违反《劳动法》、《劳动合同法》及《社会保险法》等相关法律法规的行为,劳动者据此可以随时解除劳动合同而无须承担违约责任。正是由于这些原因,在本案中,该外资公司才会败诉。可见,参加社会保险对企业 and 劳动者都有强制性,不得通过双方的约定来免除。

4、案例:是劳动关系还是劳务关系?

1990年1月至2008年1月,李某在某集团工作,由某集团为其缴纳社会保险。李某内退后,还未达到法定退休年龄,继续由某集团为其缴纳社会保险。2011年4月12日,李某到某公司工作,担任项目经理一职,双方签订了劳务协议。2017年8月10日,公司向李某送达通知书,要求李某“即时与公司联系,并根据公司要求及时完成本职工作,如仍不能按照公司要求按时完成工作,公司将终止劳务协议。”2017年8月24日,李某向公司邮寄函件,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。2017年8月26日,李某向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求公司支付其违法解除劳动合同的赔偿金,仲裁委作出不予受

理通知书。在法定期限内,李某向人民法院提起诉讼,诉讼请求同仲裁请求。

法院判决,一审法院判决公司支付李某违法解除劳动合同赔偿金。

问题:请分析说明法院做出如上判决的原因。

答案要点:(评卷者可参考标准答案,酌情给分)。
(1)李某在某公司从事项目经理的工作,虽然李某为内退内员,社会保险关系保留在原单位,与某公司签订的是劳务协议,但李某实际为某公司提供劳动,双方符合劳动关系的特征要求,李某与某公司之间系劳动关系,而非劳务关系。

《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(三)》第八条规定,“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及因企业经营性停产而放长假人员,因与新的用人单位发生用工争议,依法向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳动关系处理。”

(2)劳动者是否可以与多个用人单位建立劳动关系
双重劳动关系是指同一个劳动者与两个以上的用人单位建立劳动关系。比如,非全日制劳动关系中的劳动者在某个用人单位的每天工作一般不超过四个小时,在完成用人单位工作时,完全有时间和精力再到其他用人单位从事另一份非全日制工作,甚至是全日制的工作。在一些特殊情况下,也可能是两份全日制劳动关系并存。以上情形是可能存在的,法律上也没有禁止这些情形的存在。

《劳动合同法》第三十九条规定,劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的,用人单位可以与劳动者解除劳动合同。依据以上规定,从逻辑上来看法律是允许双重劳动关系存在的。该条规定允许劳动者可以同时与其他用人单位建立劳动关系,只是在对本单位工作造成严重影响,或经提出拒不改正时,用人单位可以解除。本条规定的前提是允许存在双重劳动关系,只是符合条件的情形下,用人单位有解除权。

所以,劳动者可以与多个用人单位建立劳动关系。

5、劳务派遣工权益谁来维护

刘飞曾在广州一家日资汽配公司担任了3年的工会主席,用他的话说,自己是“赶鸭子上架”,但“在其位就要谋其事”的责任感让他不得不思考自己究竟能为公司的普通职工做些什么。

刘飞表示,现在劳务派遣用工以及劳务派遣工权益保护都有了相关的法律法规作为保障,但是真正改变他们的处境还有赖法律、法规的落实,企业观念的转变以及工会组织服务意识的提高。

问题:1. 目前劳务派遣用工的最新法律规定有哪些?(10分)

答: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;被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当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。

《劳动合同法》第五十九条 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(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当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。

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的,参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会,维护自身的合法权益。

第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

第九十二条 劳务派遣单位违反本法规定的,由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正;情节严重的,以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款,并由工商行政管理部门吊销营业执照;给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

2. 试调查(可以是资料查阅或者实地调查)现实中的劳务派遣用工存在哪些主要问题。(12分)

分析提示:查阅《劳务派遣暂行规定》;调查建议结合资料查阅和有针对性选择劳务派遣公司进行调查。

答:劳务派遣用工是中国企业用工的补充形式,只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

为解决劳务派遣同工不同酬、同岗不同权,社保福利待遇低,没有职业培训,职业发展受限等问题,打击违反临时性、辅助性、替代性的“三性”规定,滥用派遣制度等违法行为问题,作为贯彻落实《劳动合同法》的一项重要举措,人力资源和社会保障部研究起草了《劳务派遣暂行规定》(原名为《劳务派遣若干规定》),共7章、29条内容,主要就明确劳务派遣用工比例、辅助性岗位的确定程序、跨地区劳务派遣的社会保险、禁止“假外包真派遣”等重要内容作出规定。同时,《劳务派遣暂行规定》也对劳动合同、劳务派遣协议的订立、履行、解除和终止以及相应的法律责任等加以明确。

劳务派遣工与正式职工的待遇差距实际上就是工作过程中存在的最大安全事故隐患,从长远发展来看,不利于用工单位的长治久安。

劳务派遣工无限扩大不利于扩大党的执政基础。缩小贫富差距 应先把《劳务派遣暂行规定》贯彻落实到位,最终实现同工同酬。拒绝区别对待,规范劳务派遣,抵制劳务外包,外委。

以工会组织来说,很多企业工会并没有将劳务派遣工包括在内,企业工会进行工资集体协商的成果也无法惠及劳务派遣工群体。希望工会能将劳务派遣工纳入组织,为他们的权益发声。在为职工,包括劳务派遣工争取权益的过程中,工会既要有勇,也要有谋,打破现在“不敢、不能”的被动局面。