

劳动关系协调员——技能实操题库

一、李某等七名职工向区劳动监察大队投诉，反应 A 公司安排全厂职工超时加班。经查，A 公司一直执行标准工时制度，近期由于产品需求大增，企业为按时交货，安排职工加班加点，并征得了职工的同意，不愿意的可不加班。职工平均每天加班 3-4 小时，周六、周日也不休息，职工每月加班 60-200 小时不等。A 公司辩称：职工为提高工资收入愿意加班，公司也已按照法律规定的标准向职工支付了奖金。因此，公司的做法并无不妥之处。

1. 用人单位申辩的观点是否正确？请具体说明理由。

参考答案：

用人单位申辩的观点不正确。主要理由：

①公司安排职工日加班加点时间超长，违反了《劳动法》“一般每日不得超过一个小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时”的规定。

②公司安排职工周六、周日不休息，违反了《劳动法》“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日”的规定。

③公司安排职工每月加班 60-200 小时，违反《劳动法》“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，但是每月不得超过 36 小时”的规定。

④公司以支付奖金的形式，替代加班工资的发放，违反了《劳动合同法》“用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费”的规定。

2. 我国现行的工时制度有哪些具体类型？

参考答案：

我国现行的工时制度有：标准工时制、不定时工作制、综合计算工时工作制。

3. 如果你是劳动关系协调员，请针对 A 公司的情况，提出规范工时管理的建议。

参考答案：

①法律对延长劳动者工作时间有明确限制，不能无限延长、企业应当依法保护劳动者的休息权；

②企业由于生产经营需要，经与工会和劳动者协调后方可延长工作时间，安排劳动者加班不能强迫或变相强迫；

③安排劳动者加班要依法支付加班费；

④企业应当建立健全考勤和加班审批制度，严格规范工时管理，控制加班加点。

二、2020 年 1 月 2 日，张某到 A 公司应聘，并于当日及 A 公司签订了劳动合同，该合同于 2022 年 1 月 1 日期满。签订劳动合同当日，张某被 A 公司派到 B 商场工作，及 B 商场签订了借聘协议，确定了借聘关系。至 2024 年 7 月 6 日之前，张某一直在 B 商场工作，由 B 商场对其管理并支付工资。2024 年 7 月 6 日，B 商场以张某违反商场的劳动纪律（即一个月内迟到两次）为由，及张某解除了借聘关系。同时，B 商场口头告知张某，A 公司也以相同的理由及其解除了劳动合同。经查，张某确实在一个月内迟到两次，但不构成严重违反 A 公司劳动纪律而解除劳动

合同的条件。请问：

1. 请分析说明 A 公司和 B 商场的做法是否合法。

参考答案：

A 公司和 B 商场的做法不合法。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，合同即位终止。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。张某一个月迟到两次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？

参考答案：

在劳动争议发生后，张某应按照下列步骤维护自己的合法权益：

①企业调解。当劳动合同解除产生争议发生之后，张某应及 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。

三、2011年2月起王某即在常州市某机械制造有限公司(以下简称机械公司)工作,但机械公司未能及时与其签订劳动合同,也未能按规定为其缴纳社会保险。2011年7月20日,王某向机械公司发出书面通知,要求与其解除劳动关系,并要求其支付未签订劳动合同期间的双倍工资和解除劳动关系经济补偿金。因机械公司未予理会,王某遂向常州市钟楼区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。2011年10月10日,钟楼区劳动人事仲裁委作出仲裁裁决,支持王某请求。裁决载明,该仲裁裁决为终局裁决。裁决书依法送达后,机械公司不服,向常州市中级人民法院申请撤销该仲裁裁决。常州中院受理该申请后,依法组成合议庭,向机械公司确认的送达地址发出了开庭传票和合议庭通知书等法律文书,告知了合议庭成员、立案受理时间、开庭时间等。但开庭审理当日,机械公司未能到庭参加诉讼活动。经查询,开庭传票已于开庭前三日被机械公司签收。

如果你是法官,将如何判决此案?

参考答案:

《劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定了对部分劳动争议实行“一裁终局”,本案所述即属该情形。该法第四十九条规定,用人单位有证据证明“一裁终局”仲裁裁决有适用法律、法规确有错误等情形的,可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决。《最

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）第十五条规定明确了中级人民法院可以对用人单位申请撤销仲裁裁决的案件作出驳回申请或撤销仲裁裁决的裁定。但对申请人无正当理由拒不到庭的情形，是否能够裁定按视为撤回申请处理？法律、司法解释并无明文规定。对本案中申请人的此种行为，可以裁定按视为撤回申请处理。理由如下：

其一，从程序的角度考量，《调解仲裁法》第四十九条仅规定了用人单位申请撤裁的，法院应当组成合议庭予以审查，但对于合议庭应当以什么方式、按什么程序进行审查，法律、司法解释并未作出明确规定。在没有其他明确法定程序且法无明文禁止的前提下，应当参照民事诉讼法规定的程序进行审查处理。由于撤裁案件强调快速、简捷，对审查程序不必苛求，可以由承办法官以法庭调查的方式进行，而不必由合议庭通过公开开庭的方式进行，但尽管不强调公开开庭，该类司法审查也应当由双方当事人到庭，以充分保障双方当事人的知情权和抗辩权。若申请方无正当理由拒不到庭，则无法充分实现法院对其主张进行审查的目的。此时，应参照民事诉讼法的规定，裁定按视为撤回申请处理。

其二，从《调解仲裁法》的立法目的看，《调解仲裁法》规定“一裁终局”制度的目的在于缩短部分数额较小、事实简单和有明确国家标准的劳动争议处理周期，使之不必走完传统的“一周一裁两审制”的程序，使劳动者追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金、赔偿金等最基本的权益得到更快速、有效的保护。实践中，部分用人单位往往利用现在的劳动争议处理程序拖

延劳动争议的处理，妨碍了劳动仲裁及司法秩序的正常运行，损害了劳动者权益。因此，对本案所述情形裁定按视为撤回申请处理，有利于充分发挥劳动仲裁“一裁终局”制度的作用，及时维护劳动者合法权益，同时对于无正当理由不到庭的行为作不利于申请方的处理也有力地维护了司法权。

四、孙某于2008年1月到乙公司工作，双方签订了为期三年的劳动合同。2008年6月12日，孙某以不适应工作环境为由，向乙公司提出辞职，2008年6月20日，乙公司作出同意孙某辞职与其解除劳动合同的决定，并办理了解除劳动合同的手续。2008年12月，孙某父亲持司法鉴定所得鉴定结论找到乙公司，鉴定结论表明孙某患有间隙性精神分裂症。2008年6月起处于精神分裂症发作期。

1. 孙某的辞职行为是否有效？说明理由。

参考答案：

孙某的辞职行为无效。因经司法鉴定，孙某辞职时处于精神分裂症发作期，无民事行为能力。

2. 孙某应享受多长期限的医疗期。

参考答案：

因孙某患有精神分裂症，属于精神疾病，按照现行医疗期的规定，其依法可享受24个月的医疗期。

3. 孙某如何申请仲裁，代理人如何确定并可以主张哪些权利？（14分）

参考答案：

孙某因无民事行为能力，应由其监护人作为法定代理人代为申请仲裁。孙某父亲以法定代理人的身份代理孙某提请仲裁。可

以要求撤销乙公司的解除劳动合同的决定，继续履行劳动合同，赔偿劳动合同中断期间的损失，支付病假工资等。

五、王某与南京某公司于 2008 年 1 月 1 日签订了两年的劳动合同，劳动合同中约定试用期为六个月，试用期内工资为当地最低工资标准 850 元的 80%(680 元)，试用期满后月工资为 1000 元，2008 年 5 月 15 日，王某经医院诊断患癌症后一直住院治疗。2008 年 5 月 29 日，该公司以王某身体情况不符合招生条件为由，作出与王某于 2008 年 5 月 29 日解除劳动合同的决定并送达给王某。

1. 双方在劳动合同中约定的试用期内容是否合法？请说明理由。

参考答案：

两年期限的劳动合同，试用期最长为二个月，该公司约定六个月试用期不合法。试用期工资不得低于最低工工资标准。

2. 如王某已经履行了 6 个月的试用期，该公司如何承担法律责任。(6 分)

如王某已履行了六个月试用期，超过了法定的试用期期间，则该公司一是补发其二个月试用期工资的不足部分，即 $(850-680)$

*2. 根据《劳动合同法》规定，自 2008 年 3 月起按照试用期满的工资标准，按月向王某支付赔偿金。

3. 该公司对王某作出的解除劳动合同决定是否合法？请说明理由，并提出建议。

参考答案：

该公司对王某作出的解除劳动合同决定不合法。

王某在试用期内患癌症，公司以其身体状况不符合招用条件为由解除劳动合同，违反了《劳动合同法》第 21 条关于试用期

内解除劳动合同的条件。王某在试用期内患病，依法应享受医疗期待遇。因王某身患绝症，应给予王某 24 个月的医疗期。在王某医疗期未满期间，公司不得与王某解除劳动合同。

六、2004 年 4 月，林某进入宁波某进出口公司工作，先后任外销员、外销经理。2007 年 12 月 19 日，林某与公司签订了一份劳动合同，约定了竞业限制条款。若违反竞业限制，林某要支付离开单位前一年工资 50 倍的违约金。2010 年 3 月 30 日，林某作为主要投资人另外成立了公司，经营范围与原公基本相同。5 月 14 日，林某向原公司提出辞职，并在当月 20 日办理交接手续。同时，公司通过网络信息安全管理系统监控发现，2010 年 4 月至 5 月期间，林某在与多名客户通过电子邮件联系时，存在告知客户其将离开原公司并成立自己的公司，要求客户与其本人保持联系并转移业务到其新公司等行为。公司根据双方签订的竞业限制条款，提请仲裁，要求林某支付离开单位前一年工资 50 倍的违约金，计 114 万元。如果您是仲裁员，您将做出仲裁决定？

参考答案：

竞业限制协议涉及企业和员工双方的利益，其中隐含着企业的合法权益与员工的自主择业权、劳动权之间的冲突。

一方面，企业的合法权益应该得到保护，因为商业秘密等权益是维持其竞争力和竞争优势的根本，企业通过知识创新创造了商业秘密等合法权益，对侵犯企业合法权益的行为给予放任就会打击企业进行知识创新的积极性，妨碍技术和经济的进步。

另一方面，保证劳动者的择业自由，促进劳动力的合理流动，不仅有利于劳动者发挥自身的最大价值，也会促进整个社会的发展和繁荣。竞业限制协议在一定程度上损害了劳动者的择业自由，

全国职业经理MBA双证班

认证系列：职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、IE工业工程师、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业总经理、医院管理、工厂管理、企业管理咨询师MBA等认证。

颁发双证：高级经理资格证书+MBA研修证书（含2年全套学籍档案）

证书说明：证书附档案、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限：3个月（允许提前毕业，毕业后持续辅导2年） 收费标准：全部费用 **1280** 元

咨询电话：**13684609885（唯一官方电话）** 招生网站：<http://www.mhjjy.net>

电子邮箱：xchy007@163.com 微信客服：122285053



MBA知识产权版权证书：TSA-01-20211111908015912



**全国招生 函授教育
颁发双证 权威有效**

参加管理咨询 赠送超值课程 一次缴费 两种收益

阻碍了人才的自由流动，使得劳动者无法在其最能实现自我价值的领域里自由竞争和施展才华。

上述两种权益各有其经济、法律及道德的依据，都有其合理性，任何一方都不应把自己的利益凌驾于对方的利益之上，而应该致力于实现双方之间的利益平衡。劳动者和用人单位在劳动关系中的地位不平等性，决定了法院在司法实践中有必要对竞业限制高额违约金进行限制和调整。本案进出口公司与林某约定的竞业限制违约金，明显高于林某的劳动收入，妨碍了林某择业自由和离职生存。因此，可根据当事人签订的劳动合同中违约金的计算方式，结合劳动者因违反竞业限制所造成的损失、过错程度和竞业限制期限适度调整林某的赔偿数额，根据劳动合同法竞业限制最高期限为两年的规定，结合公司提出的 50 年赔偿 114 万元的要求，可测算林某支付违约金为 $(114/50) * 2 = 4.56$ 万元。另外，如果进出口公司能够提供证据证实林某违反竞业限制的行为对其造成的实际损失，林某需对这些实际损失承担赔偿责任。

七、张某，大学专科学历，原来是一家企业的技术骨干。张某在应聘时，大多数企业的招聘都要求必须是研究生学历。尽管张某再三强调自己的能力，但仍然多次碰壁。为了能顺利到某知名企业工作，张某在应聘时提交了自己的技术能力证书和伪造的研究生学历，该企业顺利地录用了张某并签订了三年的劳动合同。在试用期内，企业获悉张某的学历是伪造的，张某也承认，但是是不得已才为之，请求单位看在自己的工作能力和工作态度上予以谅解。但用人单位还是解除了张某的劳动合同，张某认为自己是通过面试、复试等层层考核录用的，自己的工作能力和工作态度

单位的认可,能力与学历没有直接联系,因此单位不能只重学历,不重能力,不应该解除劳动合同,从而双方引发纠纷,张某请求劳动争议调解委员会进行调解。

1. 你作为一名劳动关系协调员,应按照哪些工作程序开展此项调解工作?

参考答案:

(1) 审查受理。受理调解申请时,应当对该争议是否属于劳动争议、是否符合受理范围、申请人是否适格、有无明确的被申请人、有无具体请求及事实根据等进行审查。

(2) 做好准备工作。开展调解前,要弄清楚争议基本事实,查阅与争议相关的劳动法律法规及政策规定,结合当事人提交的证据材料,以事实为根据,以法律为准绳,对双方当事人的责任、需求、心态等进行分析,列出调查提纲,形成初步的调解意见。

(3) 实施调解。具体程序包括:(一)宣布调解开始,核实参加人身份;(二)宣布调解的目的、纪律和注意事项,宣布申请人的具体调解请求;(三)当事人陈述。一般般先由申请人陈述事实理由,再由被申请人进行陈述;(四)结合相关法律法规、证据材料和当事人陈述,辨法析理,促成双方当事人形成初步调解方案,与双方当事人沟通确定调解内容。

(4) 制作调解协议书、送达并归档。

2. 你认为劳动关系协调员在劳动争议调解过程中,应遵循哪些原则?

参考答案:

(1) 自愿原则。(2) 沟通人员专业化原则。(3) 积极沟通

原则。(4) 民主说服原则。也可从自愿原则、合法原则、公正原则、及时处理原则角度出发进行论述。

3. 结合劳动合同法的相关规定，你认为本案的争议焦点是什么？

参考答案：本案的争议焦点在于张某伪造学历签订的劳动合同是否有效；企业发现张某伪造学历后能否单方面解除其劳动合同，企业在本案中有无过错。

八、李某在 2011 年 3 月 10 日进入天津甲公司上班，并与该公司签订了一份为期 3 年的固定期限劳动合同，约定合同到期时间为 2014 年 3 月 9 日。2014 年 3 月 9 日，甲公司通知李某，双方劳动合同到期终止。另：李某劳动合同终止前 12 个月月平均工资为人民币 15000 元；2013 年天津市职工月平均工资为 4260 元。

问题：

1. 李某可否向甲公司主张经济补偿？理由是什么？

参考答案：可以主张。依据劳动合同法的相关规定，劳动合同期满终止时，除用人单位维持或提高劳动合同约定条件，而劳动者不同意续订外，其余情况，用人单位均应向劳动者支付经济补偿。本案系甲公司不与李某续订劳动合同，故李某可以主张经济补偿。

2. 如果李某可以主张终止劳动合同的经济补偿，其可主张多少金额？理由是什么？

参考答案：经济补偿 38340 元。根据劳动合同法的相关规定，李某可以向甲公司要求支付相当于 3 个月工资标准的经济补偿，

因李某月工资高于天津市 2013 年度职工月平均工资的 3 倍，因此，应按照天津市 2013 年度职工月平均工资的 3 倍，即 12780 元计算月工资，应支付 3 个月的月工资，总计 38340 元。

3. 如果 2014 年 1 月 10 日，李某达到法定退休年龄，劳动合同能否终止？甲公司应否支付李某终止劳动合同的经济补偿？

参考答案：能够终止。无需支付经济补偿。

4. 如果 2014 年 1 月 10 日，甲公司被吊销营业执照，劳动合同是否终止？甲公司应否支付经济补偿？

参考答案：终止。应支付。

九、申请人王某与某企业订有三年期劳动合同，在履行了二年半后，企业以王某不能胜任工作为由解除了合同，并办理了退工手续。王某对解除合同有异议，但又表示单位给予一定的经济赔偿后可以放弃追究，公司表示可以考虑，于是双方就经济赔偿的标准与数额进行了多次协商。王某要求公司支付剩余合同期的工资，公司只同意按工作年限支付其二个月的工资，经过一年的协商，双方仍然无法达成经济赔偿的协议。在企业明确表示不接受王某提出的条件后，王某即向劳动争议仲裁委员会递交申诉书申请仲裁，要求企业按其要求支付经济赔偿金。

1. 双方之间的争议是否属于劳动争议？为什么？

参考答案：

双方之间的争议属于劳动争议，理由如下：1) 双方当事人是建立劳动关系的用人单位和劳动者。2) 申请仲裁的事项属于履行劳动合同而产生的纠纷。

2. 双方争议是否在申请仲裁的时效之内？为什么？

参考答案：

仲裁委员会应当受理这起争议，理由如下：劳动争议的申请时效为一年，从知道或应当知道权利侵害之日起计算。王某与企业的协商虽然超过一年，但每次协商都属于法律规定的中断事由。因此，经过一年在提出仲裁申请没有超过法定的仲裁申请时效。

十、刘某 2013 年 1 月 1 日入职一家在外省市注册的传媒公司，从事人力资源管理工作，工资约定为每月 3000 元。双方于 2013 年 3 月 21 日签订劳动合同，约定合同期限为 2013 年 3 月 21 日至 2014 年 3 月 20 日，工作地点在天津。2013 年 12 月 30 日，该公司因天津地区业务取消，提出与刘某解除劳动合同，刘某同意，并在解除劳动合同协议上签字，但该协议未对解除劳动合同的经济补偿进行约定。刘某向公司提出经济补偿的要求，公司不同意支付，且只同意支付刘某 2013 年 12 月的半个月工资 1500 元，双方产生争议。

问题：

1. 刘某与该公司产生了劳动争议，可否向天津的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁？请说明理由。

参考答案：可以。依据相关法律规定，劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。刘某劳动合同履行地在天津，故可以向天津的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

2. 双方在庭审时均认可刘某 2013 年 1 月 1 日入职，该传媒公司应否支付刘某 2013 年 2 月 1 日至 2013 年 3 月 20 日未签订劳动合同的二倍工资差额？请说明理由。

参考答案：应支付。《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定依据相关规定，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。刘某 2013 年 1 月 1 日入职，2013 年 2 月 1 日，刘某在该公司工作已超过一个月，该公司在 2013 年 2 月 1 日至 2013 年 3 月 20 日未与刘某签订劳动合同，依法应付二倍工资差额。

3. 刘某和传媒公司均认可刘某 2013 年 12 月出满勤，传媒公司是否应按照 3000 元的标准支付刘某该月工资？请说明理由。

参考答案：应按照 3000 元的标准支付。依据相关规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。刘某已按劳动合同约定提供了劳动，该公司应按约定足额支付 2013 年 12 月的劳动报酬 3000 元。

4. 刘某与传媒公司均表示双方为协商一致解除劳动合同，传媒公司是否应支付刘某解除劳动合同的经济补偿？请说明理由。

参考答案：应支付。依据相关规定，用人单位依照《劳动合同法》第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿。该公司向刘某提出解除劳动合同，并与刘某协商一致解除劳动合同，依法应支付经济补偿。

5. 传媒公司提出解除劳动合同的经济补偿为刘某半个月的工资 1500 元，该金额是否正确？请说明理由。

参考答案：不正确。依据相关规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付，六个月以上不满一年的，按一年计算。刘某在该公司工作已超过

六个月不满一年（差一天满一年，因 2013 年 12 月是 31 天），应支付一个月的工资 3000 元作为经济补偿。

十一、刘某于 2010 年 9 月到某报社工作，经培训成为一名投递员，双方协商约定月工资为 1800 元。2013 年 10 月 17 日，该报社宣布刘某所在的发行站解散，并口头通知刘某不用上班了。刘某在该报社工作期间，该报社没有为其缴纳社会保险费。该报社认为，刘某与报社之间是非全日制用工关系，报社无需为刘某缴纳社会保险费，也无需支付其解除劳动关系的经济补偿。2013 年 11 月 10 日，刘某就解除劳动关系经济补偿争议向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委员会立案后，经庭审调查及双方当事人提供证据查明：申请人刘某在被申请人某报社下属发行站（非法人单位）从事报刊投递员工作三年多，申请人与被申请人就工资待遇等相关事项进行口头约定，双方未签订劳动合同；被申请人规定申请人每天投递工作时间为 3 小时，个别地段投递时间不超过 4 小时。投递工作结束后，申请人可从事其他工作。

问题：

1. 全日制用工与非全日制用工的主要区别？

参考答案：

第一，工作时间不同。全日制用工实行每天工作不超过 8 小时，每周不超过 40 小时的标准工时的工时制度；非全日制用工的工作时间一般平均每日不超过 4 小时，每周累计工作时间不超过 24 小时。

第二，非全日制用工可以订立口头协议。依据《劳动合同法》的规定，全日制用工，用人单位与劳动者应当订立书面劳动合同；

而非全日制用工，双方当事人可以订立口头协议。

第三，依据《劳动合同法》的规定，非全日制用工的劳动关系可以随时终止且无需支付经济补偿；全日制用工劳动合同终止或解除的，除特殊情况外，用人单位须向劳动者支付经济补偿。

第四，非全日制用工以小时计酬，结算支付周期最长不超过15日；全日制用工用人单位应当以货币形式，一般情况下，按月向劳动者支付工资。

第五，非全日制用工一般只缴纳工伤保险。根据相关规定，用人单位必须为全日制用工劳动者缴纳各种社会保险费用；但是，作为非全日制用工，用人单位必须为其缴纳工伤保险，其余的社会保险费，用人单位则不是必须缴纳。

2. 该报社是否需要支付刘某终止用工的经济补偿？请简述理由。

参考答案：无需支付。根据查明事实，刘某与该报社形成的是非全日制用工关系，依据相关规定，任何一方可以随时通知对方终止用工，且用人单位无需向劳动者支付经济补偿。

十二、A 工程公司急需一名 IT 工程师，通过员工介绍，高薪招聘陈先生担任信息部工程师，并当即与陈先生签订了二年期的劳动合同，劳动合同签订后，A 工程公司即要求陈先生上班工作。

一个月后，陈先生向 A 工程公司人事部称：以前原在 B 信息公司担任设计工程师，与 B 信息公司签订劳动合同尚未到期，在竞业限制协议中并约定有解除合同后不得到 A 公司工作的条款；后因与 B 信息公司经理发生冲突而辞职，尚未满 30 天即来 A 工

程公司应聘工作，估计 B 信息公司不会善罢甘休。A 工程公司听后希望陈先生专心工作，对陈先生所说事项并未在意。

不久，B 信息公司发现了陈先生在 A 工程公司工作的情况，即向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，将陈先生列为被上诉人，要求陈先生对未提前 30 天通知即离职且违反竞业限制协议给 B 信息公司造成的损失承担赔偿责任，并要求陈先生继续履行与 B 信息公司的原劳动合同；又将 A 工程公司列为共同被上诉人，要求 A 工程公司对招用陈先生给 B 信息公司造成的经济损失承担连带赔偿责任。

1. 陈先生与 B 信息公司的原劳动合同是否已解除？理由？

参考答案：

陈先生与 B 信息公司的原劳动合同已经解除，理由如下：陈先生在劳动合同尚未到期时因发生冲突而辞职，属于劳动者提出解除劳动合同；虽然未按《劳动合同法》规定提前一个月通知 B 公司，但陈先生辞职后已实际到 A 工程公司工作，陈先生与 B 信息公司的原劳动合同已经解除。

2. 该案应该如何处理？理由？

参考答案：

由于陈先生未提前 30 天通知既离职，属于违法解除，依法应当承担赔偿责任。由于陈先生辞职后到 A 工程公司工作，违反了与 B 信息公司签订的竞业限制协议，应当依法承担违约责任。B 信息公司可将陈先生列为被上诉人，A 工程公司招用陈先生与 B 信息公司有利害关系，应当作为本案的第三人。可以要求陈先生对未提前 30 天通知既离职且违反竞业限制协议给 B 信息公司造

成的损失承担赔偿责任。

十三、小李在 A 公司担任会计职务。2013 年 5 月底经医院检查，确认患有糖尿病，并需要入院治疗。为此，小李于 2013 年 6 月 5 日办理了入院手续，并开始入院治疗。小李为此提前已经向公司申请办理了病假手续。经过治疗，于 2013 年 10 月 15 日出院。但因患病导致眼睛弱视，无法继续工作。

另：小李于 2009 年参加工作，于 2010 年 12 月进入 A 公司，双方签订有一份为期三年的劳动合同。

问题：

1. 小李可以享受多长时间的医疗期？

参考答案：根据相关规定，小李属于实际工龄在 5 年以下，在 A 公司工作年限在 5 年以下的，可享受 3 个月医疗期。

2. 小李的医疗期应从何时起算？

参考答案：医疗期从小李请假入院之日起计算，即从 2013 年 6 月 5 日开始计算。

3. 小李的医疗期应在多少个月内累计计算？

参考答案：在 2013 年 6 月 5 日起的 6 个月内累计计算。

十四、小王与某公司签订了为期三年的劳动合同，合同中约定公司对小王进行相关岗位培训，小王的服务期期限与合同期限相同，如违反服务期约定，小王需向公司支付 1000 元违约金。小王入职第一周，公司组织老职工对其进行了入职培训。劳动合同履行满一年时，小王向公司辞职，被公司扣去了 1000 元的工资作为违约金。

问题：该公司的做法是否合法？请简要说明理由。

参考答案：不合法。依据劳动合同法的相关规定，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，才可与劳动者订立协议，约定服务期及违约金。本案用人单位对小王进行的是入职培训，并非专业技术培训，且其培训系自行组织，并未为小王提供专项培训费用，且从工资中扣除违约金无双方约定或合法有效的规章制度规定，故该公司无权扣除。

十五、王某于 2013 年 10 月 8 日进入一家工厂，与之签订了为期三年的劳动合同，约定试用期为 2013 年 10 月 8 日至 2014 年 1 月 7 日。一个月后，工厂比较看好王某的工作能力，于是对包括王某在内的 3 名员工进行培训。双方签订的培训协议中写明：培训分两个次序进行，第一次是岗前培训，主要内容是工作操作方面的，第二次培训是技能提高的培训。2013 年 11 月 15 日，在第一次培训后，王某有了更好的发展，于是向工厂提出辞职，并得到了工厂的批准。三天后王某就没有再来工厂。2013 年 12 月 12 日在发放工资的日子王某未能领到工资，在向工厂讨说法时，得到的答复是“双方签订的劳动合同中明确注明辞职要提前一个月通知单位”，以及“职工（包括试用期职工）连续 15 日未能到岗按旷工处罚一个月工资”。同时在王某第一次培训期间，工厂支付租用了培训教室等费用，没有找王某赔钱已经很仁义了，所以王某辞职后是没有工资的。王某反问工厂说试用期内辞职不是提前三天就可以吗？凭什么要一个月？至于那次培训不过是培训些工作需要的内容，并没有进行第二次的技能培训。

问题：

1. 本案试用期的王某辞职需要提前多少天？本案劳动合

同中约定需提前一个月辞职是否有效？

参考答案：劳动合同法规定劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位，可以解除劳动合同。但劳动法的社会法性质，决定了双方只能是在 3 天的范围内进行约定，超出则无效，所以王某与工厂间关于辞职需提前 1 个月的约定因违法而无效。

2. 工厂可以扣发王某的工资吗？请简述理由。

参考答案：工厂不能以此为由扣发王某的工资。工厂扣发王某工资的理由有二：一是“双方签订的劳动合同中明确注明辞职要提前一个月通知单位”；二是“职工（包括试用期职工）连续 15 日未能到岗按旷工处罚一个月工资”。第一点理由不能成立，道理如前，不再赘述；至于第二点理由，王某在第一次培训后，向工厂提出辞职，并得到了工厂的批准。也就是说王某与工厂就解除双方的劳动关系已经达成了一致，王某在 3 天后离厂不仅符合双方的约定，也符合法律关于试用期辞职的规定，双方的劳动关系既已解除，不存在旷工一说。

十六、甲公司向社会招聘员工，张某前去应聘，双方相互满意即签订了简易的劳动合同，只约定了月薪 1200 元。半年后，张某发现 B 公司没有为自己缴纳社会保险费，于是就向甲公司提出，甲公司称合同未作约定无法为其缴费。张某即据此解除劳动合同并要求单位支付经济补偿金。单位不允，双方致诉。

1. 单位是否应为张某缴纳社会保险？理由？

参考答案：

应当缴纳。这是单位的法定义务，无论双方是否约定，单位都要承担法定的社会保险缴纳义务。

2. 张某是否可据此解除劳动合同？理由？

参考答案：

可以解除。根据劳动合同法规定，用人单位不依法缴纳社会保险的，劳动者可以随时解除劳动合同。

3. 张某有什么途径来维护自己的权益？

参考答案：

1) 张某可以向劳动行政部门举报或者投诉，由劳动监察大队单位的违法行为进行纠正。2) 根据《劳动争议调解仲裁法》，张某可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁。根据《社会保险法》，向社会保险缴纳机构提出，要求其依法处理。

十七、李某等七名职工向区劳动监察大队投诉，反映 A 公司安排全厂职工超时加班。经查，A 公司一直执行标准工时制度，近期由于产品需求大增，企业为按时交货，安排职工加班加点，并征得了职工的同意，不愿意的可不加班。职工平均每天加班 3 至 4 小时，周六、周日也不休息，职工每月加班 60 至 200 小时不等。A 公司辩称：职工为提高工资收入愿意加班，公司已按照法律规定的标准向职工支付了奖金。因此，公司的做法并无不妥之处。

问题：

1. 用人单位申辩的观点是否正确？请具体说明理由。

参考答案：用人单位申辩的观点不正确。主要理由：

(1) 公司安排职工日加班加点时间超长，违反了《劳动法》“一般每日不得超过一个小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三

小时”的规定。

(2) 公司安排职工周六、周日不休息，违反了《劳动法》“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日”的规定。

(3) 公司安排职工每月加班 60-200 小时，违反《劳动法》“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，但是每月不得超过 36 小时”的规定。

(4) 公司以支付奖金的形式，替代加班工资的发放，违反了《劳动合同法》“用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费”的规定。

2. 我国现行的工时制度有哪些具体类型？

参考答案：

我国现行的工时制度有：标准工时制、不定时工作制、综合计算工时工作制。

3. 如果你是劳动关系协调员，请针对 A 公司的情况，提出规范工时管理的建议。

参考答案：

具体建议：

(1) 法律对延长劳动者工作时间有明确限制，不能无限延长、企业应当依法保护劳动者的休息权；

(2) 企业由于生产经营需要，经与工会和劳动者协调后方可延长工作时间，安排劳动者加班不能强迫或变相强迫；

(3) 安排劳动者加班要依法支付加班费；

(4) 企业应当建立健全考勤和加班审批制度，严格规范工时管理，控制加班加点。

十八、2013年2月，刘某（女）应聘到某酒店有限公司担任销售部业务员。双方订立两年期劳动合同，约定每月工资由底薪2500元+销售提成组成。单位要为其办理社会保险，刘某由于在外地已参加社会保险，不想转到A市，遂提出将单位承担的社会保险费以500元现金补贴的形式每月发放给他，单位同意了。另外单位根据规章制度向刘某收取500元服装押金，承诺工作满半年退还250元，满1年全部退还。上班以来，李某销售业绩良好，月平均提成工资达到3000元。2013年7月以来，公司经济效益严重下滑，于是决定销售部自2013年7月份每人每月减底薪500元，与此同时，由于业务量缩减，提成工资也减到2000元。2013年10月刘某发现已怀孕3个月，10月28日刘某向部门主管请假，要在10月30日上午去医院进行孕期产前检查。因单位那天正好举行推广活动，人手难以调配，主管要求刘某推迟检查，但刘某因已于专家门诊预约，坚持前往。2013年11月10日，单位发放10月份工资时，以刘某旷工半天为由，按照单位规模制度，扣除其工资1000元。

问题：

1. 用人单位与刘某协商一致，将单位承担的社会保险费以500元现金补贴的形式每月发放给刘某的做法合理吗？为什么。

参考答案：将单位承担的社会保险费以500元现金补贴的形式每月发放给刘某的做法不合法。根据《社会保险法》有关规定，用人单位与职工应当参加社会保险，履行缴费义务。这一法定义务不可以通过双方协商的方式免除。

2. 单位经济效益下滑而决定销售部员工减薪的做法合法

吗？为什么？

参考答案：单位因经济效益下滑而决定销售部员工减薪的做法不合法。一方面，根据相关规定，单位生产经营困难需要降低工资的，应当与工会和职工协商。另一方面，降低工资属于变更劳动合同的行为，根据劳动合同法，用人单位不得单方变更，应当双方协商一致。

3. 刘某的行为属于旷工吗？为什么？

参考答案：刘某的行为不属于旷工。根据《女职工劳动保护特别规定》，怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。因此刘某进行产前检查，应当视同提供正常劳动。

4. 假设其确定为旷工，单位扣除其工资的数额合法吗？请简要说明理由。

参考答案：如果其确为旷工，单位扣除其 1000 元工资的做法不合法。刘某当月工资为：基本工资 2000 元+提成工资 2000 元，根据相关规定，单位制定了规章制度规定旷工半天可以扣工资，但扣除数额最高不得超过当月应得工资的 20%，即最高 800 元。

5. 本案中用人单位有没有其他违法行为？如果有，请指出。

参考答案：本案中用人单位收取服装押金的行为违反了劳动合同法的有关规定，应当全额退还。

十九、张某于 2010 年 7 月 3 日进入某酒店担任保安工作，双方签订的最后一份劳动合同期限为 2010 年 7 月 3 日至 2014 年 7 月 2 日。2014 年 6 月 4 日，酒店书面通知张某续签三年期劳动合同，张某于次日回复同意续订劳动合同但要求签订无固定

期限劳动合同。2014年7月2日,双方劳动合同期满,酒店书面拒绝张某提出签订无固定期限劳动合同的请求并终止劳动关系。张某不服,认为双方正处在协商续订劳动合同的期间,酒店终止其劳动合同违法,要求酒店恢复劳动关系并签订无固定期限劳动合同。

1. 张某单方面要求订立无固定期限劳动合同是否有法律依据? 为什么?

参考答案:

没有法律依据。根据劳动合同法规定,在本单位连续工作满十年或者连续订立两次劳动合同,第三次续订劳动合同的,应当订立无固定期限劳动合同。本案中,张某2010年7月3日进入酒店,连续工作未满十年,且仅签订一次固定期限劳动合同,故不满足签订无固定期限劳动合同的法定条件。

2. 酒店终止张某的劳动关系是否符合法律规定? 为什么?

参考答案:

合法。根据劳动合同法的规定,劳动合同期满的,劳动合同终止。办案中公司在劳动合同到期后与张某终止劳动合同,符合法律规定。

二十、李某与甲公司签订了三年期的劳动合同,从事销售工作。合同中约定:“鉴于销售人员经常在外出差的特殊要求,凡在本公司从事销售工作的女员工,合同期内不得结婚,否则解除劳动合同。”合同中,对销售人员的收入方式也进行了约定:“公司对销售人员采用销售提成的方式进行激励,销售人员每月必须向公司上缴销售收入10000元作为销售基数,完成这个基数后,

销售人员将按照实际销售金额的 15%提取佣金比例，如果没有完成承包基数，则无工资。由于李某急需一份工作，便在合同上签了字。不久，李某男友的单位正筹集家属楼，为了能分得住房，李某与男友登记结了婚。而由于筹办婚礼，李某有两个月虽然正常工作，但仍没有完成公司规定的销售基数，也因此未从公司领到一分钱工资。李某认为公司与其签订的劳动合同不符合劳动法，要求支付这两个月的工资。公司非但未支付其工资，随后以李某在合同期内结婚为由与其解除了劳动合同。

问题：请指出该公司存在哪些违法之处并简述理由。

参考答案：

1. 公司与李某约定合同期内不得结婚，否则解除劳动合同的约定及公司因李某在合同期内结婚解除劳动合同的行为违法。理由是依据我国婚姻法的相关规定，结婚系基于男女双方的自愿，任何人不得强迫或干涉。该公司与李某约定合同期内不得结婚的条款违反法律的规定，系无效条款。公司据此与李某解除劳动合同，亦违反劳动合同法的相关规定。

2. 公司与李某约定每月需向公司上缴 10000 元作为销售基数，否则不予支付工资的约定及公司因李某未缴纳销售基数，拒不支付工资的行为违法。理由是依据最低工资的相关规定，劳动者在法定工作时间提供了正常劳动的前提下，用人单位至少应按照国家最低工资标准支付其工资，故双方约定的相关条款违法，且本案李某已正常提供了劳动，公司以其未上缴销售基数为由拒不支付工资亦违法。

全国Mini-MBA职业经理双证班 (30年热招管理培训项目)



允许提前获取证书 全国招生

你可能准备跳槽或者求职,却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧,但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大,因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

30年成熟项目: 企业管理难题1对1咨询辅导+免费MBA职业经理海量赠课=全新实战模式 (+教授互动微信: 122285053)

全国迷你MBA职业经理双证书班®, 全国招生, 毕业颁发双证书, 近期开课. 咨询电话: 13684609885

【招生专业】

认证项目	颁发双证	企管辅导
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 高等教育研修证	1280 元
全国: 工商管理 MBA 课程实战班 100%	高级职业经理资格证书+2年制MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监资格证书+2年制MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产经理资格证书+2年制MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质经理资格证书+2年制MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	总经理高级资格证书+2年制MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《IE 工业工程师》MBA 高等教育双证	高级 IE 工业工程师资格证书+2年制MBA 高等教育研修证书	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 高等教育研修证	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目经理资格证书+2年制MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监资格证书+2年制MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店经理资格证书+2年制MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《人力资源管理师》MBA 双证书班	高级人力资源管理师资格证书+2年制MBA 高等教育证	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+2年制MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监资格证书+2年制MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师资格证书+2年制MBA 高等教育研修证	1280 元

全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《工商管理培训教师资格》双证班	工商管理培训教师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	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 高等教育研修证书	1280 元
全国《经济管理师》MBA 高等教育双证	高级经济管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《六西格玛管理师》MBA 双证书班	高级六西格玛管理师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元
全国《管理架构师》MBA 双证书证	高级管理架构师资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证	1280 元

还开设：薪酬管理师、绩效考核师、职业生涯规划师、企业管理师、物流经理、工厂管理、5S管理师、精益管理师、心理咨询师、健康管理师、养老机构管理、现场管理师**等MBA课程**（本期只收管理咨询辅导费）。



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

知识产权专利课程！采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学网盘自修+专家1对1企管辅导在线答疑）**知识产权专利：**[TSA-01-20211111908015912](https://www.tsinghua.edu.cn/zt/2021/01/15/908015912)



【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，



【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（本期只收取企管辅导费1280元。超多赠课、证书等不再收费）
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。**一次管理咨询，终身MBA核心课程赠送学习辅导。**



【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】

哈尔滨美华企业管理有限公司（前身：美华管理人才学校成立于1995年：是国内最早举办MBA实战教育的专业化办学单位之一）。美华人侧重于把复杂的知识简单化，深奥的理论通俗化，迄今为止，已为社会培养“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。旗下：美华管理传播网开辟了公益MBA教育的先河，全面开放MBA工商管理专业教学资源库已近30年，品牌机构、信誉保障！

【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确认，以便于收费当日为你办理票据邮寄等手续。



【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)



【缴费方式】企业管理咨询业务卡(支持网转、柜台办理和自动取款机办理)

方式一	支付宝	支付宝账户：13684609885 户名：徐传有 微信转账：122285053 (学校唯一指定官方微信号/经理圈)
方式二	企业账户	企业帐号：562080100100076073 账号户名：哈尔滨美华企业管理有限公司 开户银行：兴业银行 哈尔滨新阳支行
方式三	中国银行	卡号：6217855300007073962 户名：徐传有 开户行：中国银行哈尔滨爱建支行
方式四	邮政储蓄	卡号：6217992600016909914 户名：徐传有 开户行：哈尔滨南马路支行
方式五	工商银行	卡号：6222083500001062507 户名：徐传有 开户行：哈尔滨市道外区太平桥支行
方式六	农业银行	卡号：6228450176006094464 户名：徐传有 开户行：道外支行民众分理处

可以选择任意一种方式缴纳费用（建议首选工商银行账户）。收费当日展开管理辅导、特快专递票据等！

【咨询电话】13684609885

【学校网站】<http://www.mhyy.net>

【微信客服】122285053

【微信公众号】MHJY1999

知识产权专利：

参加管理咨询 送MBA课程学习

知识产权专利：TSA-01-20211111908016799

针对个人职场能力提升开发的管理咨询管理辅导业务-结合管理咨询、职业测评、管理辅导、赠送MBA管理课程、职业生涯规划等

你该充电了！

中国第一代管理教育机构-美华管理传播网 火热招生 请速参加