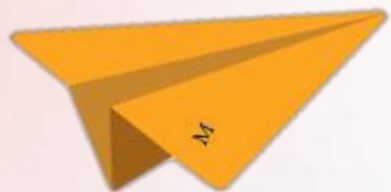


我们都是追梦人



# 自学考试课程-魔法专项





# 劳动法

课程代码：00167

主讲人：陈观珍

# 00167 《劳动法》

## 简答/论述题专区



## 简答题—答题技巧

(1) **要点化**；→ **简**

(2) **段落化**；

(3) **序号化**；→ (1) (2) (3)  
→ ①②③ → abc

(4) **整洁化**。

答：

(1) .....；

(2) .....；

(3) .....；

.....；

.....。

注意：保持卷面的整洁，在规定范围内作答；

**切忌空白卷**，一定要根据知识积累乃至生活经验认真作答。



# 论述题—答题技巧



## “废话”要多，字要整齐！

### 答题要点1：审题仔细

- ①审范围：明确题目**考查**的知识**范围**和考查意图方向；
- ②审主体：**明确主体**有几个，不同主体的言论和行为各是什么。

### 答题要点2：答题**规范**要求

- ①答案**要点**化。即言简意赅、要点明确。科学规范、使用学科语言。
- ②要点**段落**化。即一个要点一个自然段。
- ③段落**序号**化。即一个要点用一个序号标识，根据需要，  
用序号（1）（2）或①②。
- ④卷面**整洁**化。在规定位置答题，用统一颜色答题（黑色中性笔），  
做到卷面整洁、字体工整。

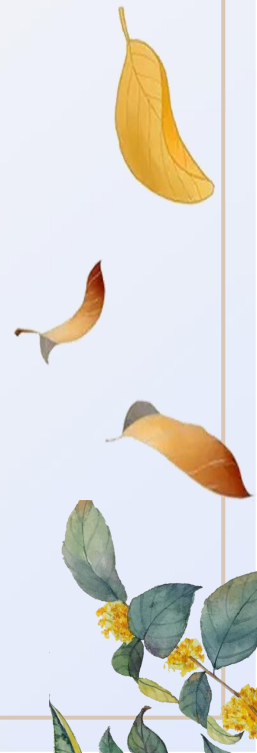
## 简述劳动合同的特征。

### 【记忆方法】

- ①特定主体他人；
- ②法定过程从属。

答：

- (1) 主体的**特定性**；
- (2) 主体地位上的**从属性**；
- (3) 劳动权利义务条款具有较强的**法定性**；
- (4) 劳动合同往往涉及**第三人**的**物质利益**；
- (5) 劳动合同的目的在于**劳动过程**的实现，而不单纯是劳动成果的给付。



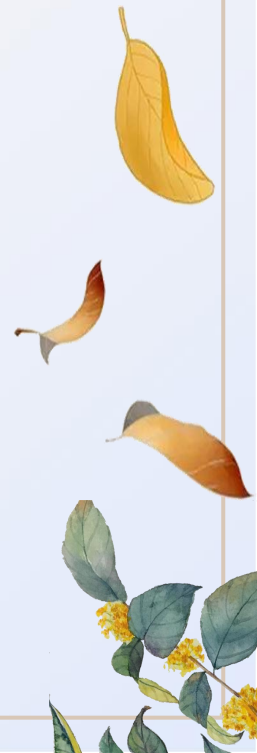
## 简述劳动合同的作用。

答：

- (1) 是劳动者和用人单位确立劳动关系的**基本法律形式**；
- (2) 是用人单位有效实现人力资源管理的**重要手段**；
- (3) 劳动合同有利于防止和**减少纠纷**。

【记忆方法】

- ①确立关系；
- ②实现管理；
- ③减少纠纷。



# 论述题 论述劳动合同与劳务合同的区别。

## 【记忆方法】

- ①主体地位
- ②法律内容
- ③酬金风险

答：

(1) **主体**不同：

①**劳务合同**：自然人、法人、其他组织；

②**劳动合同**：用人单位、法人与其他组织，另一方只能是自然人、劳动者；

(2) 主体**法律地位**不同：

①**劳务合同**：双方地位都是平等的；②**劳动合同**：平等+隶属关系；

(3) **内容**不同：①**劳务合同**：是劳动成果；②**劳动合同**：劳动过程和劳动条件；

(4) 劳动**风险承担**不同：

①**劳务合同**要承担各种风险；②**劳动合同**：劳动者不承担生产劳动过程的各种风险；

(5) **酬金**计算和反映的性质不同：

①**劳务合同**：以市场价格衡量、约定；②**劳动合同**：受劳动法律严格制约；

(6) **适用法律**不同：劳务合同适用民法调整。

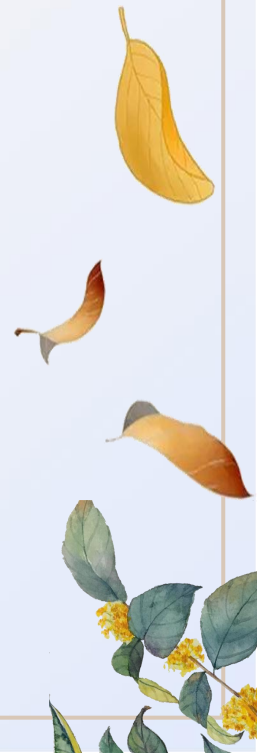


## 简述劳动合同订立的原则。

记忆口诀：商城和平（商诚合平）

答：

- （1）**合法**原则；
- （2）**公平**原则；
- （3）**平等自愿**、协商一致原则；
- （4）**诚实**信用。



## 简述劳动合同订立的原则。

记忆口诀：商城和平（商诚合平）

答：

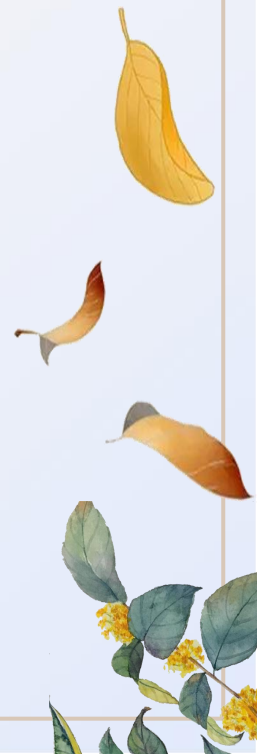
- (1) 合法原则；
- (2) 公平原则；
- (3) 平等自愿、协商一致原则；
- (4) 诚实信用。



## 简述我国集体合同订立原则。

答：

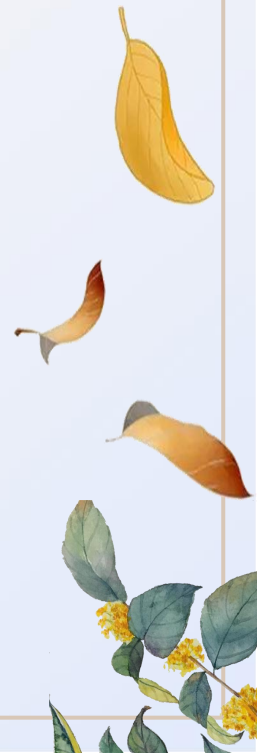
- (1) **遵守法律**、法规、规章及国家有关规定；
- (2) 相互尊重，**平等协商**；
- (3) **诚实守信**，公平合作；
- (4) 兼顾双方**合法权益**；
- (5) 不得采取**过激**行为。



## 简述无效劳动合同的情形。

答：

- (1) **违反法律**、行政法规强制性规定的劳动合同；
- (2) 以**欺诈**、**胁迫**的手段或者乘人之危，使对方在违背其真实意思的情况下订立或者变更的劳动合同；
- (3) 用人单位**免除**自己的法定**责任**、排除劳动者权利的劳动合同。

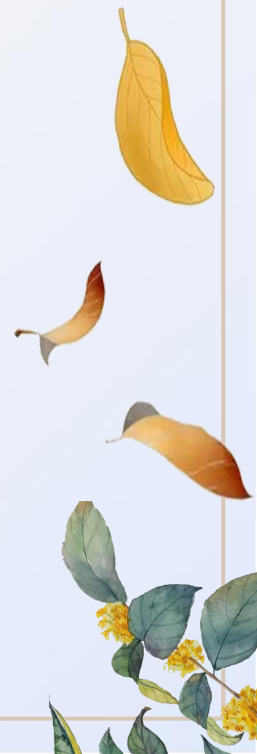




我国《劳动合同法》第40条规定：有下列情形之一的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同：

答：

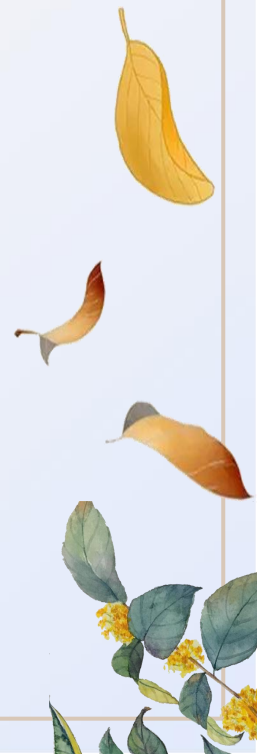
- (1) 劳动者患病或者**非因工负伤**，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- (2) 劳动者**不能胜任工作**，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (3) **客观情况发生重大变化**，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。



## 简述劳动合同终止的法定情形。

答：

- (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。



## 简述劳动合同终止的法定情形。

答：

- (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。



## 简述经济补偿金的支付标准。

答：

我国《劳动合同法》第47条规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。

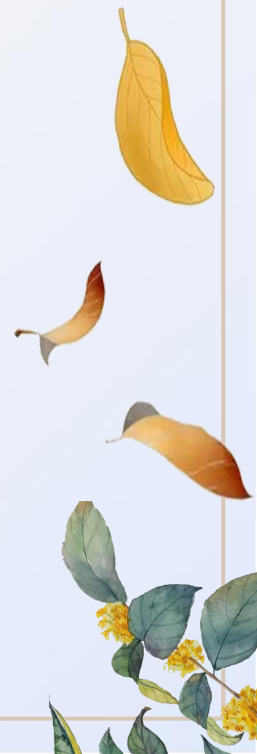
- (1) 6个月以上不满1年的，**按1年**计算；
- (2) 不满6个月的，**向劳动者支付半个月工资的**经济补偿；
- (3) 劳动者月工资高于年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月**平均工资三倍**的数额支付；
- (4) 向其支付经济补偿的年限**最高不超过12年**。



## 论述集体合同与劳动合同的区别。

答：

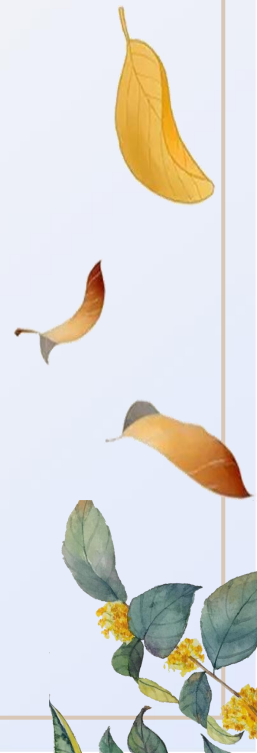
- (1) **主体**不同：①集体合同：……；②劳动合同：……；
- (2) **内容**不同：①集体合同：……；②劳动合同：……；
- (3) **目的**不同：①集体合同：……；②劳动合同：……；
- (4) **形式**不同：①集体合同：……；②劳动合同：……；
- (5) 适用**范围**不同：①集体合同对：……；②劳动合同：……；
- (6) **效力层次**不同：集体合同的法律效力一般**高于**劳动合同的法律效力；
- (7) 争议类型及**处理方式**不同：①集体合同：……；②劳动合同：……。



## 简述集体合同的法律特征。

答：

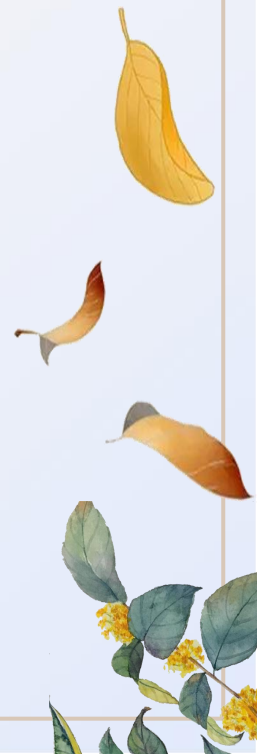
- (1) 集体合同的**主体**具有特定性，一方为工会，另一方为用人单位；
- (2) 集体合同的**内容**侧重于维护职工权益的规定；
- (3) 集体合同的订立有严格的**程序**和形式要求，具有较强的法定性；
- (4) 集体合同**争议**类型具有特殊性；
- (5) 集体合同具有**劳动基准法**的效能。



## 简述劳动合同的必备条款。

答：

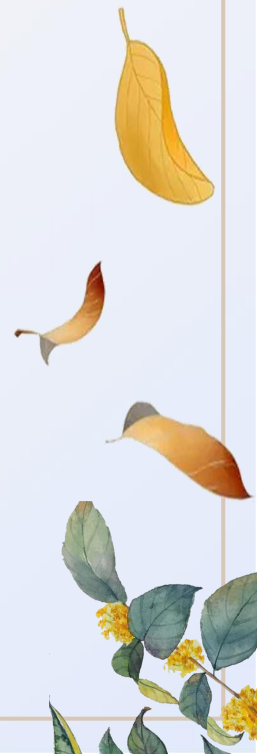
- (1) **用人单位**的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (2) **劳动者**的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- (3) 劳动合同**期限**；
- (4) 工作**内容**和工作**地点**；
- (5) 工作**时间**和休息**休假**；
- (6) 劳动**报酬**；
- (7) **社会保险**；
- (8) 劳动**保护**、劳动条件和职业危害防护；
- (9) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的**其他**事项。



## 简述预告辞退的法定情形。

答：

- (1) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后**不能从事原工作**，  
也**不能**从事由用人单位**另行安排**的工作的；
- (2) 劳动者**不能胜任**工作，经过培训或者**调整**工作岗位后，仍不能胜任工作；
- (3) 劳动合同订立时所依据的**客观情况**发生**重大变化**，致使劳动合同无法履行，  
经用人单位与劳动者协商，**未能**就变更劳动合同内容达成协议的。

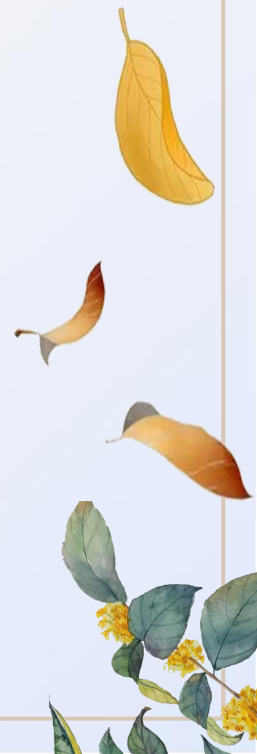




## 简述集体合同变更与解除的条件。

答：

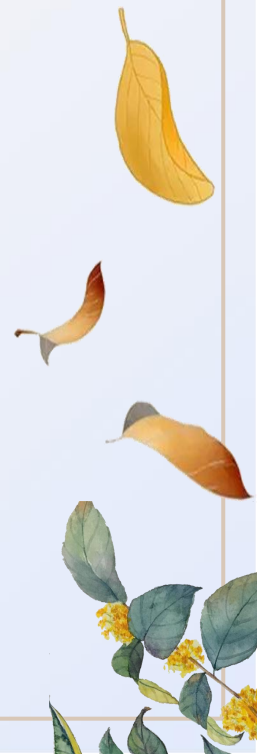
- (1) 双方**协商一致**；
- (2) 用人单位因被**兼并、解散、破产**等原因，致使集体合同无法履行；
- (3) 因不可抗力等原因致使集体合同**无法履行**或部分无法履行；
- (4) 集体合同约定的变更或**解除条件**出现；
- (5) 法律、法规、规章规定的其他情形。



## 简述我国工会的法律地位。

答：

- (1) 工会的**唯一性**和**独立性**；
- (2) 工会具大都有**法人资格**；
- (3) 工会的**永续性**。

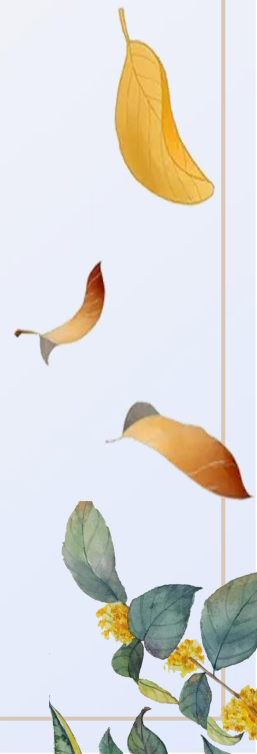


【记忆方法】组织教育、参与维权。

## 简要说明我国工会的职能。

答：

- (1) **维权**职能；
- (2) **参与**职能；
- (3) **组织**职能；
- (4) **教育**职能；



【记忆方法】组织教育、参与维权。

## 简要说明我国工会的职能。

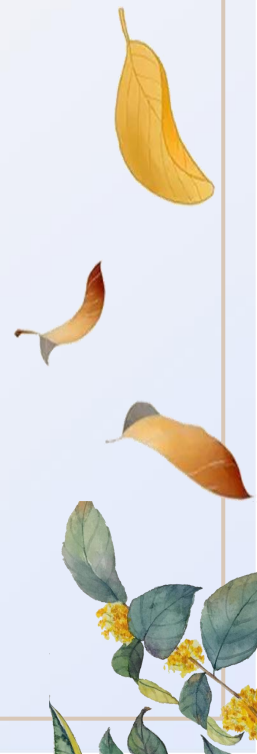
答：

(1) 维权 职能；

(2) 参与 职能；

(3) 组织 职能；

(4) 教育 职能；





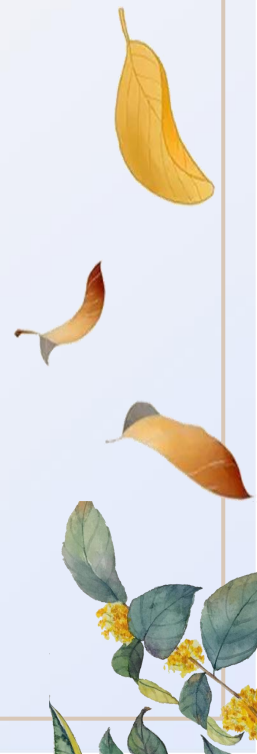
## 简述我国工会的权利和义务。

### 【记忆方法】

- ①参与监督
- ②帮助协调
- ③建设经济

答：

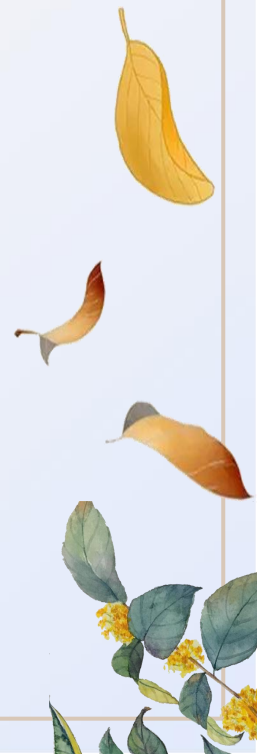
- (1) 参与**立法**和政策制定；
- (2) 参与劳动**关系**的**协调**；
- (3) **监督**劳动法律、法规的执行；
- (4) 提供法律**帮助**；
- (5) **建设**四有职工**队伍**；（有理想、有道德、有文化、有纪律）
- (6) 协助企业**促进经济**发展。



## 论述政府就业促进的主要措施。

答：

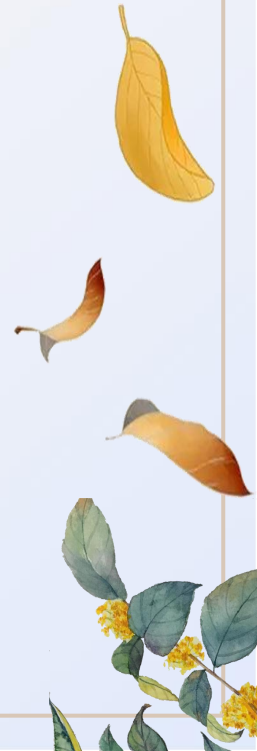
- (1) 建立就业促进工作**协调机制**；（统筹协调、合理调配）
- (2) 建立就业工作目标**责任制度**；
- (3) 建立较完整的就业促进的**政策支持**体系；
- (4) 维护**公平就业**，禁止就业歧视；
- (5) 加强就业**服务**和管理；
- (6) 大力发展职业教育和开展**职业培训**；
- (7) 实施**就业援助**。



## 论述建立较完整的就业促进的政策支持体系。

答：

- (1) 实行有利于就业促进的**产业**政策；
- (2) 实行有利于就业促进的**财政**政策；
- (3) 实行有利于就业促进的**税收**政策；
- (4) 实行有利于就业促进的**金融**政策；
- (5) 实行统筹**就业**政策；
- (6) 实行有利于灵活**就业的劳动**和**社会保险政策**；
- (7) 实行失业保险**就业促进政策**。



## 论述维护公平就业，禁止就业歧视。

记忆思路：政府、中介、人

答：

- (1) 政府**维护公平就业**的责任；
- (2) 规范用人单位和职业**中介机构**的行为；
- (3) 保障**妇女**享有与**男子**平等的劳动权利；
- (4) 保障**各民族劳动者**享有平等的劳动权利；
- (5) 保障**残疾人**的劳动权利；
- (6) 保障**传染病病原携带者**的平等就业权；
- (7) 保障进城就业的**农村劳动者**的平等就业权；
- (8) 劳动者受到**就业歧视**时的法律救济途径。

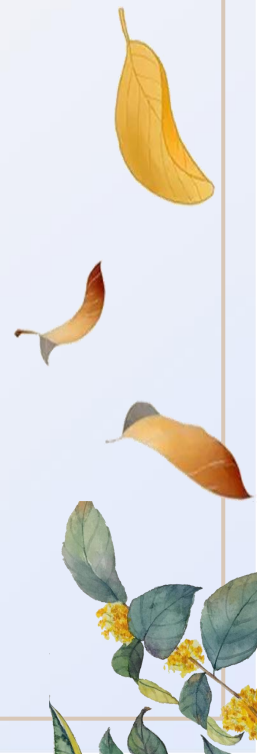


## 简述就业援助的措施。

关键词：制度、服务、岗位、扶助

答：

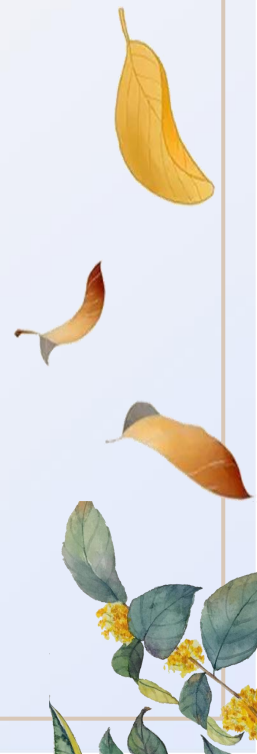
- (1) 各级人民政府建立健全**就业援助制度**，采取税费减免、贷款贴息、岗位补贴等办法进行扶持；
- (2) 各级人民政府**加强基层就业援助服务**工作，对就业困难人员实施重点帮助；
- (3) 政府开发**公益性岗位**，优先安排符合要求的就业困难人员；
- (4) 各级人民政府采取**特别扶助措施**，促进残疾人就业。



## 简述工作时间的特征。

答：

- (1) 它具有较强的**法定性**；
- (2) 它是履行劳动义务和计发劳动报酬的**依据**；
- (3) 它是实际工作时间与**有关活动时间的总和**。



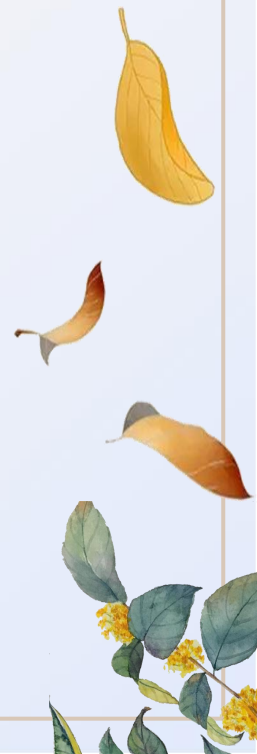


简述工作时间法律调整的意义。

【关键词】保护、提高、协调、促进

答：

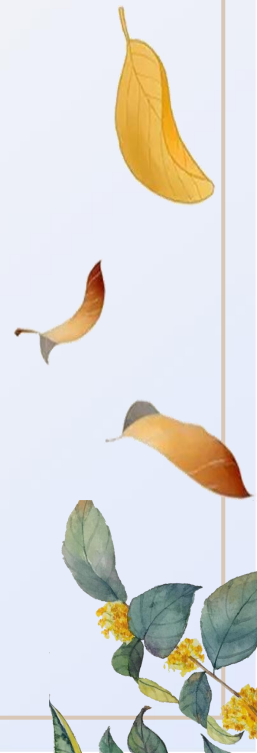
- (1) **保护**劳动者身体**健康**和实现其休息权；
- (2) **提高**劳动者的素质和**劳动生产率**；
- (3) **协调**劳动报酬**分配**和促进**就业**；
- (4) **促进**企业的现代化**管理**。



## 简要说明欠薪支付保障措施。

答：

- (1) 欠薪**索赔优先权**；
- (2) 欠薪**保障基金**；
- (3) **欠薪报告**和欠薪预警制度。



## 简要工资的特征。

答：

- (1) 工资的产生是基于**劳动者**与**用人单位**之间的劳动关系；
- (2) 工资标准的确定**依据**是劳动法、集体合同、劳动合同的规定和**约定**；
- (3) 工资的形式及支付方式是**法定**的；
- (4) 工资体现了**国家与劳动关系主体**之间、**劳动关系主体**之间的双重属性。

## 简要确定和调整最低工资标准的参考因素。

答：

- (1) 劳动者本人及平均赡养人口的**最低生活费用**；
- (2) **劳动生产率**；
- (3) **就业状况**；
- (4) **地区之间**经济发展水平的差异。

## 简要工资集体协商的特点。

答：

- (1) 工资集体协商是通过**法定的程序**确定劳动者一方工资水平的方式；
- (2) 工资集体协议必须经过**劳动行政部门**审查监督；
- (3) 工资集体协商的结果——**工资集体协议**，具有**劳动基准法**的效能。

## 简述协商代表的权利义务。

答：

（1）权利：

- ①协商代表双方享有平等的**建议权**、**否决权**和**陈述权**；
- ②参加协商的活动视为**提供正常劳动**；
- ③协商代表享有**公平对待权**。

（2）义务：

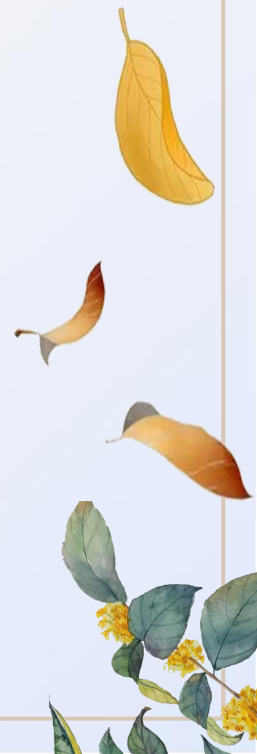
- ①履行双方确定的协商规则，**履行代表职责**；
- ②**保守**企业商业**秘密**；
- ③任何一方**不得采取过激**等行为从事集体协商活动或为集体协商提供以上辅助性行为；
- ④**接受**本方人员的**质询**。



## 简述劳动安全卫生法律制度的特征。

答：

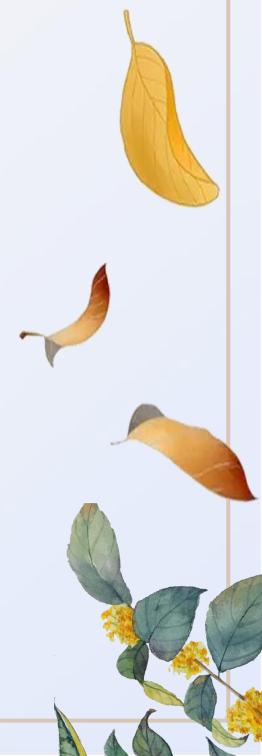
- (1) ……的实施具有**强制性**；
- (2) ……以**劳动过程**为其保护范围；
- (3) ……以改善**劳动条件**和**劳动环境**为主要途径，通过消除劳动过程中不安全和不卫生的因素，实现对劳动者生命安全和身体健康的保护。



## 简要说明劳动者享有的劳动安全卫生保护权利。

答：

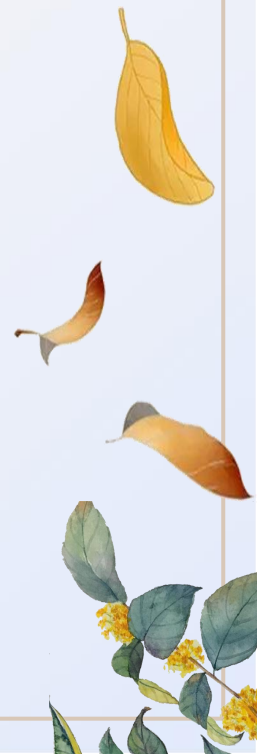
- (1) 获得各项**保护条件**和保护待遇的权利；
- (2) 危险因素和应急措施的**知情权**；
- (3) **拒绝权**；
- (4) **监督权**；
- (5) 紧急情况下的停止作业和**紧急撤离权**。



## 简述事故报告和调查处理的准则。

答：

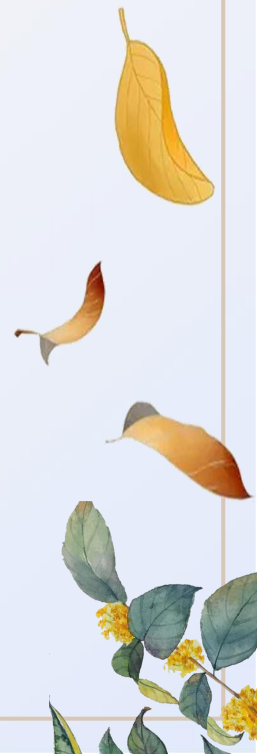
- (1) 事故**报告应及时**、准确、完整；
- (2) 事故调查处理应当**及时**、**准确**、公正；
- (3) 妥善**保护**事故现场和相关**证据**；
- (4) **保守**事故调查的**秘密**。



## 简述事故报告和调查处理的准则。

答：

- (1) 事故**报告应** 及时、准确、完整；
- (2) 事故调查处理应当 及时、准确、公正；
- (3) 妥善**保护** 事故现场和相关证据；
- (4) **保守**事故调查的 秘密。



## 简要说明特殊劳动保护制度的概念和意义。

答：

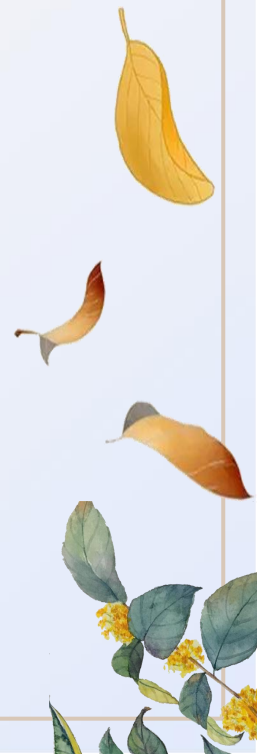
(1) 概念：

特殊劳动保护制度是指专门为**女职工**和**未成年工**这两个特殊劳动者群体而设立的劳动保护法律制度；

(2) 意义：

①体现了社会的**进步**和发展；

②有利于提高**劳动生产率**。

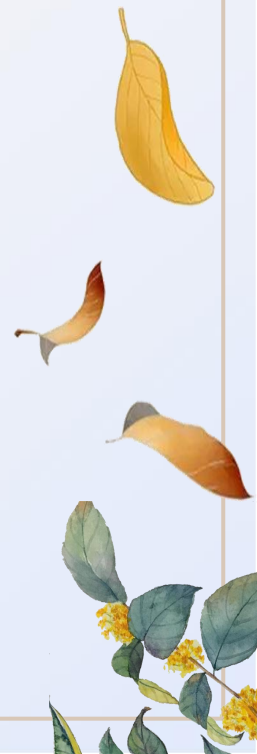


## 简述社会保险制度的作用。

【记忆方法】**维**秩序、**促**发展、**调**收入、**建**文明

答：

- (1) **维护**社会**秩序**的稳定；
- (2) **促进**社会**发展**和进步；
- (3) 对**国民收入**进行**再分配**；
- (4) 促进社会的**精神文明**建设。

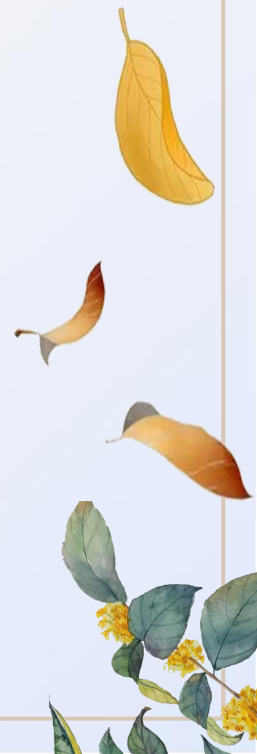




## 简述社会保险法的基本原则。

答：

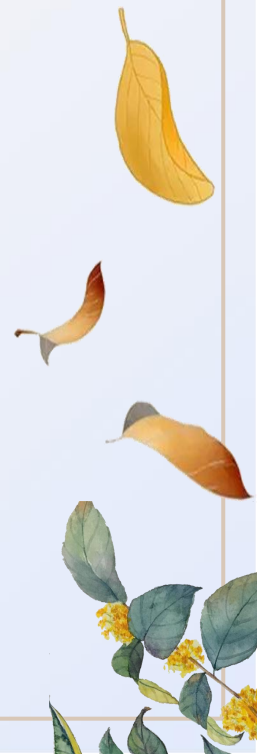
- (1) **社会保险**水平与社会**生产力**发展水平相**适应**原则；
- (2) 社会保险**一体化和社会化**相统一的原则；
- (3) **保障功能**与**激励机制**相结合的原则。



## 简述养老保险的特点。

答：

- (1) **强制性**；
- (2) **补偿性**；
- (3) **广泛性**；
- (4) **社会性**。



## 简述建立城镇职工基本医疗保险制度的原则。

答：

- (1) 医疗保险的水平要与**生产力**发展水平相适应；
- (2) 城镇所有单位、职工都要参加基本医疗保险，实行**属地管理**；
- (3) 医疗保险费由用人单位和职工**双方共同**负担；
- (4) 医疗保险基金实行**社会统筹**和**个人账户**相结合。



## 简述工伤保险的特点。

【关键词】劳动者、用人单位、事后赔偿

答：

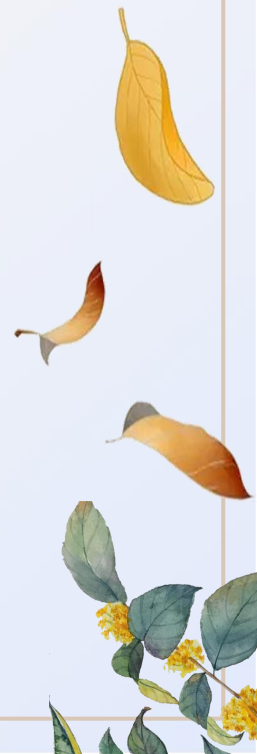
- (1) 对象是劳动过程中的**劳动者**；
- (2) 责任具有**赔偿性**；（其他属于困难帮助和补偿责任）
- (3) 实行**无过错责任原则**：无论工伤事故的责任归于用人单位还是职工个人或第三人，用人单位均应承担保险责任；
- (4) 劳动者不缴纳保险费，**用人单位**全部**负担**；
- (5) **待遇**相对**优厚**，标准较高，但因伤残等级的不同而有所差别。



## 简述工伤保险制度的作用。

答：

- (1) 保证**受伤**和患**职业病**的劳动者得到及时医治；
- (2) 补偿损失，**维持生活**；
- (3) 减轻**企业负担**，稳定保险待遇支付；
- (4) 预防**职业危害**，减少职业伤害和疾病。



## 简述职工有下列情形之一的，应当认定为工伤。

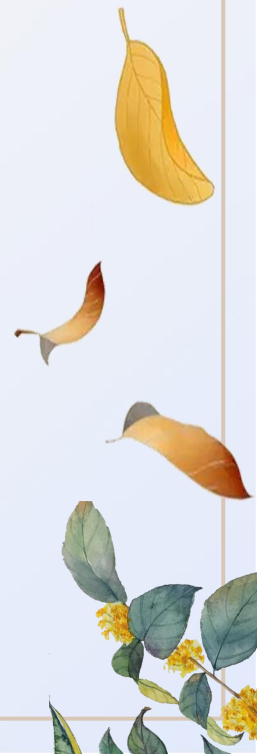
答：

- (1) 在工作时间和工作场所内，因**工作原因**受到事故伤害的；
- (2) 工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的**预备性**或者**收尾性**工作受到事故伤害的；
- (3) 在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到**暴力**等意外伤害的；
- (4) 患**职业病**的；
- (5) 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**的；
- (6) **在上下班途中**，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；
- (7) 法律、行政法规规定应当认定为工伤的**其他**情形。

## 简述视同工伤的情形。

答：

- (1) 在**工作时间**和工作岗位，**突发疾病**死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；
- (2) 在**抢险救灾**等维护国家利益、公共利益活动中**受到伤害**的；
- (3) 职工原在**军队**服役，因战、因工**负伤致残**，已取得革命伤残军人证，到用人单位后**旧伤复发**的。

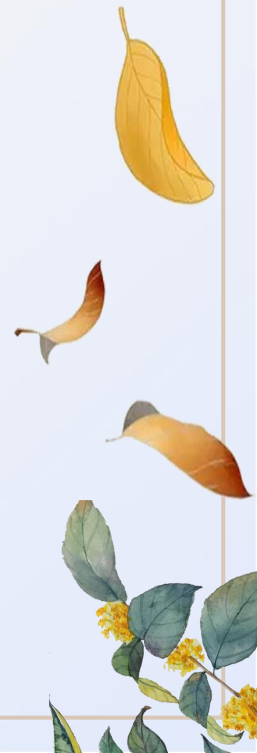




## 简述失业保险的特点。

答：

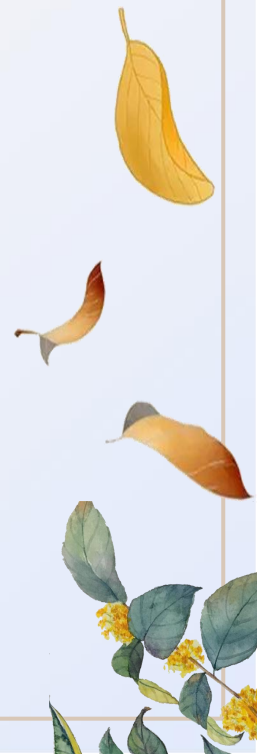
- (1) 适用对象的**特定性**；
- (2) 享受保险待遇有**一定期限**；
- (3) 待遇**水平较低**；
- (4) 保险功能的**特殊性**。



## 简述停止领取失业保险金的情形。

答：

- (1) 重新**就业**的；
- (2) 应征**服兵役**的；
- (3) **移居**境外的；
- (4) **享受基本养老保险待遇**的；
- (5) 无正当理由，**拒不接受**当地人民政府指定部门或者机构**介绍**的适当**工作**或者提供的培训的。



## 论述劳动保障监察与其他组织行使的劳动保障监督检查的区别。

答：

(1) 行政监督检查的**主体**不同：

- ①监察的行使主体是依法设立的具有行政性、专门性、唯一性等特点；
- ②其他监督监察不是专门设立。

(2) 职权**范围**不同：

- ①监察机构是对用人单位执行劳动法进行综合性的监督检查，享有处罚权；
- ②其他不具有综合性，一般只有监督权。

(3) 法律**效力**不同：

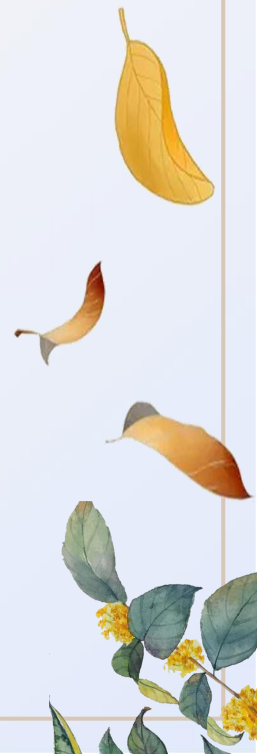
- ①监察具有高度权威性的劳动监督；
- ②其他不享有劳动行政处罚。



## 简述劳动保障监察的基本原则

答：

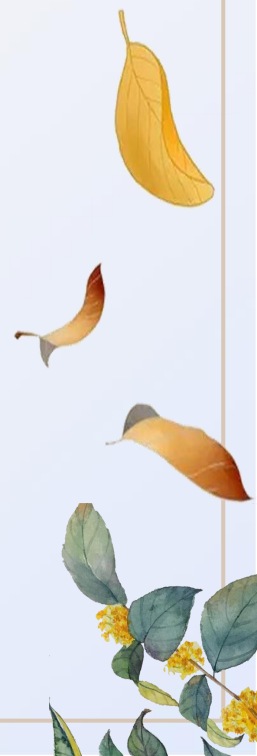
- (1) 重在**保护劳动者**权益的原则；
- (2) **合法**原则；
- (3) **公开**原则；
- (4) **公正**原则；
- (5) **高效**、便民原则；
- (6) **教育**与处罚相结合原则；
- (7) 保障**行政相对人**权利原则；
- (8) 监察**执法**与社会监督相结合的原则。



## 简述劳动保障监察的意义。

答：

- (1) ……是**加强**和完善劳动**法制建设**的一个重要方面；
- (2) ……是贯彻**执行劳动法**的有力保证；
- (3) ……有利于**促进劳动关系**的和谐和经济社会的发展。



## 劳动者违反服务期约定的法律责任

答：

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的，可以与该劳动者订立协议，**约定服务期**。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付**违约金**。

违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金**不得超过**服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

## 劳动者违反保密条款的法律责任

答：

用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的**商业秘密**和与知识产权相关的保密事项。劳动者违反劳动合同中约定的保密义务，给用人单位造成经济损失的，应当承担**赔偿责任**。

## 简述劳动争议的特点。

答：

【记忆方法】劳动争议：社会主体利益广泛

- (1) **主体**是**特定**的；
- (2) 劳动争议的**内容**具有**广泛性**；
- (3) 劳动争议**围绕**经济**利益性**展开；
- (4) 劳动争议具有较强的**社会性**。





## 论述题 论述集体劳动争议与集体合同争议的区别。

### 【记忆方法】

劳动争议的内容影响主体利益

答：

- (1) 集体劳动争议是关于**劳动合同**的争议，  
集体合同争议是关于**集体合同**的争议；

争议的内容不同

- (2) 集体劳动争议的主体是基于各自独立请求权利的**个人**（劳动者和单位），  
集体合同争议一方是**工会**、另一方是**用人单位**或其团体；

争议的主体不同

- (3) 集体劳动争议涉及的是与单位发生劳动争议的共同理由，各自的权利构成是**独立**的；  
集体合同争议涉及的是全体职工的利益，利益构成**不可分割**；

争议的**利益**所属不同

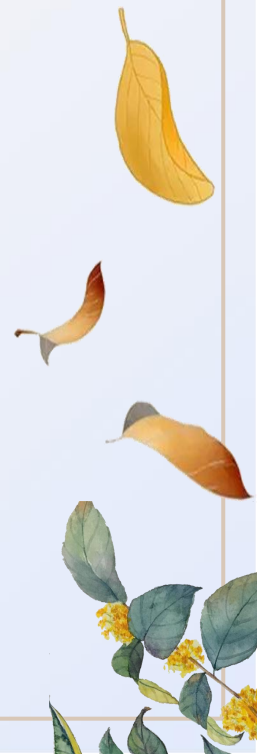
- (4) 集体劳动争议只对**争议人**发生影响，对其他人不具有法律意义；  
集体合同争议的结果对**全体劳动者**具有影响。

争议的影响力不同

## 简述劳动争议处理的原则。

答：

- (1) **合法**原则；
- (2) **公正**原则；
- (3) **及时处理**原则；
- (4) **调解**原则；
- (5) **三方**原则。

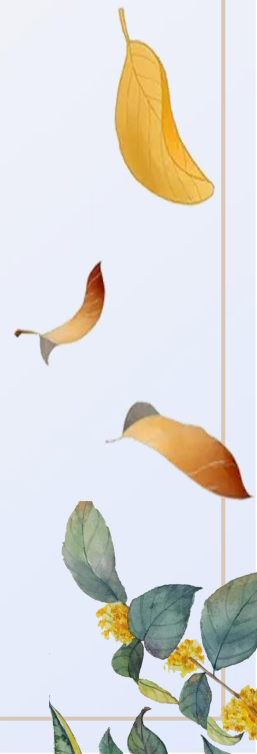


## 简述仲裁委员会的职责。

【记忆方法】讨论聘用、受理监督

答：

- (1) **聘任、解聘**专职或者兼职仲裁员；
- (2) **受理**劳动争议**案件**；
- (3) **讨论**重大或者疑难的劳动争议**案件**；
- (4) 对仲裁活动进行**监督**。



## 简述劳动争议仲裁员的任职要求。

答：

- (1) 曾任**审判员**的；
- (2) 从事**法律研究**、教学工作并具有中级以上职称的；
- (3) 具有**法律知识**、从事人力资源管理或者工会等专业工作满5年的；
- (4) **律师执业满3年**的。

## 简述仲裁时效。

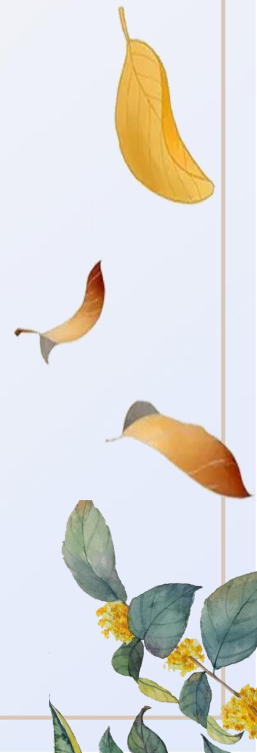
答：

- (1) 劳动争议申请仲裁的时效期间为**1年**；
- (2) 仲裁时效期间从当事人知道或者**应当知道其权利被侵害之日起**计算；
- (3) **仲裁时效**，因当事人一方向对方主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断；从中断时起，仲裁时效期间重新计算；
- (4) 因不可抗力或其他正当理由的，**仲裁时效中止**；
- (5) 劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，**不受仲裁时效的限制**。

## 简述法院受理劳动争议案件的条件。

答：

- (1) 起诉人必须是劳动争议的**当事人**；
- (2) 必须是不服劳动争议仲裁委员会仲裁而向法院起诉，  
未**经仲裁程序**不得直接向法院起诉；
- (3) 必须有明确的**被告**、具体的诉讼**请求**和事实根据；
- (4) 提起诉讼的时间，必须是在法律规定的期限内，即收到仲裁裁决书之日起**15日内**起诉，超过15日，人民法院不予受理；
- (5) 属于人民法院**受理**劳动争议的**范围**；
- (6) 起诉必须向有**管辖权**的法院提出。



# 案例分析专区



# 案例分析

## 1 方法一：答题模板（问是否合法时）

### 答题四步骤：

答：

（1）这是一起因。。。。而引发的劳动纠纷。/抄题目+结论

（2）根据劳动法相关规定，。。。。。（表述法律）

（3）本案例中，。。。。。（有技巧抄案例）

（4）综上所述，。。。。。（结论）



# 案例分析

## 2 方法二：问案例中哪些情况违法

答：

(1) . . . . .

(2) . . . . .

(3) . . . . .

(4) . . . . .

根据案例，一句一句看，看到不合法的，列点写出，写多不扣分，不写不得分。

# 案例分析

钟某与2014年3月入职甲公司，该公司注册在A区，实际办公地点在B区，双方订立了为期3年的劳动合同，约定钟某从事咨询师工作，入职后，甲公司对钟某进行了为期一周的岗前培训，双方签署了一份《服务期协议》，其中，注明甲公司对钟某进行了专业培训，花费培训费2万元，钟某须为公司服务满5年后方可离职。工作满两年后，钟某以个人原因辞职，甲公司以钟某未满足服务期为由要求钟某支付违约金。钟某不服，遂向B区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，B区劳动争议仲裁委员会认为其无管辖权，应由该公司注册地A区劳动争议仲裁委员会管辖。

问：

- (1) 《服务期协议》是否合法？为什么？
- (2) B区劳动争议仲裁委员会是否有管辖权？为什么？

# 案例分析

答：

(1) 该《服务期协议》不合法，服务期条款是指双方当事人约定，由用人单位提供其专项培训的待遇才可以设定的，案例中岗前培训不满足专项培训的条件。岗前培训或者脱产培训等是劳动者的一项权利，有权利接受公司提供的入职培训。

(2) B区劳动争议仲裁委员会有管辖权，劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁委员会都有管辖权，当同时向两个仲裁委员会提交仲裁申请时，由合同履行地受理。



# 案例分析

严某2017年7月11日始入职某服饰公司，任商品主管。劳动合同约定期限为3年，试用期为6个月，双方同时签订了《试用期录用条件说明书》。约定严某如果在试用期存在如下情形之一的，视为不符合公司的录用条件，公司有权解除与严某的劳动同：……（10）试用期内非法定事由累计请事假超过2天或迟到超过3次，或者有旷工现象的。2017年11月6日，公司向严某发出《终止试用期证明》，告知其根据考勤记录，在2017年9月10日前有四次迟到，不符合公司的试用期录用条件，通知严某2017年11月6日正式终止试用。公司通知终止劳动关系时，严某已经怀孕，严某申请仲裁，要求公司继续履行劳动合同。

根据提示，回答下列问题

- （1）在严某怀孕并已提前告知公司的情况下，公司以试用期不符合转正条件为由将其辞退，是否合法，为什么？
- （2）本案试用期的约定是否合法，公司应当提供哪些证据证明其行为合法？

答：（1）合法。（2分）

①女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依据本法40、41条规定解除劳动合同，本案不属于预告辞退的情形，且公司并不是因为当事人怀孕为由解除劳动合同的（2分）；

②劳动法规定，劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的，可以解除劳动合同，本案中双方签订了《试用期录用条件说明书》，内容不违反法律规定，因此解除劳动合同的行为不违法（2分）。

（2）①本案试用期约定是合法的。规定劳动合同3年以上固定期限和无固定期限劳动合同，试用期不得超过6个月；

②用人单位对录用条件作出合法约定的证据、试用期录用条件说明书、单位对员工试用期内的表现的客观记录、考勤记录等。（3分）



# 案例分析

2017年2月21日，春天公司向卢某送达《关于卢某旷工和占用公司财产处罚通告》，载明卢某“连续旷工13日，公司多次通知仍拒不去新的工作岗位报道并拒还公司轿车，其行为违反了公司《员工手册》相关规定，属于严重的违纪行为，从即日起给予辞退处理”等内容。卢某认为春天公司解除劳动关系违法，应向其支付拖欠的工资、社保金及经济补偿金，故拒绝向春天公司返还轿车。经审理查明：卢某原系春天公司副总经理，春天公司2016年9月6日购买该车后，轿车登记在春天公司名下，随即交付卢某使用。问：

- (1) 本案中，春天公司需要向法院提供哪些证据以证明与卢某解除劳动关系合法？
- (2) 卢某是否应归还公司的轿车？为什么？



答：（1）春天公司提交的证据：《劳动合同》；

《员工手册》中关于旷工的规定、考勤记录；

《员工手册》经民主程序制定的依据；

袁某知悉《员工手册》的证据。（4分）

（2）应当把车还给春天公司。因为轿车是提供给袁某的一种福利，

不属于袁某的个人财产，当合同解除后，应当归还汽车。（5分）



# 案例分析

沈某于2014年6月1日入职先达公司，双方订立了3年期的劳动合同。2015年11月1日，先达公司与沈某签订《培训协议》，约定将沈某送到国外进行专项技术培训2个月，并约定沈某培训结束后再为公司服务5年，如沈某违反服务期约定须向公司支付违约金。2017年5月底，先达公司告知沈某，因公司业务调整，其与沈某所订立的劳动合同在2017年5月31日到期后不再延续，沈某无需再继续履行《培训协议》中约定的服务期。沈某认为，其劳动合同期限应当延续至服务期届满，先达公司终止劳动合同的行为属于违法终止，故提出仲裁申请，要求先达公司支付违法终止劳动合同赔偿金。

问：

- (1) 先达公司与沈某约定的服务期是否合法，为什么？
- (2) 先达公司终止与沈某的劳动合同是否合法，为什么？



答：

(1) 合法。(2分)

用人单位为劳动者进行专项技术培训。支付培训费用。可以约定服务期。(2分)

(2) 合法。(2分)

服务期是对劳动者的限制，用人单位可以放弃剩余的服务期。(3分)



# 案例分析

丁某于2016年3月1日进入旭升公司担任销售部经理，劳动合同期限至2019年3月1日，约定试用期为3个月。试用期满后，丁某的销售业绩一直未能达标。2016年8月1日，应公司要求，丁某与旭升公司签署了《销售业绩改进计划》，给予丁某4个月的观察期，丁某承诺2016年8月至11月期间其本人每月的销售业绩不低于10万元，如未能完成该销售业绩，丁某需自行提出辞职。后丁某未能完成该销售业绩。2016年12月5日，旭升公司以丁某履行其自行离职的约定为由，要求丁某离职。丁某依照公司要求办理了离职手续，但不认为是自行离职。后丁某提出仲裁申请，要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。问：

- (1) 试用期满后，旭升公司能否以丁某试用期内销售业绩一直未能达标为由解除劳动合同，为什么？
- (2) 《销售业绩改进计划》关于“如未能完成该销售业绩，丁某需自行提出辞职”的约定是否有效，为什么？
- (3) 丁某要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金的请求是否成立，为什么？

答：

(1) 不能。(1分)

旭升公司能否以丁某试用期内销售业绩一直未能达标为由解除劳动合同应在试用期内提出。(2分)

(2) 该约定无效。(1分)

劳动合同解除条件不能约定，只能法定。(2分)

(3) 成立。(1分)

丁某未能完成销售业绩，公司应当对其培训或调岗。本案中属于单位违法解除劳动合同，因此要支付经济补偿金。(2分)

# 案例分析

邵某2013年进入某民办高校任职英语教员，签订了3年固定期限劳动合同。2015年3月学校以邵某严重违反规章制度连续旷工3个月为由，解除与邵某的劳动关系。随即停发了工资。邵某要求学校办理个人档案转移手续，学校以邵某未支付服务期违约的违约金为由拒绝办理。2015年7月，邵某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求学校为其办理档案转移手续并且赔偿损失。

试分析：

- (1) 若邵某与学校的劳动合同中包含服务期条款，邵某服务期未滿，学校要求支付违约金应当满足哪些条件？
- (2) 若邵某旷工属实，学校扣留其档案作为支付服务期违约金的保证是否合法？为什么？

答：

(1) 该学校为某提供专项培训费用，对其进行专业技术培训。

违约金的数额不得超过学校为某提供的培训费用。(4分)

(2) 不合法。(2分)

为离职劳动者办理案转移是用人单位法定的后合同义务，无论劳动者存在何种错误而解除合同，用人单位都无权以任何理由扣留离职劳动者的档案。

用人单位应当按照《劳动合同法》的规定为劳动者办理案转移手续。(3分)

# 案例分析

某商场2011年6月聘用29岁的王某担任保安，聘用经验丰富的退休人员李某担任会计，王某和李某都和商场签订了为期2年的合同，试用期3个月。合同约定王某的工资为每月1200元，李某的工资为每月800元。该商场所在地的最低工资标准为每月1000元。

2011年8月尚在试用期内的王某在下班回家途中，驾驶一辆没有牌照的摩托车与一辆闯红灯的公交车相撞受伤，无法上班，需要在家疗伤休养一段时间。

问：

- (1) 王某能否认定为工伤？为什么
- (2) 如果王某属于工伤，那么该如何提出申请？

答：

(1) 能认定为工伤。因为根据《工伤保险条例》第14条、第16条的规定，王某在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故伤害，应当认定为工伤。

(2) 王某发生事故伤害后，**所在单位应当自事故伤害发生之日起30日内**，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，须报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未依法提出工伤认定申请的，**王某或者其近亲属、工会组织****在事故伤害发生之日起1年内**，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。



# 案例分析

王某于2014年5月与某电子公司签订了一份为期三年的劳动合同。据有关部门检测，王某所在的作业场所空气中的含铅及其化合物等有毒物质浓度超过了国家卫生标准，其工种属于有毒有害工种。2015年1月王某怀孕，为保证胎儿健康发育，医院书面建议王某不要在有毒有害的环境下工作。王某便持医院的诊断证明及建议书，多次要求公司领导重新安排其劳动岗位，但被拒绝。僵持一周后，王某便自行离开岗位，公司遂以王某擅自离开工作岗位为由，决定解除与王某的劳动合同。

问：

- (1) 王某怀孕后，公司是否应该调整其工作岗位？为什么？(4分)
- (2) 公司解除王某的劳动合同是否合法？为什么？(5分)



答：

(1) 王某怀孕后，公司应当调整其岗位。(1分)

王某所在的工作场所有毒物质超过国家标准，根据《女职工禁忌劳动范围》的规定，孕期职工不应从事有毒有害环境下工作，公司应当调整其岗位。(3分)

(2) 公司解除劳动合同的行为不合法。(2分)

王某不属于擅自离岗，王某多次要求公司更换工作环境，但公司在一周内都不予理睬，属于违章指挥，劳动者有权拒绝单位的违章指挥。因此王某离开岗位并无不当，公司应当依法为王某安排能适应的工作，并酌情减轻劳动量。(3分)

# 案例分析

2012年7月15日佟某从正和建设工程发展有限公司离职，其主张2011年10月至2012年2月工作期间每月加班4天，要求公司支付加班费。佟某不能提供相关证据。正和建设工程发展有限公司提供了2012年1、2月份的工资表，显示佟某每月加班4天。

根据提示，回答问题：

- (1) 关于加班事实的举证责任，应由哪方当事人承担？为什么？（3分）
- (2) 在公司已提供2012年1、2月份工资表的情况下，其余月份的加班事实应当由哪方当事人继续证明？为什么？（3分）
- (3) 2013年7月10日佟某向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，是否超过仲裁时效？说明理由。（3分）

答：

- (1) 由劳动者举证。劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。  
劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。（3分）
- (2) 公司举证。公司提供其他月份工资表，表明公司掌握加班事实的证据。（3分）
- (3) 仲裁时效：劳动争议申请仲裁的时效期间为1年；在离职一年内提出仲裁申请，符合仲裁时效的要求。（3分）



# 案例分析

2014年6月5日，实创公司以郭某收受客户红包，严重违反公司规章制度为由解除劳动合同并将解除劳动合同通知书快递给郭某。郭某于2014年6月8日签收了该通知书。经查，郭某收受客户红包属实。2014年6月10日，郭某在医院检查妊娠：反应阳性。郭某认为自己正处于怀孕期间，实创公司与其解除劳动合同违法，故申请劳动仲裁。

根据提示，回答下列问题：

- (1) 若仲裁庭以实创公司的规章制度为依据，该规章制度应当满足哪些条件？（3分）
- (2) 郭某在怀孕期间，用人单位是否有权解除劳动合同，请说明理由。（3分）
- (3) 若仲裁庭不予受理本案，郭某如何进一步寻求法律救济？（3分）

答：

- (1) 该规章制度的内容合法；规章制度经过民主程序讨论；劳动者知道并清晰规章制度的内容。（3分）
- (2) 有权解除劳动合同。孕期内不能解除劳动合同，但是违反公司规章制度、严重徇私舞弊给单位造成严重损失的除外。（3分）
- (3) 对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。（3分）

# 案例分析

齐某为徐某的母亲。2013年9月，康华公司委派徐某到国美公司君悦店从事手机销售工作。徐某与康华公司未签订劳动合同。2014年4月16日，徐某上班途中遭遇车祸死亡。2014年5月21日，齐某向当地劳动争议仲裁委员会提出申请，要求确认徐某与康华公司存在劳动关系。仲裁过程中，齐某提交了康华公司向国美公司出具的“促销担保书”复印件作为证据，证明徐某是康华公司员工。康华公司对该复印件的真实性未提出异议。仲裁委员会支持了齐某的主张，康华公司不服该仲裁裁决，起诉到某基层法院。

请回答：

- (1) 齐某是否具备本案当事人资格，为什么？（5分）
- (2) “促销担保书”复印件能否作为本案诉讼的定案依据，为什么？（4分）

答：（1）齐某具备本案当事人资格。依照相关司法解释，劳动者死亡的，

劳动者地近亲属有权请求确认劳动关系。（2分）

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。（3分）

（2）促销担保书复印件能够作为本案诉讼的定案依据。（2分）

因为在劳动仲裁阶段，康华公司未对该复印件的真实性提出异议，  
要保证该担保书是真实有效的

诉讼中不得违反诚信原则，应当承认该证据的真实性。（2分）



# 案例分析

某煤矿矿招收了50名井下作业工人，其中有20名工人未与原用人单位解除劳动合同。

该煤矿人事部门拿出事先印好的劳动合同，要求工人签字。合同内容有：第一、婚丧假期间不支付工资；第二、每月延长工作时间不超过40小时；第三、职工一方要求提前解除劳动合同，需提前60天通知用人单位；第四、职工可以自愿参加失业保险和养老保险；第五、在合同期内职工患砂肺病，煤矿可以解除劳动合同；第六、职工连续工作满一年以上，可以享受年休假。请回答：

- (1) 该煤矿招收工人的行为中有哪些违法之处？请说明理由。（4分）
- (2) 该劳动合同内容是否违法？为什么？（5分）



答：

(1) 招用尚未与原单位解除劳动关系的劳动者、劳动合同签订程序违法、未介绍用人单位（煤矿）的规章制度、未与劳动者协商合同内容。（4分）

(2) 违法。（1分）

婚丧假期间应支付工资；每月延长工作时间不超过36个小时；

职工一方要求解除劳动合同需提前30天通知用人单位；

参加失业保险和养老保险是企业强制性义务；

在合同期内工人患砂肺病，用人单位不得解除劳动合同；（4分）



# 案例分析

谷某2010年6月19日起任职于方达公司第二事业部门副总经理。2012年3月方达公司与艾斯克公司合并组成新的公司英琦公司。谷某仍在原工作场所、工作岗位工作。2014年6月30日劳动合同期满，双方不再续签劳动合同。

根据提示，回答下列问题：

- (1) 支付谷某经济补偿金时，其工作年限应计算为几年，为什么？（3分）
- (2) 若谷某签订有竞业禁止协议，但未有竞业禁止期间的经济补偿约定，谷某履行了竞业禁止义务后，可要求用人单位支付经济补偿的标准是什么？（4分）
- (3) 若谷某与公司在合同终止经济补偿问题上发生争议，人民调解委员会主持下就给付义务达成了调解协议，该协议的法律效力如何认定？（2分）

答：

(1) 工作年限应计算四年半。

关于特殊情况下劳动合同的履行原则中：因为公司发生合并或者分立情况，原合同继续有效，因此时间应当从2010年6月19日算起。（3分）

(2) 那么依据《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(四)》的规定，劳动者可以要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿。

(3) 该调解协议具备法律效力。因支付劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当立即发出支付令。



# 案例分析

员工甲2013年8月1日进厂，月工资3000元，但公司一直未与其签订劳动合同。2014年5月1日，公司对劳动合同普查时，发现与员工甲漏签了劳动合同。公司表示要与员工甲补签劳动合同，员工甲同意补签，但是要求公司先向其另行支付其2013年8月1日至2014年5月1日的一倍工资，否则拒绝与公司签订书面劳动合同。

根据所给材料请回答：

- (1) 2014年5月1日前，未订立书面劳动合同的工资应如何支付？（3分）
- (2) 若员工甲拒绝订立书面劳动合同，公司依法应当如何处理？（3分）
- (3) 若公司与员工甲直至2014年9月1日仍未订立书面劳动合同，员工甲要求与公司签订无固定期限劳动合同，公司能否拒绝？为什么？（3分）

答：

(1) 按照《劳动合同法》第82条规定，用人单位自用工之日起超过1个月不满1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2倍的工资。这里规定支付两倍工资的起算时间为用工之日起满1个月的次日，截止时间为补订劳动合同的前一日。本案应该向员工甲，多支付2013年9月1日至2014年4月30日的一倍工资。（3分）

(2) 本案员工甲拒绝订立书面劳动合同，公司可以书面通知员工甲终止劳动关系。用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依我国《劳动合同法》第82条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照我国《劳动合同法》第47条的规定支付经济补偿。（3分）

(3) 公司不能拒绝。用人单位自用工之日起满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满1个月的次日至满1年的前一日应当依照我国《劳动合同法》第82条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满1年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。本案中时间达到1年，因此公司不能拒绝。





# 案例分析

陈某于2011年9月1日与星源劳务派遣公司(以下简称星源公司)签订劳动合同并被派遣至龙跃公司工作, 劳动合同期限为2011年9月1日至2013年8月31日。但龙跃公司与星源公司签订的劳务派遣协议于2013年4月30日到期, 未续签劳务派遣协议。由于龙跃公司与星源公司之间已经不存在劳务派遣关系, 龙跃公司将陈某退回星源公司。陈某认为其与星源公司的劳动合同约定派遣至龙跃公司的期限尚未届满, 其应当继续在龙跃公司上班, 不同意其他任何解决方案。

请根据上述提示回答下列问题, 并说明理由。

- (1) 龙跃公司将陈某退回星源公司符合《劳动合同法》的规定吗? (3分)
- (2) 星源公司能否以客观情况发生重大变化为由解除陈某的劳动合同。 (3分)
- (3) 龙跃公司对星源公司解除与陈某劳动合同的行为, 是否需要承担连带责任? 陈某是否可以向龙跃公司主张赔偿? (3分)

答：

(1) 不符合。《劳动合同法》规定：被派遣劳动者有严重违纪或不能胜任工作的情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依法可以与劳动者解除劳动合同。陈某并没有达到规定的情形，因此龙跃公司不能将其退回劳务派遣公司。（3分）

(2) 星源公司不能以客观情况发生重大变化为由解除陈某的劳动合同，在劳务派遣关系中，用人单位合法解除的情形不包括这一项；其与龙跃公司的劳务派遣协议的期限是明显可以预见的，因此不能认定为“客观情况发生重大变化”。（3分）

(3) 龙跃公司需要承担连带责任。根据《劳动合同法》，劳务派遣单位的违法行为造成被派遣劳动者权益受到损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任，因此陈某可以向龙跃公司主张赔偿。（3分）



# 案例分析

周某是某电器公司的工程师。2014年12月23日，某电器公司表示一周后双方之间为期2年的劳动合同期满，不再与周某续约，通知其无需再上班，电器公司足额发放了周某12月份的工资。当日下午，周某到某医院体检，诊断结果是：“骨盆未见明显异常，右腕骨轻度骨质增生”，医嘱：“注意休息，避免过度活动。”周某随即向公司提出，其身患骨质增生，需要休息治疗，要求电器公司给予其2个月的医疗期，此间不得解除劳动合同。双方由此发生劳动争议。

根据提示回答下列问题：

- (1) 周某认为自己应当享受医疗期待遇，某电器公司不得解除劳动合同，该主张是否合理？为什么？（3分）
- (2) 周某主张某电器公司无故辞退，该说法是否成立？为什么？（3分）
- (3) 某电器公司是否应当支付周某经济补偿金？为什么？（3分）



答：

(1) 患病是以需要停止工作治病休息为前提。周某患轻度骨质增生，医生的诊断也无休息治疗的建议，故无需“医疗期”。单位依法终止劳动合同合理。(3分)

(2) 不成立。距离劳动合同期限届满仅剩7天，公司已经支付其12月份的工资，要求其不再上班，属于合同终止行为，不属于无故辞退。(3分)

(3) 应当支付2个月工资的经济补偿金。两年劳动合同期满终止。依法应当支付经济补偿，满一年支付一个月的经济补偿。(3分)

