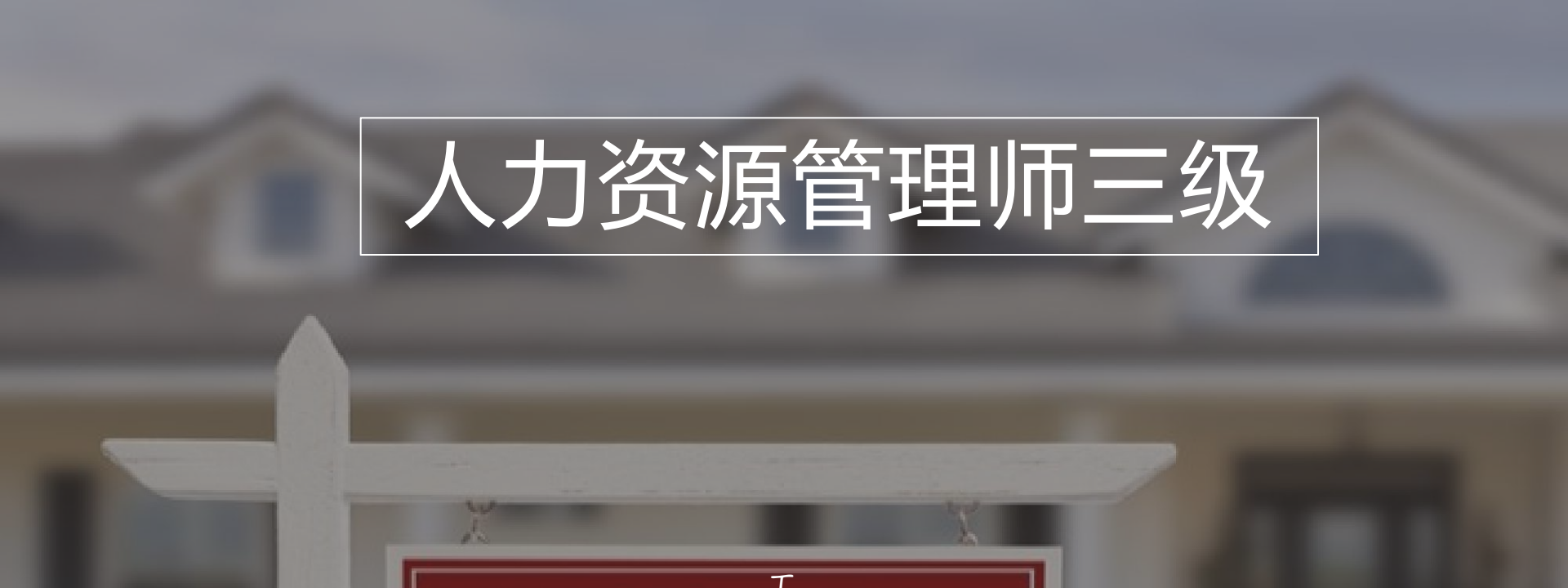




人力资源管理师三级

劳动关系管理

主讲：文馨



劳动关系的含义

- **一般概念：**指用人单位（雇主）与劳动者（雇员）之间在运用劳动者的劳动能力、实行劳动过程所发生的关系。
- **主体：**特定的雇主和雇员。公务员不是雇员



如何界定劳动关系

问 题

如何界定劳动者个人是否与企业建立劳动关系？

案例1：李阿姨家雇请保姆，约定雇用时间为一年，工资每月4500元，双方是否形成劳动关系？

案例2：厂长、经理与企业之间形成的聘用关系是否属于劳动关系？

案例3：公司老板的汽车坏了，请社会维修人员李某为其修理，李某与该公司是否建立劳动关系？

案例4：公司返聘刚退休的李工程师来公司工作，是否建立劳动关系？



员工在什么时候与企业建立了 劳动关系？

第一个节点：面试结束

第二个节点：发了入职通知

第三个节点：报道入职了

第四个节点：签订了劳动合同

发出入职邀请函后又拒绝录用， 会有什么法律后果？

2009年5月9日，上海某技术有限公司向王某发出Offer，表示技术公司已决定聘用王某。Offer对试用期、薪资标准等作了说明，并明确技术公司将在王某提供必要的录用资料、做完体检后为其办理相应的聘用手续、签订劳动合同。

Offer规定，如果体格检查不合格，将不能被录用；体检不合格的情况包括传染病、生理缺陷、职业障碍等。

2009年8月9日，王某到医院进行了体检。同日，王某向原工作单位提出辞职，一周后原单位同意王某辞职。医院出具的体检报告表明王某左肾缩小，左肾复发囊肿，左肾复发性结石。

技术公司遂以王某体检不合格、不符合体检标准为由，于2010年10月10日正式拒绝录用王某。王某于是提起诉讼，要求技术公司赔偿损失。

案例分析

法院认为：

- 医院的体检结论“王某左肾缩小，左肾复发囊肿，左肾复发性结石”不属于国家法律法规规定不适合工作的病种，并且**Offer**中也未明确列明这属于体检不合格的情况，因此，技术公司以此拒绝与王某订立劳动合同存在过错，应承担
责任；
- 王某在体检报告未作出时便辞去原职也有失审慎，因此
有一定过错，也应承担一定责任。
- 法院因此判决，技术公司应对王某的合理损失承担**70%**的
赔偿责任。按王某在原工作单位的收入每月**5,000元**的标准，
认定王某失业及再就业期间的合理损失总额为**12,500元**，
技术公司应承担**8,750元**。

本案的判决支持了这样的法律观点：

- 入职邀请函生效后，对企业具有法律效力，不得撤销；
- 如果企业不执行已生效的入职邀请函，应当赔偿候选人的
实际损失。

录用函内容

XXX

经面试后您已被录用为我公司XX部门XX岗位的员工

- 1.报道时间：XX年XX月XX日XX时
(如未按时间上班的，除特殊情况，否则此offer 视为无效)
- 2.录用条件：我企业认为您符合我公司以下录用条件（1234）
- 3.身体健康要求（哪些病公司不予录用）
- 4.工资待遇：
试用期____ 福利待遇____工作地点____
合同期____。（双方签订合同时上述内容不再重复）



劳务关系的形式

第一：个人与个人

第二：单位与个人（小时工）

第三：单位与单位

第四：个人与公司



“劳动”关系与“劳务”关系的区别

劳动关系，是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。在劳动关系中，劳动者除提供劳动之外，还要接受用人单位的管理，服从其安排，遵守其规章制度等，成为用人单位的成员。

劳务关系是指劳动者与用工者根据口头或书面约定，由劳动者向用工者提供一次性的或者是特定的劳动服务，用工者依约向劳动者支付劳务报酬的一种有偿服务的法律关系。在劳务关系中，劳动者与用工者是两个平等的主体，双方不存在管理与被管理的关系。

两种关系中，劳动者享有的待遇也不相同。在劳动关系中，劳动者除获得工资报酬外，还有保险、福利待遇等；而劳务关系中劳动者一般只获得劳动报酬。



考试分值比重

人力资源管理师考试 三级	六大模块	基础理论部分	专业技能部分
	职业道德	20	—
	人力资源规划	15	15
	招聘与配置	15	20
	培训与开发	15	15
	绩效管理	10	15
	薪酬管理	10	20
	劳动关系	15	15

本章知识结构

一

企业民主管理

二

劳动标准的制定与实施

第一单元：工作工时制度

第二单元：最低工资保障制度

第三单元：用人单位内部劳动规则

三

集体合同

四

劳动争议的协商与调解

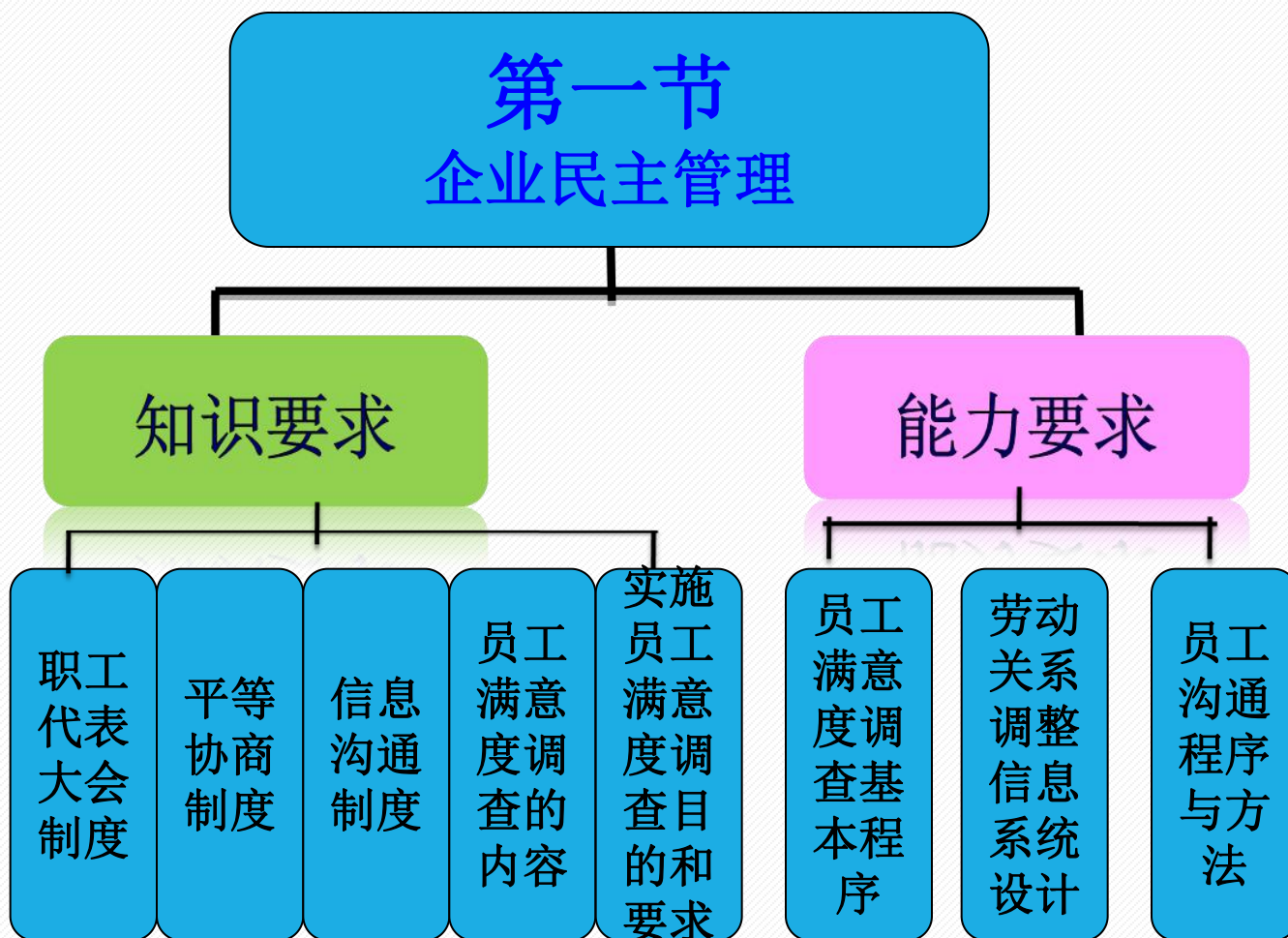
五

劳动安全卫生与工伤管理

第一单元：劳动安全卫生保护管理

第二单元：工伤管理

第一节 企业民主管理



第一节 企业民主管理

- **三大制度：**职工代表大会制度、平等协商制度、信息沟通制度；**员工满意度调查**的程序、方法、**员工沟通**的程序、方法。





知识要求

职工代表大会制度的性质

性质	类型	作用	存在目的
由企业职工经过民主选择产生的职工代表组成，代表全体职工实行民主管理权利	由劳动关系双方共同组成的劳资委员会/工厂委员会/企业工会/职工代表。	1、协商、沟通、咨询； 2、对涉及劳动者切身利益的问题参与决策	1、是企业职工行驶民主管理的基本形式，是职工民主管理的组织参与的具体表现，职工代表大会依法享有审议企业重大决策，监督行政领导和维护职工合法权益的权利。 2、实现劳动者与管理者的意志的协调，进而最终保证劳动关系的稳定与和谐



职工代表大会制度的特点：三个角度

- (一) 职工参与企业的民主管理有多种形式，分别如下：
 - 1、组织参与：职工代表大会制度
 - 2、岗位参与：质量管理小组，班组自我管理、各类岗位责任制
 - 3、个人参与：合理化建议、技术创新
- (二) 民主管理制度与合同规范比较，特点如下：

民主管理制度	合同规范
1、是由劳动关系当事人双方各自的单方行为所构成，表现为职工意志对企业意志的影响、制约与渗透，企业意志对职工意志的吸收和体现。	1、合同则是劳动关系当事人的双方行为，他们的意志协调表现为，经平等协商一致所达成的，各自均应遵守的合同规范。
2、职工民主管理是一种管理关系中的纵向协调。	2、合同规范对劳动关系的调整则属于当事人之间的横向协调。



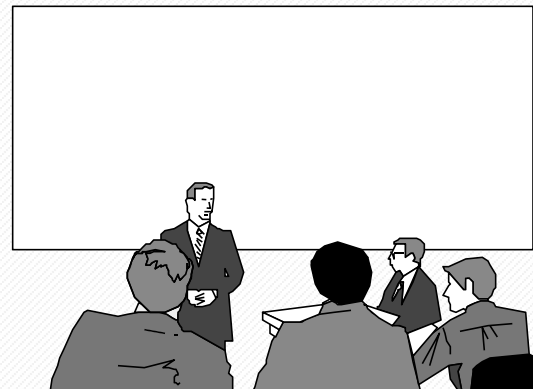
(三) 民主管理制度与劳动争议处理制度的比较

民主管理制度 1、是一种自我协调或内部协调方式 2、职工民主管理是在劳动关系运行中的自行协调和事前协调，预防劳动争议。	劳动争议处理制定 1、劳动争议是一种外部协调方式，企业劳动争议调解委员会对劳动争议的调解是一种群众自制的活动。 2、劳动争议处理，则是事后协调，其目的是解决劳动争议。
--	--



职工代表大会的职权

1. 审议建议权
2. 审议通过权
3. 审议决定权
4. 评议监督权
5. 推荐选举权



注意：

职工代表大会行职权时必须注意权利行使的“度”，包括广度和深度两个方面。

二、平等协商制度

(一) 平等协商的性质

平等协商与集体协商的区别			联系
	平等协商	集体协商	平等协商往往成为订立集体合同而进行集体的协商的准备阶段。
1、主体不同	职工代表经职工选举产生。	工会代表由工会选派，只有在没成立工会组织的企业才由职工选举产生。	
2、目的不同	在于实现双方的沟通，并不以达成一定的协议为目的	在于订立集体合同，规定企业的一般劳动条件	
3、程序不同	程序、时间、形式比较自由，可议而不决等。	有严格的法律程序，其周期与订立、变更集体合同的周期相适应。	
4、内容不同	内容广泛，可以是企业生产经营的所有事项或当事人愿意协商的事项。	内容一般为法律规定的事项。	
5、法律效力不同	表现为知情、质询与咨询、协商的结果，由当事人自觉履行。	表现为劳动关系双方对劳动条件的决定或决策过程，所达成的集体合同受国家法律保护。	
6、法律依据不同	属于职工民主管理制度中的职工民主参与管理的形式。	集体协商的法律依据是劳动法中的集体合同制度等	



（二）平等协商的形式

民主对话、民主质询、民主咨询

三、信息沟通制度

建立有效的信息沟通制度，**目的在于保障正式信息沟通渠道的通畅和效率**，同时利用非正式沟通渠道的信息并对其进行引导。

针对信息沟通有三大渠道：

（一）纵向信息沟通： 下向沟通、上向沟通

（二）横向信息沟通： 同一级机构（部门）

（三）建立标准信息载体。



四、员工满意度调查的内容

薪酬、工作、晋升、管理、环境

五、实施员工满意度调查的目的和要求

- 诊断公司潜在的问题
- 找出本阶段出现的主要问题原因
- 评估组织变化和企业政策对员工的影响
- 促进公司与员工之间的沟通和交流
- 增强企业的凝聚力



能力要求：

一、员工满意度调查的基本程序

- (一) 确定调查对象
- (二) 确定满意度调查指向（项目）
- (三) 确定调查方法
 - 目标型调查法、描述型调查法
- (四) 确定调查组织
- (五) 调查结果分析
- (六) 结果反馈
- (七) 制定措施落实，实施方案跟踪



二、企业劳动关系调整信息系统的设计

- (一) 信息需求分析
- (二) 信息收集与处理
- (三) 信息提供

三、员工沟通程序与方法

- 1、形成概念
- 2、选择与确定信息传输的语言、方法和时机
- 3、信息传输 4、信息说明、解释
- 6、信息利益 7、反馈

注意事项

一、如何降低沟通障碍和干扰

- 1、树立主动的沟通意识
- 2、创造有利的沟通环境
- 3、员工沟通不能独立于员工性格特点而孤立存在
- 4、注意沟通语言的选择

二、借助专家、相关团体实现沟通

第一节 小结

一、职工代表大会制度

- 1、性质：性质、类型、作用、存在的目的
- 2、特点（3个角度）：
 - 1）职工参与企业民主管理形式：组织、岗位、个人。
 - 2）民主管理制度与合同规范的区别（2方面）
 - 3）职工大会的职权：审议建议、通过、决定、评议监督、推荐选举

二、平等协商制度

- 性质：
- 形式：民主对话、民主质询、民主咨询

三、信息沟通制度（针对信息沟通的三大渠道）

- 1、纵向：从上到下，从下到上
- 2、横向：部门与部门之间，岗位与岗位之间的沟通
- 3、建立标准信息载体包含四个工具：
 - （1）制定标准劳动管理表单
 - （2）汇总报表
 - （3）正式通报
 - （4）例会制度

四、员工满意度调查的内容

5方面：薪酬、工作、晋升、管理、环境

五、实施员工满意度调查的目的和要求（5个）

- 1、诊断公司潜在问题
- 2、找出主要问题原因
- 3、评估组织变化和企业政策对员工的影响
- 4、促进公司与员工间的沟通和交流
- 5、增强企业凝聚力

第一节 小结

六、员工满意度调查的基本程序（7步）

- 1、确定调查对象
- 2、确定满意度调查内容
- 3、确定调查方法:目标型调查法、描述型调查法
- 4、确定组织调查:由企业自己还是外部机构
外部机构的优势:专业程度高、员工配合好、调查结果客观、
- 5、调查结果分析
- 6、结果反馈
- 7、制定措施落实,实施方案跟踪

七、企业劳动关系调整信息系统的设计（简单了解即可）

八、员工沟程序与方法（7步）

- 1、形成概念
- 2、选择确定信息传输的语言、方法和时机
- 3、信息传输
- 4、信息接送
- 5信息说明、解释
- 6、信息利用
- 7、反馈

注意事项：降低沟通障碍和干扰

- 1、树立主动的沟通意识
- 2、创造有利的沟通环境
- 3、员工沟通不能独立于员工性格特点而孤立存在
- 4、注意沟通语言的选择

练习题

一、多选

1. () 是劳动关系双方就企业生产经营与职工利益的事务进行商讨、沟通、相互理解和合作，并达成一定协议的活动。

A集体协商制度 B集体协商 C劳动争议处理 D平等协商

答案：D

2. 职工代表大会的代表中各级管理人员一般为代表人数的 ()。

A. 30% B. 10% C. 20% D. 15%

答案：C

3. 平等协商的形式不包括 ()。

A. 民主决策 B. 民主质询 C. 民主咨询 D. 民主对话

答案：A

4. 上向沟通的信息应当逐层集中，在各环节进行 ()，然后向上一级传输。

A. 汇总 B. 综合 C. 分解 D. 研究

答案：B

练习题

二、单选

1. 信息沟通的渠道包括（ ）

A标准的信息载体 B横向沟通 C向上沟通 D向下沟通

答案：ABCD

2. 职工参与企业的民主管理有多种形式，主要包括（）。

A. 可通过职工代表大会参与 B. 各类岗位责任制
C. 合理化建议 D. 文字报告形式参与

答案：ABC

3. 民主管理制度与劳动争议处理制度在协调劳动关系的功能相比有哪些特点（）。

A. 民主管理是内在协调，劳动争议是外在协调方式
B. 民主管理是事前协调，劳动争议是事后协调
C. 劳动争议调解委员会对劳动争议的调解是一种群众自治的活动

答案：ABC

二

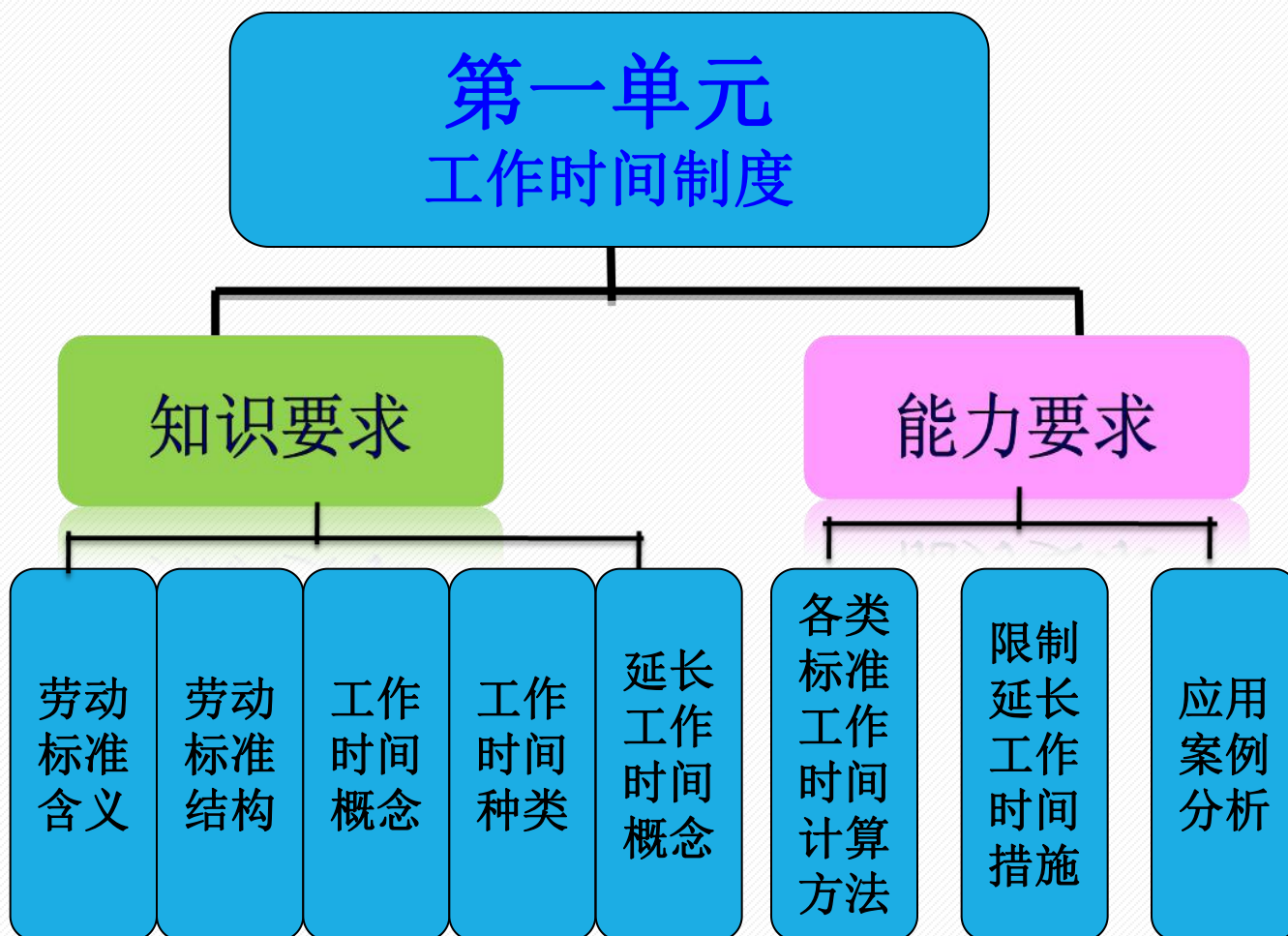
劳动标准的制定与实施

第一单元：工作工时制度

第二单元：最低工资保障制度

第三单元：用人单位内部劳动规则

第二节 劳动标准的制定与实施





知识要求：

一、劳动标准的含义

理解劳动标准要注意以下6方面：

- 1、劳动标准是对劳动过程、关系以及相关管理活动等方面的重复事物、概念和行为做出的统一规定
- 2、劳动标准的制定主体具有多样性。
- 3、劳动标准的制定以劳动领域的科学技术、社会科学发
展及其实践经验为基础
- 4、劳动标准的表现形式具有多样性
- 5、劳动标准的作用方式具有多样性，且强制性与非强制性并存。
- 6、劳动标准具有不同的效力等级和效力范围。



二、劳动标准的结构

（一）劳动标准的横向结构

就是针对就业、劳动关系、工作条件、劳动报酬等等

（二）劳动标准的纵向结构（从高到底）

从国家劳动标准、到行业、地区、企业劳动标准

（三）劳动标准的功能结构包括：

基础、管理、工作、技术、不便分类的其他劳动标准。

三、工作时间的概念

四、工作时间的种类

（一）标准工作时间

（二）缩短工作时间

（三）计件工作时间

（四）综合计算工作时间（看案例）

（五）不定时工作时间

五、延长工作时间的概念

案例分析

---之综合工时

- 某员工10月19号进美资企业公司，底薪1400元，公司是采用综合工时计算，工作周期是做4休3，因刚进公司培训19号工作10小时，20号工作10小时，21至23号工作36小时，26至29号共工作48小时，31号月底算工资时公司认为其一个加班也没有。公司表示是按照月小时166.67算的。员工质疑就算其从19号到31号不休息，天天上班也才156小时，每天12小时能算正常班？请问大家公司这样算对吗？该怎么办？



案例解析

- 综合计算工时制度就是分以月、季、年等为周期综合计算工作时间，但其平均日和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。也就是说，在综合计算周期内，某一日（或周）的实际工作时间可以超过8小时（或40小时），但综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间，超过部分应视为延长工作时间并按劳动法规定支付报酬。其中法定休假日安排劳动者工作的，按法定支付报酬。而且，延长工作时间的小时数平均每月不得超过36小时。
- 综合计算工时制度是根据一些岗位的特殊要求设定的工时制度，但并不表示可以不遵守劳动法律、法规的规定。按照规定，综合计算工时每月不得超过166.7个小时，若是超过166.7小时，就必须按照1.5倍（平时和周末）、3倍（法定节假日）的标准支付加班费。本案例中的员工从10月19日开始工作，该公司应当剔除10月19日前法定应出勤的时间，然后计算19日后剩余法定应出勤的时间，超出部分计算加班工资。



能力要求：

一、各类标准工作时间的计算方法

- 1、制度工作时间的计算
- 2、日工资、小时工资的折算

二、限制延长工作时间措施

- 1、条件限制：企业和员工必须进行协商方能加班
- 2、时间限制：每日不得超过1-3小时
- 3、报酬限制：加班按150%，休息日200%、法定日300%支付劳动报酬
- 4、人员限制：怀孕7个月以上及哺乳未满1周婴儿的女工不得延时。

第二节 第一单元小结

一、劳动标准的含义

- 1、含义：就是劳动过程中制定的一些准则和规范
- 2、理解劳动标准要注意6个方面（选择）
 - 1) 劳动标准是对劳动过程、关系以及相关管理活动等方面的重复事物、概念和行为做出的统一规定。
 - 2) 劳动标准的制定主体具有多样性。
 - 3) 劳动标准的制定以劳动领域的科学技术、社会科学发​​展及其实践经验为基础
 - 4) 劳动标准的表现形式具有多样性
 - 5) 劳动标准的作用方式具有多样性，且强制性与非强制性并存。
 - 6) 劳动标准具有不同的效力等级和效力范围。

二、劳动标准的结构（3大结构，重点）

1、横向结构

是针对：就业、劳动关系、工作条件、劳动报酬、职业技能开发、劳动安全卫生、社会保险、劳动福利、劳动行政管理等。

2、纵向结构

国家、行业、地方、企业

3、功能结构：基础类、管理类、工作类、技术类、不便分类

三、工作时间的概念（5种形式，了解）

- 1、员工在工作日为完成工作准备和结束所消耗的时间
- 2、员工直接用于完成规定的工作所消耗的时间
- 3、员工因自身生理需要必须中断正常工作的时间
- 4、员工在工作时间中，因工作特点需要使工作必须中断的时间。
- 5、连续从事有害健康工作需要的间歇时间等。

第二节 第一单元小结

四、工作时间的种类

- 1、标准时间：每天不超过8小时，每周不超过40小时。
- 2、缩短时间：特殊情况下，劳动时间可以相应减少。适用范围4个。
- 3、计件工时：完成一定劳动定额标准的时间
- 4、综合计算工时：一季度、半年或一年综合算。适用范围3个。
- 5、不定时：每天没有固定工时数的工时制度。适用范围3个。

五、延长工作时间的概念（案例分析题）

法律允许延长工作时间的条件包括：

- 1、自然灾害、事故及对员工有身心有危害时。
- 2、生产设备、交通设施、公共设施发生故障需抢修的
- 3、法律法规规定的其他情形（3点）

六、各类标准工作时间的计算方法

- 1、制度工作时间的计算（6个）
- 2、日工资，小时工资的折算（3个）

七、限制延长工作时间的措施

- 1、限制条件：企业和员工必须进行协商才能延长工作时间
- 2、时间限制：每日不得超过3小时，每月不超过36小时
- 3、报酬限制：加班按1.5倍，休息日按2倍，节假日按3倍
- 4、人员限制：怀孕7个月及哺乳未满一周婴儿的女工不得延长。

练习题

一、单选

1. ()是指在特殊情况下，劳动者实行的少于标准工作时间长度的工作时间制度。

- A标准工作时间 B正常工作时间
C计件工作时间 D缩短工作时间

答案：D

2. 劳动标准的功能结构不包括 ()。

- A. 基础类 B. 管理类 C. 生产类 D. 技术类

答案：C

3. 下列属于综合计算时间的是 ()。

- A. 交通、铁路、制盐 B. 矿山、低温、井下
C. 有毒有害 D. 长途运输、出租汽车

答案：A

练习题

二、多选

1. 劳动标准的横向结构包括（ ）

- A. 劳动关系 B. 工作条件 C. 劳动报酬 D. 社会保险

答案：ABCD

2. 缩短时间适应哪些工种或岗位（ ）

- A. 从事夜班的工作 B. 水运渔业的工作
C. 哺乳期的女工 D. 高温或特别繁重的工作

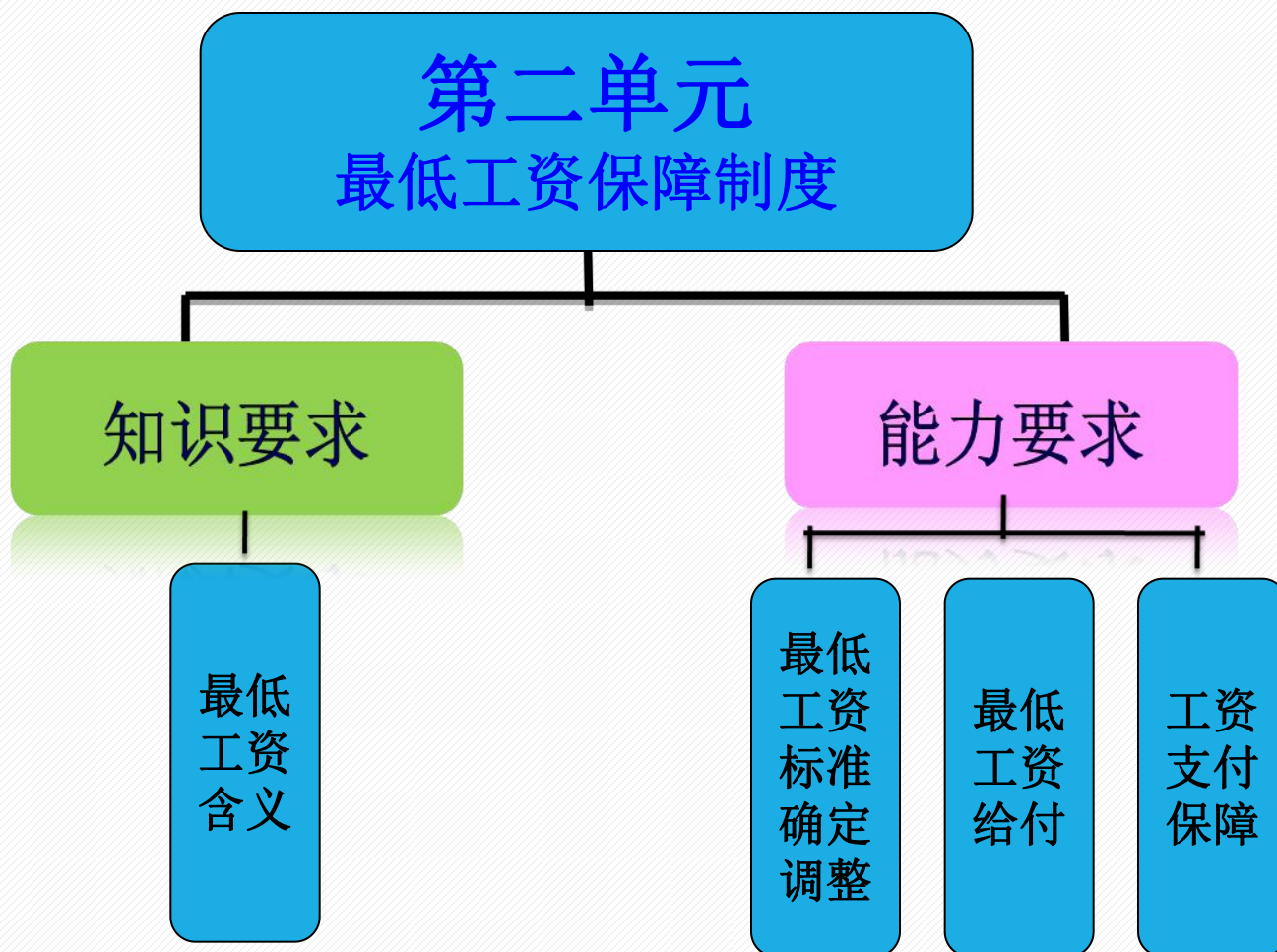
答案：ACD

3. 法律允许延长工作时间的包括（ ）。

- A. 生产设备、公共设施发生故障必须及时抢修的
B. 发生自燃灾害，劳动者生命健康受到威胁急需处理的
C. 法定节假日、公休日内生产不能间断的
D. 商业，供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的

答案：ABCD

第二节 劳动标准的制定与实施





能力要求：

一、最低工资标准的确定和调整

- (一) 最低工资标准确定和调整的步骤
- (二) 确定和调整最低工资应考虑的因素
- (三) 确定最低工资标准的通用方法
比重法、恩格尔系数法

二、最低工资的给付

最低工资中不包含下列几项

- 1、加班工资
- 2、中班、夜班、高温、井下、有毒有害等特殊环境条件下的津贴
- 3、法律、法规规定的劳动者福利待遇等



三、工资支付保障

（一）工资支付的一般规则

货币支付、直接支付、按时支付、全额支付

（二）特殊情况下的工资支付

- 1、劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时
- 2、劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动的
- 3、劳动者依法休假的（孕期检查假看案例）
- 4、用人单位停工、停业的
- 5、用人单位破产、终止或解散的：优先支付劳动者的工资和保险。

孕期检查假怎么休？ 休几天？休多长？

- 某公司生产部生产内勤打来电话问人事部，我们负责供应的一个女员工怀孕了，现在每个月都请**2-3**天，说是去孕检，我该怎么给她算工资呢？



孕期检查假怎么休？ 休几天？休多长？

- 初查：孕**12**周前，复查孕**20、28、32、34、36**周后每周一次直至分娩，高危孕妇酌情增加复查次数
-----卫生部《全国城市围产管理办法》
- 看医注，每次休假半天，具体情况具体对待。



第二节 第二单元小结

一、最低工资标准的确定和调整

1、步骤：三方性原则：在“国务院劳动行政主管部门”的指导下，由“省、自治区、直辖市人民政府劳动行政主管部门”会同同级“工会、企业代表”组织研究拟订，并将拟订的方案报送人力资源社会保障部。

2、确定和调整最低工资应考虑的因素（了解）

- 1) 本人及赡养人口平均最低生活费
- 2) 社会平均工资水平 3) 劳动生产率
- 4) 就业状况 5) 地区之间经济发展水平的差异

3、确定最低工资标准的通用方法：比重法、恩格尔系数法

二、最低工资的给付

最低工资不包含：加班工资、特殊环境的津贴、福利待遇

三、工资支付保障

1、工资支付一般规则：

货币付、直接付、按时付（不包括2点）、全额付（可代扣的有4项）。

减发工资的情形可有4种。

2、特殊情况下的工资支付

- (1) 员工依法解除或终止劳动合同时，
- (2) 员工依法在法定时间参加社会活动等
- (3) 员工依法休假期间：（5项）
- (4) 单位停工、停业期间
- (5) 用人单位破产，终止或解散的。

练习题

一、单选

1. 某地区最低收入组人均每月生活费用支出为200元。每一就业者赡养系数为2, a 为工资整数额。则该地区月最低工资标准为()。

A. $150+a$ B. $200+a$ C. $240+a$ D. $400+a$

答案：D

2. 劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位一次性付清劳动者工资，这一情形称为()。

A. 结账 B. 一次性支付 C. 支付劳务费
D. 特殊情况下的工资支付

答案：D

3. 劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期间，用人单位支付病假工资不得低于当地最低工资标准的()。

A. 50% B. 60% C. 80% D. 70%

答案：C

练习题

二、多选

1. 我国最低工资使用适用于（ ）。
- A. 境内企业 B. 个体经济组织 C. 国家机关
D. 社会团体 E. 事业组织

答案：ABCDE

2. 工资支付的一般规则是（ ）。
- A. 货币支付 B. 实物支付 C. 直接支付
D. 按时支付 E. 全额支付

答案：ACDE

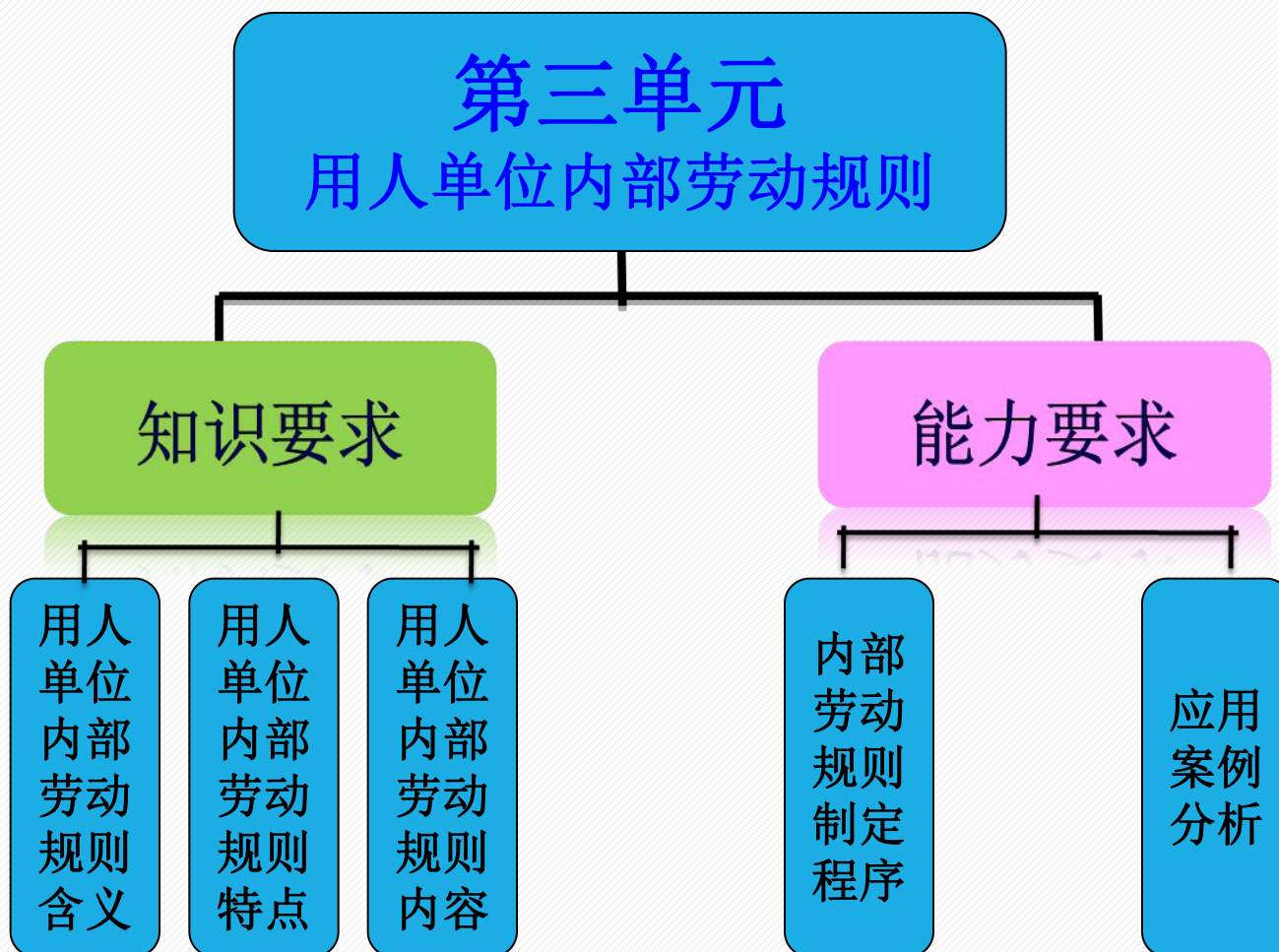
3. 用人单位按法律规定可以代扣的劳动者工资包括（ ）。
- A. 代扣代缴的个人所得税
B. 代扣代缴劳动者个人负担的各项社会保险费用
C. 法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费
D. 法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用
E. 用人单位按规定代扣住房公积金

答案：ABCDE

4. 特殊情况下的工资支付包括（ ）。
- A. 劳动关系双方依法解除或终止劳动合同
B. 劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间
C. 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假等休息期间
D. 用人单位停工、停业期间 E. 用人单位破产终止或解散

答案：ABCDE

第二节 劳动标准的制定与实施





知识要求：

一、用人单位内部劳动规则的含义

二、用人单位内部劳动规则的特点

具有以下特点：

- 1、制定主体的特定性
- 2、企业和劳动者共同的行为规范
- 3、企业经营权与职工民主管理权相结合的产物

三、用人单位内部劳动规则的内容

- 1、劳动合同管理制度
- 2、劳动纪律
- 3、劳动定员定额规则
- 4、劳动岗位规范制定规则
- 5、劳动安全卫生制定
- 6、其他制度：工资、福利

能力要求：

一、用人单位内部劳动规则制定的程序

- 1、制定主体合法
- 2、内容合法
- 3、职工参与
- 4、正式公布





员工违反企业规则制度辞退 该付赔偿金吗？

- 2012年6月21日，关某入职某公司，并跟公司签订了三年期的劳动合同。合同就关某违反劳动纪律和规章制度，公司可以解除合同且承担任何违约金和经济补偿金的情形等做了约定。2012年9月1日，公司职工代表大会通过修订《考勤管理制度》和《员工奖惩制度》的决议并于当月实施。同年12月，关某存在擅自离岗、旷工、迟到、早退、违规上网行为，符合《考勤管理制度》和《员工奖惩制度》解除劳动合同的条件，但尚未达到劳动合同约定的解除条件。2013年1月7日，公司依据新修订的规章制度向关某出具了解除劳动关系通知书，辞退了他。关某不服，认为其违纪还未达到合同规定的解除条件，于是向当地仲裁委申请仲裁，要求公司赔偿自己因违法解除劳动合同关系的赔偿金。对此，你怎么看？

案例分析

- 针对本案该公司解除与关某的劳动合同是否应支付赔偿金，司法实践中有两种观点：第一种观点认为公司职工代表大会通过修订的《考勤管理制度》和《员工奖惩制度》后，关某确实严重违反了上述规定，根据《劳动合同法》第三十九条第二款规定，公司解除劳动合同符合法律规定，无需赔偿；第二种观点认为根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第16条规定，用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。在未达到劳动合同约定解除劳动合同情形下，公司属单方解除劳动合同，应支付关某赔偿金。
- 本案中，关某擅自离岗、旷工、迟到、早退、违规上网行为确已严重违反公司新修订的规章制度，但尚未满足双方劳动合同约定解除条件。关某主动要求适用优先适用劳动合同，符合司法解释的规定，且双方无特别约定，其主张应予支持，故我们同意以上观点二，该公司应支付关某赔偿金。



第二节 第三单元小结

一、用人单位内部劳动规则的含义（自己看）

二、用人单位内部劳动规则的特点

- 1、制定主体的特定性，
- 2、企业和劳动者共同的行为规范
- 3、企业经营权与职工民主管理权相结合的产物

三、用人单位内部劳动规则的内容

- 1、劳动合同管理制度（10条）
- 2、劳动纪律（主要内容6条）
- 3、劳动定员定额规则（包括4方面内容）
- 4、劳动岗位规范制定规则
- 5、劳动安全卫生制度
- 6、其他制度：工资、福利、考核、奖惩、培训等制度。

四、用人单位内部劳动规则制定的程序（容易出简答）

- 1、制定主体合法：必须具备劳动规则的法律资格
- 2、合法内容：不得违反法律、法规的规定
- 3、职工参与：通过职工大会、职工代表大会来参与
- 4、正式公布：法人签属或盖公章的正式文件公布

练习题

1. 用人单位内部劳动规则特点不包括()。
- A. 是针对劳动者的一个行为规范
 - B. 制定主体的特定性
 - C. 企业劳动者共同的行为规范
 - D. 企业经营权与职工民主管理权相结合的产物

答案：A

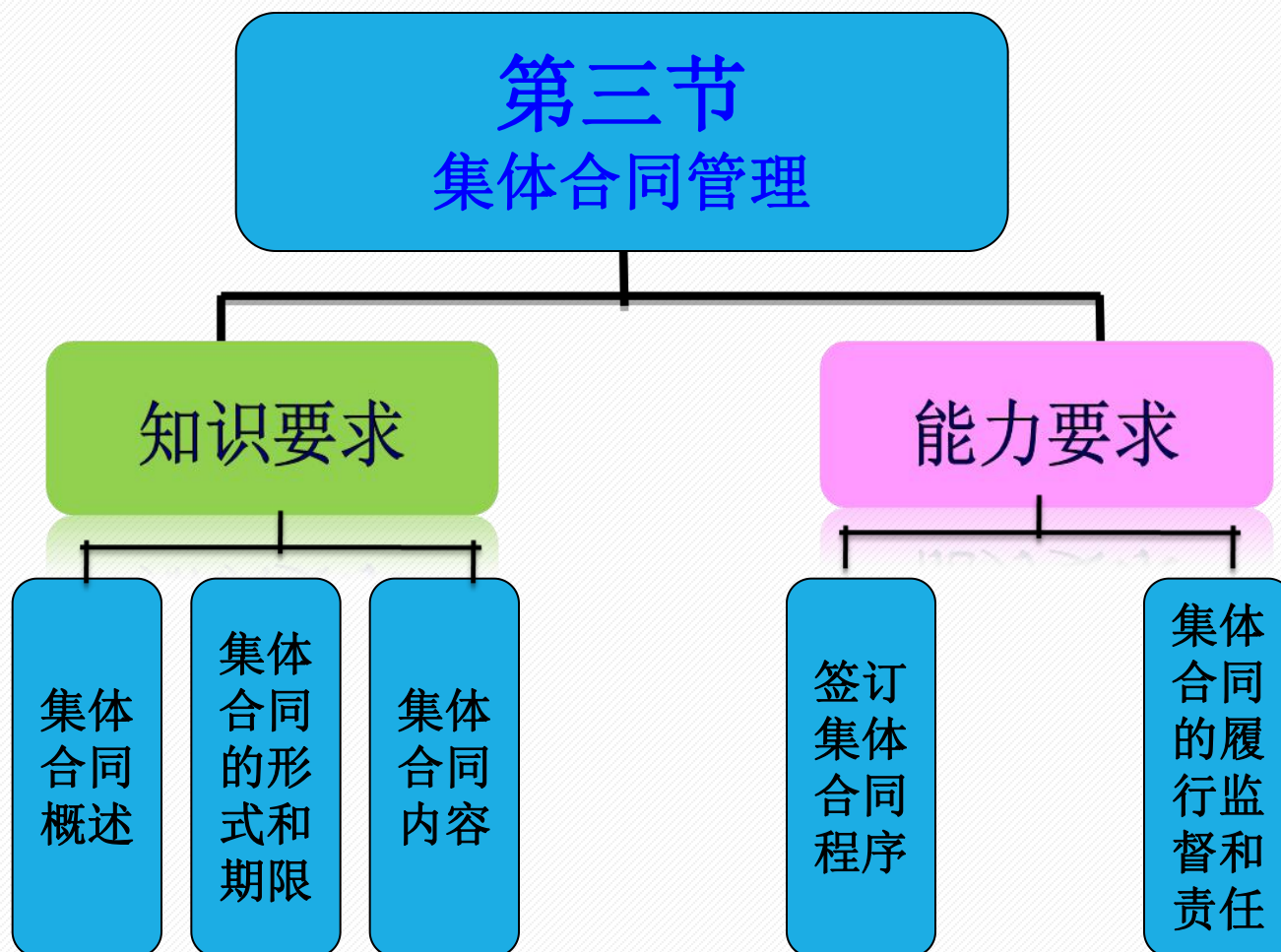
2. 用人单位内部劳动规则内容包括()。
- A. 劳动合同管理制度
 - B. 劳动纪律
 - C. 劳动定员定额规则
 - D. 岗位规范制定规则
 - E. 安全卫生及其他制度

答案：ABCDE

3. 用人单位内部劳动规则制定的程序包括()。
- A. 内容合法
 - B. 职工参与
 - C. 正式公布
 - D. 制定主体合法

答案：ABCD

第三节 集体合同管理





知识要求：

一、集体合同概述

(一) 概念、

(二) 特征

- 1、集体合同是整体性规定劳动条件的协议
- 2、有工会让工会代表，没工会让职工大会选举代表与企业签订
- 3、是书面合同，须提交政府劳动行政部门审核通过才生效

(三) 集体合同和劳动合同的区别

	不同项目	集体合同	劳动合同
集体合同和劳动合同的区别	主体不同	当事人一方是企业，另一方是职工代表	当事人是企业和员工个人
	内容不同	以全体劳动者共同权利和义务为内容	只涉及单个员工的权利义务
	功能不同	是规定企业的一般劳动条件，没具体标准，作为单个劳动合同的基础和指导原则	目的是确立员工和企业劳动关系
	法律效力不同	规定企业的最低劳动标准，法律效力高于劳动合同	劳动合同约定标准低于集体标准一律无效



（四）集体合同的作用

- 1.订立集体合同有利于协商劳动关系
- 2.加强企业的民主管理
- 3.维护职工合法权益
- 4.弥补劳动法律、法规不足

（五）订立集体合同应遵循的原则

- 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

二、集体合同的形式和期限

（一）形式

（二）期限

三、集体合同的内容

- （一）劳动条件标准部分
- （二）一般性规定
- （三）过渡性规定
- （四）其他规定



能力要求：

一、签订集体合同的程

1、确定集体合同的主体：

企业员工双方确定代表，企业原则上是法人代表。

2、协商集体合同：

坐下协商，协商达成一致后

3、政府劳动行政部门审核：

报送政府劳动部门进行审查

4、审核期限和生效：

5、集体合同的公布

二、集体合同的履行、监督检查和责任

1、集体合同的履行

2、履行的监督检查

3、违反集体合同的责任



案例分享

- 2007年2月1日，甲公司与工会经过协商签订了集体合同，规定职工的月工资不低于1000元。2007年2月8日，甲公司将集体合同文本送劳动行政部门审查，但劳动行政部门一直未予答复。2008年1月，甲公司招聘李某为销售经理，双方签订了为期2年的合同，月工资5000元。几个月过去了，李某业绩不佳，公司渐渐地对他失去信心。2008年6月，公司降低了李某的工资，只发给李某800元工资。李某就此事与公司协商未果，2008年7月，李某解除了与公司的合同。
- 问：1、集体合同是否生效，为什么？
2、李某业绩不佳，公司可否只发其800元的工资，为什么？

第三节 小结

一、集体合同概述

- 1、概念、特征（了解）
- 2、集体合同与劳动合同的区别：主体，内容，功能，法律效力不同
- 3、集体合同的作用：有利于协调劳动关系、加强企业的民主管理
维护职工合法权益、弥补劳动法律法规不足。
- 4、订立劳动合同应遵循的原则：（选择）
 - 1）遵守法律、法规、规章及国家有关规定
 - 2）互相尊重，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

二、集体合同的形式和期限（重点）

- 1、形式：书面、分为主件和附件、工资协议作为集体合同的附件。
- 2、期限：1-3年

三、集体合同的内容（了解）

- 1、劳动条件标准部分包括：劳动报酬（7点）、工资时间（4点）和休息休假（3点）、保险福利（4点）、劳动安全卫生（5点）、女职工和未成年工特殊保护（4点）、职业技能培训（3点）、劳动合同管理（4点）、奖罚（3点）、裁员等条款（3点）。
- 2、一般性规定：包括有效期、条款解释、变更、解除终止等内容
- 3、过度性规定：规定集体合同的监督检查、争议处理、违约责任等内容
- 4、其他规定

四、签订集体合同的程序（重点）

- 1、确定主体
- 2、协商集团合同：协商准备、协商会议、草案或专项合同双方确认签字
- 3、提交政府行政劳动部门审核
- 4、审核期限和生效、5、公布

五、集体合同的履行，监督检查和责任（简单了解）

练习题

一、单选

1. () 是用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议。

A. 劳动合同 B. 专项协议 c. 集体协议 D. 集体合同

答案：D

2. 集体合同的订立形式包括 () 。

A. 口头形式 B. 书面形式 c. 承诺形式 D. 协商形式，

答案：B

3. 须经全体职工代表或者全体职工 () 以上同意，集体合同草案或专项集体合同草案方获通过。

A. 半数 B. $1/3$ C. $2/3$ D. $3/4$

答案：A

4. 企业违反集体合同，应当 () 。

A. 承担法律责任 B. 承担道义上的责任
c. 直接按照劳动合同的规定承担责任 D. 重新签订集体合同

答案：A

练习题

二、多选

1. 订立集体合同应当遵循的原则是（ ）。

- A. 不得采取过激行为
- B. 诚实守信，公平合作
- C. 兼顾双方合法权益
- D. 相互尊重，平等协商
- E. 遵守法律、法规和国家有关规定

答案：ABCDE

2. 集体合同的意义是（ ）。

- A. 有利于协调劳动关系
- B. 加强企业的民主管理
- C. 维护职工的合法权益
- D. 有利于企业约束员工
- E. 弥补劳动法律法规的不足

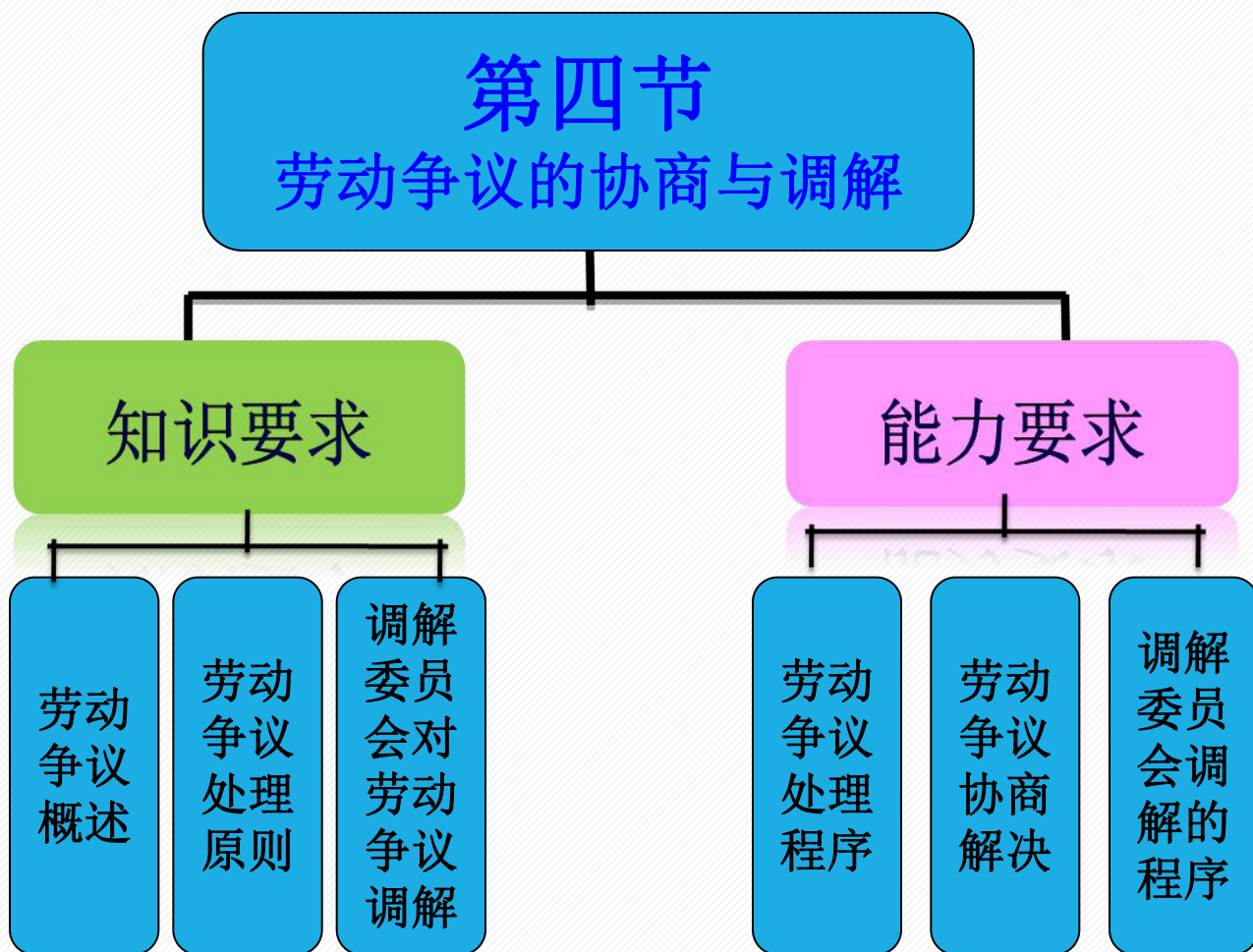
答案：ABCE

3. 集体合同与劳动合同的区别是（ ）。

- A. 主体不同
- B. 内容不同
- C. 功能不同
- D. 法律效力不同
- E. 集体合同必须采用书面形式，劳动合同可以不采用书面形式

答案：ABCD

第四节 劳动争议的协商与调解





知识要求：

一、劳动争议概述

- (一) 概念
- (二) 分类
- (三) 产生原因

二、劳动争议处理的原则

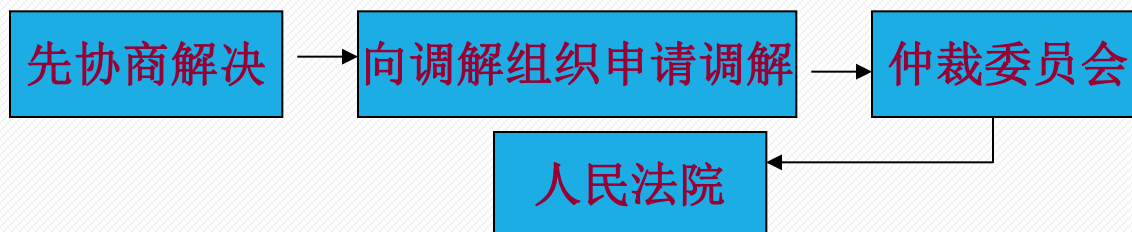
- 1、合法 2、公正 3、及时处理，着重调解

三、劳动争议调解委员会对劳动争议的调解

- (一) 调解的特点
- (二) 调解委员会与争议仲裁委员会、人民法院处理劳动争议时的调解的区别
- (三) 调解委员会的构成与职责
- (四) 调解劳动争议的原则

能力要求：

一、劳动争议处理的程序



二、劳动争议的协商解决

- 1、由一方提出，双方面谈协商解决
- 2、由工会和其他组织协作员工与公司协商解决
- 3、由当事人书面约定协商期限，期限内未达成一致的视为协商不成，也可延期协商
- 4、协商一致签订书面和解协议
- 5、协商不成可仲裁



三、调解委员会调解的程序

- (一) 申请和受理
- (二) 调查和调解
- (三) 调解协议书
- (四) 与协商、调解相关的时效规定
- (五) 人民法院的支付令



第四节 小结

一、劳动争议概述（重点每年都考）

- 1、特征：劳动争议的当事人、内容、表现形式都是特定的。
- 2、分类：按照主体分为：个别、集体、团体争议
按照性质分为：权利、利益的争议
按照标的分为：合同、福利、报酬培训、奖惩等的争议
- 3、产生原因（了解即可）

二、劳动争议处理的原则（重点）

合法、公正、及时处理，着重强调

三、企业劳动争议调解委员会对劳动争议的调解

- 1、特点：群众性、自治性、非强制性
- 2、调解委员会与劳动仲裁、人民法院调解的区别
地位不同、主体不同、范围不同、效力不同。
- 3、构成和职责：
(1) 调解委员会的设立 (2) 委员会的职责 (7点)
(3) 调解员职责 (4点)
- 4、调解劳动争议的原则：申请、调解过程、履行协议都自愿。

四、劳动争议处理程序

第1步：沟通协商，第2步：调解第，3步：仲裁，第4步：诉讼

五、劳动争议协商解决（了解）

六、调解委员会调解程序（重点）

申请受理、调查调解、调解协议书、与协商调解相关的时效规定

练习题

一、单选

1. 劳动争议处理制度中的调整是劳动关系当事人的一种自我管理形式，下面提法不是其基本特点的是（ ）。

A. 强制性 B. 群众性 c. 自治性 D. 非强制性

答案：A

2. 职工一方当事人人数为10人以上，有共同争议理由的是属于（ ）争议。

A. 个别争议 B. 权利争议 C. 集团争议 D. 团体争议

答案：C

3. 调解委员会调解劳动争议强调了（ ）原则。

A. 公正原则 B. 自愿原则 C. 着重调解原则 D. 公平原则

答案：B

4. 劳动争议申请仲裁的时效期间为（ ）。

A. 2年 B. 半年 C. 1年 D. 3年

答案：C

练习题

二、多选

1. 劳动争议与具有的特征包括（ ）。

- A. 劳动争议的当事人是特定的 B. 劳动争议的内容是特定的 C. 劳动争议的表现形式是特定的
D. 劳动争议的范围广泛

答案：ABC

2. 劳动争议主体包括（ ）。

- A. 个别争议 B. 权利争议 C. 集团争议 D. 团体争议

答案：ACD

3. 调解委员会调解的程序包括（ ）。

- A. 调查和调解 B. 调解协议书的签属
C. 与协商调解相关的时效规定 D. 人民法院的支付令
E. 申请和受理

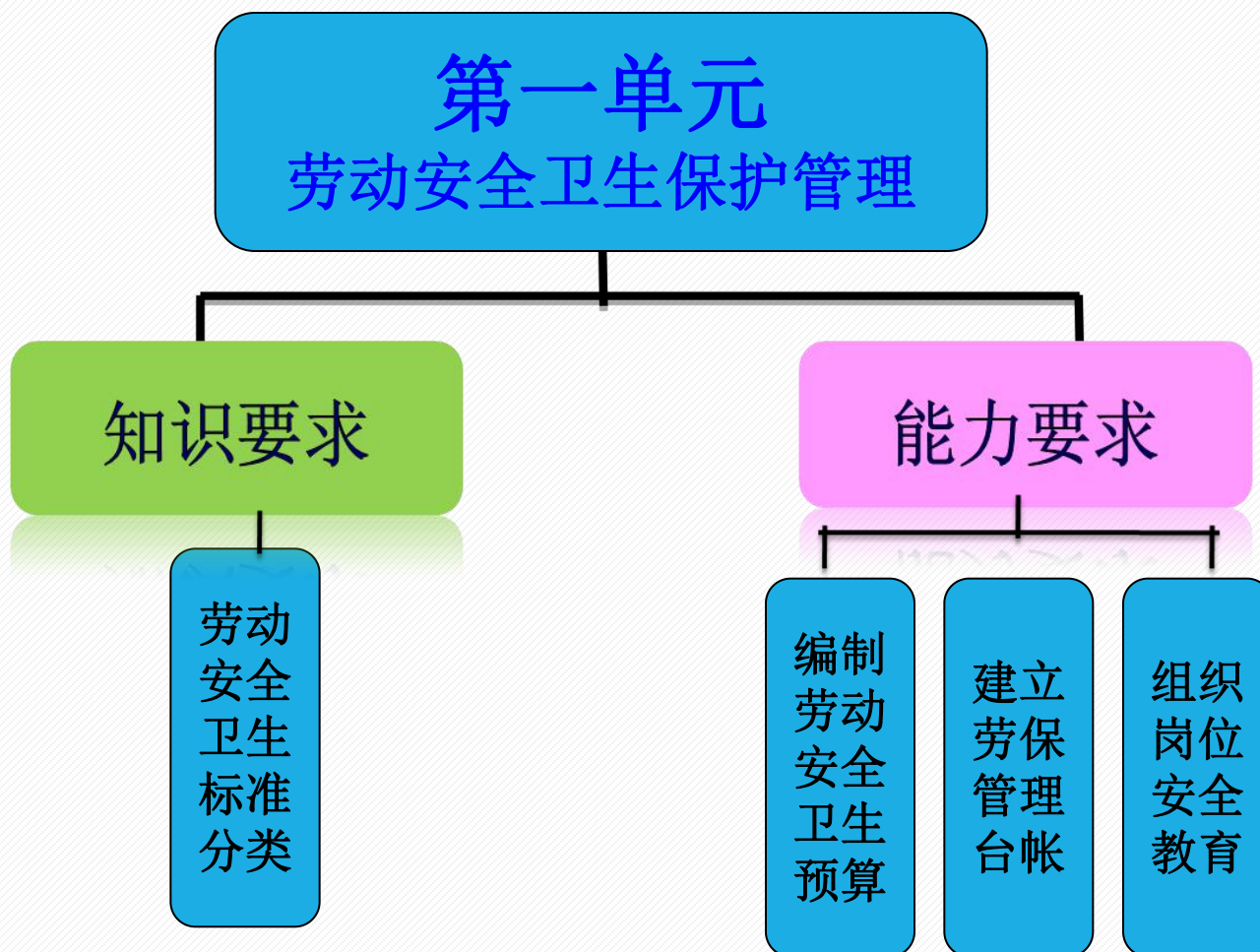
答案：ABCDE

五 劳动安全卫生与工伤管理

第一单元：劳动安全卫生保护管理

第二单元：工伤管理

第五节 劳动安全卫生与工伤管理





知识要求：

一、劳动安全卫生标准的内容和分类

(一) 分类：国家、行业、地方和企业标准四级

(二) 特点：

1、具有刚性法律强制性

2、具有较强的综合性

按照具体功能划分分为：

(1) 劳动安全卫生基础标准

(2) 劳动安全卫生管理标准

(3) 劳动安全工程标准

(4) 职业卫生标准

(5) 劳动防护用品标准



能力要求：

一、编制劳动安全卫生预算

（一）劳动安全卫生保护费用分类

（二）预算编制程序

二、建立劳动安全卫生防护用品管理台帐

三、组织岗位安全教育

第五节 第一单元小结

一、劳动安全卫生标准的内容和分类

- 1、标准：国家、行业、地方和企业标准
- 2、特点：具有刚性的法律强制性、具有较强的综合性
- 3、分类：分为基础、管理、工程、职业卫生、劳动防护用品标准

二、编制劳动安全卫生预算（多选）

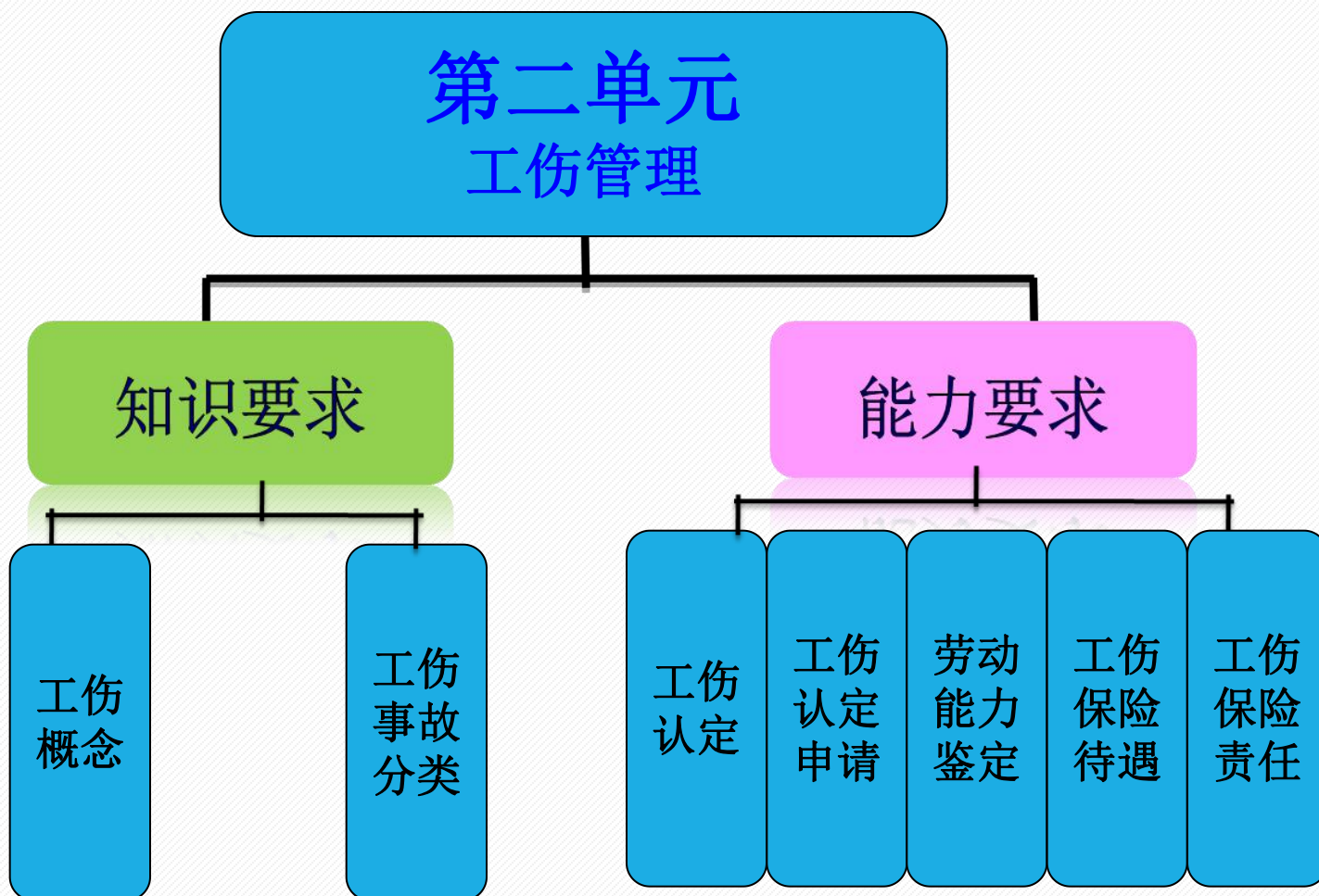
- 1、安全卫生保护费用分类（8类）
- 2、预算编制程序（重点，8步）
 - 1) 企业最高决策部门进行总体目标和任务的制定
 - 2) 各部门根据企业整体目标要求制定部门预算
 - 3) 制定出后上报高层领导
 - 4) 企业整体汇总后再把预算分配到各部门
 - 5) 编制费用预算
 - 6) 编制直接人工预算
 - 7) 根据企业管理费用预算表编制各种费用
 - 8) 按照财务固定算法编制预算成本。

三、建立劳动安全卫生防护用品管理台账（了解|）

四、组织岗位安全教育

- 1、包括新员工组织入厂教育、组织车间教育、组织班组教育
- 2、特种作业人员和其他人员培训。
- 3、员工调整岗位的重新培训

第五节 劳动安全卫生与工伤管理





知识要求：

一、工伤的概念

二、工伤事故分类

- (一) 按照损伤程度划分为三种
轻伤、重伤、死亡
- (二) 按照损伤的原因划分
- (三) 按照伤残等级划分（10级）
- (四) 职业病
- (五) 事故划分为四种
 - 1、特别重大事故
 - 2、重大事故
 - 3、较大事故
 - 4、一般事故



能力要求：

一、工伤认定

- 1、认定工伤（7项）
- 2、视同工伤（3项）
- 3、不得认定工伤或视同工伤的如下
故意犯罪的、醉酒或吸毒的、自残或自杀的

二、工伤认定申请

- 1、工伤认定申请主体与申请时限
- 2、工伤认定材料
- 3、工伤认定的决定

三、劳动能力鉴定

四、工伤保险待遇：医疗期待遇、致残待遇

五、工伤保险责任

第五节 第二单元小结

一、工伤事故分类

5个角度：按照损伤程度划分为轻伤、重伤、死亡事故三类

按照损伤原因划分为20种、按照伤残等级划分为10级

按照职业病划分为51种，按照事故划分为4级（常考）

二、工伤认定（重点）

1、应当认定为工伤的情形有7种

2、应当认定为视同工伤的有3种

3、不得认定为工伤或视同工伤的有3种

三、工伤认定申请

1、工伤认定申请主体与申请时限（了解）

2、工伤认定材料（3项）

3、工伤认定的决定

四、劳动能力鉴定

五、工伤保险待遇

六、工伤保险责任



练习题

一、单选

1. . 职工因工致残退出生产岗位，二级伤残应按月支付伤残津贴为本人工资的（ ）。

- A. 75% B. 80% C. 85% D. 90%

答案：C

2. 60. 职工因工致残被鉴定为五级伤残应发给（ ）个月的本人工资。

- A. 10 B. 14 C. 16 D. 18

答案：C

3. 职工因工死亡一次性工亡补助金为（ ）个月的统筹地区上年度职工月平均工资。

- A. 2-6 B. 8- 12 C. 10-20 D. 48-60

答案：D

练习题

二、多选

1. 根据我国工伤保险的有关规定，工伤医疗期待遇不包括（ ）等。

- A. 医疗待遇 B. 领取伤残抚恤金 C. 领取伤残补助金
D. 工伤津贴 E. 福利待遇

答案：BC

2. 组织工伤伤残评定时被认定为工伤的有（ ）。

- A. 因工作原因受到事故伤害 B. 因履行工作职责受到暴力等意外伤害
C. 患职业病 D. 上下班途中，受到机动车事故伤害
E. 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

答案：ABCDE

3. 调企业新招募的员工实行的安全卫生教育包括（ ）。

- A. 组织入厂教育 B. 组织车间教育
C. 组织班组教育 D. 组织上岗教育 E. 组织生产教育

答案：ABC

祝同学们取得优异成绩

谢谢大家

