

第六章 劳动关系管理

一、单项选择题

1. 用人单位与劳动者订立劳动合同时，通常以()草拟的劳动合同文本作为协商相互权利义务条款的基础。
A. 用人单位 B. 劳动者 C. 用人单位和劳动者 D. 政府
2. 劳动合同按照()的原则一经签订，就具有法律效力，不得随意废改。
A. 程序合法 B. 内容合法 C. 程序合法、内容合法 D. 和平协商
3. ()是依据法律规定劳动合同双方当事人必须遵守的条款，不具备此类条款，劳动合同不能成立。
A. 约定条款 B. 法定条款 C. 专项协议 D. 约定条款和法定条款
4. 所谓专项协议是劳动关系当事人为明确劳动关系中()的权利义务，在平等自愿、协商一致的基础上达成的契约。
A. 一般 B. 法定 C. 协商 D. 特定
5. 劳动合同的法定内容不包括()。
A. 试用期限 B. 劳动合同期限 C. 劳动保护和劳动条件 D. 劳动报酬
6. 劳动关系当事人为明确劳动关系特定的权利义务，在平等自愿、协商一致的基础上达成的契约称为()。
A. 劳动合同 B. 专项协议 C. 法定条款 D. 约定条款
7. 依据劳动法的规定，提出劳动合同续订要求的一方应在合同到期前()日书面通知对方。
A. 10 B. 15 C. 30 D. 45
8. 在()情况下，劳动者可以解除劳动合同，但需提前通知用人单位。
A. 在试用期内 B. 劳动者欲选择新的用人单位
C. 用人单位以暴力威胁手段强迫劳动者劳动的 D. 用人单位未及时支付劳动者的报酬
9. 以下关于集体协商的表述中，()是错误的。
A. 目前我国只有行业或地区工会代表与相应的用人单位代表集体协商这一形式
B. 集体协商只适用于企业和实行行业化管理的事业单位与其工会或职工代表所签订的集体合同
C. 集体协商代表的身份和人数对等 D. 集体协商是一项法律制度
10. ()在集体合同内容的构成中处于核心地位，在集体合同的有效期内具有法律效力。
A. 法定条款 B. 约定条款 C. 专项协议 D. 劳动条件标准条款
11. 我国法定集体合同的附件主要是()。
A. 劳动标准 B. 劳动条件 C. 劳动时间 D. 工资协议
12. 以下各项表述中，错误的是()。
A. 订立集体合同的程序是协商(谈判)、双方签字、报送审查、公布等程序
B. 协商处理因签订集体合同发生的争议结束后，由劳动行政部门制作《协调处理协议书》
C. 县级以上人民政府劳动行政部门的争议协调处理机构是受理和协调签订集体合同争议的日常工作机构
D. 劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 30 日内未提出异议的，集体合同即行生效
13. 由企业一方将签字的集体合同文本一式三份及说明材料，在集体合同签订后的()

天内报送县级以上政府劳动行政部门审查。

A. 5 B. 7, C. 14 D. 30

14. 劳动行政部门在收到集体合同后的()天内将《审核意见书》送达。

A. 7 B. 15 C. 21 D. 30

15. 集体合同所确定的劳动条件标准不得低于国家规定的标准, 这是遵循了制订集体合同的()原则。

A. 维护正常的生产工作秩序 B. 平等合作、协商一致
C. 内容合法 D. 兼顾所有者、经营者和劳动者利益

16. 我国集体合同体制以()为主导体制, 即集体合同由基层工会组织与企业签订, 只对签订单位具有法律效力。

A. 基层集体合同 B. 行业集体合同 C. 地区集体合同 D. 单位集体合同

17. 根据我国劳动立法的有关规定, 当发生劳动争议时, 争议双方应协商解决, 不愿协商或协商不成, 当事人可以申请()调解。

A. 法院 B. 工会 C. 劳动争议仲裁机构 D. 企业劳动争议调解委员会

18. 调解委员会人数由职工代表大会提出并要与企业法定代表人协商确定, 但用人单位代表的人数不得超过委员总数的()。

A. 1/4 B. 1/2 C. 1/3 D. 2/3

19. 调解委员会调解劳动争议的期限为()天, 到期未结束的视为调解不成。

A. 60 B. 15 C. 30 D. 90

20. 劳动争议发生后, 当事人双方都可以自知道或应当知道其权利被侵害之日起的()日内, 以口头或书面的形式向调解委员会提出申请, 并填写《劳动争议调解申请书》。

A. 15 B. 45 C. 60 D. 30

21. 因履行集体合同发生争议的, 当事人可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁, 对仲裁裁决不服的, ()。

A. 可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向法院起诉

B. 可以自收到仲裁裁决书之日起 30 日内向法院起诉

C. 可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向上一级仲裁机关申请复议, 对复议不服的, 再向法院起诉

D. 可以自收到仲裁裁决书之日起 30 日内向上一级仲裁机关申请复议, 对复议不服的, 再向人民法院起诉

22. 仲裁调解书一经送达当事人且当事人不反悔的, 即发生法律效力; 仲裁裁决书自双方当事人收到之日起的()日内不向人民法院起诉的, 即发生法律效力。

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

23. 劳动争议的申诉时效为()日, 但案情复杂需要延期的, 经仲裁委员会批准可以适当延期, 但延期不得超过()日。

A. 90 60 B. 45 30 C. 60 30 D. 30 60

24. ()综合了上向沟通、下向沟通和横向沟通三种信息沟通方式。

A. 例会制度 B. 企业内部刊物 C. 管理表单 D. 汇报制度

25. 国家的劳动安全卫生法律规范一般属于(), 以绝对肯定的形式予以规定, 具有必须严格执行的法律约束力。

A. 约定性法律规范 B. 强行性法律规范 C. 非强行性法律规范 D. 非约定性法律规范

26. 电气设备的安全措施属于()。

A. 工厂安全技术规程 B. 矿山安全规程 C. 建筑安装工程安全技术规程 D. 执行劳动卫生规程

27. 最低就业年龄的规定中, 我国的最低就业年龄为()周岁, 且必须经劳动部门批准。

A. 14 B. 18 C. 20 D. 16

28. ()不是未成年工特殊保护制度。

A. 未成年工的劳动报酬在同等条件下应略高于成年工

B. 除非某些特殊行业特殊需要, 我国企业不准招收年龄低于 16 周岁以下的未成年人

C. 企业要对未成年工实行定期健康检查

D. 企业不得安排未成年工从事过重、

有毒有害的劳动或者危险作业

29. 我国《劳动法》的适用范围为()。

A. 国家机关事业组织、社会团体和其劳动者之间的关系, 参照劳动法执行

B. 国家与国家机关工作人员之间的劳动关系和企业与劳动者之间的社会关系是相同的

C. 国家机关事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者

D. 公务员制度

由劳动法调整

30. 用人单位支付劳动者的工资报酬低于当地最低工资标准的, 要在补足低于标准的同时, 另支付相当于低于部分的()的经济补偿。

A. 10% B. 25% C. 30% D. 50%

31. 参加集体协商的职工一方代表在劳动合同期内自担任代表之日起()年内除个人严重过失外, 用人单位不得与其解除劳动合同。

A. 1 B. 3 C. 5 D. 7

32. 法定休假日安排劳动者工作的, 支付不低于工资的()的工资报酬。

A. 100% B. 150% C. 200% D. 300%

33. 探望配偶每年双方中给予一方探亲假一次, 假期为()天。

A. 15 B. 20 C. 30 D. 45

34. 以下各项表述中()是正确的。

A. 我国《劳动法》中的劳动安全卫生包括在社会上一般的安全防病及卫生保健工作

B. 劳动安全卫生的法律保障产生于手工业生产时期

C. 安全第一, 预防为主是我国劳动保护的方针

D. 组织生产要付学费, 伤人死人的

事总是不可避免的

35. 劳动争议仲裁委员会主任由下列人员中的()担任;

A. 工会代表

B. 职工代表

C. 用人单位代表

D. 同级劳动行政机关的负责人

36. 用人单位可以设立劳动调解委员会, 其主任由()担任。

A. 职工代表

B. 用人单位代表

C. 工会代表

D. 劳动行政部门代表

37. 劳动争议当事人从知道或应当知道权利被侵害之日起, 应在()内向劳动争议仲裁委员会提出申诉。

A. 15 天

B. 30 天

C. 60 天

D. 1 年

38. 根据劳动法规, 下列关于延长工作时间的说法正确的是()。

A. 甲厂由于生产经营的需要, 与工会和劳动者协商后可以延长工作时间, 一般每日不超过 2 小时

B. 乙厂的街道设备发生故障, 影响生产和公共利益, 必须及时抢修的, 也受延长时间的限制

C. 丙厂为了履行合同, 在法定休息日安排劳动者工作, 并支付不低于劳动者工资的 300% 的报酬



D. 对怀孕7个月以上的女职工,不得安排其延长工作时间和夜班劳动

39. 某甲与某企业签订了劳动合同,在试用期间严重失职,给企业造成严重损失,本人也受伤住院,该企业对劳动合同的处理是()。

- A. 可以解除,在事故发生后可以随时解除 B. 可以解除,在规定的医疗期满后解除
C. 可以解除,在劳动部门同意后解除 D. 不可以解除劳动合同

40. 某公司濒临破产,已进入法定整顿期间,须裁减职员,公司应当提前()日向工会或劳动者说明情况?

- A. 10 B. 30 C. 60 D. 90

41. 下列用人单位中可以招收未满16周岁的未成年人的是()。

- A. 某市杂技团 B. 某市商业大厦 C. 某地区纺织厂 D. 某市高尔夫球场

42. 张某系某企业职工,1997年6月因公负伤住院,3个月后出院但丧失了部分劳动能力,该企业认为张某不能继续从事原来的工作,遂与张某解除了劳动合同。下列说法正确的是()。

- A. 企业可与张某解除劳动合同,但需提前30日以书面形式通知张某
B. 企业可与张某解除劳动合同,但需在张某的医疗期满后
C. 企业不能解除劳动合同,因为张某丧失了部分劳动能力,生活出现困难
D. 企业不能解除劳动合同,因为张某是因公负伤并部分丧失劳动能力

43. 职工个人与企业订立的劳动合同中关于劳动条件和劳动报酬等标准与集体合同的规定相比()。

- A. 应与集体合同的规定相同 B. 不得低于集体合同的规定
C. 不得高于集体合同的规定 D. 与集体合同的规定无关

44. 劳动争议仲裁的原则不包括()。

- A. 裁决前应先行调解 B. 当事人不服仲裁裁决,只能向法院提出诉讼
C. 在双方当事人同意的情况下仲裁委员会才能接受仲裁 D. 可能影响公正裁决的人应当回避

45. 我国实行带薪年休假制度,劳动者连续工作()年以上的,可以享受带薪年休假。

- A. 1 B. 2 C. 3 D. 4

46. 关于集体合同的说法,表述正确的是()。

A. 我国的集体合同以行业集体合同为主导体制 B. 我国劳动立法规定集体合同的期限为1~5年

C. 集体合同以双方代表的签字日期为生效日期 D. 集体合同协商代表双方人数对等,各方为3~10名,并确定1名首席代表

47. 仲裁文书的送达方式不包括()。

- A. 留置送达 B. 公告送达 C. 转托送达 D. 直接送达

48. 关于劳动合同的续订与变更,表述错误的是()。

- A. 提出劳动合同续订要求的一方应在合同到期前15日书面通知对方
B. 劳动者在同一用人单位工作满10年,双方同意延续劳动合同,劳动者有权提出签订无固定期限的劳动合同
C. 订立劳动合同所依据的法规发生变化应变更相关的内容
D. 提出劳动合同变更的一方应提前书面通知对方

二、多项选择题

1. 下面()内容是属于约定条款的。

- A. 试用期 B. 劳动合同期限 C. 补充保险和福利待遇 D. 保密事项

E. 劳动合同终止的条件

2. 关于劳动合同，表述正确的是()。

A. 劳动合同中必须同时具备法定条款和约定条款，否则不能成立

B. 约定条款的内容只要合法，就同法定条款一样，对当事人具有法律约束力

C. 如当事人双方要求的劳动合同的生效时间与最后一方签字盖章的时间不一致时，必须注明该合同的生效时间

D. 专项协议书约定在特定条件下用人单位和劳动者的权利和义务，此时，劳动合同中约定的权利义务暂时中止执行

E. 用人单位人力资源管理机构及其负责人具体实施的劳动合同、各类专项协议的协商、签订、解除、变更活动，必须获得法人代表机关的授权方能进行

3. 一般来说，专项协议在劳动合同的履行期间确定的部分主要包括()。

A. 劳动制度的变化 B. 结构调整 C. 岗位协议书 D. 企业拖欠劳动者工资 E. 劳动者个人原因离岗

4. 订立劳动合同的程序包括()。

A. 要约和承诺 B. 相互协商 C. 双方签约 D. 政府审核 E. 书面通知

5. 用人单位通过招工简章、职业介绍机构的招聘登记等形式提出要约。要约的内容包括()。

A. 工作岗位 B. 212 作任务 C. 劳动报酬 D. 劳动条件、保险福利 E. 应聘人员应具备的条件

6. 以下对实施代理制度的表述正确的有()。

A. 企业经营管理活动的复杂性和社会分工的要求 B. 它可以充分地利用企业的资源，弥补被代理人精力、知识的不足

C. 拓展被代理人的活动空间 D. 提高办事效率 E. 同时可以极大地降低交易成本

7. 劳动者违反规定或劳动合同应赔偿用人单位()。

A. 用人单位在招收录用其时支付的费用 B. 对生产、经营和工作造成的直接和间接的经济损失

C. 用人单位为其支付的培训费用 D. 在解除劳动合同过程中产生的费用 E. 劳动合同中约定的其他赔偿费用

8. 在()情况下，用人单位无须以任何方式提前通知劳动者，即可解除劳动合同。

A. 在试用期间被证明不符合录用条件的 B. 因经济性裁减人员

C. 劳动者不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的

D. 严重违反劳动合同或用人单位规章制度的 E. 由于员工的错误而发生的非工伤疗养期间

9. 用人单位随时提出解除劳动合同但不承担经济补偿的条件是()。

A. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，此种情况在试用期满后不再适用。

B. 劳动者严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的。 C. 劳动者严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损失的

D. 劳动者被追究刑事责任的 E. 劳动者与用人单位发生冲突，无法正常合作的

10. 以下关于解除劳动合同的说法正确的是()。

A. 从劳动者违纪开始到做出处理决定的时间间隔超过了处理时效，不能以此解除劳动合同

- B. 以开除的形式解除劳动合同的，应征求工会的意见
- C. 根据罪由法定的原则，劳动者涉嫌违法犯罪被限制人身自由、且未被法院做出终审判决期间，不能解除劳动合同
- D. 劳动者违纪或给用人单位利益造成重大损失的依据，可以是法律、法规规定的，也可以是用人单位规定且公示的企业内部管理规则等
- E. 无论以何方式解除劳动合同，员工都应该得到一定的补偿
11. 以下对经济性裁员的陈述正确的是()。
- A. 用人单位濒临破产进行法定整顿期间 B. 用人单位生产经营发生严重困难确需裁减人员的
- C. 用人单位裁减人员，应向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见
- D. 要向劳动行政部门报告 E. 用人单位应按规定向所裁员工支付经济赔偿金
12. 在()情况下，劳动者可以单方解除劳动合同。
- A. 在试用期内 B. 用人单位未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件
- C. 用人单位以暴力、威胁、非法限制人身自由的手段强迫劳动
- D. 过了试用期后，劳动者对劳动合同中产生不满 E. 劳动者在较为恶劣的环境下工作
13. 劳动者如果违反劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，应赔偿用人单位的损失包括()。
- A. 用人单位招收录用所支付的费用 B. 用人单位支付的培训费用
- C. 对生产经营和工作造成的直接经济损失 D. 支付给劳动者的福利 E. 支付给劳动者的工资
14. 劳动者有()情形，用人单位不得解除劳动合同。
- A. 患职业病或因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的
- B. 用人单位濒临破产，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员
- C. 女职工在孕期早产哺乳期内的 D. 劳动者患病，医疗期满后，不能胜任原工作的
- E. 劳动者在监狱服刑期间
15. 集体合同与劳动合同的区别在于()。
- A. 签订集体合同的目的是协调稳定劳动关系；签订劳动合同的目的是确立劳动关系。
- B. 集体合同适用于企业和实行企业化管理的事业单位及其全体职工，劳动合同则适用于签订劳动合同的劳动者个人和用人单位
- C. 订立集体合同必须遵循主体合法、平等合作、协商一致的原则
- D. 集体合同的主体一方是工会或职工推举的工人代表，另一方是用人单位
- E. 集体合同签订的时候一定要有公证方在场
16. 法人机关通常分为()。
- A. 意思机关 B. 执行机关 C. 代表机关 D. 监督机关 E. 检查机关
17. 以下对集体合同描述正确的是()。
- A. 集体合同为法定要式合同 B. 我国劳动立法规定集体合同的期限为1~3年
- C. 集体合同可以规定企业生产经营目标 D. 我国法定集体合同的附件主要是工资协议
- E. 集体合同中的过渡性规定是指集体合同的监督、检查、争议处理、违约责任等项规定
18. 可以参加集体合同签订的主体有()。

- A. 基层工会委员会 B. 职工民主推荐的职工代表
C. 用人单位行政机关 D. 跨省市的大型企业子公司的负责人 E. 员工本人
19. 企业的()在生产过程中,对各自的职务或职责范围内劳动安全卫生都负有相应的责任。
A. 各级领导 B. 生产工人 C. 工程技术人员 D. 职能部门 E. 上级主管
20. 下列说法中,对谈判型集体合同的订立表达正确的是()。
A. 谈判型程序不需要成立集体合同草案起草小组
B. 经双方代表谈判,达成一致意见后形成集体合同草案
C. 谈判型程序在集体合同达成一致后,不需通过职工代表大会或职工大会讨论通过
D. 最终直接由双方代表签字 E. 谈判双方代表的人数应该相等
21. 集体合同的特征是()。
A. 主体平等性、意思表示一致性、合法性和法律约束性
B. 是规定劳动关系的协议 C. 工会或劳动者代表职工一方与企业签订
D. 集体合同是定期的书面合同,其生效需经特定程序
E. 我国的集体合同以行业集体合同为主导体制
22. 集体合同制度的法律依据主要是我国的()。
A. 《工会法》 B. 《劳动法》 C. 《中外合资经营企业法》 D. 《集体合同规定》
E. 《经济法》
23. 我国《工会法》全面地规定了工会在调整劳动关系中的地位,工会所拥有的权利有()。
A. 有参与国家社会事务管理和参加用人单位民主管理的权利
B. 维护职工合法权益 C. 有代表职工与企业、事业单位行政方面签订集体合同的权利
D. 有权参与劳动争议的调解和仲裁 E. 有要求用人单位为工会办公和开展活动提供经费和必要的物质条件的权利
24. 劳动争议处理机构在处理劳动争议时必须遵循的基本准则有()。
A. 维护正常的生产工作秩序原则 B. 当事人在适用法律上一律平等的原则
C. 在查清事实的基础上依法处理的原则 D. 着重调解及时处理的原则 E. 尊重事实的原则
25. 调解委员会对劳动争议的调解的特点是()。
A. 群众性 B. 自治性 C. 非强制性 D. 自愿性 E. 平等性
26. 调解委员会调解与劳动争议仲裁委员会、人民法院处理劳动争议时的调解的区别包括()。
A. 在劳动争议处理中的地位不同 B. 主持调解的主体不同
C. 调解案件的范围不同 D. 调解的效力不同 E. 调解的程序不同
27. 调解委员会的组成包括()。
A. 职工代表 B. 用人单位代表 C. 工会代表 D. 政府代表 E. 公证方
28. 调解委员会的职责是()。
A. 按照法律规定的原则和程序处理本单位的劳动争议
B. 回访、检查当事人执行调解协议的情况,督促当事人履行调解协议
C. 开展劳动法律法规、企业内部劳动管理规则的宣传教育工作,预防劳动争议的发生
D. 建立必要的工作制度,进行调解登记、档案管理和分析统计工作
E. 让劳资双方的意见达成一致



29. 调解委员会调解劳动争议的原则包括()。
- A. 申请调解自愿 B. 调解过程自愿
C. 履行协议自愿 D. 尊重当事人申请仲裁和诉讼权利 E. 尊重事实的原则
30. 按照承担法律责任的方法来分析劳动争议案件的要点是分析确定()。
- A. 劳动争议当事人所实施的行为 B. 当事人的行为是否造成一定危害
C. 当事人的行为与危害结果之间是否存在间接的因果关系
D. 行为人的行为是否有主观上的过错 E. 当事人的行为是否使受害人有遭受一定损失的危險
31. 劳动争议仲裁是劳动争议仲裁机构根据劳动争议当事人一方或双方的申请, 依法就劳动争议的事实和当事人应承担的责任作出判断和裁决的活动。其特征为()。
- A. 仲裁主体具有特定性 B. 仲裁对象具有特定性
C. 仲裁施行强制原则 D. 平等协商的原则 E. 共同参与原则
32. 劳动争议仲裁委员会的构成包括()。
- A. 劳动行政部门代表 B. 同级工会代表 C. 用人单位方面的代表 D. 劳动争议处理机构 E. 用人单位的总经理
33. 劳动争议仲裁的原则是()。
- A. 一次裁决原则 B. 合议原则 C. 强制原则 D. 回避原则 E. 区分举证责任原则
34. 劳动争议仲裁程序有()。
- A. 申请和受理 B. 案件仲裁准备 C. 开庭审理和裁决 D. 仲裁文书的送达 E. 第三方进行公正
35. 仲裁文书的送达方式有()。
- A. 直接送达 B. 留置送达 C. 委托送达 D. 邮寄送达 E. 公告送达
36. 劳动争议按照劳动争议主体划分为()。
- A. 个别争议 B. 集体争议 C. 团体争议 D. 员工争议 E. 公司争议
37. 企业组织内的信息沟通渠道的类型不包括()。
- A. 正式沟通 B. 非正式沟通 C. 上向沟通 D. 下向沟通 E. 横向沟通
38. 劳动争议按照劳动争议的标的划分包括()。
- A. 劳动合同争议 B. 关于劳动安全卫生、工作时间、休息休假、保险福利而发生的争议
C. 由于不满企业工作环境而产生的争议
D. 关于劳动报酬、培训、奖惩等因适用条件的不同理解与实施而发生的争议
E. 不满老板的强硬管理风格而产生的争议
39. 劳动争议案例分析的要点按照劳动争议自身的规定性进行分析的分析要点分别是
- A. 确定劳动争议的标的 B. 分析确定意思表示的意志内容
C. 分析确定意思 D. 分析确定劳动争议当事人所实施的行为 E. 分析双方发生危害的程度
40. 以下关于工会的权力的说法正确的是()。
- A. 参加用人单位民主管理的权力 B. 代表职工与企业签订劳动合同的权力
C. 参与劳动争议的仲裁和诉讼的权力 D. 分析确定行为人的行为是否有主观上的过错
E. 维护职工合法权益的权力
41. 企业劳动关系管理信息系统的职能是()。

A. 信息需要分析 B. 信息收集与处理 C. 信息加工 D. 信息提供 E. 信息传递

42. 企业组织内的信息沟通渠道存在类型是()。

A. 正式沟通 B. 纵向信息沟通 C. 非正式沟通 D. 横向信息沟通 E. 水平信息沟通

43. 纵向信息沟通分为()。

A. 下向沟通 B. 上向沟通 C. 非正式沟通 D. 正式沟通 E. 组织沟通

44. 在企业中建立标准信息载体包括()。

A. 制定标准劳动管理表单 B. 汇总报表 C. 正式通报、组织刊物 D. 例会制度
E. 非正式组织的信息传递

45. 以下关于企业信息沟通的说法正确的是()。

A. 例会制度综合了上向、下向和横向沟通三种信息沟通方式 B. 企业组织内的信息沟通渠道分为正式组织和非正式组织

C. 纵向沟通是企业组织内部在同一机构之间的信息传递 D. 组织刊物的信息传递准确, 不易受到歪曲

E. 企业沟通一般不要利用外部专家, 否则沟通的流畅性会受阻碍

46. 企业中信息沟通的作用是()。

A. 组织和个人提供信息发出者所预期的目标、情报、资料、知识
B. 组织成员之间、部门之间实现行为统一、相互了解和理解的工具 C. 沟通可以有利于企业经济效益的提高

D. 信息沟通是实现企业管理活动从无序到有序状态转化的基本手段 E. 调节人际关系的工具和实现有效激励的手段

47. 在企业的员工沟通中应注意沟通语言的选择, 信息沟通者必须注意沟通语言、符号的适应性与准确性, 应注意()。

A. 尽量多用符号来进行沟通 B. 借助行为了解信息, 适当运用体态语言

C. 在可以借助图像进行沟通的场合, 应尽可能使用图像

D. 词语运用应避免引起歧义, 不使用歧视性语言, 文字要具有可读性, 简明扼要 E. 标准管理表单设计科学、合理

48. 在企业的信息沟通中应注意借助()的力量, 有效地降低沟通成本, 提高沟通的效率。

A. 企业组织外部的专家 B. 工会 C. 政府 D. 地方法院 E. 人力资源部门

49. 劳动争议的事前预防比劳动争议事后处理更为有利, 是解决劳动争议的一条根本途径。劳动争议预防的措施分别为: ()。

A. 强化劳动关系当事人的劳动法制观念 B. 强化对劳动法律、法规执行情况的监督检查

C. 强化劳动合同、集体合同的管理 D. 强化和完善企业的民主管理体制 E. 完善我国的劳动立法

50. 劳动关系运行信息主要包括()。

A. 企业所在地区、行业的其他企业集体合同、劳动合同订立、履行信息以及劳动争议信息

B. 企业内部劳动管理规则的制定与履行状况 C. 企业劳动合同、集体合同的订立、

履行状况

- D. 企业民主管理实施状况和企业文化建设信息
E. 国家劳动行政管理部门、社会团体、公众舆论对企业贯彻落实劳动法律、法规的监察、检查、监督信息
51. 调节劳动关系运行的根本依据和手段主要包括()。
A. 劳动法律规范 B. 劳动合同规范 C. 集体合同规范 D. 企业内部劳动管理规则 E. 企业技术规范
52. 员工沟通分析包括()。
A. 工作压力分析 B. 挫折分析 C. 工作情况分析 D. 工作内容分析 E. 工作满意度分析
53. 造成挫折的客观因素主要有()。
A. 管理模式 B. 自我评价失真 C. 管理方法 D. 协作关系以及一些制度性因素 E. 薪酬状况
54. 以下关于消除沟通障碍的说法正确的是()。
A. 在下向沟通中管理人员必须准确理解沟通的涵义 B. 在沟通的过程中说和听具有同样的意义
C. 在可以用图像沟通的场合尽可能地使用图像 D. 不要使用体态语言
E. 上向沟通的信息需要给予回复的, 必须答复
55. 劳动卫生规程的内容包括()。
A. 防止噪声和强光刺激 B. 防止电磁辐射的危害 C. 防止有毒物质的危害 D. 劳动者健康检查规程 E. 通风和照明
56. 以下()是对未成年人的保护。
A. 对未成年工要定期检查身体 B. 不准让未成年工从事矿山和井下作业
C. 给未成年工设立特殊保护设施 D. 给未成年工特殊的岗位津贴 E. 使用未成年工要实行登记制度
57. 以下关于女职工特殊保护的正确的说法是()。
A. 不准安排女职工从事不利于身体健康的工作 B. 对女职工的最低就业年龄有特殊规定
C. 为女同志建立特殊保护设施 D. 执行女职工生理机能变化过程中的特殊保护
E. 为女同志提供特殊的津贴合福利
58. 劳动安全卫生保护费用包括()。
A. 个人劳动安全卫生防护用品费用和劳动安全卫生教育培训经费
B. 健康检查和职业病防治费用 C. 工伤认定、评残费用等 D. 有毒、有害作业场所定期检测费用和工伤保险费
E. 劳动安全卫生保护设施建设费用和劳动安全卫生保护设施更新改造费用

三、判断题

1. 约定条款的内容只要合法, 就同法定条款一样, 对当事人具有法律约束力。 ()
2. 劳动关系当事人的权利义务可以以专项协议的形式规定。 ()
3. 专项协议只可以在订立劳动合同的同时协商确定。 ()
4. 企业依法制定的相关内部管理制度可以作为劳动合同的附件。 ()
5. 就劳动者一方而言, 除体育、文艺、特种工艺单位等因性质特殊, 经审查批准可以招用未满 18 周岁的未成年人以外, 其他行业不得招用童工。 ()
6. 被要约方接受要约方的建议并表示完全同意称为承诺, 承诺一旦做出, 劳动合同即告

成立。()

7. 要约方可以是劳动者，劳动者通过求职信、求职登记等形式提出要约。()

8. 根据我国劳动力市场和企业的实际情况；当事人双方协商的基础往往是由劳动者提出的劳动合同草案。()

9. 法定代表人不可以书面委托有关人员代理签字。()

10. 无论用人单位是法人还是非法人经济组织，都具有劳动权利能力和劳动行为能力。()

11. 用人单位的法定代表人与劳动者协商签订劳动合同的行为，是法定代表人个人的行为。()

12. 劳动合同续订的原则与订立劳动合同的原则有一定差异。()

13. 工会的基本任务之一是通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工的劳动权益。()

14. 仲裁庭对劳动争议调解不成时，可直接行使裁决权，无须当事人同意。()

15. 员工个人期望所激发的内驱力受到某种因素的阻碍与干扰，需要和动机不能获得满足的情绪状态称为工作压力。()

四、改错题

1. 下面是一段关于劳动合同签订的描述：

用人单位与劳动者订立劳动合同时，通常以用人单位与劳动者共同协商的劳动合同文本作为协商相互权利义务条款的基础。劳动合同的内容是当事人双方经过平等协商所达成的关于权利义务的条款，劳动合同按照程序合法、内容合法的原则一经签订，就具有法律效力，不得随意废改。劳动合同的内容包括法定条款、约定条款和专项协议。为推行劳动合同制度，各地政府劳动行政部门一般强制使用劳动合同的示范文本。劳动合同的法定条款和约定条款都不可或缺。劳动合同的各项条款，包括专项协议所协商确定的内容必须统一，约定条款应服从法定条款。

请指出上述描述中存在的 5 处错误，并予以改正。

2. 下面是一段关于劳动仲裁的描述：

劳动争议发生后，当事人申请仲裁，应依法向仲裁委员会提交仲裁申请书。各地区工会的劳动争议处理机构是劳动争议仲裁委员会的办事机构。经审查符合受理条件的案件，填写《立案审批表》报仲裁委员会负责人审批，审批应在填表 10 日内作出决定。

开庭审理和裁决之后，仲裁调解书一经送达当事人且当事人不反悔的，即发生法律效力。当事人不服仲裁裁决，可以向上一级仲裁委员会申请复议或要求重新处理。劳动争议的申诉时效为 30 日，劳动争议的仲裁时效为 60 日，案情复杂需要延期的，经仲裁委员批准可以适当延期，但延期不得超过 15 日。

请指出上述描述中存在的 5 处错误，并予以改正。

3. 下面是一段关于集体合同的描述：

刘刚在某乡镇企业中担任人事主管，负责与本单位职工签订集体合同。下面描述的是刘刚负责这项工作时的一些具体活动：刘刚首先通知了厂工会，让他们选举出两名工会代表为集体合同协商做准备。同时与负责生产和行政管理的两位副总组成了三人小组，这个小组将代表企业和选举出的两位工会代表对合同的各项事宜进行协商，刘刚担任协商过程的记录员。经过双方的讨论和修订以及两位工会代表的确认，双方在合同上签字。10 天后，刘刚将签字的集体合同文本一式三份及说明材料报送到该企业所在的乡劳动部门审核。

请指出上述描述中存在的 5 处错误，并予以改正。

4. 下面是一段关于劳动争议处理的描述：

根据我国劳动立法的有关规定，当发生劳动争议时，争议双方应协商解决；不愿协商或协商不成，当事人可以申请劳动争议仲裁机构仲裁，当事人一方或双方不服仲裁裁定，当事人可以申请企业劳动争议调解委员会调解，调解不成或不愿调解，则申诉到人民法院，由人民法院依法审理并作出最终判决。劳动争议仲裁的特征为：仲裁主体具有特定性、仲裁对象具有特定性和仲裁施行非强制原则。劳动争议仲裁实行非一次裁决制度，当事人不服仲裁裁决，可以向上一级仲裁委员会申请复议或要求重新处理。劳动争议调解的特点是群众性、自治性和强制性。劳动争议经调解委员会调解达成协议，当事人反悔，不愿履行该协议的，不享有提请仲裁的权利。

请指出上述描述中存在的 5 处错误，并予以改正。

5. 下面是一段关于劳动保护的描述：

国家的劳动安全卫生法律规范一般属于非强制性法律规范，具有必须严格执行的法律约束力。虽然以绝对肯定的形式予以规定，企业职业安全卫生标准的制定不得低于国家规定的标准，但某些行业可以例外。工作安排上应遵循男女平等，可以安排女性从事矿山井下作业、森林业伐木和归楞及流放作业等工作。我国的最低就业年龄为 18 周岁，某些特殊行业需招用 18 周岁以下的少年，必须经劳动部门批准。任何用人单位招用未成年工，可以任意安排工作，但应注意工作强度。

请指出上述描述中存在的 5 处错误，并予以改正。

6. 下面是一段关于劳动争议调解申请和受理的叙述：

劳动争议发生后，当事人双方都可以自知道或应当知道其权利被侵害之日起的 15 日内，以口头或书面的形式向调解委员会提出申请，并填写《劳动争议调解申请书》。调解委员会在征询对方当事人的意见后，进行审查并作出受理或不予受理的决定。调解委员会中用人单位代表的人数不得超过委员总数的 1 / 2。委员会主任由用人单位代表担任，调解委员会的办事机构设在企业的纪律检查委员会。主任或调解员主持调解会议，在查明事实、分清是非的基础上，依照法律、法规及依法制定的企业规章制度和劳动合同公正调解。调解委员会调解劳动争议的期限为 15 日，到期未结束的，视为调解不成。

请指出上述描述中存在的 5 处错误，并予以改正。

五、简答题

1. 劳动合同包括哪些内容？其中的法定条款主要包括哪些内容？
2. 导致工作压力产生的因素有哪些？管理者通过怎样的沟通方法能够缓解员工的工作压力？
3. 签订集体合同的程序是什么？
4. 工会在调整劳动关系中的地位是什么？
5. 小李与原单位产生了劳动争议，请问应按照什么样的程序来处理？
6. 简单叙述员工沟通的程序？

6. 3. 6 综合分析题

1. 小建与某公司签订了为期两年的合同，并在合同中约定了 3 个月的试用期。在 2 个半月后，公司突然通知他明天不用上班了。小建请公司拿出解除劳动合同的理由，公司说，你不符合公司的要求。说到后来，公司干脆说：你在试用期，解除合同要什么理由？小建请公司把



上述说法写进解除劳动合同的协议，公司中了圈套，真的落了笔。小建向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求公司维持劳动关系。原来小建是个极有心计的人，他向仲裁庭提供了几份有力的证据：公司招聘时对他这个岗位的具体要求的广告、他与公司签订的合同中关于岗位的要求、公司岗位责任制对他这个岗位的考核要求，他在两个半月内完成工作的量、质与公司岗位责任要求的对比……他提供的证据证明自己完全符合公司招聘录用的条件，公司不能以试用期为名解除与他的合同。相反，公司在这些有力的证据面前显得苍白无力，无法证明小建不符合录用条件。结果当然是小建赢了官司，仲裁庭裁定公司不得解除合同。请对此案例做简要的分析。

2. 郑小姐于 1996 年 10 月应聘到某计算机厂工作。其与厂方签订的劳动合同中规定：合同期限为两年，到期后，若双方无异议，合同自行延长。

当时，计算机厂正与一家外国公司共同筹建电脑公司（合资企业）。由于从事筹建工作的人员不足，计算机厂便派郑小姐前去参加电脑公司筹建工作。电脑公司成立后，又让郑小姐留存电脑公司任销售经理。

3 年后，郑小姐怀了孕，7 个月时，因销售任务重，体力吃不消，郑小姐向电脑公司领导提出，希望暂时为其调整岗位或分配适当的工作。但电脑公司领导拒绝了郑小姐的这一请求，并对她言称“你要能干，就干；不能干就辞职”。郑小姐认为电脑公司的做法，违反了劳动法中对女职工进行特殊保护的条款，侵犯了她的合法权益，于是决定向劳动争议仲裁委员会提出申诉。但是郑小姐突然想起，自己是与计算机厂签订的劳动合同，并未与电脑公司订立劳动合同。因此，她以劳动合同中的甲方——计算机厂为被诉方进行了申诉。

可是计算机厂认为，计算机厂虽然与郑小姐签订过劳动合同，但她的两年期合同早已期限届满，双方现已无任何关系。尽管郑小姐未与电脑公司签订劳动合同，但几年来一直在那里工作，说明她与电脑公司存在着事实劳动关系，因此，她应以电脑公司，而不是以计算机厂为被诉方来提出仲裁申请。

郑小姐不同意计算机厂的说法，她认为：自己是与计算机厂签订劳动合同后，被派到电脑公司工作的。合同规定的两年期限虽已届满，但因未办理过终止手续，按照合同规定，合同应属于自行延长。自己现在仍与计算机厂有合法的劳动合同关系，所以计算机厂应是本案的被诉方。请分析郑小姐与谁有劳动关系呢？

3. 佟女士到某日本独资公司工作已经 8 个月了，与她同时进公司的其他员工，工作上都早已能独当一面了，惟独她还不能够胜任本职工作，她十分着急，经常利用业余时间补习业务，可收效甚微。公司领导认为，佟女士虽然干活比较笨，但工作态度还是认真的，于是决定给她一次提高技术水平的机会，让她脱产 3 个月，去参加技术培训。

佟女士也真是不争气，参加完 3 个月的技术培训，回到公司仍然不能胜任本职工作。公司领导对她彻底失望了，作出了 30 日后与她终止劳动合同的决定。

“总经理，公司跟我订的劳动合同是无固定期限的，怎么能现在就终止呢？”很显然，佟女士不愿离开公司。

“不错，咱们公司所有人的劳动合同都是无期限的。但是，这并不意味着不能终止，因为劳动合同中已经约定了一些终止条件，只要这些终止条件出现，劳动合同就可以终止。”总经理边说边找出了佟女士的劳动合同，“你看，你这份劳动合同中第 52 条就规定：‘乙方（指佟女士）若不能胜任本职工作，经培训或调整工作岗位后仍不能胜任时，甲方（指公司）可提前 30 日通知乙方终止劳动合同。’”

“就算公司可以按这条规定跟我终止劳动合同，是不是也应该给我一些经济补偿金呢？”佟女士问。

“终止合同和解除合同是不一样的，按国家规定，解除劳动合同时企业应当支付经济补偿金，而终止劳动合同时企业就可以不给经济补偿金。根据咱们劳动合同中的约定，你现在是属于终止合同，所以公司不支付经济补偿金。”

请分析公司可否这样终止合同，且不支付经济补偿金？

4. 2002 年 3 月，吴先生因退工及经济补偿问题与本市某公司发生争议向劳动争议仲裁委员会提起申诉，要求公司支付 3 个月工资替代通知期及提前解除合同的 6 个月经济补偿金。而公司则认为解除合同是因为吴先生工作失误给公司造成损失，是吴先生违纪导致解除劳动合同，因此公司不应当承担提前通知及支付经济补偿金的责任。

吴先生于 1996 年 1 月 5 日进公司工作，双方先签订了一份劳动合同期限自 1996 年 1 月 5 日至 1999 年 1 月 4 日。合同到期后，双方又续订了一份劳动合同，期限自 1999 年 1 月 5 日至 2002 年 1 月 4 日。双方同时还在合同中约定：“因工作岗位特殊，如需调离（包括辞职），必须提前 3 个月通知。”

2002 年 1 月 13 日公司以书面形式通知吴先生：因公司结构调整及人员重组后无合适的岗位安排吴先生工作，工作日期为 2002 年 1 月 13 日。同时，公司还在书面通知中对吴先生的工作表示感谢。公司在 1 月 13 日开具了工资单，吴先生于当日领取工资后离开公司。2002 年 1 月 23 日（即在吴先生向公司索要经济补偿金的当日）公司又向吴先生发出通知，其内容为：由于吴先生的工作失误，给公司带来损失，公司据此解除与他的劳动合同。你如何去何看待这个结果，请对此案例进行分析。

第六章 劳动关系管理

一、单项选择题

1. A 2. C 3. B 4. D 5. A 6. A 7. C 8. D 9. A 10. D 11. D 12. D 13. B 14. B 15. C
16. A 17. D 18. C 19. C 20. D 21. A 22. A 23. C 24. A 25. B 26. A 27. D 28. A
29. C 30. B 31. C 32. D 33. C 34. C 35. D 36. C 37. C 38. D 39. B 40. B 41. A
42. D 43. B 44. C 45. A 46. D 47. C 48. A

二、多项选择题

1. ACD 2. BCDE 3. ABDE 4. ABC 5. ABCDE 6. ABCDE 7. ABCE 8. AD 9. ABCD 10. ABCD
11. ABCDE 12. ABC 13. ABC 14. AC 15. ABD 16. ABCD 17. ABDE 18. ABCD 19. ABCD
20. ABCD 21. ABCD 22. ABCD 23. ABCDE 24. ABCD 25. ABC 26. ABCD 27. ABC 28. ABCD
29. ABCD 30. ABD 31. ABC 32. ABCD 33. ABCDE 34. ABCD 35. ABCDE 36. ABC 37. CDE
38. ABD 39. ABC 40. ADE 41. ABCD 42. AC 43. AB 44. ABCD 45. ABD 46. ABDE
47. BCDE 48. AB 49. ABCDE 50. ABCDE 51. ABCD 52. AB 53. ACE 54. ABCE 55. ABCE
56. ABE 57. ACD 58. ABCDE

三、判断题

1. 正确 2. 错误 3. 错误 4. 正确 5. 错误 6. 正确 7. 正确 8. 错误 9. 错误 10. 正确
11. 错误 12. 错误 13. 正确 14. 正确 15. 错误

四、改错题

1. 参考答案：

(1). 用人单位与劳动者订立劳动合同时，通常以用人单位草拟的劳动合同文本作为协商相互权利义务条款的基础；

(2). 劳动合同的内容包括法定条款和约定条款；

(3). 为推行劳动合同制度，各地政府劳动行政部门一般推荐使用劳动合同的示范文本；

(4). 劳动合同的法定条款不可或缺。约定条款则不一定；

(5). 劳动合同的各项条款，包括专项协议所协商确定的内容必须统一，不应存在内在的矛盾。否则，该项条款极有可能成为无效条款而丧失其法律效力。

2. 参考答案：

(1). 劳动行政主管部门的劳动争议处理机构是劳动争议仲裁委员会的办事机构；

(2). 审批应在填表 7 日内作出决定。

(3). 当事人不服仲裁裁决，只能向法院提起诉讼，不能向上一级仲裁委员会申请复议或要求重新处理。

(4). 劳动争议的申诉时效是 60 日。

(5). 延期不得超过 30 日。

3. 参考答案:

- (1). 各方集体合同协商代表的人数不能少于 3 名, 工会代表应当再增加 1 名。
- (2). 刘刚是协商代表, 不能担任记录员, 记录员应当在协商代表之外指派。
- (3) 经修订的集体合同要提交到职工代表大会或职工会议审议通过才能签字。
- (4). 集体合同签订后要在 7 日内报送。
- (5). 集体合同必须报送到县级以上的政府劳动部门。

4. 参考答案:

- (1). 根据我国劳动立法的有关规定, 当发生劳动争议时, 争议双方应协商解决; 不愿协商或协商不成, 当事人可以申请企业劳动争议调解委员会调解; 调解不成或不愿调解, 当事人申请劳动争议仲裁机构仲裁; 当事人一方或双方不服仲裁裁定, 则申诉到人民法院, 由人民法院依法审理并作出最终判决;
- (2). 劳动争议仲裁的特征为: 仲裁主体具有特定性、仲裁对象具有特定性和仲裁施行强制原则;
- (3). 劳动争议仲裁实行一个裁级一次裁决制度, 一次裁决即为终局裁决, 当事人不服仲裁裁决, 只能向法院提起诉讼, 不能向上一级仲裁委员会申请复议或要求重新处理;
- (4). 劳动争议调解的特点是群众性、自治性和非强制性;
- (5). 劳动争议经调解委员会调解达成协议, 当事人反悔, 不愿履行该协议的, 仍享有提请仲裁的权利, 对此, 调解委员会不得阻拦和干预。

5. 参考答案:

- (1). 国家的劳动安全卫生法律规范一般属于强行性法律规范, 以绝对肯定的形式予以规定, 具有必须严格执行的法律约束力。
- (2). 企业职业安全卫生标准的制定不得低于国家规定的标准, 即国家劳动安全卫生标准是最低标准。任何行业都不能例外。
- (3). 在工作安排上应执行女职工与未成年工的特殊劳动保护制度。禁止安排女职工从事不利于身体健康的工作, 比如矿山井下作业、森林业伐木和归楞及流放作业等工作。
- (4). 我国的最低就业年龄为 16 周岁, 某些特殊行业需招用 16 周岁以下的少年, 必须经劳动部门批准。
- (5). 任何用人单位招用未成年工, 应当在工种、劳动时间、劳动强度、保护措施等方面执行国家有关规定, 不得安排其从事过重、有毒有害的劳动或者危险作业。

6. 参考答案:

- (1). 当事人双方都可以自知道或应当知道其权利被侵害之日起 30 日内, 以口头或书面的形式向调解委员会提出申请;
- (2). 调解委员会中用人单位代表人数不得超过委员总数的 1/3;
- (3). 委员会主任由工会代表担任;
- (4). 调解委员会的办事机构设在企业的工会委员会;
- (5). 调解委员会调解劳动争议的期限为 30 日。

五、简答题

1. 参考答案:

劳动合同的内弃包括法定条款和约定条款。企业为招聘员工、协商相互之间的权利义务而提供的劳动合同草拟文本依法必须具备法定条款, 同时还可以约定其他条款。劳动关系当事人的部分权利义务还可以专项协议形式规定。所谓专项协议是劳动关系当事人为明确劳动关系中特定的权利义务, 在平等自愿、协商一致的基础上达成的契约。

法定条款是依据法律规定劳动合同双方当事人必须遵守的条款, 不具备法定条款, 劳动合同

不能成立。我国《劳动法》规定，劳动合同应当具备以下条款：劳动合同期限；工作内容；劳动保护和劳动条件；劳动报酬；社会保险；劳动纪律；劳动合同终止的条件；违反劳动合同的责任。

2. 参考答案：

(1). 产生工作压力的因素有：工作负荷过重；时间紧张；管理人员素质不高；制度环境不清晰；职责不明；责权不清；分工协作状态不良；价值观冲突。

(2). 沟通的方法有：劝告；安抚、劝慰；鼓励沟通；重新定向。

3. 参考答案：

(1). 集体合同的主体。劳动者一方的签约人，法定为基层工会委员会；没有建立工会组织的企业，由企业职工民主推荐，并须得到半数职工同意的职工代表为集体合同的签约人。用人单位一方的签约人，法定为用人单位行政机关，即法定代表人。具备法人资格，跨省市的大型企业或集团公司的法定代表人可以委托下一级企业或子公司的负责人与工会签订集体合同。

(2). 集体合同协商。集体合同的协商是签约代表为签订集体合同进行商谈的法律行为。其主要步骤为：协商准备；讨论；审议；签字。双方首席代表在经过审议通过的集体合同文本上签字。

(3). 政府劳动行政部门审核。由企业一方将签字的集体合同文本一式三份及说明材料，在集体合同签订后的 7 日内报送县级以上政府劳动行政部门审查。

4. 参考答案：经济体制改革以后，我国劳动关系发生了极为深刻的变化，为使劳动关系得到有效的调整并使之稳定地运行，集体合同制度得到恢复和发展。集体合同制度的法律依据主要是：

(1). 我国的《工会法》、《劳动法》、《中外合资经营企业法》以及《集体合同规定》等法律、法规。在集体合同制度中工会发挥着重要作用。

(2). 我国的《工会法》全面地规定了工会在调整劳动关系中的地位，工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。工会有以下权利：有参与国家社会事务管理和参加用人单位民主管理的权利；有维护职工合法权益的权利；有代表职工与企业、事业单位行政方面签订集体合同的权利；有权参与劳动争议的调解和仲裁；有监督用人单位解除劳动合同的权利；有监督用人单位执行有关工资、社会保险、工作时间、劳动保护、安全卫生规程、女职工特殊保护和其他有关改善生活条件及劳动条件等方面的劳动法律、法规的权利；有要求用人单位为工会办公和开展活动提供经费和必要的物质条件的权利。从我国关于工会的法律规范中可以看到，工会在劳动关系中是劳动者维护其权益的组织形式，是使劳动法律规范由观念抽象形态转化为现实秩序的一种物质媒介力量。

(3). 工会的基本任务之一是通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工的劳动权益。

5. 参考答案：

根据我国劳动立法的有关规定，当发生劳动争议时，争议双方应协商解决；不愿协商或协商不成，当事人可以申请企业劳动争议调解委员会调解；调解不成或不愿调解，当事人申请劳动争议仲裁机构仲裁；当事人一方或双方不服仲裁裁定，则申诉到人民法院，由人民法院依法审理并作出最终判决。

6. 参考答案：

员工沟通的方式多种多样，作为一个完整的员工沟通，总是包括下列要素：信息的发出者、信息、沟通渠道、信息的接受者。员工沟通的程序如下：

(1). 形成概念；

- (2). 选择与确定信息传输语言、方法、时机;
- (3). 信息传输;
- (4). 信息接收;
- (5). 信息说明、解释;
- (6). 信息利用;
- (7) 反馈。

六、综合分析题

1. 参考答案:

劳动者在试用期内的地位很脆弱，不少用人单位利用试用期侵害劳动者的合法权益，其主要表现在：不签劳动合同、单独签订所谓的“试用合同”、随意决定试用期期限、有意拉长试用期、在试用期随意解除劳动合同等。在这些违法违规的行为中，对于前四种行为，法律法规有相当明确的规定，劳动者可以依据法律法规的规定通过劳动检察、劳动仲裁等方法来维护自己的合法权益，而对用人单位在试用期随意解除劳动合同的行为，更多的人是自认倒霉。其实这种认识是片面的，在这个问题上，劳动者也有办法保护自己的合法权益。在试用期内，用人单位要解除合同并非是无条件的，必须证明对方不符合录用条件。因此劳动者要想在试用期不被随意炒鱿鱼，就必须证明自己符合录用条件。从小建的成功经验中，我们可以知道，证明自己符合录用条件，可以从以下几方面着手搜集证据：

其一，用人单位在招聘时对岗位的招聘要求（如果是公开媒体的广告，您可以将它拷贝下来；如果是现场招聘，您可以抄录下来）。这是最主要的依据。

其二，劳动合同对你的岗位的要求。要想使这点成为证据，就要求你在与单位签订合同时，尽可能把岗位描述写得详细些，而不是没有任何说明的干巴巴的岗位名称。如果合同写得不明确，你可以利用单位有关的规章制度来证明你的岗位要求（最好有具体的质量与数量的要求）。

其三，你在试用期内工作数量与质量的记录。在这一点上你更要做个有心人，因为有的工作是无法用数量来衡量的，你可以把自己与同一岗位的人做个对比，用来证明你在这个岗位上称职的，是能够胜任的。

2. 参考答案:

劳动法规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。”由此可以看出，劳动法对劳动关系的建立是以义务性规范的形式表示的。

本案中的劳动关系完全可以根据劳动合同来判断，即郑小姐与计算机厂有劳动关系。计算机厂与郑小姐签订劳动合同后，将她派到了电脑公司工作。实质上，意味着郑小姐在电脑公司工作是计算机厂为其安排的工作岗位。郑小姐与电脑公司之间的关系，相当于借用（调）关系，而不是劳动关系。另外，郑小姐与计算机厂的两年期劳动合同虽已过期，但在合同期满时，双方均没有终止此合同的意思表示，可视为“双方无异议”。按合同约定，此合同已“自行延长”。也就是说，到目前为止郑小姐一直与计算机厂维系着合法的劳动合同关系。

因此，作为劳动合同当事人中用人单位的计算机厂，应当负责承担为郑小姐提供孕期劳动保护的法定义务。

3. 参考答案:

我国《劳动法》第 23 条规定：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。”劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》中第 38 条明确规定：“劳动合同期满或当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止，用人单位可以不支付劳动者经济补偿金。”本案中，公司与伶女士根据劳动合同中约定的终止条件来终止

合同且不支付经济补偿金的做法，从表面上看，符合上述规定。

但是，原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第 20 条中还规定：“无固定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件，以规避解除劳动合同时用人单位应支付给劳动者经济补偿金的义务。”本案中公司与佟女士签订的劳动合同是无固定期限的，合同中约定的“乙方（指佟女士）若不能胜任本职工作，经培训或调整工作岗位后仍不能胜任时，甲方（指公司）可提前 30 日通知乙方终止劳动合同”，正是把《劳动法》中第 26 条第 2 项规定的用人单位可以与劳动者解除劳动合同的条件“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”当成了终止劳动合同的条件。这是一种公司规避法律义务的行为，劳动合同中的这种约定无效。所以，公司应与佟女士解除劳动合同，并按国家的有关规定向佟女士支付解除劳动合同的经济补偿金。

4. 参考答案：

根据我国《劳动法》及劳动部的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》用人单位因下列情形解除劳动合同的，应当给予劳动者经济补偿：

- (1). 经劳动合同当事人协商一致解除劳动合同的。
- (2). 劳动者患病或非因工负伤医疗期过后不能从事原工作也不能从事用人单位另行安排的工作的。
- (3). 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。
- (4). 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。
- (5). 用人单位濒临破产进入法定整顿期间或者生产经营状况严重困难，确需裁减人员的。在这个劳动争议中，由于在公司对吴先生解除合同后，吴先生未表示争议，当即就离开了公司。因此，这种情况属于双方协商一致解除合同。故公司解除与吴先生之间的劳动合同是符合法律规定的。但是由于吴先生在公司已经工作了 5 年多，根据我国有关法律的规定，公司应当给予吴先生 5 个月的工资作为经济补偿金。而公司在解除劳动合同后也意识到了这一点。因此在吴先生与公司交涉补偿金的当天，为了逃避支付补偿金，公司给了吴先生一份因吴先生工作失误而解除劳动合同的通知。但是，公司在给吴先生这张“因过失解除劳动合同”的通知之前，并未对吴先生作出任何内部处罚，并且在劳动仲裁庭审中一也未向仲裁庭提供能证明吴先生有工作失误的证据。我国《民事诉讼法》规定“谁主张，谁举证”的原则（法律明确规定举证责任倒置的除外），2002 年《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》第 16 条规定：“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。”第 13 条规定：“因用人单位做出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、讨一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。”因此，公司的主张因缺乏证据而得不到仲裁庭的支持。此外，由于双方在合同中约定要解除合同，应提前 3 个月通知。故公司还应当支付吴先生 3 个月的工资来替代提前通知期。