



汇人商学院
hr163.com



劳动关系协调员(高级) 过关必备

王伟杰 姚东旭 侯世霞◎主编

LAODONG GUANXI
XIETIAOYUAN (GAOJI)
GUOGUAN BIBEI



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

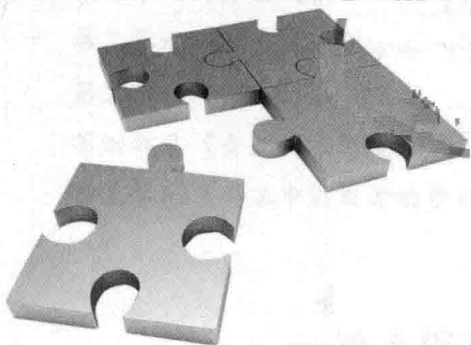


汇人商学院
hr163.com



劳动关系协调员 (高级) 过关必备

王伟杰 姚东旭 侯世霞◎主编



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系协调员 (高级) 过关必备/王伟杰, 姚东旭, 侯世霞主编. —北京: 经济管理出版社, 2018. 1

ISBN 978 - 7 - 5096 - 5652 - 5

I. ①劳… II. ①王… ②姚… ③侯… III. ①劳动关系—中国—职业技能—鉴定—自学参考资料 IV. ①F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 015840 号

组稿编辑: 曹 靖
责任编辑: 杨国强 张瑞军
责任印制: 黄章平
责任校对: 张晓燕

出版发行: 经济管理出版社
(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn
电 话: (010) 51915602
印 刷: 三河市延风印装有限公司
经 销: 新华书店
开 本: 720mm × 1000mm/16
印 张: 17.75
字 数: 272 千字
版 次: 2018 年 3 月第 1 版 2018 年 3 月第 1 次印刷
书 号: ISBN 978 - 7 - 5096 - 5652 - 5
定 价: 58.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

劳动关系协调员（三级）鉴定方案

一、鉴定方式

分为理论知识考试和操作技能考核。理论知识考试采用计算机机考方式，操作技能考核采用笔试方式，两门都为闭卷考试。理论知识考试和操作技能考核均实行百分制，成绩皆达60分及以上者为合格。理论知识或操作技能不及格者可按规定在两年内补考。

二、理论知识考试方案（考试时间90分钟）

题型	考试方式	题量	分值	配分
判断题	计算机考试	40	0.5分/题	20
单选题	随机抽题	120	0.5分/题	60
多选题	各卷不同	20	1分/题	20
小计	—	180	90分钟	100

三、操作技能考核方案（考试时间120分）

职业（工种）名称		劳动关系协调员等级		高级			
序	项目名称	编	单元内容	方式	选题	时间	配分
1	劳协基础	1	劳动关系基础	笔试	抽一	25	20
	劳动标准	2	劳动标准管理				
2	人力资源与劳动合同管理	1	人力资源管理	闭卷	必考	10	10
		2	劳动合同管理		必考	25	20
3	民主管理和集体协商	1	集体协商与集体合同管理	抽一	抽一	20	15
		2	劳资沟通和民主管理				

劳动关系协调员（高级）过关必备

续表

职业（工种）名称		劳动关系协调员等级		高级			
序	项目名称	编	单元内容	方式	选题	时间	配分
4	劳动规章	1	劳动规章制度的制定	笔试 闭卷	抽一	15	15
	制度建设	2	劳动规章制度的实施				
5	员工申诉和	1	劳动争议仲裁		抽一	25	20
	争议处理	2	劳动争议诉讼				
案例试卷共五个序号六道试题，分为试题卷和答题卷，答题卷要对号入座。						120	100

权重系数：在出题过程中，系数9表示在15次抽题中命中率为9次；以此类推。案例考试是鉴定中的重点和难点。

请同学们务必投入主要精力，看懂题意，分析透彻，提出措施，解决问题。

目 录

劳动关系协调员（三级）操作技能案例分析

一、劳动关系基础模块（8题）	3
二、人力资源管理模块（8题）	15
三、劳动合同管理模块（10题）	23
四、集体协商与民主管理模块（9题）	37
五、企业规章制度模块（4题）	49
六、劳动争议调解和仲裁模块（8题）	55

人机对话复习试题

第一单元《劳动关系协调基础知识》	71
第二单元《人力资源和劳动合同管理》	85
第三单元《集体协商和民主管理》	107
第四单元《企业规章制度建设》	135
第五单元《员工申诉与劳动争议处理》	149

各章节知识要点梳理

第一章 劳动关系概论	187
第二章 劳动标准法律制度	193

第三章	人力资源管理	201
第四章	劳动合同制度	211
第五章	集体合同制度	221
第六章	工会概论与民主管理	227
第七章	企业劳动规章制度	233
第八章	劳动争议处理	235

模拟试卷

试卷一	249
试卷二	255
试卷三	261
试卷四	267

附录

协调员考试常用法律法规汇总表名单	275
------------------------	-----

劳动关系协调员（三级） 操作技能案例分析

- 一、劳动关系基础模块（8题）
- 二、人力资源管理模块（8题）
- 三、劳动合同管理模块（10题）
- 四、集体协商与民主管理模块（9题）
- 五、企业规章制度模块（4题）
- 六、劳动争议调解和仲裁模块（8题）

一、劳动关系基础模块（8题）

案例1-1 连带责任和证据

背景资料：

黄某为李家饭店聘用的一位厨师，有一手好厨艺，其独立秘制的“小龙虾”在食客中颇有口碑。老板为了留住他，不仅许以高薪，还签订了无固定期限劳动合同。对面张家饭店生意却一直惨淡，也没有叫得响的菜品。为了扭转经营不利局面，张家老板张某找到黄某许诺给其双倍报酬，并且承诺黄某不必赔偿因提前解除合同而承担的费用。黄某经不起诱惑就答应了张某。先是暗中指导张家饭店，一月之后，黄某在未办理解除合同手续的情况下就到张家饭店上班，也推广着李家饭店的招牌菜。李家饭店因一时找不到合适的厨师，宾客锐减，营业额减少70%。

分析要求：

1. 黄某与张家饭店就李家饭店的损失应当承担什么责任？
2. 按劳动合同争议，李家饭店应如何提起仲裁？
3. 李家饭店应该准备哪些主要证据？

解题要点：

本题出题比较综合，主要考核对劳动合同法中连带赔偿责任的规定及劳动争议仲裁的管辖，程序及证据的提交。

法律链接：

《劳动合同法》

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

.....

（四）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。

第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

《劳动争议调解仲裁法》

第六条 发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

第二十一条 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

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。

参考答案：

1. 根据《劳动合同法》第九十一条的规定，黄某与张家饭店就李家饭店的实际损失应当承担连带赔偿责任。

2. 按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，李家饭店应向饭店所在地的劳动争议仲裁委员会提起仲裁。

3. 李家饭店应当准备的证据有：①与黄某存在劳动关系的证据如劳动合同。②黄某与张家饭店存在实际用工的证明。③因为黄某未办理离职到张家饭店工作，给李家饭店造成营业额下降70%的证据。

案例 1-2 劳动关系的认定及保护

背景材料：

2013年1月初，在家待业的钱某通过朋友介绍成为某公司的一名司机。双方没有签订书面劳动合同，但口头约定月薪为5000元。2013年7月起公司开始拖欠钱某工资，钱某找到公司经理问其原因，经理称公司暂时有困难，以后一旦有钱一定补上。这样到了2013年底公司已经拖欠钱某6个月工资，钱某又找到公司经理要求其立即补齐工资，公司经理称公司没有与钱某订立书面劳动合同，因此双方之间不存在劳动关系，钱某为公司提供劳务应按劳取酬，从2013年7月起，钱某的工作量减少了一半，其劳务报酬也应减半。钱某不同意，于2014年初申请劳动仲裁，要求公司补发拖欠他的半年工资并

赔偿被拖欠工资1倍的损失。

分析要求：

1. 钱某与某公司是否存在劳动关系？理由是什么？
2. 劳动争议仲裁委员会应如何处理这种关系？
3. 钱某的胜诉请求事实都能得到全部的支持，为什么？

解题要点：

本题主要考核对劳动关系认定的标准及拖欠劳动报酬的法律责任。

法律链接：

劳动部《关于确立劳动关系有关事项的通知》

一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，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。

《劳动合同法》

第八十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的。

.....

参考答案：

1. 劳动部《关于确立劳动关系有关事项的通知》的规定，钱某和公司符合劳动关系的主体资格，公司的规章制度适用钱某，钱某受单位管理从事有报酬劳动，钱某的工作属于公司业务组成，所以钱某与公司存在事实劳动关系。

2. 劳动仲裁应当判定双方存在劳动关系。

3. 钱某的请求不能得到全部的支持，根据劳动合同法的相关规定，公司未按照约定支付劳动报酬，首先应当由劳动行政部门责令公司支付，逾期不支付才加付赔偿金。本案中，钱某并没有经过这一程序，所以并不能得到拖欠工资的1倍赔偿。

案例 1-3 加班加点的规范

背景资料：

石家庄某企业为扩大生产，经董事会决定实行“自愿加班”计划。企业在原来每天8小时的生产时间基础上再增加2小时，不愿加班的当月奖金减半。加班费用按每小时10元计算。这一计划实行后，很多厂里职工都踊跃报名。但是，区劳动监察大队却开出了整改通知要求企业停止这种做法。对此，企业认为，加班是职工自愿参加的，能够帮助职工增加收入，而且每天多工作2小时并不会伤害职工健康。职工也认为，下了班业余时间也会找兼职做，增加收入，多拿奖金，现在就在厂里加班，一举两得。

分析要求：

1. 该企业的“自愿加班计划”内容违反了哪些规定？企业劳动报酬的支付是否合法？企业制订“自愿加班计划”是否违反法律规定？说明理由。
2. 如果企业临时需要增加生产，可以怎样规范？

解题要点：

本题主要考核加班的认定及加班费基数的确定。

法律链接：

《劳动法》

第四十一条 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，一般每日不得超过一小时；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，但是每月不得超过三十六小时。

劳动部《工资支付暂行规定》

第十三条 用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：

（一）用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的 150% 支付劳动者工资；

（二）用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的 200% 支付劳动者工资；

（三）用人单位依法安排劳动者在法定休假节日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的 300% 支付劳动者工资。

参考答案：

1. （1）根据劳动法的规定，该加班计划存在超时加班的情形。

（2）不愿加班奖金减半，违反协商的原则。

（3）加班工资统一按照每小时 10 元计算，违反劳动部工资支付办法的规定。

（4）企业制订“加班自愿计划”未与工会和劳动者协商，不合法。

2. 根据劳动法规定，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，一般每日不得超过一小时；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，但是每月不得超过三十六小时。同时，用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的 150% 支付劳动者工资。

案例 1-4 工时制度

背景资料：

许先生原为某公司销售经理，合同约定每月工资 1 万元，另外公司还将按销售合同金额的一定比例支付销售佣金。许先生还享受每年 10 天的带薪休假。但公司未对许先生的工作岗位办理过不定时工时制度的审批手续。2011

年3月许先生辞职。经结算，许先生工资70000元，销售提成204000元。但许先生离开时，公司仅支付了工资，未支付其他项目费用。许先生遂诉至仲裁委。

许先生在仲裁庭上要求公司支付销售提成和经济补偿金，并要求公司支付用于工作的10天带薪假期和每周40小时以外的104天加班日的加班工资，带薪假期和加班工资共计140608元。

公司认为，许先生作为高级管理人员享有销售提成和出差补贴，不按小时考核工作，应当作为不定时工作制度来确定，故不应算加班工资；销售提成，公司承认没有支付过，并愿意支付。

分析要求：

1. 许先生的仲裁申请是否有法律依据？
2. 公司关于不支付加班工资的主张是否成立？为什么？

解题要点：

本题主要考核对企业实施特殊工时制的程序规定、带薪年休假及工资支付的规定。

法律链接：

《中华人民共和国劳动法》

第三十九条 企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。[第三十六条规定：国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时，平均每周不超过44小时的工时制度。（1995年国务院174号令修改为：平均每周不超过40小时。）第三十八条规定：用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。]

人社部《企业带薪年休假实施办法》

第十二条 用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。

劳动部《工资支付暂行规定》

第七条 工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。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。

参考答案：

1. 许先生的申请有法律依据，根据工资支付暂行规定，企业应当在和劳动者约定日期支付工资并且工资至少每月支付一次。

根据企业带薪年休假实施办法，当年度应休未休年假应当折算天数并支付工资报酬。

2. 公司的主张不成立，因为根据劳动法的相关规定，实行不定时工时制度需要经过劳动行政部门的批准。没有批准的不能认定特殊工时制度。

案例 1-5 工资制度的管理

背景资料：

成师傅 2013 年 1 月 1 日进入 A 公司工作，从事企业的安保工作，每月工资 2100 元。成师傅因病在 2013 年 3 月休病假 10 天，4 月休病假 8 天。公司支付工资时按其病假时间发放工资。成师傅认为，公司发给其的工资低于政府公布的当年度最低工资标准，要求企业按照最低工资标准支付工资。公司认为，成师傅在 3 月、4 月分别休病假 10 天、8 天，按其病假工资计算，成师傅的工资收入实际低于最低工资，但是公司的做法并没有违反政府的最低工资标准。双方意见不一，遂发生争议。

分析要求：

1. 按照成师傅的情况，是否应当执行最低工资规定？为什么？
2. 如果本争议由你协调，你会怎样判断？请从合法合情的角度考虑。

解题要点：

本题主要考核病假工资的计算标准。

法律链接：

原劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见。

59. 职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有

关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

原劳动部《中华人民共和国劳动保险条例实施细则修正草案》1953年第十六条 工人职员疾病或非因工负伤停止工作连续医疗期间在六个月以内者，根据《劳动保险条例》第十三条第一款的规定，应由该企业行政方面或资方按下列标准支付病伤假期工资：本企业工龄不满二年者，为本人工资百分之六十；已满二年不满四年者，为本人工资百分之七十；已满四年不满六年者，为本人工资百分之八十；已满六年不满八年者，为本人工资百分之九十；已满八年及八年以上者，为本人工资百分之一百。

参考答案：

1. 按照成师傅的情况，不应当执行最低工资标准规定。

因为成师傅在本企业工作不满2年，其病假工资按照原劳动部规定应当打六折。

成师傅工资比较低，扣除个人承担的社保费用及病假工资扣款外，实得工资可能低于最低工资标准，按照原劳动部规定，病假工资可以低于最低工资标准，但不能低于最低工资的80%。

2. (1) 首先要向成师傅阐明法律的规定，并按照法律规定计算出成师傅的病假工资是否低于最低工资标准。

(2) 如果成师傅的病假工资低于最低工资80%的，应当补足到80%。

(3) 鉴于成师傅因病工资收入低于最低工资标准，如果生活困难，可以通过企业工会进行困难职工援助，帮助成师傅缓解经济困难。

案例1-6 加班工资支付的规定

背景资料：

A公司对某些工作岗位向劳动保障部门办理了不定时工时制度，王某的工作岗位属于A公司实行不定时工时制度的岗位，A公司和王某终止劳动合同后，王某向仲裁委员会申请仲裁，认为A公司未向其支付加班工资，但其平时工作日、双休日、法定节假日都存在加班，要求公司支付其工作日、双休日和法定节假日的加班工资。但公司认为，王某的工作岗位已经申请了不