

人力资源管理师复习资料(二) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_54286.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54286.htm) 技能部分 案例1：下面是星云公司（甲方）和员工张云（乙方）签定的劳动合同的内容：一、乙方的职务为内部网络维护工程师，主要负责公司内部网数据规划和建设；负责内部网的安全和维护。二、乙方的正常工作时间为每日为8小时。三、甲方根据工作需要要求乙方加班时，乙方除不可抗拒的原因，应与配合。四、乙方需遵守《员工手册》中规定的各项劳动纪律。五、甲方应按月支付乙方报酬，乙方的工资待遇为2000/元月。六、本合同一式两份甲、乙双方各执一份，经双方签章后于2003年8月1日起生效。七、本合同为长期合同，甲、乙双方若不特别声明，本合同持续有效。八、甲、乙双方在履行本合同的过程中发生争议，同意以劳动局为第一审理机关。

问题：请指出以上条款中缺少哪些法定条款。（1）（2）（3）（4）

案例2 日工资、小时工资应当怎样支付？邓某等15人系某住宅公司建筑工程队工人，月工资标准750元。1996年9月公司决定建筑工程队实行日工资制，公司以750除以每月日历天数30天，得出日工资25元。小时工资用日工资25元除以8小时得出3.13元。10月份发工资时，邓某等人实得工资529元，比过去少了221元。邓某等人找到公司，提出日工资标准太低，要求改正。公司以日工资是由原月工资标准换算而来为由，不予改正。为此，邓某等人向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。问题：该公司的决定有没有错误，错在哪里？

案例3：加班加点工资应当怎样计算？1996年9月

，北京某食品公司因赶制中秋节月饼，连续三天每日延长职工工作时间2小时，谢某日工资标准为20元，小时工资标准为2.5元，企业每天支付给谢某加点工资2.5元，三天共计7.5元。张某认为企业付给自己的加班工资不对，要求按不低于150%的工资报酬发给加点工资，而企业劳资科认为，三天共发给谢某7.5元加点工资符合《劳动法》规定的，其计算办法为 $2.5 \times 2 \text{小时} \times 150\% = 7.5 \text{元}$ 扣除以发给谢某2小时的标准工资5元外，每天应发给谢某2.5元的加点工资。为此，双方意见不一。问题：该公司劳资科这样的计算对不对？为什么？

案例4：这起拖欠职工的工资该由谁支付？周某系某大型机床厂职工，1995年3月作为富余人员被安排到该厂劳动服务公司批发部工作。厂里给批发部拨款10000元作为扶持经费。1995年5月该批发部由陈某承包经营。陈某与劳动服务公司签定了承包经营协议，协议约定，批发部在合法经营的前提下自付人员工资。但陈某从1995年8月至11月未向周某支付工资。在此以后，该劳动服务公司发现陈某在经营中有违法行为，即从1996年1月令其停业整顿。周某自1995年8月整顿期间一直领不到工资，多次向劳动服务公司反映均得不到解决。便向劳动仲裁机关提出申诉。仲裁机关受案后，对周某的工资裁决为机床厂支付。但是在处理此案时，对周某的工资由谁支付有两种不同意见：一种意见认为拖欠周某的工资应由承包人陈某负责支付，因为陈某在承包经营时与劳动服务公司签有协议，协议约定由陈某支付员工工资。另一种意见认为拖欠周某的工资应由劳动服务公司支付。因为批发部作为劳动服务公司的一个业务部门没有自主用人权利，且承包人陈某违法经营，是由劳动服务公司责令其停产整顿的。问题：本案

所拖欠的工资应该由谁来支付？为什么？ 案例5：企业不能只按职工在本单位工作年限确定医疗期 案例：职工桂某1977年9月参加工作，先后在某运输公司、邮电局等单位任职，1994年8月调到食品公司工作，1995年5月17日不幸摔伤住院，经医院确诊为轻度骨折，需半年多时间才能痊愈。1995年8月20日，公司通知桂某三个月的医疗期已满，如不能回公司上班工作将解除劳动关系。桂某提出自己已工作了十多年，三个月医疗期太短，而该公司以桂某只在公司工作不到一年，如不能在8月30日前回公司上班便解除劳动关系。为此，桂某向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，请求仲裁委员会依法确定自己应当享受的医疗期待遇。仲裁委员会受案后，对双方根据实际情况做出调解，企业接受仲裁调解给予桂某六个月的医疗期。问题：劳动争议仲裁委员会为什么会做出这样的调解？是否合理？ 案例6：谭谈1998年6月与大华科技公司签定了为期三年的劳动合同。合同期间，大华公司为了研制新项目派谭谈外出培训半年，当时双方书面约定，谭谈培训期间合同中止履行，待谭谈培训结束后继续履行，合同期限按谭谈培训时间顺延。2001年12月31日，按顺延时间劳动合同期满。公司提出要与谭谈续签合同，谭谈不同意。公司提出若不续签合同，谭谈就必须退还公司为其支付的培训费20000元，否则不予办理终止合同手续。为此，谭谈向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，请求该公司为其办理终止劳动合同的手续。仲裁委员会受理后，经调查谭某与该公司所签劳动合同按协议已经到期，谭谈不愿续订劳动合同，要求终止劳动关系理由正当，应予支持。经调解，企业放弃了索要培训费的要求，为谭谈办理了终止劳动合同的手续。问题：在此案

例中，大华公司的要求是否正确？为什么？企业的权益应如何保护呢？案例分析：1、单选：关于劳动合同的解除与中止，表述错误的是（ ）（A）劳动者涉嫌违法犯罪被限制人身自由，且未被做出终审判决期间，不能解除劳动合同（B）当同时出现可解除和不可以解除劳动合同的条件时，用人单位应服从不得解除劳动合同的条件（C）第三方招用未与原用人单位解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成损失的，除该劳动者承担直接赔偿责任外，该用人单位应承担连带赔偿责任（D）由用人单位提出，协议解除劳动合同的经济补偿金，应按照劳动者在本单位的工作年限，工作时间每满一年发给相当一个月的工资作为经济补偿金，最多不超过24个月

分析：劳动合同的解除是指劳动合同签定以后，尚未全部履行之前，由于一定事由的出现，提前终止劳动合同的法律行为。《劳动法》规定：由用人单位提出解除劳动合同的，用人单位根据劳动者在本单位的工作年限，每满1年发给相当于1个月的工资作为工作补偿金，最多不超过过去12个月；另外，工作时间不满1年的按1年的标准发放。因此，此题应选D

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)