# 六、案例题

## （一）就业创业

命题单位：就业促进与失业保险处（农民工工作处）

1. 李某，男性，就业困难人员，今年56周岁，是否符合享受社会保险补贴条件？最长能享受几年？请作答，并说明理由。

**参考答案：**

李某符合享受社会保险补贴条件，能享受4年。理由：根据《山东省就业促进条例》《山东省就业补助资金管理办法》规定，享受社会保险补贴的人员范围包括就业困难人员按照《山东省就业补助资金管理办法》规定，就业困难人员社会保险补贴期限，除对距法定退休年龄不足5年的可延长至退休外，其余人员最长不超过3年（以初次核定其享受社会保险补贴时年龄为准），李某今年56周岁，男性，按照60岁退休计算，对李某的社会保险补贴可延长至退休，最长4年。

**解析：**《山东省就业促进条例》第四十二条：各级人民政府应当建立就业援助制度，对下列登记失业的就业困难人员实行优先扶持和重点帮助：（一）女性四十周岁．男性五十周岁以上的人员（二）城镇零就业家庭成员（三）农村零转移就业贫困家庭成员（四）抚养未成年子女的单亲家庭成员（五）享受最低生活保障人员（六）持有《中华人民共和国残疾人证》人员（七）连续失业一年以上的人员（八）因失去土地等原因难以实现就业的人员（九）设区的市人民政府规定的其他人员。《山东省就业补助资金管理办法》第七条：就业困难人员社会保险补贴期限，除对距法定退休年龄不足5年的可延长至退休外，其余人员最长不超过3年（以初次核定其享受社会保险补贴时年龄为准）。

## （二）社会保险

命题单位：职工养老保险处

1. 张霞，女，事业单位干部，1963年2月出生，1982年11月参加工作，2014年9月任职岗位专业技术六级，2017年晋升为专业技术四级。问：张霞的退休时间为？

**参考答案：**1．可在年满六十周岁（2023年2月）时退休。

2．如果本人申请，可在年满五十五周岁（2018年2月）时自愿退休。

3．2018年3月-2023年1月期间不能办理退休手续。

**解析：**中组部．人社部《关于机关事业单位县处级女干部和具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄问题的通知》（组通字〔2015〕14号）：事业单位中具有高级职称的女性专业技术人员，年满六十周岁退休。具有高级职称的女性专业技术人员如本人申请，可以再年满五十五周岁时自愿退休。有关人员只能在年满五十五周岁时根据本通知规定选择是否自愿退休。

命题单位：居民养老保险处

1. 某县于2012年1月实施城镇居民基本养老保险制度。该县居民张某，1959年1月出生，2012年参加城镇居民基本养老保险，2012年-2015年．2017年-2018年按规定缴纳居民养老保险费，2016年因个人原因未缴纳居民养老保险费。2019年3月，张某补缴了2016年居民养老保险费。问：张某应于何时享受居民养老保险待遇？

**参考答案：**张某应于2019年4月享受居民养老保险待遇。

该县实施城镇居民养老保险制度时，张某不满60周岁，其应按年缴费。

2019年1月，张某因2016年未缴纳居民养老保险费，不符合待遇领取条件。

2019年3月，张某补缴2016年居民养老保险费后，符合待遇领取条件。按照《山东省人民政府关于建立居民基本养老保险制度的实施意见》（鲁政发〔2013〕13号）．《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2014〕23号）规定，张某应于2019年4月享受享受居民养老保险待遇。

**解析：**《山东省人民政府关于建立居民基本养老保险制度的实施意见》（鲁政发〔2013〕13号）规定，“年满60周岁．按规定参保．未享受国家规定的其他养老保险待遇的居民，可以按月领取养老金”．“45周岁以上(不含45周岁)的，应按年缴费，累计缴费年限不少于实际年龄到60周岁的剩余年数，允许补缴，但补缴后累计缴费年限不得超过15年”。

《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2014〕23号）第二十四条规定，“参保人员从符合待遇领取条件的次月起开始享受城乡居民养老保险待遇。”

命题单位：工伤保险处

1. 甄某2016年退休，退休前为x煤矿职工，长期从事井下工作。X煤矿是安全生产先进单位，依法依规落实安全生产．职业病防治和工伤保险法律法规。退休前，甄某在单位组织的查体中，未发现患有职业病。退休后，甄某决定好好享受退休生活，积极参加老年大学等活动，把退休生活过得多姿多彩。2020年6月份，因好友承包了Y水利建设项目，甄某到工地上帮忙管理，每月5000元。2020年底，甄某感觉不适，到医院检查，到2021年2月，被省职业病防治院依法诊断为尘肺病。已知Y水利建设项目已按项目参保，甄某患职业病是否符合工伤认定情形，有何依据？如果认定工伤，应如何计发一次性伤残补助金？如果甄某在工作时间在Y水利建设项目工地查看施工情况时摔伤，是否符合工伤认定情形，有何依据？

**参考答案：**

1. 符合工伤认定条件。

工伤保险条例第十四条规定，职工患职业病的，应当认定为工伤。《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见 》（人社部发〔2013〕34号）第八条规定，曾经从事接触职业病危害作业．当时没有发现罹患职业病．离开工作岗位后被诊断或鉴定为职业病的符合下列条件的人员，可以自诊断．鉴定为职业病之日起一年内申请工伤认定，社会保险行政部门应当受理：（一）办理退休手续后，未再从事接触职业病危害作业的退休人员（二）劳动或聘用合同期满后或者本人提出而解除劳动或聘用合同后，未再从事接触职业病危害作业的人员。

甄某的情况符合上述规定。

1. 应由工伤保险基金计发一次性伤残补助金。

《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见 》（人社部发〔2013〕34号）第九条规定，按照本意见第八条规定被认定为工伤的职业病人员，职业病诊断证明书（或职业病诊断鉴定书）中明确的用人单位，在该职工从业期间依法为其缴纳工伤保险费的，按《条例》的规定，分别由工伤保险基金和用人单位支付工伤保险待遇。X煤矿依法依规落实工伤保险等法规政策，应该已经按规定为职工缴纳工伤保险费。一次性伤残补助金是应由工伤保险基金支付的待遇，因此，甄某应由工伤保险基金计发一次性伤残补助金。

1. 符合工伤认定情形。

《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见（二）》（人社部发〔2016〕29号）第二条规定，用人单位招用已经达到．超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员，在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的，如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的，应适用《工伤保险条例》。

水利建设项目已按项目参保，甄某因工作原因受到事故伤害，应适用《工伤保险条例》，其受伤情况符合工伤认定情形。

**解析：**人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见 》（人社部发〔2013〕34号）第八条规定，曾经从事接触职业病危害作业．当时没有发现罹患职业病．离开工作岗位后被诊断或鉴定为职业病的符合下列条件的人员，可以自诊断．

《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见 》（人社部发〔2013〕34号）第九条规定，按照本意见第八条规定被认定为工伤的职业病人员，职业病诊断证明书（或职业病诊断鉴定书）中明确的用人单位，在该职工从业期间依法为其缴纳工伤保险费的，按《条例》的规定，分别由工伤保险基金和用人单位支付工伤保险待遇。

《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见（二）》（人社部发〔2016〕29号）第二条规定，用人单位招用已经达到．超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员，在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的，如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的，应适用《工伤保险条例》。

命题单位：社保中心

1. 张某原为A市B区社会保险事业处副主任。他从2004年至2015年4月，利用分管区企业个体商户养老保险费征缴及对社会保险手册填写真实性审核的职务便利，蒙骗社会上不了解社会保险策规定的群众，私自为这些群众办理缴纳养老保险费手续。群众将现金直接交给张某本人或通过银行汇款到他个人账户。张某在收取企业职工．个体工商户养老保险费过程中，采取收入不入账．利用私自加盖钢印和审核章的空白养老保险手册虚假填写职工养老保险缴费记录等方式，侵吞．套取养老保险费，数额巨大，给群众带来经济损失，在社会上造成不良影响。2015年12月8日，区纪委给予张某开除觉籍处分，区监察局给予张某开除公职处分。2016年12月，区人民检察院以张某涉嫌贪污向区人民法院提起公诉。2017年1月，区人民法院以贪污罪依法判处张某有期徒刑13年，并处没收个人全部财产。问：针对此案件中的社保经办工作，请指出最少三处不足及漏洞。

**参考答案：**

1. 业务办理未经信息系统，手工办理。从案件仍存在手工填写手册的情况看，A市社会保险经办机构存在未使用系统操作社会保险业务的问题，未通过系统记录参保人的缴费．审核情况，未通过系统来控制工作人员的操作权限，未通过系统对岗位进行合理制约，导致权力失控，不断膨胀，最终出现违法犯罪行为。
2. 征缴手段落后，大量收缴现金。B区社会保险经办机构未执行有关规定，仍使用现金办理收支业务，未实施严格的基金财务制度管理，在基金财务管理上存在严重管理漏洞，客观上为作案提供了便利。
3. 征缴政策不规范。案发时，B区灵活就业人员可使用往年基数或按当前基数补缴养老保险费。参保人为达到少缴养老保险费的目的，请托张某以往年基数代为缴费，为作案提供了机会。
4. 内控机制不健全。B区社会保险经办机构未建立有效的内控制度，一个人可以操作从征缴到支付全过程业务，包括养老保险征缴．催缴．转移．换发养老保险手册，对养老保险手册填写真实性进行审核，办理退休手续时核对养老保险缴纳情况等，未在岗位之间．业务环节之间建立相互监督．相互制衡的机制，混岗多岗．权力缺乏制约，存在严重的管理漏洞。重要岗位长期不轮岗，致使当事人能够长期违反规定亲自或指派其他工作人员办理相关业务。未按照规定管理印鉴．空白票据，业务．财务没有定期对账，财务管理．稽核监督形同虚设。
5. 公共服务体系不够健全，缴费信息告知不及时，查询不方便，不利于参保人员及时发现问题，监督业务办。
6. 监督管理不力。社会保险经办机构稽核部门没有履行好内控的管理监督职能，致使案件持续多年未被发现。

命题单位：社保中心

1. 王某，女，经人社部门审核，其档案出生日期为1967年5月，1985年5月被临沂市印染厂招收为计划内临时工，1989年4月在同单位转招为合同制职工，2000年12月与原单位协议解除劳动合同（并未领取失业金），之后未缴纳社会保险费。

（1）若该同志想要补缴临时工期间的养老保险费，请从补缴政策依据．补缴基数等方面向该职工作出解释。

（2）若该同志2017年5月达到法定退休年龄，且协议解除劳动合同之前不存在欠缴养老保险费情况，其缴费年限如何认定？养老金如何计算？

**参考答案：**

（1）按照《关于企业原临时性用工基本养老保险费缴纳有关问题的通知》（鲁劳社函〔2006〕121号）规定，“企业原招用的计划内临时工和其他形式用工，转招为劳动合同制工人的，其转招以前按规定计算为连续工龄的年限，尚未按我省有关规定补缴养老保险费的，仍可按规定补缴。补缴时以合同制职工本人首次缴费的缴费基数．单位和个人缴费比例，分别计算单位和个人的缴费本金，同时加收利息。”因此，您1985年5月至1989年3月可按鲁劳社函〔2006〕121号文补缴，补缴基数为“本人首次缴费的缴费基数”。

参考文件：《关于企业原临时性用工基本养老保险费缴纳有关问题的通知》（鲁劳社函〔2006〕121号）

（2）该同志缴费年限认定为15年8个月（1985年5月至2000年12月）。以本人各年度缴费工资．缴费年限和待遇领取地对应的各年度在岗职工平均工资计算其基本养老金，但对于该同志2001年1月至2010年12月31日中断缴费年度的指数要按照0．4计算。

参考文件：《关于企业职工中断缴纳基本养老保险费期间指数计算问题的批复》（鲁人社字〔2012〕107号）“从2011年１月１日起，对于2010年12月31日前中断缴纳基本养老保险费累计五年以上的企业职工，其中断缴费年度的指数按照0．4计算。”

《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》（国发〔2009〕66号）第七条　参保人员转移接续基本养老保险关系后，符合待遇领取条件的，按照《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔2005〕38号）的规定，以本人各年度缴费工资．缴费年限和待遇领取地对应的各年度在岗职工平均工资计算其基本养老金。

命题单位：社保中心

1. 某人户籍所在地为A省，2014年10月在B省某事业单位工作，参加机关事业单位养老保险。

（1）若该人从B省事业单位到C省某机关工作（假设不再调动工作），那么他的基本养老保险关系如何转移？退休时的待遇领取地如何确定？

（2）若该人2015年从B省事业单位辞职且没有再就业，其养老保险关系应如何处理？他达到退休年龄时的待遇领取地如何确定？

（3）若该人从B省事业单位到C省的企业参加工作，其退休时的待遇领取地如何确定？

**参考答案：**

（1）根据《山东省人力资源和社会保障厅关于印发山东省机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续业务经办规程的通知》（鲁人社规〔2018〕4号）关于基本养老保险关系转移接续的规定，参保人员在机关事业单位之间跨省流动的．从机关事业单位流动到企业的，按以下流程办理：（一）出具参保缴费凭证。（二）转移接续申请。（三）发联系函。（四）转出基本养老保险信息表和基金。（五）基本养老关系转入。该人在办理基本养老关系转移时首先要到B省（转出地）社保经办机构申请开具《参保缴费凭证》然后向C省（转入地）社保经办机构提出转移接续申请并出示《参保缴费凭证》，填写《养老保险关系转移接续申请表》C省社保经办机构生成《基本养老保险关系转移接续联系函》并向B省社保经办机构发出，B省社保经办机构收到联系函之后生成《基本养老保险关系转移接续信息表》传送给C省社保经办机构并办理基本养老保险基金划转手续，C省收到信息表和转移基金后办理基本养老保险关系转入，基本养老关系转移完成。

《山东省人力资源和社会保障厅 山东省财政厅关于转发人社部规〔2017〕1号文件明确机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续有关问题的通知》（鲁人社规〔2017〕12号）规定，参加机关事业单位养老保险制度的人员达到退休年龄时，其退休时的基本养老保险关系所在地为待遇领取地。因此该人的待遇领取地为C省。

（2）《山东省人力资源和社会保障厅关于印发山东省机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续业务经办规程的通知》（鲁人社规〔2018〕4号）规定，参保人员因辞职．辞退．未按规定程序离职．开除．判刑等原因离开机关事业单位的，应将其基本养老关系转移至户籍所在地企业职工社会保险经办机构。所以该人应把其机关事业单位基本养老关系转移至户籍所在地A省，退休时的待遇领取也为A省。

（3）《山东省人力资源和社会保障厅关于印发山东省机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续业务经办规程的通知》（鲁人社规〔2018〕4号）规定，参保人员在2014年10月1日后符合以下条件的，应办理基本养老保险关系转移和职业年金转移接续：（一）在机关事业单位之间流动的（二）在机关事业单位和企业（含个体工商户和灵活就业人员）之间流动的（三）因辞职辞退等原因离开机关事业单位的。所以该人应把其基本养老关系转移至C省，退休时的待遇领取地为C省。

命题单位：社保中心

1. 2016年至2017年，W县Y乡社会保险服务中心主任蒋某文未将村协办员收缴的农村养老保险费现金共计86．7万元上交县级经办机构入账，据为己有并用于个人赌博，并向参保人开具伪造的非正规社保缴费凭据。2018年，下辖村支书核对农保缴费公示名单时发现未公示已缴费村民参保信息导致案发。蒋某文被开除党籍．开除公职，司法机关依法追究其刑事责任。

（1）该案件发生的原因有哪些？

（2）防范此类案件发生的措施有哪些？

**参考答案：**

（1）一是采用现金形式收缴居民养老保险费，现金管理不规范，入账不及时，缺乏内控制衡机制。

二是参保信息公示滞后，参保人员查询个人缴费情况不方便。

三是使用非正规社保缴费凭据，管理失控。

（2）一是加强信息系统应用，与银行系统联通，实行银行代扣代缴养老保险费。

二是取消现金业务，确需使用现金的，要建立配套风控机制，如多人复核．明确入账时间等。

三是加强社保缴费票据管理，如多人签发票据等。

四是及时告知参保缴费结果．入账情况（如APP推送消息等），方便监督。

五是加强队伍建设，加大廉政教育力度。

六是加大宣传力度，使参保人熟悉办事流程．凭证样式等规定，提高监督能力。

命题单位：社保中心

1. 2017年10月27日，某单位职工张某在参加单位举办的“2017年职工运动会”60米托球跑比赛时，不慎摔倒，致身体多处受伤，随后到医院急诊科就诊。医疗机构诊断为:右肘部外伤．右髋部外伤．双膝外伤．多处皮肤擦伤。2018年6月29日，张某提出工伤认定申请后，经审查，张某受到的事故伤害，符合《工伤保险条例》相关规定，予以认定为工伤。用人单位向经办机构申报医疗费用，费用包括2017年10月27日至2017年11月6日的住院费用及2018年6月30日．2018年8月15日．2018年12月10日的门诊费用，发现发票缺少相关明细单，而且门诊病历中提到“右肩部肩袖损伤”，治疗包括肩关节磁共振检查的费用。根据以上情形，请分析如何处理。

**参考答案：**

1．职工发生事故伤害，所在单位应当自事故伤害发生之日起30日内提出工伤认定申请，张某所在单位未在规定时间内提出申请，故2017年10月27日-2017年11月6日的住院费用不予支付2018年6月29日张某提出工伤认定申请，故2018年6月30日．2018年8月15日．2018年12月10日的门诊费用予以支付

2．提供发票应附具体费用明细，缺少的应补全3．治疗肩关节磁共振检查的费用不属于治疗工伤部位的费用，所以不予支付。

**解析：**

1．根据《工伤保险条例》第十七条：“用人单位未在规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。”

2．根据《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号），《工伤保险经办规程》第六十条：“用人单位申报医疗（康复）费，提供以下资料：（二）工伤职工的医疗（康复）票据．病历．清单．处方及检查报告……”第六十二条：“业务部门审核医疗（康复）费的内容包括：（一）各项检查治疗是否与工伤部位．职业病病情相符……”

## （三）劳动关系

命题单位：劳动关系处

1. 姜某在青岛某服饰公司从事管理岗位工作，2008年后，与该公司连续订立了两次固定期限劳动合同，至2012年1月31日，连续订立的第二次劳动合同到期，姜某要求续签合同，但公司以劳动合同到期为由，与姜某终止了劳动合同关系。请问，青岛某服饰公司的做法合法么？

**参考答案：**不合法。

**解析：**姜某与青岛某服饰公司自2008年1月1日起已连续订立了二次固定期限的劳动合同，该合同期满后，姜某可以要求该公司与其订立无固定期限劳动合同。而该公司未提交证据证明姜某工作期间存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项．第二项所规定的可不续订劳动合同的情形，故其与姜某终止劳动合同关系的行为属于违法终止行为。

命题单位：调解仲裁管理处、省劳动人事争议仲裁院

1. 王某于2018年1月1日进入某公司，担任人力资源总监，口头约定工资为每月5000元，公司未为其缴纳五险一金。王某的工作职责为：招聘员工，与公司全体员工订立劳动合同，保管劳动合同等。

2018年2月1日，公司送王某到外省专业培训一个月（培训费用1万元），双方签订了培训协议。培训协议规定：公司承担王某在培训期间的所有费用，培训期满后，王某必须履行完五年的劳动合同，否则，公司有权要求王某偿付培训费用。

2018年8月20日，王某以公司未为其缴纳社会保险为由，与公司解除劳动合同，到另一同行公司担任人力资源总监职务。

原公司向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求王某偿付全部培训费用1万元。

王某遂提起反申请，请求公司支付未签劳动合同二倍工资。

请问，按照劳动合同法规定，哪几种情形下用人单位可以和劳动者约定违约金？结合本案，人力资源总监是否可以就未订立书面劳动合同索要二倍工资？王某是否应当支付培训费用？请简要阐述你的理由。

**参考答案：**约定违约金的情形有两种：（一）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。（二）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。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

本案王某不可以就未订立书面劳动合同索要二倍工资。理由：王某作为该公司人力资源总监，其工作职责为：招聘员工，与公司全体员工订立劳动合同，保管劳动合同。负有依据职权与包括其本人在内的所有职工签订劳动合同的义务。公司在王某未签订劳动合同事项上不存在过错，不应当承担支付二倍工资的法律责任。

公司未依法为王某缴纳社会保险费，王某无需偿付培训费用。理由：根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十六条第一款规定，用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

命题单位：调解仲裁管理处、省劳动人事争议仲裁院

1. 2017年6月1日，孙某进入B公司上班（B公司是A公司的子公司）, 在B公司从事财务工作。工作期间，孙某重复申请付款，造成金额错误后孙某又因没有与客户按时结算被客户投诉。2018年1月，B公司依据A公司的规章制度，以严重违反规章制度（规章制度在A公司已履行过民主程序）为由，对孙某作出解除劳动合同的决定。孙某认为该规章制度系A公司制定，且从未在B公司公示或者告知过孙某，不能直接依据该规章制度对其作出解除劳动合同的决定。而且孙某认为双方未签订书面劳动合同，遂申请仲裁，请求裁决B公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。问：B公司能否直接依据A公司的规章制度对孙某作出解除劳动合同的决定？

**参考答案：**母公司与子公司均是独立的法人，依法各自独立承担民事责任。基于劳动合同的相对性，子公司劳动者的用人单位是子公司而非母公司。因此，母公司制定的规章制度并不当然对子公司的员工具有约束力。因此本案B公司不能直接依据A公司的规章制度对孙某作出解除劳动合同的决定。

命题单位：调解仲裁管理处、省劳动人事争议仲裁院

1. 申请人刘某自2016年4月28日在某市某团外卖A公司从事配送工作。刘某的主要工作内容是，通过某团外卖网络平台自主选择是否接受该平台派单，或者主动抢单，劳动报酬根据最终接单的数量进行结算。

某团外卖网络平台由被申请人B公司开发运营。刘某派送外卖时，需穿着带有某团外卖标志的服装，使用带有某团外卖标志的外卖配送箱。遵守B公司对外卖配送人员统一的话术标准等管理制度，但无须遵守该公司其他劳动管理制度。刘某与B公司未签订书面劳动合同，B公司未为刘某支付劳动报酬、缴纳社会保险。

另查明，B公司与A公司签订合作协议，双方约定：B公司依据合同约定向A公司支付配送服务费及垫付款项，A公司根据员工的业务量支付员工劳动报酬。B公司为A公司提供配送服务所需的系统。A公司根据用户要求，将外卖商品送至用户指定地点。A公司负责对员工进行管理，员工与B公司不存在任何劳动或劳务关系，员工在配送过程中出现任何问题，包括但不限于对第三方造成侵权，均由A公司自行承担。A公司认可刘某为本公司职工。

2016年5月31日，刘某在外卖配送工作中发生交通事故后，向B公司主张工伤保险待遇，B公司认为双方不存在劳动关系，刘某遂提起仲裁申请。请问：刘某与B公司是否存在劳动关系？请阐述你的观点。

**参考答案：**双方不存在劳动关系。理由如下：劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定，“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。”

从本案情况分析：一是从配送合作协议看，刘某的工作内容虽由某团外卖网络平台进行派单，但刘某自行掌握其所从事的派送工作内容，自行决定是否抢单，有权利拒绝某团外卖的配送单，工作报酬也是根据接单的数量进行结算。二是A公司认可刘某为该公司职工。三是刘某从事的某团外卖配送虽系配送业务的一部分，B公司对刘某有统一的话术和行为规范，是基于品牌服务意识，B公司的各项劳动规章制度并非全部适用于刘某，刘某并未完全受B公司的用工管理，双方关系相对松散，其工作具有可替代性，双方的权利义务关系中职业性、从属性特征均不明显，不符合劳动关系的本质特征。

命题单位：调解仲裁管理处、省劳动人事争议仲裁院

1. 钱某于2017年1月1日起进入A公司工作，双方签订了三年的劳动合同，合同期限至2019年12月31日。2018年8月1日，钱某向A公司递交辞职申请，公司同意并跟钱某交接工作。8月3日，钱某去医院检查发现个人患病，于是跟A公司提出继续工作的要求，公司认为钱某的辞职行为已经发生法律效力，当场拒绝并于8月4日为其办理了离职手续。钱某认为，依据劳动合同法第三十七条规定，提前三十日以书面形式通知单位，可以解除劳动合同，双方的劳动合同应于9月1日解除，在解除前，自己有反悔的权利。请问，本案钱某递交辞职申请，A公司同意后，钱某能否反悔？请阐述你的理由。

**参考答案：**辞职权是指劳动者享有的法律规定的单方解除与用人单位劳动关系的权利。劳动合同法第37条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。”该条规定除时间条件外，在没有其他任何实体条件的情况下，劳动者由于主、客观原因，只要不愿在该用人单位继续工作，即可行使辞职的权利。辞职为单方解除权，不以对方同意为前提。钱某向A公司提交辞职申请行为的法律性质为行使该单方解除权，系预告解除。一旦辞职报告送达至用人单位后，钱某就不能再反悔收回辞职申请。

命题单位：调解仲裁管理处、省劳动人事争议仲裁院

1. 赵某于2021年1月1日入职某网络公司，从事软件工程师工作，双方订立了3年期限的劳动合同，约定赵某的月工资为2万元。此外，双方订立了《保密及竞业限制协议》。在该协议中，双方约定，赵某在工作期间及离职后，应当保守其所知悉的网络公司的商业秘密，且在离职后2年内，赵某不得到生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作或提供劳务等，但是未约定支付竞业限制的经济补偿。问：如双方劳动合同到期后不再续签合同，竞业限制期限内赵某履行了竞业限制义务，赵某能否向网络公司主张竞业限制经济补偿？竞业限制经济补偿的标准如何确定？

**参考答案：**用人单位与劳动者在竞业限制协议中只约定劳动者履行竞业限制义务而未约定支付竞业限制经济补偿，并不意味着该竞业限制协议无效。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第三十六条的规定，当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，劳动者可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。因此，如双方劳动合同到期后不再续签合同，竞业限制期限内赵某履行了竞业限制义务，赵某可以以劳动合同终止前十二个月平均工资的30%为标准按月向网络公司主张竞业限制经济补偿。

命题单位：劳动监察处、执法监察局

1. 2010年3月25日，丁某到某市劳动保障监察机构投诉该市某电梯服务有限公司违反最低工资标准。经调查，查明以下事实：一是该电梯公司是从事电梯维修保养的私营企业，共有职工18人二是丁某2009年8月进入单位工作，订立了两年期劳动合同，入职时公司规定包吃住，不在单位吃住的，每月发放伙食补贴和交通补贴400元，前两个月为试用期，工资900元，试用期满工资1100元。今日，丁某向公司提出：该市最低工资标准从2月1日起已经从960元调整至1210元，他的工资该增加了。公司却答复说，除了工资1100元之外，丁某已经享受了公司包吃住待遇，相当于每月发放伙食补贴和上下班交通费补贴400元，公司还实行夜班津贴制度，每人每月都在100元以上，并且试用期满后，每季度会根据效益和个人业绩发奖金，奖金最少的也不低于900元，平均每月也有300元，所以他的实际工资应该在1900元以上，因此拒绝增加工资。丁某发现2月份工资仍按1100元标准发放后，遂投诉。问：劳动保障监察机构应该如何处理？理由是什么？

**参考答案：**劳动保障监察机构应责令用人单位支付丁某工资差额。

一．用人单位2010年2月按1100元标准支付工资给丁某，低于当地最低工资标准。用人单位的观点不成立，理由如下：一是包吃住并非货币性收入，不属于工资二是确定是否低于最低工资标准时，应剔除夜班津贴三是用人单位每月支付工资均不得低于最低工资标准，本案中奖金是按季度发放的，将奖金平摊到每月弥补低于最低工资标准的部分，这种做法法律上不予认可。

二．丁某的试用期为2009年8月和9月，根据有关法律规定，试用期工资不得低于最低工资标准。当时最低工资标准为960元，但用人单位只支付了900元。

三．综上，应当劳动保障监察机构应责令用人单位向丁某补足低于最低工资标准部分的差额部分：一是2009年8月和9月试用期内差额，为（960－900）元×2个月=120元二是2010年2月份低于最低工资标准差额，为（1210-1100）元×1人=110元。

命题单位：劳动监察处、执法监察局

1. 李某于2006年4月18日进入某物流有限公司担任部门经理，双方签订的合同最后的终止期限是2009年4月，约定工资为每月10000元，2007年4月起调整为每月12000元年终双月薪。李某在任职期间遵纪守法，对自己的本职工作更是认真负责。2007年11月15日，某物流有限公司突然向李某提出书面辞退并拒付经济补偿，理由是2007年7月至9月期间，李某签字批准的报销费用中的大部分为假发票。双方因此产生分歧。

李某认为：其下属员工产生费用填写报销单交给自己签字后，须交财务审核，若财务审核时发现问题会通过电子邮件直接和报销人进行核实且作为部门经理的她没有能力辨别发票真假，对员工申请报销的项目是否属于报销范围也不知晓，故认为单位对其的辞退属于无故解除劳动关系，因而投诉，要求单位支付解除劳动合同的经济补偿金24370．38元并加付50%的额外经济补偿金12185．19元另外某物流有限公司没有提前三十日书面通知解除劳动合同，应支付1个月的代通知金即12185．19元。

某物流有限公司认为，李某的行为已严重违反了某物流有限公司的报销制度及相关规章制度，属于严重违纪，因而有权立即解除其劳动合同并拒付任何经济补偿。问：该单位做法是否合理？劳动保障监察机构应如何处理？理由是什么？

**参考答案：**该单位做法不合理，劳动保障监察机构应该责令用人单位支付李某经济补偿金。

《劳动合同法》第四条第一款规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利．履行劳动义务。第二款规定，用人单位在制定．修改或者决定有关劳动报酬．工作时间．休息休假．劳动安全卫生．保险福利．职工培训．劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。第四款规定，用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

本案中，用人单位虽然提供了员工手册中关于设计费用与报销的不诚实行为属于严重违纪行为的规定，但是没有提供出对财务报销范围的规定以及报销程序方面的规章制度。李某作为部门经理，并不具备一般专业财务人员对发票真伪进行鉴别的能力，其下属员工申请报销批用的项目是否属于报销范围并不知晓，也不为下属员工报销进行审批。因此，仅凭员工手册不能证明李某存在未正常履行自己工作职责的行为，更不能证明其严重违反公司的财务及相关规章制度。

物流公司解除与李某的劳动合同没有事实依据，劳动保障监察机构应当责令用人单位按照《劳动合同法》及相关规定向李某支付解除劳动合同的经济补偿金。

命题单位：劳动监察处、执法监察局

1. 刘某从1995年在A企业工作。从2000年起，由于经营不善，A企业资金短缺，但没有停工．停产．歇业。从2001年开始，刘某外出自谋职业，A企业每月给刘某发放200元维持生活，并为刘某缴纳社会保险费（个人部分也由A企业缴纳），停发住房补贴。经了解，A企业与刘某双方均承认劳动关系存续。期间，刘某没有在A企业上班。

2013年12月9日，刘某到劳动保障监察机构投诉，要求A企业按照当地最低工资标准支付2001年至2013年克扣的工资以及住房补贴。问：劳动保障监察机构应否支持刘某诉求？理由是什么？

**参考答案：**劳动保障监察机构不应支持刘某诉求。

《最低工资规定》第三条第一款规定，“本规定所称最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。”第二款规定：“本规定所称正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同，在法定工作时间或劳动合同约定的时间内从事的劳动。……”《山东省企业工资支付规定》第四十九条规定：“正常劳动，是指劳动者按照劳动合同的约定，在法定工作时间内从事的劳动”。通过以上规定看出，支付最低工资．支付工资的前提条件是劳动者提供正常劳动。

本案中刘某由于企业效益不好，外出自谋职业，没有上班，没有为企业付出正常劳动，因此工资诉求不应支持住房补贴属于企业福利性质，是企业自主支配权利，不属于工资内容，不应支持。故，劳动保障监察机构应根据《关于劳动保障监察案件撤销立案事项的通知》第（一）项“违法事实不能成立”规定，对刘某诉求予以撤销立案。

命题单位：劳动监察处、执法监察局

1. 2018年1月2日，曹某向劳动保障监察机构投诉称，其于2010年1月1日入职某信息网络有限公司工作，工作八年，连续签订两份劳动合同，第一份劳动合同期限为2010年1月1日至2012年12月31日，第二份劳动合同期限为2013年1月1日至2017年12月31日。第二份劳动合同到期前，其向该公司提出订立无固定期限劳动合同，在没有不胜任工作或严重违反规章制度等情形的前提下，该公司坚持不与其订立无固定期限劳动合同，向其出具了终止劳动合同通知书，强行与其终止了劳动关系。因此，要求该公司向其支付违法终止劳动合同赔偿金。

该公司认为，双方第二份劳动合同于2017年12月31日到期，公司与曹某终止劳动合同符合《劳动合同法》关于到期终止劳动合同的情形，不应支付赔偿金，只同意支付曹某经济补偿金。经调查，曹某终止劳动劳动合同前十二个月平均工资为3239．3元。问：劳动保障监察机构应如何处理？理由是什么？

**参考答案：**劳动保障监察机构应责令用人单位按照经济补偿金的二倍支付投诉人赔偿金。

《劳动合同法》第十四条第二款第（三）项对无固定期限劳动合同的强制性订立作出了明确规定：“……有下列情形一致，劳动者提出或者同意续订．订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。……（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项．第二项规定的情形，续订劳动合同的”，该条款确定了劳动关系的强制性延续，用人单位不得随意终止。劳动者只要符合以下条件：第一，此前曾订立两次固定期限劳动合同第二，两次固定期限劳动合同时连续的，不间断的第三，劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项．第二项规定的情形第四，劳动者提出或者同意续订劳动合同，用人单位便失去了选择是否订立劳动合同以及订立何种期限劳动合同的选择权及主动权，必须与劳动者订立无固定期限劳动合同。如果用人单位坚持不与劳动者订立无固定期限劳动合同，则属于违法终止劳动合同的情形。

本案中，曹某先后与该公司连续签订了两次固定期限劳动合同，且没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项．第二项规定的情形，并于第二份劳动合同到期前，向该公司提出了订立无固定期限劳动合同的请求，完全符合《劳合同法》第十四条第二款第（三）项的要件要求，而该公司执意不再续签劳动合同，强行终止劳动关系，构成了违法终止劳动合同。因此，按照《劳动合同法》第八十七条规定，该单位应该按照经济补偿标准的二倍向曹某支付赔偿金51828．8元，具体计算方式为3239．3（元）×8（个月）×2（倍）=51828．8元。

命题单位：劳动监察处、执法监察局

1. 2013年9月2日，王某向劳动保障监察机构投诉称，他是A企业职工，A企业没有为其发放独生子女补贴。要求劳动保障监察机构责令A单位按每月5元标准，向其发放2008年1月至2013年8月期间的独生子女补贴。经立案调查，A企业与王某存在劳动关系，2008年之前一直发放独生子女补贴，是随工资一起发放的。劳动者也提供了工资条。但由于企业经济效益不好，2008年之后一直没有发放。问：劳动保障监察机构应如何处理？理由是什么？

**参考答案：**劳动保障监察机构应对王某诉求作撤销立案处理。

理由是：其一，《人口与计划生育法》．《山东省人口与计划生育条例》规定，独生子女费是奖励性质的其二，独生子女补贴虽然在操作形式上，是随工资一起发放，但《关于工资总额组成的规定》第十一条第十四项规定，计划生育独生子女补贴不属于工资总额内容其三，虽然《劳动保障监察条例》第十一条第九项是兜底性条款，但仍应坚持“法无授权不可为”原则，《人口与计划生育法》．《山东省人口与计划生育条例》并没有授权或规定劳动保障监察机构处理。因此，独生子女费不属于劳动保障监察范围。

故，劳动保障监察机构应根据《关于劳动保障监察案件撤销立案事项的通知》第（五）项“不属于劳动保障部门监察职权范围”规定，对王某诉求予以撤销立案。

## （四）综合服务标准规范

命题单位：省社保中心社保卡管理服务处

1. 李先生在省内A市一家企业工作，社保卡一直使用正常，但是2019年的4月1日起，忽然在药店无法刷卡结算了，他该怎么办？

**参考答案：**根据《中华人民共和国反洗钱法》．《金融机构客户身份识别和客户身份资料及交易记录保存管理办法》，自2019年4月1日起，银行会对身份证件信息不完整．不真实或身份证件有效期过期或身份证件类型有误等情况的客户名下账户中止提供金融服务。因为社保卡医疗保险个人账户也是金融账户，也会受到上述规定影响。李先生应该到社保卡发卡银行网点，更新完善个人信息，并查询社保卡账户是否有冻结或其他异常情况。如完成上述工作且网点反馈账户无异常，但卡仍无法使用，建议其到A市社保卡即时补换网点办理即时换卡业务。