

劳动合同法案例分析题及答案(优秀5篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

劳动合同法案例分析题及答案篇一

随着现代社会的不断发展，职场人员数量不断增多，劳动合同法成为职场中不可或缺的规定之一。职场劳动合同法作为关系劳动者和用人单位权利义务的基本规范，具有很高的指导意义。因此，作为从事职业工作的人员，我们必须要注意并学习职场劳动合同法，从而更好地保障我们的权益。

第二段：劳动合同法的内容及其重要性

劳动合同法是规范劳动合同制度的法律法规。其主要内容包括用人单位与劳动者的权利、义务、劳动合同的签订、变更和解除等。职场劳动合同法的重要性在于它能够平衡劳动双方的权益，确保劳动者的合法权益得到保护，有助于营造公平、公正的职场环境，并有助于增强职工的归属感，促进企业的发展。

第三段：劳动合同法在职场中的实际应用

在职场中，劳动合同法常用的应用案例主要包括双方协商一致解除合同、用人单位未执行规定等违法情况。当我们面临上述情况时，需要合理地运用职场劳动合同法，对于我们的权益进行保障。同时，在实际操作中，我们也要慎重考虑许多事项，例如细致的合同条款的编写、与用人单位的用工协商等，这些都是保障一个合法权利需要遵守的要点。

第四段：我对职场劳动合同法的体会

在职场中，我经常遇到一些阻碍自己发展的事情，很多情况下都需要协商解决，使用职场劳动合同法以保护自己的权益。通过学习和理解劳动合同法，我发现我们在职场中不要轻易相信他人，要了解自己的权益和职责，同时要严密履行自己的义务。对于一些法规和条款，我们需要通过学习和与人互动融合影响我们的决策，从而更好地实现自身成长和企业创新繁荣。

第五段：结论

职场劳动合同法体现了法治社会的保障 and 对于我们权益的保护至关重要。在维护职场利益和促进企业发展中也有很大的作用。我们需要不断学习和实践相关知识，思考自身的能力与发展，在保障自身合法权益的同时，也为企业做出更大的贡献。

劳动合同法案例分析题及答案篇二

近年来，随着社会的不断发展，越来越多的年轻人踏入职场。职场中的法律法规也变得越来越重要。劳动合同法就是职场生活中非常重要的一项法规。在这篇文章中，我将分享我在职场中了解和应用劳动合同法的体会与心得。

第二段：劳动合同法的重要性

劳动合同法是职工和用人单位间协商确定劳动条件、规范劳动关系的一项法律。在职场生活中，劳动合同法能够保护我们的权益，规范用人单位的行为。同时，劳动合同法也规定了我们的权利和义务，我们可以通过执行劳动合同法来合理维护自己的权益，确保得到应有的待遇。

第三段：合同的签订

在职场中，签订劳动合同是维护自己权益的关键步骤。在签

订合同前，需要仔细阅读合同内容，明确各项权利和义务。如果合同中涉及到的条款不清晰或不符合法律法规，应该与用人单位进行协商修改。如果发现用人单位不遵守约定，也应该及时提出异议，维护自己的合法权益。

第四段：合同的解除

在职场中，合同的解除也是劳动合同法非常重要的部分。根据法律法规规定，劳动合同的解除需要符合相关法律法规的规定。如果用人单位解除合同未经过合法的程序或者理由存在问题，可以要求用人单位撤销解除决定并承担相应的责任。同样的，如果职工不履行合同义务而被解除合同，也要承担相应的责任。

第五段：总结

在职场中，了解和执行劳动合同法，是保护我们自己权益的关键。合同的签订与解除都是非常重要的步骤，需要根据法律法规的规定来执行。同时在职场中，秉持诚信守信的原则也是非常重要的，不仅是积极维护自己的权益，也是维护良好的职场秩序和工作环境。

劳动合同法案例分析题及答案篇三

《劳动合同法》第39条“被依法追究刑事责任”应如何理解？
《劳动合同法》第39条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（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；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被

依法追究刑事责任的。”这其中，第（六）项“被依法追究刑事责任”应如何理解？实务中有各种意见。此处依据相关法律政策规定作出相应厘清。

最先对此问题进行说明的是劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》（1994）。该《意见》第29条规定：“劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可依据劳动法第二十五条解除劳动合同。”“‘被依法追究刑事责任’是指：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免于刑事处罚的。”“劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。”

该《意见》采取最为广义的理解，将人民检察院免于起诉、被人民法院判处刑罚以及因情节轻微等被人民法院免于刑事处分三种情况均纳入追究刑事责任范畴，但同时又补充规定被判处拘役以及3年以下有期徒刑缓刑的，可以解除。

这里有一个疑问，既然以上三种情况均属于依法被追究刑事责任，为什么第3款要补充规定拘役和3年以下有期徒刑缓刑用人单位可以解除劳动合同？其实这个第3款没有必要规定。不过，仍大抵上理解为，进一步明确拘役和3年以下有期徒刑缓刑也可以解除。此后劳动和社会保障部办公厅《关于职工被人民检察院作出不起诉决定用人单位能否据此解除劳动合同问题的复函》（2003）对“人民检察院作出不起诉决定是否可以解除劳动合同”问题又给出了具体答复：人民检察院根据《中华人民共和国刑事诉讼法》第142条第2款规定作出不起诉决定的，不属于《劳动法》第25条第4项规定（博主注：对应《劳动合同法》第39条第6项）的被依法追究刑事责任的情形。《复函》直接排除了对人民检察院作出不起诉决定不能解除劳动合同进行了明确。应该说，这是对1994年《通知》的修正。

接下来的问题是，因情节轻微等被人民法院免于刑事处分此

种情形能否解除呢？2003年的《复函》没有明确，按照1994年《通知》的规定，仍应属于可以解除的情形。

简单归纳一下，“被人民法院判处刑罚”以及“被人民法院依据刑法第32条（因情节轻微等）免于刑事处分的”两种情况下，用人单位可解除劳动合同；“人民检察院根据《刑事诉讼法》第142条第2款（犯罪情节轻微等）规定作出不予起诉决定的”，用人单位不可以解除劳动合同。

最后说明一下，基于人权观念的时代发展、体现教育优先以及保护劳动者权益的立场，对“被人民法院依据刑法第32条于免于刑事处分的”，其社会危害性较小，建议也应排除在解除劳动合同的情形之外。但此仅作为立法建议之参考。

劳动和社会保障部办公厅《关于职工被人民检察院作出不予起诉决定用人单位能否据此解除劳动合同问题的复函》（劳社厅函[2003]367号）：

云南省劳动和社会保障部：

你厅《关于职工被人民检察院作出不予起诉决定用人单位解除劳动合同适用依据问题的请示》（滇劳社厅办[2003]35号）收悉。经商最高人民检察院、全国人大常委会法制工作委员会，现答复如下：

人民检察院根据《中华人民共和国刑事诉讼法》第一百四十二条第二款规定作出不予起诉决定的，不属于《劳动法》第二十五条第（四）项规定的被依法追究刑事责任的情形。因此，对人民检察院根据《中华人民共和国刑事诉讼法》第一百四十二条第二款规定作出不予起诉决定的职工，用人单位不能依据《劳动法》第二十五条第（四）项规定解除其劳动合同。但其行为符合《劳动法》第二十五条其他情形的，用人单位可以解除劳动合同。

二0xx年xx月xx日

相关法律政策

第15条有下列情形之一的，不追究刑事责任，已经追究的，应当撤销案件，或者不起诉，或者终止审理，或者宣告无罪：

- （一）情节显著轻微、危害不大，不认为是犯罪的；
- （二）犯罪已过追诉时效期限的；
- （三）经特赦令免除刑罚的；
- （四）依照刑法告诉才处理的犯罪，没有告诉或者撤回告诉的；
- （五）犯罪嫌疑人、被告人死亡的；
- （六）其他法律规定免于追究刑事责任的。

第142条犯罪嫌疑人有本法第十五条规定的情形之一的，人民检察院应当作出不予起诉决定。对于犯罪情节轻微，依照刑法规定不需要判处刑罚或者免除刑罚的，人民检察院可以作出不予起诉决定。

人民检察院决定不起诉的案件，应当同时对侦查中扣押、冻结的财物解除扣押、冻结。对被不起诉人需要给予行政处罚、行政处分或者需要没收其违法所得的，人民检察院应当提出检察意见，移送有关主管机关处理。有关主管机关应当将处理结果及时通知人民检察院。

——《刑事诉讼法》（2003）

29. 劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可依据劳动法

第二十五条解除劳动合同。“被依法追究刑事责任”是指：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免于刑事处罚的。

劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。——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》（1994）

第25条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- （三）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成造成重大损害的；
- （四）被依法追究刑事责任的。

——《劳动法》（1993）

第37条（原《刑法》第32条）对于犯罪情节轻微不需要判处刑罚的，可以免于刑事处罚，但是可以根据案件的不同情况，予以训诫或者责令具结悔过、赔礼道歉、赔偿损失，或者由主管部门予以行政处罚或者行政处分。

——《刑法》（2009）

劳动合同法案例分析题及答案篇四

职场劳动合同是雇主与员工之间对工作条件和薪酬等方面的约定，同时也是保障员工利益的法律文书。作为职场新人，在实践中深入学习和理解职场劳动合同法，不仅可以保护自

己的权益，还可以顺利面对和避免各种纠纷。经过研究和实践，我对职场劳动合同法有了更深刻的认识和体会，分享给大家。

第二段：理解劳动合同

首先要理解劳动合同的基本要素。合同的双方应当明确约定工作内容、劳动报酬、工作时间、休息休假、社会保险等方面的内容，可以有效维护双方权益。在签订劳动合同时，应当认真了解文本内容并与雇主充分沟通，特别是对于薪酬、工作职责和加班等情况应当明确约定。此外，要注意合同的有效期和续签方式，以及合同期间的解除条件和方式等。

第三段：避免合同漏洞

然而，在实践过程中，很多劳动者签订的劳动合同存在漏洞和不合理的条约，导致自身利益难以维护。这些漏洞包括未明确规定税前/税后工资、具体的加班费和年终奖等，导致争议难以化解。在这种情况下，要充分理解和阅读劳动合同中的条款，明确自身的权益和义务，并及时与雇主进行沟通协调，避免双方在互相误解中产生矛盾。

第四段：依法维护权益

作为劳动者，我们应该依照劳动法律法规保护自身权益，特别是在与雇主方面的争议中，应当及时求助并咨询相关法律专业人士，依法申请仲裁和诉讼保护自己的合法权益。同时，在实践中，也应当根据实际需要，选择有着良好信誉的正规的法律服务机构，充分防范一些以售卖“保护劳动者权益”为名义，实际上却是非法抽取资费的公司的行为。

第五段：结尾

在职场实践过程中，劳动合同法是一项非常重要的法律法规。

正确地理解和应用职场劳动合同法，劳动者可以顺利地与雇主协商和解决各种问题，保障自身合法权益，并为职业生涯做出积极的贡献。同时，了解和遵守劳动法律法规也是每个劳动者应尽的社会责任。

劳动合同法案例分析题及答案篇五

- 1、人资部门有名员工专门负责考勤；
- 2、该员工经常将自己的考勤迟到或者早退数据抹去
- 3、本月做手脚时被领导当场抓住
- 4、领导要求严肃处理，言下之意是辞退员工

目的：辞退员工，规避风险

1、该员工本身素质问题

作为一名人资部门的人员，负责的考勤的统计，居然利用职务之便把自己迟到早退的数据抹去，这说明一个什么问题：这么员工完全没有职业道德。

篡改考勤看似很小的事情，实际上是对公司制度的极大挑战，如果考勤可以更改，那么财务数据也是可以更改的，经营政策也是可以随意更改的，领导答应你的工资也可以随意更改的。

2、人资主管的过错

案例中说了一点，该员工经常抹去自己迟到早退的记录，经常二字表明其实这件事情人资主管是知道的！

既然知道下属在犯错，而主管却视而不见，直到被领导发现

才想起解决问题，事情已经严重到要开除的程度。

这不禁让我想起本届世界杯，我最爱的球队巴西队，我最爱的球星内马尔，巴西世界杯1/4决赛巴西对阵哥伦比亚的比赛，苏尼加凶狠犯规造内马尔受伤，我不懂足球，我只知道如果裁判在哥伦比亚队第一次犯规时早点给出黄牌，我最爱的小内内就不受伤严重，以至于后面无法出场。

小错不容姑息，据说小偷都是因为孩子时期一时迷惑拿了别人的东西，而父母不加阻止导致孩子世界观错乱，最后走向犯错的道路。

3、公司制度问题

出了这种事情，公司支付肯定有问题，一方面是公司培训没有做好，另一方面是招聘有问题，还有就是公司制度松散，给员工的错觉就是制度可以随意违反。

不容置疑，制度修订是必须的。也可以借修订制度给员工上一堂生动的职业道德课。

1、收集证据

本次被领导逮着作假，如果事情大而化小，小儿化之，估计员工会很爽快的承认错误，如果领导要开除处理，员工肯定反口，坚决不承认自己作假。除非公司有监控设施，整个过程被记录下来。为防止这种情况出现，可以考虑采取以下行动：

2) 找到考勤统计表以后就可以跟原始考勤记录进行核对，所以现在保护考勤机是重点的事情，不要被该名员工全部删除了。

3) 通过比对，证实员工作假的事实，并让员工签字确认，最

好有悔过书之类的。员工不愿意写也没有关系，原始证据保存好。

2、开除/劝退处理

一般来说，员工犯错被领导抓住，只要不是特别无赖的员工，出了这种事情，领导只要暗示一下她要主动离职，员工都会主动到人资部门填写辞职申请表，以此保留颜面。

如果员工听不懂暗示，那么人资主管就要把话说明白，出了这种事情，在公司也意味着没法干下去了，还是主动离职，大家都保留一下面子比较好。

员工实在不走，只能用手上掌握的证据，并且根据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：

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；而且根据第39条解除劳动合同的，公司不予支付经济补偿金。

关于严重违反公司制度，公司制度一定有相关规定，没有相关规定不适用此项法规，公司只能内部警告处分。

3、补充相关制度

很多时候领导发现员工犯错，明明对公司影响很大，但是公司没有办法开除他，只是因为公司没有相关制度。下面提供一个关于严重违反公司制度的模板作为参考，公司可以在员工手册中补充上去。

以下情况属于严重违反公司规章制度：

（5）故意损坏、撕毁公司公开、张贴及发送的各种通告、通

知及其他文件；

(6) 煽动、鼓动员工罢工、怠工，挑拨是非、闹事；

(7) 被司法机关处理；

(10) 不服从部门及公司的工作班次安排及工作任务安排，经劝阻无效；

(12) 采用弄虚作假等手段蓄意获取不当利益的；

(14) 其他严重违反本条例有关条款规定及公司其他有关规章制度的行为。按照国家《劳动合同法》规定，凡属严重违反公司规章制度的公司有权随时解除劳动关系，并按公司有关规定给予经济处罚并赔偿全部经济损失，情节严重的可送交司法机关处理。关于修改公司制度要遵循以下原则：

《劳动合同法》出台前，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19条规定：“用人单位根据《劳动法》第4条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”该规定确立了规章制度具有法律效力所应当具备三个条件：

第一、制定要通过民主程序；

第二、内容须具合法性；