**江苏省仪征中学 2022-2023 学年度第二学期高二政治学科导学案**

**第七课 做个明白的劳动者**

**第2课时 心中有数上职场**

研制人：王晨洁 审核人：徐蓉 授课日期：

**本课在课程标准中的表述：**

《普通高中思想政治课程标准（2017年版2020年修订）》选择性必修2《法律与生活》内容要求：了解劳动法的基本原则，理解劳动者的权利和义务，解释劳动合同的主要内容，熟悉劳动者依法维权的途径和方式。

**一、学科素养导向**

|  |  |
| --- | --- |
| **素养目标** | **重点关注** |
| **政治认同：**认同我国尊重劳动，重视依法维护劳动者的合法权利。**科学精神：**劳动者权利与义务的关系。**法治意识：**增强依法维权意识。**公共参与：**把握劳动者依法享有的权利和应承担的主要义务。 | **教学重点：**1.劳动者的权利和义务2.劳动争议的解决途径和方式**教学难点：**1.劳动者有享有社会保险和福利的权利2.解决劳动争议的途径和方式 |

**二、基础知识导学**

**第一目题 明明白白工作**

1. **劳动者主要享有的权利：**

**【P65第一段】（1）劳动者有取得劳动报酬的权利。**劳动报酬：即工资，它是用人单位依据国家有关规定或者劳动合同的约定，以货币形式直接支付给劳动者的报酬。

**【P65相关链接】特别提示**（1）工资一般包括计时工资、 计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。（2）劳动法规定：①工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬;②用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准;③不得克扣和或者无故拖欠劳动者的工资。

**【P65第二段】（2）劳动者有休息休假的权利**

①休息权是宪法规定的劳动者的基本权利。

依据《国务院关于职工工作时间的规定》，职工每日工作八小时，每周工作四十小时。用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

②我国还实行带薪年休假制度。

单位应当保证职工享受年休假，职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

**【P65相关链接】特别提示：**保证劳动者的休息休假并不意味着一律不能加班加点。根据劳动法律、法规的规定，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。作为对劳动者牺牲休息或休假时间的回报，用人单位必须向劳动者支付高于正常工资的加班工资。

**【P65第三段】（3）劳动者有获得劳动安全卫生保护的权利**

用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，并为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

**【P66第一段】（4）劳动者有享受社会保险和福利的权利：**

为了确保劳动者获得基本的生活保障，国家和社会为劳动者提供必要的物质帮助，这就是社会保险。

**【P66相关链接】特别提示：**（1）劳动法规定，用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。（2）对少数单位逃避缴纳社会保险费的义务、侵害职工合法权益的行为，国家可以依据相关法律、法规，对缴纳单位及其责任人进行行政处罚。

**【P65第二段】（5）其它权利**

劳动者还享有：①平等就业和选择职业的权利、②接受职业技能培训的权利、③依法参加和组织工会的权利、④参与民主管理的权利、⑤提请劳动争议处理的权利等。

**【P67第一段】2.劳动者的义务**

（1）权利与义务从来都是相辅相成、不可分割的。劳动者在维护自身劳动权益的同时，也要承担相应的义务。

（2）劳动法规定，劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

**第二目题 清清楚楚维权**

**【P68第一段】1.劳动争议：**用人单位和劳动者因履行劳动合同发生纠纷，就会出现劳动争议。

**特别提示：**劳动合同以外的其他关系纠纷不属于劳动争议。

**2.劳动争议的处理方式（劳动者维权途径）**

 可以通过协商、调解、仲裁、诉讼等方式处理

**【P68第二段】（1）协商解决**

**①解决特点：**“有话好说”、自愿平等、友好协商

**②协商方式：**本人与用人单位协商；工会或者第三方共同与用人单位协商解决。如果协商一致可以达成和解协议。

**特别提示：**和解协议不具有必须履行的法律效力，只能靠劳动者与用人单位双方自觉。

**【P68第三段】（2）申请调解**

**①内容：**当事人向本单位劳动争议调解委员会等调解组织申请调解。在劳动者与用人单位互谅互让的前提下，按照自愿、合法的原则达成调解协议签订调解协议书。调解协议书对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

**②调解组织：**企业劳动争议调解委员会；依法设立的基层人民调解组织；在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织

**【P69第一段】（3）劳动仲裁**

**①含义：**劳动仲裁是由劳动争议仲裁委员会以第三方的身份居中进行裁决的活动。

**②条件：**不愿意协商或调解、协商或调解不成、当事人达成和解或协调协议后不履行，都可以从当事人知道或应该知道被侵害之日起一年内向劳动争议仲裁委员会提出书面仲裁申请

**③结果：**仲裁委员会依法作出具有法律约束力的裁决。

**④注意：**根据劳动法律、法规除特定情形外,未经劳动仲裁程序，当事人不得直接向法院提起诉讼。

**【P69第二段】（4）提起诉讼**

①劳动争议仲裁委员会对当事人的仲裁申请不予受理的,申请人可以向人民法院提起诉讼。

②当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

**【P68相关链接】（5）其他途径：**

劳动者还可以通过劳动行政部门来维护自身合法权益。劳动法规定: 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金:

①克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

②拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

③低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

④解除劳动合同后、未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

**三、重点难点导析**

**【拓展点拨1】劳动者权利和义务**

**1.劳动者享有的权利**（1）取得劳动报酬的权利;（2）休息休假的权利;（3）获得劳动安全卫生保护的权利;（4）享受社会保险和福利的权利;（5）平等就业和选择职业的权利;（6）接受职业技能培训的权利;（7）依法参加和组织工会的权利;（8）参与民主管理的权利;（9）提请劳动争议处理的权利等。

**2．劳动者应该履行的义务**（1）完成劳动任务;（2）提高职业技能;（3）执行劳动安全卫生规程;（4）遵守劳动纪律和职业道德。

**3．劳动者权利与义务的关系**（1）在社会主义制度下，每一个劳动者都是国家的主人。劳动者的主人翁地位是由劳动者享有的基本权利和劳动者履行的基本义务构成的，是通过劳动者的权利和义务体现出来的。

（2）劳动者的权利和义务从来都是相辅相成、不可分割的。

**【拓展点拨2】劳动争议的解决途径**

**1.协商解决：**劳动者与用人单位发生劳动争议后，可在自愿、平等的基础上就争议的解决进行友好协商。如果协商一致，可以达成和解协议。但和解协议只能靠双方的自觉。

**2.调解：**如果一方不愿协商或协商无法取得一致，可以向本单位劳动争议调解委员会等调解组织提出申请，并填写《劳动争议调解申请书》，由调解委员会主持，劳动者与用人单位在互谅互让的前提下，按照自愿、合法的原则达成调解协议，签订调解协议书。协商解决和调解都不是处理劳动争议的必经程序。

**3.仲裁：**仲裁是诉讼解决劳动争议的必经程序，它是由劳动争议仲裁委员会以第三方的身份居中进行裁决的活动。如果当事人不愿意协商或调解、协商或调解不成、当事人达成和解或调解协议后不履行，当事人可以向劳动争议仲裁委员会提出书面仲裁申请，由仲裁委员会依法作出具有法律约束力的裁决。

**4.劳动争议诉讼：**劳动争议仲裁的裁决是有法律约束力的，当事人没有异议就必须履行。当事人对仲裁裁决不服，可以向人民法院提起劳动争议诉讼，由人民法院作出判决。

**【易错易混】**

1．劳动者在享有法律规定的权利的同时，还必须履行法律规定的义务。( )

【答案】正确

【详解】权利与义务从来都是相辅相成、不可分割的。劳动者在维护自己劳动权益的同时，也要承担相应的义务，故题目观点正确。

2．劳动者与用人单位的所有纠纷都属于劳动争议。( )

【答案】错误

【详解】劳动争议是用人单位和劳动者因履行劳动合同而发生的纠纷，即双方当事人因劳动合同中的权利义务的实现而发生纠纷，除此之外的纠纷不属于劳动争议。故题干表述错误。

3．劳动争议可以在自愿、合法的基础上友好协商解决。( )

【答案】错误

【详解】劳动者与用人单位发生劳动争议后，可以在自愿、平等的基础上就争议的解决进行友好协商，如果协商一致，可以达成和解协议。也可以在劳动者与用人单位互谅互让的前提下，按照自愿、合法的原则达成调解协议，签订调解协议书。

故本题说法错误。

**四、情境探究导思**

**议题一　明明白白工作**

某私营企业由于生产任务较重，在未经劳动行政部门批准的情况下，厂长强行让部分职工延长工作时间，每天加班工作，周末也要照常上班，不让休息，到月底，部分职工累计加班多达120个小时，也不发加班工资。

上述企业的做法侵犯了劳动者怎样的权利？

劳动者有休息休假的权利。休息权是宪法规定的劳动者的基本权利，我国还实行带薪年休假制度，单位应当保证职工享受年休假，职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。用人单位应保证劳动者每周至少休息一日。

**议题二　清清楚楚维权**

某外商独资公司，高薪聘用了一位博士毕业生赵某，担任副总经理。当时，在谈到工资待遇时，公司说：董事会给你定的工资为12万元。不过，我们是一家外资公司，之所以工资定得这么高，是因为除了工资以外，再没有其他福利待遇了。像什么医药费报销、养老等问题都得自己解决，公司概不负责。听了这话，赵博士心里盘算开了：这个公司给我的工资的确是够多的，可就是将来万一得了什么大病，或者老了怎么办呢？”但他转念又一想：我刚30多岁，一般也不会有什么大病，至于养老问题，现在考虑还为时过早。倒不如趁年轻多挣些钱，实惠。”工作以后，赵博士为了解除自己的后顾之忧，每月从工资中拿出1000元，向保险公司投了一份养老保险。这样一来，他在这家公司工作，也觉得很踏实多了。几个月后，由于赵博士与董事长在公司的经营管理等重大问题上，产生了分歧，被董事长炒了鱿鱼”。赵博士不服，双方为此打到了劳动争议仲裁委员会在劳动争议仲裁委员会，赵博士提出公司未给他缴纳养老保险的问题他认为，这是侵犯他合法权益的行为。但公司认为不为你缴纳养老保险，是事先跟你讲好的。你既然干了就说明咱们的协议已经达成，你现在无权反悔。再说，你不是自己已经向保险公司投了养老保险了吗？

公司的做法是否合法？侵犯了赵博士的什么权利？

用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。这说明，参加社会保险，缴纳社会保险费不光是用人单位的义务，也是劳动者的义务。它是用人单位和劳动者的共同义务因此，该外商公司以高薪来取代职工的养老保险，是违反法律规定的。它不光应该依法为职工缴纳养老保险，还应该同时缴纳失业、大病医疗等政府规定的社会保险。

**五、知识体系导构**



**六、同步巩固导练（完成练习时长：20~25 分钟）**

1．M公司单方面将赵某的底薪降低，同时将岗位津贴设置为考核工资，未完成考核则不能足额发放。赵某不同意此做法，M公司便找借口辞退了赵某。赵某要求M公司支付违法解除劳动合同赔偿金。由此可见（  ）

①M公司侵犯了赵某取得劳动报酬的权利 ②赵某可向人民法院诉讼请求支付赔偿金

③薪资调整应遵循平等自愿、协商一致原则 ④工资分配应同工同酬，遵循按劳分配原则

A．①③ B．①④ C．②③ D．②④

1.A【详解】“M公司单方面将赵某的底薪降低，同时将岗位津贴设置为考核工资，未完成考核则不能足额发放。”这侵犯了赵某取得劳动报酬的权利，①正确。劳动争议未经劳动仲裁程序，当事人不得直接向人民法院提起诉讼，②错。用人单位调整劳动者的薪酬待遇，实质上是对劳动合同的约定进行变更，应遵循平等自愿、协商一致的原则，③对。材料中没有体现出同工同酬和按劳分配原则，④错误。

2．女职工崔某系H公司职工，2020年3月公司因为人事变动，将她的工作岗位从行政助理变为接待文员，接待文员的工作与她原来的工作和专业很不相符，工资收入也大为缩水。她猜测公司很可能是想让她自动辞职。为此她曾力争，但公司说，当时签劳动合同时，已明确“员工必须无条件服从岗位调动”，公司的做法完全合理。对此下列分析正确的是(　　)

①公司因发展需要进行工作岗位调整是正常行为，崔某不应该对公司不满

②公司单方面对崔某的工作岗位做出调整，违背了平等自愿、协商一致的原则

③员工就应该无条件服从调动，原劳动合同的规定合情合理

④“员工必须无条件服从岗位调动”的规定显失公平，该条款为无效条款

A.①③ B．①④ C．②③ D．②④

2.D【详解】说用人单位进行岗位调整，要坚持平等自愿、协商致的原则，员工应该无条件服从调动说法错误，③排除。用人单位在合同中规定“员工必须无条件服从岗位调动”的做法显失公平，违背了平等自愿、协商致的原则，该条款为无效条款，崔某不应该对公司不满说法错误，①排除。

3.近年来，“996”似乎成为一些企业的“常态”；“白加黑”甚至成为部分行业的“工作氛围”。为此，最高人民法院、人力资源和社会保障部联合发布第二批劳动人事争议典型案例，明确“996”工作制严重违法。发布劳动人事争议典型案例有利于（  ）

①警示企业在任何时候不得以生产经营需要为由安排员工加班

②引导用人单位切实履行法定义务，促进依法规范用工

③发挥最高人民法院在化解劳动纠纷中的主体作用

④明确劳动者维权预期，引导劳动者依法理性维权

A．①② B．①③ C．②④ D．③④

3.C【详解】根据相关法律规定，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劳动时间。作为对劳动者牺牲休息或休假时间的回报，用人单位必须向劳动者支付高于正常工资的加班工资，①错误。

最高人民法院、人力资源和社会保障部联合发布劳动人事争议典型案例，不仅能够向劳动者展示维权预期，引导劳动者用法治思维处理劳动纠纷，还能引导用人单位履行法定义务，促进依法规范用工，维护劳动者权益，②④正确。化解劳动纠纷、维护劳动者合法权益的组织有调解委员会、仲裁委员会等，最高人民法院是最高审判机关，在化解劳动纠纷中不起主体作用，③错误。

4．漫画所示,某百货公司向全体员工发放了一份“健康保证书”,并责令他们必须签字。保证书规定,员工上班时发病需保证与公司毫无关系,自愿承担一切后果。这一行为侵犯了劳动者的（  ）

A．平等就业和选择职业的权利 B．休息休假的权利

C．获得安全卫生保护的权利 D．享受社会保险和福利的权利

4.C【详解】漫画中老板强迫员工签订“健康保证书”,上班时发病与公司无关,严重侵犯了劳动者获得安全卫生保护的权利，C对。材料显示，百货公司强迫全体员工签订的“健康保证书”违反相关法律法规，侵犯了劳动者的获得安全卫生保护的权利，不涉及平等就业和选择职业的权利、休息休假的权利、享受社会保险和福利的权利等，ABD错。

5．漫画企业与劳动者订立“生死合同”侵犯了劳动者的（  ）

A．平等就业和选择职业的权利 B．取得劳动报酬的权利

C．休息休假的权利 D．获得劳动安全卫生保护的权利

5.D【详解】漫画强调的是获得劳动安全卫生保护的权利，未涉及平等就业和择业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利，ABC错误。

材料中的用人单位没有建立、健全劳动安全卫生制度，没有严格执行国家劳动安全卫生标准，没有为劳动者提供良好的工作环境和必要的劳动防护，而是想为了当事故发生时如何推卸责任，侵犯了小王获得劳动安全卫生保护的权利，D正确。

6．李某大学毕业后被某网络公司聘用，并与公司签订了劳动合同。对此合同，下列说法正确的是（  ）

①李某获得社会保险的条款必须写入此合同之中

②该网络公司在法律允许范围内可单方面解除合同

③李某与网络公司自签订劳动合同之日起确立了劳动关系

④劳动报酬可以以货币形式直接支付给劳动者，也可以以实物形式支付

A．①② B．①③ C．②④ D．③④

6.A【详解】劳动合同的必备条款是任何劳动合同必须具备的条款,主要包括：劳动合同期限,工作内容和工作地点,工作时间和休息休假,劳动报酬,社会保险,劳动保护、劳动条件和职业危害防护等等，李某获得社会保险的条款必须写入此合同之中，①正确。 在试用期间被证明不符合录用条件的、严重违反用人单位的规章制度的、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同，②正确。

用人单位和劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立，③错误。劳动者有取得劳动报酬的权利，劳动报酬以货币形式直接支付给劳动者，不能以实物形式支付，④错误。

7.某公司向社会发布了招聘信息。闫某某投递了求职简历，其中，户籍所在地填写为“XX省XX市”。某公司认为闫某某不适合招聘岗位，原因是闫某系XX省人。闫某提起诉讼，请求判令某公司道歉并支付精神抚慰金6万余元。法院判令某公司向闫某支付精神抚慰金9000元，由某公司向闫某口头道歉并在国家级媒体登报道歉。本案中某公司（  ）

①侵害闫某某的平等就业权 ②损害了劳动者的人格尊严

③与闫某的法律地位不平等 ④还可以重新申请行政仲裁

A．①② B．①③ C．②④ D．③④

7.A【详解】该公司，涉嫌地域歧视，因为地域问题，而不录用闫某，侵害闫某某的平等就业权，同时也损害了劳动者的人格尊严，①②入选。在本案例中，该公司与闫某是平等的民事主体，③不选。闫某已经通过起诉解决了纠纷，不能重新申请行政仲裁，④不选。

8．《机动车驾驶证申领和使用规定》第五十九条规定：年龄在60周岁以上的，不得驾驶大型客车、牵引车、中型客车，大型货车等。M运输公司将驾驶员应聘条件设置为年龄“18-45岁”．陈某是47周岁的老司机，应聘M运输公司驾驶员，公司以陈某超过招聘年龄要求而不予录用，陈某遂将M运输公司诉至法院。在此案中（  ）

①M公司的规定侵犯了陈某的平等就业权②M公司有任意设定招聘条件的自由

③陈某行为扰乱了M公司正常的经营秩序④陈某有通过合法途径维护自身权益的意识

A．①② B．①④ C．②③ D．③④

8.B【详解】M公司可以在不违背《机动车驾驶证申领和使用规定》相关条款的基础上设定招聘条件，②错误。陈某是在通过合法的手段维护自己的合法权益，③错误。

9.《中华人民共和国劳动法》规定，“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”“在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高妇女的录用标准”这说明劳动者有（  ）

1. 平等就业和选择职业的权利 B．获得劳动安全卫生保护的权利

C．休息休假的权利 D．取得劳动报酬的权利

9.A【详解】“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受到歧视；在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工作岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或提高妇女的录用标准。”这说明劳动者有平等就业和选择职业的权利，A正确。材料主要体现劳动者具有平等就业和选择职业的权利，不涉及获得劳动安全卫生保护的权利、休息休假的权利、取得劳动报酬的权利，BCD错误。

10．某外资公司工程部工程师小赵与公司签订了一份一年期的劳动合同，但劳动合同签订后公司并未为其缴纳社会保险费。于是小赵感到不满，时常迟到早退，并在合同期内私自与另一家公司签订了一份新的劳动合同。对案例中双方当事人存在的不当行为分析错误的是（  ）

A．公司应按照合同约定履行对职工的各项保障，应为小赵缴纳社会保险费

B．劳动者一旦与用人单位签订劳动合同，就必须遵守用人单位的各项规章制度，小赵不该因不满而迟到早退

C．小赵不应在合同期内再与其他公司签订劳动合同

D．既然公司没有为小赵提供应有的保障，那么小赵与其他公司另外签订合同来保护自己的行为也是无可厚非的

10.D【详解】劳动合同一旦由双方当事人签字或者盖章，即对双方形成约束力，当事人应当依法履行，不得随意变更，小赵在合同期内再与其他公司签订劳动合同的做法不正确。

11．关于劳动者维权途径的说法正确的是（  ）

A．用人单位与劳动者发生劳动争议，必须先进行双方协商；协商不成，再申请调解；调解不成，再申请仲裁；仲裁不成，再提起诉讼

B．要具体分析，若认为某些劳动争议不可能通过调解、仲裁解决，可直接提起诉讼

C．用人单位与劳动者发生劳动争议，除特定情形外，未经劳动仲裁程序，当事人不得直接向人民法院提起诉讼

D．劳动者要提高自己的维权意识和法律意识，拿起法律武器维护自己的合法权益

11.C【详解】劳动者的维权途径要灵活运用，不要模式化，但必须明确劳动争议仲裁是提起劳动争议诉讼的必经程序，AB错误。劳动者要提高自己的维权意识和法律意识，拿起法律武器维护自己的合法权益，不是关于劳动者维权途径的内容，D错误。

12．王云在一家棉纺织企业上班，2020年7月，因工伤与厂方达成和解协议，厂方一次性补偿给她6万元。下列说法正确的是（  ）

A．如果王云对该和解协议感到不满意，她可以通过调解、仲裁、诉讼解决问题

B．不管王云对该和解协议满意与否，她都必须遵守

C．王云感觉不满意可以直接向人民法院起诉

D．和解协议是劳动者与用人单位在自愿、平等基础上达成的，具有法律效力

12.A【详解】劳动者与用人单位达成的和解协议，只具备合同效力，没有强制执行的效力。BD错误。一般来说，劳动纠纷不能直接向人民法院起诉，必须经过劳动争议仲裁，C错误。

13．2020年初,杨某从上海回老家过年,新冠肺炎疫情突发,公司要求他立即返回上海,但根据疫情防控的需要,杨某返回上海后需要隔离14天。10天后,公司以无法到岗为由辞退杨某。杨某对此不服,遂请工会与用人单位协商,双方最终达成了和解协议,但公司拒不履行和解协议。对此,下列说法正确的是(  )

①达成和解协议后,杨某不能就该争议再向劳动争议调解组织申请调解

②公司拒不履行和解协议,杨某可以依法申请调解、仲裁和提起诉讼

③新冠肺炎疫情属于不可抗力,公司不能因杨某无法到岗而辞退他

④和解协议是双方在自愿、平等的基础上达成的,具有法律效力

 A．①③ B．①④ C．②③ D．②④

13.C【详解】用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以协商解决，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议，①错误。和解协议是双方在自愿、平等的基础上达成的，不具有强制的法律效力，④错误。

14．徐某应聘一家个体餐饮部当厨师，双力口头约定包吃包住，但一直未订立书面劳动合同。发工资时，餐饮部老板每月从徐某的工资中扣除800元伙食费。对此，徐某认为应全额计发自己的劳动报酬，老板却说岂有白吃之理。下列对此认识正确的是（  ）

①餐饮老板克扣工资侵犯了徐某获得劳动报酬的权利 ②徐某可以参照本行业的工资标准要求“同工同酬”

③双方没有订立书面劳动合同，徐某无法主张权利 ④徐某可以直接向法院提起诉讼，维护自身合法权益

A．①② B．①③ C．①④ D．②④

14.A【详解】徐某与个体餐饮部在平等协商的基础上，无论是口头形式还是书面形式就相关内容形成一致的意思表示，便订立了合同，且合法有效，受法律保护，徐某可以主张权利，且徐某全面履行了双方约定的义务，因而他的主张应该得到支持，③错误。徐某在向法院起诉之前，应先经过仲裁，④错误。

15．从以下劳动者的维权路线图可看出，当劳动者与用人单位发生劳动争议时，劳动者（  ）

①必须先与用人单位协商解决

②可以直接向人民法院提起劳动争议诉讼

③可以直接提起劳动争议仲裁

④向人民法院提起诉讼是维权的最后之策

A．①② B．②④ C．③④ D．①③

15.C【详解】劳动者可不与用人单位协商解决，而直接提起劳动争议仲裁，①错误。劳动争议仲裁是必经程序，劳动者不能直接向人民法院提起劳动争议诉讼，②错误。

16．2020年6月，张某应聘某公司文员岗位，双方签订了数份劳动合同，一年后张某晋升为公司营销总监，月工资1.5万元，重新签订了为期两年的劳动合同。2022年3月，该公司向张某出具《调岗通知书》，职位降为销售经理，月工资调整为9000元。张某拒绝去新岗位工作，要求公司恢复其原有岗位和薪资水平。双方就岗位调整相关事宜多次进行协商但未达成共识。2022年7月，张某向人民法院起诉，要求法院判令公司恢复其原有岗位和支付工资差额，并承担本案诉讼费用，但被人民法院裁定依法驳回起诉。

**根据案例，运用《法律与生活》知识，评析张某的维权行为。**

【答案】①张某的诉求内容合法。订立劳动合同应当遵循协商一致原则，该公司对劳动合同内容作出实质性变更时，未与张某达成一致。该公司在原有合同期内对王某调岗降薪不符合法律要求。

②张某未经仲裁直接提起诉讼，程序不合法。本案中张某与公司因调岗降薪发生争议，属于劳动争议。根据劳动法律、法规，除特定情形外，未经劳动仲裁程序，当事人不得直接向人民法院提起诉讼，故法院依法驳回起诉。

17.法律在我们的生活中不可或缺，我们要学法、用法，增强法治意识。

案例一  有一天，吴老师正在学校球场跑步锻炼，正巧遇到11岁的小李带着其饲养的金毛犬在球场上玩耍，且该金毛犬未系牵引绳。就在吴老师往小李的方向跑的时候，由于其看到该金毛犬，以为该金毛犬要向自己追扑过来，于是产生恐惧心理，惊慌之中不慎摔倒，造成身体有关部位损伤。据悉，该金毛犬并未与吴老师发生直接的肢体接触，也未追扑吴老师。事后，吴老师被送到医院，住院多日，支出一笔医疗费用。于是，吴老师起诉至法院，要求小李及其家人赔偿医疗费、误工费等费用。

案例二  王某于2008年入职重庆某公司，双方先后签订数份劳动合同，2014年王某晋升为销售助理经理，月工资2万元。2021年4月，该公司向王某出具《调岗通知书》，职位调为产品咨询员，月工资调整为1万元，王某不服，要求公司恢复其原岗原职原薪。2021年6月8日，该公司以王某不服从安排为由，向其出具《解除劳动合同通知书》，宣布立即解除与王某的劳动合同，并扣发3个月工资以示惩戒。2021年6月15日，王某向当地基层人民法院起诉，要求该公司支付工资差额、扣发工资以及违法解除劳动合同赔偿金。

**(1)结合案例一，运用《法律与生活》的知识，分析吴老师的诉求是否应该得到法院支持，并说明理由。**

**(2)根据案例二，运用《法律与生活》的知识，评析王某的维权行为。**

【答案】(1)应该。小李饲养的犬只与吴老师受伤存在因果关系，根据我国法律规定的无过错侵权责任，小李应对其饲养的犬致人损害承担侵权责任，小李的父母对未成年子女小李负有监护职责，应当依法承担民事责任。

（2）王某的诉求内容合法。订立劳动合同应当遵循协商一致的原则，重庆某公司对劳动合同内容作出实质性变更时，未与王某达成一致。劳动者有取得劳动报酬的权利，用人单位不得克扣劳动者工资。该公司对王某调岗降薪、扣发工资和解除劳动合同不符合法律要求。王某解决劳动争议的程序不合法。根据劳动法律、法规，除特定情形外，劳动争议未经劳动仲裁程序，当事人不得直接向人民法院提起诉讼。王某应先向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，如果劳动争议仲裁委员会不受理，或不服仲裁裁决，才可以在规定期限内向法院提起诉讼。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **题号** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| **答案** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **题号** | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |  | **选1** | **选2** | **选3** | **选4** | **选5** |
| **答案** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**【补充练习】**

1．李某在某家具厂工作时，不慎从脚手架上跌落下来，住院治疗一共花费了2万多元，但该家具厂一直拒绝支付医疗费用。此时，李某可以采取的维权方式有（  ）

①找人把家具厂的家具搬走以抵医疗费用 ②向劳动争议仲裁委员会申请仲裁

 ③向人民法院提起行政诉讼 ④请求政府部门进行调解

 A．①② B．①③ C．②④ D．③④

1.C解析：选项中的维权方式不合法，①排除。材料中李某在某家具厂工作时不慎从脚手架上跌落下来，住院治疗一共花费了2万多元，但该家具厂一直拒绝支付医疗费用，李某可以请求政府部门进行调解，还可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，②④正确。选项中“行政诉讼”错误，应向人民法院提起民事诉讼，③错误。

答案：C

2.我国劳动法规定，劳动争议一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请（ ）

A．劳动争议调解委员会强制执行 B．劳动争议仲裁委员会强制执行

C．人民法院强制执行 D．劳动行政部门强制执行

2.解析：本题考查劳动争议仲裁的执行。劳动争议仲裁裁决的执行权由人民法院行使，C项符合题意。

答案：C

3.李某到一个建筑工地参加工作。一天，他因忘记戴安全帽，被班长按劳动合同规定罚款50元，李某为此非常生气。对此正确的认识是（ ）

A．班长侵犯了李某获得劳动报酬的权利 B．李某没有执行劳动安全卫生规程，应该受到处罚

C．李某没有完成劳动任务 D．李某没有履行职业道德

3.解析：本题考查对劳动者要承担相应的义务的理解。分析材料可知李某忘记戴安全帽，没有执行劳动安全卫生规程，按照合同的规定，应该对其进行罚款的处理，因此B项符合题意。

答案：B

4．进城务工人员王某是某建材公司的员工，因公司拖欠其2万元工资未发放，王某拨打市12345政务服务热线进行法律咨询。市法律援助中心接到转办单后第一时间安排值班律师与王某联系，值班律师在详细听取案件基本情况后，建议王某第一时间收集工作证、工作服并做好保存。由此可知（   ）

①人民法院可以直接为王某指派律师，提供法律援助

②工作证、工作服等都可以作为诉讼证据中的“物证”

③只要涉及劳动报酬纠纷，任何公民都可申请法律援助

④王某在维权中，既可以选择诉讼，也可以选择仲裁

A．①② B．①③ C．②④ D．③④

4.解析：①：在法律援助中，由法律援助机构指派律师，而不是人民法院指派，①说法错误。

②：收集工作证等是为了证明王某和公司存在劳动关系，可以作为后期诉讼的“物证”，②说法正确。

③：经济困难的公民，在涉及请求支付劳动报酬的民事纠纷中，才可以申请法律援助，③说法错误。

④：王某与公司之间的纠纷属于劳动争议，王某既可以进行劳动争议仲裁，也可以向法院提起诉讼，④说法正确。

答案：C

5．王某（女）于2021年4月人职某养老院从事护理工作，同年5月21日，在工作岗位上突发疾病被送医救治。后王某因医疗费与养老院产生纠纷，遂向劳动人事仲裁委员会申请劳动仲裁。下列说法正确的是（   ）

①王某在申请劳动仲裁前，可与用人单位达成和解协议

②王某可以不经劳动仲裁程序，直接向人民法院提起诉讼

③若王某对仲裁委员会仲裁决议不服，可以申请再次调解

④劳动仲裁委员会仲裁裁决一经作出，就具有法律约束力

A．①② B．①④ C．②③ D．③④

5.解析：①④：王某与养老院发生劳务纠纷，可以通过和解、调解、仲裁和诉讼解决纠纷，王某在申请劳动仲裁前，可与用人单位达成和解协议，如果通过仲裁，劳动仲裁委员会仲裁裁决一经作出，就具有法律约束力，①④入选。

②：按照法律规定，劳动争议处理，需要先仲裁，如果对仲裁结果不服的，可以到法院起诉，②不选。

③：若王某对仲裁委员会仲裁决议不服，可以申请诉讼，不能申请再次调解，③不选。

答案：B。