



# 2022 年初级会计职称《经济法基础》教材精讲班

## 考点二 劳动合同的主要内容

【大纲要求】熟悉

类型	具体条款
必备 条款	用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人
	劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码
	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

类型	具体条款
可备 条款	试用期
	服务期
	保守商业秘密和竞业限制
	其他约定事项：例如，补充保险

### 一、必备条款（合同期限、休息休假与劳动报酬）

#### （一）合同期限

##### 1. 种类

固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同、无固定期限劳动合同。

##### 2. 无固定期限劳动合同（★★）

（1）视为：用人单位自用工之日起满 1 年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位自用工之日起满 1 年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。

（2）意定：用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

（3）法定：有下列情形之一，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：10 年+2 次

①劳动者在该用人单位“连续工作”满“10 年”的。（针对已经实行劳动合同制的用人单位）。劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。

②用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作“满 10 年”“且”距法定退休年龄“不足 10 年”的。（针对初次实行劳动合同制的用人单位以及国有企业改制）

③连续订立 2 次固定期限劳动合同，且劳动者无过错，续订劳动合同的。（劳动者有能力、无过错）



【注意】用人单位违反《劳动合同法》规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付 2 倍的工资。

(二) 工作时间与休息、休假 (★★★)

1. 工作时间

工时制度有标准工时制、不定时工作制度和综合计算工时制三种类型。

标准工时制：8h/天、40h/周

- (1) 工人每天工作的最长工时为 8 小时，每周最长工时为 40 小时，应保证劳动者每周至少休息 1 日；
- (2) 经协商可延长，一般每天延长工作时间不得超过 1 小时；
- (3) 特殊原因每天延长工作时间不得超过 3 小时，每月延长工作时间不得超过 36 小时；
- (4) 紧急情况不受上述规定限制。

2. 休息、休假

带薪年休假制度

累计工作年限	年休假的天数	不得享受当年年休假的情形	
		请病假	其他情形
1 ≤ X < 10 年	5 天	≥ 2 个月	1. 请事假累计 ≥ 20 天且 单位未扣工资 2. 享受寒暑假的天数多余 年休假天数
10 ≤ X < 20 年	10 天	≥ 3 个月	
≥ 20 年	15 天	≥ 4 个月	

【总结】带薪年休假  
10 年 10 年往前计；  
5 天 5 天盼休息；  
因病 234 个月；  
因事 20 钱照给；  
寒暑假更痛快；  
带薪年假记准确。

【注意 1】累计工作年限是指劳动者自参加工作以来的工作年限总和。

【注意 2】国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

【注意 3】职工新进用人单位且符合享受带薪年休假条件的，当年度年休假天数按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足 1 整天的部分不享受年休假。

【例题·单选题】

根据劳动合同法律制度的规定，下列情形中，职工不能享受当年年休假的是 ( )。

- A. 已享受 40 天寒暑假的



## 老会计-用心传递温度

- B. 累计工作满 5 年，当年请病假累计 15 天的
- C. 累计工作满 20 年，当年请病假累计 1 个月的
- D. 请事假累计 10 天且单位按照规定不扣工资的

网校答案：A

网校解析：本题考核“劳动合同必备条款—休息休假”的知识点。当职工有下列情形之一时，不享受当年的年休假：

- ①职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
  - ②职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的；
  - ③累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的；
  - ④累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上的；
  - ⑤累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。
- 故选项 A 错误。

### （三）劳动报酬（★★★）

#### 1. 正常支付

- （1）应当以**法定货币**支付，不得以实物、有价证券代替。
- （2）必须在约定日期支付，遇休息日、节假日**提前**支付。
- （3）至少每月支付一次。
- （4）对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应在其完成劳动任务后即支付。

#### 2. 特殊情况下的工资支付

##### （1）加班工资的支付标准

加班时间	是否可以补休作补偿	加班工资标准
日标准工作时间以外延长工作时间（晚上加班）	×	150%
休息日工作（周末加班）	√	200%
法定节假日加班（春节加班）	×	300%

（2）劳动者在法定节假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当**依法支付**工资。

（3）在部分公民放假的节日期间（如妇女节、青年节），对参加社会活动或单位组织庆祝活动和照常工作的职工，单位应支付工资报酬，但**不支付加班**工资。如果该节日恰逢星期六、星期日，单位安排职工加班工作，则应当依法支付“休息日”的加班工资（200%）。

#### 3. 法律责任

用人单位安排加班不支付加班费的，由**劳动行政部门**责令限期支付加班费；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额**50%以上 100%以下**的标准向劳动者加付赔偿金。

#### 4. 最低工资制度

- （1）最低工资**不包括**加班工资、补贴、津贴和保险。
- （2）劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照**劳动合同履行地**的有关规定执行；用人单位注册地的标准高于劳动合同履行地的标准，**且**用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

#### 5. 扣工资



## 老会计-用心传递温度

因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但“每月”扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

**【总结】**“每月”扣除的部分 $\leq 20\%$ ；剩余部分 $\geq$ 当地月最低工资标准。

### 【例题·单选题】

2021 年 5 月甲公司安排李某于 5 月 1 日（国际劳动节）、5 月 7 日（周六）分别加班 1 天，事后未安排补休，已知甲公司实行标准工时制，李某的日工资为 200 元。计算甲公司应支付李某 5 月最低加班工资的下列算式中，正确的是（ ）。

- A.  $200 \times 300\% + 200 \times 200\% = 1000$  元
- B.  $200 \times 200\% + 200 \times 150\% = 700$  元
- C.  $200 \times 100\% + 200 \times 200\% = 500$  元
- D.  $200 \times 300\% + 200 \times 300\% = 1200$  元

网校答案：A

网校解析：用人单位依法安排劳动者在休息日工作，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；用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，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。本题中的加班工资为：

$200 \times 300\% + 200 \times 200\% = 1000$ （元）。

### 【例题·单选题】

甲公司职工吴某因违章操作给公司造成 8 000 元的经济损失，甲公司按照双方劳动合同的约定要求吴某赔偿，并每月从其工资中扣除。已知吴某月工资 2 600 元，当地月最低工资标准为 2 200 元，甲公司每月可以从吴某工资中扣除的法定最高限额为（ ）。

- A. 520 元
- B. 440 元
- C. 400 元
- D. 2 600 元

网校答案：C

网校解析：因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

小结：

