



2022 年初级会计职称《经济法基础》考点强化班

考点 3 劳动合同的解除和终止

四、劳动合同解除和终止的法律后果

1. 双方劳动关系消灭。
2. 用人单位应出具解除、终止劳动合同的证明（离职证明），并在“15 日内”为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。
3. 用人单位对已经解除或终止的劳动合同文本，至少保存“2 年”备查。
4. 违法解除或终止劳动合同的法律责任
 - (1) 用人单位违反规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照《劳动合同法》规定的经济补偿金标准的 2 倍向劳动者支付赔偿金，支付了赔偿金的，不再支付经济补偿金。
 - (2) 劳动者违法解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

考点 4 特殊的劳动合同

一、集体合同

订立主体	工会（上级工会指导下的劳动者）与企业
订立程序	（1）企、职会：双方代表人数对等，各 ≥ 3 人，各 1 名首席代表 （2）职内会：全体 $\geq 2/3$ 出席方可举行；全体 $\geq 1/2$ 同意方可通过，通过后，由“双方首席代表”签字。（ $2/3+1/2$ ）
两个不低于	集体合同 \geq 当地人民政府规定的最低标准 单位与劳动者订立的劳动合同 \geq 集体合同规定的标准

二、劳务派遣

派遣（用人、输出）单位	（1）与劳动者订立“2 年以上”的固定期限劳动合同，按月支付“劳动报酬” （2）劳动者无工作期间，派遣单位应按最低工资标准按月支付报酬 （3）将派遣协议的内容告知劳动者，不得克扣报酬 （4）不得以非全日制用工形式招用
用工（输入）单位	（1）派遣员工/（正式员工+派遣员工） $\leq 10\%$ （2）不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议
劳动者	（1）享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利 （2）有权依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益
【注意 1】劳务派遣三性原则：“临时性”、“辅助性”、“替代性”	
【注意 2】劳务派遣单位和用工单位均不得向被派遣劳动者收取费用	



老会计-用心传递温度

考点5 劳动争议的解决

一、劳动争议的范围

因劳动关系、报酬、补偿、休假、保险等产生的争议。

以下六种纠纷不属于劳动争议：

- (1) 劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；
- (2) 劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；
- (3) 劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；
- (4) 家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；
- (5) 个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；
- (6) 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

二、劳动争议解决的基本方法

劳动争议解决的方法有协商、调解、仲裁和诉讼。

三、劳动仲裁

1. 基本 规定	劳动仲裁是劳动争议当事人向人民法院提起诉讼的“必经程序”（非一裁终局）	
	劳动仲裁不收费	
2. 参加人	当事人	劳动者和用人单位：（1）劳务派遣；（2）承包；（3）单位不复存在
	当事人代表	劳动者 “10人以上” 推举“3至5名”代表
	第三人	与处理结果有利害关系，可以申请参加或由劳动争议仲裁委员会通知其参加

续表

3. 管辖权	地域管辖权	由“合同履行地”或者“用人单位所在地”管辖
	两方两地申请	由“合同履行地”管辖
	多个合同履行地	“受理在先”原则 (区分立案在先原则)
	履行地不明确	“用人单位所在地”管辖

续表

4. 申请	时效	(1) 自当事人知道或者应当知道之日起“1年” (2) 劳动关系存续期间因“拖欠劳动报酬”发生争议的，劳动者申请仲裁不受1年仲
-------	----	--



老会计-用心传递温度

		裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提出 (3) 申请时效的中止与中断
	方式	书面、口头均可
5. 开庭	开庭并“公开”、执行仲裁庭制、适用回避制度、可以和解与调解、多数决→首席决	

续表

6. 裁 决	终局 裁决	涉及钱且不超过当地月最低工资标准 12 个月的、合同必备条款争议 【注意】 劳动者对劳动仲裁的终局裁决不服可以“直接”向法院提起诉讼(15)；用人单位对终局裁决不服只能向法院“申请撤销”该裁决，而不能直接起诉(30+15)
	非终局裁决	当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内提起诉讼
	生效	终局裁决：作出之日起 非终局裁决：自收到裁决书之日起 15 日内不起诉

社会保险法律制度

考点 1 基本养老保险

种类	对象
职工基本 养老保险	包括： 所有类型的企业 及其职工（包括实行“企业化管理”的事业单位及其职工）
	公务员和参照公务员管理的工作人员，其养老办法由国务院规定
	【注意】 灵活就业人员可以参加“ 基本养老保险 ”和“ 基本医疗保险 ”，由个人缴纳保险费
城乡居民 基本养老保险	年满 16 周岁的非在校学生；非公务员；非职工

续表

组成	单位缴费部分	计入基本养老保险统筹基金
	个人缴费部分	不得 提前支取、记账利率不得低于银行“定期”存款利率，免征利息税，也不计征个人所得税
	政府补贴部分	-

续表



老会计-用心传递温度

缴费	单位缴费	16%	当地职工月平均工资 $60\% \leq$ 职工本人上年度月平均工资 \leq 当地职工月平均工资 300%
	个人缴费	8%	
	灵活就业人员	基数：按照规定口径计算的本地全口径城镇单位就业人员平均工资核定社保个人缴费基数上下限，允许缴费人在 60% 至 300% 之间选择适当的缴费基数 比例：20%，其中的 8% 计入个人账户	

享受条件	达到法定年龄	-
	缴费年限	累计缴费满 15 年
保险待遇	基本养老金	按月支付
	丧葬补助金和遗属抚恤金	领取前提：因病或非因工死亡
		个人账户余额：可依法继承
		同时符合领取基本养老保险丧葬补助金、工伤保险丧葬补助金、失业保险丧葬补助金条件，只能选择领取其一
病残津贴	领取前提：未达到法定退休年龄时“因病或非因工致残完全丧失劳动能力”	

考点 2 基本医疗保险

1. 覆盖范围	(1) 职工基本医疗保险 (2) 城乡居民基本医疗保险	
2. 享受条件	定点、定围（急诊、抢救除外）	
3. 支付标准	支付区间	当地职工年平均工资 10% （起付线）~ 年平均工资 6 倍（封顶线）
	支付比例	90%
4. 不支付的医疗费用	(1) 从工伤保险基金中支付的； (2) 由第三人负担的； (3) 由公共卫生负担的； (4) 在境外就医的	

5. 医疗期（职工因“患病或非因工负伤”停止工作）

实际工作年限（年）	本单位工作年限（年）	享受医疗期（月）	累计计算期（月）
-----------	------------	----------	----------



老会计-用心传递温度

<10	<5	3	6	医疗期×2
	≥5	6	12	
≥10	<5	6	12	医疗期+6
	≥5<10	9	15	
	≥10<15	12	18	
	≥15<20	18	24	
	≥20	24	30	

医疗期内的待遇

- (1) 工资标准最低为“当地最低工资的80%”。
- (2) 医疗期内不得解除劳动合同。
- (3) 医疗期内合同期满，合同必须延续至医疗期满。
- (4) 医疗期满可解除劳动合同但必须支付经济补偿。

【注意】 病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。看清题目问的是医疗期还是累计计算期。

考点3 工伤保险

缴费	由“单位”缴纳	
工伤认定	应当认定	与工作有 直接因果关系 【注意】 上下班途中，受到 非本人 主要责任交通事故伤害
	视同工伤	与工作有 间接因果关系 【注意】 在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时内经抢救无效死亡（此疾病非工作造成）
	不认定	故意犯罪；醉酒或者吸毒；自残或者自杀。

续表

工伤保险待遇	1. 工伤医疗待遇	(1) 治疗工伤的医疗费用（诊疗费、药费、住院费）； (2) 住院伙食补助费、交通食宿费； (3) 康复性治疗费； (4) 停工留薪期工资福利待遇。 ①工资待遇“ 不变 ”； ②期间“ 12+12 ”
--------	-----------	---



老会计-用心传递温度

		【注意】 与医疗期待遇进行区分
	2. 辅助器具装配费	

续表

工伤保险待遇	3. 伤残待遇	(1) 生活护理费 (2) 一次性伤残补助金（残疾赔偿金） (3) 伤残津贴、一次性工伤医疗补助金（工伤保险基金支付）和一次性伤残就业补助金（用人单位支付）
	4. 工亡待遇	(1) 丧葬补助（6个月工资） (2) 供养亲属抚恤金 (3) 一次性工亡补助（上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍）

考点4 失业保险

享受条件	已缴保费“ 满1年 ”；非因本人意愿中断就业；已经进行失业登记，并有求职要求（必须同时满足）	
领取	期限	“办理失业登记”之日起计算
	缴费年限：1年起5年分	1. 领取期限：12、18、24个月 2. 对领取失业保险金期满仍未就业且距法定退休年龄不足1年的失业人员，可继续发放失业保险金至法定退休年龄
	标准	最低生活保障标准 ≤ 保险金 ≤ 最低工资标准
停止领取	就业、当兵、移民、退休、无求职需求、被判刑收监	

失业保险待遇	(1) 领取失业保险金 (2) 基本医疗保险待遇 (3) 死亡补助：一次性丧葬补助金和抚恤金 (4) 职业介绍与职业培训补贴
--------	---