



## 第八章

# 劳动合同与社会保险法律制度



## 第八章 劳动合同与社会保险法律制度

### 【考情分析】

本章内容主要涉及：劳动合同与社会保险。其与我们的工作贴合度较高，理解起来相对容易，难度中等，但是需要记忆的数字性考点较多，需要运用归纳总结和对比分析的方法去掌握考点。2025年本章新增“延迟退休”相关内容。

本章最近3年本章平均分值在12分左右，属于重点章节，考试题型涉及所有题型。



# 目录

- 第一单元 劳动合同的订立
- 第二单元 劳动合同的主要内容
- 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更
- 第四单元 劳动合同的解除和终止
- 第五单元 特殊劳动合同
- 第六单元 劳动争议的解决
- 第七单元 社会保险法律制度



# 第一单元

## 劳动合同的订立



## 第一单元 劳动合同的订立

【考点1】劳动合同订立的主体（★★）

劳动者与用人单位在签订劳动合同时，双方法律地位是平等的；在履行劳动合同的过程中，用人单位和劳动者就具有了支配与被支配、管理与被管理的从属关系。



# 第一单元 劳动合同的订立

16-18

## 1. 劳动合同的主体

|     |      |                                                                                                                                        |
|-----|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 劳动者 | 行为能力 | <p>①禁止用人单位招用<u>未满16周岁</u>的未成年人；（禁用童工）</p> <p>②“<u>文艺、体育、特种工艺单位</u>”招用<u>未满16周岁</u>的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。（如：杂技、体操）</p>         |
|     | 权利   | <p>①劳动者就业，不因<u>民族、种族、性别、宗教信仰</u>不同而受歧视。</p> <p>②<u>妇女享有与男子平等的就业权利</u>。在<u>录用职工</u>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对妇女的录用标准。</p> |
|     | 义务   | <p>用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当<u>如实说明</u>。</p>                                                                                     |



## 第一单元 劳动合同的订立

### (1) 如实告知

用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况

### (2) 不得扣押+不得收取财物

用人单位不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物

【解释】用人单位违反规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的：由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，以每人500元以上2000元以下的标准处以罚款，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

### (3) 分支机构

用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。



## 第一单元 劳动合同的订立

【**考题·多选题**】根据劳动合同法法律制度的规定，用人单位招用未满16周岁的未成年人应按规定履行审批手续并保障其接受义务教育的权利。下列用人单位中，可招用未满16周岁未成年人的有（ ）。**（2018年）**

A. 文艺单位

B. 物流配送单位

C. 体育单位

D. 餐饮单位

AC



## 第一单元 劳动合同的订立

答案：AC

解析：《劳动法》规定，禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人；文艺、体育、特种工艺单位招用未满16周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。



## 第一单元 劳动合同的订立

【考题·单选题】用人单位招用劳动者的下列情形中，符合法律规定的是（ ）。（2016年）

- A. 丙超市与刚满15周岁的初中毕业生赵某签订劳动合同
- B. 乙公司以只招男性为由拒绝录用应聘者李女士从事会计工作
- C. 甲公司设立的分公司已领取营业执照，该分公司与张某订立劳动合同
- D. 丁公司要求王某提供2000元保证金后才与其订立劳动合同



## 第一单元 劳动合同的订立

答案：C

解析：（1）选项A：赵某未满16周岁，丙超市不属于“文艺、体育、特种工艺单位”，不得招用未满16周岁的未成年人；

（2）选项B：“会计”不属于国家规定的不适合妇女的岗位，不得拒绝录用女性；

（3）选项C：该分公司已依法取得营业执照，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；

（4）选项D：用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。



## 第一单元 劳动合同的订立

### 【考点2】劳动关系建立的时间 (★★★)

1. 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。（与“合同订立时间”无关）
2. 用人单位与劳动者在用工之前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

张  
2015.1.7  
v8



## 第一单元 劳动合同的订立

【考题·单选题】2023年7月1日，黄某收到甲公司录用通知书，7月5日与甲公司订立书面劳动合同，7月15日上岗工作，8月15日试用期满。甲公司与黄某劳动关系的建立时间为（ ）。

A. 2023年8月16日

B. 2023年7月1日

C. 2023年7月5日

D. 2023年7月15日



## 第一单元 劳动合同的订立

答案：D

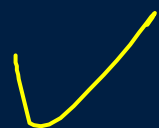
解析：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。



## 第一单元 劳动合同的订立

【考题·单选题】2021年3月12日，张某在招聘会上与甲公司达成了就职意向，双方口头约定了张某的工作内容、工作时间及工资福利待遇等。6月30日，张某到甲公司上班。7月20日，双方订立了书面劳动合同。7月30日，张某收到了甲公司支付的第一个月工资。甲公司与张某建立劳动关系的起始时间为（ ）。(2022年)

- A. 2021年6月30日
- B. 2021年7月20日
- C. 2021年3月12日
- D. 2021年7月30日



A



## 第一单元 劳动合同的订立

答案：A

解析：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。



## 第一单元 劳动合同的订立

【考题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，用人单位与劳动者建立劳动关系的时间是（A）。（2022年）

- A. 用人单位用工之日
- B. 用人单位首次向劳动者发放工资之日
- C. 用人单位与劳动者之间劳动合同生效之日
- D. 劳动者试用期届满之日

答案：A

解析：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；用人单位与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。



## 第一单元 劳动合同的订立

### 【考点3】劳动合同订立的形式 (★★★)

张

#### 1. 书面形式

建立劳动关系, 应当订立书面劳动合同。

| 情形                       |           | 具体处理                                                                         |
|--------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------|
| (1)<br>用工之日<br>起1个月<br>内 | 用人单位      | 应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同                                                         |
|                          | 劳动者不<br>签 | 用人单位:<br>①用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系;<br>②无须向劳动者支付经济补偿;<br>③应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。 |



## 第一单元 劳动合同的订立

张一峰  
10月21日

| 情形                         |        | 具体处理                                                                                                                                                  |
|----------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (2) 用工之日起 <u>超过1个月不满1年</u> | 用人单位未签 | ①应当向劳动者每月支付 <u>2倍的工资</u> ；<br>【解释】用人单位向劳动者每月支付2倍工资的起算时间为 <u>用工之日起满1个月的次日</u> ，截止时间为 <u>补订书面劳动合同的前1日</u> 。<br>②与劳动者补订书面劳动合同。                           |
|                            | 劳动者不签  | ①用人单位应当书面通知劳动者 <u>终止劳动关系</u> ；<br>②应向劳动者 <u>支付经济补偿</u> 。                                                                                              |
| (3) 用工之日起 <u>满1年</u>       | 用人单位未签 | ①自用工之日起 <u>满1个月的次日</u> 至 <u>满1年的前一日</u> 应当向劳动者每月支付 <u>2倍的工资</u> （11个月）；<br>②视为自用工之日起 <u>满1年的当日</u> 已经与劳动者订立 <u>无固定期限劳动合同</u> ，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。（长期合同） |



## 第一单元 劳动合同的订立

【案例】张飞于2022年1月1日（用工之日）在三国公司上班：

2022年1月1日

2022年2月1日（1个月内）

2023年1月1日（满1年）

2022年1月20日

2022年8月1日

2023年2月1日

三国公司若在以上3个期间与张飞补签合同，张飞不签的后果：

|            | 实际劳动报酬 | 经济补偿金（2倍工资） | 无固定期限劳动合同     |
|------------|--------|-------------|---------------|
| 2022年1月20日 | √      | ×           | ×             |
| 2022年8月1日  | √      | √（6个月）      | ×             |
| 2023年2月1日  | √      | √（11个月）     | √（2023.1.1开始） |



## 第一单元 劳动合同的订立

【考题·多选题】2022年6月1日，华某进入甲公司工作，2022年10月10日，甲公司提出订立书面劳动合同遭华某拒绝，下列关于双方劳动关系的表述中，正确的有（AC）。（2023年）

A. 该劳动关系终止后，甲公司应向华某支付经济补偿

B. 应视为自2022年7月1日起甲公司已与华某订立无固定期限劳动合同

C. 甲公司应书面通知华某终止劳动关系

D. 2022年6月1日至2022年10月10日双方不存在劳动关系



## 第一单元 劳动合同的订立

答案：AC

解析：（1）选项AC正确：劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并支付经济补偿。用人单位向劳动者每月支付2倍工资的起算时间为用工之日起满1个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。



## 第一单元 劳动合同的订立

(2) 选项B错误: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。本题中入职不足1年,故不能视为无固定期限合同。

(3) 选项D错误:已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。



## 第一单元 劳动合同的订立

11月

【考题·多选题】2020年11月2日，王某进入甲公司工作，月工资5000元。公司按月支付，直到2021年12月底。甲公司仍未与王某签订书面劳动合同。下列关于甲公司与王某之间劳动关系建立及后果的表述中，正确的有（2022年）

- A. 应视为自2021年11月2日起双方已订立无固定期限劳动合同
- B. 甲公司应当立即与王某补订书面劳动合同
- C. 王某有权要求甲公司支付未签订书面劳动合同的工资补偿55000元
- D. 双方的劳动关系自2020年11月2日建立



## 第一单元 劳动合同的订立

答案：ABCD

解析：（1）选项ABC：用人单位自用工之日起满1年未与劳动者订立书面劳动合同，视为自用工之日起满1年的当日（2021年11月2日）已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应立即与劳动者补订书面劳动合同；应当依法向劳动者每月支付2倍的工资；支付时限为自用工之日起满1个月的次日至满1年的前1日（共计11个月，不论最终何时补订了书面劳动合同）。

（2）选项D：用人单位自用工之日（2020年11月2日）起即与劳动者建立劳动关系。



## 第一单元 劳动合同的订立

### 2. 口头形式

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

【解释】非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。

#### (1) 先订立优先原则

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。





## 第一单元 劳动合同的订立

【举例】张飞从3月1日开始，与“星巴克”订立了每天上午9点到12点三小时的劳动合同。5月1日开始又与“麦当劳”订立了下午14点到17点三个小时劳动合同。则两家用工形式都属于非全日制用工，可采用口头协议的形式。且订立麦当劳的劳动合同时不得影响先订立的星巴克劳动合同的履行。



## 第一单元 劳动合同的订立

### (2) 不得约定试用期

非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

### (3) 随时终止

任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

### (4) 工资支付

①用人单位可以按小时、日或周为单位结算工资，但非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日；

②非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。



## 第一单元 劳动合同的订立

【考题·判断题】非全日制用工的劳动者在同一用人单位  
工作时间平均每日不超过4小时，每周不超过24小时。（✓）

（2023年）

答案：✓

解析：非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。



## 第一单元 劳动合同的订立

【考题·单选题】甲公司以外全日制用工形式聘用张其担任洗碗工，每日工作3小时，下列关于该劳动关系的表述中，不正确的是（ ）。（2023年）

- A. 任何一方终止用工均需提前30日书面通知另一方 A
- B. 甲公司可以按小时为单位结算张其劳动报酬 B
- C. 双方不得约定试用期 ✓
- D. 张其的小时计酬标准不得低于甲公司所在地的最低小时工资标准 ✓



## 第一单元 劳动合同的订立

答案：A

解析：非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。



## 第一单元 劳动合同的订立

【考题·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列各项中，可作为非全日制用工劳动者劳动报酬支付周期结算单位的有（ ）。(2018年)

A. 周

B. 日

C. 月

D. 小时

答案：ABD

解析：用人单位可以按小时、日或周为单位结算工资，但非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。



## 第二单元

# 劳动合同的主要内容



## 第二单元 劳动合同的主要内容

张一峰

### 【考点1】必备条款与可备条款（★）

|    | 必备条款                                                                                                                                                                                                                      | 可备条款                                                                                                                   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 内容 | <ul style="list-style-type: none"><li>①用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人</li><li>②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</li><li>③劳动合同期限</li><li>④工作内容和工作地点</li><li>⑤工作时间和休息休假</li><li>⑥劳动报酬</li><li>⑦社会保险</li><li>⑧劳动保护、劳动条件和职业危害防护</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>①试用期</li><li>②服务期</li><li>③保守商业秘密和竞业限制</li><li>④其他约定事项</li></ul> <p>【口诀】师傅上镜</p> |



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列各项中。属于劳动合同可备条款的是（ ）。 （2023年）

A. 补充保险和福利待遇

B. 工作内容和工作地点

C. 劳动保护和劳动条件

D. 劳动合同期限

✓  
✗  
✗  
✗

A



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：A

解析：（1）选项A正确：除劳动合同必备条款外，用人单位与劳动者还可以在劳动合同中约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项，称为可备条款。

（2）选项BCD错误：属于劳动合同必备条款。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列各项中，属于劳动合同可备条款的有（ ）。 （2020年）

A. 竞业限制

B. 劳动合同期限

C. 服务期

D. 休息休假

答案：AC

解析：劳动合同的可备条款主要有：试用期、服务期、保守商业秘密和竞业限制。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

### 【考点2】无固定期限劳动合同（★★）

1. 劳动合同分为：

- (1) 固定期限劳动合同；
- (2) 无固定期限劳动合同；
- (3) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同。



2. 用人单位与劳动者协商一致，可以选择订立固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或以完成一定工作任务为期限的劳动合同。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

3. 应当订立无固定期限劳动合同：（除劳动者提出订立固定期限劳动合同外）

（1）劳动者在该用人单位连续工作满10年的。连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算。（老员工）

（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。（老员工）

（3）连续订立2次固定期限劳动合同，且劳动者没有法定情形的（劳动者无过错且无过失性辞退），续订劳动合同的。

（第3次签）



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【解释】连续订立2次固定期限劳动合同，且劳动者没有下述情形，应当与劳动者续订无固定期限的劳动合同：

- ①严重违反用人单位的规章制度的；
- ②严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- ③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；
- ④劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；



## 第二单元 劳动合同的主要内容

⑤被依法追究刑事责任的；

⑥劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（如：酒驾导致出车祸后身体残疾）

⑦劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·多选题】2008年以来，甲公司与下列职工均已连续订立2次固定期限劳动合同，再次续订劳动合同时，除职工提出订立固定期限劳动合同外，甲公司应与之订立无固定期限劳动合同的有（ ）。（2016年）

- A. 不能胜任工作，经过培训能够胜任的李某 ✓
- B. 因交通违章承担行政责任的范某 ✓
- C. 患病休假，痊愈后能继续从事原工作的王某 ✓
- D. 同时与乙公司建立劳动关系，经甲公司提出立即改正的  
张某 ✓



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：ABCD

解析：（1）选项A：劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的（李某经培训能够胜任），用人单位可以不提供无固定期限劳动合同；

（2）选项B：被依法追究刑事责任（而非行政责任）的，用人单位可以不提供无固定期限劳动合同；

（3）选项C：劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的（王某可以从事原工作），用人单位可以不提供无固定期限劳动合同；



## 第二单元 劳动合同的主要内容

（4）选项D：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（张某已经立即改正），用人单位可以不提供无固定期限劳动合同。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

### 【考点3】工作时间和休息休假（★★★）

目前我国实行的工时制度主要有标准工时制、不定时工作制和综合计算工时制三种类型。

#### 1. 标准工时制

（1）国家实行劳动者每日工作8小时、每周工作40小时的标准工时制度。（双休+8个点）



## 第二单元 劳动合同的主要内容

(2) 有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制度，应保证劳动者每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时，每周至少休息1天。

【举例】商场导购小刘上班分早晚班，每天6个小时，一周工作6天休息1天。也属于标准工时制。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【注意】延长工作时间：（加班）

①一般情况：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，每日不得超过1小时。

②特殊情况：每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。  
极端特殊情况（如自然灾害、事故抢修、抢险救灾）延长工作时间不受上述规定的限制。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

6分

### 2. 年休假

#### (1) 适用条件

机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。

#### (2) 年休假待遇

职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

5 10 15

(3) 不能享受当年带薪年休假的情形:

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。

【口诀】事假20天, 病假234。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

12.28

### (4) 年休假假期

| 累计工龄（前含后不含）             | 年休假假期 |
|-------------------------|-------|
| $\geq 1$ 年 $\sim$ <10年  | 5天    |
| $\geq 10$ 年 $\sim$ <20年 | 10天   |
| $\geq 20$ 年             | 15天   |

【注意】国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

（年假为纯假）



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·判断题】初次就业的企业职工连续工作6个月方可享受带薪年假。( ) (2024年)

答案：×

解析：机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年假。连续工作1年以上，是指从劳动者首次参加工作起算。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

10分

【考题·单选题】2023年5月甲公司林某已享受带薪年休假3天，同年11月林某提出向公司补休当年剩余年休假，林某首次就业就在甲公司，工作满14年，且不存在不能享受当年年休假的情形，林某可享受剩余年休假（ ）天。（2024年）

A. 2

B. 5

C. 7

D. 12



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：C

解析：职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。本题因为林某已经休了3天，所以可以享受剩余年休假7天。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·单选题】自2000年3月1日起，初次就业的张某一  
直在甲公司工作，2021年起张某依法可享受的带薪年假为  
( )。(2022年)

- A. 5天
- B. 10天
- C. 15天
- D. 20天

答案：C

解析：张某累计工作已满20年，可以享受15天的带薪年假。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·单选题】公司职工罗某已享受带薪年休假3天。

同年10月罗某又向公司提出补休当年剩余年休假的申请。已知罗某首次就业即到甲公司工作，工作已满12年，且不存在不能享受当年年休假的情形。罗某可享受剩余年休假的天数为

( )。(2018年)

A. 2天

B. 5天

C. 7天

D. 12天





## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：C

解析：职工累计工作已满10年不满20年的，年休假10天。

本题中，罗某首次就业即到甲公司工作，且工作已满12年，年休假10天，罗某可享受剩余年休假的天数为7（10-3）天。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【**考题·多选题**】根据劳动合同法制度的规定，下列情形中，职工**不能享受**当年的带薪年假的有**ABC**。(2012年)

- A. 依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的 ✓
- B. 请事假累计20天以上，且单位按照规定不扣工资的 ✓
- C. 累计工作满1年不满10年，请病假累计2个月以上的 ✓
- D. 累计工作满20年以上，请病假累计满3个月的 X

答案：ABC

**解析：**选项D：累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的，不得享受当年的带薪年假。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

### 【考点4】劳动报酬 (★★★)

#### 1. 工资的支付要求

(1) 工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

(2) 工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付，如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

(3) 工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

(4) 对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。

【举例】张飞为三国公司洗车，约定洗100辆车，三国公司一次性支付2000元。则车洗完了就应该付工资。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

### 2. 加班工资

(1) 劳动者在法定休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。

(2) 在部分公民放假的节日期间（如：三八妇女节），对参加社会活动或者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。如果该节日恰逢周六、周日，单位安排职工加班工作，则应当支付休息日的加班工资。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

### (3) 加班费的支付标准

| 加班时间                 | 是否可以补休作补偿                  | 加班工资支付标准           |
|----------------------|----------------------------|--------------------|
| <u>工作日加班（周内）</u>     | <u>无论是否补休</u>              | <u>小时工资的150%</u>   |
| <u>休息日工作（周末）</u>     | <del>X</del> <u>不安排补休的</u> | <u>小时/日工资的200%</u> |
| <u>法定休假日工作（如：春节）</u> | <u>无论是否补休</u>              | <u>小时/日工资的300%</u> |



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·单选题】甲公司实行标准工时制。从事部件加工的职工刘某，每件工资0.5元。2022年9月20日，刘某在下班前已完成当日计件定额任务500件加工任务，甲公司安排刘某延长工作时间，刘某又完成加工部件100件。刘某当天依法可以获得的加班工资最低不低于（B）。（2023年）

- A. 50元
- B. 75元
- C. 85元
- D. 100元

$$0.5 \times 100 \times 1.5 = 75$$



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：B

解析：实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，根据上述原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%（工作日）、200%（休息日）、300%（法定节假日）支付其工资。本题中，2022年9月20日为工作日， $0.5 \times 100 \times 150\% = 75$ 。综上所述，本题选B。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·单选题】甲公司与张某的劳动合同约定每月1日支付上月的工资。已知2022年1月1日至3日元旦放假，甲公司应支付张某2021年12月工资的日期为（B）。（2022年）

- A. 2022年1月4日（星期二）
- B. 2021年12月31日（星期五）
- C. 2022年1月1日（星期六）
- D. 2022年1月3日（星期一）

答案：B

解析：工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付，如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

$$400 \times 3 + 3 \times 1 \times 50 \times 1.5$$

【考题·单选题】甲公司因生产经营需要，安排职工李某2021年5月1日（劳动节）加班1天，5月10日（星期一），11日（星期二），12日（星期三）分别安排李某延长工作时间1小时。已知甲公司实行标准工时制，李某日工资为400元，小时工资为50元。计算甲公司应向李某支付的2021年5月最低加班工资的下列算式中，正确的是（ A ）。（2022年）

A.  $1 \times 400 \times 300\% + 1 \times 3 \times 50 \times 150\% = 1425$ （元）✓

B.  $1 \times 400 \times 300\% + 1 \times 3 \times 50 \times 200\% = 1500$ （元）

C.  $1 \times 400 \times 200\% + 1 \times 3 \times 50 \times 200\% = 1100$ （元）

D.  $1 \times 400 \times 200\% + 1 \times 3 \times 50 \times 150\% = 1025$ （元）



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：A

解析：（1）劳动节加班，属于法定休假日加班，加班工资“300%”，排除选项CD；

（2）晚上加班，加班工资“150%”，选项A正确，选项B错误。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

$300 \times 3 + 300 \times 2$

【例题·单选题】2020年10月份甲公司依法安排职工邹某于10月1日（国庆节）加班1天，于10月17日（周六）加班1天，之后未安排补休。已知甲公司实行标准工时制，邹某的日工资为300元。计算甲公司依法支付邹某10月份最低加班工资的下列算式中，正确的是（ ）。（2021年）

B

- A.  $300 \times 200\% \times 1 + 300 \times 150\% \times 1 = 1050$ 元
- B.  $300 \times 300\% \times 1 + 300 \times 200\% \times 1 = 1500$ 元
- C.  $300 \times 200\% \times 1 + 300 \times 200\% \times 1 = 1200$ 元
- D.  $300 \times 300\% \times 1 + 300 \times 150\% \times 1 = 1350$ 元





## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：B

解析：（1）10月1日加班，属于在法定休假日加班，应按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；

（2）10月17日（周六）加班，属于在休息日加班，由于甲公司未安排补休，应按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。（注意：法定“休假日”加班，不论是否安排补休，均应依法支付加班工资；“休息日”加班，如果能安排补休不支付加班工资，不能安排补休的，应依法支付加班工资）



## 第二单元 劳动合同的主要内容

### 3. 经济损失赔偿扣工资

因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可以按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失或从劳动者本人的工资中扣除。（2选1）



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【注意】扣除标准：

(1) 每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。

(2) 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。

【举例】张飞需要赔偿公司一笔款项，如果张飞每月工资2400元，再最多每月扣480元（ $2400 \times 20\%$ ），如果当地最低工资标准是2000元，那最多扣张飞400元（ $2400 - 2000$ ）。

张飞

2000



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【例题·单选题】根据劳动合同法律制度的规定，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。经济损失从劳动者本人工资扣除的，在扣除后的剩余工资部分不低于当地月最低工资标准的前提下，每月从其工资中扣除的比例不得超过（ ）。

(2021年)

A. 10%

B. 25%

C. 40%

D. 20%



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：D

解析：因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可以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。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·单选题】公司职工甲因工作疏忽给公司造成经济损失10000元，已知甲每月工资收入为2500元，当地月最低工资为1800元。根据劳动合同法制度的规定，该公司可从甲每月工资中扣除的最高限额为（A）元。（2019年）

A. 500

B. 700

C. 800

D. 1000



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：A

解析：标准1（劳动者当月工资的80%） $=2500 \times 80\% = 2000$ （元），标准2（最低工资标准）为1800元；公司每月至少应按标准1和标准2中的孰高值（2000元）向甲发放工资，因此，可扣除的最高限额 $=2500 - 2000 = 500$ （元）。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

### 【考点5】试用期 (★★★)

#### 1. 试用期期限

| 劳动合同情形                |                      | 试用期期限       |
|-----------------------|----------------------|-------------|
| (1) 非全日制用工            |                      | 不得约定试用期     |
| (2) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同 |                      |             |
| (3) 劳动合同期限 < 3个月的     |                      |             |
| (4) 固定期限劳动合同          | ① $\geq 3$ 个月 ~ < 1年 | $\leq 1$ 个月 |
|                       | ② $\geq 1$ 年 ~ < 3年  | $\leq 2$ 个月 |
|                       | ③ $\geq 3$ 年         | $\leq 6$ 个月 |
| (5) 无固定期限的劳动合同        |                      |             |

【注意】同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

3年 = 36个月  
2年 = 24个月  
3个月 = 3个月



## 第二单元 劳动合同的主要内容

### 2. 试用期工资

①  
②  
劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。③✓

| 是否约定试用期工资 | 不得低于                    |                                       |
|-----------|-------------------------|---------------------------------------|
| 有约定       | <u>劳动合同约定工资的80%</u>     | 不得低于用人单位所在地的 <u>最低</u><br><u>工资标准</u> |
| 无约定       | <u>本单位相同岗位最低档工资的80%</u> |                                       |



## 第二单元 劳动合同的主要内容

7/9  
3个月

### 3. 违法约定试用期的法律后果

用人单位违反规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，用人单位与劳动者订立的劳动合同中，可以约定试用期的是（B）。

（2024年）

- A. 合同期限不满3个月的劳动合同 X
- B. 无固定期限劳动合同 ✓
- C. 非全日制用工劳动合同 X
- D. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同 X



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：B

解析：不得约定试用期的情形：

- (1) 劳动合同期限 $<$ 3个月；
- (2) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同；
- (3) 非全日制用工。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

2/11

【考题·单选题】甲公司录用应届大学生吴某并与之订立了2年期限劳动合同，双方约定吴某月工资3 000元，试用期2个月，已知当地月最低工资标准2 000元，当地职工月平均工资5 000元，试用期内，甲公司向吴某支付的试用期月工资最低不得低于（ ）。 （2023年）

- A. 2 000元
- B. 3 000元
- C. 2 400元
- D. 4 000元

$2000 \times 80\% = 1600$



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：C

解析：劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

(1) 劳动合同约定工资的80%： $3000 \times 80\% = 2400$ ；

(2) 用人单位所在地的最低工资标准2000。

两者取大，综上所述，本题选C。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·单选题】2021年7月1日，甲公司与唐某签订了2年期限的劳动合同。合同约定，唐某月工资5000元，试用期3个月。试用期月工资4200元。劳动合同签订当日唐某即来公司上班，此后双方依约履行。2021年12月，唐某得知公司与其约定的试用期违法。要求公司支付赔偿金。甲公司依法应向唐某支付的赔偿金为（ ）。(2022年)

A. 4200元

B. 5000元

C. 1600元

D. 800元

$$5000 \times 1 = 5000$$



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：B

解析：（1）用人单位违反规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者“试用期满月工资”为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

（2）劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月（ $\leq 2$ 个月）。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【例题·单选题】甲公司录用许某并订立5年期劳动合同。  
该劳动合同中双方依法可约定的最长试用期期限为（ ）。  
(2021年)

- A. 2个月
- B. 1个月
- C. 6个月
- D. 12个月



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：C

解析：劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·多选题】甲公司与其职工对试用期期限的下列约定中，符合法律规定的有（ ）。（2018年）

A. 夏某的劳动合同期限4年，双方约定的试用期为4个月

B. 周某的劳动合同期限1年，双方约定的试用期为1个月

C. 刘某的劳动合同期限2年，双方约定的试用期为3个月

D. 林某的劳动合同期限5个月，双方约定的试用期为5日



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：ABD

解析：（1）选项A：3年以上（包括3年）固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。

（2）选项BC：劳动合同期限1年以上（包括1年）不满3年的，试用期不得超过2个月。

（3）选项D：劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

### 【考点6】服务期 (★★★)

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。

#### 1. 服务期待遇

(1) 用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

(2) 劳动合同期满，但是服务期未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

### 2. 违约责任

(1) 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。

(2) 违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。

(3) 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。

【举例】三国公司为培训张飞花费10万的培训费用，与张飞约定了5年的服务期。张飞满三年离职，则需要向三国公司支付4万的违约金。（ $10\text{万}/5\text{年}\times 2\text{年}$ ）



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·单选题】2021年3月1日，甲公司安排职工冯某参加专项技术培训并为此支付培训费用20000元，双方约定了5年服务期及50 000元的违约金，培训结束回公司工作满1年，因甲公司未为其缴纳社会保险费，冯某通知公司解除了劳动合同，公司要求冯某支付违约金。下列关于冯某违约金支付的表述中，正确的是（ ）。(2023年)

- A. 冯某支付的违约金不得超过50000元
- B. 冯某无须支付违约金
- C. 冯某支付的违约金不得超过40000元
- D. 冯某支付的违约金不得超过16000元

B



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：B

解析：用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，属于劳动者解除劳动合同不属于违反服务期约定的情形，不需要支付违约金。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·判断题】劳动者在服务期内严重违反用人单位规章制度的，用人单位既可以解除劳动合同，也可以要求劳动者支付违反服务期约定的违约金。（✓）（2022年）

答案：✓

解析：劳动者严重违反用人单位的规章制度的，属于劳动者有过错的情形，用人单位提出解除劳动合同的，仍有权要求其支付违约金。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·单选题】 吴某受甲公司委派去德国参加技术培训，公司为此支付培训费用10万元。培训前双方签订协议，约定吴某自培训结束后5年内不得辞职，否则应支付违约金10万元。吴某培训完毕后在甲公司连续工作满2年时辞职。甲公司依法要求吴某支付的违约金数额最高为（    ）。（2016年）

- A. 0
- B. 10万元
- C. 6万元
- D. 4万元

10 ×  $\frac{2}{5}$  ✓



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：C

解析：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。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

### 【考点7】保守商业秘密和竞业限制（★★）

#### 1. 适用对象

竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，而不是所有的劳动者。





## 第二单元 劳动合同的主要内容

### 2. 经济补偿

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，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

【解释】上述规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

$$1 \times 35\% = 35$$



## 第二单元 劳动合同的主要内容

### 3. 竞业限制期限

竞业限制期限，不得超过2年。

### 4. 劳动者的权利与义务

|    |                                                                                                                                               |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 权利 | <p>(1) 劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。</p> <p>(2) 因用人单位的原因导致3个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制的，人民法院应予支持。</p>                                        |
| 义务 | <p>(1) 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。</p> <p>【提示】用人单位对劳动合同中约定违约金的事项仅限于“服务期和竞业限制”。</p> <p>(2) 劳动者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。</p> |



## 第二单元 劳动合同的主要内容

21 = 7 (12)

### 5. 用人单位的权利与义务

(1) 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有规定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，人民法院应予支持。

(2) 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议时，人民法院应予支持。

【注意】用人单位在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者3个月的竞业限制经济补偿的，人民法院予以支持。（对员工找新工作过程的经济补偿）



## 第二单元 劳动合同的主要内容

(3) 劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。





## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，用人单位有权要求劳动者支付违约金的有( )。

(2022年)

- A. 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，劳动者违反约定，未满服务期擅自离职的 ✓
- B. 劳动者违反劳动合同对竞业限制约定的 ✓
- C. 因劳动者的过错，导致劳动合同被确认无效的 X
- D. 劳动者违反约定的劳动合同期限擅自辞职的 X



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：AB

解析：选项CD：禁止用人单位对劳动合同服务期和竞业限制之外的其他事项与劳动者约定由劳动者承担违约金。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

【考题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于竞业限制的表述中，正确的有（ ）。（2020年）

- A. 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员
- B. 竞业限制期限不得超过2年
- C. 在竞业限制期限内用人单位应给予劳动者经济补偿
- D. 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



## 第二单元 劳动合同的主要内容

答案：ABCD

解析：（1）选项A：竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，而不是所有的劳动者。

（2）选项B：在解除或者终止劳动合同后，竞业限制人员到与本单位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，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过2年。



## 第二单元 劳动合同的主要内容

(3) 选项C: 用人单位应在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。

(4) 选项D: 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。



## 第三单元

# 劳动合同的效力、履行、变更



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

### 【考点1】劳动合同的效力（★）

#### 1. 劳动合同的生效

劳动合同经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

### 2. 劳动合同的无效

(1) 导致劳动合同全部或部分无效的情形：

①以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

②用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

③违反法律、行政法规强制性规定的。

列 = 开



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

### (2) 法律后果

①无效劳动合同，从订立时起就没有法律约束力；

②劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效；

③劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬；

④给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

【例题·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于用人单位劳动规章制度的表述中，正确的有（ABC）。（2021年）

A. 直接涉及劳动者切身利益的劳动规章制度违法给劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任

B. 用人单位应将直接涉及劳动者切身利益的劳动规章制度公示或者告知劳动者

C. 合法有效的劳动规章制度仅对劳动者具有法律约束力

D. 工时休假管理规定、职工奖惩管理规定和工资管理规定属于劳动规章制度



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

答案：ABD

解析：选项C：合法有效的劳动规章制度对用人单位和劳动者均有法律约束力。



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

【考题·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于无效劳动合同法律后果的表述中，正确的有（ABD）。（2019年）

- A. 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效 ✓
- B. 劳动合同被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任 ✓
- C. 无效劳动合同，从合同订立时起就没有法律约束力
- D. 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬 ✓



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

答案：ABCD

解析：（1）选项A：劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

（2）选项B：劳动合同被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

（3）选项C：无效劳动合同，从订立时起就没有法律约束力。

（4）选项D：劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

### 【考点2】劳动合同的履行（★）

#### 1. 全面履行各自的义务

(1) 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

(2) 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。（协商）

(3) 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

（如：司机拒绝公司要求其疲劳驾驶）



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

(4) 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

(5) 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。





## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

### 2. 依法建立和完善劳动规章制度

(1) 合法有效的劳动规章制度是劳动合同的组成部分，对用人单位和劳动者均有法律约束力。（非法的制度没有约束力，如：禁止员工结婚、生子）

(2) 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。

【注意】如果用人单位的规章制度未经公示或者未对劳动者告知，该规章制度对劳动者不生效。



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

【**考题·多选题**】关于劳动合同的履行与变更，下列各项中，正确的有（ ）。（2020年）

- A. 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥作业的，不视为违反劳动合同
- B. 用人单位变更投资人不影响劳动合同的履行
- C. 用人单位发生合并，原劳动合同继续有效
- D. 用人单位的加班时间及加班费可以随意制定



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

答案：ABC

解析：选项D：用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。



、变更

張



用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。未对变更劳动合同达成一致意见的，任何一方都不得擅自变更劳动合同。变更劳动合同，应当采用书面形式。



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

### 2. 采取口头形式

用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过1个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。（实际履行超1个月+不违法：法院认可）



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

【考题·单选题】2014年10月，张某到甲公司工作。2015年11月，甲公司与张某口头商定将其月工资由原来的4500元提高至5400元。双方实际履行3个月后，甲公司法定代表人变更。新任法定代表人认为该劳动合同内容变更未采用书面形式，变更无效，决定仍按原每月4500元的标准向张某支付工资；张某表示异议，并最终提起诉讼。关于双方口头变更劳动合同效力的下列表述中，正确的是（ ）。（2016年）



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

A. 双方口头变更劳动合同且实际履行已超过1个月，该劳动合同变更有效

B. 劳动合同变更在实际履行3个月期间有效，此后无效

C. 因双方未采取书面形式，该劳动合同变更无效

D. 双方口头变更劳动合同但实际履行未超过6个月，该劳动合同变更无效

A



## 第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

答案：A

解析：用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过1个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。



## 第四单元

# 劳动合同的解除和终止



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### 【考点1】劳动合同的解除 (★★★★)

|      |             |           |
|------|-------------|-----------|
| 协商解除 | “双方”协商一致解除  |           |
| 法定解除 | “劳动者”单方面解除  | 提前通知解除    |
|      |             | 随时通知解除    |
|      |             | 不需要事先告知解除 |
|      | “用人单位”单方面解除 | 随时通知解除    |
|      |             | 无过失性辞退    |
|      |             | 经济性裁员     |



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### 1. 协商解除（双方自愿协商一致）

| 提出解除劳动合同的主体      | 是否支付经济补偿金 |
|------------------|-----------|
| (1) 用人单位提出解除劳动合同 | 支付        |
| (2) 劳动者主动辞职      | 无需支付      |

【总结】只要在“员工没过错”的情况下解除合同的，用人单位就需要向员工支付经济补偿金。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### 2. 劳动者的单方解除

#### (1) 提前通知解除

|      | 适用情形                      | 经济补偿金 |
|------|---------------------------|-------|
| 试用期  | 提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同       | 无需支付  |
| 非试用期 | 提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同 |       |

【注意】如果劳动者没有履行通知程序，则属于违法解除，因此给用人单位造成损失的，劳动者应承担赔偿责任。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### (2) 随时通知解除（用人单位有错）

| 具体情形                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 经济补偿金 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>①用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；</li><li>②用人单位未及时足额支付劳动报酬的；</li><li>③用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；</li><li>④用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；</li><li>⑤用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；</li><li>⑥用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；</li><li>⑦用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；</li></ul> | 支付    |

【注意】因用人单位有过错，劳动者可以随时通知解除劳动合同的，无需提前通知用人单位，用人单位需向劳动者支付经济补偿。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### (3) 即时解除（用人单位要命）

| 具体情形                                                               | 经济补偿金 |
|--------------------------------------------------------------------|-------|
| ①用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段“强迫”劳动者劳动的；<br>②用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。 | 支付    |

【注意】劳动者不需要事先告知用人单位即可解除劳动合同的，用人单位需向劳动者支付经济补偿。

【举例】三国公司的老板用“平底锅”以胁迫的方式要求司机张飞帮其运送毒品，张飞无需事先告知就可以解除合同，并可要求支付赔偿金。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【考题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，劳动者不需事先告知用人单位即可单方面解除劳动合同的是（ ）。 （2023年）

- A. 用人单位非法限制人身自由，强迫劳动者劳动的 ✓
- B. 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任，~~排除劳动者权利的~~
- C. 在试用期内，劳动者想辞职的 ✗
- D. 用人单位的规章制度违反法律法规规定损害劳动者权益的 ✗



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

答案：A

解析：（1）A正确，劳动者不需事先告知用人单位即可解除劳动合同的情形：

用人单位以暴力、或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；

用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

（2）BD错误，为劳动者可随时通知用人单位解除的情形；

（3）C错误，属于劳动者提前通知的情形。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【考题·单选题】2022年1月杨某到甲公司工作，双方签订劳动合同。约定合同期限2年，试用期2个月。同年2月杨某因出国留学而提出辞职。下列关于杨某解除劳动合同方式的表述中，正确的是（ ）。(2022年)

- A. 可随时通知甲公司解除劳动合同
- B. 应提前3日通知甲公司解除劳动合同
- C. 应提前30日以书面形式通知甲公司解除劳动合同
- D. 不需通知甲公司即可解除劳动合同

B



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

答案：B

解析：劳动者提前通知解除劳动合同的情形：

- （1）劳动者提前30日以书面形式通知用人单位；
- （2）劳动者在试用期内提前3日通知用人单位。

本题中，同年2月杨某还在试用期内，所以应提前3日通知甲公司解除劳动合同。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【考题·单选题】甲公司未按照劳动合同约定提供劳动条件，职工李某欲解除双方的劳动合同。下列关于李某解除劳动合同方式的表述，正确的是（ ）。（2022年）

- A. 需提前30日书面通知甲公司解除
- B. 需提前3日通知甲公司解除
- C. 可随时通知甲公司解除 ✓
- D. 不需事先告知甲公司即可解除

答案：C

解析：用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的，劳动者可随时通知解除。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【考题·多选题】甲公司与刘某签订了2年期限劳动合同。合同履行1年时，刘某因自主创业而向甲公司提出解除劳动合同。下列关于刘某单方解除劳动合同方式及后果的表述中，正确的有（ ）。（2020年）

- A. 刘某应向甲公司支付违约金 X
- B. 刘某应提前3日以书面形式通知甲公司 X
- C. 刘某应提前30日以书面形式通知甲公司 ✓
- D. 甲公司不需向刘某支付经济补偿 ✓



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

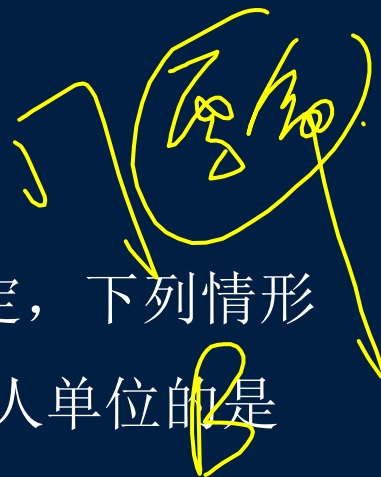
答案：CD

解析：（1）选项A：《劳动合同法》禁止用人单位对劳动合同中“服务期和竞业限制”以外的其他事项与劳动者约定违约金。

（2）选项BCD：劳动者“不想干”：①不在试用期内，提前30日以书面形式通知；②仍在试用期内，提前3日通知。在这两种情形下，劳动者不能获得经济补偿。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止



【考题·单选题】根据劳动合同法制度的规定，下列情形中，劳动者可立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位的是（ ）。（2020年）

- A. 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护的 ~~X~~
- B. 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的 ✓
- C. 用人单位未及时足额支付劳动报酬的 ~~X~~
- D. 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的 ~~X~~



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

答案：B

解析：

- (1) 选项ACD：劳动者可以“随时通知”解除劳动合同；
- (2) 选项B：劳动者“不需要事先告知”即可解除劳动合同。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### 3. 用人单位的单方解除

#### (1) 提前通知解除（废柴）

| 适用情形                                                                                                                                                                      | 经济补偿金 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <p>①劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；</p> <p>②劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；</p> <p>③劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。</p> | 支付    |

【解释】由于劳动者非过失性原因和客观情况，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【注意】用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### (2) 随时通知解除（坏人）

| 具体情形                                                                                                                                                                                                                                                 | 经济补偿金                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <p>①劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；</p> <p>②劳动者严重违反用人单位的规章制度的；</p> <p>③劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；</p> <p>④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；<br/>（吃里扒外）</p> <p>⑤劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下，订立或者变更劳动合同的；</p> <p>⑥劳动者被依法追究刑事责任的。</p> | <p>无需支付<br/>（劳动者有过错）</p> |



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### (3) 经济性裁员

| 具体情形                                                                                                | 经济补偿金          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| ①依照《企业破产法》规定进行重整的；<br>②生产经营发生严重困难的；<br>③企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（如：人工智能替代人力）<br>④其他情形。 | 支付<br>（劳动者无过错） |

【注意】企业符合上述法定情形，需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，用人单位提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【注意】裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- ①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；（长期合同员工）
- ②与本单位订立无固定期限劳动合同的；（长期合同员工）
- ③家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。（上有老下有小）

【解释】用人单位裁减人员后，在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。（减少社会问题）



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### 【总结】劳动合同解除的经济补偿

| 劳动合同解除情形 |          |                | 是否支付经济补偿? |
|----------|----------|----------------|-----------|
| 协商解除     |          | 用人单位提出         | √         |
|          |          | 劳动者提出          | (×)       |
| 法定解除     | 劳动者单方解除  | 提前通知(3日、30日)   | (×)       |
|          |          | 随时通知(用人单位“有错”) | √         |
|          |          | 即时解除(用人单位“要命”) | √         |
|          | 用人单位单方解除 | 提前通知(劳动者“废柴”)  | √         |
|          |          | 随时通知(劳动者“坏人”)  | (×)       |
|          |          | 经济性裁员          | √         |



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【考题·判断题】用人单位裁减人员后，在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用。（ ）（2020年）

答案：✓

解析：用人单位裁减人员后，在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【考题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列职工中，属于用人单位经济性裁员应优先留用的有（ABC）。（2020年）

- A. 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的 ✓
- B. 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的 ✓
- C. 与本单位订立无固定期限劳动合同的 ✓
- D. 与本单位订立较短期限的固定期限劳动合同的 ✗



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

答案：ABC

解析：裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- （1）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- （2）与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- （3）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【考题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，劳动者出现的下列情形中，用人单位可随时通知劳动者解除劳动合同的有（ ）。（2019年）

- A. 被依法追究刑事责任的 ✓
- B. 在试用期间被证明不符合录用条件的 ✓
- C. 同时与其他用人单位建立劳动关系，经用人单位提出，拒不改正的 ✓
- D. 严重违反用人单位规章制度的 ✓



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

答案：ABCD

解析：用人单位可以随时通知劳动者解除合同的情形包括：

- （1）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的（选项B）；
- （2）劳动者严重违反用人单位的规章制度的（选项D）；
- （3）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （4）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（选项C）；
- （5）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下，订立或者变更劳动合同的；
- （6）劳动者被依法追究刑事责任的（选项A）。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

取 ⇒ 800

### 【考点2】劳动合同的终止 (★★★)

#### 1. 劳动合同终止的情形

| 劳动合同终止情形 |                                           |                                 | 经济补偿 |
|----------|-------------------------------------------|---------------------------------|------|
| 合同到期     | 劳动合同期满的                                   | 用人单位不续签                         | ✓    |
|          |                                           | 用人单位续签                          | ✓    |
|          |                                           | 降低标准劳动者不同意续签<br>维持或提高待遇劳动者不同意续签 | (×)  |
| 员工退休     | 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的                        |                                 | (×)  |
|          | 劳动者达到法定退休年龄的                              |                                 | (×)  |
| 员工死亡     | 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的                  |                                 | (×)  |
| 单位关门     | 用人单位被依法宣告破产的、被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的 |                                 | ✓    |



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### 2. 劳动合同解除和终止的限制性规定

(1) 从事接触职业**病**危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

(2) 在本单位患职业**病**或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(3) 患**病**或者非因工负伤，在规定的**医疗期**内的；

(4) 女职工在**孕期**、**产期**、**哺乳期**的；（孕）



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

(5) 在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；（老）

(6) 法律、行政法规规定的其他情形。

【口诀】老、病、孕。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，可导致劳动合同终止的有（ ）。 （2021年）

- A. 劳动者患病，在规定的医疗期内劳动合同期满的
- B. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的
- C. 劳动者被人民法院宣告失踪的
- D. 劳动者怀孕，在孕期内劳动合同期满的

Bc

X



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

答案：BC

解析：劳动者有下列情形之一的，用人单位既不得对其进行无过失性辞退或经济性裁员，也不得以劳动合同期满为由与其终止劳动合同：

- （1）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病患者在诊断或者医学观察期间的；
- （2）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

- (3) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的（选项A）；
- (4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的（选项D）；
- (5) 在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【考题·单选题】甲公司与刘某订立了1年期限劳动合同。刘某上班2个月后，不能胜任工作，经甲公司培训后仍不能胜任，甲公司欲解除与刘某的劳动合同，此时刘某已怀孕。下列关于甲公司解除与刘某劳动合同的表述中，正确的是（B）。

（2020年）

- A. 甲公司提前30日以书面形式通知刘某可解除劳动合同
- B. 甲公司不得解除劳动合同 ✓
- C. 甲公司可随时通知刘某而解除劳动合同
- D. 甲公司额外支付刘某1个月工资后可解除劳动合同



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

答案：B

解析：（1）劳动者有下列情形之一的，用人单位既不得无过失性辞退或经济性裁员解除劳动合同，也不得终止劳动合同：①从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病患者在诊断或者医学观察期间的；②在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；③患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；④女职工在孕期、产期、哺乳期的；⑤在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的。

（2）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的属于无过失性辞退的情形。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### 【考点3】经济补偿（★★★）

#### 1. 经济补偿金、违约金与赔偿金

|       | 适用条件                         | 性质    | 支付主体            |
|-------|------------------------------|-------|-----------------|
| 经济补偿金 | (1) 劳动关系的解除和终止<br>(2) 劳动者无过错 | 法定    | 用人单位            |
| 违约金   | 劳动者违反了服务期和竞业限制的规定            | 约定    | 劳动者             |
| 赔偿金   | 用人单位和劳动者由于自己的过错给对方造成损害       | 法定或约定 | 过错方<br>(单位或劳动者) |

【解释】经济补偿金，是按照劳动合同法的规定，在劳动者无过错的情况下，用人单位与劳动者解除或终止劳动合同时，应给予劳动者的经济上的补助。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【考题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于经济补偿金和违约金的表述中，不正确的是（ ）。（2016年）

- A. 违约金的支付主体只能是劳动者
- B. 经济补偿金只能由用人单位和劳动者在劳动合同中约定
- C. 违约金只能在服务期和竞业限制条款中约定
- D. 经济补偿金的支付主体只能是用人单位

答案：B

解析：选项B：经济补偿金是法定的，主要是针对劳动关系的解除和终止，如果劳动者无过错，用人单位则应给予劳动者一定的经济补偿。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### 2. 经济补偿支付的情形

|       |                                                                    |
|-------|--------------------------------------------------------------------|
| 单位提出  | (1) 由用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致而解除劳动合同的。                                |
|       | (2) 用人单位符合“提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后可以解除劳动合同”规定的情形而解除劳动合同的。 |
| 有错+要命 | (3) 劳动者符合随时通知解除和无需事先通知即可解除劳动合同规定的情形而解除劳动合同的。(用人单位有错+用人单位要命)        |
| 裁员    | (4) 用人单位符合可裁减人员规定而解除劳动合同的。                                         |
| 单位不续  | (5) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，劳动合同期满终止固定期限劳动合同的。      |
| 员工无过错 | (6) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的。                                    |
| 单位关门  | (7) 用人单位被依法宣告破产终止劳动合同的。                                            |
|       | (8) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散而终止劳动合同的。                       |



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

### 3. 经济补偿金的支付标准

经济补偿金 = 本单位工作年限 × 月工资

【解释】“工作年限”的确定：

(1) 每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。

(2) 6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

【举例】张飞离职时 本单位工龄：

(1) “3年零9个月”：算4年，支付4个月的经济补偿金；

(2) “3年零2个月”：算3.5年，支付3.5个月的经济补偿金。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【解释】“月工资”的确定：

(1) 月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资；

(2) 劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。

(底线：当地最低工资标准)

(3) 劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿金的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿金的年限最高不超过12年。（顶格：3倍+12个月）





## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【例题·单选题】2008年3月5日，方某入职甲公司。2020年12月1日，甲公司提出并与方某协商一致解除了劳动合同。已知方某在劳动合同解除前12个月的平均工资为20000元。当地上年度职工月平均工资为5500元。计算甲公司依法支付方某经济补偿的下列算式中，正确的是（B）。（2021年）

A.  $5500 \times 3 \times 13 = 214500$ 元

B.  $5500 \times 3 \times 12 = 198000$ 元

C.  $20000 \times 13 = 260000$ 元

D.  $20000 \times 12 = 240000$ 元

✓ 16500 × 12 ✓



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

答案：B

解析：劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿金的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿金的年限最高不超过12年。计算公式为：经济补偿金=工作年限（≤12年）×当地上年度职工月平均工资3倍=12×5500×3=198000（元）。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【考题·单选题】2016年3月1日，甲公司招用周某并与其签订了劳动合同。2019年10月31日，劳动合同到期，甲公司不再与周某续订。已知周某在劳动合同终止前12个月的平均工资为20000元，甲公司所在地月最低工资标准为2000元，当地上年度职工月平均工资为5000元。计算劳动合同终止时甲公司依法应向周某支付经济补偿数额的下列算式中，正确的是（ ）。（2020年）

A.  $20000 \times 4 = 80000$ 元

B.  $5000 \times 3 \times 4 = 60000$ 元

C.  $2000 \times 3 \times 3.5 = 21000$ 元

D.  $20000 \times 3.5 = 70000$ 元



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

答案：B

解析：（1）经济补偿金按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；本题中：周某在甲公司工作年限为三年零八个月，即按照四年计算。

（2）劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿金的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿金的年限最高不超过12年。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止



### 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：

①劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；

②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。



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

【考题·多选题】劳动合同期限内，甲公司的职工王某正好处在孕期，但甲公司要解除劳动合同。根据劳动合同法法律制度的规定，下列表述中，正确的有（ ）。（2020年）

- A. 甲公司不能解除劳动合同 ✓
- B. 甲公司可以解除劳动合同 ✗
- C. 如果甲公司提出解除劳动合同，王某提出继续履行劳动合同的，应当继续履行 ✓
- D. 如果甲公司提出解除劳动合同，王某也同意不继续履行劳动合同的，解除劳动合同后，甲公司应当向王某支付经济补偿金 ✗



## 第四单元 劳动合同的解除和终止

答案：AC

解析：（1）选项AB：在女职工怀孕期间，用人单位不得解除劳动合同；

（2）选项CD：用人单位违法解除劳动合同，劳动者可以要求继续履行劳动合同；如果劳动者不愿继续履行劳动合同或者劳动合同的履行已经不可能，用人单位应当依照经济补偿金标准的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。



## 第五单元

## 特殊劳动合同



## 第五单元 特殊劳动合同

### 【考点1】集体合同（★）

集体合同是工会代表企业职工一方与企业签订的以劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等为主要内容的书面协议。包括专项集体合同、行业性集体合同、区域性集体合同。



## 第五单元 特殊劳动合同

### 1. 集体合同的通过程序

(1) 集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论。

(2) 集体合同草案，应当有2/3以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，方获通过。（ $\geq 2/3 + \geq 1/2$ ）

(3) 集体合同草案通过后，由集体协商双方首席代表签字。

【举例】“梁山108位员工”要和“北宋公司”签订集体合同，仅经过员工“宋江”同意不行，需要召开职工代表大会与全体职工讨论，满足“ $\geq 2/3 + \geq 1/2$ ”的条件方获通过。



## 第五单元 特殊劳动合同

### 2. 集体合同的生效

集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。



## 第五单元 特殊劳动合同

### 3. 集体合同的待遇

集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于“当地人民政府规定的最低标准”；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于“集体合同规定的标准”。



## 第五单元 特殊劳动合同

【总结】用人单位与劳动者订立的劳动合同待遇 $\geq$ 集体合同待遇 $\geq$ 当地人民政府规定的最低标准。

【举例】如果“北宋公司”与“梁山108将”签署的集体合同工资待遇是每月2000元，事后又想与“武松”单独订立劳动合同，为防止用人单位损害员工利益，要求其待遇不能低于集体合同待遇2000元，如果当地人民政府规定的最低标准是2200元，还不得低于2200元。



## 第五单元 特殊劳动合同

【考题·判断题】集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准。✓（✓）。（2023年）

答案：✓

解析：集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于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中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

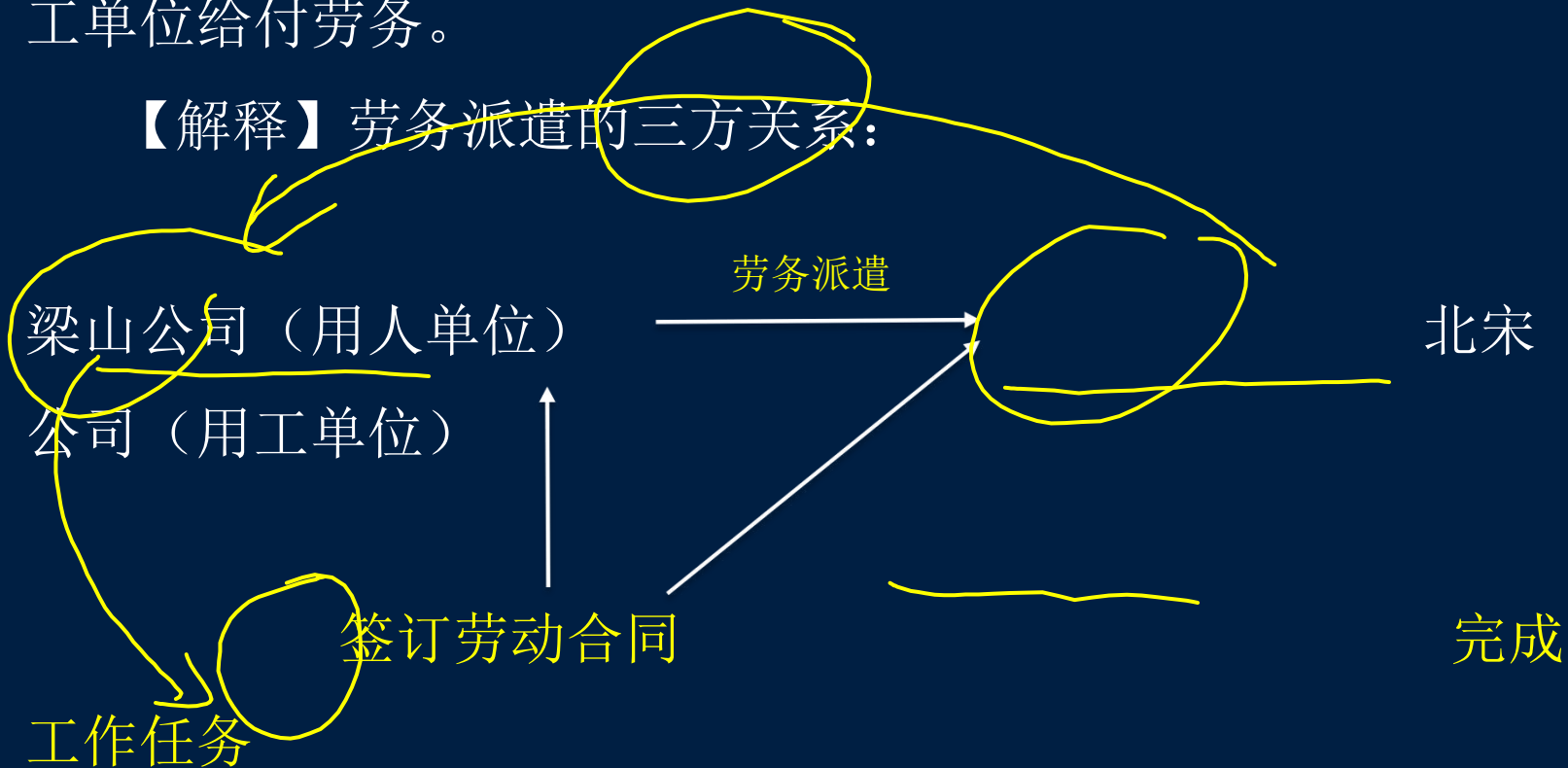


## 第五单元 特殊劳动合同

### 【考点2】劳务派遣（★★★）

劳务派遣是指劳务派遣单位与劳动者订立劳动合同，劳务派遣单位与用工单位订立劳务派遣协议，由被派遣劳动者向用工单位给付劳务。

【解释】劳务派遣的三方关系：





## 第五单元 特殊劳动合同

### 1. 适用范围

劳务派遣用工是企业用工的补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

| 工作性质 | 具体内容                                           |
|------|------------------------------------------------|
| 临时性  | 存续时间不超过6个月的岗位。                                 |
| 辅助性  | 为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位。                           |
| 替代性  | 用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。 |



## 第五单元 特殊劳动合同

### 2. 劳务派遣单位（用人单位）的义务

（1）劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明劳动合同必备的条款外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

【解释】用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

（2）劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上固定期限劳动合同。

【注意】劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。



## 第五单元 特殊劳动合同

(3) 劳务派遣单位应当按月向劳动者支付报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。（无工作期间也要发钱）

(4) 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者，不得克扣用工单位按劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

(5) 劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用。（不能“两头吃”）



## 第五单元 特殊劳动合同

### 3. 用工单位的义务

(1) 用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

(2) 用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量（订立劳动合同的人数+派遣用工的人数）的10%。（补充用工形式）

(3) 用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

(4) 用工单位也不得向被派遣劳动者收取费用。

10条

92

8

8/10



## 第五单元 特殊劳动合同

### 4. 劳动者的权利

(1) 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

(2) 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。



## 第五单元 特殊劳动合同

【考题·判断题】被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位无需向其支付报酬。☒（ ）（2021年）

答案：×

解析：被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。



## 第五单元 特殊劳动合同

【考题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于劳务派遣的表述，正确的是（ ）。 （2020年）

- A. 劳动派遣公司可以与劳动者签订1年的劳动合同 ✓
- B. 劳动者在被派遣期间无工作，不支付工资 ✓
- C. 劳动者与劳动派遣公司应当签订劳动合同 ✓
- D. 派遣公司可以向劳动者收取费用 ✗



## 第五单元 特殊劳动合同

答案：C

解析：（1）选项A：劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上固定期限劳动合同。

（2）选项B：劳务派遣单位应当按月向劳动者支付报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

（3）选项D：劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用。



## 第五单元 特殊劳动合同

【考题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于劳务派遣的说法正确的有（ ）。(2019年)

A. 用工单位使用被派遣劳动数量不得超过其用工总量的10%

B. 用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位

C. 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上固定期限劳动合同

D. 被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位无需支付报酬



## 第五单元 特殊劳动合同

答案：ABC

解析：（1）选项A：用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%；

（2）选项B：用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位；

（3）选项C：劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限劳动合同。

（4）选项D：被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。



## 第六单元

# 劳动争议的解决



## 第六单元 劳动争议的解决

劳动争议

### 【考点1】劳动争议的解决方法 (★★)

#### 1. 劳动争议的适用范围 (与“劳动协议”相关)

- (1) 因确认劳动关系发生的争议;
- (2) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;
- (3) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;
- (4) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;
- (5) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;
- (6) 法律、法规规定的其他劳动争议。



## 第六单元 劳动争议的解决

【解释】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。

【总结】都并非劳动者与用人单位之间的纠纷。



## 第六单元 劳动争议的解决

【注意】下列劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理：

- ①劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；
- ②劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；
- ③劳动者与用人单位因劳动关系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或者终止劳动关系经济补偿金发生的纠纷；



## 第六单元 劳动争议的解决

④劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物发生的纠纷，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续发生的纠纷；

⑤劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失发生的纠纷；



## 第六单元 劳动争议的解决

⑥劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险待遇而发生的纠纷；

⑦劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷；

⑧劳动者依据《劳动合同法》第八十五条规定，要求用人单位支付加付赔偿金发生的纠纷；



## 第六单元 劳动争议的解决

⑨因企业自主进行改制发生的纠纷。

【解释】《劳动合同法》第八十五条“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”。



## 第六单元 劳动争议的解决

### 2. 劳动争议解决的基本方法

| 解决方法 | 具体内容                                                               |
|------|--------------------------------------------------------------------|
| 协商   | 用人单位与劳动者发生劳动争议，劳动者可以：<br>①自己与用人单位协商；<br>②请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。 |
| 劳动调解 | 当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解。（可书面或口头申请）                   |
| 劳动仲裁 | 不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。                           |
| 劳动诉讼 | 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。                                        |



## 第六单元 劳动争议的解决

【考题·判断题】劳动者和用人单位发生劳动争议，可以不经劳动仲裁直接向人民法院提起劳动诉讼。~~X~~（ ）（2013年）

答案：×

解析：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。



## 第六单元 劳动争议的解决

【考题·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，用人单位与劳动者发生争议，可以采取的解决方法包括（ ）。  
*Handwritten: 18220*

(2014年)

- A. 劳动者与用人单位协商 ✓
- B. 劳动争议调解 ✓
- C. 劳动仲裁 ✓
- D. 民事诉讼 ✓

答案：ABCD

解析：用人单位与劳动者发生争议，可以采取的解决方法：  
协商、调解、劳动仲裁、民事诉讼。



## 第六单元 劳动争议的解决

### 【考点2】劳动调解（★）

#### 1. 劳动争议调解组织

- （1）企业劳动争议调解委员会。（由职工代表和企业代表组成）
- （2）依法设立的基层人民调解组织。
- （3）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。



## 第六单元 劳动争议的解决

### 2. 劳动调解程序

(1) 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效。

(2) 自劳动争议调解组织收到调解申请之日起15日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。（调解并非必经程序）

(3) 达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

【注意】当事人申请劳动争议调解可以以书面申请，也可以口头申请。



## 第六单元 劳动争议的解决

【考题·判断题】当事人可以口头形式向劳动争议调解组织申请调解。✓( ) (2020年)

答案：✓

解析：当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。



## 第六单元 劳动争议的解决

### 【考点3】劳动仲裁与劳动诉讼（★★★）

#### 1. 劳动仲裁的当事人

| 劳动关系情形                                                         | 当事人                                              |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 一般情形                                                           | <u>劳动者</u> 和 <u>用人单位</u>                         |
| 劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的                                        | <u>劳务派遣单位</u> 和 <u>用工单位</u> 为共同当事人               |
| 个人承包经营                                                         | <u>发包的组织</u> 和 <u>个人</u> 承包经营者为共同当事人             |
| 发生争议的用人单位未办理营业执照、被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业（单位没了） | 应当将 <u>用人单位</u> 和其 <u>出资人、开办单位或者主管部门</u> 作为共同当事人 |



## 第六单元 劳动争议的解决

### 2. 劳动仲裁的申请和受理

|      |                                                                                                                                   |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 申请形式 | 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。但书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由仲裁委员会记入笔录，经申请人签名、盖章或捺印确认。（书面+口头）                                             |
| 级别管辖 | 仲裁委员会按照统筹规划、合理布局 and 适应实际需要的原则设立，不按行政区划层层设立。                                                                                      |
| 仲裁时效 | <p>①劳动争议申请仲裁的时效为1年，自当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。</p> <p>②劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请劳动仲裁不受1年仲裁时效期间的限制；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。</p> |



## 第六单元 劳动争议的解决

|                   |                                                                                                                                                        |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 劳动仲裁<br>案件的管<br>辖 | <p>①劳动争议由<u>劳动合同履行地</u>或者<u>用人单位所在地</u>的劳动争议仲裁委员会管辖。</p> <p>②双方当事人<u>分别</u>向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由<u>劳动合同履行地</u>的劳动争议仲裁委员会管辖。（为方便员工参与诉讼）</p> |
| 收费                | 劳动争议仲裁 <u>不收费</u>                                                                                                                                      |



## 第六单元 劳动争议的解决

【考题·判断题】劳动争议申请仲裁的时效期间为3年。X

( ) (2023年)

答案：×

解析：劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。





## 第六单元 劳动争议的解决

【考题·判断题】用人单位和劳动者分别向用人单位所在地和劳动合同履行地的劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁的，由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。（ ）（2020年）

答案：×

解析：劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖；双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。



## 第六单元 劳动争议的解决

【考题·单选题】2016年7月10日，刘某到甲公司上班，公司自9月10日起一直拖欠其劳动报酬，直至2017年1月10日双方劳动关系终止。下列关于刘某申请劳动仲裁的期间的表述中，正确的是（ ）。(2018年)

- A. 应自2016年9月10日起1年内提出申请
- B. 应自2016年9月10日起3年内提出申请
- C. 应自2017年1月10日起1年内提出申请 ✓
- D. 应自2016年7月10日起3年内提出申请



## 第六单元 劳动争议的解决

答案：C

解析：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。



## 第六单元 劳动争议的解决

### 3. 劳动仲裁的基本制度

|      |                                                                      |
|------|----------------------------------------------------------------------|
| 先行调解 | 仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。                                |
| 公开仲裁 | 劳动争议仲裁公开进行。<br>【解释】当事人协议不公开进行或者涉及商业秘密和个人隐私的，经相关当事人书面申请，仲裁委员会应当不公开审理。 |
| 仲裁庭制 | 由3名仲裁员组成或1名仲裁员                                                       |



## 第六单元 劳动争议的解决

|         |                                                                                                                                                                                            |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 回避制度    | <p>仲裁员有下列情形之一的，应当回避：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>①是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的</li><li>②与本案有利害关系的</li><li>③与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的</li><li>④私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人请客送礼的</li></ul> |
| 劳动仲裁的期限 | <p>仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自仲裁委员会受理仲裁申请之日起45日内结束。案情复杂需要延期的，经仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过15日。逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。（45日+15日）</p>                                                     |

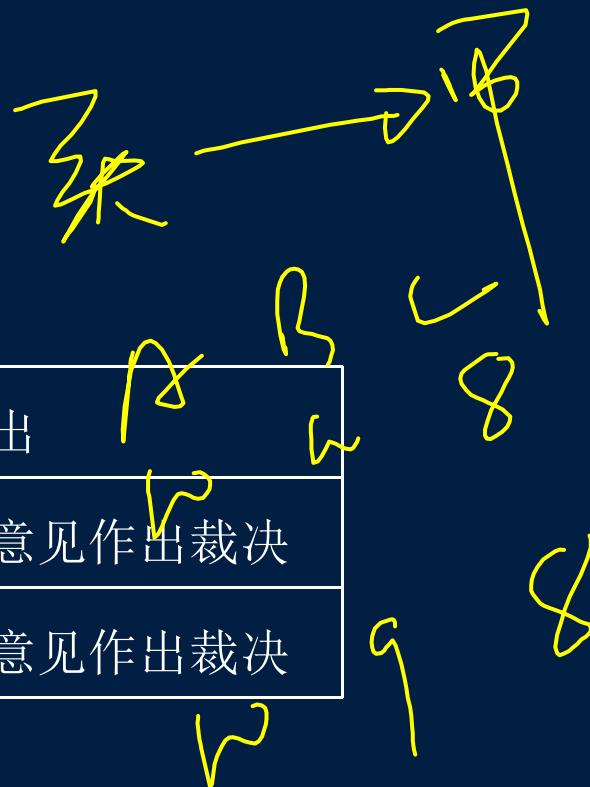


## 第六单元 劳动争议的解决

### 4. 劳动仲裁的裁决

#### (1) 裁决原则

| 情形            | 裁决作出           |
|---------------|----------------|
| ①能够形成多数仲裁员意见的 | 按照多数仲裁员的意见作出裁决 |
| ②不能形成多数仲裁员意见的 | 按照首席仲裁员的意见作出裁决 |





## 第六单元 劳动争议的解决

### (2) 一裁终局案件

下列劳动争议，除法律另有规定的外，仲裁裁决为终局裁

决：（钱+劳动合同条款）

①追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或者赔偿金，  
不超过当地月最低工资标准12个月金额的争议；

②因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保  
险等方面发生的争议。



## 第六单元 劳动争议的解决

【注意】如果仲裁裁决涉及数项，对单项裁决数额不超过当地最低工资标准12个月金额的事项，应当适用终局裁决。

【注意】劳动者对劳动争议的终局裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。（用人单位不服不能起诉）



## 第六单元 劳动争议的解决

### (3) 终局裁决的撤销

用人单位有证据证明终局仲裁裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起30日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决：（“冤枉”单位）

- ①适用法律、法规确有错误的；
- ②劳动争议仲裁委员会无管辖权的；
- ③违反法律程序的；
- ④裁决所根据的证据是伪造的；
- ⑤对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；
- ⑥仲裁员在仲裁该案件时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁

决行为



## 第六单元 劳动争议的解决

【提示】终局裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起15日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。



## 第六单元 劳动争议的解决

### (4) 非终局裁决

当事人对上述终局裁决情形之外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内提起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。

【注意】向“法院”申请强制执行：

当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照《民事诉讼法》的有关规定向人民法院申请执行。



## 第六单元 劳动争议的解决

### 5. 劳动诉讼

(1) 对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

(2) 劳动者对劳动争议的终局裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

(3) 当事人对终局裁决情形之外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内提起诉讼。

(4) 终局裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起15日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。



## 第六单元 劳动争议的解决

【考题·单选题】根据劳动争议调解仲裁法律制度的规定，下列关于劳动争议终局裁决效力的表述中，正确的是（B）。（2018年）

A. 一方当事人逾期不履行终局裁决的，另一方当事人可以向劳动仲裁委员会申请强制执行 X

B. 终局裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起15日向人民法院提起诉讼 ✓

C. 劳动者对终局裁决不服的，不得向人民法院提起诉讼 X

D. 用人单位对终局裁决不服的，应向基层人民法院申请撤销 X



## 第六单元 劳动争议的解决

答案：B

解析：（1）选项A：一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照《民事诉讼法》的有关规定向人民法院申请执行。

（2）选项B：终局裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起15日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

（3）选项C：劳动者对劳动争议的终局裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

（4）选项D：用人单位有证据证明仲裁裁决有法律规定的撤销情形的，可以自收到仲裁裁决书之日起30日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决。



## 第七单元

# 社会保险法律制度



## 第七单元 社会保险法律制度

### 【考点1】（职工）基本养老保险（★★）

#### 1. 职工基本养老保险费的缴纳

##### （1）职工基本养老保险费的征缴范围：

国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和  
其他城镇企业及其职工，实行企业化管理的事业单位及其职  
工。

（2）基本养老保险费由用人单位和职工共同缴纳。

（3）职工基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及  
政府补贴等组成。职工基本养老保险实行社会统筹与个人账户  
相结合。基本养老金由统筹养老金和个人账户养老金组成。



## 第七单元 社会保险法律制度

(4) 无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费，分别记入基本养老保险统筹基金和个人账户。（自由职业者：作家）

(5) 个人账户不得提前支取，个人账户记账利率不得低于银行定期存款利率，免征利息税。参加职工基本养老保险的个人死亡后，其个人账户中的余额可以全部依法继承。



## 第七单元 社会保险法律制度

(6) 个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险关系（包括基本医疗保险关系、失业保险关系）随本人转移，缴费年限累计计算。

【举例】张某浙江省就业缴纳养老保险10年，之后转到山东省就业缴纳社保7年，则其缴纳社保年限为17年。

(7) 个人缴费不计征个人所得税，在计算缴纳个人所得税的应税收入时，应扣除个人缴纳的养老保险费（3险均税前扣除）。



## 第七单元 社会保险法律制度

(8) 按照现行政策，职工个人按照本人缴费工资的8%缴费，记入个人账户。

【解释】缴费工资基数一般为职工本人上一年度月平均工资。本人月平均工资低于当地职工月平均工资60%的，按当地职工月平均工资的60%作为缴费基数。本人月平均工资高于当地职工月平均工资300%的，按当地职工月平均工资的300%作为缴费基数，超过部分不计入缴费工资基数，也不计入计发养老金的基数。（底线：人均工资的60%；顶格：人均工资的3倍）



## 第七单元 社会保险法律制度

$2000 \text{元} \times 8\%$

【例题·单选题】2018年甲公司职工赵某月平均工资为2800元，甲公司所在地月最低工资标准为2000元，职工月平均工资为5000元，已知2019年当地职工基本养老保险费中个人缴费比例为8%。2019年甲公司每月从赵某工资中代扣代缴的职工基本养老保险费为（ ）。  
(2021年)

- A. 240元 ✓
- B. 160元
- C. 224元
- D. 400元



## 第七单元 社会保险法律制度

答案：A

解析：（1）职工个人按照本人月缴费工资的8%缴费，记入个人账户。

（2）缴费工资一般为职工本人上一年度月平均工资。本人月平均工资低于当地职工月平均工资60%的，按当地职工月平均工资的60%作为缴费基数。本题中，甲公司每月从赵某工资中代扣代缴的基本养老保险费数额 $=5000 \times 60\% \times 8\% = 240$ （元）。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·多选题】根据社会保险法律制度的规定，下列各项中，属于职工基本养老保险费征缴范围的有（*ABCD*）。（2020年）

- A. 国有企业及其职工
- B. 实行企业化管理的事业单位及其职工
- C. 外商投资企业及其职工
- D. 城镇私营企业及其职工

答案：ABCD

解析：职工基本养老保险费的征缴范围：国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和其他城镇企业及其职工，实行企业化管理的事业单位及其职工。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 2. 职工基本养老保险享受条件

|      |          |
|------|----------|
| 年龄条件 | 达到法定退休年龄 |
| 缴费条件 | 累计缴费满15年 |

【解释】法定职工退休年龄：

- (1) 男年满60周岁；
- (2) 女工人年满50周岁，女干部年满55周岁。



## 第七单元 社会保险法律制度

【解释】延迟退休：（2025年新增）

2024年9月13日，第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议通过《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》，自2025年1月1日起施行。从2025年1月1日起，男职工和原法定退休年龄为55周岁的女职工，法定退休年龄每4个月延迟1个月，分别逐步延迟至63周岁和58周岁；原法定退休年龄为50周岁的女职工，法定退休年龄每2个月延迟1个月，逐步延迟至55周岁。



## 第七单元 社会保险法律制度



### 【总结】

|   |    | 原法定退休年龄 | 延迟至       | 周期       |
|---|----|---------|-----------|----------|
| 男 |    | 60周岁    | 63周岁 (+3) | +1个月/4个月 |
| 女 | 工人 | 50周岁    | 55周岁 (+5) | +1个月/2个月 |
|   | 干部 | 55周岁    | 58周岁 (+3) | +1个月/4个月 |



## 第七单元 社会保险法律制度

### 3. 职工基本养老保险的待遇

|                 |                                                                                                                                              |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 领取              | 按月领取职工基本养老金                                                                                                                                  |
| 病残津贴            | 参加职工基本养老保险的个人，在未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的，可以领取病残津贴，所需资金从基本养老保险基金中支付。（残了）                                                                   |
| 丧葬补助金和<br>遗属抚恤金 | <p>①参加职工基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金，所需资金从基本养老保险基金中支付。</p> <p>②如果个人死亡同时符合领取职工基本养老保险丧葬补助金、工伤保险丧葬补助金和失业保险丧葬补助金条件的，其遗属只能选择领取其中的一项。</p> |



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·单选题】养老保险在退休后交够  年，可以领取。（2024年）

A. 10年

B. 15年

C. 20年

D. 25年

答案：B

解析：参加职工基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满15 年的，按 月领取基本养老金。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·多选题】职工在家因病去世，其遗属可以领取

( )，所需资金从基本养老保险基金中支付。(2023年)

A. 丧葬补助金

B. 遗属抚恤金

C. 一次性工伤医疗补助金

D. 一次性工亡补助金



AB



## 第七单元 社会保险法律制度

答案：AB

解析：（1）AB正确：因病或者非因工死亡的，其遗属可以从基本养老保险基金中领取丧葬补助金和抚恤金，而且个人账户中的余额可继承。

（2）CD错误：属于工伤保险待遇。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·判断题】参保职工死亡后，其遗属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和失业保险丧葬补助金条件的，只能选择领取其中的一项。✓（ ）（2022年）

答案：✓

解析：如果个人死亡同时符合领取职工基本养老保险丧葬补助金、工伤保险丧葬补助金和失业保险丧葬补助金条件的，其遗属只能选择领取其中的一项。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 【考点2】（职工）基本医疗保险（★★★）

#### 1. 基本医疗保险费的缴纳

##### （1）职工基本医疗保险费的征缴范围：

国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和  
其他城镇企业及其职工，国家机关及其工作人员，事业单位  
及其职工、民办非企业单位及其职工，社会团体及其专职人员。

【注意】无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本医  
疗保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加职  
工基本医疗保险，由个人缴纳基本医疗保险费。



## 第七单元 社会保险法律制度

(2) 生育保险基金并入职工基本医疗保险基金，按照用人单位参加生育保险和职工基本医疗保险的缴费比例之和确定新的用人单位职工基本医疗保险费率，个人不缴纳生育保险费。

【解释】生育保险、工伤保险完全由单位缴纳。

(3) 职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。基本医疗保险基金由统筹账户和个人账户构成。



## 第七单元 社会保险法律制度

(4) 用人单位缴纳的基本医疗保险费分为两部分，一部分用于建立统筹基金，一部分划入个人账户。由统筹地区根据个人医疗账户的支付范围和职工年龄等因素确定用人单位所缴医疗保险费划入个人医疗账户的具体比例，一般为30%左右。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·单选题】甲公司职工周某의 月工资为6800元，已知当地职工基本医疗保险的单位缴费率为6%，职工个人缴费率为2%，用人单位所缴医疗保险费划入个人医疗账户的比例为30%。根据社会保险法律制度的规定，关于周某个人医疗保险账户每月存储额的下列计算中，正确的是（ ）。(2015年)

- A.  $6800 \times 6\% \times 30\% = 122.4$  (元)
- B.  $6800 \times 2\% + 6800 \times 6\% \times 30\% = 258.4$  (元)
- C.  $6800 \times 2\% = 136$  (元)
- D.  $6800 \times 2\% + 6800 \times 6\% = 544$  (元)



## 第七单元 社会保险法律制度

答案：B

解析：个人账户基金=本人工资收入的2%+单位缴费（工资的6%） $\times$ 30%= $6800 \times 2\% + 6800 \times 6\% \times 30\% = 258.4$ （元）



## 第七单元 社会保险法律制度

### 2. 基本医疗保险基金不支付的医疗费用

(1) 应当从工伤保险基金中支付的；

(2) 应当由第三人负担的；

(3) 应当由公共卫生负担的；（如：新冠治疗费用由国

家政府负担）



## 第七单元 社会保险法律制度

(4) 在境外就医的。(非“定点医院”)

【解释】医疗费用应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

【举例】李某将张某打伤，应支付医药费5万元，李某拒绝支付，在张某有医保的情况下，由医疗保险基金先行垫付医药费，之后再向李某进行追偿。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 3. 医疗期

医疗期是指职工因患病或非因工负伤停止工作、治病休息，但不得解除劳动合同的期限。

#### (1) 医疗期间

企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作，进行医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期。



## 第七单元 社会保险法律制度

【口诀】医疗期限：

(1) 工龄不满10年：3个月起，一个(+3)

(2) 工龄10年以上：6个月起，两个(+3) 两个(+6)

| 实际工龄 | 在本单位工龄    | 医疗期间 | 计算方法 |
|------|-----------|------|------|
| <10年 | <5年       | 3个月  | 6个月  |
|      | ≥5年~<10年  | 6个月  | 12个月 |
| ≥10年 | <5年       | 6个月  | 12个月 |
|      | ≥5年~<10年  | 9个月  | 15个月 |
|      | ≥10年~<15年 | 12个月 | 18个月 |
|      | ≥15年~<20年 | 18个月 | 24个月 |
|      | ≥20年      | 24个月 | 30个月 |



## 第七单元 社会保险法律制度

【注意】病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。  
(不同于“年休假”)



## 第七单元 社会保险法律制度

【举例】 张某毕业后参加了工作了7年，其中在本公司工作了3年。

2021年4月4日第一次请病假，其医疗期为3个月，计算周期为6个月，即应从2021年4月4日起到2021年10月4日之间这个时间跨度内确立3个月的医疗期。

| 具体情况                  | 医疗期时间跨度                                                       |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------|
| (1) 张某连续请病假达到3个月      | 2021年4月4日—2021年7月4日                                           |
| (2) 张某非连续请病假达到3个月     | 2021年4月4日—2021年10月4日                                          |
| (3) 张某6个月内累计休病假未达到3个月 | 医疗期未 <del>满</del> ，同时这个医疗期随之结束，记录办法清零，下一周期仍然要从张某再次请第一次病假开始记录。 |



## 第七单元 社会保险法律制度

### (2) 医疗期待遇

|         |                                                                                     |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| ①病假工资   | 病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但最低不能低于最低工资标准的80%。                                         |
| ②劳动合同   | 医疗期内不得解除或终止劳动合同。（有例外情况）<br>【解释】如医疗期内遇合同期满，则合同必须续延至医疗期满，职工在此期间仍然享受医疗期内待遇。            |
| ③可以解除合同 | 对医疗期满尚未痊愈者，或者医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作，被解除劳动合同的，用人单位需按经济补偿金规定给予其经济补偿金。（劳动者无过错） |



## 第七单元 社会保险法律制度

【注意】医疗期内，劳动者有以下情形外（劳动者有过错的），用人单位可以解除或终止劳动合同：

- ①在试用期间被证明不符合录用条件的；
- ②严重违反用人单位的规章制度的；
- ③严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- ④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；
- ⑤以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；
- ⑥被依法追究刑事责任的。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·单选题】2024年3月16日张某非因工负伤，需要停止工作。已知张某累计工作年限为7年，目前在甲公司工作已有3年，张某可以在甲公司享受的医疗期为 A )。

(2024年)

- A. 3个月
- B. 6个月
- C. 9个月
- D. 12个月



## 第七单元 社会保险法律制度

答案：A

解析：实际工作年限不足10年，在本单位工作年限不足5年的，医疗期为3个月。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·多选题】下列选项中，关于医疗期的说法正确的有（ ）。（2023年）

- A. 医疗期3个月的，按6个月内累计病休时间计算 ✓
- B. 医疗期包括公休、法定节假日 ✓
- C. 医疗期从病休第一天开始累计 ✓
- D. 计算医疗期9个月的，按18个月内累计病休时间计算 ✗

答案：ABC

解析：医疗期9个月的，按15个月内累计病休时间计算。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·单选题】根据社会保险法律制度的规定，企业患病职工医疗期的病假工资或者疾病救济费可以低于 **B** ) 支付。

(2022年)

- A. 患病职工所在单位职工月平均工资
- B. 当地最低工资标准 ✓
- C. 患病职工月平均工资
- D. 当地上年度职工月平均工资

答案：B

解析：病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但最低不能低于最低工资标准的80%。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·多选题】根据社会保险法律制度的规定，下列关于企业职工医疗期的期限及待遇的表述中，正确的有（ABD）。（2022年）

- A. 医疗期内，用人单位不得解除或者终止无过错职工的劳动合同 ✓
- B. 医疗期的计算从病休第一天开始，累计计算 ✓
- C. 病休期间，公休、假日和法定节日不计算在医疗期内 ✗
- D. 医疗期内，病假工资或者疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但最低不得低于最低工资标准的80% ✓



## 第七单元 社会保险法律制度

答案：ABD

解析：选项C：病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·单选题】甲公司职工赵某实际工作年限为6年，在甲公司工作年限为2年。赵某因患病住院治疗，其依法可享受的医疗期限为（A）。（2019年）

- A. 3个月
- B. 6个月
- C. 9个月
- D. 12个月

答案：A

解析：实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的，医疗期为3个月。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 【考点3】失业保险（★★★）

#### 1. 失业保险费的缴纳

（1）失业保险费缴纳范围：国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和\*\*其他城镇企业（统称城镇企业）及其职工，事业单位及其职工。

（2）失业保险费由\*\*用人单位和职工按照国家规定共同缴纳。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 2. 失业保险待遇的享受条件

- (1) 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满1年的。
- (2) 非因本人意愿中断就业。
- (3) 已经进行失业登记，并有求职要求的。



## 第七单元 社会保险法律制度

【解释】“非因本人意愿中断就业”包括：（到期了+被炒了+被压榨）

- ①终止劳动合同的；
- ②被用人单位解除劳动合同的；
- ③被用人单位开除、除名和辞退的；
- ④用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动，劳动者解除劳动合同的；
- ⑤用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件，劳动者解除劳动合同的；
- ⑥法律、行政法规另有规定的。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 3. 失业保险金的领取

(1) 失业保险金领取期限自办理失业登记之日起计算。

(2) 自2019年12月起，延长大龄失业人员领取失业保险金期限，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。  
(快退休了)

(3) 失业人员在失业期间，可凭社会保障卡或身份证件到现场或通过网上申报的方式，向参保地经办失业保险业务的公共就业服务机构或者社会保险经办机构申领失业保险金。



## 第七单元 社会保险法律制度

(4) 经办机构认定失业人员失业状态时, 不得要求失业人员出具终止或者解除劳动关系证明、失业登记证明等其他证明材料。

### (5) 领取期限

| 累计缴费时间                     | 领取失业保险金的期限   |
|----------------------------|--------------|
| $\geq 1$ 年 $\sim$ $< 5$ 年  | $\leq 12$ 个月 |
| $\geq 5$ 年 $\sim$ $< 10$ 年 | $\leq 18$ 个月 |
| $\geq 10$ 年                | $\leq 24$ 个月 |



## 第七单元 社会保险法律制度

### 4. 失业保险待遇

#### (1) 领取失业保险金

失业保险金的标准，不得低于城市居民最低生活保障标准。一般也不高于当地最低工资标准，具体数额由省、自治区、直辖市人民政府确定。

#### (2) 领取失业保险金期间享受基本医疗保险待遇

失业人员在领取失业保险金期间，参加职工基本医疗保险，享受基本医疗保险待遇。失业人员应当缴纳的基本医疗保险费从失业保险基金中支付，个人不缴纳基本医疗保险费。



## 第七单元 社会保险法律制度

### (3) 领取失业保险金期间的死亡补助

失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参照当地对在职职工死亡的规定，向其遗属发给一次性丧葬补助金和抚恤金，所需资金从失业保险基金中支付。

【提示】个人死亡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和失业保险丧葬补助金条件的，其遗属只能选择领取其中的一项。

### (4) 职业介绍与职业培训补贴



## 第七单元 社会保险法律制度

### 5. 停止领取失业保险金及其他失业保险待遇的情形

失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的，停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇：（有饭吃失业保险就不管了）

- （1）重新就业的；
- （2）应征服兵役的；
- （3）移居境外的；
- （4）享受基本养老保险待遇的；
- （5）被判刑收监执行的；



## 第七单元 社会保险法律制度

(6) 无正当理由，拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的。

(7) 有法律、法规规定的其他情形。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·单选题】甲公司职工赵某符合领取失业保险金条件，其与甲公司已累计缴纳失业保险费满14年。赵某可以领取失业保险金的期限最长为（ ）。 （2022年）

- A. 12个月
- B. 18个月
- C. 24个月
- D. 6个月

答案：C

解析：用人单位和本人的累计缴费年限10年以上的，领取失业保险金的最长期限为24个月。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·多选题】在领取失业保险金期间发生下列情形的失业人员中，应停止领取失业保险金并同时停止享受其他失业保险待遇的有（ ）。（2022年）

- A. 应征服兵役的赵某
- B. 被招聘到某商场工作的李某
- C. 被判处3年有期徒刑并收监执行的王某
- D. 正在接受再就业培训的张某

BC

✓

✗

✓



## 第七单元 社会保险法律制度

答案：ABC

解析：失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的，停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇：

- （1）重新就业的（选项B）；
- （2）应征服兵役的（选项A）；（3）移居境外的；
- （4）享受基本养老保险待遇的；
- （5）被判刑收监执行的（选项C）；
- （6）无正当理由，拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的；
- （7）有法律、行政法规规定的其他情形的。



## 第七单元 社会保险法律制度

【例题·多选题】领取失业保险金的下列人员中，应当停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇的有

( )。(2021年)

A. 重新就业的李某

B. 移居境外的孙某

C. 应征服兵役的张某

D. 被行政拘留10日的王某





## 第七单元 社会保险法律制度

答案：ABC

解析：失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的，停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇：

- （1）重新就业的（选项A正确）；
- （2）应征服兵役的（选项C正确）；
- （3）移居境外的（选项B正确）；
- （4）享受基本养老保险待遇的；
- （5）被判刑收监执行的（选项D错误）；
- （6）无正当理由，拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的；
- （7）有法律、行政法规规定的其他情形的。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 【考点4】工伤保险（★★★）

#### 1. 工伤保险费的缴纳

（1）中国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户的，应当依照规定参加工伤保险，为本单位全部职工或雇主缴纳工伤保险费。

（2）职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·单选题】根据社会保险法律制度规定，下列情形中职工不缴纳社会保险费的是（ B ）。（2024年）

- A. 职工基本养老保险
- B. 工伤保险 ✓
- C. 职工基本医疗保险
- D. 失业保险

答案：B

解析：职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·判断题】职工参加工伤保险的，由用人单位和职工共同缴纳工伤保险费。~~√~~ ) (2022年)

答案：×

解析：工伤保险费由用人单位缴纳，职工不缴纳工伤保险费。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·多选题】根据社会保险法律制度的规定，下列人员中属于工伤保险覆盖范围的有（ ）。 (2018年)

- A. 个体工商户的雇工
- B. 国有企业的职工
- C. 事业单位的职工
- D. 民办非企业单位的职工



## 第七单元 社会保险法律制度

答案：ABCD

解析：中华人民共和国境内的企业（选项B）、事业单位（选项C）、社会团体、民办非企业单位（选项D）、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工（选项A），均有依照规定享受工伤保险待遇的权利。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 2. 工伤认定

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(1) 应当认定为工伤的情形<br/>(与工作有关)</p> | <p>(1) 在工作时间和工作场所内，因<u>工作原因</u>受到事故伤害的；</p> <p>(2) 工作时间前后在工作场所内，从事<u>与工作有关的预备性</u>或<u>收尾性工作</u>受到事故伤害的；</p> <p>(3) 在工作时间和工作场所内，因<u>履行工作职责</u>受到暴力等意外伤害的；</p> <p>(4) <u>患职业病</u>的；</p> <p>(5) 因工外出期间，由于<u>工作原因</u>受到伤害或者发生事故下落不明的；</p> <p>(6) 在<u>上下班途中</u>，受到<u>非本人主要责任</u>的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、<u>火车事故伤害</u>的；</p> <p>(7) 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。</p> |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



## 第七单元 社会保险法律制度

49

|                                              |                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(2) <u>视同工伤</u>的情形</p> <p>(工亡+2个“为公”)</p> | <p>(1) 在<u>工作时间和工作岗位</u>，突发<u>疾病死亡</u>或者在<u>48小时内经抢救无效死亡</u>的；(必须死亡)</p> <p>(2) 在<u>抢险救灾</u>等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；</p> <p>(3) 原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后<u>旧伤复发</u>的。</p> |
| <p>(3) <u>不认定为工伤</u>的情形</p> <p>(自作孽)</p>     | <p>(1) <u>故意犯罪</u>；</p> <p>(2) <u>醉酒或者吸毒</u>；</p> <p>(3) <u>自残或者自杀</u>。</p>                                                                                                      |



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·判断题】职工在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，应视同工伤。✓（2022年）

答案：✓

解析：职工在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，属于视同工伤。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·判断题】根据社会保险法律制度规定，甲某上班期间心脏病犯了属于工伤。☒ ( )  
(2020年)

答案：×

解析：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的，视同工伤。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·多选题】根据社会保险法律制度的规定，职工出现伤亡的下列情形中，视同工伤的有（ ）。（2019年）

A. 在工作时间和工作岗位，突发疾病在48小时内经抢救无效死亡的

B. 在抢险救灾等维护国家利益，公共利益活动中受到伤害的

C. 在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力伤害的

D. 在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡



## 第七单元 社会保险法律制度

答案：ABD

解析：（1）选项ABD：职工有下列情形之一的，视同工伤：

①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的；②在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；③原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

（2）选项C：在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的，应当认定为工伤。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 3. 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。

【注意】“工伤医疗待遇”由工伤保险基金支付。



## 第七单元 社会保险法律制度

### (2) 辅助器具装配费

工伤职工因日常生活或者就业需要，经劳动能力鉴定委员会确认，可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。



## 第七单元 社会保险法律制度

### (3) 停工留薪期

①职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，职工的原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付；

②停工留薪期一般不超过12个月；伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月；（12个月+12个月）



## 第七单元 社会保险法律制度

③工伤职工评定伤残等级后，停止享受停工留薪期待遇，按照规定享受伤残待遇；

④工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇；

⑤生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责；

⑥工伤职工治疗非因工伤引发的疾病，不享受工伤医疗待遇，按照基本医疗保险办法处理。



## 第七单元 社会保险法律制度

### (4) 伤残待遇

经劳动能力鉴定委员会鉴定，**评定伤残等级**的工伤职工，享受“伤残待遇”：

| 具体待遇                            |                         | 承担单位               |
|---------------------------------|-------------------------|--------------------|
| ①生活护理费、一次性伤残补助金                 |                         | 从 <b>工伤保险基金</b> 支付 |
| ②伤残津贴                           | 1~4级伤残津贴（保留劳动关系，退出工作岗位） | 从 <b>工伤保险基金</b> 支付 |
|                                 | 5~6级伤残津贴（保留劳动关系，难以安排工作） | 由 <b>用人单位</b> 支付   |
| ③一次性伤残 <b>就业</b> 补助金（解除或终止劳动关系） |                         |                    |
| ④一次性工伤 <b>医疗</b> 补助金（解除或终止劳动关系） |                         | 从 <b>工伤保险基金</b> 支付 |



## 第七单元 社会保险法律制度

### (5) 工亡待遇

职工因工死亡，或者伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属依法从“工伤保险基金”领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金的待遇。

|           | 待遇标准                                        |
|-----------|---------------------------------------------|
| ①丧葬补助金    | 为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资。                        |
| ②供养亲属抚恤金  | 按照职工本人工资的一定比例发放给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。 |
| ③一次性工亡补助金 | 为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。                     |



## 第七单元 社会保险法律制度

【注意】1~4级伤残职工在停工留薪期满“后”死亡的，其近亲属可以领取丧葬补助金和供养亲属抚恤金，不享受一次性工亡补助金待遇。

【总结】“工伤保险待遇”中由用人单位支付的有：

- (1) 治疗工伤期间的工资福利待遇；
- (2) 5~6级伤残职工按月领取的伤残津贴；
- (3) 终止或解除劳动合同时，应当享受的一次性伤残就业补助金。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·单选题】职工因工伤发生的下列费用，按国家规定不由用人单位支付的费用是（ ）。(2022年)

- A. 赵某住院期间的伙食补助费
- B. 杜某因六级伤残而按月领取的伤残津贴
- C. 王某治疗工伤期间的工资福利
- D. 张某解除劳动合同时，应当享受的一次性伤残就业补助金

答案：A

解析：（1）选项A：由工伤保险基金支付；

（2）选项BCD：由用人单位负担。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·单选题】根据社会保险法律制度的规定，参保职工因工伤事故发生的下列费用中，应由用人单位支付的是（ ）。（2020年）

A. 治疗工伤的医疗费用

B. 一次性伤残补助金

C. 住院伙食补助费

D. 停工留薪期工资福利待遇

答案：D

解析：职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，职工的原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·单选题】根据社会保险法律制度的规定，参加工伤保险的职工因工死亡，其近亲属可以按照一定标准从工伤保险基金领取一次性工亡补助金，该标准为（ ）。（2019年）

- A. 上一年度全国城镇居民人均可支配收入的5倍
- B. 上一年度全国城镇居民人均可支配收入的10倍
- C. 上一年度全国城镇居民人均可支配收入的15倍
- D. 上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍 ✓



## 第七单元 社会保险法律制度

答案：D

解析：参加工伤保险的职工因工死亡，其近亲属可以领取一次性工亡补助金，标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·多选题】根据社会保险法律制度的规定，职工因工死亡的，其近亲属可享受遗属待遇。下列各项中，属于该待遇的有（ ）。（2014年）

A. 一次性工亡补助金

B. 供养亲属抚恤金

C. 遗属慰问金

D. 丧葬补助金

AD





## 第七单元 社会保险法律制度

答案：ABD

解析：职工因工死亡，或者伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金的待遇（遗属待遇）。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 4. 工伤保险的特别规定

(1) 工伤职工符合领取基本养老金条件的，停发伤残津贴，享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，有工伤保险基金补足差额。

(2) 职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付，由用人单位偿还。

(3) 由于第三人的原因造成工伤，第三人支付工伤医疗费用或者无法确定第三人的，由工伤保险基金（而非用人单位）先行支付。工伤保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·判断题】职工发生工伤事故但所在用人单位未依法缴纳工伤保险费的，不享受工伤保险待遇。（ ）（2015年）

答案：×

解析：职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 【考点5】社会保险经办（★）

#### 1. 社会保险经办机构

- （1）国务院“人力资源社会保障行政部门”主管全国：基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险经办工作。
- （2）国务院“医疗保障行政部门”主管全国：基本医疗保险、生育保险等社会保险经办工作。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 2. 社会保险登记

#### (1) 用人单位的社保登记

用人单位在登记管理机关办理登记时**同步**办理社会保险登记。

#### (2) 个人的社保登记

用人单位应当自**用工之日起30日内**为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记，未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构**核定**其应当缴纳的社会保险费。



## 第七单元 社会保险法律制度

【注意】自愿参加社会保险的无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员，应当向社保经办机构申请办理社保登记。个人申请办理社会保险登记，以公民身份证号码作为社会保障号码，取得社会保障卡和医保电子凭证。社会保险经办机构应当自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 3. 社会保险关系转移

(1) 参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险、失业保险的个人跨统筹地区就业，其社保关系随同转移。

(2) 参加工伤保险、生育保险的个人跨统筹地区就业，在新就业地参加工伤保险、生育保险。

### 4. 社会保险变更和注销

用人单位和个人申请变更、注销社会保险登记，社会保险经办机构应当自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

【注意】用人单位注销社会保险登记的，应当先结清欠缴的社会保险费、滞纳金、罚款。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 5. 社会保险待遇核定和支付

(1) 用人单位和个人向社会保险经办机构提出领取基本养老金的申请，社会保险经办机构应当自收到申请之日起20个工作日内办理完毕。

(2) 个人医疗费用、生育医疗费用中应当由基本医疗保险（含生育保险）基金支付的部分，由社会保险经办机构审核后与医疗机构、药品经营单位直接结算。



## 第七单元 社会保险法律制度

(3) 个人申领失业保险金，社会保险经办机构应当自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

【注意】个人在领取失业保险金期间，社会保险经办机构应当从失业保险基金中支付其应当缴纳的基本医疗保险（含生育保险）费。

(4) 个人出现国家规定的停止享受社会保险待遇的情形，用人单位、待遇享受人员或者其亲属应当自相关情形发生之日起20个工作日内告知社会保险经办机构，社会保险经办机构核实后应当停止发放相应的社会保险待遇。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 【考点6】社会保险费征缴与管理（★）

#### 1. 社会保险征缴

（1）用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。

（2）职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。

（3）缴费单位应当每年向本单位职工公布本单位全年社会保险费缴纳情况，接受职工监督。



## 第七单元 社会保险法律制度

(4) 自愿参加社会保险的无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员，可以直接向**社会保险费征收机构**缴纳社会保险费。

(5) 自2019年1月1日起由**税务部门统一征收**各项社会保险费和先行划转的非税收入。



## 第七单元 社会保险法律制度

【考题·判断题】无雇工的个体工商户，不可以参加职工基本医疗保险。~~√~~（ ）（2022年）

答案：×

解析：无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加职工基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费。



## 第七单元 社会保险法律制度

### 2. 社会保险基金管理

(1) 除基本医疗保险基金与生育保险基金合并建账及核算外，其他各项社会保险基金按照社会保险险种分别建账、分账核算，执行国家统一的会计制度。

(2) 社会保险基金专款专用，任何组织和个人不得侵占或者挪用。

(3) 社会保险基金存入财政专户。除基本医疗保险基金与生育保险基金预算合并编制外，其他社会保险基金预算按照社会保险项目分别编制。

(4) 社会保险经办机构应当定期向社会公布参加社会保险情况以及社会保险基金的收入、支出、结余和收益情况。

谢谢 观看

---

THANK YOU