

第八章劳动合同与社会保险法律制度

本章考情直击以及教材变化

本章由 2 个部分内容组成：

- (1) 劳动合同法律制度，约占分值 10 分左右。
- (2) 社会保险法律制度，约占分值 4 分左右。

各种题型均可涉及。

2022 年考点变化

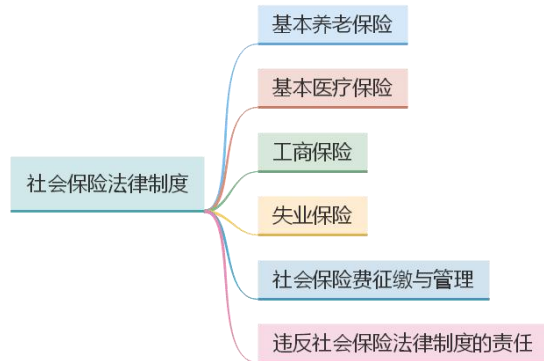
2022 年本章考点的变化不大，新增了几处细节内容：

1. “属于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情形”；
2. “人民法院应予受理的劳动争议”；
3. “不属于劳动争议的情形”；
4. “人民法院可以裁定不予执行的裁决”

章节框架



章节框架



第一节劳动合同的订立

对劳动合同的订立主体的要求

劳动关系的建立时间

书面劳动合同的签订时间

劳动合同的生效与无效

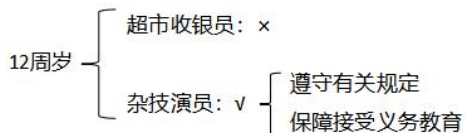
一、对劳动合同的订立主体的要求 (★★)

(一) 劳动者

1. 劳动年龄

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，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。

【梳理一下】



2. 就业权利平等

(1) 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

(2) 妇女享有与男子平等的就业权利。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对妇女的录用标准。

3. 如实告知

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，劳动者应当如实说明。

(二) 用人单位

1. 用人单位设立的分支机构

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。

2. 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。

3. 不得扣押证件、收取财物

(1) 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。用人单位扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关规定给予处罚。

(2) 用人单位招用劳动者，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。

用人单位以担保

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，并以每人 500 元以上 2000 元以下的标准对用人单位处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

4. 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

【链接一下】

劳动合同解除或终止的，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在 15 日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

【例题 1-单选题】乙公司认为甲公司员工小张是其急需的人才，于是不顾小张与甲公司订有劳动合同，高薪聘请小张到该公司上班，并与小张签订了劳动合同，造成甲公司直接遭受重大经济损失。对甲公司的经济损失，下列各项正确的是（ ）。

- A. 甲公司自担
- B. 小张与乙公司应承担连带责任
- C. 甲公司只能要求小张承担责任
- D. 小张与乙公司均不承担责任

【答案】B

【例题 2-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（ ）。

- A. 甲超市与刚满 14 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王女士从事会计工作
- C. 丙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. 丁公司要求李某提供 1000 元保证金后才与其订立劳动合同

【答案】C

【解析】(1) 选项 A：赵某未满 16 周岁，甲超市不属于文艺、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。

二、劳动关系的建立时间(★★★)

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。

【例题-单选题】2021 年 3 月 12 日，王某与甲公司签订为期 3 年的劳动合同并约定了 1 个月的试用期。3 月 15 日王某上岗工作，3 月 25 日王某收到当月工资。王某与甲公司建立劳动关系的时间是（ ）。

- A. 2021 年 3 月 12 日
- B. 2021 年 3 月 15 日
- C. 2021 年 3 月 25 日
- D. 2021 年 4 月 12 日

【答案】B

三、书面劳动合同的签订时间(★★★)

情形		用人单位的处理以及后果
自用工之日起 1 个月内	订立书面劳动合同	合法，双方依法依约继续履行劳动合同即可
	经用人单位书面通知，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同	用人单位： 1. 应当书面通知劳动者终止劳动关系 2. 无须向劳动者支付经济补偿金 3. 应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬
自用工之日起超过 1 个月不满 1 年	用人单位与劳动者补订了书面劳动合同	应当依法向劳动者每月支付 2 倍的工资（1 倍正常工资 +1 倍工资补偿）；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 1 日
	劳动者不与用人单位订立书面劳动合同	用人单位： 1. 应当书面通知劳动者终止劳动关系 2. 应向劳动者支付经济补偿金
自用工之日起满 1 年	用人单位仍未与劳动者订立书面劳动合同	1. 视为自用工之日起满 1 年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应立即与劳动者补订书面劳动合同 2. 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

【例题 1-单选题】2020 年 8 月 1 日，赵某到甲公司上班。2021 年 8 月 1 日，甲公司尚未与赵某签订劳动合同，下列关于甲公司未与赵某签订书面劳动合同法律后果的表述中，正确的是（ ）。

- A. 视为双方自 2021 年 7 月 31 日起已经订立无固定期限劳动合同
- B. 甲公司应向赵某支付 2020 年 8 月 1 日至 2021 年 7 月 31 日期间的 2 倍工资
- C. 双方尚未建立劳动关系
- D. 视为 2020 年 8 月 1 日至 2021 年 7 月 31 日为试用期

【答案】A

【解析】(1) 选项 B: “2 倍工资”的支付起算点为用工之日起满 1 个月的次日 (2020 年 9 月 1 日); (2) 选项 C: 劳动关系自用工之日 (2020 年 8 月 1 日) 起建立; (3) 选项 D: 如果该选项正确, 用人单位将集体 “乐疯”。

【例题 2-多选题】2020 年 9 月 1 日, 甲公司向周某发出录用通知, 9 月 6 日, 周某到甲公司上班, 截至 2020 年 10 月 31 日, 甲公司一直未与周某签订劳动合同。关于甲公司未与周某签订书面劳动合同法律后果的下列表述中, 正确的有 ()。

- A. 甲公司与周某之间视为自 2020 年 10 月 6 日起已订立无固定期限劳动合同
- B. 甲公司应当与周某补订书面劳动合同
- C. 甲公司与周某之间未建立劳动关系
- D. 甲公司与周某之间的劳动关系自 2020 年 9 月 6 日起建立

【答案】BD

【解析】(1) 选项 A: 未满 1 年, 不存在视为订立无固定期限劳动合同的问题; (2) 选项 CD: 双方自用工之日起 (2020 年 9 月 6 日) 建立劳动关系。

四、劳动合同的生效与无效 (★)

1. 生效时间

劳动合同由用人单位与劳动者协商一致, 并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。

辨析一下

- (1) 劳动合同生效时间: 双方均签章;
- (2) 劳动关系建立时间: 用工之日。

2. 下列劳动合同无效或者部分无效:

- (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。

3. 无效劳动合同的法律后果

(1) 无效劳动合同, 从订立时起就没有法律约束力; 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) 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。
- (3) 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。

【例题 1-单选题】2021 年 6 月 19 日, 孙某被甲公司口头聘用, 7 月 1 日收到书面录用通知书, 7 月 15 日与甲公司在劳动合同文本上签章, 7 月 21 日上岗工作。孙某与甲公司所签劳动合同的生效时间为 ()。

- A. 2021 年 7 月 1 日
- B. 2021 年 7 月 15 日
- C. 2021 年 6 月 19 日
- D. 2021 年 7 月 21 日

【答案】B

【解析】(1) 劳动合同生效时间：双方均签章时（7月15日）；(2) 劳动关系的建立时间：用工之日（7月21日）。

【例题 2-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，可导致劳动合同无效或部分无效的有（ ）。

- A. 劳动合同条款违反法律、行政法规强制性规定的
- B. 劳动合同欠缺必备条款的
- C. 一方当事人以胁迫的手段，使对方在违背真实意思的情况下订立的
- D. 劳动合同签订后，用人单位发生分立的

【答案】AC

【解析】(1) 选项 B：不导致劳动合同无效，而是由劳动行政部门责令改正，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任；(2) 选项 D：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。

【例题 3-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于无效劳动合同法律后果的表述中，正确的有（ ）。

- A. 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
- B. 无效劳动合同从订立时起就没有法律约束力
- C. 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
- D. 劳动者已付出劳动的，不得请求支付劳动报酬

【答案】ABC

【解析】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。

第二节 劳动合同的必备条款

必备条款与可备条款

无固定期限劳动合同

工时制度

带薪休年假（以下简称“年假”）

劳动报酬

一、必备条款与可备条款（总述）（★）

项目	必备条款（8项）	可备条款
具体项目	1. 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人 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 3. 劳动合同期限 4. 工作内容和工作地点 5. 工作时间和休息休假 6. 劳动报酬 7. 社会保险 8. 劳动保护、劳动条件和职业危害防护	1. 试用期 2. 服务期 3. 保守商业秘密和竞业限制 4. 其他约定事项（例如，补充保险）
法律要求	用人单位提供的劳动合同文本未载明劳动合同必备条款的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任	可以约定，也可以不约定；如果约定，约定事项不能违反法律、行政法规

		的强制性规定，否则该约定无效
--	--	----------------

【例题-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列各项中，属于劳动合同必备条款的有（ ）。

- A. 服务期
- B. 工作内容
- C. 补充保险
- D. 劳动合同期限

【答案】BD

二、无固定期限劳动合同（★）

（一）什么是“无固定期限劳动合同”

无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。该合同只是“无确切终止时间”，而非“无终止时间”，一旦出现了法定解除情形或者双方协商一致解除的，无固定期限劳动合同同样也能够解除。

（二）订立无固定期限劳动合同的情形

1. “可以订立”

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。

2. “视为订立”

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。

3. “应当订立”

有下列情形之一的，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：

（1）10年

①劳动者在该用人单位连续工作满10年的；

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。

（2）2次

劳动者和用人单位已经连续订立2次固定期限劳动合同，且劳动者没有下述情形（以下简称“劳动者法定情形”），续订劳动合同的：

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；

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；

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。

（3）法律责任

用人单位违反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。

【辨析一下】

有关 2 倍工资：

情形	逾期订立书面劳动合同	应当订立而未订立无固定期限劳动合同
起点	用工之日起满一个月的次日起	应当订立之日起
上限	11 个月	无上限

【例题-多选题】2010 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（ ）。

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

【答案】 ABCD

【解析】本题针对“劳动者法定情形”的细节出题。(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（张某经培训能够胜任）；(2) 选项 B：被依法追究刑事责任（而非行政责任）的；(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（范某可以从事原工作）；(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（李某已经立即改正）。

【案例】2016 年 8 月 1 日，万某入职某食品公司，从事检验工作，双方口头约定万某月工资为 3000 元。万

某入职时，公司负责人告知其 3 个月试用期后签订书面劳动合同，但是双方一直未签订书面劳动合同。2018 年 7 月 31 日，万某与食品公司解除劳动关系。万某要求食品公司支付 2017 年 8 月至 2018 年 7 月期间未与其签订无固定期限劳动合同的第二倍工资，该公司拒绝支付。万某遂向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

【分析】

(1) 万某与该食品公司的劳动关系于 2016 年 8 月 1 日起建立。(2) 书面劳动合同应当自用工之日起 1 个月内签订（而非 3 个月试用期后签订），双方一直未签订书面劳动合同，万某可以要求该食品公司支付 11 个月的 2 倍工资（2016 年 9 月 1 日—2017 年 7 月 31 日）。(3) 自 2017 年 8 月 1 日起（用工之日起满 1 年），视为万某与该食品公司已经订立了无固定期限劳动合同，该食品公司负有义务与万某签订书面合同，但未签订该书面合同不需要支付 2 倍工资（不属于应当订立无固定期限劳动合同而未订立的情形）。

三、工时制度（★）

1. 我国工时制度的类型

(1) 我国目前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。

(2) 企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制的，经劳动行政部门批准，可以实行不定时工作制或综合计算工时制等其他工作和休息办法。

2. 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。

(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。

(3) 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，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间，每日不得超过 3 小时，每月不得超过 36 小时。

(4) 有下列情形之一的，延长工作时间不受上述规定的限制：

- ①发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；
- ②生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；
- ③法律、行政法规规定的其他情形。

四、带薪年休假（以下简称“年休假”）(★★★)

1. 职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

2. 能否休？

(1) 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（而非“在本单位工作 1 年以上”）的，享受年休假。

(2) 不能享受当年的年休假的情形：

- 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。

3. 怎么休？

(1) 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。

(2) 国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

(3) 年休假在 1 个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排；单位因生产、工作特点确

有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨 1 个年度安排。

(4) “年中跳槽”

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。

【提示一下】

在新单位当年可享受的带薪年休假天数直接折算确定，不考虑在原单位的具体情况。

【例题 1-单选题】2019 年 11 月甲公司职工王某向公司提出带薪年休假申请。已知，王某累计工作已满 15 年，在甲公司工作满 2 年且本年度未休年休假。王某依法可享受的当年带薪年休假为（ ）天。

- A. 15
- B. 0
- C. 10
- D. 5

【答案】C

【解析】(1) 带薪年休假天数与“累计工作时间”有关，跟“本单位工作时间”无关；(2) 职工累计工作已经满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天。

【例题 2-单选题】甲公司职工孙某今年已享受带薪年休假 3 天，同年 10 月，孙某又向公司提出补休当年剩余年休假的申请。已知，孙某首次就业即到甲公司工作，工作已满 10 年，且不存在不能享受当年年休假的情形。孙某可享受剩余当年年休假的天数为（ ）。

- A. 2 天
- B. 5 天
- C. 7 天
- D. 12 天

【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，孙某可享受剩余当年年休假的天数=10-3=7（天）。

【例题 3-单选题】王某工作已满 12 年，2019 年上半年在甲公司已休带薪年假 5 天；下半年调到乙公司工作，提出补休年休假的申请。已知，王某调到乙公司工作时当年剩余日历天数占全年日历天数的比例约为 1/2。乙公司对王某补休年休假申请符合法律规定的答复是（）。

- A. 不可以补休年休假
- B. 可补休 5 天年休假
- C. 可补休 10 天年休假
- D. 可补休 15 天年休假

【答案】B

【解析】（1）王某累计工作已满 12 年，可以享受 10 天的带薪年假；（2）王某调到乙公司时，当年剩余日历天数占全年日历天数的比例约为 1/2，王某可以在乙公司补休的年休假=10×1/2=5（天）。

【例题 4-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于职工带薪年假制度的表述中，正确的有（）。

- A. 职工连续工作 1 年以上方可享受年休假
- B. 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均可依法享受年休假
- C. 国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期
- D. 职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入

【答案】ABCD

【例题 5-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，职工不能享受当年的带薪年假的有（）。

- 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

【答案】ABC

五、劳动报酬的基本规定（★★★）

支付形式	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
支付时间	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
支付频率	1. 全日制用工，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 2. 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
救济措施	1. 用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院

	申请支付令，人民法院应当依法发出支付令 2. 用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付；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
--	--

【链接一下】

①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劳务派遣：劳务派遣单位应按月向被派遣劳动者支付劳动报酬。

【例题 1-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于劳动报酬支付的表述中，正确的有（ ）。

- A. 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
- B. 用人单位依法安排劳动者在日标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的 150%支付劳动者工资
- C. 用人单位与劳动者约定的支付日期遇节假日或休息日，应提前在最近的工作日支付
- D. 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

【答案】 ABCD

【例题 2-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于不同用工形式劳动报酬结算支付周期的表述中，正确的有（ ）。

- A. 非全日制用工劳动者的劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日
- B. 全日制用工劳动者的劳动报酬至少每周支付一次
- C. 被派遣劳动者的劳动报酬，在结束劳务派遣用工时支付
- D. 对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有效协议或者合同规定在其完成劳动任务后即支付劳动报酬

【答案】 AD

六、加班工资（★★★）

1. 基本规定

（1）加班工资的支付标准

- ①用人单位依法安排劳动者在日标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的 150%支付劳动者工资；（“晚上加班”）
- ②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；（“周末加班”）
- ③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。（“春节加班”）

【总结一下】

加班时间	是否可以补休作补偿	加班工资支付标准
晚上加班	×	150%
周末加班	√	200%
春节加班	×	300%

（2）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。

【例题 1-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（ ）。

- 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)

【答案】B

【解析】(1) 国庆节加班，属于法定节假日加班，加班工资“300”，排除选项AC；(2) 周六加班，属于休息日加班，加班工资“200”，选项B正确，选项D错误。

【例题2-单选题】2020年5月，甲公司安排职工周某于15日(周五)延长工作2小时，于16日(周六)加班1天，之后安排其补休1天。已知，甲公司实行标准工时制，周某的日工资为480元。计算甲公司应支付周某5月份最低加班工资的下列算式中，正确的是()。

- A. $480 \div 8 \times 150\% \times 2 + 480 \times 150\% \times 1$
- B. $480 \div 8 \times 200\% \times 2$
- C. $480 \div 8 \times 200\% \times 2 + 480 \times 200\% \times 1$
- D. $480 \div 8 \times 150\% \times 2$

【答案】D

【解析】(1) 周末加班有补休，无须支付加班工资，选项AC错误；(2) 晚上加班，加班工资支付标准为

150%，选项B错误，选项D正确。

2. 用人单位应当依法支付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的工资。

【案例】王某本月如果每个工作日均到单位上班，应发放工资4000元，但王某本月休婚假10天、请假参加

人大会议3天，本月法定工作日为20天。

【分析】

虽然王某本月实际在单位上班的天数屈指可数，但单位仍应发放全月工资4000元，不得以休婚假、参加人大会议为由扣减王某工资。

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%)。

【案例】张女士的工作为标准工时制，全月工资为4000元，本月法定工作日为20天。由于工作需要，本月单位安排其在妇女节照常工作(本来可以休半天)。

【分析】

(1) 如果3月8日为周一，单位本月应向张女士发放工资=4000+4000÷20×0.5=4100(元)；

(2) 如果3

月8日为周六且单位不能安排补休，单位本月应向张女士发放工资=4000+4000÷20×1×200%=4400(元)。

【辨析一下】

妇女节照常工作，关键看妇女节当天是工作日还是休息日：

(1) 工作日：支付工资报酬

(2) 休息日：支付加班工资(200%)

【例题-多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于劳动报酬支付的表述中，正确的有()。

- A. 对在国际劳动妇女节(工作日)照常工作的女职工，用人单位应支付加班工资
- B. 用人单位应当支付劳动者在法定节假日期间的工资

- C. 用人单位与劳动者约定的支付工资日期遇节假日的，应提前在最近的工作日支付
- D. 用人单位不得以有价证券替代货币支付工资

【答案】BCD

七、最低工资制度 (★★★)

1. 最低工资标准是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。
2. 最低工资不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房补贴和用人单位支付的伙食补贴，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利待遇。
3. 国家实行最低工资保障制度；最低工资的具体标准由各省、自治区、直辖市人民政府确定，报国务院备案。
4. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，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”

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。

【例题 1-单选题】甲公司职工汪某因违章操作给公司造成了 10000 元的经济损失。甲公司按照劳动合同的约定要求汪某赔偿，并每月从其工资中扣除。已知，汪某月工资 4800 元，当地月最低工资标准 2400 元。甲公司每月可从汪某工资中扣除的最高限额为（ ）。

- A. 960 元
- B. 4800 元
- C. 2200 元
- D. 440 元

【答案】A

【解析】标准 1（劳动者当月工资的 80%）=4800×80%=3840（元），标准 2（最低工资标准）为 2400 元；甲公司每月至少应按标准 1 和标准 2 中的孰高值（3840 元）向汪某发放工资，因此，可扣除的最高限额=4800-3840=960（元）。

【例题 2-多选题】最低工资是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应当支付的最低劳动报酬。下列用人单位支付的款项中，不包括在最低工资中的有（ ）。

- A. 加班工资
- B. 伙食补贴
- C. 夜班津贴
- D. 高温津贴

【答案】ABCD

第三节 劳动合同的必备条款

试用期

服务期

竞业限制

一、试用期 (★★★)

1. 试用期的期限

(1) 最多可以约定多长时间的试用期?

合同类型	试用期期限
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	不得约定试用期
3个月≤劳动合同期限<1年	约定的试用期应当≤1个月
1年≤劳动合同期限<3年	约定的试用期应当≤2个月
①劳动合同期限≥3年 ②无固定期限劳动合同	约定的试用期应当≤6个月

(2) 试用期包含在劳动合同期限内; 劳动合同仅约定试用期的, 试用期不成立, 该期限为劳动合同期限。

(3) 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

(4) 法律责任

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。

【例题 1-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 ()。

- A. 刘某的劳动合同期限 4 年, 双方约定的试用期为 6 个月
- B. 林某的劳动合同期限 1 年, 双方约定的试用期为 1 个月
- C. 钱某的劳动合同期限 2 年, 双方约定的试用期为 3 个月
- D. 王某的劳动合同期限 5 个月, 双方约定的试用期为 10 日

【答案】ABD

【例题 2-单选题】根据劳动合同法法律制度的规定, 下列劳动合同中, 双方当事人可约定试用期的是 ()。

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

【答案】A

【例题 3-判断题】劳动合同仅约定试用期没有约定劳动合同期限的, 劳动合同无效。()

【答案】×

2. 试用期工资

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 (试用期满后工资) 的 80%, 并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

【提示一下】

由于同工同酬的要求, 劳动合同约定工资应当≥本单位相同岗位最低档工资:

(1) 劳动合同明确约定工资数额, 且该数额符合同工同酬的要求的, 试用期工资≥“约定工资的 80%”和“当地最低工资标准”二者的孰高数。

(2) 劳动合同未约定具体工资数额而是约定参照执行本单位相同岗位的工资制度的, 或者约定了具体工资数额但不符合同工同酬要求的, 试用期工资≥“本单位相同岗位最低档工资的 80%”和“当地最低工资标准”二者的孰高数。

【例题-单选题】李某与甲公司签订劳动合同, 约定试用期满月工资 6000 元。已知, 当地月

最低工资标准为 2600 元，甲公司上年度该职位月平均工资 4500 元。根据劳动合同法法律制度的规定，李某试用期最低工资为（ ）。

- A. 3600
- B. 4500
- C. 4800
- D. 2600

【答案】C

【解析】(1) 劳动合同约定了“试用期满工资”，试用期工资应当不低于试用期满工资的 80% = 6000 × 80% = 4800

(元) 和用人单位所在地最低工资标准 (2600 元) 的孰高数 (4800 元)；(2) 本题的“甲公司上年度该职位月平均工资 4500 元”纯属干扰条件。

二、服务期 (★★)

1. 约定条件

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。

2. 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，但是用人单位与劳动者约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

3. 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

① 约定时：违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。

② 支付时：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。

【例题-单选题】甲公司安排职工陈某参加专项技术培训并支付培训费用 20 万元，双方约定陈某自培训结束后 5 年内不得辞职，否则应向公司支付违约金 40 万元。陈某完成专项技术培训后在甲公司工作满 3 年时辞职，甲公司要求陈某支付违约金。陈某依法应支付的违约金不得超过（ ）万元。

- A. 8
- B. 16
- C. 40
- D. 20

【答案】A

【解析】服务期违约金：(1) 约定时，不得超过用人单位提供的培训费用，即本题违约金最高额为 20 万元；

(2) 支付时，不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。因此，陈某依法应支付的违约金最高额 = 20 × (5 - 3) ÷ 5 = 8 (万元)。

(3) 是否需要支付违约金

情形		是否支付违约金
用人单位提出解除	劳动者存在下列过错情形： ① 劳动者严重违反用人单位的规章制度的	

劳动合同	②劳动者严重失职，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 ⑤劳动者被依法追究刑事责任的	
	劳动者并无上述过错情形	
劳动者提出解除劳动合同	用人单位存在下列过错情形： 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 ②用人单位未及时足额支付劳动报酬的 ③用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的 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	×
	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致使劳动合同无效的 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 ⑦用人单位违反法律、行政法规强制性规定的 ⑧法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形	×
	用人单位并无上述过错情形	√

【例题-单选题】甲公司将尚有4年劳动合同期限的职工吴某派出参加6个月的专业技术培训，提供20万元专项培训费用，并与其签订了服务期协议。双方约定，吴某培训结束后须在甲公司工作满5年，否则应向公司支付违约金。吴某培训结束工作3年时因个人原因向公司提出解除劳动合同。下列关于吴某服务期约定及劳动合同解除的表述中，正确的是（ ）。

- A. 服务期约定因限制了吴某的自主择业权而无效
- B. 双方不得在服务期协议中约定违约金
- C. 甲公司有权要求吴某支付违约金
- D. 5年服务期的约定因超过劳动合同剩余期限而无效

【答案】C

【解析】(1) 选项B：服务期违约金、竞业限制违约金是劳动合同法律制度认可的2种违约金；(2) 选项

C：吴某因个人原因在服务期未满时解除劳动合同，属于劳动者违反服务期约定，应按照约定向用人单位支付违约金；(3) 选项D：劳动合同期满，但是用人单位与劳动者约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

【案例】2013年6月1日，张某与某体检公司签订无固定期限劳动合同，到体检公司工作。2014年7月3日，张某与体检公司签订培训协议，该公司安排张某到外地参加一年专业技术培训。培训协议约定：由体检公司支付培训费、差旅费，并按照劳动合同约定正常支付张某培训期间工资；张某培训完成后在体检公司至少服务5年；若张某未满服务期解除劳动合同，应当按照体检公司在培训期间所支出的所有费用支付违约金。培训期间，体检公司实际

支付培训费 47000 元、差旅费 5600 元，同时支付张某工资 33000 元。

培训结束后，张某于 2015 年 7 月 3 日回体检公司上班。2018 年 3 月 1 日，张某向体检公司递交书面通知，提出于 2018 年 4 月 2 日解除劳动合同。体检公司要求张某支付违约金 85600 元（47000 元+5600 元+33000 元），否则拒绝出具解除劳动合同的证明。为顺利入职新用人单位，张某支付了违约金，但认为违约金数额违法，遂向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

【分析】

- (1) 体检公司提供费用对张某进行专业技术培训，可以与张某约定服务期。
- (2) 服务期期间由用人单位和劳动者自由约定，本案约定服务期 5 年，合法。
- (3) 张某在服务期期间，提前 30 日主动以书面形式通知体检公司解除劳动合同，而按案情交代，体检公司并不存在法定过错情形，张某应支付服务期违约金。
- (4) ①约定的违约金数额不得超过单位提供的培训费用，但实际支付时不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用；

②培训费用包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用（47000 元）、培训期间的差旅费用（5600 元）以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用（不论张某参不参加培训，工资应按约定支付，张某的工资不属于因培训产生的直接费用）。

因此，体检公司有权请求张某支付的违约金=（47000+5600）×27÷60=23670（元）。

三、竞业限制（★★）

1. 适用范围

- (1) 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。
- (2) 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。

2. 竞业限制补偿金

- (1) 竞业限制补偿金是用人单位对劳动者履行竞业限制义务的经济补偿，用人单位应当在劳动合同解除或终止后，在竞业限制期内按月支付。
- (2) 当事人在劳动合同或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，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者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。
- (3) 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%（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）按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

【解释一下】

司法解释并未将“劳动合同解除或者终止前 12 个月平均工资的 30%”规定为竞业限制补偿金的下限，如果约定的竞业限制补偿金低于劳动合同解除或者终止前 12 个月平均工资的 30% 的，如何处理要具体看当地的有关规定。

由于没有明确的统一规定，考试应当回避该内容，考生只需要知道没有约定如何处理，不必深究约定过低是否无效的问题。

3. 竞业限制违约金

- (1) 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。
- (2) 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。

4. 竞业限制协议的解除

(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，劳动合同解除或者终止后，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约定的，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。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，人民法院应予支持。

【辨析一下】

(1) 劳动者解除：因单位原因+3个月未支付

(2) 单位解除：任意解除，只需额外支付3个月经济补偿

【例题1-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（ ）。

- 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

【答案】ABCD

【例题2-多选题】下列各项中，人民法院适用竞业限制条款处理劳动争议案件时应予支持的有（ ）。

- A. 在竞业限制期限内，用人单位解除竞业限制协议时，劳动者要求用人单位额外支付3个月竞业限制经济补偿的
- B. 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
- C. 劳动合同解除后，履行了竞业限制义务的劳动者按照协议约定要求用人单位支付竞业限制经济补偿的
- D. 劳动合同解除后，因用人单位的原因导致3个月未支付竞业限制经济补偿，劳动者要求解除竞业限制约定的

【答案】ABCD

【例题3-单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，用人单位可在劳动合同中约定由劳动者承担违约金的是（ ）。

- A. 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的
- B. 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的
- C. 劳动者违反服务期约定的
- D. 劳动者不能胜任工作的

【答案】C

【解析】劳动合同法只允许用人单位在2种情况下与劳动者约定违约金：(1) 服务期；(2) 竞业限制。

【例题4-多选题】甲公司与其负有保密义务的高级技术人员张某签订了为期2年的竞业限制协议。在劳动合同解除或者终止后的竞业限制期限内，张某禁止从事的工作有（ ）。

- A. 到与甲公司从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作
- B. 自己开业从事与甲公司相同的业务
- C. 自己开业生产与甲公司同类的产品
- D. 到与甲公司生产同类产品的存在竞争关系的其他用人单位工作

【答案】 ABCD

【案例】 2013年7月，乐某入职某银行，在贸易金融事业部担任客户经理。该银行与乐某签订了为期8年的劳动合同，明确其年薪为100万元。该劳动合同约定了保密与竞业限制条款，约定乐某须遵守竞业限制协议约定，即离职后不能在诸如银行、保险、证券等金融行业从事相关工作，竞业限制期限为2年。同时，双方还约定了乐某如违反竞业限制义务应赔偿银行违约金200万元。2018年3月1日，银行因乐某严重违反规章制度而与乐某解除了劳动合同，但一直未支付乐某竞业限制经济补偿。2019年2月，乐某入职当地另一家银行依旧从事客户经理工作。2019年9月，银行向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

【分析】

(1) 从乐某是客户经理、年薪100万元两个情节看，乐某应属于适用竞业限制条款的人员范围。

(2) 约定的竞业限制期限为2年，合法。

(3) 竞业限制违约金劳动合同法律制度承认，且未作出上限限制，本案约定竞业限制违约金为200万元，合法。

(4) 乐某离职后（不论因何离职），因银行原因，将近一年（已满3个月）未向乐某支付竞业限制经济补偿，乐某可以请求解除竞业限制约定（其入职另一家银行的行为视为以行动解除）。

服务期 vs 竞业限制（综述）

项目	服务期	竞业限制
约定条件	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	劳动者属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
与劳动合同期限的关系	劳动合同期限届满而服务期尚未届满的,劳动合同应当延续至服务期满(另有约定除外)	适用于劳动合同解除或终止后
最长期限	无法定限制	不得超过2年

项目	服务期	竞业限制
劳动者履行约定	按约定支付工资服务期不影响按正常的工资调整机制提高劳动者的劳动报酬	按月按约定支付竞业限制补偿金,如未约定,按劳动合同解除或终止前12个月平均工资的30%和当地月最低工资标准二者的孰高值支付
违约金	数额上限	无法定上限
	支付条件	违反竞业限制约定
	支付要求	支付后用人单位仍可要求劳动者继续履行竞业限制义务

第四节劳动合同的履行和各种变故

劳动合同的履行和变更

劳动合同的解除

劳动合同的终止

经济补偿金

劳动合同解除和终止的其他法律后果

一、劳动合同的履行和变更（★）

1. 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。
2. 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。
3. 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。

【例题 1-判断题】用人单位变更名称的，劳动合同应当终止履行。（ ）

【答案】×

【例题 2-多选题】关于劳动合同的履行与变更，下列各项中，正确的有（ ）。

- A. 劳动者拒绝用人单位管理人员强令冒险作业的，不视为违反劳动合同
- B. 用人单位变更法定代表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

【答案】ABC

【解析】选项 D：加班时间（3 小时、36 小时）、加班费（150%、200%、300%）均有法定限制。

4. 劳动规章制度

（1）劳动规章制度是用人单位制定的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度的总称，主要包括劳动合同管理、工资管理、社会保险福利待遇、工时休假、职工奖惩，以及其他劳动管理规定。

（2）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。

（3）用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

（4）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（例如，张贴通告、员工手册送达、会议精神传达等）；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。

（5）用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

【例题 1-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于用人单位劳动规章制度的表述中，正确的有（ ）。

- 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

【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。

【例题 2-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，关于用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度的下列表述中，正确的有（ ）。

- A. 因规章制度违反法律、法规规定给劳动者造成损害的，用人单位应承担赔偿责任
- B. 制定时应经职工代表大会或全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或职工代表平等协商确定
- C. 实施过程中工会或职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善
- D. 用人单位应公示或告知劳动者

【答案】ABCD

5. 劳动合同的变更

(1) 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。

(2) 变更劳动合同应当采用书面形式；变更劳动合同未采用书面形式，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。

【例题-单选题】2019 年 3 月，韩某到甲公司工作。2020 年 1 月，甲公司与韩某口头商定将其月工资由原来的 4500 元提高至 6000 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 元的标准向韩某支付工资。关于双方口头变更劳动合同效力的下列表述中，正确的是（ ）。

- 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

【答案】A

二、劳动合同的解除 (★★★)

(一) 劳动合同解除的类型



(二) 协商解除

类型	适用情形	是否应付经济补偿金
用人单位提出解除劳动合同	双方自愿协商一致	√
劳动者主动辞职		×

(三) 法定解除——劳动者的法定解除

类型	适用情形	是否应付经济补偿金
提前通知解除	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	×
随时通知解除	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 2. 用人单位未及时足额支付劳动报酬的 3. 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的 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 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致使劳动合同无效的 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 7. 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的	
不需事先告知解除	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用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全	√

【提示一下】

①劳动者未通知或通知后未等足 30 日即离职，属于违法解除劳动合同，因此给用人单位造成损失的，劳动者应当承担赔偿责任。

②即使履行了通知程序，也无权要求用人单位支付经济补偿金。

【例题 1-单选题】 甲公司与张某签订 3 年期限劳动合同。劳动合同履行 2 年后，张某欲到乙公司工作，向甲公司提出辞职。下列关于劳动合同解除及方式的表述中，正确的是（ ）。

- A. 张某需经甲公司同意方可解除劳动合同
- B. 张某可随时通知甲公司解除劳动合同
- C. 张某解除劳动合同需提前 30 日以书面形式通知甲公司

【答案】 C

【解析】 劳动者主动辞职：（1）经用人单位同意，可以立即解除（协商解除）；（2）提前 30 日书面形式通知单位解除（法定解除）。

【例题 2-多选题】 用人单位存在的下列情形中，劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同的有（ ）。

- A. 甲公司未及时足额支付张某劳动报酬的
- B. 乙公司未依法给李某缴纳社会保险费的
- C. 丙公司生产经营发生严重困难的
- D. 丁公司未按照劳动合同约定为谢某提供劳动条件的

【答案】 ABD

【解析】 选项 C：丙公司可以考虑“经济性裁员”。

【例题 3-单选题】 根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，劳动者可立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位的是（ ）。

- A. 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护的
- 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
- 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

【答案】 B

【解析】 选项 ACD：属于劳动者可“随时通知”解除劳动合同的情形。

（四）法定解除——用人单位的法定解除

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
随时通知解除	1. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的 2. 劳动者严重违反用人单位的规章制度的 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 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致使劳动合同无效的 6. 劳动者被依法追究刑事责任的	×

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
无过失性辞退	有下列情形之一的，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： <ol style="list-style-type: none"> 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 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 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 	√

类型	使用情形	是否支付经济补偿金
经济性裁员 （“没办法”）	（1）经济性裁员的适用情形： <ol style="list-style-type: none"> ①依照《企业破产法》规定进行重整的 ②生产经营发生严重困难的 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 ④其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的 （2）特别程序 <ol style="list-style-type: none"> ①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 ②裁减人员不足 20 人且占企业职工总数不足 10% 的，无须执行上述程序 （3）裁减人员时，应当优先留用下列人员： <ol style="list-style-type: none"> 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 (4) 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	
--	--	--

【提示一下】

①进行无过失性辞退必须满足：

符合情形+2 选 1（提前 30 日书面通知、额外支付劳动者 1 个月工资）。

②在无过失性辞退的适用情形中，“患病”是一种遭遇，不能归责于劳动者；“胜任”是劳动者与用人单位是否适合的问题，也不能归责于劳动者；“客观情况变化”就更无法归责于劳动者了；因此，无过失性辞退是劳动者无过错情形下的劳动合同解除，用人单位应付经济补偿金。

【例题 1-多选题】甲公司职工王某因病住院，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事公司为其另行安排的工作，甲公司欲解除与王某的劳动合同。下列关于甲公司解除劳动合同采用方式的表述中，正确的有（ ）。

- A. 甲公司不需额外支付 1 个月工资可直接解除
- B. 甲公司可提前 30 日以书面形式通知王某解除
- C. 甲公司应提前 30 日以书面形式通知王某，并额外支付 1 个月的工资解除
- D. 甲公司可额外支付王某 1 个月工资后直接解除

【答案】BD

【解析】属于用人单位“无过失性辞退”：（1）符合法定情形；（2）要么提前 30 日以书面形式通知劳动

者本人，要么额外支付劳动者 1 个月工资。

【例题 2-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（ ）。

- 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. 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的
- D. 严重违反用人单位规章制度的

【答案】ABCD

【例题 3-判断题】劳动者不能胜任工作岗位，用人单位应先经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，方可按程序与其解除劳动合同。（ ）

【答案】√

【例题 4-单选题】甲公司现有职工 150 人，因生产经营发生严重困难需裁员，根据劳动合同法法律制度的规定，该公司裁减人员达到一定人数或者一定比例以上，甲公司应向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并将裁减人员方案向劳动行政部门报告，甲公司可不执行该程序的裁减人员的最大数量是（ ）。

- A. 16 人
- B. 13 人
- C. 14 人
- D. 15 人

【答案】C

【解析】执行特别程序的情形：（1）需要裁减人数为“20 人以上”；（2）裁减人数不足 20 人但占企业职工总数为“10%以上”。迅速浏览本题发现 4 个备选项均不足 20 人，可见进攻点为“10%以上”，即裁减人数大

于等于 15 人（ $150 \times 10\%$ ）时应执行特别程序，反过来，在不执行特别程序的前提下，可裁减的人数最多为 14 人。

【例题 5-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，用人单位进行经济性裁员时，应优先留用具有法定情形的人员。下列各项中，属于该法定情形的有（ ）。

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

【答案】 ABCD

【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（选项 B）；（2）与本单位订立无固定期限劳动合同的（选项 D）；（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（选项 AC）。

【例题 6-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。（ ）

【答案】 √

【案例】2018 年 6 月，某网络公司发布招聘启事，招聘计算机工程专业大学本科以上学历的网络技术人员 1 名。赵某为销售专业大专学历，但其向该网络公司提交了计算机工程专业大学本科学历的学历证书、个人简历等材料。后赵某与网络公司签订了劳动合同，进入网络公司从事网络技术工作。2018 年 9 月初，网络公司偶然获悉赵某的的实际学历为大专，并向赵某询问。赵某承认自己为应聘而提供虚假学历证书、个人简历的事实。网络公司认为，赵某提供虚假学历证书、个人简历属欺诈行为，严重违背诚实信用原则，解除了与赵某的劳动合同。赵某不服，向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

【分析】

赵某采取欺诈手段与该网络公司订立了劳动合同，劳动合同无效，该网络公司有权随时通知赵某解除劳动合同，向赵某支付实际工作期间的劳动报酬，但无须支付经济补偿金。本案劳动人事争议仲裁委员会驳回了赵某的仲裁请求。

三、劳动合同的终止（★★）

1. 劳动合同终止的情形

情形	是否支付经济补偿金	
劳动合同期满	用人单位维持或提高原条件续订而劳动者拒绝	×
	用人单位决定不续订或降低条件续订（“不留用”）	√
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	×	
劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的	×	
用人单位被依法宣告破产的（“不营业”）	√	
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的（“不营业”）	√	

2. 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；

- (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。

【链接一下】

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，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。

【例题 1-单选题】 甲公司与韩某订立了 2 年期限劳动合同，韩某上班 3 个月后，不能胜任工作，经甲公司培训后仍不能胜任，甲公司欲解除与韩某的劳动合同，此时韩某发现自己已怀孕 1 个月。下列关于甲公司解除与韩某劳动合同的表述中，正确的是（ ）。

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

【答案】B

【解析】(1) 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适用情形；

(2) 女职工在孕期、产期、哺乳期的，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。

【例题 2-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（ ）。

- 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

【答案】BC

【解析】选项 AD：用人单位既不得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，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。

四、经济补偿金(★★★)

1. 什么是经济补偿金？

(1) 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。

(2) 经济补偿金 vs 违约金 vs 赔偿金

项目	经济补偿金	违约金	赔偿金
产生原因	法定	约定	法定
适用情形	劳动合同解除或终止，而劳动者无过错	劳动者违反服务期或者竞业限制的约定	由于自己过错给对方造成损害
支付方	用人单位	劳动者	过错方（可能是用人单位，也可能是劳动者）

【例题-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（ ）。

- A. 违约金的支付主体是劳动者
- 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

2. 应当支付经济补偿金的情形

- (1) 劳动者符合随时通知解除和不需要事先通知即可解除劳动合同规定情形而解除劳动合同的；
- (2) 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；
- (3) 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情形而解除劳动合同的；
- (4) 用人单位符合可裁减人员规定而解除劳动合同的；
- (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；
- (6) 用人单位被依法宣告破产或者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；
- (7) 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。

【例题1-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，用人单位应向劳动者支付经济补偿的有（ ）。

- A. 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同的
- B. 用人单位提出并与劳动者协商一致而解除劳动合同的
- C. 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
- D. 劳动者在试用期内被证明不符合录用条件而被解除劳动合同的

【答案】BC

【解析】选项AD：属于劳动者对劳动合同的解除存在过错，用人单位不需要支付经济补偿金。

【例题2-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的有（ ）。

- A. 用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的
- B. 由用人单位提出并与劳动者协商一致而解除劳动合同的
- C. 固定期限劳动合同期满，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
- D. 劳动者不能胜任工作，经过培训仍不能胜任工作而被解除劳动合同的

【答案】ABD

【解析】选项C：属于劳动者拒绝续订，而非用人单位“不留用”，劳动者对劳动合同的终止存在过错，无权要求用人单位支付经济补偿金。

3. 支付多少经济补偿金？

(1) 基本思路

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。

计算公式：经济补偿金

=劳动合同解除或终止前劳动者在本单位的工作年限×每工作1年应得的经济补偿金

=工作年限×月工资

(2) 工作年限的确定

除整数年限外，工作年限“零头”部分按以下标准计算：

①6个月以上不满1年的，按1年计算；

②不满6个月的，向劳动者支付半个月工资标准的经济补偿（按半年计算）；

③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入新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于“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”（2022年新增）：

(A) 劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位；

(B) 用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；

(C) 因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；

(D) 用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同；

(E) 其他合理情形。

(3) 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；按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

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。

【总结一下】

情形	月工资	工作年限
一般工资	前12个月平均工资	实际工作年限
低工资	当地最低工资标准	实际工作年限
高工资	当地职工平均工资3倍	实际工作年限与12年孰低

③高工资的特殊处理

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

【例题1-单选题】2014年6月1日，张某到甲公司工作，2020年11月1日，双方的劳动合同期满，甲公司不再与张某续签。已知劳动合同终止前12个月，张某月平均工资5000元，甲公司所在地职工月平均工资4000元。计算劳动合同终止后甲公司应向张某支付经济补偿的下列公式中，正确的是（ ）。

A. 4000×6

B. 4000×7

C. 5000×6.5

D. 5000×7

【答案】C

【解析】(1) 工作年限：每满1年支付1个月工资标准的经济补偿金；6个月以上不满1年的，按1年算；不满6个月的，按半年算；本题张某在甲公司工作6年零5个月，工作年限应为6.5年。

(2) 计算方法：张某的工资(5000元)未超过当地职工月平均工资(4000元)的3倍，正常计算即可，即甲公司应当向张某支付的经济补偿金=工作年限×月工资=6.5×5000=32500(元)。

【例题2-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金的下列算式中，正确的是（ ）。

- 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）

【答案】B

【解析】方某“20000 元”的工资超过了“平均工资的 3 倍”属于“高工资”，计算经济补偿金时：

- (1) 月工资按“平均工资的 3 倍”，选项 CD 排除；
(2) 工作年限最高不超过 12 年，选项 A 错误，选项 B 正确。

五、劳动合同解除和终止的其他法律后果（★★）

1. 劳动合同解除或终止后，用人单位和劳动者双方不再履行劳动合同，劳动关系消灭。

2. 手续

(1) 劳动合同解除或终止的，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在 15 日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

(2) 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时向劳动者支付经济补偿金的，在办结工作交接时支付。

3. 劳动合同文本的保存

用人单位对已经解除或者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：

- 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，用人单位应当依照法定经济补偿金标准的 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。

【例题-多选题】劳动合同期限内，甲公司的职工郑某怀孕，虽然郑某一直表现优秀，但甲公司因孕期影响工作效率为由提出解除劳动合同。根据劳动合同法律制度的规定，下列表述中，正确的有（ ）。

- 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，郑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，郑某也同意不继续履行劳动合同的，解除劳动合同后，甲公司应当向郑某支付赔偿金和经济补偿金

【答案】AC

【解析】(1) 选项 AB：女职工在孕期、产期、哺乳期的，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；

(2) 选项 CD：用人单位违法解除劳动合同，劳动者不愿继续履行劳动合同，用人单位应当依照法定经济补偿金标准的 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。

第五节特殊种类的劳动合同

非全日制用工

集体合同

劳务派遣

一、非全日制用工(★★)

1. 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。
2. 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。
3. 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;但后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。
4. 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。
5. 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金。
6. 工资

(1) 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;

(2) 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。

【总结一下】

非全日制用工的六大特殊规定:

- ①可口头协议
- ②可同时订立多个非全日制用工合同
- ③不得约定试用期
- ④任何一方均有权随时通知终止
- ⑤不支付经济补偿
- ⑥结算周期最长不超过15天

【例题1-单选题】甲公司聘用林某从事保洁工作,双方签订了非全日制用工合同,约定林某每天工作3小时,每周工作5天。下列关于甲公司与林某之间劳动关系的表述中,正确的是()。

- A. 甲公司与林某可以订立口头协议
- B. 任何一方终止用工需提前3日通知对方
- C. 甲公司可以按月向林某结算支付劳动报酬
- D. 林某不得再与其他用人单位订立劳动合同

【答案】A

【例题2-单选题】甲饭店以非全日制用工形式聘用钱某,双方口头约定:钱某每天到饭店工作4小时,每周周五休息,按小时计酬,按月结算支付劳动报酬。甲饭店与钱某的下列约定中,不符合法律规定的是()。

- A. 钱某每天到饭店工作4小时
- B. 钱某每周周五休息
- C. 按小时计酬
- D. 按月结算支付劳动报酬

【答案】D

【例题3-单选题】根据劳动合同法法律制度的规定,下列关于非全日制用工形式的表述中,

正确的是 ()。

- A. 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
- B. 双方当事人任何一方终止用工均应提前 3 天通知对方
- C. 劳动报酬可按月结算
- D. 双方当事人可以约定试用期

【答案】A

二、集体合同 (★)

1. 什么是集体合同

(1) 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。尚未建立工会的用人单位，可以由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立集体合同。

(2) 集体合同，包括 (综合性) 集体合同和专项集体合同，在特殊行业、区域，还可以订立行业性集体合同、区域性集体合同。

2. 集体合同的生效

(1) 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。

(2) 依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

3. 各种标准的关系

(1) 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。

(2) 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。

【总结一下】

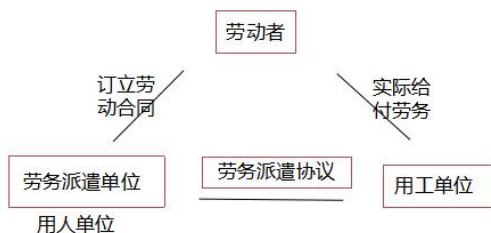
劳动合同约定的标准 \geq 集体合同规定的标准 \geq 当地最低标准

【例题-判断题】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。()

【答案】√

三、劳务派遣 (★★★)

1. 劳务派遣的三方关系



2. 劳务派遣的适用

劳动合同用工是我国企业的基本用工形式，劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性 (存续时间 “不超过 6 个月”)、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

3. 对劳务派遣单位 (用人单位) 的要求

- (1) 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) 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。
- (3) 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。
- (4) 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。

(5) 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。

(6) 劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用。

4. 对用工单位的要求

(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%。

(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) 用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

5. 劳动者的其他重要权利

(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。

【例题 1-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，用工单位的下列岗位中，可以安排劳务派遣用工的有（ ）。

- A. 临时性工作岗位
- B. 替代性工作岗位
- C. 辅助性工作岗位
- D. 主营业务岗位

【答案】 ABC

【例题 2-单选题】甲劳务派遣公司应乙公司要求，将张某派遣到乙公司工作。根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于该劳务派遣用工的表述中，正确的是（ ）。

- A. 甲公司应向张某按月支付劳动报酬
- B. 乙公司将张某再派遣到其他用人单位
- C. 甲公司可向张某收取劳务中介费
- D. 乙公司与张某之间存在劳动合同关系

【答案】 A

【解析】(1) 选项 A：劳务派遣单位（甲公司）应当履行用人单位对劳动者的义务（按月支付劳动报酬）；

(2) 选项 B：用工单位（乙公司）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（甲公司）和用工单位（乙公司）均不得向被派遣劳动者（张某）收取费用；

(4) 选项 D：劳务派遣单位（甲公司）应当与被派遣劳动者（张某）订立劳动合同，用工单位（乙公司）与张某之间并不存在劳动合同关系。

【例题 3-单选题】下列关于劳务派遣的表述中，正确的是（ ）。

- A. 劳务派遣公司可以与劳动者签订 1 年的劳动合同
- B. 被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣公司不向其支付工资
- C. 劳动者与劳务派遣公司应当签订劳动合同
- D. 劳务派遣公司可以向劳动者收取费用

【答案】 C

【解析】(1) 选项 AC：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: 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。

【例题 4-多选题】下列劳务派遣用工形式中, 不符合法律规定的有 ()。

- A. 甲公司设立劳务派遣公司向其所属分公司派遣劳动者
- B. 乙公司将使用的被派遣劳动者又派遣到其他公司工作
- C. 丙劳务派遣公司以非全日制用工形式招用被派遣劳动者
- D. 丁公司使用的被派遣劳动者数量达到其用工总量的 5% 【答案】 ABC

【解析】选项 D: 用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的“10%”。

第六节 劳动争议的解决机制

劳动争议的界定

劳动争议解决方法的种类和适用关系

劳动调解程序

劳动仲裁的申请

劳动仲裁的基本制度

劳动仲裁的裁决

一、劳动争议的界定 (★)

1. 法律的基本规定

劳动争议是指劳动关系当事人之间因实现劳动权利、履行劳动义务发生分歧而引起的争议, 也称劳动纠纷、劳资争议。包括:

- (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、经济补偿金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。

2. 司法解释列举的人民法院应予受理的劳动争议 (2022 年新增)

劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷, 属于劳动争议, 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;
- (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、社会保险关系等转移手续发生的纠纷;
- (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;
- (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) 劳动者依法要求用人单位就未依法支付劳动报酬、加班工资等加付赔偿金发生的纠纷;
- (9) 因企业自主进行改制发生的纠纷。

3. 司法解释列举的不属于劳动争议的纠纷（2022 年新增）

- （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。

【例题-多选题】用人单位与劳动者之间发生的下列纠纷中，属于劳动争议的有（ ）。

- A. 甲公司与职工徐某因确认劳动关系发生的纠纷
- B. 乙公司与职工李某因休息休假发生的纠纷
- C. 丙公司与职工王某因解除劳动合同发生的纠纷
- D. 丁公司与职工吴某因变更劳动合同发生的纠纷

【答案】ABCD

二、劳动争议解决方法的种类和适用关系（★★）

1. 劳动争议解决的方法有协商（和解）、调解、仲裁和诉讼。

2. 协商（和解）、劳动调解、劳动仲裁的适用：互相独立（或和或调或裁）

（1）用人单位与劳动者发生劳动争议，劳动者可以与用人单位协商，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。

（2）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。

（3）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。

3. 劳动仲裁、劳动诉讼的适用——先裁后诉

（1）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。

（2）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。

（3）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。

（4）终局仲裁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。

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

- A. 协商
- B. 调解
- C. 仲裁
- D. 诉讼

【答案】ABCD

三、劳动调解程序（★）

1. 劳动争议调解组织

（1）企业劳动争议调解委员会；

（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。

2. 申请

当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。

3. 经调解达成协议

(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者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效。

(2) 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劳动仲裁。

(3) 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

4. 未达成调解协议

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劳动仲裁。

【例题-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。()

【答案】√

四、劳动仲裁的申请(★★★)

1. 劳动仲裁机构

(1) 劳动仲裁机构是劳动人事争议仲裁委员会。

(2) 劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。

(3) 劳动争议仲裁不收费，劳动人事争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。

2. 劳动仲裁参加人

(1) 当事人

①发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。

②劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

③劳动者与个人承包经营者发生争议，依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，应当将发包的组织和个人承包经营者作为共同当事人。

④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，不能承担相关责任的，应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。

(2) 当事人代表

①发生争议的劳动者一方在 10 人以上，并有共同请求的，劳动者可以推举 3-5 名代表人参加仲裁活动。

②因履行集体合同发生的劳动争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁；尚未建立工会的，由上级工会指导劳动者推选产生的代表依法申请仲裁。

3. 劳动争议仲裁案件的管辖

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。

4. 仲裁时效

(1) 劳动争议申请仲裁的时效期间为 1 年，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

(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 年仲裁时效期间的限制；但劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起 1 年内提出。

【梳理一下】

- ┌ 劳动关系存续期间拖欠劳动报酬 → 终止+1年
- └ 其他劳动争议纠纷案件 → 知道+1年

【例题 1-单选题】2019 年 7 月 10 日，孙某到甲公司上班，公司自 9 月 10 日起一直拖欠其劳动报酬，直至 2020 年 1 月 10 日双方劳动关系终止。下列关于孙某申请劳动仲裁的期间的表述中，正确的是（ ）。

- A. 应自 2019 年 9 月 10 日起 1 年内提出申请
- B. 应自 2019 年 9 月 10 日起 3 年内提出申请
- C. 应自 2020 年 1 月 10 日起 1 年内提出申请
- D. 应自 2019 年 7 月 10 日起 3 年内提出申请

【答案】C

【例题 2-单选题】2021 年 1 月 5 日，甲公司作出决定与长期旷工的职工方某解除劳动合同；2021 年 1 月 10 日，方某收到解除决定，同时认为公司违法解除劳动合同，拟申请劳动仲裁，请求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。下列关于方某申请劳动仲裁的期间的表述中，正确的是（ ）。

- A. 应自 2021 年 1 月 5 日起 1 年内提出申请
- B. 应自 2021 年 1 月 10 日起 1 年内提出申请
- C. 应自 2021 年 1 月 5 日起 3 年内提出申请
- D. 应自 2021 年 1 月 10 日起 3 年内提出申请

【答案】B

【例题 3-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。（ ）

【答案】×

【例题 4-判断题】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，不能承担相关责任的，应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。（ ）

【答案】√

五、劳动仲裁的基本制度（★★★）

1. 先行调解

仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。

2. 公开仲裁

劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开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。

3. 仲裁庭

劳动争议仲裁的仲裁庭由 3 名仲裁员组成，设首席仲裁员；简单劳动争议案件可以由 1 名仲裁员独任仲裁。

4. 回避制度

仲裁员有下列情形的，应当回避，当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请：

- （1）是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的；
- （2）与本案有利害关系的；
- （3）与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的；
- （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。

【例题-多选题】根据劳动仲裁法律制度的规定，下列各项中，属于仲裁员在仲裁劳动争议案件时应当回避的情形有（ ）。

- A. 私自会见争议案件代理人
- B. 私自接受争议案件的当事人请客送礼
- C. 是争议案件代理人的近亲属
- D. 是争议案件当事人的近亲属

【答案】ABCD

六、劳动仲裁的裁决 (★★★)

1. 裁决时限

仲裁庭裁决劳动争议案件，原则上应当自仲裁委员会受理仲裁申请之日起 45 日内结束。

2. 裁决规则

裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见应当记入笔录；仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。

3. 终局裁决

(1) 适用情形

下列劳动争议，除法律另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：

- 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。

(2) 进一步救济—劳动者可以依法提起劳动诉讼

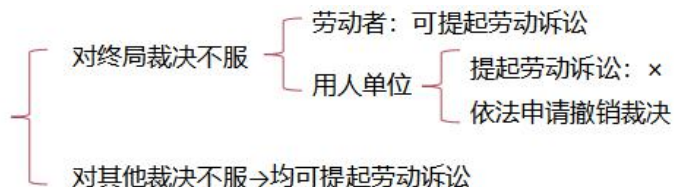
劳动者对劳动争议的终局裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。

(3) 进一步救济—用人单位可以依法撤销裁决

用人单位有证据证明劳动争议仲裁终局裁决有下列情形之一，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：

- 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违反法定程序的；
- 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、枉法裁决行为的。

【梳理一下】



4. 非终局裁决

当事人（包括用人单位和劳动者）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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。

5. 劳动仲裁裁决的执行

(1) 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或者赔偿金的案件，根据当事人的

申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行，劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

(2) 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。

(3) 人民法院可以裁定不予执行的裁决（2022 年新增）

当事人申请人民法院执行劳动争议仲裁机构作出的发生法律效力的裁决书、调解书，被申请人提出证据证明劳动争议仲裁裁决书、调解书有下列情形之一，并经审查核实的，人民法院可以裁定不予执行：

- ① 裁决的事项不属于劳动争议仲裁范围，或者劳动争议仲裁机构无权仲裁的；
- ② 适用法律、法规确有错误的；
- ③ 违反法定程序的；
- 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 仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的；
- ⑦ 人民法院认定执行该劳动争议仲裁裁决违背社会公共利益的。

(4) 人民法院在不予执行的裁定书中，应当告知当事人在收到裁定书之次日起 30 日内，可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。（2022 年新增）

【例题 1-多选题】根据劳动争议调解仲裁法律制度的规定，下列劳动争议中，劳动仲裁机构作出的仲裁裁决，除劳动者提起诉讼外，该裁决为终局裁决的有（ ）。

- A. 因执行国家的劳动标准在休息休假方面发生的争议
- B. 因确认劳动关系发生的争议
- C. 因订立劳动合同发生的争议
- D. 追索工伤医疗费，不超过当地月最低工资标准 12 个月金额的争议

【答案】AD

【例题 2-单选题】根据劳动争议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（ ）。

- 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
- 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
- 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

【答案】B

【解析】(1) 选项 A：一方当事人逾期不履行劳动仲裁裁决时，另一方当事人可以向“人民法院”申请强制执行，劳动仲裁委员会无强制执行权。

(2) 选项 C：“劳动者”（仅限于劳动者一方）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) 选项 D：用人单位有证据证明终局裁决有法定情形的，可以自收到仲裁裁决书之日起 30 日内向仲裁委员会所在地的“中级”人民法院申请撤销裁决。

第七节 职工基本养老保险

职工基本养老保险的覆盖范围

职工基本养老保险的缴费机制

职工基本养老保险待遇

一、职工基本养老保险的覆盖范围 (★)

1. 覆盖

(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、城镇私营企业和城镇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) 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。

2. 不覆盖

(1) 公务员和参照公务员管理的工作人员养老保险的办法由国务院规定。

(2) 年满 16 周岁（不含在校学生），非国家机关和事业单位工作人员及不属于职工基本养老保险制度覆盖范围的城乡居民，可以在户籍地参加城乡居民养老保险。

【例题-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（ ）。

- 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

二、职工基本养老保险的缴费机制 (★★)

1. 职工基本养老保险实行社会统筹与个人账户相结合（以下简称“统账结合”），基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及政府补贴（基本养老保险基金出现支付不足时，政府给予补贴）等组成。

2. 单位缴费

(1) 用人单位应当按照国家规定的本单位职工工资总额的比例缴纳基本养老保险费，记入基本养老保险统筹基金。

职工基本养老保险的单位缴费率一般为 16%。

3. 个人缴费

(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) 缴费工资的确定

① 缴费工资一般为职工本人上一年度月平均工资。

② 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。

③ 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；超过部分不计入缴纳工资基数，也不计入计发养老金的基数。

【辨析一下】

类型	经济补偿金	职工基本养老保险
低工资	VS 当地最低工资标准	VS 当地职工平均工资的 60%
高工资	VS 当地职工平均工资的 3 倍	VS 当地职工平均工资的 300%

(3) 个人缴费不计征个人所得税，在计算个人所得税的应税收入时，应当扣除个人缴纳的养老保险费。

(4) 个人账户

① 个人账户不得提前支取。

② 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。

③ 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。

4. 城镇个体工商户和灵活就业人员

(1) 缴费基数

各省应以本省城镇非私营单位就业人员平均工资和城镇私营单位就业人员平均工资加权计算的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。城镇个体工商户和灵活就业人员按照上述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。

(2) 缴费比例为 20%，其中 8%记入个人账户。

【例题 1-单选题】2020 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。2021 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（ ）元。

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

【答案】A

【解析】(1) 赵某月平均工资 (2800 元) 低于当地职工月平均工资 60% ($5000 \times 60\%$)，按当地职工月平均工资的 60%作为缴费基数；(2) 职工基本养老保险的个人缴费率为 8%。因此，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)。

【例题 2-单选题】甲公司职工韩某已参加职工基本养老保险，月工资 15000 元。已知甲公司所在地职工月平均工资为 3500 元，月最低工资标准为 2500 元。计算甲公司每月应从韩某工资中扣缴基本养老保险费的下列算式中，正确的是（ ）。

- A. $15000 \times 8\%$
- B. $3500 \times 3 \times 8\%$
- C. $2500 \times 3 \times 8\%$
- D. $3500 \times 8\%$

【答案】B

【解析】(1) 韩某本人的月工资高于当地职工月平均工资 (3500 元) 的 300%，应以当地职工月平均工资的 300%作为缴费基数；(2) 职工基本养老保险的个人缴费率为 8%。因此，本题韩某应当缴纳的基本养老保险费为 $3500 \times 3 \times 8\% = 840$ (元)。

【例题 3-单选题】根据社会保险法律制度的规定，下列关于职工基本养老保险个人账户的表述中，不正确的是（ ）。

- A. 个人账户记账利息计征利息税
- B. 参保职工死亡后，其个人账户中的余额可以全部依法继承
- C. 个人账户不得提前支取
- D. 职工按照国家规定缴纳的基本养老保险费记入个人账户

【答案】A

【解析】选项 A：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。

三、职工基本养老保险待遇(★★)

(一) 职工基本养老保险的享受条件

1. 年龄条件：达到法定退休年龄
2. 缴费年限条件：15 年

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。

(二) 职工基本养老保险的待遇

1. 基本养老金

对符合基本养老保险享受条件的人员，国家按月支付基本养老金。

2. 丧葬补助金和遗属抚恤金

(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；

(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。

3. 病残津贴（“提前报废”）

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。

（三）跨统筹地区就业

个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。个人达到法定退休年龄时，

基本养老金分段计算、统一支付。

【例题 1-多选题】根据社会保险法律制度的规定，下列关于职工基本养老保险待遇的表述中，正确的有（ ）。

- A. 参保职工未达到法定退休年龄时因病致残完全丧失劳动能力的，可以领取病残津贴
- B. 参保职工死亡后，其个人账户中的余额可以全部依法继承
- C. 参保职工达到法定退休年龄时累计缴费满 15 年，按月领取基本养老金
- D. 参保职工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，其遗属可以同时领取

【答案】ABC

【例题 2-判断题】个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。个人达到法定退休年龄时，基本养老金分段计算、统一支付。（ ）

【答案】√

第八节 职工基本医疗保险

职工基本医疗保险的覆盖范围

职工基本医疗保险的缴费机制

职工基本医疗保险的费用结算

医疗期

一、职工基本医疗保险的覆盖范围（★）

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、城镇私营企业和城镇其他企业及其职工，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。
2. 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，由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费。
3. 除职工基本医疗保险应参保人员以外的其他所有城乡居民，由城乡居民基本医疗保险制度覆盖。

二、职工基本医疗保险的缴费机制（★★）

1. 全面推进生育保险和职工基本医疗保险合并实施，统一参保登记，即参加职工基本医疗保险的在职职工同步参加生育保险。
2. 职工基本医疗保险也采用“统账结合”模式，即分别设立社会统筹基金和个人账户基金。
3. 单位缴费

- (1) 单位缴费率一般为职工工资总额的 6%左右；
- (2) 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；用人单位缴费部分划入个人账户的具体比例，一般为 30%左右。

4. 个人缴费：个人缴费率一般为本人工资收入的 2%。

【例题-单选题】甲公司职工周某的工资为 6500 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资金增加额的下列算式中，正确的是（ ）。

- A. $6500 \times 6\% \times 30\%$
- B. $6500 \times 2\% + 6500 \times 6\% \times 30\%$
- C. $6500 \times 2\%$
- D. $6500 \times 2\% + 6500 \times 6\%$

【答案】B

【解析】单位缴费金额 = $6500 \times 6\% = 390$ （元）

社会统筹账户金额 = $390 \times 70\% = 273$ （元）

个人缴费金额 = $6500 \times 2\% = 130$ （元）

个人账户本月资金增加额 = $390 \times 30\% + 130 = 247$ （元）

三、职工基本医疗保险的费用结算（★）

1. 参保人员必须到基本医疗保险的定点医疗机构就医、购药或定点零售药店购买药品；参保人员在看病就医过程中所发生的医疗费用必须符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准的范围和给付标准。

2. 下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围：

- (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；
- (4) 在境外就医的。

3. 基本医疗保险支付范围的医疗费用的支付

(1) 参保人员符合基本医疗保险支付范围的医疗费用中，在社会医疗统筹基金起付标准（一般为当地职工年平均工资的 10%左右）以上与最高支付限额（一般为当地职工年平均工资的 6 倍左右）以下的费用部分，由社会医疗统筹基金按一定比例（一般为 90%）支付。

(2) 参保人员符合基本医疗保险支付范围的医疗费用中，在社会医疗统筹基金起付标准以下的费用部分，由个人账户资金支付或个人自付；参保人员在封顶线以上的医疗费用部分，可以通过单位补充医疗保险或者参加商业保险等途径解决。

【案例】假定甲市职工年平均工资为 28800 元，基本医疗保险起付标准为当地职工年平均工资的 10%，最高

支付限额为当地职工年平均工资的 6 倍，医保报销比例为 90%；下列参保人（田某、刘某、王某）发生的医疗费用均在规定的医疗目录内，无其他补充社会保险或商业保险。

(1) 田某发生的医疗费用 200000 元

医保负担： $(172800 - 2880) \times 90\% = 152928$ （元）个人负担： $200000 - 152928 = 47072$ （元）

(2) 刘某发生的医疗费用 8000 元

医保负担： $(8000 - 2880) \times 90\% = 4608$ （元）个人负担： $8000 - 4608 = 3392$ （元）

(3) 王某发生的医疗费用：1000 元（全额个人负担）

4. 其他规定

- (1) 先行支付制度

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。

(2) 个人跨统筹地区就业的，其基本医疗保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。

(3) 退休人员基本医疗保险费的缴纳

参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的，退休后不再缴纳基本医疗保险费，按照国家规定享受基本医疗保险待遇；未达到国家规定缴费年限的，可以缴费至国家规定年限。

四、医疗期(★★★)

1. 概念

医疗期是指企业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。

2. 医疗期期限

(1) 病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。

(2) 医疗期期限

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：

①实际工作年限不足10年的，在本单位工作年限不足5年的为3个月；5年以上的为6个月。

②实际工作年限10年以上的，在本单位工作年限不足5年的为6个月；5年以上不足10年的为9个月；10年以上不足15年的为12个月；15年以上不足20年的为18个月；20年以上的为24个月。

(3) 医疗期的计算方法

医疗期的计算从病休第一天开始，累计计算：

①3个月的按6个月内累计病休时间计算；

②6个月的按12个月内累计病休时间计算；

③9个月的按15个月内累计病休时间计算；

④12个月的按18个月内累计病休时间计算；

⑤18个月的按24个月内累计病休时间计算；

⑥24个月的按30个月内累计病休时间计算。

【案例1】至2020年年初，王某自大学毕业在甲公司就职已经3年：

(1) 王某享受3个月的医疗期，在6个月内累计计算；

(2) 如果2020年1月6日，王某因病住院治疗，一口气住了3个月，则至2020年4月6日医疗期届满；

(3) 如果王某2020年1月6日起因病住院治疗1个月，2020年3月10日再次因病住院治疗2个月，则医疗期至2020年5月10日届满。

【案例2】刘某于2018年7月1日大学毕业后，首次就业在甲公司，与甲公司签订了2年期劳动合同。2020年3月1日，刘某因病住院治疗1个月；2020年6月1日，刘某再次因病住院。2020年7月1日，刘某收到甲公司发来的解除劳动合同通知。2020年9月1日，刘某治愈出院，向甲公司主张违法解除劳动合同的赔偿金。

【分析】

(1) 至刘某因病住院治疗时，刘某的实际工作年限及在甲公司的工作年限均少于2年，享受3个月医疗期期限，在6个月内累计计算；

(2) 2020年7月1日，刘某的医疗期未届满（自第一次病休3月1日起刚满4个月，累计病休仅2个月；按本题案情，刘某至8月1日才满足自第一次病休起6个月内累计病休3个月，医疗期至8月1日届满）；

(3) 甲公司在刘某医疗期未届满时解除劳动合同，构成违法解除劳动合同，刘某不要求继续履行劳动合同的，甲公司应当按照法定经济补偿金标准的 2 倍向劳动者支付赔偿金。

医疗期期限的计算

实际工作年限	在本单位工作年限 (用 Y 表示)	医疗期期限	计算方法
<10 年	<5 年	3 个月	6 个月
	≥5 年	6 个月	12 个月
≥10 年	<5 年		
	5 年 ≤ Y < 10 年	9 个月	15 个月
	10 年 ≤ Y < 15 年	12 个月	18 个月
	15 年 ≤ Y < 20 年	18 个月	24 个月
	≥20 年	24 个月	30 个月

【例题 1-判断题】计算职工病假期间，公休、假日、法定节日不包括在内。()

【答案】×

【例题 2-单选题】2018 年 12 月 31 日，甲公司职工周某实际工作年限已满 8 年，在甲公司工作年限已满 3 年。2019 年 2 月 15 日，周某因病住院治疗而开始第一次病休。计算周某依法享受医疗期的累计病休的时间段为 ()。

- A. 自 2019 年 2 月 15 日至 2019 年 5 月 14 日
- B. 自 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日
- C. 自 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 6 月 30 日
- D. 自 2019 年 2 月 15 日至 2019 年 8 月 14 日

【答案】D

【例题 3-单选题】甲公司职工夏某实际工作年限为 9 年，在甲公司工作年限为 7 年。因患病住院治疗，夏某可享受的医疗期最长不得超过法定期限，该期限为 ()。

- A. 3 个月
- B. 6 个月
- C. 9 个月
- D. 12 个月

【答案】B

3. 医疗期内的待遇

(1) 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) 医疗期内不得解除或终止劳动合同，用人单位符合随时通知解除劳动合同的除外。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。

【链接一下】

劳动合同期满，但是用人单位与劳动者约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

(3) 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。

【例题 1-单选题】根据社会保险法律制度的规定，下列关于企业职工医疗期待遇的表述中，不正确的是 ()。

- A. 医疗期满职工尚未痊愈而被解除劳动合同的，用人单位应支付经济补偿
- B. 病假工资或疾病救济费不得低于当地最低工资标准支付
- C. 医疗期内，用人单位不得解除无过错职工的劳动合同

D. 病休期间，公休、假日和法定节日包括在内

【答案】B

【例题 2-多选题】根据社会保险法律制度的规定，关于职工患病应享受医疗期及医疗期内待遇的下列表述中，正确的有（ ）。

- A. 实际工作年限不足 10 年的，在本单位工作年限不足 5 年的，医疗期期间为 3 个月
- B. 实际工作年限不足 10 年的，在本单位工作年限 5 年以上的，医疗期期间为 6 个月
- C. 医疗期内遇劳动合同期满，则劳动合同必须续延至医疗期满
- D. 病假工资不得低于当地最低工资标准支付

【答案】ABC

【解析】(1) 选项 AB：实际工作年限不足 10 年的，在本单位工作年限不足 5 年的为 3 个月；5 年以上的为 6 个月。(2) 选项 C：医疗期内遇劳动合同期满，则劳动合同必须续延至医疗期满，职工在此期间享受医疗期待遇。(3) 选项 D：病假工资可以低于当地最低工资标准支付，但不得低于当地最低工资标准的 80%。

第九节 工伤保险

| 工伤保险的缴费机制

| 工伤认定与劳动能力鉴定

| 工伤保险待遇

| 工伤保险的其他规定

一、工伤保险的缴费机制 (★★)

1. 征缴范围

中华人民共和国境内的企业、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的职工和个体工商户的雇工，均有依法享受工伤保险待遇的权利。

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。

3. 用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。

【例题 1-判断题】职工参加工伤保险由用人单位和职工共同缴纳工伤保险费。()

【答案】×

【例题 2-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（ ）。

- A. 律师事务所的职工
- B. 国有企业职工
- C. 事业单位职工
- D. 民办非企业单位职工

【答案】ABCD

二、工伤认定与劳动能力鉴定 (★★★)

1. 应当认定为工伤的情形

- (1) 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；
- (2) 工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或收尾性工作受到事故伤害的；
- (3) 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；
- (4) 患职业病的；
- (5) 因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；
- (6) 在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；

(7) 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

2. 视同工伤的情形

- (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。

3. 不认定为工伤的情形

- (1) 故意犯罪；
- (2) 醉酒或者吸毒；
- (3) 自残或者自杀。

【提示一下】

1. 应当认定工伤：所受伤害与工作有直接因果关系。
2. 视同工伤：所受伤害与工作有间接因果关系。
3. 不认定工伤：“纯属自找”。
4. 劳动能力鉴定

(1) 职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定（包括劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度）。

(2) 劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级；生活自理障碍分为三个等级，生活完全不能自理、生活大部分不能自理和生活部分不能自理。

【例题 1-单选题】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，视同工伤的是（ ）。

- A. 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
- B. 因工外出期间，由于工作原因受到伤害的
- C. 下班途中受到交通事故伤害，本人负主要责任的
- D. 在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡的

【答案】D

【解析】(1) 选项 AB：属于“应当认定为工伤”的情形；(2) 选项 C：在上下班途中，受到“非本人主要责任”的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的，应当认定为工伤。

【例题 2-单选题】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，应当认定为工伤的（ ）。

- A. 在下班途中受到本人负主要责任交通事故伤害的
- B. 因本人故意犯罪导致在工作中伤亡的
- C. 在工作时间和工作岗位，突发疾病 72 小时后死亡的
- D. 工作时间前在工作场所内，从事与工作有关的预备性工作受到事故伤害的

【答案】D

【解析】(1) 选项 A：在上下班途中，受到“非本人”主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的，应当认定为工伤；(2) 选项 B：职工因故意犯罪导致本人在工作中伤亡的，不认定为工伤；

(3) 选项 C：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；(4) 选项 D：工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或收尾性工作受到事故伤害的，应当认定为工伤。

三、工伤保险待遇（★★）

【总结一下】

类型	“只伤”	“伤且残”	“伤且亡”
工伤医疗待遇	√	√	√
辅助器具装配		√	√
伤残待遇		√	√
工亡待遇			√

1. 工伤医疗待遇

(1) 条件

职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤医疗待遇。

(2) 内容

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。

(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。

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；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。

④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。

⑤工伤职工治疗非工伤引发的疾病，不享受工伤医疗待遇，按照基本医疗保险办法处理。

【辨析一下】

①医疗期适用于职工因患病或非因工负伤。

②停工留薪期适用于职工因工作遭受事故伤害或者患职业病。

2. 辅助器具装配

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。

3. 伤残待遇

(1) 条件

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。

(2) 内容

①生活护理费

工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费。

②一次性伤残补助金

职工因工致残被鉴定为一级至十级伤残的，从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金。

③伤残津贴、一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的支付：

伤残等级	能否解除劳动合同	领取内容
1-4 级	×	伤残津贴（工伤保险基金负担）
5-6 级	本人提出：√	1. 一次性工伤医疗补助金（工伤保险基金负担） 2. 一次性伤残就业补助金（用人单位负担）

	本人未提出：×	1. 能适当工作：工资 2. 难以安排工作：伤残津贴（用人单位负担）
7-10 级	劳动合同期满：√ 本人提出：√	1. 一次性工伤医疗补助金（工伤保险基金负担） 2. 一次性伤残就业补助金（用人单位负担）
	其他情形：×	正常工作、正常领取工资

4. 工亡待遇

（1）条件及内容

①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。

②1-4 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。

（2）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。

5. 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

（1）丧失享受待遇条件的；

（2）拒不接受劳动能力鉴定的；

（3）拒绝治疗的。

【例题 1-单选题】根据社会保险法律制度的规定，职工因工死亡，其近亲属可按照上一年度全国城镇居民人均可支配收入的一定倍数领取一次性工亡补助金，该倍数为（ ）。

- A. 5 倍
- B. 10 倍
- C. 15 倍
- D. 20 倍

【答案】D

【例题 2-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（ ）。

- 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

【答案】ABD

四、工伤保险的其他规定（★★）

1. 工伤保险待遇中，工伤保险基金支付大部分费用，按照国家规定由用人单位支付的费用包括：

（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。

2. 工伤保险基金先行支付制度

（1）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；用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以追偿。

(2) 由于第三人的原因造成工伤，第三人不支付工伤医疗费用或者无法确定第三人的，由工伤保险基金先行支付；工伤保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

3. 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，由工伤保险基金补足差额。

4. 职工（包括非全日制从业人员）在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。

【例题 1-多选题】根据社会保险法律制度的规定，参保职工因工伤发生的下列费用中，由用人单位支付的有（ ）。

- A. 一次性伤残补助金
- B. 五级、六级伤残职工按月领取的伤残津贴
- C. 终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性伤残就业补助金
- D. 治疗工伤期间的工资福利

【答案】BCD

【例题 2-判断题】职工在两个用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。

()

【答案】√

【例题 3-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。

()

【答案】×

第十节 失业保险及基本养老保险

失业保险

职工基本养老保险缴费机制

基本养老保险的体系

职工基本养老保险的征缴机制

一、失业保险（★★★）

1. 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、事业单位及其职工。

2. 失业保险费的缴纳

职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。

【解释一下】

题目已知条件通常会告知失业保险的总缴费率和单位缴费率，考生应当知道：个人缴费率=总费率-单位缴费率。

3. 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。

【解释一下】

非因本人意愿中断就业，包括：

- 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。

4. 失业登记的流程

(1) 用人单位应当及时为失业人员出具终止或解除劳动关系的证明，并将失业人员的名单自终止或解除劳动关系之日起 7 日内报受理其失业保险业务的经办机构备案，并按要求提供终止或解除劳动合同证明等有关材料。

(2) 失业人员到公共就业服务机构或社会保险经办机构申领失业保险金，受理其申请的机构都应一并办理

失业登记和失业保险金发放。失业人员可凭社会保障卡或身份证件申领失业保险金，可不提供解除或者终止劳动关系、失业登记证明等材料。

5. 失业保险金的领取期限

(1) 基本规定

用人单位和本人的累计缴费年限	领取失业保险金的最长期限
满 1 年不足 5 年 ($1 \text{年} \leq Y < 5 \text{年}$)	12 个月
满 5 年不足 10 年 ($5 \text{年} \leq Y < 10 \text{年}$)	18 个月
10 年以上 ($Y \geq 10 \text{年}$)	24 个月

(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。

6. 失业保险金的发放标准

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。

7. 失业保险待遇

(1) 领取失业保险金

(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。

(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。

(4) 职业介绍与职业培训补贴

(5) 国务院规定或者批准的与失业保险有关的其他费用

8. 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；
- (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；
- (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。

【例题 1-单选题】甲公司职工李某(28 周岁)因劳动合同终止而失业。已知, 失业前甲公司和李某已累计缴纳失业保险费满 4 年并符合其他申领条件。李某可领取失业保险金的期限最长为()。

- A. 24 个月
- B. 18 个月
- C. 9 个月
- D. 12 个月

【答案】D

【解析】李某年仅 28 周岁, 不属于大龄失业人员, 适用失业保险金领取期限的基本规定, 由于甲公司和李

某的累计缴费年限为 4 年, 李某领取失业保险金的最长期限为 12 个月。

【例题 2-判断题】自 2019 年 12 月起, 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。()

【答案】√

【例题 3-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()。

- 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

【答案】ABC

【解析】选项 D: 被判刑收监执行(而非“被行政拘留”), 应停止领取失业保险金。

【例题 4-单选题】根据社会保险法律制度的规定, 下列关于失业保险待遇的表述中, 正确的是()。

- A. 失业人员领取失业保险金期间不享受基本医疗保险待遇
- B. 失业人员领取失业保险金期间重新就业的, 停止领取失业保险金并同时停止享受其他失业保险待遇
- C. 失业保险金的标准可以低于城市居民最低生活保障标准
- D. 失业时用人单位和本人已经累计缴纳失业保险费满 6 个月的, 失业人员可以申请领取失业保险金

【答案】B

【解析】(1) 选项 A: 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。(2) 选项 C: 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。(3) 选项 D: 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费“满 1 年”的, 失业人员可以申请领取失业保险金并享受其他失业保险待遇。

二、职工基本养老保险缴费机制(总述)(★★)

类型	单位缴费	个人缴费
职工基本养老保险	本单位职工工资总额×题目给定比例(一般为 16%)	个人养老账户月存储额=本人月缴费工资×8%
职工基本医疗保险	本单位职工工资总额×题目给定比例(一般为 6%)	个人医疗保险账户月储存额=单位缴费数额×题目给定的强制划入比例(一般为 30%)+本人工资×题目

		给定比例（一般为2%）
工伤保险	本单位职工工资总额×题目给定的缴费率	×
失业保险	本单位工资总额×题目给定的单位缴费率	本人工资×（题目给定的总费率-题目给定的单位缴费率）=本人工资×题目给定的个人缴费率

【案例】甲公司职工郑某月工资 5000 元，已知该企业适用的职工基本养老保险费率为职工工资总额的 16%、职工基本医疗保险费率为 6%、失业保险总费率为 1%、失业保险的单位缴费率为 0.8%、工伤保险费率为 0.8%；医疗保险个人缴费率为 2%。

【分析】

(1) 应由郑某个人负担的基本社会保险费（由用人单位代扣代缴）：养老保险费 $5000 \times 8\% = 400$ （元）；医疗保险费 $5000 \times 2\% = 100$ （元）；失业保险费 $5000 \times (1\% - 0.8\%) = 10$ （元）；共缴社会保险费 $400 + 100 + 10 = 510$ （元），或者 $5000 \times (8\% + 2\% + 0.2\%) = 510$ （元）。

(2) 单位应为其缴纳的社会保险费：养老保险费 $5000 \times 16\% = 800$ （元）；医疗保险费 $5000 \times 6\% = 300$ （元）；失业保险费 $5000 \times 0.8\% = 40$ （元）；工伤保险费 $5000 \times 0.8\% = 40$ （元）；共缴社会保险费 $800 + 300 + 40 + 40 = 1180$ （元），或者 $5000 \times (16\% + 6\% + 0.8\% + 0.8\%) = 1180$ （元）。

(3) 需要注意的是，在现行的 4 个职工基本社会保险中，工伤保险完全由单位缴费，个人并不需要缴纳工伤保险费用。

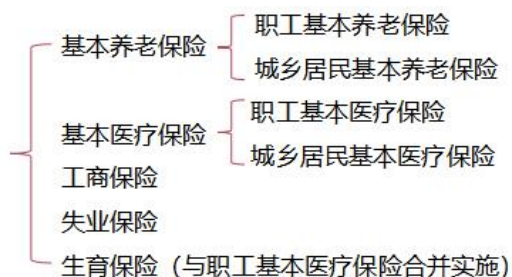
【例题-多选题】根据社会保险法律制度的规定，下列社会保险项目中，由用人单位和职工共同缴纳社会保险费的有（ ）。

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

【答案】BCD

三、基本社会保险的体系（★）

1. 体系概览



2. 城乡居民基本养老保险制度

年满 16 周岁（不含在校学生），非国家机关和事业单位工作人员及不属于职工基本养老保险制度覆盖范围的城乡居民，可以在户籍地参加城乡居民养老保险。

3. 城乡居民基本医疗保险

城乡居民基本医疗保险制度覆盖除职工基本医疗保险应参保人员以外的其他所有城乡居民。

4. 无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险、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养老保险、职工基本医疗保险，由个人缴纳职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费。

【例题-多选题】根据社会保险法律制度的规定，无雇工的个体工商户可按国家规定由个人缴费参加基本社会保险。其可以参加的社会保险项目包括（ ）。

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

【答案】BC

四、职工基本养老保险的征管机制（★）

（一）社会保险登记

1. 单位的社会保险登记

（1）企业在办理登记注册时，同步办理社会保险登记。

（2）企业以外的缴费单位应当自成立之日起 30 日内，向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

2. 个人的社会保险登记

（1）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。

（2）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，应当向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

（二）社会保险费用的缴纳

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. 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。

4. 从 2019 年 1 月 1 日起，将基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费等各项社会保险费交由税务部门统一征收。

（三）社会保险基金的管理

1. 分别建账、分账核算

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。

【例题-多选题】根据社会保险法律制度的规定，下列关于社会保险费征缴的表述中，正确的有（）。

- A. 已在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员可以直接向社会保险费征收机构缴纳社会保险费
- B. 职工应缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴
- C. 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
- D. 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

【答案】BCD