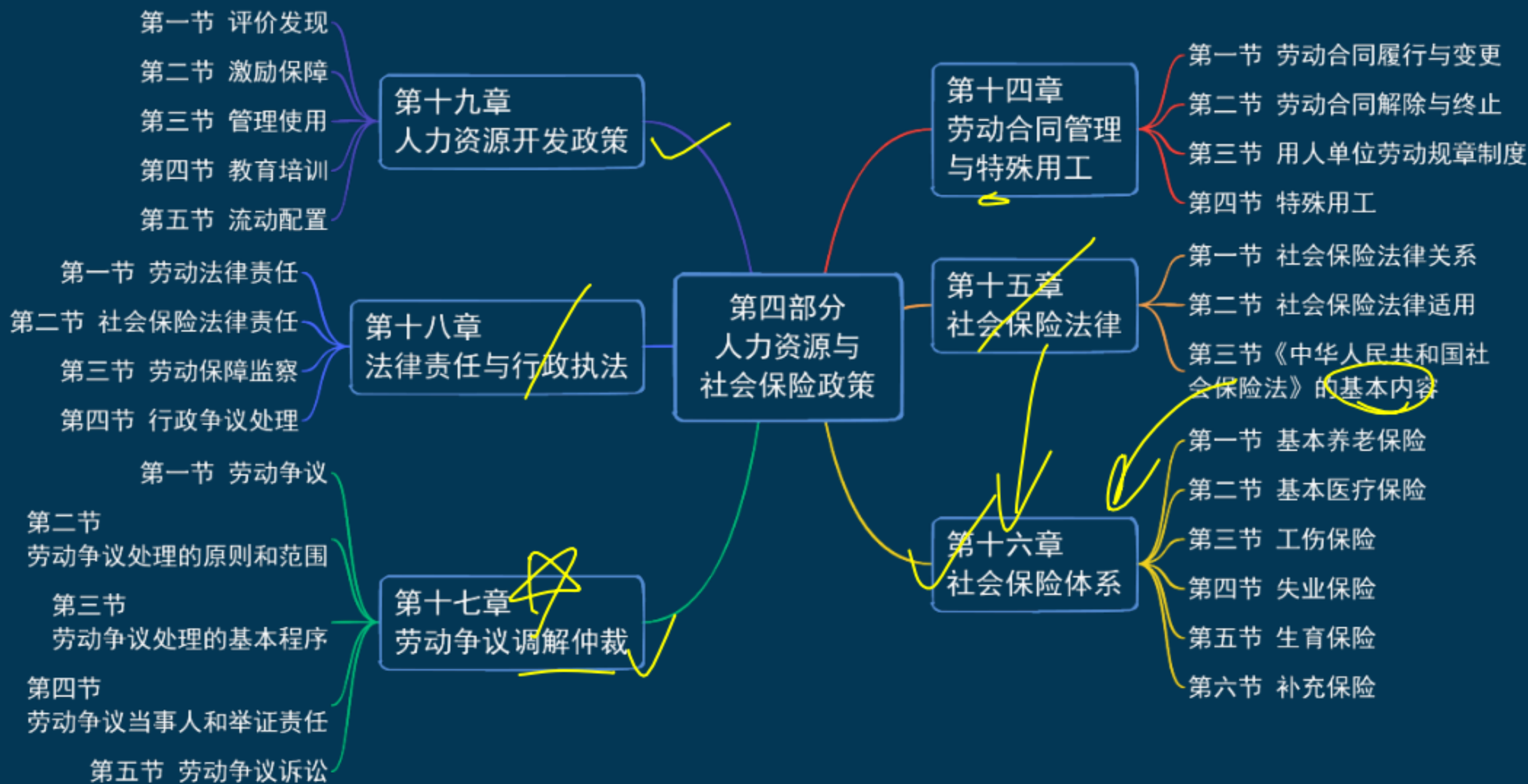




## 第四部分

# 人力资源与社会保险政策

# 第四部分 人力资源与社会保险政策

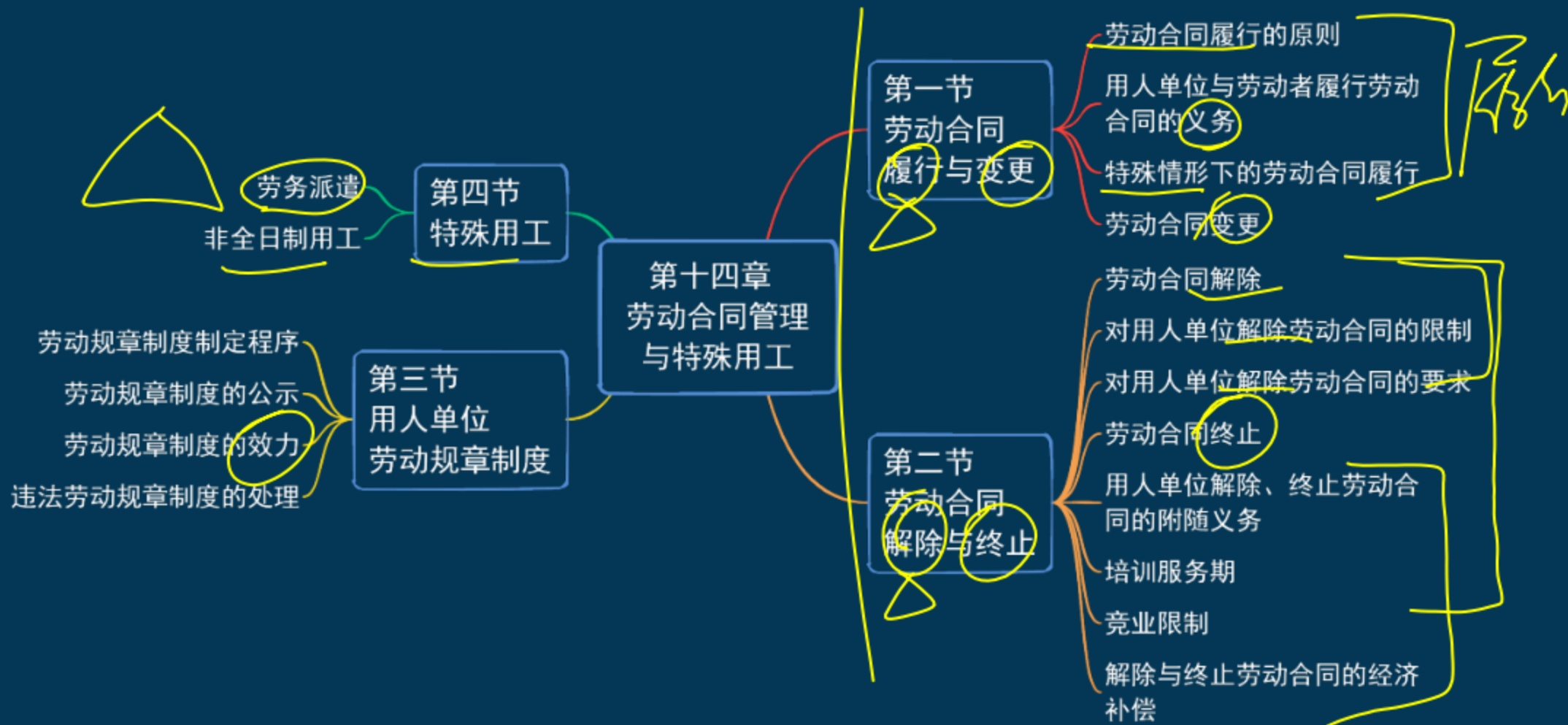




## 第十四章

# 劳动合同管理与特殊用工

# 第十四章 劳动合同管理与特殊用工



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点一：劳动合同履行的原则

**劳动合同履行**是指劳动合同的双方当事人按照生效后的劳动合同约定履行各自的义务、享受各自权力的行为。

1. 《劳动合同法》第二十九条规定，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。**（口诀：全面合法）**

①**全面履行**原则：指的是劳动合同双方当事人在任何时候，均应当履行劳动合同约定的全部义务。

②**合法**原则：指的是劳动合同双方当事人在履行劳动合同过程中，必须遵守法律法规，不得有违法行为。

2. 劳动合同的履行  
**（口诀：约定履行）**

①劳动合同履行地与用人单位注册地**不一致**的，有关劳动者的注意事项，执行劳动合同履行地的有关规定；

②用人单位注册地的**有关标准**高于合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按用人单位注册地有关规定执行的，**从其约定**。

# 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

3

## 考点二：用人单位与劳动者履行劳动合同的义务

3

1. 用人单位的义务 3	<p>(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。如果用人单位拖欠或者未足额支付<u>劳动报酬</u>的，劳动者可以依法向<u>当地人民法院</u>申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。</p>
	<p>(2) 用人单位应当严格执行<u>劳动定额</u>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<u>加班费</u>。</p>
	<p>(3) 用人单位应当保护劳动者的生命安全和身体健康。如果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<u>劳动条件</u>，也有权对用人单位提出批评、检举和控告。</p>
2. 劳动者的义务 3	<p>(1) <u>遵守</u>国家法律法规，遵守用人单位的规章制度；</p>
	<p>(2) <u>完成</u>劳动合同约定的工作内容，如果从事兼职，不能影响本单位的工作任务；</p>
	<p>(3) <u>遵守</u>劳动合同中约定的特定事项的义务。主要包括约定服务期和约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。</p>

## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点三：特殊情形下的劳动合同履行

<p>(1) 《劳动合同法》 第三十三条规定</p>	<p>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，<b>不影响</b>劳动合同的履行。 相关事项依法进行变更登记后，劳动合同继续有效，双方当事人应当按照劳动合同的约定继续履行，也不需要重新签订劳动合同。</p>
<p>(2) 《劳动合同法》 第三十四条规定</p>	<p>用人单位发生<b>合并或者分立</b>等情况，<b>原劳动合同继续有效</b>，劳动合同由<b>承继</b>其权利和义务的用人单位继续履行。 《中华人民共和国民法典》第六十七条规定，法人合并的，其权利和义务由合并后的法人享有和承担；法人分立的，其权利和义务由分立后的法人享有连带债权，承担连带债务，但是债权人和债务人另有约定的除外。</p>

# 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

## 考点四：劳动合同变更

劳动合同变更是指劳动合同双方对已生效的劳动合同条款达成 <u>修改或补充</u> 协议的行为。	
变更条件	《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者 <u>协商一致</u> ，可以变更劳动合同约定的内容。
变更要求	(1) 变更劳动合同应当采用 <u>书面形式</u> ； (2) 变更后的劳动合同文本由 <u>用人单位和劳动者各执一份</u> ； (3) <u>协商无法达成一致</u> ，发生争议， <u>任何一方</u> 都可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。
变更劳动合同的情形	(1) 双方当事人经协商，达成一致变更劳动合同。 (2) 劳动合同所依据的法律法规已经修改或废止。 (3) 企业受有关产业政策影响或根据市场变化决定转产或调整生产任务等经济因素影响。 (4) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，导致劳动合同无法履行。 (5) 劳动者患病或非因工负伤，医疗期满不能从事原工作。 (6) 劳动者不能胜任工作，被调整了工作岗位。
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一个月，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。	



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点五：劳动合同解除

劳动合同解除是指劳动合同签订以后，没有履行完毕之前，由于某种因素导致双方提前终止合同效力的法律行为。

一般 包括	协商解除	是指合同双方当事人因某种原因，在完全自愿的情况下，互相协商，在彼此达成一致的基础上提前解除劳动合同的情形。
	法定解除	是指出现了法律法规规定的可以解除劳动合同的情况时，不需双方当事人一致同意，劳动合同可以被单方解除的情形。

# 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

## 考点五：劳动合同解除

用 人 单 位 解 除	1. 因劳动者过失依据《劳动合同法》第三十九条规定随时解除	试用期证明不符合录用条件、违规、营私舞弊、同时与其他企业建立劳动关系、胁迫、其他
	2. 依据《劳动合同法》第四十条，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同或额外支付劳动者一个月工资后，解除劳动合同。	患病或非因工负伤、不胜任、客观条件发生变化
		额外支付的工资应按该劳动者上一个月的工资标准确定
	3. 依据《劳动合同法》第四十一条，用人单位因实施裁员解除劳动合同	破产重整、经营困难、转产革新、客观条件变化
		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

## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点五：劳动合同解除

劳动者 解除	1. 《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者 <u>提前30日以书面形式</u> 通知用人单位，可以解除劳动合同。	劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同
	2. 《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位有下列情形之一的， <u>无须提前通知用人单位</u> ，劳动者可以解除劳动合同	劳保、报酬、社 险、违法、欺诈、 其他

## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点六：对用人单位解除劳动合同的限制

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得按法定程序解除劳动合同	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，被确认为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（见下页）的；
	④女职工在孕期、产期、哺乳期的；
	⑤本单位工作连续满15年，且距法定退休年龄不足5年的；
	⑥法律、行政法规规定的其他情形。

# 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

3-24

## 考点六：对用人单位解除劳动合同的限制

医疗期	含义	医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治疗休息不得解除劳动合同的时限。医疗期期间，公休和法定节日包括在内。☆		
	期限	实际工作年限	在本单位工作年限	医疗期限（月）
		10年以下	5年以下	3
			5年以上	6
		10年以上	5年以下	6
			5年以上10年以下	9
			10年以上15年以下	12
			15年以上20年以下	18
			20年以上	24

## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点七：培训服务期

<p>(1) 用人单位为劳动者提供<u>专项</u>培训费用，对其进行<u>专业技术</u>培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。</p>	<p>①劳动者违反服务期约定，<u>应当按照约定</u>向用人单位支付<u>违约金</u>。</p>
	<p>②违约金数额<u>不得超过</u>用人单位提供的培训费用。</p>
	<p>③用人单位要求劳动者支付的违约金<u>不得超过</u>服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。</p>
<p>(2) 用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照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。</p>	<p>①劳动合同期满，但约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；</p>
	<p>②双方另有约定的，从其约定。</p>

## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点八：竞业限制

<p>(1) 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。</p>	<p>对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。</p>
<p>(2) 竞业限制的人员限于<b>高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务</b>的人员。</p>	<p>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>竞业限制的范围、地域和期限由用人单位和劳动者约定。</p> <p>在解除或者终止劳动合同后，约定竞业限制的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，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。除约定培训服务期和约定竞业限制的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。</p>

## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点九：解除与终止劳动合同的经济补偿

#### （一）经济补偿范围

有下列情形之一的，用人单位应当给予劳动者经济补偿：	①劳动者依照《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同的；
	②用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
	③用人单位依照《劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同的；
	④用人单位依照《劳动合同法》实施裁减人员而解除劳动合同的；
	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，因劳动合同期满而终止固定期限劳动合同的；
	⑥用人单位被依法宣告破产或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。



## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点九：解除与终止劳动合同的经济补偿

#### （二）经济补偿的特殊情形

<p>（1）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</p>	<p>劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。</p> <p>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。</p>
<p>（2）有关公益性岗位的</p>	<p>地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用《劳动合同法》有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。</p>

## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点九：解除与终止劳动合同的经济补偿

#### (三) 经济补偿的计算标准

1. 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限：

①每满1年向劳动者支付1个月工资的经济补偿（6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的经济补偿。

2. 劳动合同解除或终止前12个月的平均工资超过本地区平均工资3倍的，按3倍，年限最高不超过12年。

3. 经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算。

4. 12个月平均工资低于最低工资标准的，按最低。

5. 不满12个月按实际月数计算平均工资。

## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点十：劳动规章制度制定的程序

劳动规章制度是指用人单位依法制定的规范相关劳动关系的建立、运行的内部规则。

程序

1. 用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，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。

2. 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。

效力

1. 内容合法，不违背有关法律法规及政策；
2. 经过民主程序制定；
3. 要向劳动者公示。

满足上述条件的可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

# 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

## 考点十一：劳务派遣

1. 劳务派遣的概念	是指劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系后，将该劳动者派遣到用工单位从事劳动的一种特殊用工形式。
2. 经营劳务派遣业务的条件	<p>(1) 应当向劳动行政部门依法申请行政许可，劳务派遣经营许可证有效期为3年，未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。</p> <p>(2) 同时，应当具备下列条件： ①注册资本不得少于人民币200万元； ②有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施； ③有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度； ④法律、行政法规规定的其他条件。</p> <p>(3) 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。</p>
3. 劳务派遣许可审批	<p>①在全国范围内，劳务派遣许可按照“优化审批服务”方式改革，有条件的地区将省、社区的市级人力资源社会保障部门的审批权限下放至县级人力资源社会保障部门，实现申请、审批全程网上办理，不再要求申请人提供营业执照、企业名称预先核准通知书、法定代表人身份证明等材料。</p> <p>②在自由贸易试验区，按照“实行告知承诺”方式改革，许可机关制定并公布告知承诺书格式文本，一次性告知申请人许可条件和所需材料。</p> <p>③对申请人资源承诺符合许可条件并按要求提交材料的，当场做出许可决定，做好事中事后监管。</p>

# 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

## 考点十二：非全日制用工

概念	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。
特征	(1) 以小时计酬为主。 (2) 周工作时间累计不能超过24小时。
规定	(1) 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。 (2) 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。 (3) 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。 (4) 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。 (5) 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。 (6) 劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。

## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点小结

- ✓ 劳动合同履行的原则
- ✓ 用人单位与劳动者履行劳动合同的义务
- ✓ 特殊情形下的劳动合同履行
- ✓ 劳动合同变更
- ✓ 劳动合同解除

## 第十四章 劳动合同管理与特殊用工

### 考点小结

- ✓ 对用人单位解除劳动合同的限制
- ✓ 培训服务期
- ✓ 竞业限制
- ✓ 解除与终止劳动合同的经济补偿
- ✓ 劳动规章制度制定的程序
- ✓ 劳务派遣
- ✓ 非全日制用工



谢谢观看

THANK YOU