



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



知识点一：劳动合同履行的原则和用人单位义务★

原则	①全面履行原则 ②合法原则
	履行地：无约定，按履行地；有约定，按约定。
用人单位义务	<ul style="list-style-type: none">◆向劳动者及时足额支付劳动报酬◆严格执行劳动定额标准，不得强迫或变相强迫劳动者加班◆保护劳动者的生命安全和身体健康



知识点二：特殊情况下的劳动合同履行★

特殊情况 下履行	<ol style="list-style-type: none">1. 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2. 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义务的用人单位继续履行
变更	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，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，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



知识点三：劳动合同解除——用人单位

★☆☆ 用人单位解除				
单位解除的情形	随时解除劳动合同	◆ 试用期内不符合录用条件 ◆ 严重违纪 ◆ 造成重大损害 ◆ 兼职，对本职工作有严重影响或经提出拒不改正的 ◆ 以欺诈、胁迫手段或者趁人之危订立劳动合同 ◆ 被追究刑事责任	随时	无补偿
	预告通知解除	◆ 患病或非因工负伤医疗期满不能从事原工作，也不能从事另行安排的工作 ◆ 不能胜任工作，经培训或调岗后仍无法胜任的 ◆ 因客观原因劳动合同无法履行且无法达成变更劳动合同协议的	提前30天或支付一个月工资(上一个月工资标准)	有补偿
	裁员解除	破产；经营困难；转产、重大技术革新或者经营方式调整；客观情况发生重大变化	履行法定程序可以裁员	有补偿



知识点三：劳动合同解除——用人单位

《劳动合同法》第四十一条规定，用人单位因实施裁员解除劳动合同。有下列情形之一，裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数10%以上的，用人单位提前三十日向工会或全体职工说明情况，听取工会或者职工意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

- 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

用人单位裁减人员时，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。

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



知识点四：劳动合同解除——劳动者★★★

员工解除的情形	提前30天通知解除	不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，劳动者都可以提前30天通知解除劳动合同	提前30天通知	无补偿
	提前3天通知解除	在试用期内	提前3天通知	无补偿
	随时通知解除	<ul style="list-style-type: none">◆ 未提供约定的劳动保护和条件◆ 未按时足额支付劳动报酬◆ 未依法缴纳社会保险费◆ 规章制度违法损害劳动者利益◆ 以欺诈、胁迫的手段或者趁人之危订立劳动合同的◆ 法律法规规定的其他情况	随时通知	有补偿
	无需通知立即解除	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 规违章强令冒险作业	立即解除，无需通知	有补偿



知识点五：对用人单位解除劳动合同的限制★★

解除限制

用人单位不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定解除劳动合同的情形：

- 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
- ⑤在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的
- ⑥法律、行政法规规定的其他情形

【职业病、工伤、医疗期、女性三期、退休问题】



知识点五：对用人单位解除劳动合同的限制★★

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。

实际工作年限	本单位工作年限	职工医疗期
10年以下	5年以下	3个月
	5年以上	6个月
10年以上	5年以下	6个月
	5年以上10年以下	9个月
	10年以上15年以下	12个月
	15年以上20年以下	18个月
	20年以上	24个月



知识点六：劳动合同终止★★

正常终止	<p>劳动合同双方当事人劳动合同中约定的合同期限届满或达到其他法定终止条件的情形。依据《劳动合同法》第四十四条规定劳动合同终止：</p> <ul style="list-style-type: none">①劳动合同期满的②劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的③劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的④用人单位被依法宣告破产的⑤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⑥法律、行政法规规定的其他情形
续延至终止	<p>《劳动合同法》第四十五条规定，劳动合同期满的，劳动合同应当续延至下列相应的情形消失时终止。</p> <p>【职业病、工伤、医疗期、女性三期、退休问题】</p>



知识点七：用人单位解除、终止劳动合同的随附义务★

1. 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. 用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存2年备查



知识点八：培训服务期★★

权利	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
违约规定	劳动者违反服务期约定，应当按照约定向用人单位支付违约金，违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用，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
调薪规定	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
合约	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。双方另有约定的，从其约定



知识点九：竞业限制★★

权利	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
范围	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
责任	<ul style="list-style-type: none">◆在解除或者终止劳动合同后，用人单位在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿◆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
期限	竞业限制期限不得超过2年



知识点十：经济补偿的范围★★

经济补偿的范围：

- 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



知识点十一：经济补偿的计算标准★★★

补偿时间	在本单位的实际工作年限： ◆每满1年支付1个月工资 ◆6个月以上不满1年的，按1年计算 ◆不满6个月，支付半个月
补偿标准	◆劳动合同解除（终止）前12个月的平均工资，高于用人单位所在地上年度职工月平均工资3倍的，经济补偿按3倍数额支付，支付经济补偿的年限最高不超过12年 ◆低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计 ◆劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资
工资计算	经济补偿的月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



知识点十二：劳动规章制度制定的程序、公示、效力、违法处理★★

程序	<ul style="list-style-type: none">◆建立劳动规章制度既是用人单位的权利又是用人单位的义务◆用人单位与工会或者职工代表平等协商确定◆国有企业制定劳动规章应当经职代会讨论通过◆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
公示	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
效力	<ol style="list-style-type: none">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
违法处理	<ol style="list-style-type: none">1. 允许劳动者以此为理由随时提出解除劳动合同，获经济补偿2. 由劳动行政部门责令改正



知识点十三：劳务派遣★★★

条件	<ul style="list-style-type: none">◆应当向劳动行政部门依法申请行政许可◆注册资本不得少于人民币200万元◆用人单位不得设立（出资）劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者
劳动合同	<ul style="list-style-type: none">◆劳务派遣单位属于《劳动合同法》调整的用人单位◆应与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬◆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◆劳务派遣单位可以约定试用期，但与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期
协议	<ul style="list-style-type: none">◆劳务派遣单位应与用工的单位订立劳务派遣协议◆用工单位不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议



知识点十三：劳务派遣★★★

劳务派遣单位的法定义务：

- ◆依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇
- ◆依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费，并办理社会手续
- ◆出具解除或者终止劳动合同的证明
- ◆劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用
- ◆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

被派遣劳动者的权利：

- ◆被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利
- ◆被派遣劳动者有权在劳务派遣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

用工单位的法定义务：

- ◆执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护
- ◆告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬
- ◆支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇



知识点十三：劳务派遣★★★

劳务派遣 岗的 范围 和比 例	<p>劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施</p> <ul style="list-style-type: none">◆临时性岗位指存续时间不超过六个月的岗位◆辅助性岗位指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位◆替代性岗位指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，由其它劳动者替代
	<p>用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，与工会或者职工代表平等协商确定，并在用工单位内公示</p>
	<p>用工数量不得超过用工总量的10%</p>



知识点十四：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
规定	<ul style="list-style-type: none">◆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◆非全日制用工双方当事人可以订立口头协议◆非全日制用工双方当事人不得约定试用期◆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◆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。◆劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日◆用人单位应为非全日制劳动者缴纳工伤保险费