



2025年初级经济法基础

主讲人：小迪老师

年初级经济法基础

主讲人：小迪老师



第八章 劳动合同与社会保险 法律制度





本章考情分析

本章属于重点章节，主要介绍了劳动合同法以及社会保险法的内容，考生需要重点关注劳动合同的订立、劳动合同的主要内容、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、劳务派遣、劳动争议的解决、基本养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险等，从历年考试来看，本章单选题、多选题、判断题及不定项四种题型均可涉及，2025年预计分值在12分左右。本章复习难度不大，与生活息息相关，考生在学习的过程中要注意细节性的考察。





近三年题型题量

年份	单选题	多选题	判断题	不定项选 择题	合计
2022	4题 8分	1题 2分	2题 2分	2题 4分	16分
2023	3题 6分	2题 4分	2题 2分	-	12分
2024	2题 4分	1题 2分	1题 1分	4题8分	15





本章考点地图

考点	要点	题型	重要性	学习时长
劳动合同订立	订立主体、建立时间、签订时间	单选	★★	约 6h
劳动合同主要内容	带薪年休假、加班工资、扣工资、试用期、服务期、竞业限制	单选、多选、不定项	★★★	
劳动合同的履行和终止	合同变更、合同解除、经济补偿金		★	
集体合同与劳务派遣	集体合同、劳务派遣		★★	
劳动争议的解决	劳动仲裁参加人、管辖、仲裁程序	单选、多选	★★★	





本章考点地图

考点	要点	题型	重要性	学习时长
职工养老保险	养老保险缴纳、待遇	单选、多选、 判断、不定项	★★	约6h
职工医疗保险	医疗保险缴纳、费用结算		★	
医疗期	工伤保险缴纳、工伤认定、工伤待遇		★★★★	
工伤保险	工伤保险缴纳、工伤认定、工伤待遇		★★★★	
失业保险	失业保险缴纳、失业保险待遇		★★	
社会保险经办	经办机构、社会保险登记、社会保险转移、变更和注销、社会保障待遇核定和支付		单选、多选	
社会保险费用征缴管	社会保险缴纳、违反法律责任	★		



第一节
劳动合同法法律制度

劳动合同的订立

劳动合同的主要内容

劳动合同的履行与变更

劳动合同的解除和终止

集体合同与劳务派遣

劳动争议的解决



第二节
社会保险法律制度

职工基本养老保险费的缴纳、待遇

职工基本医疗保险费的缴纳、医疗期

工伤保险费的缴纳

工伤认定及其他规定

失业保险

社会保险经办





第一节 劳动合同法法律制度





【小迪加油站】 劳动关系VS劳动合同

劳动关系是指劳动者与用人单位之间产生的法律关系；劳动合同是劳动者和用人单位之间依法确立劳动关系，明确双方权利义务的协议。





考点 1

一、劳动合同的订立 (★★☆)

(一) 订立原则

- (1) 合法原则。
- (2) 公平原则。
- (3) 平等自愿原则。
- (4) 协商一致原则。
- (5) 诚实信用原则。



（二）订立主体

1. 劳动合同订立主体的资格要求

<p>劳动者资格要求</p>	<ul style="list-style-type: none">(1) 禁止用人单位招用未满 16 周岁的未成年人；(2) 文艺、体育和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，并保障其接受义务教育的权利；(3) 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；(4) 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受到歧视
----------------	---



用人单位资
格要求

- (1) 用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；
- (2) 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



劳动者



年满16周岁

特殊情况

文艺

体育

特种工艺

用人单位



有营业执照和登记证

√

没有营业执照或登记证书

没有委托书

×

有委托书

√



2. 双方义务

劳动者	如实说明用人单位需要了解的与劳动合同直接相关的基本情况
-----	-----------------------------



用人单位



- (1) 如实告知劳动者工作内容、条件、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内容；
- (2) 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以其他名义向劳动者收取财物；
- (3) 扣押证件的：责令限期退还并依法给予处罚；
- (4) 要求提供担保或收取财物的：责令限期退还，并处**每人** 500 元以上 2000 元以下的罚款，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任



劳动者

实话实说

用人单位

实话实说

不得扣押证件

限期退还

按法律规定处罚

不得要求提供担

保和收取财务

限期退还

按每人罚款500~2000元

造成损害，承担赔偿责任



拓展训练

【例题-单选题】下列情形中，用人单位招用劳动者符合法律规定的的是（ ）。

- A. 甲公司设立的分公司已领取营业执照，该分公司与夏某订立劳动合同
- 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. 丙超市与刚满 15 周岁的初中毕业生赵某签订劳动合同
- D. 丁公司要求王某提供 2 000 元保证金后才与其订立劳动合同



拓展训练

【答案】 A

【解析】 选项 B，在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女，“会计工作”显然不属于国家规定的不适合妇女的工种或岗位；选项 C，禁止用人单位招用未满 16 周岁的未成年人，但文艺、体育和特种工艺单位除外，丙超市显然不属于上述单位；选项 D，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。



拓展训练

【例题-多选题】（2021年）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（ ）。

- A. 文艺单位
- B. 物流配送单位
- C. 体育单位
- D. 餐饮单位

【答案】 AC





拓展训练

【例题-判断题】（2021年）取得营业执照的甲公司分支机构可以作为用人单位和劳动者订立劳动合同。（）

【答案】√



拓展训练

【例题-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，用人单位需承担的义务有（ ）。

- A.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、劳动报酬等
- B.不得扣押劳动者相关证件
- C.不得向劳动者索取财物
- D.不得要求劳动者提供担保



拓展训练

【答案】 ABCD

【解析】 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。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。




 对点练

【例题 8-2 单选题】下列情形中，订立劳动合同的当事人具备主体合法性的是（ ）。

- A. 未满 16 周岁的小赵与某餐厅签订的劳动合同
- B. 未满 16 周岁的小钱与某杂技团签订的劳动合同
- C. 未满 16 周岁的小孙与某快递公司签订的劳动合同
- D. 未满 16 周岁的小李与某保安公司签订的劳动合同



 对点练

【答案】 B

【解析】 文艺、体育、特种工艺单位录用人员可以不满 16 周岁。



（三）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。



【小迪易错易混点提示】无论劳动者与用人单位是
否签订劳动合同、何时签订劳动合同，劳动关系的
建立时间都为用工之日。



拓展训练

【例题-单选题】（2021年）2020年11月2日，甲公司与李某签订劳动合同，约定2020年11月9日李某到公司上班。合同期限2年，试用期1个月。2020年11月5日，李某接甲公司通知并于当日到岗工作。甲公司与李某劳动关系建立的时间是（ ）。

- A.2020年11月2日
- B.2020年11月9日
- C.2020年11月5日
- D.2020年12月9日



拓展训练

【答案】 C

【解析】 用人单位自“用工之日”起即与劳动者建立劳动关系。2020年11月5日，李某到岗工作即为用工之日。



拓展训练

【例题-单选题】郑某于2024年6月15日与甲公司签订劳动合同，约定6月17日上班。因特殊原因，7月2日郑某才到甲公司上班。郑某与甲公司建立劳动关系的时间是（）。

- A.2024年6月15日
- B.2024年7月2日
- C.2024年7月15日
- D.2024年8月2日

【答案】 B




拓展训练

【例题-不定项节选】2024年3月5日，黄某与签订了为期1年的劳动合同。双方在劳动合同中约黄某3月20日上班，试用期为2个月；公司每月28日支付劳动报酬；试用期满后公司为黄某缴纳社会保险费；黄某如提前辞职，需向公司支付违约金1万元。劳动合同签订后，黄某按公司要求于2024年3月15日提前到公司上班，3月28日黄某收到首月工资。……

01.甲公司与黄某建立劳动关系的时间为（ ）。

- A.2024年3月5日
- B.2024年3月28日
- C.2024年3月20日
- D.2024年3月15日



 拓展训练

【答案】 D



（四）劳动合同的签订

书面形式

- （1）建立劳动关系，**应当订立书面劳动合同。**
- （2）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。



未及时订
立劳动合
同的处理

(1) 1个月内，劳动者不签——终止劳动关系、支付报酬、无补偿。

(2) 超过1个月不满1年未签——补签合同、**每月支付2倍的工资**（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）；劳动者不签，终止劳动关系并支付经济补偿。

(3) 满1年未签——**支付11个月的双倍工资**、视为订立无固定期限劳动合同、补订书面劳动合同。



满1个月次日

满1年前日

用工之日

满1个月

满1年

劳动者
不签

终止关系

支付报酬

无补偿

支付双倍工资

补订合同

劳动者
不签

终止
关系

支付
补偿

11个月双倍工资

视为订立无固
定期限合同

立即补订
书面合同





双倍工资

1

+

1

正常工资

工资补偿



 对点练

【例题 8-1 单选题】2023 年 2 月 1 日，孙某到甲公司上班，每月工资为 3000 元。2023 年 4 月 1 日，甲公司与孙某订立书面劳动合同。甲公司应向孙某支付 2023 年 2 月和 3 月的工资总额为（ ）元。

A.9 000

B.12 000

C.6 000

D.3 000



 对点练

【答案】 A

【解析】 用人单位自用工之日起超过 1 个月不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付 2 倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；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。



拓展训练

【例题-多选题】（2023年）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（ ）。

- A.2022年6月1日至 2022年10月10 日双方不存在劳动关系
- B.该劳动关系终止后，甲公司应向华某支付经济补偿
- C.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
- D.甲公司应书面通知华某终止劳动关系



拓展训练

【答案】 BD

【解析】 选项 A，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；选项 BD，用人单位自用工之日起超过 1 个月不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付 2 倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；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；选项 C，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的，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。



拓展训练

【例题-单选题】（2022年）2022年2月1日，刘某到甲公司上班，每月工资3000元，2022年4月1日订立书面劳动合同，甲公司应向刘某支付的2022年2月和3月的工资总额为（ ）。

A.9 000 元

B.12 000 元

C.6 000 元

D.3 000 元



拓展训练

【答案】 A

【解析】 用人单位自用工之日起超过 1 个月不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付 2 倍的工资，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。本题中，用工之日起满 1 个月的次日为 2022 年 3 月 1 日，补订书面劳动合同的前一日为 2022 年 3 月 31 日。所以 3 月份需要支付 2 倍工资。需要支付总额 = 3 000 + 3000 × 2 = 9 000（元）。



（五）劳动合同的效力

效力类型	生效或无效条件
生效	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 签字或盖章生效



效力类型	生效或无效条件	
合同无效或部分无效	法定情形	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="678 274 1508 500">1. 以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，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<li data-bbox="678 536 1508 674">2. 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的<li data-bbox="678 710 1456 762">3. 违反法律、行政法规强制性规定的



效力类型	生效或无效条件	
合同无效或部分无效	后果	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="614 277 1108 328">1. 一旦无效，自始无效<li data-bbox="614 366 1516 503">2. 部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效<li data-bbox="614 541 1516 678">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<li data-bbox="614 716 1516 852">4. 一方给另一方造成损失，有过错的一方应该承担赔偿责任



拓展训练

【例题-单选题】（2021年）2022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.2022 年 6 月 19 日
- B.2022 年 7 月 1 日
- C.2022 年 7 月 15 日
- D.2022 年 7 月 21 日



拓展训练

【答案】 C

【解析】 劳动合同是“诺成”合同，双方当事人要在合同上签名、盖章或按指印时合同生效。



拓展训练

【例题-多选题】（2020年）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者部分无效的有（ ）。

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



拓展训练

【答案】 AB

【解析】 选项 C，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；选项 D，用人单位提供的劳动合同文本未载明《劳动合同法》规定的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。



【命题点总结】



劳动合同订立

订立主体

劳动者 16周岁 文艺、体育、特种工艺
用人单位 要能独立承担责任

劳动关系建立时间

找真正上班的那天

订立时间

1个月 合法时间
1个月-1年 小流氓 双倍工资
1年 大流氓 无固定期限劳动合同

合同效力

生效时间: 签字盖章
注意和劳动关系建立时间区分





考点 2

二、劳动合同的主要内容 (★★★)

(一) 劳动合同的具体条款

必备条款

- 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人
- 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
- 劳动合同期限
- 工作内容和工作地点
- 工作时间和休息、休假
- 劳动报酬
- 社会保险
- 劳动保护、劳动条件和职业危害防护



可备条款

• 试用期

服务期

保守商业秘密和竞业限制

• 其它约定事项（例如，补充保险）



【小迪加油站】“试服密补”是可备



拓展训练

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

- A. 竞业限制
- B. 劳动合同期限
- C. 服务期
- D. 休息休假





拓展训练

【答案】 AC

【解析】 劳动合同的可备条款包括：试用期、服务期、保守商业秘密和竞业限制。选项BD，属于劳动合同的必备条款。



拓展训练

【例题-多选题】（2021年）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. 工作内容
- B. 服务期
- C. 补充保险
- D. 劳动合同期限



拓展训练

【答案】 AD

【解析】 选项BC，属于劳动合同的可备条款。



拓展训练

【例题-单选题】（2023年）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（ ）。

- 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



拓展训练

【答案】 A

【解析】 选项 BCD，属于必备条款。必备条款包括：用人单位的名称、住所、法定代表人；劳动者的姓名、住址、身份证；劳动合同期限；工作内容和地点；工作时间和休息、休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护。



(二) 劳动合同的必备条款

1. 劳动合同期限

期限类型	具体要求	
固定期限	---	
以完成一定工作任务为期限	---	
无固定期限	协商订立	---
	视同订立 	自用工之日起满 1 年未订立书面劳动合同



期限类型	具体要求	
无固定期限	应当订立	<p>(1) 劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的；</p> <p>(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；</p> <p>(3) 连续订立两次固定期限劳动合同且劳动者没有法定不得订立情形（即劳动者有能力、无过错）而续订劳动合同的</p>





【小迪提示】 连续订立2次固定期限劳动合同，且劳动者没有下述情形，续订劳动合同的：

- a. 严重违反用人单位的规章制度的；
- b. 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- c. 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；
- d. 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；
- e. 被依法追究刑事责任的；
- f. 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；
- g. 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。



拓展训练

【例题-多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列各项中，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，用人单位与劳动者应当订立无固定期限劳动合同的情形有（ ）。

- A.劳动者在该用人单位连续工作满10年的
- B.连续订立2次固定期限劳动合同，继续续订的
- C.国有企业改制重新订立劳动合同，劳动者在该用人单位连续工作满5年且距法定退休年龄不足15年的
- D.用人单位初次实行劳动合同制度，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



拓展训练

【答案】 ABD

【解析】 选项C正确的表述应为：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。



拓展训练

【例题-多选题】（2022年）2021年6月，甲公司预计与部分员工续签劳动合同，下列无过错且要求签订无固定期限劳动合同的主体，甲公司应当与其签订无固定期限劳动合同的有（ ）。

A.2015年6月入职，已经与甲公司签订三次两年期限的劳动合同

B.2016年6月入职，已经与甲公司签订五年劳动期限的劳动合同

C.已经在甲公司连续工作15年

D.已经在甲公司工作八年，辞职创业两年后又回甲公司工作满六年



拓展训练

【答案】 AC

【解析】 下列情形，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：劳动者在该用人单位连续工作满 10 年（选项 C）；劳动者与用人单位连续订立 2 次固定期限



2. 工时制度

工时类型	工时长度
标准工时制	每日工作 8 小时 每周工作 40 小时
不定时工作制	每天工作 ≤ 8 小时 每周工作 ≤ 40 小时 每周休息 ≥ 1 天
综合计算 工时制	以周、月、季、年等为周期综合计算，但其平均工作时间和法定工作时间基本相同的一种工时



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。



3. 带薪年休假

工作时间	满1年不满10年	满10年不满20年	满20年
年休假	5天	10天	15天
不享受年假	病假累计2个月以上	病假累计3个月以上	病假累计4个月以上
	①依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的 ②请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的		





【小迪易错易混点提示】

- 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。



享受
天数

1年

10年

20年

无

5天

10天

15天

病假2
月以上

病假3
月以上

病假4
月以上

不享
受的
情形

带薪事假累计20天以上

享受寒暑假超过年假天数





【小迪提示】 年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排。



你不是享受带薪年假吗？你享受几天啊？

我享受5天！



好，我允许你休，10.1—10.5，你休5天吧。

那几天是国庆节，法定节日都是7天，你让我在那个时候休5天，你什么意思？





【小迪提示】 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。



在原用人单位工作了5年

7.1跳槽



我今年的带薪年休假还没休呢

你7.1来的，我认为你在上半年已经在原用人单位休过了这5天，所以我1天也不让你休。



你们俩也别说那么多了，咱们按照本单位剩余日历天数折算一下。你7.1来的，还剩半年，用5天除以2，算出来是2.5。折算后不足一整天的部分不享受年休假，所以你还可以休2天。



 **对点练**

【例题 8-3 单选题】2021 年 7 月 2 日，吴某初次就业即到甲公司工作。2023 年 9 月 28 日，吴某向公司提出当年年休假申请。吴某依法可享受的年休假天数为（ ）天。

A.0

B.5

C.10

D.15

【答案】 B

【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。



拓展训练

【例题-单选题】（2023年）下列关于职工带薪年休假的表述中，不正确的是（ ）。

- A. 职工累计工作已满 10 年不满 20 年的，年休假 15 天
- B. 职工连续工作 1 年以上的，可以享受带薪年休假
- C. 职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入
- D. 国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期



拓展训练

【答案】 A

【解析】 职工累计工作已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天。



拓展训练

【例题-单选题】赵某工作已满 6 年，2023 年在甲公司已休带薪年休假 5 天，2023 年 7 月 1 日调到乙公司工作，提出补休年休假的申请。乙公司对赵某补休年休假申请符合法律规定的答复是（ ）。

- A.不能享受带薪年休假
- B.可以享受 2 天带薪年休假
- C.可以享受 5 天带薪年休假
- D.可以享受 10 天带薪年休假



拓展训练

【答案】 B

【解析】 职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天。赵某工作已满 6 年，可享受年休假 5 天。赵某 7 月 1 日调到乙公司，还可在新单位享受的年休假 =（当年度在本单位剩余日历天数/365 天）×职工本人全年应当享受的年休假天数 = $(184/365) \times 5 = 2.5$ （天），折算后不足 1 整天的部分不享受年休假，则赵某可以享受的带薪年休假为 2 天。



拓展训练

【例题-单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，职工不能享受当年年休假的是（ ）。

- A. 已享受 40 天寒暑假的
- B. 累计工作满 5 年，当年请病假累计 15 天的
- C. 累计工作满 20 年，当年请病假累计 1 个月的
- D. 请事假累计 10 天且单位按照规定不扣工资的



拓展训练

【答案】 A

【解析】 选项A，职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数，不能享受当年年休假；选项 B，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，不能享受当年年休假；选项 C，累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的，不能享受当年年休假；选项 D，职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的，不能享受当年年休假。

