

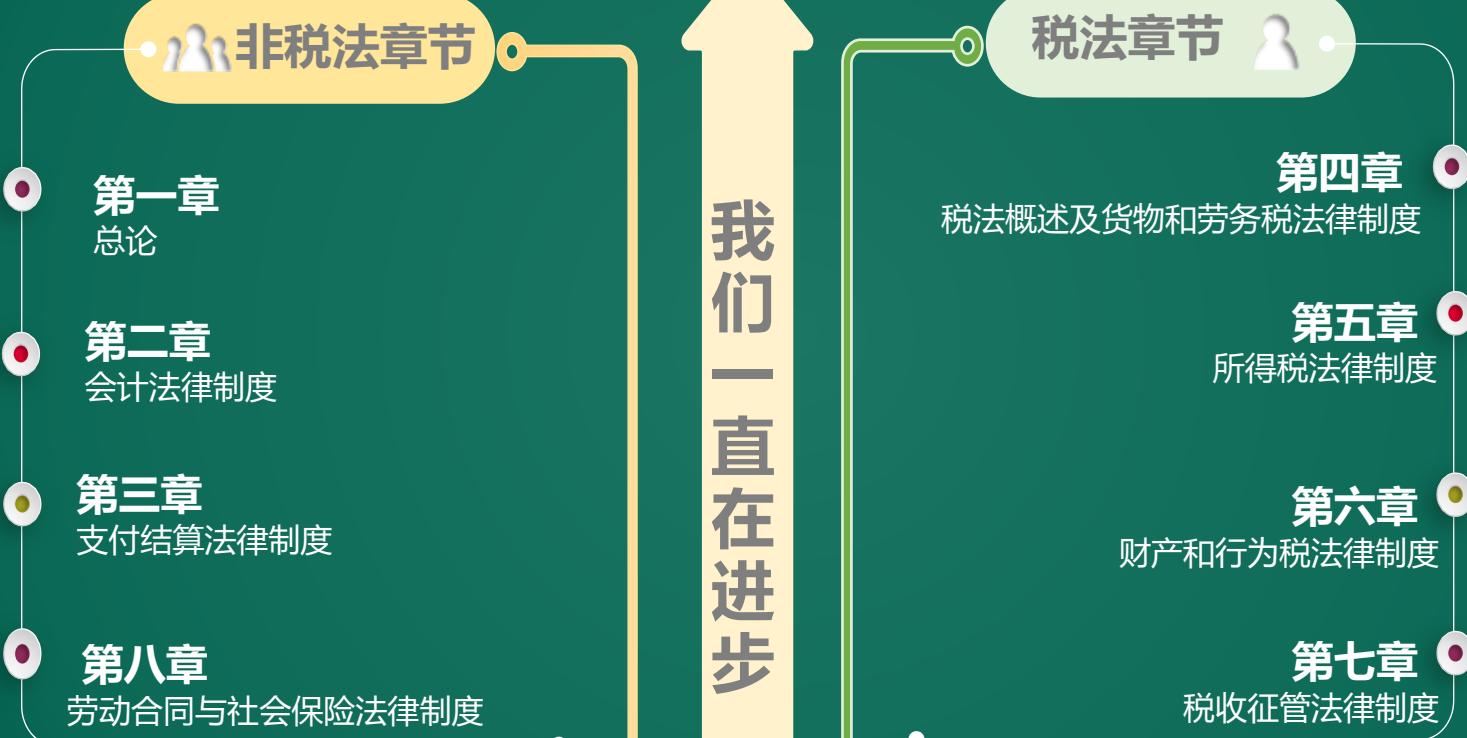


# 《经济法基础》

## ——精讲课



# 目录



## 第八章

# 劳动合同与社会保险 法律制度



考情分析



本章与我们的工作生活联系很紧密且实用，学习难度不大，考题中所占比例也是比较高的，需要考生重点掌握。在学习中要结合考题特点有针对性的分层复习，对很多记忆难度比较大的知识点要注意总结对比，提高复习效率。

本章预计分值在**12分左右**，各种题型均会考核，考生务必多练考题，重点掌握。

# 专题一

## 劳动合同法律制度





## 【本节框架】

劳动合同的解除和终止

劳动合同的订立

劳动合同

劳务派遣

劳动合同的主要内容

劳动争议的解决

劳动合同的履行和变更



啦啦啦，我唱歌这么好听，我要去飞音公司驻唱，他们肯定特别欢迎我！

用人单位

额.....我看你这长相，像个小学生呀，  
你爸妈知道你来我们这驻唱吗？



你管那么多干嘛？我今年8岁，赶紧和我签合同吧！

劳动者

不太行！你只有8岁，不能为自己的行为做主，**不能独立承担责任。**





## 考点1：劳动合同订立

### 一、订立主体 ★★

#### 1. 资格要求





【注意1】劳动者就业，不因民族种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

【注意2】妇女享有与男子平等的就业权利。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。

【注意3】残疾人、少数民族人员、退役军人就业，法律、法规有特别规定的从其规定。

用人单位



有营业执照和登记证书 ✓

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

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

**【例题·多选题】**根据劳动合同法律制度的规定，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

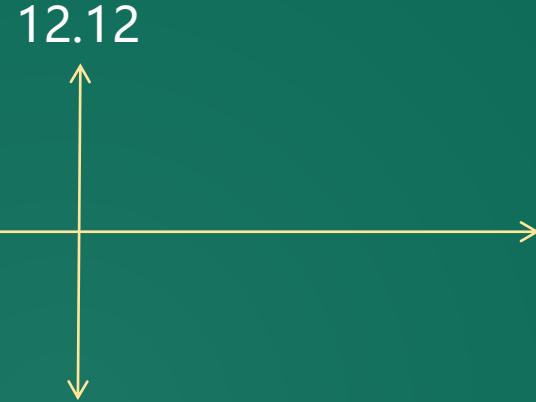
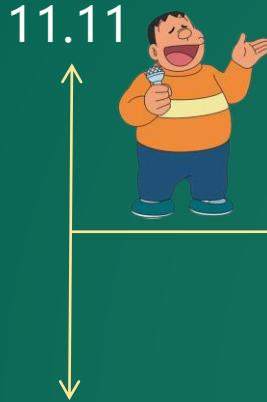
**【答案】AC**

**【例题·判断题】**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】** √

## 二、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。
- (2) 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。



来用人单位工作  
(用工之日)

建立劳动关系

劳动合同生效

11.11



签订劳动合同

劳动合同生效

12.12



来用人单位工作  
(用工之日)

建立劳动关系



**【例题•单选题】** 2023年8月1日，甲公司向郭某发出书面录用通知。8月6日，郭某到甲公司上班。8月10日，甲公司与郭某签订劳动合同，约定劳动合同期限2年，试用期1个月。甲公司与郭某劳动关系建立的时间为（ ）。

- A.2023年9月1日
- B.2023年8月10日
- C.2023年8月6日
- D.2023年8月1日

**【答案】C**

### 三、劳动合同订立的形式 ★★★

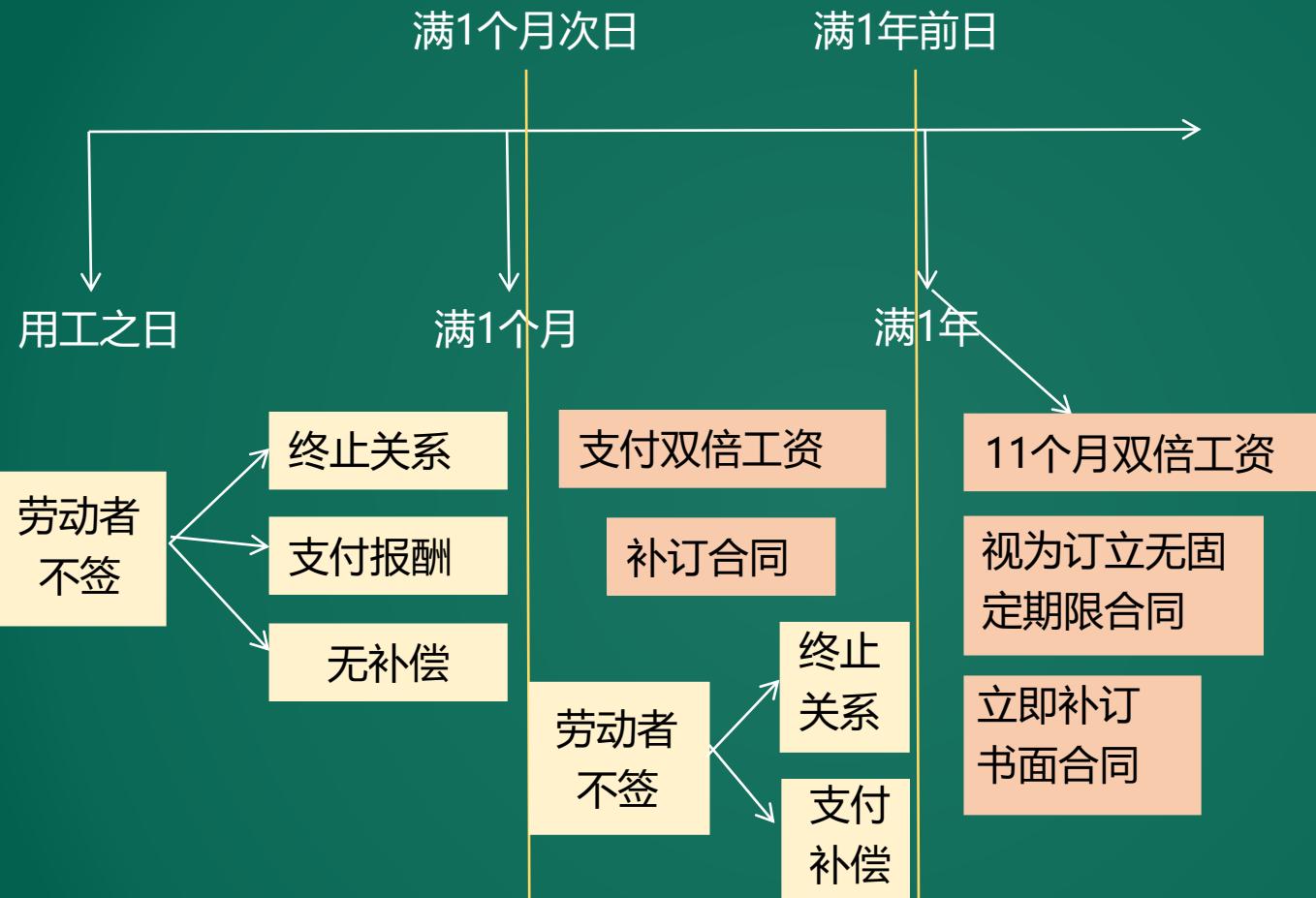
#### (一) 形式

一般：订立“书面”劳动合同。

#### (二) 订立时间

##### 1.期限

用人单位应当自用工之日起“1个月”内与劳动者订立书面劳动合同。





双倍工资

1

+

1

正常工资

工资补偿

**【例题·单选题】** 2024年7月1日，甲公司书面通知张某被录用，7月6日张某到甲公司上班，11月15日甲公司与张某签订书面劳动合同，因未及时签订书面劳动合同，甲公司应向张某支付一定期间的2倍工资，该期间为（）

- A.自2024年8月1日至2024年11月14日
- B.自2024年7月1日至2024年11月15日
- C.自2024年7月6日至2024年11月15日
- D.自2024年8月6日至2024年11月14日

**【答案】D**

**【例题·单选题】**2023年6月1日，李某到甲公司工作，按月领取工资3000元。同年8月1日，甲公司与李某签订书面劳动合同。已知，当地月最低工资标准为1800元，当地上年度职工月平均工资为4000元。因未及时与李某签订书面劳动合同，甲公司向其补偿的工资数额为（ ）。

- A.6000元
- B.3000元
- C.3500元
- D.1800元

**【答案】B**

## 四、劳动合同的效力★★★

### (一) 生效

1. 双方协商一致，签字盖章依法订立即生效。



劳动合同是否生效，不影响劳动关系的建立。

## 2. 劳动合同**无效或者部分无效**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。



对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，  
由“仲裁机构”或者“人民法院”确认。

### 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。
- (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。
- (4) 劳动合同被确认无效，给对方造成损失的，“有过错的一方”应当承担赔偿责任。

**【例题·单选题】**2023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.2023年6月19日
- B.2023年7月1日
- C.2023年7月15日
- D.2023年7月21日

**【答案】C**

**【例题·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（）。

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

**【答案】ACD**

## 五、非全日制用工



### (一) 概念

非全日制用工，是以小时计酬为主，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。

## (二) 特殊规定

- (1) 可以订立“口头”协议。
- (2) 劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。
- (3) “不得约定”试用期。
- (4) 任何一方都可以随时通知对方终止用工，且用人单位“无需”向劳动者支付经济补偿。
- (5) 报酬标准不得低于所在地最低小时工资标准，结算周期

“最长不得超过15日”



杉杉妙招

可口、可多、可随终；无试、无补、无月薪

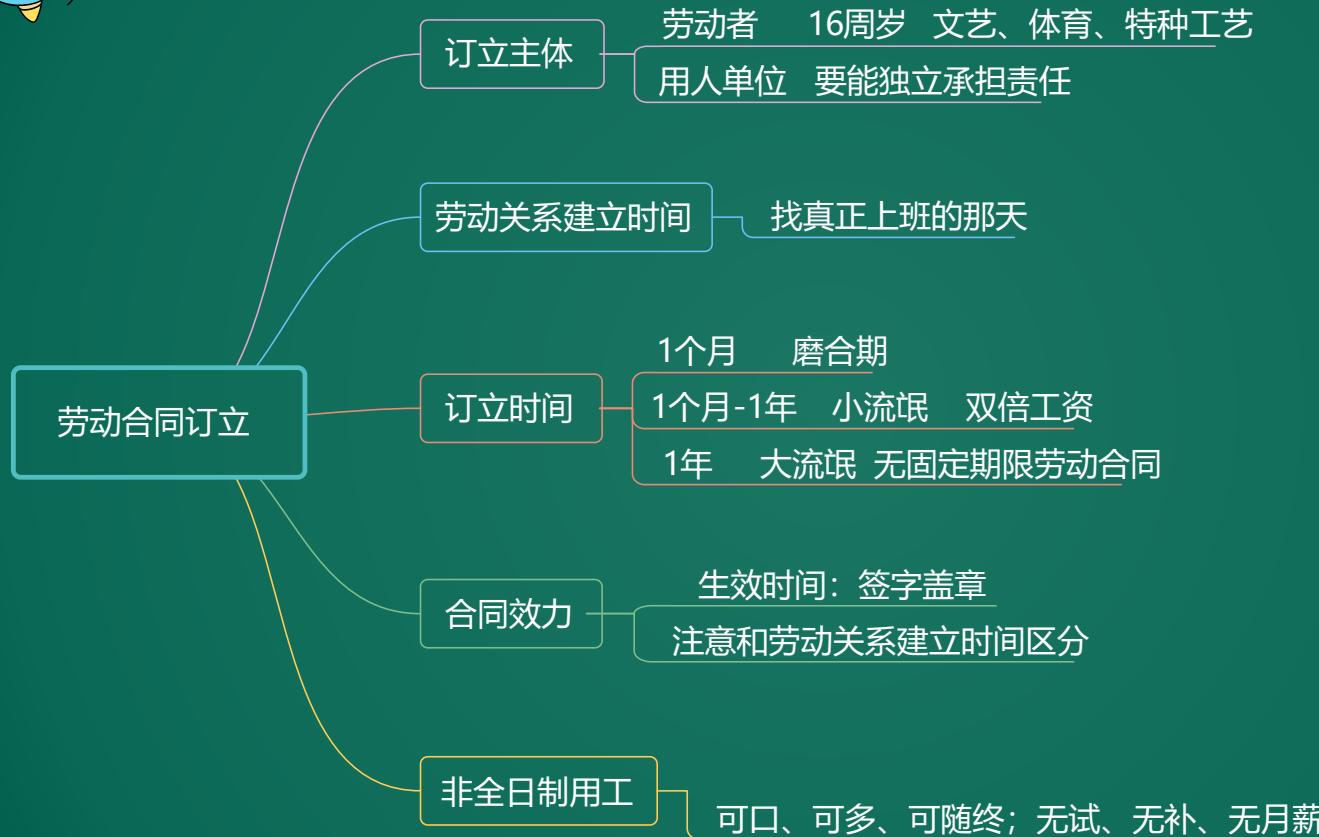
**【例题·单选题】**甲饭店以非全日制用工形式聘用王某，双方口头约定：王某每天到饭店工作3小时，每周周一休息，按小时计酬，按月结算支付劳动报酬。甲饭店与王某的下列约定中，不符合法律规定的是（）。

- A.王某每天到饭店工作3小时
- B.王某每周周一休息
- C.按小时计酬
- D.按月结算支付劳动报酬

**【答案】D**



## 【命题点】





## 考点2：劳动合同内容



杉杉妙招

### 劳动合同主要内容

必备条款

可备条款

9项，重点讲解：

- ①合同期限
- ②工作时间和休息休假
- ③劳动报酬

- ①试用期
- ②服务期
- ③保密协议和竞业限制
- ④补充保险

**【例题·单选题】**根据劳动合同法律制度的规定，  
下列各项中，属于劳动合同必备条款的是（ ）。

- A.保密条款
- B.竞业限制条款
- C.社会保险条款
- D.服务期条款

**【答案】 C**





## 考点3：劳动合同期限

### 一、劳动合同期限 ★

#### (一) 类别

劳动合同期限分为：

##### 1. 固定期限劳动合同

- (1) 用人单位与劳动者约定“确定终止时间”的劳动合同。
- (2) 劳动合同期限届满，劳动关系终止，双方协商一致，可以“续订”劳动合同。

## 2.无固定期限劳动合同

用人单位与劳动者约定“无确定终止时间”的劳动合同。

## 3.以完成一定工作任务为期限的劳动合同

其中包括：

- (1) 以完成单项工作任务为期限。
- (2) 以项目承包方式完成承包任务。
- (3) 季节原因用工。

## (二) 无固定期限劳动合同的订立情形 ★★



## 1. 协商订立（意向订立）

用人单位与劳动者“协商一致”，可以订立无固定期限劳动合同。

## 2. 应当订立情形（三类）

除“劳动者提出”订立固定期限劳动合同外，应订立无固定期限劳动合同。

### 第一类：一般用人单位中的长期劳动者

劳动者在“该用人单位”连续工作满“10年”的。



【提示】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

## **第二类：国企改制中的长期劳动者（双十）**

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。

### **第三类：第三次劳动合同关系**

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

## **五项——用人单位单方解除合同的情形：**

- (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) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人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；
- (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) 被依法追究“刑事责任”的。

两项——无过失性辞退：

- (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；
- (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。

### 3.视同订立

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，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

**【例题·单选题】**根据劳动合同法律制度的规定，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

**【答案】ABD**



## 考点4：带薪年休假



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。



连续工作是指劳动者参加工作的时间，而非在本单位的工作时间。

	1年	10年	20年	
享受天数	无	5天 病假2月以上	10天 病假3月以上	15天 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			



杉杉妙招

一年起，十年分，五天十天，十五天

【注意1】国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

【注意2】年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排



你不是享受带薪年休假吗？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？

【注意3】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。



你们俩也别吵那么多了，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。

**【例题·单选题】**2024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（ ）。

- A.15天
- B.0
- C.10天
- D.5天

**【答案】C**

**【例题·单选题】**方某工作已满15年，2023年上半年在甲公司已休带薪年休假5天；下半年调到乙公司工作，提出补休年休假的申请。已知，方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。乙公司对方某补休年休假申请符合法律规定的答复是（ ）。

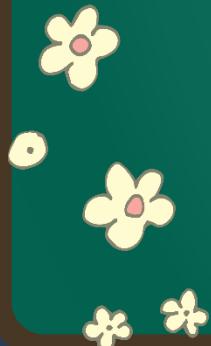
- A.不可以补休年休假
- B.可补休5天年休假
- C.可补休10天年休假
- D.可补休15天年休假

**【答案】B**

**【例题·单选题】**根据劳动合同法律制度的规定，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

**【答案】A**





## 考点5：劳动报酬



### 一、工资支付

- (1) 以法定货币支付，不得以实物及有价证券代替。
- (2) 必须在约定日期支付。如遇节假日或休息日则应提前在最近的工作日支付。
- (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。
- (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。

## 二、节假日工资

(1) 在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间应支付工资。

(2) 在部分公民放假的节日期间（如妇女节），对参加社会活动或单位组织庆祝活动和照常工作的职工，应支付工资报酬、但不支付加班工资。如果该节日恰逢周六日，单位安排职工加班工作，则应支付休息日的加班工资。

**【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.用人单位应当向劳动者支付婚丧假期间的工资
- B.用人单位不得以实物及有价证券代替货币支付工资
- C.用人单位与劳动者约定的支付工资日期遇节假日的，应顺延至最近的工作日支付
- D.对在五四青年节（工作日）照常工作的青年职工，用人单位应支付工资报酬但不支付加班工资

**【答案】ABD**

### 三、加班工资

工作日加班



按不低于劳动者本人小时工资标准**150%**支付

周六日加班



①能安排补休，不支付加班工资；  
②不能安排补休的，按不低于劳动者本人小时工资标准**200%**支付

节假日加班



**强调！**即便安排补休，也要支付加班工资；  
按不低于劳动者本人小时工资标准**300%**支付



## 【安排加班不支付加班费的罚则】

- ①责令限期支付加班费；
- ②逾期不支付，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·单选题】**2023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。甲公司实行标准工时制，邹某的日工资为300元。甲公司依法支付邹某10月份最低加班工资，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**

**【例题·单选题】**2022年5月甲公司安排职工李某于10日（周五）延长工作2小时。于11日（周六）加班1天。之后安排其补休1天。甲公司实行标准工时制。李某的日工资为480元。计算甲公司应支付李某5月份最低加班工资，正确的是（ ）。

- A. $480 \div 8 \times 150\% \times 2 + 480 \times 150\% \times 1 = 900$ 元
- B. $480 \div 8 \times 200\% \times 2 = 240$ 元
- C. $480 \div 8 \times 200\% \times 2 + 480 \times 200\% \times 1 = 1200$ 元
- D. $480 \div 8 \times 150\% \times 2 = 180$ 元

**【答案】D**

## 四、扣工资

(1) 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。

(2) 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。



每月扣除的部分 $\leq$ 20%；剩余部分 $\geq$ 当地月最低工资标准

### 三、加班工资

工作日加班



按不低于劳动者本人小时工资标准**150%**支付

周六日加班



①能安排补休，不支付加班工资；  
②不能安排补休的，按不低于劳动者本人小时工资标准**200%**支付

节假日加班



**强调！**即便安排补休，也要支付加班工资；  
按不低于劳动者本人小时工资标准**300%**支付

**【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（ ）。

- A.10%
- B.25%
- C.40%
- D.20%

**【答案】D**

**【例题·单选题】**甲公司职工齐某因违章操作给公司造成经济损失8000元，甲公司按照劳动合同约定要求齐某赔偿该损失，并按月从其工资中扣除。齐某月工资2600元，当地月最低工资标准为2200元，甲公司每月可以从齐某工资中扣除的最高限额（ ）。

- A.400元
- B.2600元
- C.520元
- D.2200元

**【答案】A**



## 【命题点】

