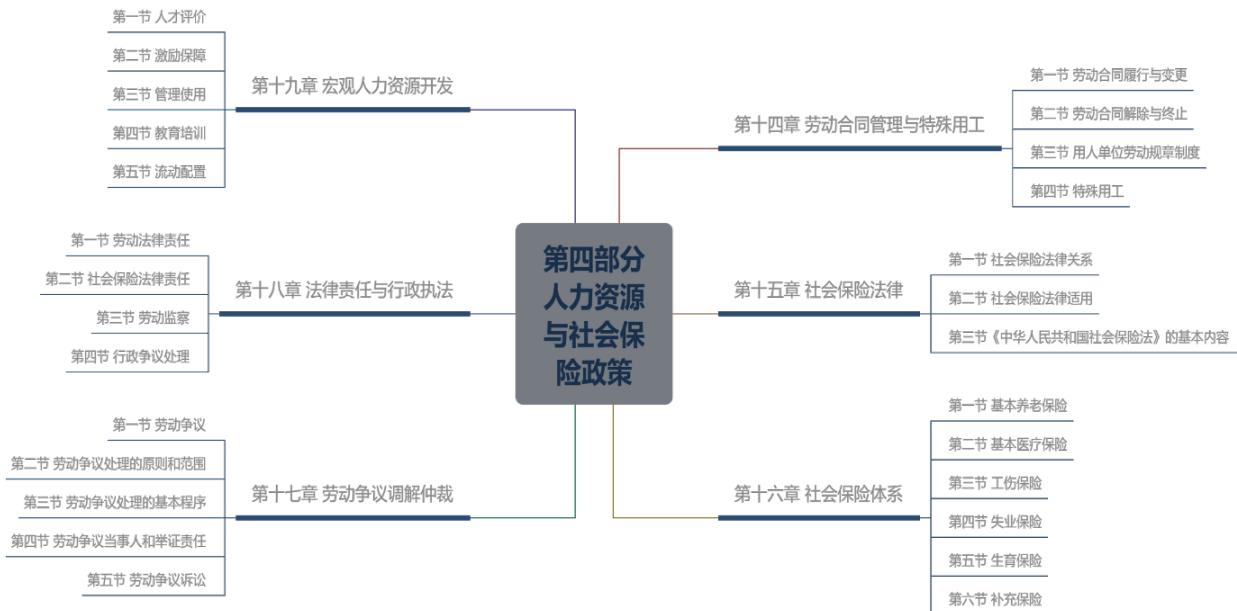
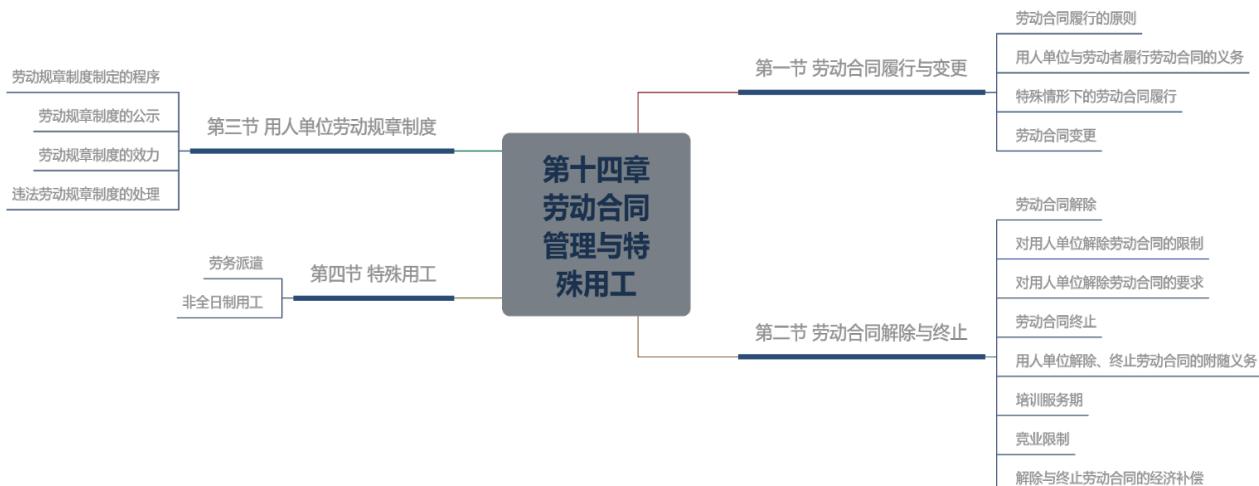


第四部分 人力资源与社会保险政策



第十四章 劳动合同管理与特殊用工



考点一：劳动合同履行的原则

1. 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。 (全面合法)	①全面履行 ②合法履行
2. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时劳动合同的履行 (约定履行)	①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。

考点二：用人单位与劳动者履行劳动合同的义务

用人单位的义务	(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 。
	(2) 用人单位应当 严格执行劳动定额标准 ，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。
	(3) 用人单位应当 保护劳动者的生命安全和身体健康 。
劳动者的义务	(1) 遵守国家法律法规 ，遵守用人单位的 规章制度 ；
	(2) 完成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；
	(3) 遵守劳动合同中约定的特定事项 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。

考点三：特殊情形下的劳动合同履行

【口诀】变更人名不影响，合并分立找承继。

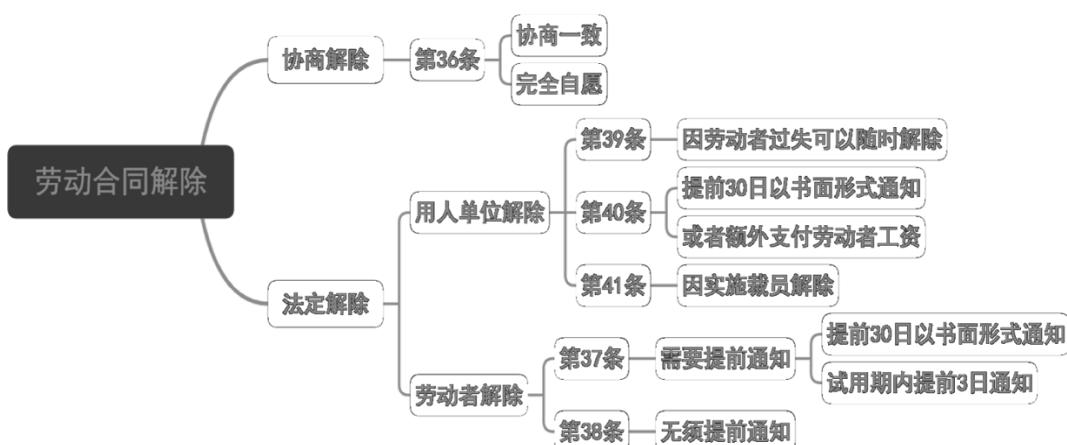
《劳动合同法》第三十三条规定	用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。
	相关事项依法进行变更登记后，劳动合同继续有效，双方当事人应当按照劳动合同的约定继续履行，也不需要重新签订劳动合同。
《劳动合同法》第三十四条规定	用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。
	《中华人民共和国民法典》第六十七条规定： 法人合并的，其权利和义务由合并后的法人享有和承担； 法人分立的，其权利和义务由分立后的法人享有连带债权，承担连带债务，但是债权人和债务人另有约定的除外。

考点四：劳动合同变更

劳动合同变更是指劳动合同双方当事人对已生效的劳动合同条款达成修改或补充协议的行为。	
变更条件	《劳动合同法》规定，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。
变更要求	(1) 变更劳动合同，应当采用书面形式。 (2) 变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。 (3) 如协商无法达成一致，发生争议，任何一方都可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

变更情形	(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，在规定的医疗期满后不能从事原工作，由用人单位另行安排工作。 (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。	

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》第三十九条规定解除。	试用期证明不符合录用条件；严重违规；严重营私舞弊且给用人单位带来重大损害；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	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。

	劳动合同或额外支付劳动者一个 月工资后，解除劳动合同。	
	(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。

劳动者解除	(1) 《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，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，无须提前通知用人单位，劳动者可以解 除劳动合同。	劳保、报酬、社险、违法、欺 诈、其他。

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，并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) 本单位连续工作满 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。

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。（包括公休、假日和法定节日）		
	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

考点七：培训服务期

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。	(1) 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。
	(2) 违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用。
	(3) 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。
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。	(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。
	(2) 双方另有约定的，从其约定。

考点八：竞业限制

(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。	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。
	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。
(2) 竞业限制的人员限于高 级管理人员、高级技术人员和	竞业限制的范围、地域和期限由用人单位和劳动者约定。
	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

其他负有保密义务的人员。	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。
--------------	---

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者的；
	(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者的；
	(4) 用人单位依照《劳动合同法》实施裁减人员而解除劳动者的；
	(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。

(二) 经济补偿的特殊情形

认定情形	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”： (1) 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； (2) 用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动； (3) 因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动； (4) 用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同； (5) 其他合理情形。
不适用情形	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。

(三) 经济补偿的计算标准

支付时间	(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。
	(1) 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。 上限： 劳动合同解除或终止前12个月的平均工资，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，按3倍，支付经济补偿的年限最高不超过12年。 下限： 12个月平均工资低于最低工资标准的，按最低。 (2) 不满12个月按实际工作月数计算平均工资。
补偿标准	

考点十：劳动规章制度制定的程序和效力

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。

考点十一：劳务派遣

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。
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：</p> <p>①注册资本不得少于人民币200万元；</p> <p>②有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；</p> <p>③有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；</p> <p>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>

劳务派遣合同	劳动合同相关 规定	(1) 劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当依法载明劳动合同必备的事项外，还应当载明 用工单位以及派遣期限、工作岗位等 情况。
		(2) 劳务派遣单位应当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。
		(3) 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，按月支付 报酬。
	试用期 规定	(1) 劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者 约定试用期 。
		(2) 劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次 试用期 。

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

小结

	考点
第一节	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
第二节	<ul style="list-style-type: none"> ● 劳动合同解除 ● 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
第三节	<ul style="list-style-type: none"> ● 劳动规章制度制定的程序
第四节	<ul style="list-style-type: none"> ● 劳务派遣

第十五章 社会保险法律

第十五章 社会保险法律



考点一：社会保险法律关系的主体和客体

主体	从社会保险责任划分	国家 社会保险的管理和经办机构 用人单位 劳动者及其家庭
	从保险业务划分	保险人 投保人 被保险人 受益人 管理人 监督人
客体	社会保险法律关系主体的权利和义务所指向的对象，可以是资金、物，也可以是服务行为。	

考点二：社会保险法律适用的特征、基本原则、基本要求及基本规则

特征	(1) 主体的特殊性。 (2) 专业性。 (3) 国家强制性。 (4) 程序性。 (5) 明确性。
基本原则	(1) 以事实为根据，以法律为准绳。 (2) 公民在法律面前一律平等。 (3) 实事求是，有错必纠。

要求	合法、准确、及时。
基本规则	(1) 上位法的效力高于下位法。 (2) 同位法中特别规定与一般规定不一致时，适用特别规定。 (3) 同位法中新规定与旧规定不一致时，适用新规定。 (4) 原则上不溯及既往。（特别规定除外）

考点三：《社会保险法》确立了我国社会保险体系的基本框架

基本框架	(1) 基本养老保险包括城镇职工基本养老保险和城乡居民基本养老保险。 (2) 基本医疗保险包括职工基本医疗保险和城乡居民基本医疗保险。 (3) 工伤保险：工伤保险先行支付制度。 (4) 失业保险。
------	---

	(5) 生育保险：将基本医疗保险基金与生育保险基金进行合并建账及核算。
--	-------------------------------------

考点四：《社会保险法》明确了各项社会保险制度的覆盖范围

《社会保险法》将我国境内所有用人单位和个人都纳入了社会保险制度的覆盖范围。	
1. 基本养老保险和基本医疗保险覆盖人群	(1) 应当参加城镇职工基本养老保险和城镇职工基本医疗保险的用人单位及其职工； (2) 可以参加城镇职工基本养老保险和职工基本医疗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； (3) 可以参加城乡居民基本养老保险和城乡居民基本医疗保险的农村居民； (4) 可以参加城乡居民基本养老保险和城乡居民基本医疗保险的城镇未就业居民。
2. 工伤保险、失业保险和生育保险制度	覆盖了所有用人单位及其职工。
3. 被征地农民	按照国务院规定纳入相应的社会保险制度。被征地农民到用人单位就业的，都应当参加全部五项社会保险。对于未就业、转为城镇居民或继续保留农村居民身份的，可以参加城乡居民基本养老保险和城乡居民基本医疗保险。
4. 香港澳门台湾居民	在内地（大陆）按照规定参加社会保险：各项业务流程与内地（大陆）居民一致。
5. 在中国境内就业的外国人	也应当参照《社会保险法》规定参加我国的社会保险。 具有与我国签订社会保险缴费双边或多边协议国家国籍的就业人员（3个月）。

小结

	考点
第一节	● 社会保险法律关系的主体和客体
第二节	● 社会保险法律适用的特征、基本原则、基本要求及基本规则
第三节	● 《社会保险法》确立了我国社会保险体系的基本框架 ● 《社会保险法》明确了各项社会保险制度的覆盖范围