

我们都是追梦人



# 自学考试课程—精讲阶段





# 劳动法

课程代码：00167

主讲人：陈观珍

# 听课要求

- (1) 提前预习：下载课堂资料；
- (2) 听课准备：笔记本、笔等；
- (3) 做笔记：记方法、记口诀；
- (4) 课后作业：按时完成题库及课堂作业；
- (5) 学习问题：先独立思考，可在学习中心问答系统提问。



# 第十一章 劳动法律责任

# 目录

## CONTENTS

### 第一节 劳动法律责任概述

一、劳动法律责任概念

二、劳动法律责任形式

### 第二节 用人单位违反劳动法的行为及法律责任

一、用人单位违法制定劳动规章制度的行为及处理

二、用人单位违反工时制度的行为及处理

三、用人单位违反工资制度的行为及处理

四、用人单位违反劳动安全卫生制度的行为及处理

五、用人单位非法招用童工的行为及处理

六、用人单位违反女职工及未成年人特殊保护规定的行为及处理

七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

八、用人单位严重侵犯劳动者人身权利的行为及处理

九、用人单位违反我国《集体合同规定》的行为及处理

十、用人单位违反我国《就业促进法》的行为及处理

十一、用人单位违反我国《社会保险法》的行为及处理

十二、用人单位违反我国《工会法》的行为及处理

十三、用人单位违反我国《劳动监察条例》的行为及处理





# 目录

## CONTENTS

### 第三节 劳动者违反劳动法的 行为及法律责任

一、劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的行为及处理

二、劳动者造成劳动合同无效的行为及处理

三、劳动者违法解除劳动合同的法律责任

四、劳动者违反服务期约定的法律责任

五、劳动者违反保密条款的法律责任

六、劳动者违反竞业限制协议的法律责任

七、劳动者尚未解除劳动合同而建立双重劳动关系造成  
损失的法律责任

八、劳动者骗取社会保险待遇的法律责任

### 第四节 劳动服务机构违反劳 动法的行为及法律责任

一、我国《劳动保障监察条例》的规定

二、我国《就业促进法》的规定

三、我国《社会保险法》的规定

四、有关社会保险基金的违法行为及处理

# 目录

## CONTENTS

### 第四节 劳动服务机构违反劳动法的 行为及法律责任

一、我国《劳动保障监察条例》的规定

二、我国《就业促进法》的规定

三、我国《社会保险法》的规定

四、有关社会保险基金的违法行为及处理

### 第五节 劳动行政部门及相关 主体的法律责任

一、我国《劳动法》的规定

二、我国《劳动合同法》的规定

三、我国《促进就业法》的规定

四、我国《安全生产法》的规定

五、我国《职业病防治法》的规定

六、我国《社会保险法》的规定

七、我国《劳动保障监察条例》的规定

02

# 用人单位违反劳动法的 行为及法律责任



## 一、用人单位违法制定劳动规章制度的行为及处理

关键词记忆



求学圆梦教育  
Schooling And Oneirromancy Education

第十一章  
第二节

考情分析：

多选题：2次【1904/1910】

### 考点1：用人单位违法制定劳动规章制度的行为及处理

我国《劳动合同法》第4条规定：用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的劳动报酬、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规章制度或重大事项时，

**应当经职工代表大会或者全体职工讨论**，提出方案和意见，

与工会或职工代表平等协商确定，直接涉及劳动者切身利益的规章制度

应当在单位内**公示或者告知**劳动者。



## 一、用人单位违法制定劳动规章制度的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：用人单位违法制定劳动规章制度的行为及处理

用人单位的劳动规章制度在以下几种情况下无效：

- (1) 是规章制度违反法律、法规，即**内容违法**；
- (2) 是涉及职工切身利益的事项未听取职工代表大会或全体职工的讨论意见，且并未通过平等协商确定，即**程序违法**。

我国《劳动合同法》第80条规定：用人单位制定的直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由**劳动行政部门**责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，用人单位应当承担**赔偿**责任。

## 二、用人单位违反工时制度的行为及处理

关键词记忆



求学圆梦教育  
Schooling And Oneirromancy Education

第十一章  
第二节

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：用人单位违反工时制度的行为及处理

《职工带薪年休假规定》规定，单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由**县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门**依据职权责令**限期改正**；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工**加付赔偿金**。

### 三、用人单位违反工资制度的行为及处理

关键词记忆



求学圆梦教育  
Schooling And Oneirromancy Education

第十一章  
第二节

考情分析：

可能考查：案例分析题

#### 考点1：用人单位违反工资制度的行为及处理

《劳动合同法》第85条规定：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，**应当支付其差额部分**；逾期不支付的，责令用人单位按**应付金额 50%以上至100%以下**的标准向劳动者加付赔偿金：

- (1) 未依照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；
- (2) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- (3) 安排加班不支付加班费的；
- (4) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

## 四、用人单位违反劳动安全卫生制度的行为及处理

关键词记忆



求学圆梦教育  
Schooling And Oneiromancy Education

第十一章  
第二节

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：用人单位违反工资制度的行为及处理

用人单位违反劳动安全卫生法的法律责任主要包括：

- (1) 用人单位**劳动安全卫生条件不合法**的法律责任。
- (2) 用人单位**违反建筑工程“三同时”**制度的法律责任。
- (3) **未为劳动者**依法**提供**符合国家标准或行业标准的**劳动防护用品**的法律责任。
- (4) 未依法设立**安全生产管理机构或专职安全管理人员**的法律责任。
- (5) 用人单位**违反危险物品的生产、经营、储存、管理规定的**法律责任。

“三同时”在我国境内的一切生产性建设项目的安全卫生设施，都必须与主体工程**同时设计、同时施工、同时投入生产**和使用的制度



## 五、用人单位非法招用童工的行为及处理

理解记忆



求学圆梦教育  
Schooling And Oneirromancy Education

### 第十一章 第二节

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：用人单位非法招用童工的行为及处理

为了加强对未成年人的保护，我国2002年12月1日起施行的《禁止使用童工规定》规定，国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户（以下统称用人单位）均不得招用**不满16周岁的未成年人**（招用不满16周岁的未成年人，以下统称使用童工）



## 六、用人单位违反女职工及未成年工特殊保护规定的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：用人单位违反女职工及未成年工特殊保护规定的行为及处理

用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，

按照受侵害的劳动者**每人1000元以上至5000元以下**的标准计算，处以罚款：

- (1) 安排女职工从事矿山**井下劳动**、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动或者其他禁忌从事的劳动的；
- (2) 安排女职工在**经期**从事高处、低温、冷水作业或者国家规定的第三级体力劳动强度的劳动的；
- (3) 安排女职工在**怀孕**期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者孕期禁忌从事的劳动的；
- (4) 安排**怀孕7个月**以上的女职工夜班劳动或者延长其工作时间的；



## 六、用人单位违反女职工及未成年工特殊保护规定的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：用人单位违反女职工及未成年工特殊保护规定的行为及处理

- (5) 女职工生育享受**产假少于90天**的；
- (6) 安排女职工在**哺乳未满1周岁**的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者哺乳期禁忌从事的其他劳动，以及延长其工作时间或者安排其夜班劳动的；
- (7) 安排未成年工从事**矿山井下**、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动或者其他禁忌从事的劳动的；
- (8) 未对未成年工定期进行**健康检查**的。

## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

**考情分析：**

**可能考查：案例分析题**

**考点1：用人单位提供的劳动合同文本缺乏劳动合同必备条款或不提供劳动合同文本的行为及处理**

**法律后果：**用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者

用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门**责令改正**；

给劳动者造成损害的，用人单位应当承担**赔偿责任**。

## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点2：用人单位不与劳动者订立书面劳动合同的行为及处理

#### 法律后果：

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，应当依照《劳动合同法》第82条的规定向劳动者**每月支付两倍的工资**，并与劳动者**补订**书面劳动合同。



## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点3：用人单位不与劳动者订立书面劳动合同的行为及处理

#### 法律后果：

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，自用工之日起满1个月的次日至满1年的前一日应当依照《劳动合同法》第82条的规定向劳动者每月支付**两倍的工资**，并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。

## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点4：用人单位不与劳动者订立书面劳动合同的行为及处理

#### 法律后果：

用人单位违反《劳动合同法》规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者**每月支付二倍的工资**。

根据《劳动合同法实施条例》第34条规定，用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资而未支付的，**劳动行政部门**应当**责令**用人单位**支付**。

## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点5：用人单位违法约定试用期的行为及处理

#### 法律后果：

用人单位违法规定与劳动者约定试用期的，由**劳动行政部门**责令改正，  
违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者**试用期满月工资**为标准，  
按已经履行的试用期的期限向劳动者支付**赔偿金**。

## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点6：用人单位未依法支付劳动报酬、经济补偿等的行为及处理

#### 法律后果：

《劳动合同法》第85条规定：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额**50%以上至100%以下**的标准向劳动者加付赔偿金：

- (1) 未依照劳动合同的约定或者国家规定及时**足额**支付劳动者劳动报酬的；
- (2) **低于**当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- (3) 安排加班不支付**加班费**的；
- (4) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付**经济补偿**的。

## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

### 考点7：用人单位造成劳动合同无效的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

#### 法律后果：

由于用人单位原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担**赔偿责任**。



## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

### 考点8：用人单位违反《劳动合同法》规定解除或者终止劳动合同的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

#### 法律后果：

用人单位违反《劳动合同法》规定解除或者终止劳动合同的，应当依照《劳动合同法》第47条规定的经济补偿标准的**二倍向劳动者支付赔偿金**。

## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

**考情分析：**

可能考查：案例分析题

### 考点9：用人单位不出具解除或者终止劳动合同的书面证明的行为及处理

#### 法律后果：

用人单位违反《劳动合同法》规定未向劳动者出具解除或者**劳动合同的书面证明**，由劳动行政部门**责令改正**；给劳动者造成损害的，用人单位应当承担**赔偿责任**。

## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点10：新用人单位招用尚未终结与原用人单位劳动关系造成损失的处理

#### 法律后果：

用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担**赔偿责任**。

## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点11：劳务派遣单位、用工单位的违法行为及处理

#### 法律后果：

《劳动合同法实施条例》第35条规定，用工单位违反劳动合同法和  
本条例有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门**责令改正**；  
情节严重的，以每位被派遣劳动者**1000元以上至5000元以下**的标准处以**罚款**；  
给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担**连带赔偿责任**。

## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点12：不具备合法经营资格的用人单位的违法行为及处理

#### 法律后果：

对**不具备合法经营资格**的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；

劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者**支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金**；给劳动者造成损害的，应当承担**赔偿责任**。



## 七、用人单位违反我国《劳动合同法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点13：个人承包经营的违法行为及处理

法律后果：

个人承包经营违反《劳动合同法》规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，  
发包的组织与个人承包经营者承担**连带赔偿责任**。

## 八、用人单位严重侵犯劳动者人身权利的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：用人单位严重侵犯劳动者人身权利的行为及处理

用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成**犯罪**的，依法追究**刑事责任**；给劳动者造成损害的，应当承担**赔偿责任**：

- (1) 以**暴力、威胁**或者**非法限制人身自由**的手段强迫劳动的；
- (2) **违章指挥**或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
- (3) **侮辱**、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；
- (4) **劳动条件恶劣**、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

## 九、用人单位违反我国《就业促进法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：用人单位违反我国《就业促进法》的行为及处理

#### （1）劳动行政等有关部门及其工作人员违法行为及处理

劳动行政等有关部门及其工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予**处分**。

#### （2）实施就业歧视的行为及处理

实施就业歧视的，劳动者可以向**人民法院**提起诉讼。

#### （3）违法向劳动者收取费用的行为及处理

地方各级人民政府和有关部门、公共就业服务机构举办经营性的职业中介机构，从事经营性职业中介活动，向劳动者收取费用的，由上级主管机关责令**限期改正**，将违法收取的费用退还劳动者，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法**给予处分**。

#### （4）擅自从事职业中介活动的行为及处理

未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的，由劳动行政部门或者其他主管部门依法予以关闭；有违法所得的，没收违法所得，并处**1万元以上至5万元以下**的罚款。

## 九、用人单位违反我国《就业促进法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：用人单位违反我国《就业促进法》的行为及处理

#### （5）擅自从事职业中介活动的行为及处理

职业中介机构提供虚假就业信息，为无合法证照的用人单位提供职业中介服务，伪造、涂改、转让职业中介许可证的，由劳动行政部门或者其他主管部门**责令改正**；有违法所得的，没收违法所得，并处**1万元以上至5万元以下**的罚款；情节严重的，吊销职业中介许可证。

#### （6）扣押劳动者居民身份证等证件的行为及处理

职业中介机构扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门**责令限期退还**劳动者，并依照有关法律规定给予处罚。违反本法规定，职业中介机构向劳动者收取押金的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并以每人**500元以上至2000元以下**的标准处以罚款。

#### （7）有关企业职工教育经费违法的行为及处理

企业未按照国家规定提取职工教育经费，或者挪用职工教育经费的，由劳动行政部门**责令改正**，并依法给予处罚。

#### （8）侵害劳动者合法权益的行为及处理

侵害劳动者合法权益，造成财产损失或者其他损害的，依法承担**民事责任**；构成犯罪的，依法追究**刑事责任**。

## 十、用人单位违反我国《社会保险法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：用人单位违反我国《社会保险法》的行为及处理

#### （1）用人单位不办理社会保险登记的行为及处理

用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额**1倍以上3倍以下**的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处**500元以上至3000元以下**的罚款。

#### （2）用人单位拒不出具终止或者解除劳动关系证明的行为及处理

用人单位违反《劳动合同法》规定未向劳动者出具解除或者劳动合同的**书面证明**，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，用人单位应当承担**赔偿责任**。



## 十、用人单位违反我国《社会保险法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：用人单位违反我国《社会保险法》的行为及处理

#### （3）用人单位未按时足额缴纳社会保险费的行为及处理

用人单位**未按时足额缴纳**社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足并自欠缴之日起，按**日加收万分之五的滞纳金**；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。

#### （4）骗取社会保险待遇的行为及处理

以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令**退回骗取的社会保险金**，处骗取金额**2倍以上5倍**以下的罚款。



## 十一、用人单位违反我国《工会法》的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：用人单位违反我国《工会法》的行为及处理

用人单位违反《工会法》，有下列行为之一的，由劳动保障行政部门**责令改正**：

- (1) 阻挠劳动者依法参加和组织工会，或者**阻挠**上级工会帮助、指导劳动者筹建工会的；
- (2) **无正当理由调动**依法履行职责的工会工作人员的工作岗位，进行打击报复的；
- (3) 劳动者因参加工会活动而**被解除劳动合同**的；
- (4) 工会工作人员因依法履行职责**被解除劳动合同**的。

03

# 劳动者违反劳动法的行为及法律责任

## 一、劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的行为及处理

理解记忆



求学圆梦教育  
Schooling And Oneirromancy Education

### 第十一章 第三节

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的行为及处理

自**用工之日起1个月内**，经**用人单位**书面通知后，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，无需向劳动者支付经济补偿**，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的**劳动报酬**。

**自用工之日起超过1个月不满1年**，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，并依照我国《劳动合同法》第47条的规定支付**经济补偿**。

## 二、劳动者造成劳动合同无效的行为及处理

### 考点1：劳动者造成劳动合同无效的行为及处理

考情分析：

可能考查：案例分析题

由于劳动者原因订立的无效合同，对用人单位造成损害的，应当承担**赔偿责任**。

### 三、劳动者违法解除劳动合同的法律责任

考情分析：

可能考查：案例分析题

#### 考点1：劳动者违法解除劳动合同的法律责任

劳动者**提前30日**（试用期为**提前3日**）以书面形式通知用人单位，

劳动者提出的辞职书30日届满时，劳动合同解除，

**劳动者有权要求用人单位办理解除劳动合同的相关手续。**

## 四、劳动者违反服务期约定的法律责任

**考情分析：**  
**可能考查：案例分析题**

### 考点1：劳动者违反服务期约定的法律责任

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**。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付**违约金**。

**违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。**

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**。



## 五、劳动者违反保密条款的法律责任

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：劳动者违反保密条款的法律责任

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**。

劳动者违反劳动合同中约定的**保密义务**，给用人单位造成经济损失的，应当承担**赔偿责任**。

关于违约泄露或未履行保护商业秘密职责所造成的损失计算，

依我国《反不正当竞争法》第20条的规定赔偿。

## 六、劳动者尚未解除劳动合同而建立双重劳动关系造成损失的法律责任

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：劳动者违反保密条款的法律责任

用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，

该劳动者承担直接**赔偿责任**。

04

# 劳动服务机构违反劳动法的行为 及法律责任

## 一、我国《社会保险法》的规定

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：我国《社会保险法》的规定

- (1) 社会保险经办机构以**欺诈、伪造证明材料**或者**其他手段骗取**社会保险基金支出的，  
由社会保险行政部门责令**退回**骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的**罚款**。
- (2) 社会保险服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，  
由社会保险行政部门责令**退回**骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的**罚款**。

05

# 劳动行政部门及相关主体的法律责任

## 一、劳动行政部门及相关主体的法律责任

考情分析：

可能考查：案例分析题

### 考点1：劳动行政部门及相关主体的法律责任

#### （1）我国《劳动法》的规定

劳动行政部门或者有关部门的工作人员**滥用职权**、**玩忽职守**、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究**刑事**责任；不构成犯罪的，给予**行政处分**。

#### （2）我国《社会保险法》的规定

社会保险行政部门及其工作人员泄露用人单位和个人信息的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予**处分**；给用人单位或者个人造成损失的，应当承担**赔偿**责任。

国家工作人员在社会保险管理、监督工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予**处分**。



# 案例分析专区



# 案例分析

## 1 方法一：答题模板（问是否合法时）

### 答题四步骤：

答：

（1）这是一起因。。。。而引发的劳动纠纷。/抄题目+结论

（2）根据劳动法相关规定，。。。。。（表述法律）

（3）本案例中，。。。。。（有技巧抄案例）

（4）综上所述，。。。。。（结论）

# 案例分析

## 2 方法二：问案例中哪些情况违法

答：

(1) . . . . .

(2) . . . . .

(3) . . . . .

(4) . . . . .

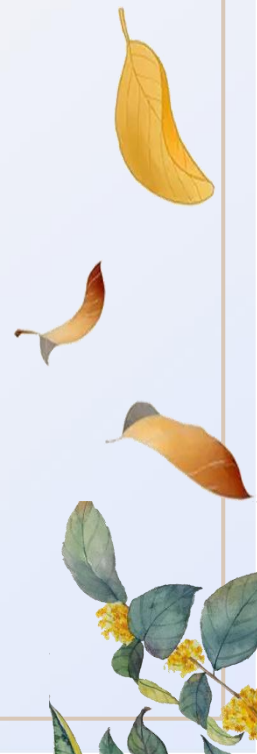
**根据案例，一句一句看，看到不合法的，列点写出，写多不扣分，不写不得分。**



## 案例分析

某企业与8名职工分别签订了为期5年的劳动合同，约定这8名职工担任专用铣床的铣工。4年后，该企业由于转产，这些专用铣床不再使用，企业以此为由，当即解除了这8名职工的劳动合同。请问：

- (1) 该企业解除劳动合同的做法是否合法？（4分）
- (2) 按照法律法规中相关规定，该企业应该如何依法处理此种情况？（4分）





答：

(1) 该企业解除劳动合同的做法**不合法**。(4分)

①根据劳动法相关规定，经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

②本案例中，该企业由于转产，这些专用铣床不再使用，企业以此为由，当即解除了这8名职工的劳动合同，未经双方协商一致。

③综上所述，该企业解除劳动合同的做法不合法。

(2) 用人单位应与各职工协商、调整岗位变更合同，

若要终止合同需提前30日以书面形式通知并给予一定**经济补偿**。(4分)

## 案例分析

李某，1993年10月10日出生，于2007年11月10日与某农药厂签订为期5年的劳动合同，月工资1000元。合同约定的内容包括：李某试用期为1年，从事农药包装工作，每日工作8小时，必须遵守厂规厂纪，实行计件工资，若李某擅自解除劳动合同，应承担违约赔偿责任，并且厂方不退还其签订劳动合同时缴纳的入厂押金。

### 问题：

- (1) 按照《劳动法》的规定，这份劳动合同有哪些内容是违法的？（5分）
- (2) 这份劳动合同缺少哪些必要条款？（2分）
- (3) 如何认定这份劳动合同的效力？（1分）





答：

可结合法律再进行展开

(1) 违法内容包括：

- ①李某**不具备签订劳动合同的资格**，当事人年仅14周岁；（1分）
- ②**试用期超过法定期限**，最长不得超过6个月；（1分）
- ③**工作内容违反法律规定**；（1分）
- ④缴纳入厂抵押金属于**非法收费**；（1分）
- ⑤解除劳动合同应负违约赔偿责任。（1分）

(2) 缺少劳动保护和劳动条件、劳动报酬（含试用期工资）  
社会保险和劳动合同终止条件。（2分）

(3) 根据以上分析，这份劳动合同是无效劳动合同。（1分）

## 【知识回顾】约定条款

### (1) 试用期：

劳动合同期限**三个月以上不满一年**的，试用期不得超过**一个月**；

劳动合同期限**一年以上不满三年**的，试用期不得超过**二个月**；

**三年以上**固定期限和**无固定期限**的劳动合同，试用期不得超过**六个月**。

**同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。**

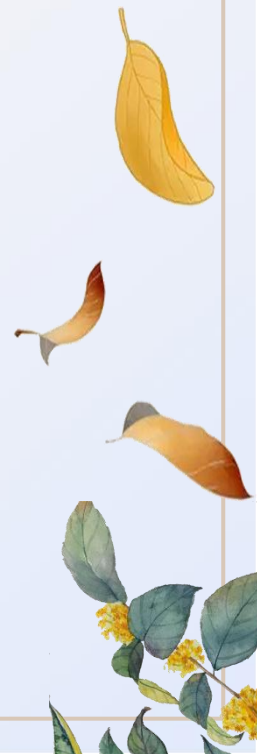
以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。



## 案例分析

王某与某企业签订了**为期四年**的劳动合同，合同规定王某从事电工工作。合同**订立**后，企业未经协商，三年中多次**变更**王某的工作岗位并以王某**未交单位向职工集资的1000元为由**，**扣发**了王某三个月工资。为此，王某向劳动争议仲裁委员会提出申诉，**要求补发工资并解除劳动合同**。企业提出反诉，要求王某承担在上岗前企业自办临时**培训的费用**。劳动仲裁委员会支持了王某的申诉请求，**驳回了企业的反诉请求**。

问：在本案中劳动仲裁委员会是依据劳动法和劳动合同法的哪些规定**作出裁决**的？



答：

(1) **劳动合同规定**：订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿，协商一致的原则。

案例中，在履行劳动合同过程中，企业未经李某同意，强行变更其工作岗位，违反劳动法规定，是一种违法行为；

(2) **劳动法规定**：工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或无故拖欠劳动者的工资。

案例中，企业不顾王某的反对，以集资为由，强行扣除工资，已构成克扣工资的行为，故企业应全额补发工资；

(3) **劳动法规定**：用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同。

案例中，企业克扣工资，王某有权解除劳动合同；

(4) **劳动法规定**：从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

案例中，企业对王某的培训是劳动法规定的一项义务，王某是因为企业克扣工资且违约，才解除劳动合同的，是正当行使自己的权利，不应要求其承担培训费用。

## 案例分析

陈某与某玩具厂签订了为期3年的劳动合同，该合同书中规定了试用期为1年，在试用期内陈某不得单方提出解除劳动合同。试用期满后，陈某要求解除合同时，需提前60天通知厂方。同时该份合同中还规定了一般情况下每日工作8小时，但在订货任务繁忙月份，每日加班2小时。

问：该份合同哪些内容违反劳动法规定？



答：

- (1) **试用期**为1年违反劳动法规定。劳动法规定劳动合同期限为2年以上的，试用期最长不得超过6个月，而不是1年；
- (2) 合同中规定劳动者**提出解除劳动合同需提前**60天通知用人单位，这一约定违法。劳动法规定劳动者提出解除劳动合同需提前30天通知用人单位，而不是60天；
- (3) 试用期内**不得单方提出解除劳动合同**，这一规定违法。劳动法规定劳动者试用期内可以随时通知用人单位解除劳动合同；
- (4) 订货任务繁忙月份**每日加班2小时的约定违法**，超过了法律规定的最长时间。劳动法规定延长工作时间一般每日不超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。合同中规定的一个月加班时间超过了法律规定的最长时间。



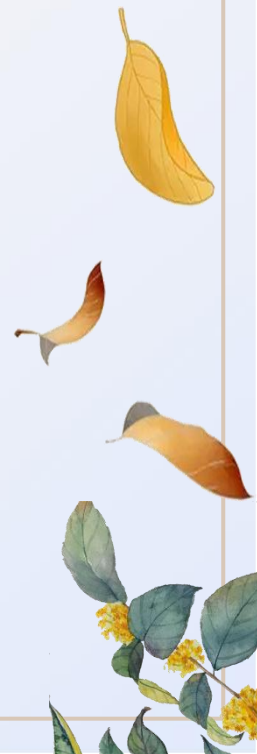


## 案例分析

甲公司与李某签订一份2年期劳动合同。双方在劳动合同中约定：试用期3个月，试用期间李某的工资按约定工资（月薪1600元）的60%执行。如在劳动合同履行期间甲公司发生经营方式调整，则劳动合同即行终止，甲公司无需向李某支付经济补偿。

问：

- （1）甲公司与李某在劳动合同中约定的事项有哪些不合法之处？
- （2）假定双方在合同中同时约定：如双方发生劳动争议只能向甲公司所在地的人民法院提起诉讼。该约定是否合法，为什么？





答：

（1）甲公司与李某在劳动合同中约定的事项不合法之处：

- ①试用期间长于规定的“劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月”；
- ②工资应不少于约定工资80%；
- ③违反劳动合同法关于终止劳动合同的规定。

（2）该约定不合法。劳动争议仲裁是必经程序。

## 案例分析

李某任职于甲公司，岗位为人事专员，双方订立了书面劳动合同，合同期限自2011年1月5日起至2013年1月4日止。李某于2011年8月怀孕，其间曾因先兆流产向甲公司请过两次病假，甲公司根据医院诊断证明准假。后来李某未再履行请假手续，多次缺勤。2011年12月5日，甲公司向李某发出解除劳动合同通知书，理由是旷工30日。

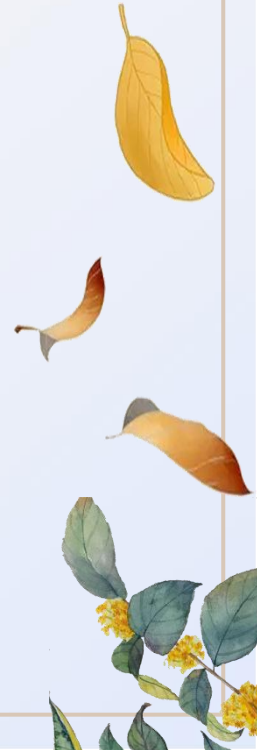
甲公司的《员工手册》中规定了明确的请假程序，并有“连续旷工8天，单位可解除劳动合同”的内容。李某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决甲公司继续履行劳动合同并缴纳各项社会保险费用。

问：

- (1) 甲公司根据《员工手册》的规定处理李某，应符合什么条件？
- (2) 如果《员工手册》符合法律规定，李某的请求能否得到仲裁委员会的支持？为什么？
- (3) 若仲裁委员会裁决甲公司应为李某缴纳社会保险，甲公司不服该裁决，甲公司可通过何种途径维护自身权益？



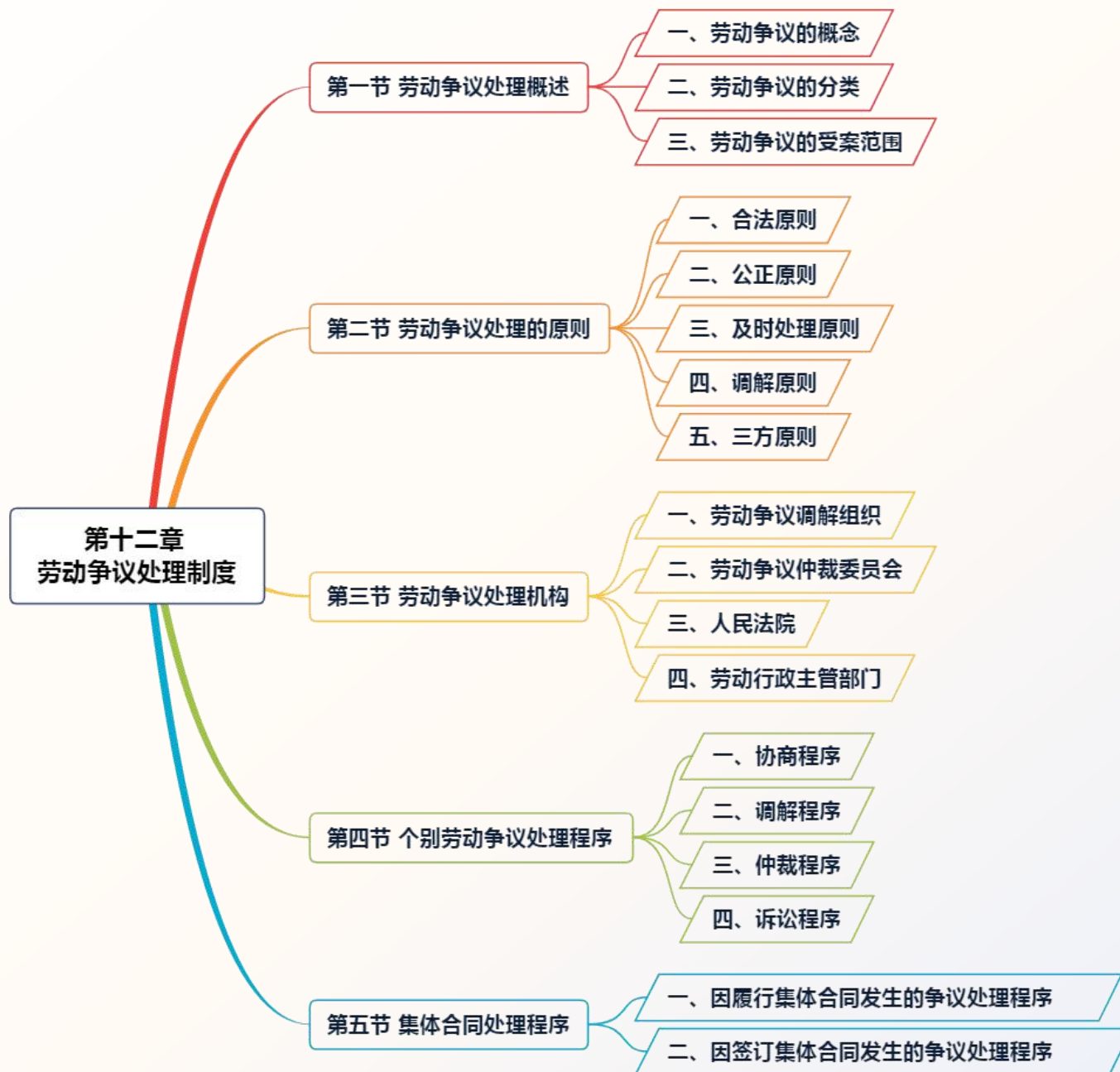
答：

- (1) 本案中甲公司依据《员工手册》的规定处理李某，甲公司应当向劳动争议仲裁委证明，《员工手册》内容涉及劳动者切身利益的规章制度是与工会或者职工代表协商确定的；甲公司对相关制度进行了公示，并告知劳动者（李某收到了员工手册）。
  - (2) 李某的请求不能得到仲裁委的支持。李某虽然在怀孕期间，但符合用人单位即时辞退的法定情形（严重违反用人单位的规章制度）。
  - (3) 甲公司不服该裁决，可以自收到仲裁裁决书之日起30日内，向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决。
- 

# 第十二章 劳动争议处理制度

# 目录

## CONTENTS





01

# 劳动争议处理概述

# 一、劳动争议的概念

关键词记忆



求学圆梦教育  
Schooling And Oneiromancy Education

第十二章  
第一节

## 考点1：劳动争议的概念★★★

考情分析：

可能考查：名词解释题

劳动争议是指**劳动者**与用人**单位**之间所生之争议及用人单位团体与工会之间围绕权利、义务以及相关利益所生的**争议**。



# 一、劳动争议的概念

关键词记忆



求学圆梦教育  
Schooling And Oneiromancy Education

第十二章  
第一节

## 考点2：劳动争议的特点★

考情分析：

可能考查：简答题/论述题

- (1) **主体**是**特定**的：一方是劳动者及工会，另一方是用人单位及用人单位团体；
- (2) 劳动争议的**内容**具有**广泛性**；（就业、工时、工资、安全与保护.....）
- (3) 劳动争议**围绕**经济**利益**性展开；
- (4) 劳动争议具有较强的**社会性**。

【记忆方法】社会利益特别广泛



## 二、劳动争议的分类

关键词记忆



求学圆梦教育  
Schooling And Oneirromancy Education

第十二章  
第一节

### 考点1：劳动争议按照争议标的不同划分★★★

考情分析：

可能考查：选择题

#### (1) 权利争议： 债务不履行、违约

权利争议是指劳资双方依据法律、集体合同、劳动合同的规定，

当事人主张**权利存在**与否或有无受到**侵害**或有无履行债务等发生的争议；

#### (2) 利益争议： 缔约、换约

利益争议是指因为**确定**或**变更**劳动**条件而发生**的争议。

(工资奖金的增加、工时减少)



## 二、劳动争议的分类

关键词记忆



求学圆梦教育  
Schooling And Oneiromancy Education

第十二章  
第一节

### 考点2：按照争议主体的不同划分★

考情分析：

可能考查：选择题

#### (1) 个别劳动争议：

**个人**与**雇主**之间，争议的内容：约定的劳动权利和义务；

#### (2) 集体劳动争议：

集体劳动争议一般为**多个劳动者**（10人以上）基于同样的请求与

用人单位之间的争议，也可称为多数人争议；（可推举代表参加调解、仲裁）

#### (3) 集体合同争议：

工会与用人单位因为**签订**、**履行**集体合同而发生的劳动争议。





## 二、劳动争议的分类

关键词记忆



求学圆梦教育  
Schooling And Oneirromancy Education

第十二章  
第一节

### 考点3：集体劳动争议与集体合同争议的区别★

考情分析：

可能考查：简答题/论述题

(1) 集体劳动争议是关于**劳动合同**的争议，

争议的内容不同

集体合同争议是关于**集体合同**的争议；

(2) 集体劳动争议的主体是基于各自独立请求权利的**个人**（劳动者和单位），

集体合同争议一方是**工会**、另一方是**用人单位**或其团体；

争议的主体不同

(3) 集体劳动争议涉及的是与单位发生劳动争议的共同理由，各自的权利构成是**独立**的；

集体合同争议涉及的是全体职工的利益，利益构成**不可分割**；

争议的权利整体性不同

(4) 集体劳动争议只对**争议人**发生影响，对其他人不具有法律意义；

集体合同争议的结果对**全体劳动者**具有影响。

争议的影响力不同



## 三、劳动争议的受案范围

### 考点1：劳动争议的受案范围★★★

考情分析：

可能考查：简答题/论述题

劳动争议处理机构的受案范围包括以下几个方面：

- (1) 因确认**劳动关系**发生的争议；
- (2) 因订立、履行、变更、解除和终止**劳动合同**发生的争议；
- (3) 因除名、**辞退**和**辞职**、离职发生的争议；
- (4) 因**工作时间**、休息休假、**社会保险**、福利、培训以及劳动保护发生的争议；
- (5) 因**劳动报酬**、工伤医疗费、**经济补偿**或者赔偿金等发生的争议；
- (6) 法律、法规规定的**其他**劳动争议。

## 三、劳动争议的受案范围

### 考点2：不属于劳动争议的受案范围★

考情分析：

可能考查：简答题/论述题

- (1) 劳动者请求**社会保险经办机构**发放社会保险金的纠纷；
- (2) 劳动者与用人单位因住房制度改革产生的**共有住房转让纠纷**；
- (3) 劳动者对**劳动能力鉴定委员会**的鉴定结论或者对**职业病诊断鉴定委员会**的鉴定结论的异议纠纷；
- (4) 家庭或者个人与**家政服务人员**之间的纠纷；
- (5) 个体工匠与**帮工、学徒之间**的纠纷；
- (6) **农村承包经营户**与受雇人之间的纠纷。

用人单位与其招用的已经退休的、领取养老金的人发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

## 作业

### 名词解释题：

①劳动争议

### 简答题：

- ①简述劳动法的基本原则。
- ②简述集体劳动争议与集体合同争议的区别。
- ③简述劳动争议的受案范围。



上交作业