# 专题一 劳动法总论

1. 劳动与法的关系（根本追问）

2. 劳动法的基本逻辑

3. 劳动法的目标

4. 劳动法的制度工具

5. 劳动法的法律渊源

# 专题二 劳动关系的概念

1. 劳动关系概念的产生

2. 劳动关系的构成要件

3. 哪些主体不能做用人单位？哪些主体不是劳动者？

4. 用工涉及多个主体时，原则上以\_\_\_\_为用人单位，有哪些例外？

5. 对劳务派遣的限制

6. 对双重劳动关系的态度

# 专题三 劳动关系的过程

1. 劳动关系建立阶段的政策目标与法律手段

2. 扩大就业的法律手段

3. 劳动关系的建立阶段，如何加固劳资之间的信赖

4. 就业服务制度的内容

5. 平等就业权的内容

6. 劳动合同成立要件

7. 未成立劳动合同的后果

8. 劳动关系终结的条件

9. 劳动合同的解除（协商一致解除、劳动者单方解除、用人单位单方解除）

10. 劳动者不能胜任工作的情形

11. 因为经济原因裁员的情形

12. 促进劳动关系长期存续的措施

13. 保障劳动者失业后生计的措施

用人单位支付经济补偿金的例外情形

# 专题四 劳动关系的内容

1. 劳动报酬和工资

2. 决定工资水平的因素

3. 最低工资分类，适用于谁，谁制定，调整频率，例外

4. 同工同酬规则

5. 加班加点规则

6. 工资的形式和发放频率，扣工资的条件，拖欠工资或未足额支付工资的后果

7. 加点协商的例外

8. 综合计算工时制、不定时工作制、计件工作制、非全日制用工

9. 节假补假规则，年假

产假：包括哪些假，是否补休，是否计入年假，生育津贴/工资

病假：工伤/职业病；其他疾病

事假：哪些受保障，必须发工资？

10. 劳动条件的确定

11. 劳动安全由谁监管？用人单位有何义务？

12. 劳动卫生由谁监管？用人单位有何义务？

13. 用人单位调整劳动者工作岗位需要满足的条件

14. 服务期：违约和违约金

保密期：期限，违反后果

竞业期：竞业限制义务，期限，经济补偿的标准，不支付的后果，单方面解除/违约的后果。

# 专题五 劳动争议的解决

1. 劳动仲裁与劳动审判的关系，原则与例外

2. 劳动仲裁是否可诉？一裁终局的“终局性”的含义

**填空题：**

1. 劳动者的年龄通常\_\_\_\_，外国人在华就业，需年满\_\_\_\_。

2. 派遣用工数量不得超过职工总量的\_\_\_\_，用工岗位仅限于临时性、辅助性或者替代性的工作岗位。

3. 劳务派遣单位的注册资本不得少于\_\_\_\_，应当先向\_\_\_\_申请行政许可，再到\_\_\_\_办理公司登记。

4. 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立\_\_\_\_的\_\_\_\_期限劳动合同。

5. 用人单位一般应当按照工资总额的\_\_\_\_提取教育培训经费。

6. 用人单位安排残疾人就业的比例不得低于职工总数的\_\_\_\_。

7. 因为用人单位的原因，自用工之日起\_\_\_\_未订立劳动合同的，无法律后果；\_\_\_\_的，用人单位自\_\_\_\_起向劳动者每月支付\_\_\_\_的工资；\_\_\_\_的，视为双方自\_\_\_\_起订立了\_\_\_\_。

8. 因为劳动者的原因，自用工之日起\_\_\_\_未订立劳动合同的，单位应当终止劳动关系，无需支付经济补偿；\_\_\_\_的，用人单位应当终止劳动关系，并且支付经济补偿。

9. 劳动者单方解除劳动合同的，用人单位无过错的，劳动者提前\_\_\_\_（时间）\_\_\_\_（形式）通知用人单位，可以解除劳动合同。

10. 用人单位因为经济原因而裁员的，**如果裁员超过**\_\_\_\_，**需要**①提前\_\_\_\_向工会或者全体职工说明情况，②将裁员方案报告给劳动行政部门，③确保不裁减《劳动合同法》第42条所规定的某些伤病、女性、高龄劳动者，④在优先留用老员工的前提下，才可以裁员，⑤并且需要支付经济补偿金。

11. 用人单位违法解除劳动合同的，如果劳动者不要求继续履行，或者劳动合同已经不能继续履行，用人单位应当按照劳动者在本单位工作的年限，每\_\_\_\_支付\_\_\_\_，作为赔偿金。

12. 劳动者在用人单位连续工作满\_\_年、或者连续\_\_次订立固定期限劳动合同的，在劳动者没有违法或违约记录的前提下，只要劳动者提出续订或另订劳动合同，用人单位就必须与其缔约；除非劳动者提出订立固定期限劳动合同，否则必须订立无固定期限劳动合同。用人单位拒绝缔约，或者拒不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\_\_\_\_的工资。

13. **经济补偿**按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。劳动者月工资高于用人单位所在地上年度职工月平均工资\_\_倍的，经济补偿的标准按职工月平均工资\_\_倍的数额支付，支付年限不超过\_\_年。

14. 经济补偿在办结工作交接时支付。用人单位应当在劳动关系终止时出具证明，并在\_\_日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

15. 加点即工作日延长劳动时间，应当支付不低于\_\_\_\_的工资报酬；休息日加班应当支付不低于\_\_\_\_的工资报酬；节假日、年假日加班应当支付不低于\_\_\_\_的工资报酬。

16. 用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以\_\_\_\_。劳动行政部门应当责令用人单位限期支付；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额\_\_\_\_的标准向劳动者加付赔偿金。构成拒不支付劳动报酬罪的，追究刑事责任。

17. 标准工时制下，劳动者每日工作\_\_小时、每周工作\_\_小时、每月工作\_\_小时

18. 每日加点不得超过\_\_小时，每月不得超过\_\_小时。女员工自怀孕\_\_个月起至\_\_\_\_为止，不得安排加班和夜班。

19. 非全日制用工的，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过\_\_小时，每周工作时间累计不超过\_\_小时

20. 标准休息制下，国家机关和事业单位周休\_\_日，固定在\_\_\_\_；企业周休连续不少于\_\_小时，可以安排在任意时段。

休息日加班的，应当安排补休，或者支付不低于\_\_\_的工资报酬。

21. **节假**，是指全国年节及纪念日的法定假期，包括全体公民的\_\_天放假，以及部分公民放假的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。节假期间工作的，构成加班，应当支付不低于\_\_\_\_的工资报酬。

22. **年假**，是指职工带薪年休假。职工连续工作\_\_\_\_，且寒暑假、病事假时间不长的，有资格享受年假。

职工累计工作已满\_\_年不满\_\_年的，年休假\_\_天；已满\_\_年不满\_\_年的，年休假\_\_天；已满\_\_年的，年休假\_\_天。是否休年假、何时休年假由**\_\_\_\_**决定；职工有权否定单位不休年假的安排，有权决定年假期间的具体活动。年假期间，如果适逢休息日、节假日，应当**补假**。年假期间，工资照发；年假期间工作的，构成加班，应当支付不低于\_\_\_\_的工资报酬，否则在工资基础上加付\_\_\_\_的赔偿金。

23. **产假**，既包括生产前后的假期，又包括流产假、计划生育假、计划生育手术假和男方的陪产假。女职工通常享受\_\_天产假，其中产前可以休假\_\_天。产假期间，如果适逢休息日、节假日，\_\_\_\_（是否补休）；产假\_\_\_\_（是否计入）年假。

**产假**期间，已经参加生育保险的，由生育保险基金向女职工发放生育津贴（标准：用人单位上年度职工月平均工资）；未参加生育保险的，由用人单位按照产假前的标准向女职工发放工资。

24. **病假**：

工伤或者患职业病：依法享有\_\_\_\_，一般不超过\_\_个月。工伤职工评定伤残等级之前，\_\_\_\_；评定伤残等级之后，\_\_\_\_。

其他疾病：依法享有\_\_\_\_，长度根据\_\_\_\_确定，最长不超过\_\_个月。

25. **事假**：\_\_\_\_\_\_\_获得法律保障，工资照发。

26. \_\_\_\_依法不得从事禁忌职业。

27. 试用期：劳动合同期限\_\_\_\_的，试用期不得超过\_\_\_\_；劳动合同期限\_\_\_\_的，试用期不得超过\_\_\_\_；\_\_\_\_的劳动合同，试用期不得超过\_\_\_\_。

劳动合同期限\_\_\_\_（是否包含）试用期。

28. 在试用期内，劳动者提前\_\_\_\_通知用人单位，可以解除劳动合同；用人单位除\_\_\_\_情形之外，不得解除劳动合同。

29. 试用期工资不得低于\_\_\_\_的\_\_\_\_。

30. 竞业期：竞业限制义务的期限不得超过\_\_\_\_。

竞业限制经济补偿：应当按\_\_发放。补偿的标准，有约定的，从约定；无约定的，不得低于\_\_\_\_，也不得低于\_\_\_\_。用人单位\_\_个月未支付经济补偿的，劳动者可以解除竞业限制约定。

用人单位单方解除竞业限制约定的，如果劳动者没有过错，用人单位应当额外支付劳动者\_\_个月的竞业限制经济补偿；如果劳动者违约，用人单位既可以单方解除约定、要求劳动者支付违约金，又可以要求劳动者继续履行并支付违约金。

31. 追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过\_\_\_\_金额的争议，以及因执行国家的劳动标准在\_\_\_\_等方面发生的争议，实施“一裁终局”。

32. 劳动仲裁的时效是\_\_，审期是\_\_。

劳动监察的时效是\_\_，受理与立案时限是\_\_，调查与检查时限是\_\_。