



点击下载讲义配套音频

知识点：劳动合同法律制度

一、劳动合同的订立

1. 劳动合同订立的主体

- (1) 劳动者需年满 16 周岁（只有文艺、体育、特种工艺单位录用人员可以例外），有劳动权利能力和行为能力。
- (2) 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适用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。
- (3) 用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；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。
- (4) 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其他名义向劳动者收取财物。用人单位违反规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

2. 劳动合同订立的形式

(1) 书面形式

①对于已建立劳动关系，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。

②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。

③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 1 日。

④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 年的前一日应当向劳动者每月支付 2 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。

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 2 倍的工资。

| 情形 | 处理方法 |
|-------|---|
| 1个月内 | 经用人单位书面通知，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同 (1) 书面通知劳动者终止劳动关系 (2) 向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬 (3) 无需向劳动者支付经济补偿 |
| 超过1个月 | 用人单位与劳动者签订书面劳动合同的 用人单位仍应当向劳动者每月支付2倍工资，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1日 |
| 不满1年 | 劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的 (1) 用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系 (2) 用人单位向劳动者支付经济补偿 |
| 满1年 | 用人单位仍未与劳动者订立劳动合同的 (1) 自用工之日起满1个月的次日至满1年的前1日应当向劳动者每月支付2倍工资 (2) 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 |

(2) 口头形式

①非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。所谓非全日制用工，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。

②从事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。

3. 劳动合同的效力

(1) 劳动合同的生效

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者盖章生效。

(2) 无效劳动合同

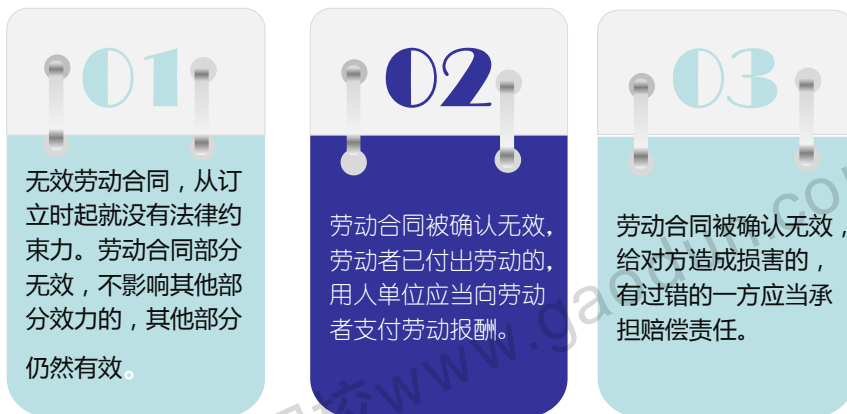
①以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

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，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

(3) 无效劳动合同的法律后果



二、劳动合同的主要内容

1. 无固定期限劳动合同

(1) 用人单位自用工之日起满 1 年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位自用工之日起满 1 年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。

(2) 有下列情况之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，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：

①劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的。

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。

③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. 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。

2. 工时制度

- (1) 目前我国实行的工时制度主要有标准工时制、不定时工作制度和综合计算工时制三种类型。
- (2) 标准工时制：每日工作 8 小时、每周工作 40 小时
- (3) 有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制度，应保证劳动者每天工作不超过 8 小时，每周工作不超过 40 小时，每周至少休息 1 天。
- (4) 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 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，每月不得超过 36 小时。
- (5) 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、事故或者因其他原因，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. 劳动报酬

(1) 劳动报酬与支付

01

劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

02

在“部分公民放假”的节日期间（如妇女节、青年节），对参加社会活动或单位组织庆祝活动和照常工作的职工，单位应支付工资报酬，但不支付加班工资。如果该节日恰逢星期六、星期日，单位安排职工加班工作，则应当依法支付休息日的加班工资。

03

用人单位未按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，由劳动行政部门责令限期支付；逾期不支付的，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。

(2) 加班费

A

用人单位依法安排劳动者在日标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的 150% 支付劳动者工资。

B

用人单位依法安排劳动者在休息日工作，不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的 200% 支付劳动者工资。

C

用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的 300% 支付劳动者工资

(3) 损失赔偿

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。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。

4. 试用期

- (1) 试用期属于劳动合同的约定条款，双方可以约定，也可以不约定。
- (2) 试用期期限的强制性规定

- ①劳动合同期限不满3个月的或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同,不得约定试用期;
- ②劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;
- ③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;
- ④3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6个月。

(3) 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期

- ①在试用期内解除劳动合同,不管是用人单位解除还是劳动者解除,用人单位再次招用该劳动者时,不得再约定试用期。
- ②试用期结束后,不管是在劳动合同期限内,还是劳动合同续订,用人单位不得再约定试用期。
- ③劳动合同续订或者劳动合同终止后一段时间又招用劳动者的,对该劳动者,用人单位不得再约定试用期。

(4) 试用期应包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

(5) 试用期工资的强制性规定

- 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

(6) 用人单位违反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,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

(7) 试用期内劳动合同的解除

①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劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同,但应当向劳动者说明理由:

- a. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;
- b. 劳动者严重违反用人单位的规章制度的;
- c. 劳动者严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;
- d. 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;
- e. 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的;
- f. 劳动者被依法追究刑事责任的;
- g. 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;
- h. 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。

5. 服务期

- (1) 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。对已经履行部分服务期限的,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。
- (2) 服务期一般长于劳动合同期限,劳动合同期满,但是用人单位与劳动者约定的服务期尚未到期的,劳动合同应当续延至服务期满;双方另有约定的,从其约定。
- (3) 用人单位与劳动者约定服务期的,不影响按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。

(4) 服务期内劳动合同的解除

①劳动者的过错

如果劳动者因下列违纪等重大过错行为而被用人单位解除劳动合同关系的,用人单位仍有权要求其支付违约金:

- a. 劳动者严重违反用人单位的规章制度的;
- b. 劳动者严重失职,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，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- e. 劳动者被依法追究刑事责任的。

②用人单位的过错

用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照下述情形的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金：

- a. 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- b. 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
- c. 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- d. 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- e. 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- f. 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- g. 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；
- h. 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

6. 竞业限制

- (1) 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。补偿金的数额由双方约定，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) 用人单位如果要求劳动者签订竞业限制条款，就必须给予劳动者相应的经济补偿，否则该条款无效。
- (3) 从事同类业务的竞业限制期限，不得超过 2 年。

三、劳动合同的履行和变更

- 1. 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
- 2. 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。
- 3. 劳动规章制度

| (1) | (2) | (3) |
|--|--|---|
| 合法有效的劳动规章制度是劳动合同的组成部分，对用人单位和劳动者均具有法律约束力。 | 如果用人单位的劳动规章制度未经公示或者未对劳动者告知，该规章制度对劳动者不生效。 | 如果劳动规章制度损害劳动者权益的，劳动者可以据此解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿；如果该规章制度的实施给劳动者造成了损害的，用人单位应承担赔偿责任。 |

四、劳动合同的解除和终止

1. 协商解除

- (1) 双方当事人具有平等的解除合同请求权，劳动者或用人单位都可主动向对方提出终止劳动合同关系的请求。
- (2) 由用人单位提出解除劳动合同而与劳动者协商一致的，必须依法向劳动者支付经济

偿。由劳动者主动辞职而与用人单位协商一致解除劳动合同的，用人单位无需向劳动者支付经济补偿。

2. 法定解除

(1) 劳动者“提前通知”解除劳动合同的情形：

- ① 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 劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

(2) 劳动者可以“随时通知”解除劳动合同的情形：

- ① 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- ② 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
- ③ 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- ④ 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- ⑤ 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- ⑥ 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- ⑦ 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；
- ⑧ 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

(3) 劳动者“不需要事先告知”即可解除劳动合同的情形

- ① 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；
- ② 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

(4) 有下列情形之一的，用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者 1 个月工资后，可以解除劳动合同：

- 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 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

(5) 用人单位可以“随时通知”劳动者解除劳动合同的情形

- ① 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- ② 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- ③ 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- 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 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用单位在违背真实意思的情况下，订立或者变更劳动合同的；
- ⑥ 劳动者被依法追究刑事责任的。

3. 经济性裁员

有下列情形之一的，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，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

- ① 依照《企业破产法》规定进行重整的；
- ② 生产经营发生严重困难的；
- ③ 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- ④ 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

4. 用人单位不得解除劳动合同的情形

- (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，在规定的医疗期内的；
- (4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- (5) 在本单位连续工作满 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。

5. 劳动合同终止的情形

- (1) 劳动合同期满的；
- (2) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- (3) 劳动者达到法定退休年龄的；
- (4) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- (5) 用人单位被依法宣告破产的；
- (6) 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的；
- (7) 法律、行政法规规定的其他情形。

6. 劳动合同终止的限制性规定

如果有下列情形，用人单位既不得解除劳动合同，也不得终止劳动合同，劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止：

- (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，在规定的医疗期内的；
- (4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- (5) 在本单位连续工作满 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。

7. 档案和社会保险关系的转移手续

(1) 劳动关系解除或者终止的，用人单位应当出具解除或者终止劳动合同的证明，证明应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限，并在 15 日内为劳动者办理档案和社会保险关系的转移手续。

用人单位未向劳动者出具解除或者终止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，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

8 劳动合同解除和终止的经济补偿

- (1) 用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的情形
 - ① 由用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致而解除劳动合同的。
 - ② 劳动者符合随时通知解除和不需事先通知即可解除劳动合同规定的情形而解除劳动合同的。
 - ③ 劳动者应提前通知解除劳动合同的，用人单位无需向劳动者支付经济补偿金。
 - ④ 用人单位符合提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者 1 个月工资后可以解除劳动合同规定的情形而解除劳动合同的。
 - ⑤ 用人单位符合可裁减人员规定而解除劳动合同的。
 - ⑥ 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，劳动合同期满终止固定期限劳动合同的。

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。

⑧ 用人单位被依法宣告破产终止劳动合同的。

⑨ 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。

⑩ 法律、行政法规规定解除或终止劳动合同应当向劳动者支付经济补偿的其他情形。

(2) 经济补偿的支付标准

$$\text{经济补偿金} = \text{工作年限} \times \text{月工资}$$

关于补偿年限的计算标准

① 经济补偿金按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资标准的经济补偿。

② 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的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计入新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿金的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿金的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

关于补偿基数的计算标准

① 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。

② 劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

③ 劳动者月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，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。计算公式为：

$$\text{经济补偿金} = \text{工作年限（最高不超过12年）} \times \text{当地上年度职工月平均工资} \times 3$$

9. 终止劳动合同

劳动合同期满后，若用人单位不同意按照维持或高于原劳动合同约定的条件，与劳动者续订劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿，即以2008年1月1日为分界点，对于2008年1月1日后，因劳动合同终止需要支付经济补偿金的，经济补偿金的计算年限应自2008年1月1日开始计算；2008年1月1日之前的工作年限，不属于经济补偿的计算范畴。

10. 经济补偿金的支付

合法解除或者终止劳动合同

用人单位应当在解除或者终止劳动合同时向劳动者支付经济补偿的，

在办结工作交接时支付。用人单位未依照规定向劳动者支付经济补偿的，

由劳动行政部门责令限期支付经济补偿；逾期不支付的，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。

违法解除或者终止劳动合同

用人单位违反规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，

用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位

应当依照《劳动合同法》规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金，支付了赔偿金的，不再支付

经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

五、集体合同与劳务派遣

1. 集体合同

- (1) 集体合同是工会代表企业职工一方与企业签订的以劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等为主要内容的书面协议。尚未建立工会的用人单位，可以由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立集体合同。
- (2) 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。
- (3) 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。
- (4) 集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。
- (5) 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。
- (6) 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。
- (7) 依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。
- (8) 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

2. 劳务派遣

劳务派遣是指劳务派遣单位与被派遣劳动者订立劳动合同，与用工单位订立劳务派遣协议，由被派遣劳动者向用工单位给付劳务。在劳务派遣关系中，劳动合同关系存在与劳务派遣单位与被派遣劳动者之间，但劳动力给付的事实则发生于被派遣员工与用工单位之间，即劳动力的雇佣和使用分离，这是劳务派遣的最显著特征。

六、劳动仲裁

1. 在我国，劳动仲裁是劳动争议当事人向人民法院提起诉讼的必经程序。

用人单位与劳动者发生劳动争议，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议；当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

2. 劳动争议仲裁不收费。

3. 劳动争议仲裁委员会

- (1) 省、自治区人民政府可以决定在市、县设立；直辖市人民政府可以决定在区、县设立，直辖市、设区的市也可以设立一个或者若干个劳动争议仲裁委员会。
- (2) 劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。
- (3) 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成，组成人员应当是单数。

4. 劳动仲裁管辖

- (1) 劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。
- (2) 双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由“劳动合同履行地”的劳动争议仲裁委员会管辖。

5. 劳动仲裁的申请时效

- (1) 劳动争议申请仲裁的时效期间为1年，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。
- (2) 劳动关系存续期间因“拖欠劳动报酬”发生争议的，劳动者申请仲裁不受1年仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提出。

6. 申请时效的中断与中止

时效的中断

劳动仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

时效的中止

因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

7. 劳动仲裁的基本制度

(1) 公开仲裁制度

劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

(2) 仲裁庭制度

仲裁庭由 3 名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由 1 名仲裁员独任仲裁。

(3) 回避制度

8. 和解与调解

(1) 和解

当事人申请劳动争议仲裁后，可以自行和解。达成和解协议的，可以撤回仲裁申请。

(2) 调解

仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。调解书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章，送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

9. 裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。

10. 劳动仲裁的裁决

(1) 终局裁决

下列劳动争议，除法律另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：

- ①追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准 12 个月金额的争议；
- ②因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

(2) 非终局裁决

当事人对上述终局裁决情形之外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内提起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。

11. 裁决的撤销

用人单位有证据证明“终局仲裁裁决”有下列情形之一的，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：

- (1) 适用法律、法规确有错误的；
- (2) 劳动争议仲裁委员会无管辖权的；

- (3) 违反法律程序的;
- (4) 裁决所根据的证据是伪造的;
- (5) 对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的;
- (6) 仲裁员在仲裁该案件时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

12. 裁决的执行

- (1) 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或者赔偿金的案件, 根据当事人的申请, 可以裁决先予执行, 移送人民法院执行, 劳动者申请先予执行的, 可以不提供担保。
- (2) 当事人对发生法律效力的调解书、裁决书, 应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的, 另一方当事人可以依照《民事诉讼法》的有关规定向人民法院申请执行。

七、劳动诉讼

1. 劳动诉讼的申请范围

- (1) 对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的, 申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。
- (2) 当事人对终局裁决情形之外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的, 可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内提起诉讼。
- (3) 终局仲裁裁决被人民法院裁定撤销的, 当事人可以自收到裁定书之日起 15 日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

2. 劳动诉讼程序

劳动诉讼依照《民事诉讼法》的规定执行。

知识点：社会保险法律制度

| | |
|---|----------|
| 1 | • 基本养老保险 |
| 2 | • 基本医疗保险 |
| 3 | • 工伤保险 |
| 4 | • 失业保险 |
| 5 | • 生育保险 |

一、基本养老保险

基本养老保险覆盖范围：职工基本养老保险、新型农村社会养老保险、城镇居民社会养老保险。

1. 职工基本养老保险费的缴纳与计算

基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及政府补贴等组成。

(1) 单位缴费

用人单位按照国家规定的本单位“职工工资总额”的比例缴纳基本养老保险费, 记入基本养老保险统筹基金。目前, 企业缴费的比例一般不得超过企业工资总额的 20%, 具体比例由省、自治区、直辖市政府确定。

(2) 个人缴费的缴费基数与比例

职工按照国家规定的“本人工资”的比例缴纳基本养老保险费, 记入个人账户。个人账户不得提前支取, 记账利率不得低于银行定期存款利率, 免征利息税。个人跨统筹地区就业的,

其基本养老保险关系、基本医疗保险关系和失业保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。

个人养老账户月存储额 = 本人月缴费工资 × 8%

2. 职工基本养老保险享受条件

(1) 年龄条件：达到法定退休年龄

目前国家实行的法定的企业职工退休年龄是：男年满60周岁，女工人年满50周岁，女干部年满55周岁

从事井下、高温、高空、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作的，退休年龄男年满55周岁，女年满45周岁

因病或非因工致残，由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的，退休年龄为男年满50周岁，女年满45周岁

(2) 缴费条件：累计缴费满 15 年

参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满 15 年的，按月领取基本养老金。若累计缴费不足 15 年的，可以缴费至满 15 年，按月领取基本养老金；也可以转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。

(3) 职工基本养老保险待遇

① 对符合基本养老保险享受条件的人员国家按月支付职工基本养老金

② 参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金，所需资金从基本养老保险基金中支付。如果个人死亡同时符合领取基本养老保险丧葬补助金、工伤保险丧葬补助金和失业保险丧葬补助金条件的，其遗属只能选择领取其中的一项。参加职工基本养老保险的个人死亡后，其个人账户中的余额可以全部依法继承。

③ 参加基本养老保险的个人，在未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的，可以领取病残津贴，所需资金从基本养老保险基金中支付。

二、基本医疗保险

基本医疗保险覆盖范围：职工基本医疗保险、新型农村合作医疗制度、城镇居民基本医疗保险制度。

1. 职工基本医疗保险费的缴纳

- (1) 单位缴费：由统筹地区统一确定适合当地经济发展水平的基本医疗保险单位缴费率，一般为职工工资总额的 6% 左右。
- (2) 个人缴费：由统筹地区统一确定适合当地职工负担水平的基本医疗保险个人缴费率，一般为本人工资收入的 2%。
- (3) 用人单位强制性缴费的划入部分：由统筹地区根据个人医疗账户的支付范围和职工年龄等因素确定用人单位所缴医疗保险费划入个人医疗账户的具体比例，一般为 30% 左右。

2. 职工基本医疗费用的结算

参保人员在协议医疗机构发生的医疗费用，符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准的，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。

起付标准（起付线），一般为当地职工年平均工资的 10% 左右；最高支付限额（封顶线），一般为当地职工年平均工资的 6 倍左右。

医疗费用低于起付线的，由个人账户资金支付或个人自付；起付线以上、封顶线以下的费用部分，个人要承担一定比例的费用，一般为 10%，可由个人账户支付也可自付；封顶线以上的医疗费用部分，可以通过单位补充医疗保险或参加商业保险等途径解决。

3. 基本医疗保险基金不支付的医疗费用

- (1) 应当从工伤保险基金中支付的；
- (2) 应当由第三人负担的；
- (3) 应当由公共卫生负担的；
- (4) 在境外就医的。

4. 医疗期

(1) 医疗期,是指职工因患病或非因工负伤停止工作、治病休息,但不得解除劳动合同的期限。

(2) 医疗期期间

①实际工作年限 10 年以下的,在本单位工作年限 5 年以下的为 3 个月;5 年以上的为 6 个月。

②实际工作年限 10 年以上的,在本单位工作年限 5 年以下的为 6 个月;5 年以上 10 年以下的为 9 个月;10 年以上 15 年以下的为 12 个月;15 年以上 20 年以下的为 18 个月;20 年以上的为 24 个月。

(3) 医疗期的计算方法

- ① 3 个月的按 6 个月内累计病休时间计算;
- ② 6 个月的按 12 个月内累计病休时间计算;
- ③ 9 个月的按 15 个月内累计病休时间计算;
- ④ 12 个月的按 18 个月内累计病休时间计算;
- ⑤ 18 个月的按 24 个月内累计病休时间计算;
- ⑥ 24 个月的按 30 个月内累计病休时间计算。

医疗期:病休期间的公休、假日和法定节日包括在内;

| 实际工作年限 | 在本单位工作年限 | 医疗期 | 医疗期的计算方法 |
|--------|------------|------|----------|
| 10年以下 | 5年以下 | 3个月 | 6个月 |
| | 5年以上 | 6个月 | 12个月 |
| 10年以上 | 5年以下 | 6个月 | |
| | 5年以上10年以下 | 9个月 | 15个月 |
| | 10年以上15年以下 | 12个月 | 18个月 |
| | 15年以上20年以下 | 18个月 | 24个月 |
| | 20年以上 | 24个月 | 30个月 |

三、工伤保险

1. 工伤的认定

(1) 应当认定工伤的情形

- ① 在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;
- ② 工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;
- ③ 在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;
- ④ 患职业病的;
- ⑤ 因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;
- ⑥ 在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的;
- ⑦ 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

(2) 视同工伤的情形

- ① 在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在 48 小时内经抢救无效死亡的;
- ② 在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;
- ③ 原在军队服役,因战、因公负伤致残,已取得革命伤残军人证,到用人单位后旧伤复发的。

(3) 不认定为工伤的情形

- ① 故意犯罪;
- ② 醉酒或者吸毒;
- ③ 自残或者自杀;
- ④ 法律、行政法规规定的其他情形。

2. 劳动能力鉴定

职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。

3. 工伤保险待遇

职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤保险待遇；其中，经劳动能力鉴定丧失劳动能力的，享受伤残待遇。

(1) 工伤医疗待遇

- ① 治疗工伤的医疗费用（诊疗费、药费、住院费），符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。
- ② 住院伙食补助费、交通食宿费，按标准从工伤保险基金支付。
- ③ 康复性治疗费，符合规定的，从工伤保险基金支付。
- ④ 辅助器具装配费，按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。

停工留薪期的工资福利待遇

停工留薪期，是指职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间。

①在停工留薪期内，职工的原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。另外，生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。

②停工留薪期一般不超过 12 个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。

③工伤职工评定伤残等级后，停止享受停工留薪期待遇，按照规定享受伤残待遇。

④工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

⑤工伤职工治疗“非工伤”引发的疾病，不享受工伤医疗待遇，按照基本医疗保险办法处理。

(2) 伤残待遇

经劳动能力鉴定委员会鉴定，评定伤残等级的工伤职工，享受伤残待遇。包括：

① 生活护理费

工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费。生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理、生活部分不能自理 3 个不同等级支付，其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的 50%、40%、30%。

② 一次性伤残补助金

职工因工致残被鉴定为一级至十级伤残的，从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金。

标准为：

- 一级伤残为 27 个月的本人工资；二级伤残为 25 个月的本人工资；
三级伤残为 23 个月的本人工资；四级伤残为 21 个月的本人工资；
五级伤残为 18 个月的本人工资；六级伤残为 16 个月的本人工资；
七级伤残为 13 个月的本人工资；八级伤残为 11 个月的本人工资；
九级伤残为 9 个月的本人工资；十级伤残为 7 个月的本人工资。

③ 伤残津贴

职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，从工伤保险基金按月支付伤残津贴，标准为：

- 一级伤残为本人工资的 90%；二级伤残为本人工资的 85%；
三级伤残为本人工资的 80%；四级伤残为本人工资的 75%。

职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作；难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为：

- 五级伤残为本人工资的 70%；六级伤残为本人工资的 60%。

伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额。

④ 一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金

五级、六级伤残，经工伤职工本人提出，可以与用人单位解除或者终止劳动关系；七级至十级伤残，劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

4. 工伤保险费用的支付途径

(1) 由工伤保险基金支付的费用

- ① 治疗工伤的医疗费用和康复费用；
- ② 住院伙食补助费；
- ③ 到统筹地区以外就医的交通食宿费；
- ④ 安装配置伤残辅助器具所需费用；
- ⑤ 生活不能自理的，经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费；
- ⑥ 一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴；
- ⑦ 终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补助金；
- ⑧ 因工死亡的，其遗属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和因工死亡补助金；
- ⑨ 劳动能力鉴定费。

(2) 由用人单位支付的费用

- ① 治疗工伤期间的工资福利；
- ② 五级、六级伤残职工按月领取的伤残津贴；
- ③ 终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性伤残就业补助金。

三、失业保险

1. 失业保险费的缴纳

城镇企业、事业单位按照本单位工资总额的2%缴纳失业保险费，职工按照本人工资的1%缴纳失业保险费。

2. 失业保险待遇的享受条件

- (1) 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满1年的；
- (2) 非因本人意愿中断就业的（包括劳动合同终止；用人单位解除劳动合同；被用人单位开除、除名和辞退；因用人单位过错由劳动者解除劳动合同；法律、法规、规章规定的其他情形）；
- (3) 已经进行失业登记，并有求职要求的。

3. 失业保险金的领取期限

- (1) 用人单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起15日内告知社会保险经办机构。失业人员应当持本单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明，及时到指定的公共就业服务机构办理失业登记。失业人员凭失业登记证明和个人身份证明，到社会保险经办机构办理领取失业保险金的手续。失业保险金领取期限自办理“失业登记”之日起计算。
- (2) 失业人员失业前用人单位和本人
累计缴费满1年不足5年的，领取失业保险金的期限最长为12个月；
累计缴费满5年不足10年的，领取失业保险金的期限最长为18个月；
累计缴费10年以上的，领取失业保险金的期限最长为24个月。

4. 失业保险金的发放标准

失业保险金的标准，不得低于城市居民最低生活保障标准。一般也不高于当地最低工资标准，具体数额由省、自治区、直辖市人民政府确定。

四、生育保险

1. 生育保险费的缴纳

- (1) 职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险，职工不缴纳生育保险费。
- (2) 生育保险费的提取比例由当地人民政府确定，但最高不得超过工资总额的1%。
- (3) 企业缴纳的生育保险费列入管理费用。

2. 生育保险待遇

(1) 生育医疗费用

① 生育的医疗费用

生育的医疗费用包括生育的检查费、接生费、手术费、住院费、药费。

超出规定的医疗服务费和药费（含自费药品和营养药品的药费）由职工个人负担。

② 计划生育的医疗费用

③ 女职工生育出院后，因生育引起的疾病的医疗费，由生育保险基金支付；其它疾病的医疗费，按照医疗保险待遇的规定办理。女职工产假期满后，因病需要休息治疗的，按照有关病假待遇和医疗保险待遇规定办理。

(2) 生育津贴

生育津贴是指女职工因生育离开工作岗位期间支付的生活费用。

3. 生育保险基金不予支付的费用

- (1) 违反国家或者本统筹地区计划生育规定而发生的医疗费用；
- (2) 因医疗事故而发生的医疗费用；
- (3) 在非定点医疗机构检查、分娩而发生的医疗费用；
- (4) 按照规定应当由职工个人负担的医疗费用；
- (5) 婴儿所发生的各项费用；
- (6) 超过定额、限额标准之外的各项费用；
- (7) 不具备卫生行政部门规定的剖腹产手术条件，但女职工个人要求实施剖腹产手术而超出自然分娩定额标准的医疗服务费用；
- (8) 实施人类辅助生殖术（如试管婴儿）所发生的医疗费用。



点击下载讲义配套音频

点击下载讲义汇总