

2021 年环球网校二级建造师《建设工程法规及相关知识》直播大班课

专题十三：劳动合同及劳动者权益保护制度 1

本节重点【分值 10 分】：

1. 订立劳动合同应当注意的事项
2. 劳动合同的履行、变更解除和终止
3. 劳务派遣
4. 劳动保护的规定
5. 劳动争议的解决

四、订立劳动合同应当注意的事项

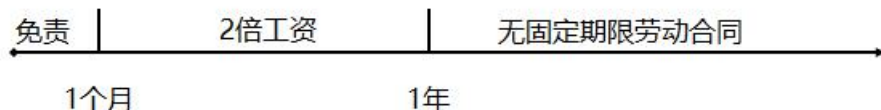
(一) 建立劳动关系即应订立劳动合同

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

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。

合同有书面形式、口头形式和其他形式。除了非全日制用工可以订立口头协议外，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。

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。



(二) 劳动报酬和试用期

劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

劳动合同期限 (X)	试用期期限 (Y)
$X < 3$ 个月或以完成一定工作任务为期限	不得约定试用期
$3 \text{ 个月} \leq X < 1 \text{ 年}$	$Y \leq 1 \text{ 个月}$
$1 \text{ 年} \leq X < 3 \text{ 年}$	$Y \leq 2 \text{ 个月}$
$X \geq 3 \text{ 年}$	$Y \leq 6 \text{ 个月}$
无固定期限	$Y \leq 6 \text{ 个月}$

1. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期

2. 试用期包含在劳动合同期限内

3. 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

4. 试用期工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的 80%，且不得低于当地最低工资；试用期工资不得低于劳动合同约定工资的 80%，且不得低于当地最低工资。（二选一，有约从约；太低看当地最低工资）

(三) 劳动合同的生效与无效

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。

双方当事人签字或者盖章时间不一致的，以最后一方签字或者盖章的时间为准；如果一方没有写签字时间，则另一方写明的签字时间就是合同生效时间。



下列劳动合同无效或者部分无效：

- (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。

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**。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

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。

【例题·多选】关于劳动合同订立的说法，正确的有（ ）。【2018】

- A. 试用期包含在劳动合同期限内
- B. 固定期限劳动合同不能超过 10 年
- C. 商业保险是劳动合同的必备条款
- D. 劳动关系自劳动合同订立之日起建立
- E. 建立全日制劳动关系，应当订立书面劳动合同

【答案】AE

【解析】B 错误，固定期限劳动合同可以是 1 年、2 年，也可以是 5 年、10 年，甚至更长时间。

C 错误，劳动合同应当具备以下条款：（1）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（2）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（3）劳动合同期限；（4）工作内容和工作地点；（5）工作时间和休息休假；（6）劳动报酬；（7）社会保险；（8）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（9）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

D 错误，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。E 正确，按照《劳动合同法》的规定，除了非全日制用工（即以小时计酬为主，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）可以订立口头协议外，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。

【例题·单选】关于劳动合同试用期的说法，正确的是（ ）。【2020】

- A. 初次订立劳动合同的，可以仅约定试用期，而不约定劳动合同期限
- B. 试用期不包含在劳动合同期限之内
- C. 同一用人单位与同一劳动者只能约定 1 次试用期
- D. 劳动合同期限不满 1 年的，不得约定试用期

【答案】C

【解析】

A 选项错误，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。

B 选项，错误，试用期包含在劳动合同期限内。

D 选项错误，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 3 个月的，不得约定试用期。

【例题·多选】根据《劳动合同法》，劳动合同无效或部分无效的情形有（ ）。【2018】

- A. 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者失踪的
- B. 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销的
- C. 以欺诈、胁迫的手段，使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同的
- D. 劳动者被依法追究刑事责任的
- E. 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的

【答案】CE

【解析】下列劳动合同无效或者部分无效：（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。对于部分无效的劳动合同，只要不影响其他部分



效力的，其他部分仍然有效。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。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。《劳动合同法》第44条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：（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）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（4）用人单位被依法宣告破产的；（5）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；（6）法律、行政法规规定的其他情形。

【例题·多选】下列情形中，导致劳动合同无效或者部分无效的有（ ）。【2016】

- A. 约定内部承包违约金
- B. 以胁迫的手段，使对方在违背真实意思的情况下订立
- C. 乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立
- D. 重大误解，在违背真实意思的情况下订立
- E. 以欺诈的手段，使对方在违背真实意思的情况下订立

【答案】BCE

【解析】下列劳动合同无效或者部分无效：（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。对于部分无效的劳动合同，只要不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。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。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

【例题·单选】用人单位与劳动者在用工前签订的劳动合同，劳动关系（ ）建立。【2020 延考】

- A. 实习期满之日
- B. 劳动合同订立之日
- C. 劳动者提供担保之日
- D. 用工之日

【答案】D

【解析】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。

【例题·单选】马某与某施工企业订立了一份2年期限的劳动合同，合同约定了试用期，同时约定合同生效时间为5月1日，则试用期最晚应当截止于（ ）。

- A. 11月1日
- B. 8月1日
- C. 7月1日
- D. 6月1日

【答案】C

【解析】劳动合同法规定：（1）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；（2）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；（3）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。

本题试用期不得超过2个月，试用期包括在劳动合同内，则合同生效为5月1日，试用期最晚应当截止于7月1日。

【知识点】劳动合同的履行、变更解除和终止

一、劳动合同的履行和变更

（一）用人单位应当履行向劳动者支付劳动报酬的义务

- （1）货币工资，包括各种工资、奖金、津贴、补贴等；
- （2）实物报酬；
- （3）社会保险。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地的最低工资标准；劳动者在法定休假日、婚丧假期间、探亲假期间、产假期间和依法参加社会活动期间以及非因劳动者原因停工期间，用人单位应当依法支



付工资。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院**申请支付令**，人民法院应当依法发出支付令。

(二) 依法限制用人单位安排劳动者加班

不得强迫或者变相强迫劳动者加班。

(三) 劳动者有权拒绝违章指挥、冒险作业

劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，**不视为违反劳动合同**。

(四) 用人单位发生变动不影响劳动合同的履行

用人单位如果变更名称、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**。

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。

【例题·单选】关于用人单位向劳动者支付报酬的说法，正确的是（ ）。【2017】

- A. 劳动者依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资
- B. 劳动报酬中的货币工资不包括津贴、补贴和奖金
- C. 用人单位支付的工资可以以实物或有价证券等形式代替货币形式支付
- D. 劳动者在婚丧假期间，用人单位可以不支付工资

【答案】A

【解析】A 正确，CD 错误。工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。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。

B 错误。工资，是指用人单位依据国家有关规定和劳动关系双方的约定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，如计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴等。

【例题·单选】关于劳动合同履行的说法，正确的是（ ）。【2020】

- A. 用人单位变更名称，原劳动合同可终止
- B. 用人单位发生合并或者分立，原劳动合同解除
- C. 用人单位变更投资人不影响劳动合同的履行
- D. 用人单位变更法定代表人，应当重新订立劳动合同

【答案】C

【解析】用人单位如果变更名称、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。

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。

【例题·单选】关于劳动合同履行的说法，正确的是（ ）。

- A. 用人单位可以根据单位实际情况，不执行劳动定额标准
- B. 用人单位不得强迫或者变相强迫劳动者加班
- C. 用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以向当地劳动仲裁机构申请支付令
- D. 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同自行终止

【答案】B

【解析】A 错误，B 正确，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。C 错误，用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。D 错误，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。

二、劳动合同的解除和终止

(一) 劳动者可以单方解除劳动合同的规定

类型	解除原因	程序	解除成本
----	------	----	------



预告解除	无原因	试用期内提前 3 日（书面，口头）	无经济补偿
		<div>试用期满提前 30 日</div> ，书面形式	
通知解除	1. 单位未按照劳动合同的约定提供劳动条件，未提供合格的安全生产条件的； 2. 单位未及时足额支付劳动报酬的； 3. 单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的； 4. 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. 单位欺诈、胁迫、乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立劳动合同的；		有经济补偿
<div>无需通知 立即解除</div>	1. 单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的； 2. 单位违章指挥、强令冒险作业 <div>危及劳动者人身安全</div> 的。		

【例题·单选】甲与某施工企业于 2018 年 6 月 1 日签订了 3 年的劳动合同，其中约定试用期 3 个月，次日合同开始履行，2018 年 10 月 12 日，甲拟解除劳动合同，则（ ）。【2019】

- A. 必须取得用人单位同意
- B. 口头通知用人单位即可
- C. 应当提前 30 日以书面形式通知用人单位
- D. 应当报请劳动行政主管部门同意后以书面形式通知用人单位

【答案】C

【解析】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。

【例题·多选】根据《劳动合同法》，劳动者可以与用人单位解除劳动合同的有（ ）。【2016】

- A. 用人单位排除劳动者权利
- B. 用人单位未及时足额支付劳动报酬
- C. 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费
- D. 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
- E. 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

【答案】BCDE

【解析】用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（2）未及时足额支付劳动报酬的；（3）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）因《劳动合同法》第 26 条第 1 款规定的情形致使劳动合同无效的；（6）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

【例题·多选】劳动合同履行过程中，劳动者不需事先告知用人单位，可以立即与用人单位解除劳动合同的情形是（ ）。【2017】

- A. 用人单位违章指挥，强令冒险作业危及劳动者人身安全
- B. 在试用期内
- C. 用人单位濒临破产
- D. 用人单位未依法缴纳社会保险费
- E. 用人单位以暴力、威胁手段强迫劳动者

【答案】AE

【解析】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，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。



(二) 用人单位可以单方解除劳动合同的规定

立即解除	程序	解除成本
1. 试用期内被证明不符合录用条件 2. 严重违反规章制度 3. 严重失职，营私舞弊，造成重大损害 4. 同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作造成严重影响或单位提出，拒不改正的 5. 欺诈、胁迫、乘人之危 6. 被追究刑事责任	无需提前通知	无经济补偿
预告解除	程序	解除成本
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。	提前 30 日通知或支付 1 个月工资代通知金	有经济补偿

(三) 用人单位经济性裁员的规定

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。

裁减人员时，应当优先留用下列三种人员：

(1) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(2) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(3) 家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的。

用人单位在 6 个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减人员。

【例题·多选】根据《劳动合同法》，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同的是（ ）。【2018】

- A. 劳动者不能胜任工作
- B. 劳动者在试用期内不符合录用条件
- C. 劳动者严重违反用人单位的规章制度
- D. 劳动者被依法追究刑事责任
- E. 劳动者患病

【答案】BCD

【解析】《劳动合同法》第 39 条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；(2) 严重违反用人单位的规章制度的；(3) 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）因《劳动合同法》第26条第1款第1项规定的情形致使劳动合同无效的；（6）被依法追究刑事责任的。

《劳动合同法》第40条规定，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。

【例题·多选】用人单位可以直接解除劳动合同的情形有（ ）。【2020】

- A. 在试用期间被证明不符合录用条件的
- B. 劳动者患病，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
- 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的
- D. 被依法追究刑事责任的
- E. 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

【答案】ACD

【解析】劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （1）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （2）严重违反用人单位的规章制度的；
- （3）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）因《劳动合同法》第26条第1款第1项规定的情形致使劳动合同无效的；
- （6）被依法追究刑事责任的。

【例题·多选】根据《劳动合同法》，用人单位有权实施经济性裁员的情形有（ ）。

- A. 依照企业破产法规定进行重整的
- B. 生产经营发生严重困难的
- C. 股东大会意见严重分歧导致董事会主要成员交换的
- D. 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
- E. 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

【答案】ABDE

【解析】可以经济性裁员的情形：（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。

【例题·多选】用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资的有（ ）。【2014】

- A. 严重违反用人单位规章制度的
- B. 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工作的
- C. 严重失职，营私舞弊，对用人单位造成重大损害的
- D. 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
- E. 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，经当事人协商不能就变更劳动合同内容达成协议的

【答案】BDE

【解析】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。

（四）用人单位不得解除劳动合同的规定（选择恢复劳动合同或双倍经济补偿）

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同：

（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。

（五）劳动合同的终止

有下列情形之一的，劳动合同终止：

（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）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

（4）用人单位被依法宣告破产的；

（5）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。

（六）终止劳动合同的经济补偿

有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（1）劳动者预告解除、立即解除劳动合同的；

（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）用人单位因劳动者不能胜任工作解除劳动合同的；

（4）用人单位经济性裁员解除劳动合同的；

（5）用人单位降低劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的。

经济补偿的标准：

用职工月工资与当地上年度职工月平均工资3倍相比：

1. 低于3倍：经济补偿金=工作年限×月工资

2. 高于3倍：经济补偿金=工作年限（≤12年）×当地上年度职工月平均工资3倍

注：

1年=1个月；工作年限满6个月不满一年的，按1年计算；不满6个月的按半年算。

月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。

【例题·多选】下列情形中，用人单位不得解除劳动合同的有（ ）。【2019】

- A. 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
- B. 劳动者被依法追究刑事责任的
- C. 劳动者不能胜任工作，经过培训，仍不能胜任工作的
- D. 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的
- E. 女职工在孕期、产期、哺乳期的

【答案】ADE

【解析】用人单位不得解除劳动合同的规定：（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，或疑似职业病人诊断或医学观察期间的；（病）（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；（残）（3）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（病）（4）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（孕）（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；（老）（6）法律、行政法规规定的其他情形。

【例题·多选】下列终止劳动合同的情形中，用人单位应向劳动者支付经济补偿的有（ ）。【2017】



- A. 用人单位未及时足额支付劳动报酬，解除劳动合同的
- B. 用人单位与劳动者协商一致，解除劳动合同的
- C. 劳动合同期满但劳动者不同意按原劳动合同条件续订劳动合同，终止固定期限劳动合同的
- D. 劳动者不能胜任工作，经培训或者调整工作岗位后仍不能胜任工作，解除劳动合同的
- E. 因劳动者同时与他人建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，解除劳动合同的

【答案】AD

【解析】用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形

(1) 劳动者依照《劳动合同法》第 38 条规定解除劳动合同的；——用人单位违法，劳动者随时解除劳动合同的情形；

(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 40 条规定解除劳动合同的；——用人单位预告解除的情形；

(4) 用人单位依照《劳动合同法》第 41 条第 1 款规定解除劳动合同的；——经济性裁员

(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，依照《劳动合同法》第 44 条第 1 项规定终止固定期限劳动合同的；——劳动合同期满

(6) 依照《劳动合同法》第 44 条第 4 项、第 5 项规定终止劳动合同；——用人单位破产、关闭等情形；

(7) 法律、行政法规规定的其他情形。

【例题·单选】某市安装工程公司与在公司工作了 15 年的王某解除合同并进行经济补偿，王某月工资 7000 元，该市上年度职工月平均工资为 2000 元。下列关于王某的经济补偿说法正确的是()。

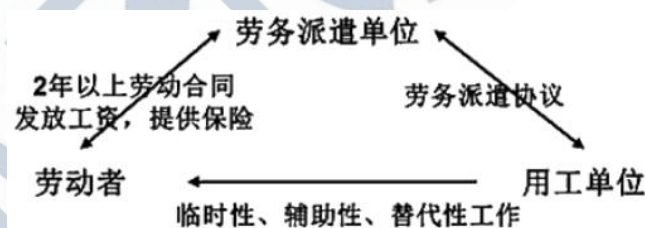
- A. 应当给予王某 8.4 万元经济补偿
- B. 应当给予王某 3.0 万元经济补偿
- C. 应当给予王某 2.4 万元经济补偿
- D. 应当给予王某 7.2 万元经济补偿

【答案】D

【解析】经济补偿的标准，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的经济补偿。劳动者月工资（7000 元）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（ $2000 \times 3 = 6000$ 元），向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资 3 倍（ $2000 \times 3 = 6000$ 元）的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过 12 年。月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资。故经济补偿 = $6000 \times 12 = 72000$ 元，即 7.2 万元。

【知识点】合法用工方式与违法用工模式的规定

一、劳务派遣



（一）劳务派遣单位

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可（注册资本不得少于人民币 200 万元）。

劳务派遣只能在临时性（6 个月以内）、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

（二）劳动合同与劳务派遣协议

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；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，向其按月支付报酬。



劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

（三）被派遣劳动者

用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。

（四）用工单位

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照该法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

二、加强和完善建筑劳务管理

（一）倡导多元化建筑用工方式，推行实名制管理

施工总承包、专业承包企业可通过自有劳务人员或劳务分包、劳务派遣等多种方式完成劳务作业。

施工劳务企业应组织自有劳务人员完成劳务分包作业。施工劳务企业应依法承接施工总承包、专业承包企业发包的劳务作业，并组织自有劳务人员完成作业，不得将劳务作业再次分包或转包。

推行劳务人员实名制管理。

（二）落实企业责任，保障劳务人员合法权益与工程质量安全

施工总承包、专业承包企业承担相应的劳务用工管理责任。施工总承包企业应对所承包工程的劳务管理全面负责。

【例题·多选】关于劳务派遣的说法，正确的有（ ）。【2017】

- A. 用工单位可以将被派遣劳动者再派遣到与其签订合同的其他用工单位
- B. 经营劳务派遣业务应当申请行政许可，办理公司登记
- C. 除岗前培训费以外，劳务派遣单位不得再向被派遣劳动者收取费用
- D. 劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或替代性的工作岗位上实施
- E. 劳务派遣的用工方式使劳动者的聘用与使用分离

【答案】BDE

【解析】A 错误，用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。C 错误，劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

【例题·单选】关于劳务派遣的说法中，正确的是（ ）。

- A. 甲可以被劳务派遣公司派到某施工企业担任安全员
- B. 乙可以被劳务派遣公司派到某公司做临时性工作 1 年以上
- C. 丙在无工作期间，其所属劳务派遣公司不再向其支付工资
- D. 劳务派遣协议中应当载明社会保险费的数额

【答案】D

【解析】劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，故选项 A 错；临时性工作岗位是指存续时间不超过 6 个月的岗位，故选项 B 错；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，向其按月支付报酬，故选项 C 错。

【知识点】劳动保护的规定

一、劳动者的工作时间和休息休假

休息休假：

用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150% 的工资报酬；

休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬；

法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于 300% 的工资报酬。

二、劳动者的工资

（一）工资基本规定



工资应当以**货币形式**按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。**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。**

(二) 全面规范企业工资支付行为

用人单位存在下列情形之一的，列入拖欠工资“黑名单”：

(1) 克扣、无故拖欠农民工工资报酬，数额**达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的**；

(2) 因拖欠农民工工资违法行为**引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的**。

将劳务违法分包、转包**给不具备用工主体资格的组织和个人造成拖欠农民工工资且符合前款规定情形的**，应将违法分包、转包单位及不具备用工主体资格的组织和个人一并列入拖欠工资“黑名单”。

【例题·单选】关于劳动者工资的说法，正确的是（ ）。

- A. 企业基本工资制度分为等级工资制和结构工资制
- B. 工资可以以实物形式按月支付给劳动者本人
- C. 用人单位支付劳动者的工资不得低于当地平均工资标准
- D. 劳动者在婚嫁期间，用人单位应当支付工资

【答案】D

【解析】A 选项错误，在我国，企业、机关（包括社会团体）、事业单位实行不同的基本工资制度。企业基本工资制度主要有等级工资制、岗位技能工资制、岗位工资制、结构工资制、经营者年薪制等。B 选项错误，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，即不得以实物或有价证券等形式代替货币支付。C 选项错误，用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。D 选项正确，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。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。

【例题·多选】根据《拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法》，下列情形中，人力资源社会保障行政部门按照管辖权限应当将用人单位列入拖欠工资“黑名单”的有（ ）。【2019】

- A. 将劳务违法分包给不具备用工主体资格的组织
- B. 克扣、无故拖欠农民工工资报酬，数额达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的
- C. 因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的
- D. 将劳务转包给不具备用工主体资格的个人
- E. 没有在工程项目所在地银行开设农民工工资专用账户的

【答案】BC

【解析】2017 年 9 月人力资源和社会保障部发布的《拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法》规定，用人单位存在下列情形之一的，人力资源社会保障行政部门应当自查处违法行为并作出行政处理或处罚决定之日起 20 个工作日内，按照管辖权限将其列入拖欠工资“黑名单”：（1）克扣、无故拖欠农民工工资报酬，数额达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的；（2）因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的。将劳务违法分包、转包给不具备用工主体资格的组织和个人造成拖欠农民工工资且符合前款规定情形的，应将违法分包、转包单位及不具备用工主体资格的组织和个人一并列入拖欠工资“黑名单”。

【例题·多选】根据《拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法》，人力资源社会保障行政部门应当自查处违法行为并作出行政处理或者处罚决定后将其列入拖欠工资“黑名单”的情形有（ ）。

【2020】

- A. 克扣、无故拖欠农民工工资报酬，数额达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的
- B. 因拖欠农民工工资违法行为引发极端事件造成严重不良社会影响的
- C. 将劳务违法分包给不具备用工主体资格的组织和个人造成拖欠农民工工资报酬的
- D. 将劳动转包给不具备用工主体资格组织和个人造成拖欠农民工工资报酬的
- E. 因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件造成严重不良社会影响的

【答案】ABE

【解析】2017 年 9 月人力资源和社会保障部发布的《拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法》规定，用人单位存在下列情形之一的，人力资源社会保障行政部门应当自查处违法行为并作出行政处



理或处罚决定之日起 20 个工作日内，按照管辖权限将其列入拖欠工资“黑名单”：

(1) 克扣、无故拖欠农民工工资报酬，数额达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的；(2) 因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的。

【例题·单选】王某的日工资为 80 元。政府规定 2010 年 10 月 1 日至 7 日放假 7 天，其中 3 天属于法定休假日，4 天属于前后两周的周末休息日。公司安排王某在这 7 天加班不能安排补休。公司应当向王某支付加班费合计（ ）元。

- A. 560
- B. 1360
- C. 800
- D. 1120

【答案】B

【解析】用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资 150% 的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资 200% 的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资 300% 的工资报酬。

加班工资：平日：150%；休息日：200%；法定假日：300%。公司应当向王某支付加班费 $80 \times 3 \times 3 + 80 \times 2 \times 4 = 1360$ 。

三、女职工和未成年工的特殊保护

(一) 女职工的特殊保护

- (1) 禁止安排矿山井下、四级强度体力劳动。
- (2) 禁止安排经期从事高处、低温、冷水、三级体力劳动。
- (3) 怀孕期间：不得安排三级劳动；怀孕 7 个月以上，不得加班、夜班。
- (4) 产假：不少于 90 天。（《女职工劳动保护特别规定》，98 天）
- (5) 哺乳期：哺乳 1 岁以下婴儿不得安排三级、加班、夜班。

(二) 未成年工的特殊保护

未成年工是指年满 16 周岁未满 18 周岁的劳动者。

禁止用人单位招用未满 16 周岁的未成年人。

不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第 4 级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

用人单位应对未成年工定期进行健康检查。

四、劳动者的社会保险与福利

项目	缴纳对象	说明
基本养老保险	用人单位、职工	达到法定退休年龄时累计缴费满 15 年
基本医疗保险	用人单位、职工	
失业保险	用人单位、职工	(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； (3) 已经进行失业登记，并有求职要求的
工伤保险	用人单位	
生育保险	用人单位	

【例题·单选】某施工企业的下列工作安排，违反《劳动法》中关于女职工特殊保护规定的是（ ）。

【2015】

- A. 安排正在哺乳未满 1 周岁婴儿的女工李某从事资料整理工作



- B. 安排怀孕 6 个月的女工钱某从事夜班工作
- C. 安排怀孕期间女工赵某从事第 3 级体力劳动强度的劳动
- D. 批准女工王某只能休产假 120 天

【答案】C

【解析】选项 A：正确，不得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 3 级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。A 未违反规定。

选项 B：正确，对怀孕 7 个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。法律对怀孕未满 6 个月的，无此禁忌规定。B 未违反规定。

选项 C：错误，不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第 3 级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动。C 违反了规定。

选项 D：正确。《劳动法》规定，女职工生育享受不少于 90 天的产假。《女职工劳动保护特别规定》，女职工生育享受 98 天产假。

【例题·单选】某矿山企业的如下工作安排中，不违反《劳动法》中关于劳动保护规定的是（ ）。

【2014】

- A. 安排怀孕 4 个月的李某夜班看护仪表
- B. 未对未成年工进行定期健康检查
- C. 安排女职工王某从事井下工作
- D. 安排未成年工进行井下工作

【答案】A

【解析】《劳动法》规定，禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第 4 级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第 3 级体力劳动强度的劳动。不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第 3 级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动。对怀孕 7 个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

女职工生育享受不少于 98 天的产假。不得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 3 级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

【例题·多选】根据《劳动法》，关于妇女、未成年人劳动保护的说法，正确的有（ ）。

- A. 企业应当为未成年工定期进行健康检查
- B. 企业不得聘用未满 18 周岁的未成年人
- C. 企业不得安排未成年人从事有毒有害的劳动
- D. 企业不得安排妇女从事高处、低温、冷水作业
- E. 企业不得安排妇女从事国家规定的第 4 级体力劳动强度的劳动

【答案】ACE

【解析】《劳动法》规定，禁止用人单位招用未满 16 岁的未成年人，故选项 B 错；《劳动法》规定，不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第 3 级体力劳动强度的劳动，故选项 D 错误。

【例题·多选】根据《社会保险法》，失业人员从失业保险基金中领取失业保险金应符合的条件有（ ）。【2016】

- A. 本人应征服兵役的
- B. 非因本人意愿中断就业的
- C. 本人已经失业，有身份证明的
- D. 本人已经进行失业登记，并有求职要求的
- E. 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满 1 年的

【答案】BDE

【解析】失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：（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；（3）已经进行失业登记，并



有求职要求的。

【例题·多选】关于社会保障费缴纳主体的说法中，正确的是（ ）。

- A. 失业保险费，由用人单位缴纳，职工不缴纳
- B. 基本养老保险费由用人单位和职工共同缴纳
- C. 生育保险费，由职工自行缴纳
- D. 基本医疗保险费，由用人单位和职工共同缴纳
- E. 工伤保险费，由用人单位缴纳，职工不缴纳

【答案】BDE

【解析】职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费，故选项 A 错；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费，职工不缴纳生育保险费，故选项 C 错。

【知识点】劳动争议的解决

一、劳动争议的范围

下列纠纷不属于劳动争议：

- (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公有住房转让纠纷；
- (3) 劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断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。

二、劳动争议的解决方式

协商	用人单位与劳动者	
调解	调解委员会	由职工代表、用人单位代表、工会代表组成，主任由工会代表担任。
劳动仲裁	仲裁委员会	劳动行政部门、工会、用人单位代表组成
		自当事人知道或应当知道其权利受侵害之日起 1 年； 仲裁无需对方同意。 劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，不受 1 年的仲裁时效限制； 但劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起 1 年内提出。
起诉	人民法院	对仲裁裁决不服的，15 日内提起诉讼；必须先仲裁，再起诉

【例题·多选】下列纠纷中，属于劳动争议范围的有（ ）。 【2020】

- A. 家庭与家政服务人员之间的纠纷
- B. 个体工匠与学徒之间的纠纷
- C. 因劳动保护发生的纠纷
- D. 劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷
- E. 劳动者与用人单位未订立书面劳动合同，但已经形成劳动关系后发生的纠纷

【答案】CE

【解析】2006 年 8 月发布的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》规定，下列纠纷不属于劳动争议：（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公有住房转让纠纷；（3）劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断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。

【例题·单选】关于劳动争议解决方式的说法，正确的是（ ）。【2018】

- A. 用人单位与劳动者发生劳动争议，劳动者可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以自行和解
- B. 用人单位与劳动者发生劳动争议的，劳动者应当先申请本单位劳动争议调解委员会调解
- C. 企业劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表、工会代表、劳动行政部门代表组成
- D. 用人单位与劳动者发生劳动争议的，可以向劳动者住所地的仲裁委员会申请仲裁

【答案】A

【解析】《劳动法》规定，用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

（一）调解：劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解。在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

（二）仲裁：对于调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。

【例题·单选】关于用人单位与劳动者发生争议申请劳动仲裁的说法中，正确的是（ ）。

- A. 系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，不受仲裁时效期间的限制
- B. 双方必须先经本单位劳动争议调解委员会调解，调解不成的，才可以向劳动仲裁委员会申请仲裁
- C. 劳动争议申请仲裁的时效期限为 2 年
- D. 仲裁时效期间从权利被侵害之日起计算

【答案】A

【解析】《劳动法》规定，用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决，故选项 B 错；按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为 1 年，故选项 C 错；仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算，故选项 D 错。

【例题·多选】企业拖欠劳动报酬，则劳动者可以处理该争议的途径有（ ）。

- A. 向企业调解委员会申请调解
- B. 向用人单位所在地的劳动仲裁委员会申请仲裁
- C. 向约定的仲裁委员会申请仲裁
- D. 直接向人民法院起诉
- E. 直接向人民法院申请支付令

【答案】ABE

【解析】用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解。对于调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

