

## 第一单元 劳动合同法律制度

### 考点 5: 无固定期限劳动合同(★★)

#### (一) 何谓“无固定期限劳动合同”

1. 用人单位与劳动者 **协商一致**, 可以选择订立固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

2. 无固定期限劳动合同, 是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。该合同只是 **无确切终止时间**, 而非“无终止时间”, 一旦出现了法定情形或者双方协商一致解除的, 无固定期限劳动合同同样也 **能够解除**。

【提示】无固定期限劳动合同的订立主要有 3 种情形:

(1) 双方自由协商、一致同意订立;

(2) 依照法律规定, 直接视为订立了无固定期限劳动合同;

(3) 出现法定情形时, 法律强制用人单位与劳动者订立无固定期限劳动合同(除非劳动者有相反意愿)。

(二) 视为订立无固定期限劳动合同的情形

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。

#### (三) 应当订立无固定期限劳动合同

1. 准确理解“应当”——劳动者有权说“ No!”

出现法定的应当订立无固定期限劳动合同的情形时, 如果 **劳动者提出订立固定期限** 劳动合同, 则用人单位应当与其订立固定期限劳动合同。

2. 应当订立无固定期限劳动合同的情形

(1) 10 年

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。

(2) 2 次

劳动者和用人单位 **已经连续订立 2 次固定期限劳动合同**, 且劳动者 **没有下述情形**(简称“劳动者法定情形”), 续订劳动合同的:

①严重 **违反**用人单位的规 **章制度**的;

②严重 **失职**, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的;

③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;

④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, 致使劳动合同无效的;

⑤ **被依法追究刑事责任**的;

⑥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;

⑦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. 法律责任

用人单位违反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。

【提示】区别于用人单位未按照法律规定的期限签订书面劳动合同, 此处的“2 倍工资”没有最多 11 个月的限制。

【例题 1·多选题】2008 年以来, 甲公司与下列职工均已连续订立 2 次固定期限劳动合同, 再次续订劳动合同时, 除职工提出订立固定期限劳动合同外, 甲公司应与之订立无固定期限劳动合同的有( )。(2016 年)

A. 不能胜任工作, 经过培训能够胜任的李某

B. 因交通违章承担行政责任的范某

C. 患病休假, 痊愈后能继续从事原工作的王某

D. 同时与乙公司建立劳动关系, 经甲公司提出立即改正的张某

【答案】ABCD

【解析】本题针对“劳动者法定情形”的细节出题。(1) 选项 A: 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(李某经培训能够胜任); (2) 选项 B: 被依法追究刑事责任(而非行政责任)的; (3) 选项 C: 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(王某可以从事原工作); (4) 选项 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(张某已经立即改正)。

【例题 2·多选题】根据劳动合同法律制度的规定, 下列各项中, 除劳动者提出订立固定期限劳动合同外, 用人单位与劳动者应当订立无固定期限劳动合同的情形有( )。(2011 年)

A. 劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的

- B. 连续订立 2 次固定期限劳动合同，且劳动者不具备法定情形，继续续订的  
C. 国有企业改制重新订立劳动合同，劳动者在该用人单位连续工作满 5 年且距法定退休年龄不足 15 年的  
D. 用人单位初次实行劳动合同制度，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

【答案】 ABD

【解析】（1）选项 B：连续订立 2 次固定期限劳动合同，且劳动者不具有法定情形（如严重违反用人单位的规章制度、被依法追究刑事责任等），续订劳动合同的，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；（2）选项 CD：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，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。

### 考点 6：工时制度（★）

1. 我国目前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. 国家实行劳动者 **每日工作 8 小时、每周工作 40 小时** 的标准工时制度。
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。

### 考点 7：带薪年假（简称年休假）（★★★）

1. 职工在年休假期间 **享受与正常工作期间相同的工资收入**。
2. 能否休？  
（1）机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户 **等单位的职工** 连续工作 **1 年以上** 的，享受带薪年假。  
（2）不能享受当年的带薪年假的情形：  
①职工依法享受 **寒暑假**，其休假天数多于年休假天数的；  
②职工 **请事假累计 20 天以上** 且单位按照规定 **不扣工资的**；  
③累计工作满 1 年不满 10 年的职工，**请病假累计 2 个月以上** 的；  
④累计工作满 10 年不满 20 年的职工，**请病假累计 3 个月以上** 的；  
⑤累计工作满 20 年以上的职工，**请病假累计 4 个月以上** 的。
3. 怎么休？  
（1）职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 **5 天**；已满 10 年不满 20 年的，年休假 **10 天**；已满 20 年的，年休假 **15 天**。  
（2）国家法定节假日、休息日 **不计入** 年休假的假期。  
（3）年休假在 1 个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排；单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨 1 个年度安排。  
（4）职工新进用人单位且符合享受带薪年假条件的，当年度年休假天数按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足 1 整天的部分不享受年休假。  
**【案例】** 王某的工作年限为 12 年，某年 7 月 1 日调到乙公司工作，随后向乙公司提出补休年休假的申请。已知，王某到乙公司时，当年剩余日历天数占全年总日历天数的比例为 1/2。  
**【解析】**  
（1）按照王某的工作年限（12 年），其可享受 10 天的带薪年假；  
（2）王某在乙公司可以补休 5 天年休假（ $10 \times 1/2$ ）；  
（3）王某可以补休几天，直接按上述规定计算，与王某在原单位是否已经休过年休假没有任何关系。

#### 【口诀 1】

带薪年假真爽快，工资照发不耽误；  
法定公休不计入，跳槽折算去尾数。

#### 【口诀 2】

1 年 10 天往前计，5 天 5 天盼休息；  
因事 20 钱照给，因病 234 个月；  
寒暑假更痛快，带薪年假记准确。

**【例题 1·单选题】** 2013 年 7 月 2 日，贾某初次就业即到甲公司工作。2015 年 9 月 28 日，贾某向公司提出当年年休假申请。贾某依法可享受的年休假天数为（ ）。（2016 年）

- A. 0 天  
B. 5 天  
C. 10 天

D. 15 天

【答案】 B

【解析】 贾某的累计工作年限为 2 年有余，属于“已满 1 年不满 10 年”的情形，可以享受的带薪年假为 5 天。

【例题 2·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于职工带薪年假制度的表述中，正确的有（ ）。（2015 年）

- A. 职工连续工作 1 年以上方可享受年休假
- B. 机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工均可依法享受年休假
- C. 国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期
- D. 职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入

【答案】 ABCD

【解析】（1）选项 AB：机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作 1 年以上的，享受带薪年假；（2）选项 CD：职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入，国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

【例题 3·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列情形中，职工不能享受当年的带薪年假的有（ ）。（2012 年）

- A. 依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的
- B. 请事假累计 20 天以上，且单位按照规定不扣工资的
- C. 累计工作满 1 年不满 10 年，请病假累计 2 个月以上的
- D. 累计工作满 20 年以上，请病假累计满 3 个月的

【答案】 ABC

【解析】选项 D：累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的，不得享受当年的带薪年假。

【例题 4·单选题】方某工作已满 15 年，2009 年上半年在甲公司已休带薪年假 5 天；下半年调到乙公司工作，提出补休年休假的申请。已知，方某调到乙公司工作时当年剩余日历天数占全年日历天数的比例约为 1/2。乙公司对方某补休年休假申请符合法律规定的答复是（ ）。（2010 年）

- A. 不可以补休年休假
- B. 可补休 5 天年休假
- C. 可补休 10 天年休假
- D. 可补休 15 天年休假

【答案】 B

【解析】（1）方某累计工作已满 15 年，可以享受 10 天的带薪年假；（2）方某调到乙公司时，当年剩余日历天数占全年日历天数的比例约为 1/2，方某可以在乙公司补休的年休假 = 10 × 1/2 = 5（天）。

## 考点 8：劳动报酬（★★★）

### 1. 工资支付

- （1）工资应当以 **法定货币** 支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。
- （2）工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付，如遇节假日或休息日，则 **应提前在最近的工作日** 支付。
- （3）工资至少 **每月支付一次**，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。
- （4）对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。
- （5）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。

### 2. 加班工资

#### （1）加班工资的支付标准

- ①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；
- ②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；
- ③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。

加班时间、补休与加班工资

加班时间	是否可以补休作补偿	加班工资支付标准
日标准工作时间以外延长工作时间 (晚上加班)	×	150 %
休息日工作 (周末加班)	✓	200 %

法定休假日工作 (春节加班)	×	300 %
-------------------	---	-------

【案例 1】张女士的工作为标准工时制，全月工资为 4000 元，本月法定工作日为 20 天：

- (1) 如果单位本月安排张女士晚上加班共计 8 小时；
- (2) 如果单位本月安排张女士周六、日加班 2 天，随后在本月安排补休；
- (3) 如果单位本月安排张女士周六、日加班 2 天，且不能安排补休

【解析】

- (1) 如果单位本月安排张女士晚上加班共计 8 小时（相当于 1 个工作日），不论单位是否安排补休，本月至少应向张女士发放工资 4300 元（ $4000 + 4000 \div 20 \times 1 \times 150\%$ ）；
- (2) 如果单位本月安排张女士周六、日加班 2 天，随后在本月安排补休，则单位不必向张女士支付加班工资，本月直接正常发放 4000 元工资；
- (3) 如果单位本月安排张女士周六、日加班 2 天，且不能安排补休，则单位本月至少应向张女士发放的工资  $= 4000 + (4000 \div 20) \times 2 \times 200\% = 4800$ （元）。

【案例 2】钱某的工作为标准工时制，日工资为 160 元。由于工作需要，单位安排她在“五一”放假期间加班 3 天，其中占用法定劳动节假期 1 天，占用周末休息日 2 天，没有安排补休：

【解析】

- (1) 钱某法定假日加班至少可以获得的加班工资  $= 160 \times 300\% \times 1 = 480$ （元）；
- (2) 钱某休息日加班，且未获得补休，至少可以获得的加班工资  $= 160 \times 200\% \times 2 = 640$ （元）；
- (3) 钱某至少可以获得的加班工资总额  $= 480 + 640 = 1120$ （元）。

(2) 法律责任

用人单位安排加班不支付加班费的，由劳动行政部门责令限期支付加班费；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。

3. 用人单位应当依法支付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的工资。

4. 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（200%）。

【案例】张女士的工作为标准工时制，全月工资为 4000 元，本月法定工作日为 20 天。由于工作需要，本月单位安排其在妇女节照常工作（本来可以休半天）。

【解析】

- (1) 如果 3 月 8 日为周一，单位本月应向张女士发放工资  $= 4000 + 4000 \div 20 \times 0.5 = 4100$  元；
- (2) 如果 3 月 8 日为周六且单位不能安排补休，单位本月应向张女士发放工资  $= 4000 + 4000 \div 20 \times 1 \times 200\% = 4400$  元（按照规定，部分公民放假的节日，如果适逢星期六、星期日，不补休，应支付加班工资）。

5. 最低工资制度

(1) 最低工资不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利待遇。

(2) 国家实行最低工资保障制度；最低工资的具体标准由各省、自治区、直辖市人民政府确定，报国务院备案。

(3) 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准，**按照劳动合同履行地的有关规定执行**；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

(4) “扣工资”

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。

【提示】在上述情形下，该劳动者当月实得工资应当按照当月应得工资的 80%（标准 1）和当地月最低工资标准（标准 2）的孰高值发放。

【例题 1·单选题】公司职工甲因工作疏忽给公司造成经济损失 10000 元，已知甲每月工资收入为 2500 元，当地月最低工资为 1800 元。根据劳动合同法律制度的规定，该公司可从甲每月工资中扣除的最高限额为（ ）元。（2015 年）

- A. 500
- B. 700
- C. 800
- D. 1000

【答案】 A



【解析】标准 1（劳动者当月工资的 80%） $=2500 \times 80\%=2000$ （元），标准 2（最低工资标准）为 1800 元；公司每月至少应按标准 1 和标准 2 中的孰高值（2000 元）向甲发放工资，因此，可扣除的最高额 $=2500-2000=500$ （元）。

【例题 2·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于劳动报酬支付的表述中，正确的有（ ）。 （2017 年）

- A. 工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的，可按周、日、小时支付工资
- B. 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
- C. 用人单位与劳动者约定的支付日期遇节假日或休息日，应提前在最近的工作日支付
- D. 工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付

【答案】 ABCD

【解析】（1）选项 A：工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的，可按周、日、小时支付工资；（2）选项 B：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；（3）选项 C：用人单位与劳动者约定的支付日期遇节假日或休息日，应提前在最近的工作日支付；（4）选项 D：工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

【例题 3·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于劳动报酬支付的表述中，正确的有（ ）。 （2017 年）

- A. 对在国际劳动妇女节（工作日）照常工作的女职工，用人单位应支付加班工资
- B. 用人单位应当支付劳动者在法定休假日期间的工资
- C. 用人单位与劳动者约定的支付工资日期遇节假日的，应提前在最近的工作日支付
- D. 用人单位不得以有价证券替代货币支付工资

【答案】 BCD

【解析】（1）选项 A：在部分公民放假的节日期间（如妇女节），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”。（2）选项 B：用人单位应当依法支付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的工资。

【例题 4·单选题】2016 年 5 月甲公司安排李某于 5 月 1 日（国际劳动节）、5 月 7 日（周六）分别加班 1 天，事后未安排补休。已知甲公司实行标准工时制，李某的日工资为 200 元。计算甲公司应支付李某 5 月最低加班工资的下列算式中，正确的是（ ）。 （2017 年）

- A.  $200 \times 300\% + 200 \times 200\% = 1000$ （元）
- B.  $200 \times 200\% + 200 \times 150\% = 700$ （元）
- C.  $200 \times 100\% + 200 \times 200\% = 600$ （元）
- D.  $200 \times 300\% + 200 \times 300\% = 1200$ （元）

【答案】 A

【解析】（1）5 月 1 日加班，属于在法定休假日加班，应按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；（2）5 月 7 日加班，属于在休息日加班，由于甲公司未安排补休，应按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。（注意：法定休假日加班，不论是否安排补休，均应依法支付加班工资；休息日加班，如果能安排补休不支付加班工资，不能安排补休的，应依法支付加班工资）

【例题 5·单选题】2016 年 5 月甲公司安排职工刘某在日标准工作时间以外延长工作时间累计 12 小时。已知甲公司实行标准工时制度，刘某日工资为 160 元。分析甲公司应支付刘某 5 月最低加班工资的下列算式中，正确的是（ ）。 （2017 年）

- A.  $160 \div 8 \times 12 \times 100\% = 240$ （元）
- B.  $160 \div 8 \times 12 \times 150\% = 360$ （元）
- C.  $160 \div 8 \times 12 \times 200\% = 480$ （元）
- D.  $160 \div 8 \times 12 \times 300\% = 720$ （元）

【答案】 B

【解析】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% 支付劳动者加班工资。

【例题 6·单选题】2016 年 10 月甲公司安排职工李某于 10 月 1 日（国庆节）、10 月 15 日（周六）分别加班 1 天，事后未安排其补休。已知甲公司实行标准工时制，李某的日工资为 300 元。计算甲公司应支付李某 10 月最低加班工资的下列算式中，正确的是（ ）。 （2017 年）

- A.  $300 \times 300\% + 300 \times 300\% = 1800$ （元）
- B.  $300 \times 300\% + 300 \times 200\% = 1500$ （元）
- C.  $300 \times 100\% + 300 \times 200\% = 900$ （元）
- D.  $300 \times 200\% + 300 \times 150\% = 1050$ （元）

【答案】 B

【解析】（1）用人单位依法安排劳动者在法定节假日（如国庆节）工作的，无论是否安排补休，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，排除选项 CD；（2）用人单位依法安排劳动者在休息日（周六日）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，排除选项 A。



东奥教育集团  
www.dongao.com