**考试题型**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 题型 | 数量 | 每题分值 |
| 单选 | 20 | 1 |
| 多选 | 10 | 1 |
| 名词解释 | 5 | 3 |
| 解答题 | 3 | 5 |
| 论述题 | 1 | 15 |
| 案例题 | 2 | 12＋13 |

**劳动者**（P31）：指达到法定就业年龄，具有一定劳动能力，依法具有订立劳动合同的主体资格，并在具体的劳动法律关系中享受权利和承担义务的自然人。

**劳动关系**：劳动者与用人单位之间在实现社会化劳动过程中产生的社会关系；

**劳动法律关系**：劳动者主体之间以劳动为纽带产生的社会关系经由劳动法调整后形成的权利义务关系；

**就业歧视**（P63）：是指基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身的任何区别、排斥或特惠，其效果为取消或损害就业或职业方面的机会平等或待遇平等。

类型：种族歧视；民族歧视；性别歧视；宗教信仰歧视；健康歧视；户籍和地域歧视；残疾歧视；身体歧视；年龄歧视；婚育状况歧视、基因歧视

**就业歧视的界定**

①、存在“差别待遇”的事实；

②、“差别待遇”损害了平等就业权利；

③、“差别待遇”是基于与工作无关的因素；

例如年龄、残疾、家庭责任、语言、婚姻状况、财产状况、健康状况、性取向等。

④、“差别待遇”不具备合理的理由；

“合理甄别”往往成为抗辩理由，起源自雇主自主权，目的为取得最优的选择结果。

《就业促进法》T2：国家把扩大就业放在经济发展的突出位置，实施积极就业政策，坚持劳动者就业、市场调节就业、政府促进就业的方针，多渠道扩大就业。

**《就业促进法》**

**第27条**：“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，除国家规定的不适合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。用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。”

**第30条**：“用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

就业歧视的救济：

**第62条**：“违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。”

**第66条**：“违反本法规定，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。”

**《劳动法》标准**

第12条：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”

第13条：“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合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。”

就业歧视的类型（P64了解）（可看可不看）

就业歧视的类型,依据不同的分类标准可有不同的划分。根据歧视的原因，我国《劳动法》规定了民族歧视、种族歧视、性别歧视、宗教信仰歧视四种型;《就业促进法》则在以上四种就业歧视类型的基础上,增加了健康歧视和户籍歧视两类;《中华人民共和国残疾人保障法》(以下简称《残疾人保障法》)规定了残疾歧视。从现实来看,我国的就业歧视主要表现为以下几种;

1.性别歧视,指用人单位在招聘、任用、晋升和待遇上对女性实施不合理的差别对待。主要表现在制度上的歧视,尤其是女性在就业总量、结构和质量上都差于男性劳动者。近年来,以性别歧视为基础而发展起来的性骚扰问题也开始受到关注。

2.户籍与地域歧视,指用人单位在招聘、任用、晋升和待遇上对特定户籍或地域的劳动者实施不合理的差别对待。如限制外地户籍劳动者就业,克扣、拖欠外地户籍劳动者的工资报酬,对外地户籍劳动者实行较差的福利待遇,要求外来劳动者缴纳更多的管理费用等。

3.年龄歧视,指用人单位在招聘、任用、晋升和待遇上对特定年龄的劳动实施不合理的差别对待。表现在以一定的年龄作为招收、录用、晋升、培训以及解雇、裁员或退体的决定性依据。如在招录广告上明确表明只招收35周岁以下的劳动者。

4.健康歧视,指用人单位针对一些足以胜任工作条件、不会危害公共卫生安全的劳动者,在聘用和待遇上实行差别对待。这些劳动者主要包括病毒性肝炎艾滋病等传染病群体,糖尿病、高血压等非传染病群体,精神疾病群体等。

5.残疾歧视,指用人单位直接拒绝录用残疾人,或通过建立一定的体检标准来排斥那些实际上完全具备工作岗位胜任能力的残疾人。

6.身体歧视,指用人单位设定一些与工作岗位所需能力无关的身高、相貌上的规定,对求职者进行歧视,如常见的“男某高度以上,女某高度以上”的歧视。

除此之外,我国就业领域中还存在着包括婚育状况歧视、基因歧视等其他歧视现象。  在国外,根据歧视的主观意愿是否为故意,就业歧视可以分为直接歧视和间接歧视。直接歧视是指在相同条件下,故意根据人的某种特征,比如种族、肤色、性 别、宗教、信仰、年龄等,给予一个人或一个群体的机会和待遇明显低于另一个人或一个群体的机会和待遇。间接歧视是指表面上看似中立的规定或标准，实际上却对某具有特征的人或群体在机会和待遇方面造成不利影响

往年考题

（选择）

最低就业年龄：16周岁

判断是否就业：已从事有稳定收入的劳动，并收入不低于当地最低工资标准。

使用童工（偶尔考）：处罚标准，5000元（按人头算），屡教不改的10000元。

1、企业劳动规章制度的法律效力：用人单位根据《劳动法》T4规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

**服务期**（P89）：是指当事人双方约定的，对劳动者有特殊约束力的，劳动者因获得用人单位出资培训而应当与用人单位持续劳动关系的期限。

**标准工时**（P155）：是由立法确定的一昼夜工作时数、一周工作天数，以及每个工作周连续休息时间标准，并要求各用人单位和从业劳动者普遍实行的基本工作时间制度。

**计件工时**（P158）：对实行计件工作的劳动者，用人单位应当合理确定其劳动定额和计件报酬标准，即应当根据一般劳动者在一个标准工作日和一个标准工作周的工作时间内能够完成的计件数量为标准，确定劳动者日或周的劳动定额。

**工作时间**（P154）：是指劳动者在用人单位指挥或者授意下为其提供劳动的时间。

**带薪年休假**（P160）：是指劳动者工作满一定年限后，每年享有的带薪连续休息的假期。

**工资**（P164）：是劳动给付的对价，是用人单位依据劳动合同约定或法律规定标准及形式向劳动者支付的劳动报酬。

**失业保险**（P266）：是指国家通过立法强制建立失业保险基金，对因失业而中断生活来源的劳动者在法定期间内提供失业保险待遇以维持其基本生活，促进其再就业，并积极预防或避免失业人员产生的一项社会保险制度。

**劳动关系特点：**

①只产生于劳动过程中。

②只产生于用人单位和劳动者之间。

③财产性与人身性。

④平等性与隶属性。

**劳动关系认定：**

1、根据劳动部【2005】12号文件“关于确立劳动关系有关事项的通知”

一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；

（二）用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；

（三）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；

（四）考勤记录；

（五）其他劳动者的证言等。

其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。

以上侧重实务

2、①实质标志

劳动者成为用人单位的成员，在用人单位的管理下进行劳动。

《劳动合同法》第7条：用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系。

②形式标志

书面劳动合同、员工名册、工作证、工资支付凭证、考勤记录、其他劳动者证人证言等。

注意：没有劳动合同，事实劳动关系的劳动者同样受法律保护。

**劳动合同无效的情形及认定：**

一、劳动合同无效是指劳动合同由于缺少有效要件而全部或部分不具有法律效力。其中，全部无效，可导致劳动关系消灭；部分无效，是指部分合同条款无效。如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效，劳动关系可依法续存

二、根据《劳动合同法》第26条：“ 下列劳动合同无效或者部分无效：（一）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；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

三、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。

四、根据《劳动合同法》第28条：“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。”

五、因用人单位过错导致合同无效，劳动者可即时辞职，用人单位需要对其经济补偿。因劳动者过错导致用人单位意思表示不真实而使劳动合同无效，用人单位可及时辞退

六、根据《劳动合同》第86条：“ 劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。”其中赔偿责任的界定，应当以赔偿实际损害为原则。

**劳动合同的形式及法律责任**

《劳动合同法》

第10条：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系、未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

第14条：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，视为已订立无固定期限劳动合同。（无论是否补订）

第82条：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，自应向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本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，并补订书面劳动合同。

（两倍工资起算时间为用工之日起满1个月的次日，截止时间为订立书面合同的前一日）

**订立无固定期限劳动合同的条件**（劳动法合同法第14条）

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）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十年且距法定退休年龄不足十年的；

（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

（四）用人单位与劳动者协商一致

**用人单位解除劳动合同的限制**

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十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

⑥法律、行政法规规定的其他情形。

**劳动者解除劳动合同的情形有哪些**

（一）自由辞职权

（1）《劳动法》第31条 ：劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

（2）《劳同法》第37条：劳动者提前三十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三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

（二）因用人单位过错被迫行使劳动合同解除权

（1）《劳动法》第32条: 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：（二）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的；

（2）《劳同法》第38条：用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（四）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；

（五）因本法第26条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）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）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。

**劳务派遣单位的义务：**

1.缔约义务和告知义务。

2.劳动基准义务。

3.劳动报酬和福利任务。

4.社会保险任务。

5.其他任务。

**用工单位应当履行下列义务：**

（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

（五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

**用人单位延长工作时间的限制有哪些**

1、条件：符合《劳动法》规定，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,

2、时间限制：每日一般不超过1小时，最长不得超过3小时，每月不得超过36小时。

3、用人单位须依法支付延长工作时间的劳动报酬

4、人员限制：不得安排怀孕7个月以上和哺乳期的女职工延长工作时间。

5、《劳动法》第42条规定了延长工作时间不受《劳动法》第41条限制的情况:(1)发生自然灾害、事故或者基于其他原因,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。这些特殊情况下的加班加点，用人单位要依法向劳动者支付加班加点工资。

**工伤认定的情形有哪些**

（一）应当认定为工伤的情形（《工伤保险条例》第14条）

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。

（二）视同工伤情形

1、在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；

职工所在用人单位原则上应自职工死亡之日起5个工作日内向用人单位所在统筹地区社会保险行政部门报告。

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、职工原在军队服役，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。（享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇）

（三）不得认定工伤或视同工伤情形

1、故意犯罪的；

应当以司法机关的生效法律文书或者结论性意见为依据。

2、醉酒或者吸毒的；

应当以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。无法获得上述证据的，可以结合相关证据认定。

3、自残或者自杀的。

（企业职工工伤保险试行办法：犯罪或违法；自杀或自残；斗殴；酗酒；蓄意违章；）

职工有下列情形之一的，**不享受当年的年休假**：

（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

（三）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；

（四）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；

（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

论述题

**1.用人单位在规章制度方面有哪些要求**

法定义务：用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利，履行劳动义务

职工参与：1.用人单位在制定，修改或者决定有关劳动报酬，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直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出意见方案，与公会或者职工代表平等协商确定。2.在规章制度或者重大事项决定实施过程中，公会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

公示告知：用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示或告知劳动者。

效力要件：1.制定主体必须合法，2.内容合法，3.制定程序合法

效力表现：1.劳动规章制度必须在本单位范围内全面实施，全体职工和用人单位都必须遵守;2.对职工的奖惩都必须按照劳动规章制度，对违反劳动规章制度的用人单位须追究其法律责任;3.职工与用人单位因执行劳动规章制度发生争议，应当依法定的劳动争议处理程序予以处理;4.在劳动争议处理中，劳动规章制度是仲裁和审理劳动争议的依据。

**工资**

一、工资的概念：是劳动给付的对价，是用人单位依据劳动合同约定或法律规定标准及形式向劳动者支付的劳动报酬。

二、工资的形式：计时工资、计件工资、奖金、年薪

三、工资的构成：基本工资、绩效工资、奖金、津贴、补贴

四、最低工资制度

1、最低工资的概念：是指劳动者在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间提供正常劳动的前提下，用人单位依法应当支付的最低劳动报酬。

2、最低工资组成排除范围：

（1）加班加点工资

（2）特殊津贴

（3）劳动保险、福利待遇等

3、最低工资制适用范围：我国境内各种经济类型的企业及在其中领取报酬的劳动者，乡镇企业是否适用，由省、自治区、直辖市人民政府决定。

4、最低工资制适用排除范围：

（1）劳动者在工作时间内有迟到、早退、旷工等违纪行为

（2）企业下岗待工人员

（3）患病或非因工负伤处于医疗期间的职工

（4）处于非带薪假期间的人员

5、确定最低工资标准的考虑因素：

（1）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用

（2）社会平均工资水平

（3）劳动生产率

（4）就业状况

（5）地区之间经济发展水平的差异

（6）职工个人缴纳社会保险费

（7）住房公积金也应作为考虑因素。

**工资支付保障**

1、形式：工资应当以货币形式支付

2、对象

劳动使用者应将工资支付给劳动者本人（特殊情况，亲属或他人代领）

劳动使用者必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间（2年备查）

3、时间：按月支付

4、禁止克扣工资（排除：代缴个税、代缴社保、法院要求、劳动者违纪或造成损失等）

不属于无故拖欠的情况：

用人单位因不可抗力无法按时支付。

用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响，经征得本单位工会同意，可暂时延期支付。

**关于扣除劳动者工资的规定**

《工资支付暂行规定》第十六条 ：

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。

**工资分配立法原则**

《劳动法》

第四十六条　工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控

（一）按劳分配，同工同酬原则

（1）劳动部关于《劳动法》若干条文的说明NO.46：同工同酬是指用人单位对于从事相同工作，付出等同劳动且取得相同劳绩的劳动者，应当付同等劳动报酬。

（2）《劳同法》

　第十八条　下列劳动合同无效：

　　（一）违反法律、行政法规的劳动合同；

　　（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

　　无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

　第二十三条　劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

　　第二十四条　经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

　　第二十六条　有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

　　（一）劳动者患病或者非因工负伤，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；

　　（二）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；

　　（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

　　第二十七条　用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

　　用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

　　第二十八条　用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

　　劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

（二）在经济发展的基础上逐步提高工资水平原则

《劳动法》

第四十七条　用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

（三）国家对工资总量实行宏观调控原则

（1）工作总量是指一定时期内国民生产总值用于工资分配的总数量

（2）宏观调控指关于加强企业工资总额同经济效益相挂钩，工资总额增长都要严格遵守“两个低于”原则。

1、（一）最低工资的适用范围

① 月最低工资标准适用全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用非全日制就业劳动者

②《江苏省工资支付条例》

第十二条 劳动者提供了正常劳动，用人单位应当按照劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当地最低工资标准。

劳动者有下列特殊情形之一，但提供了正常劳动的，用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地最低工资标准，其中非全日制劳动者的工资不得低于当地小时最低工资标准:

(一)在试用期内的

(二)因用人单位实行预付部分工资、分批支付工资的

(三)违反用人单位依法制定的规章制度，被用人单位扣除当月部分工资的

(四)给用人单位造成经济损失，用人单位按照劳动合同的约定以及依法制定的规章制度的规定需要从工资中扣除赔偿费的

(五)因用人单位生产经营困难不能按工资标准支付工资，经用人单位与本单位工会或者职工代表协商一致后降低工资标准的。

前款第(三)项规定的情形，用人单位扣除劳动者当月工资的部分并不得超过劳动者当月应发工资的百分之二十;第(四)项规定的情形，用人单位和劳动者在经济损失发生后另有约定的除外。

当地最低工资标准由设区的市人民政府根据省人民政府公布的最低工资标准确定;最低工资标准每两年至少调整一次。

劳动合同履行地与用人单位所在地的当地最低工资标准不一致的，适用当地最低工资标准时应当遵循有利于劳动者的原则。

（二）最低工资标准调整参考因素：

（1）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；

（2）社会平均工资水平；

（3）劳动生产率；

（4）就业状况；

（5）地区之间经济发展水平的差异。

**最低工资标准计算时的剔除项目**

《最低工资规定》第12条 ：在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：

（一）延长工作时间工资；

（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；

（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

**工资支付法律制度**

（一）劳动报酬的确定

第四十七条　用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。《劳动法》

《劳同法》

第四条　用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

　　 用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

　　 在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

　　 用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第十八条　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。

（二）工资支付主体及领受主体

《劳同法》

第九十三条　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。

第九十四条　个人承包经营违反本法规定招用劳动者，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。

《江苏省工资支付条例》

第三十七条 用人单位按照劳动合同约定或者经与劳动者协商一致指派劳动者到其他单位(以下称实际用人单位)工作，实际用人单位克扣、无故拖欠劳动者工资的，由用人单位承担对劳动者的义务，实际用人单位承担连带责任。

第三十八条 合伙企业克扣、无故拖欠劳动者工资的，合伙人承担连带责任。企业无力支付或者合伙人逃匿的，其他合伙人应当支付劳动者的工资。

第三十九条 建设工程项目发包人可以采取措施督促承包人将工资支付给劳动者本人。

《江苏省工资支付条例》

第十三条 用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：

   （一）用人单位依法安排劳动者在日法定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；

   （二）用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，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％劳动者工资；

   （三）用人单位依法安排劳动者在法定休假节日工作的，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。

实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的１５０％、２００％、３００％支付其工资。

    经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的，其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为延长工作时间，并应按本规定支付劳动者延长工作时间的工资。

    实行不定时工时制度的劳动者，不执行上述规定。

  第十四条 用人单位依法破产时，劳动者有权获得其工资。在破产清偿中用人单位应按《中华人民共和国企业破产法》规定的清偿顺序，首先支付欠付本单位劳动者的工资。

  第十九条 劳动者与用人单位因工资支付发生劳动争议的，当事人可依法向劳动争议仲裁机关申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

**特殊情况下的工资支付**

《劳动法》

第五十一条　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。

《工资支付暂行规定》

第十条 劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。社会活动包括：依法行使选举权或被选举权；当选代表出席乡（镇）、区以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；出任人民法庭证明人；出席劳动模范、先进工作者大会；《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产或工作时间；其它依法参加的社会活动。

第十一条 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

《江苏省工资支付条例》

第二十八条 对依法被列为甲类传染病或者采取甲类传染病控制措施的疑似病人或者其密切接触者，经隔离观察排除是病人或者疑似病人的，其隔离观察期间，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。

第二十九条 劳动者依法享有的法定节假日以及年休假、探亲假、婚丧假、晚婚晚育假、节育手术假、女职工孕期产前检查、产假、哺乳期内的哺乳时间、男方护理假、工伤职工停工留薪期等期间，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。

第三十条 劳动者因依法参加下列社会活动占用工作时间的，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资:

(一)行使选举权或者被选举权

(二)人大代表、政协委员依法履行职责

(三)当选代表，出席政府、党派以及工会、青年团、妇联等召开的会议

(四)出任人民法院陪审员

(五)出席劳动模范、先进工作者大会

(六)基层工会非专职工作人员履行职责

(七)担任集体协商代表期间，参加集体协商、签订集体合同

(八)参加兵役登记等应征事宜和预备役人员参加军事训练

(九)法律、法规、规章规定的其他社会活动。

**工资的扣除**

《劳动法》

　第五十条　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。

《工资支付暂行规定》

第十五条 用人单位不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：

（一）用人单位代扣代缴的个人所得税；

（二）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；

（三）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；

（四）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

第十六条 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。

《江苏省工资支付条例》

第二十六条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以不予支付其期间的工资:

(一)在事假期间的

(二)无正当理由未提供劳动的

(三)由于劳动者本人的原因中止劳动合同的。

10、关于加班费劳动争议的法律问题

《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题解释（三）》

第九条

劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

第十条

劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。

前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

第十三条

劳动者依据调解仲裁法第四十七条第（一）项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理。

**工资支付的形式**

《工资支付暂行规定》

第五条 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。

《江苏省工资支付条例》

第十五条 用人单位应当以货币形式支付劳动者工资，不得以实物、有价证券等形式替代，不得规定劳动者在指定地点、场合消费，也不得规定劳动者的消费方式。

**工资支付日期及周期**

《工资支付暂行规定》

 第七条 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。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。

 第八条 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。

第九条 劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

**竞业限制的相关规定**

（1）竞业限制是指限制劳动者离职后到与原单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他单位就职，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。

（2）用人单位可以与负有保密义务的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。

（3）人员限制

竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。

（4）期限：竞业限制的期限，不得超过二年。

**试用期的相关规定**

（1）试用期须与劳动合同期限同时开始，且短于劳动合同期限。

劳动合同期限 试用期期限

三个月以上不满一年的 不得超过一个月

一年以上不满三年的 不得超过二个月

三年以上固定期限和无固定期限 不得超过六个月

（2）试用期的约定次数

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

（3）不得约定试用期的情形

 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。

（4）试用期不成立的情形

试用期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）试用期报酬问题

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）法律责任：用人单位违法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

**经济性裁员的制度规定**：

一、根据《劳动合同法》第41条，有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十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：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

（三）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；

（四）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。

二、裁减人员时，应当优先留用下列人员：

（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；

（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六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的人员。

**支付经济补偿的法定情形**：《劳动合同法》第46条

（一）劳动合同解除的经济补偿事由:

①用人单位有《劳动合同法》第38条规定的违反劳动合同和劳动与社会保障法律法规的情形，劳动者被迫辞职。（即时辞职）

②用人单位依照《劳动合同法》第36条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协议解除劳动合同。（协议解除、单位先提）

③劳动者有《劳动合同法》第40条规定的基于健康、劳动能力的原因，或由于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，不能履行劳动合同，用人单位经努力仍无效果而预告辞退。（预告辞退）

④用人单位由于《劳动合同法》第41条第1款规定的企业破产重整、生产经营发生严重困难的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，而依法进行规模裁员。（破产重整）

（二）劳动合同终止的经济补偿事由：

①除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动后，劳动者不同意续订的情形外，劳动合同期满终止。

②劳动合同因用人单位被依法宣告破产，被吊销营业执照、责令关闭或撤销，或者用人单位决定提前解散而终止。

③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。

④法律、行政法规规定的其他经济补偿事由。

**经济补偿的支付标准**

1.一般标准：按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月的工资。6个月以上不满一年的，按1年计算；不满6个月的，支付半个月的工资。

月工资是指劳动者在劳动合同解除或终止前12个月（工作不满12个月的为实际工作月数）的平均工资。

2.特殊标准：

①高薪劳动者的特别高限。

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。

②低薪劳动者的特别低限。

劳动者月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。

**赔偿金的支付情形及标准**

用人单位违法解除或终止劳动合同，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，依照劳动合同解除和终止经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。

**非全日制用工**

一、概念：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四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。（劳同法68条）

二、基本法律规定

（1）非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

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。

（从事非全日制工作的劳动者，可以与一个或一个以上用人单位建立劳动关系。用人单位与非全日制劳动者建立劳动关系，应当订立劳动合同。劳动合同一般以书面形式订立。劳动合同期限在一个月以下的，经双方协商同意，可以订立口头劳动合同。但劳动者提出订立书面劳动合同的，应当以书面形式订立。劳动者通过依法成立的劳务派遣组织为其他单位、家庭或个人提供非全日制劳动的，由劳务派遣组织与非全日制劳动者签订劳动合同。）

劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。（实施条例30）

（2）非全日制用工双方当事人不得约定试用期。（劳同法70）

（3）非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。（劳同法71）

（非全日制劳动合同的终止条件，按照双方的约定办理。劳动合同中，当事人未约定终止劳动合同提前通知期的，任何一方均可以随时通知对方终止劳动合同；双方约定了违约责任的，按照约定承担赔偿责任）

（4）非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。（劳同法72条）（非全日制用工的工资支付可以按小时、日、周或月为单位结算）

（5）《江苏省劳动合同条例》第41条 ：非全日制用工不适用带薪年休假、加班加点、医疗期等规定。用人单位和劳动者另有约定的除外。

（6）从事非全日制工作的劳动者应当参加基本养老保险，原则上参照个体工商户的参保办法执行。对于已参加过基本养老保险和建立个人帐户的人员，前后缴费年限合并计算，跨统筹地区转移的，应办理基本养老保险关系和个人帐户的转移、接续手续。符合退休条件时，按国家规定计发基本养老金。

（7）从事非全日制工作的劳动者可以以个人身份参加基本医疗保险，并按照待遇水平与缴费水平相挂钩的原则，享受相应的基本医疗保险待遇。

（8）用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费。从事非全日制工作的劳动者发生工伤，依法享受工伤保险待遇；被鉴定为伤残5-10级的，经劳动者与用人单位协商一致，可以一次性结算伤残待遇及有关费用。

（9）劳动者直接向其他家庭或个人提供非全日制劳动的，当事人双方发生的争议不适用劳动争议处理规定。

**带薪年休假的相关规定**

（一）适用范围

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，享受带薪年休假。

（二）享受条件及例外

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。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

例外情形排除：1.职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数。

2.职工请事假累计20天以上且单位按规定不扣工资的

3.职工累计工作满一年不满十年，请病假累计2个月以上；满十年不满二十年，3个月以上；满二十年的，4个月以上

（三）不能休假的补偿：日工资收入的300%

（四）年休假安排及补偿

失业保险缴费的标准

1.用工单位按照本单位工资总额的2%缴纳失业保险费。

2.单位职工按照本人工资的1%缴纳失业保险费

**劳动合同法定条款（注意二者对比）**

《劳动法》 《劳动合同法》

1、劳动合同期限 1、用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人劳动合同期限

2、工作内容 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、劳动保护和劳动条件 3、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

4、劳动报酬 4、工作内容和工作地点

5、劳动纪律 5、工作时间和休息休假

6、劳动合同终止的条件 6、劳动报酬

7、违反劳动合同的责任 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

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

**变更劳动合同，应采用书面形式**

最高院司法解释：

变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

工作时间的概念：是劳动者根据国家法律统一规定，在一昼夜或一周之内用于完成本职工作的时间。它是劳动者的劳动能力与生产资料相结合的时间，也是实现劳动过程的时间。

**工作时间的种类**

（1）标准工时

概念：国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

T38：用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

（2）缩短工时制

《女职工劳动保护特别规定》

第九条 对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间;女职工生育[多胞胎](https://baike.so.com/doc/6393709-6607366.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

**计件工时**

《劳动法》

第三十六条　国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十七条　对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

1. 综合计算工时制度（选择、名词解释、简答）

《劳动法》NO.39（见前）

概念：指分别以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

适用条件：①交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊需连续作业的行业；

②地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节、自然条件限制的行业。 实行综合计算工时工作制的企业职工，工作日正好是周休息日的，属于正常工作；工作日正好是法定节假日的，要依照《劳动法》NO.44的规定支付工资报酬。

《特殊工时管理规定》

**第七条【实行综合计算工时制的岗位范围】**企业可以按照本规定申请在下列岗位实行综合计算工时工作制:

(一)地质及资源勘探开发、建筑、制盐、制糖、旅游、渔业、海运等行业中，部分受季节、资源、环境和自然条件限制需要集中作业的岗位;

(二)交通、铁路、邮政、电信、内河航运、航空、电力、石油、石化、金融等行业中，部分中断作业可能会影响社会公共利益的岗位;

(三)人力资源和社会保障部根据国务院鼓励或者扶持发展的产业政策，规定可以实行综合计算工时工作制的岗位。

**第九条【综合计算工时工作制的加班限制】**按照本规定实行综合计算工时工作制的，综合计算周期内的正常工作时间应当与法定标准工作时间相同，超出部分视为延长工作时间。

综合计算周期内延长工作时间的最高限额分别为:以周为周期的，不得超过15小时，且每月不得超过36小时;以月为周期的，不得超过36小时;以季度为周期的，不得超过108小时;以年为周期的，不得超过360小时。

**第十条【综合计算工时工作制的休息保障】**在实行综合计算工时工作制岗位上工作的劳动者，每日最长工作时间(含正常工作时间和延长工作时间)不得超过11小时。

企业应当保证在实行综合计算工时工作制岗位上工作的劳动者每两周至少有一个连续24小时的休息日。

**第十一条【加班工资报酬支付】**在实行综合计算工时工作制岗位上工作的劳动者，企业安排其在法定节假日工作的，应当按照劳动法第四十四条第(三)项规定支付法定节假日加班工资报酬。在综合计算周期内超过法定标准工作时间的部分，应当按照劳动法第四十四条第(一)项规定支付加班工资报酬。

企业与在实行综合计算工时工作制岗位上工作的劳动者解除或者终止劳动合同时，综合计算周期未满的，以劳动合同解除或者终止的时间为周期截止日，支付超过法定标准工作时间的加班工资报酬。

（5）不定时工作制

Ⅰ.概念：法定在特殊条件下实行的，每日无固定起始时点，即不固定计算工作日长度的工作日。

经批准实行不定时工作制的职工，不受劳动法第41条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。（《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》）

Ⅱ.适用条件：

①企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；

②企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；

③其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

1. （对企业经营管理负有决策、指挥等领导职责的高级管理岗位，包括董事长、 总经理、副总经理、董事、监事等；
2. 劳动者可以自主安排工作时间且无考勤要求的技术、研发、创作等岗位；
3. 需要机动作业、由劳动者根据工作需要安排工作时间的外勤、推销、长途运输等岗位。）

**制度工时的计算**

月计薪天数：365-104（休息日）=261

年工作日：365-104（休息日）-11（法定节假日）=250

季工作日：250天÷4季＝62.5天/季

月工作日：250天÷12月＝20.83天/月

工作小时数的计算：以月、季、年的工作日乘以每日的8小时。

日工资、小时工资的折算：

　　（按照《劳动法》第51条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的11天法定节假日。）

　　日工资：月工资收入÷月计薪天数

　　小时工资：月工资收入÷（月计薪天数×8小时）。

　　月计薪天数＝（365天-104天）÷12月＝21.75天

**用人单位安全卫生设施“三同时”制度：**

《劳动法》

第五十三条　劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。　新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

1. 用人单位安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用

2、用人单位应当对从事职业危害作业的劳动者定期进行健康检查

3、\*工伤认定\*

\*赔偿原则：无过错原则

\*应当认定为工伤的情形（《工伤保险条例》第14条）

**女职工与未成年工的特殊保护**（4-5分）

《劳动法》关于其的五六条专章规定、《女职工劳动保护特别规定》、12年《企业职工生育保险试行办法》、《未成年工特殊劳动保护规定》

1、禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。（劳动法59条）

2、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三级体力劳动强度的劳动。（劳动法60条）

3、不得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和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

4、不得安排女职工在哺乳未满一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。（劳动法63条）

5、女职工生育享受不少于九十天的产假。（劳动法62条）

6、在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

**未成年工**

1、概念:未成年工是指年满十六周岁，未满十八周岁的劳动者。

2、未成年工的特殊劳动保护

①不得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和其他禁忌从事的劳动。

②用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

③对未成年工的使用和特殊保护实行登记制度。

④未成年工须持《未成年工登记证》上岗。

⑤未成年工上岗前用人单位应对其进行职业安全卫生教育、培训

劳动争议仲裁法 （选择、简答7分）都在法条中

**劳动争议仲裁受案范围**（法第2条）

1.**受案范围**

（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

特殊规定：

企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。（司法解释三第8条）

2.**不属于劳动争议仲裁的受案范围**（司法解释二第7条）

（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。

特殊规定：

（1）劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，按照普通民事纠纷受理。（司法解释二第3条）

（2）当事人在劳动争议调解委员会主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，劳动者直接向人民法院起诉的，人民法院可以按照普通民事纠纷受理。（司法解释二第17条）

（3）劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失而发生争议的，人民法院应予受理。（司法解释三第1条）

（4）因企业自主进行改制引发的争议，人民法院应予受理（司法解释三第2条）

（5）用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。（司法解释三第7条）

3.**劳动争议处理途径**（法第4、5条）

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。

发生劳动争议，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，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

（1）劳动者与用人单位协商，达成和解协议

（2）由工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议

（3）向调解组织申请调解

（4）向劳动争议仲裁委员会申请仲裁

（5）向人民法院提起诉讼

4.**调解途径及调解法律效力**

（一）调解途径

1、向企业劳动争议调解委员会申请调解

企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

2、向依法设立的基层人民调解组织申请调解

3、向在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织申请调解

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。

（二）调解的法律效力：

1、经调解达成协议的，应当制作调解协议书。由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

特殊规定： 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。（法16条）申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者依据调解协议直接向人民法院提起诉讼的，人民法院应予受理。（司法解释三第17条）即直接纳入民事诉讼程序。

2、当事人在劳动争议调解委员会主持下达成的具有劳动权利义务内容的调解协议，具有劳动合同的约束力，可以作为人民法院裁判的根据。仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，劳动者直接向人民法院起诉的，人民法院可以按照普通民事纠纷受理。（司法解释二第17条）

3、当事人在人民调解委员会主持下仅就给付义务达成的调解协议，双方认为有必要的，可以共同向人民调解委员会所在地的基层人民法院申请司法确认。（司法解释四第4条）

5.**劳动仲裁机构的设立**

（1）（设立原则）劳动争议仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立。

（2）（有权批准设立部门）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。

（3）劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。

（4）（仲裁规则的制定及仲裁机构间关系）国务院劳动行政部门制定仲裁规则。省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门对本行政区域的劳动争议仲裁工作进行指导。

6.劳动争议仲裁委员会的组成

（1）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。

（2）劳动争议仲裁委员会职责：聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；受理劳动争议案件；讨论重大或者疑难的劳动争议案件；对仲裁活动进行监督。（自我监督）

（3）劳动争议仲裁委员会下设办事机构，负责办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。

（4）仲裁员任职条件：应当公道正派，并符合下列条件之一：曾任审判员的；从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的；具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满五年的；律师执业满三年的

7.劳动争议仲裁管辖权确定

1. 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。
2. 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。
3. 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。

8.劳动仲裁当事人的确定

1. 劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。
2. 劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。
3. 与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。
4. （当事人不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决，依法向人民法院提起诉讼，人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的，应当依法追加遗漏的人为诉讼当事人。被追加的当事人应当承担责任的，人民法院应当一并处理。司法解释三第6条）
5. 丧失或者部分丧失民事行为能力的劳动者，由其法定代理人代为参加仲裁活动；无法定代理人的，由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人。劳动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

9.劳动仲裁时效

1. 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。
2. 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。
3. （申请仲裁期间中断的，从对方当事人明确拒绝履行义务，或者有关部门作出处理决定或明确表示不予处理时起，申请仲裁期间重新计算。司法解释二第13条）
4. 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
5. 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一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一年内提出。

10.劳动仲裁的申请与受理

1. 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。
2. 劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内决定是否受理。认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。
3. 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。
4. 劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。被申请人应当在十日内提交答辩书。仲裁委员会收到答辩书后五日内将答辩书副本送达申请人。未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。

11.仲裁的开庭与裁决

1. 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. 裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。
3. 仲裁庭应当在开庭五日前将开庭日期、地点书面通知双方当事人。申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请；是被申请人的，可以缺席裁决。
4. 当事人提供的证据经查证属实的，仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果。
5. 仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。（必经程序）
6. 调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。 调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果，由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章。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。
7. （劳动人事争议仲裁委员会作出的调解书已经发生法律效力，一方当事人反悔提起诉讼的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。司法解释三第11条）
8. 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。受理申请的人民法院应当依法执行。（法51条）
9. 即由劳动仲裁庭作出的调解书与仲裁裁决书具有同等法律效力。
10. 仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。
11. 逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

12、先于执行和一裁终决

一裁终局效力与适用条件：

终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：

适用范围：

①追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低 工资标准十二个月金额的争议；

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。

（追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理。司法解释三第13条）

13、对一裁终局关于诉权限制的补救：

① 劳动者对一裁终局的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

② 用人单位有证据证明一裁终局裁决有下列情形之一：适用法律、法规确有错误的；劳动争议仲裁委员会无管辖权的；违反法定程序的；裁决所根据的证据是伪造的；对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：

法院经组成合议庭经审查核实属实，应当裁定撤销。法院裁定撤销终局裁决的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内，向人民法院提起诉讼。

（补：劳动争议调解仲裁法实行的是“一调一裁两审”制

劳动法79条 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；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。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

当然对于有条件的实行“一裁终审制”）

疑点：劳动基准，即法定最低劳动标准，是指劳动者在劳动关系中所得劳动条件的最低法定标准。劳动基准的内容，包括工资、工时、休息休假、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护等多方面。