劳保复习

名解

劳动法：调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。

劳动关系：用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。

劳动者：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

工资：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。

试用期：是指当事人双方约定的，包括在劳动期限内而劳动关系还处于非正式状态，用人单位考核劳动者是否合格，劳动者了解用人单位是否符合自己要求，以便确定劳动关系是否进入正式状态的短暂性、实验性的期限

服务期：是指用人单位和劳动者在劳动合同签订时或劳动合同履行过程中，用人单位出资招用、培训或者提供特殊待遇后，经双方协商一致确定的一个服务期限。

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。

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。

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）

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。

论述（工资+劳动合同）

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（实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资）

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

（1）用人单位代扣代缴个人所得税

（2）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

（3）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费

（4）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用

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。

5、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

6、加班的工资标准

（1）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

（2）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

（3）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的200%的工资报酬，不能仅仅以安排补休为补偿

**案例（劳动合同+工伤）**

工伤

一、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因公外出期间，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、行政法规规定的其他情形

二、“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小时之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

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；）

四、工伤认定程序

1、所在单位应当自事故发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请

2、用人单位未按期申请的，工伤职工或其近亲属、工会组织可以在1年内，直接向用人单位所在地上述部门提出工伤认定申请

3、社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在的单位

4、对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当在15日内作出工伤认定的决定

五、劳动能力鉴定

1、劳动能力鉴定由用人单位、工伤职工或者其近亲属向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请，并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料

2、设区的市级劳动能力鉴定委员应当自收到劳动能力鉴定申请之日起60日内作出劳动能力鉴定结论，必要时，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长30日。鉴定结论应及时送达申请鉴定的单位和个人。

六、工伤待遇哪些由单位负担 哪些由社保单位负担

用人单位负担：

1、治疗期间的工资福利

2、5、6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

4、单位未依法缴纳工伤保险费用的，由用人单位支付工伤保险待遇。（单位不支付的，工伤基金中先行支付，社保经办机构事后向单位追偿）

除上述由用人单位负担以外，均由社保单位负担

其他

法定劳动年龄

16周岁，但是文艺、体育、特种工艺单位可以招用未满16周岁的未成年人，但必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利

用人单位

（1）我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业组织

（2）事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同，此关系中事业单位为用人单位

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。

a.（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；

b.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；

c.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

最低工资

国家实行最低工资保障制度，最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准

确定和调整最低工资标准应当综合考虑下列因素：

（1）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用

（1）社会平均工资水平

（2）劳动生产率

（3）就业状况

（4）地区之间的经济发展水平差异

\*职工患病或者非因公负伤治疗期间，在规定医疗期内，支付给其的病假工资或者疾病救济费，可以低于当地最低工资标准

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

仲裁员的资格认定：应当符合下列条件之一

（1）通过国家统一法律职业资格考试取得法律职业资格，从事仲裁工作满八年的

（2）从事律师工作满八年的

（3）曾任法官满八年的

（4）从事法律研究、教学工作并具有高级职称的

（5）具有法律知识、从事经济贸易等专业工作并具有高级职称或者具有同等专业水平的

仲裁的时效

一般时效：当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起1年

特殊时效：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

职工有下列情节之一的，可以按照国家规定享受生育津贴

（1）女职工生育享受产假（不少于90天）

（2）享受计划生育手术休假（流产、结扎、放环等）

（3）法律、法规规定的其他情形

有关劳动集体合同的规定

《劳动合同法》第五十一条企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立。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。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立;尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条在县级以下区域内，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。

第五十四条集体合同订立后，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十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

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。

第五十五条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。

第五十六条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。

职业病认定

《职业病防治法》第四十五条 职业病诊断标准和职业病诊断、鉴定办法由国务院卫生行政部门制定。职业病伤残等级的鉴定办法由国务院劳动保障行政部门会同国务院卫生行政部门制定。

(1)当事人向作出诊断的医疗卫生机构所在地政府卫生行政部门提出鉴定申请.鉴定申请需提供的材料包括:鉴定申请书,职业病诊断病历记录,诊断证明书,鉴定委员会要求提供的其他材料.

(2)审核.职业病诊断鉴定办事机构收到当事人的鉴定申请后,要对其提供的与鉴定有关的资料进行审核,看有关材料是否齐备、有效.职业病诊断鉴定办事机构应当自收到申请资料之日起10日内完成材料审核,对材料齐全的发给受理通知书;对材料不全的,通知当事人进行补充.必要时由第三方对患者进行体检或提取相关现场证据.当事人应当按照鉴定委员会的要求,予以配合.

(3)组织鉴定.参加职业病诊断鉴定的专家,由申请鉴定的当事人在职业病诊断鉴定办事机构的主持下,从专家库中以随机抽取的方式确定,当事人也可以委托职业病诊断鉴定办事机构抽取专家,组成职业病鉴定委员会,鉴定委员会通过审阅鉴定资料,综合分析,作出鉴定结论.鉴定意见不一致时,应当予以注明.

(4)出具鉴定书.鉴定书的内容应当包括:被鉴定人的职业接触史;作业场所监测数据和有关检查资料等一般情况;当事人对职业病诊断的主要争议以及鉴定结论和鉴定时间.鉴定书必须由所有参加鉴定的成员共同签署,并加盖鉴定委员会公章.

(5)异议处理.当事人对职业病诊断有异议的，在接到职业病诊断证明书之日起30日内，可以向做出诊断的医疗卫生机构所在地设区的市级卫生行政部门申请鉴定。设区的市级卫生行政部门组织的职业病诊断鉴定委员会负责职业病诊断争议的首次鉴定。当事人对设区的市级职业病诊断鉴定委员会的鉴定结论不服的，在接到职业病诊断鉴定书之日起15日内，可以向原鉴定机构所在地省级卫生行政部门申请再鉴定。

(一)劳务派遣单位与用工单位的协议与双方的法律责任:

1. 劳务派遣协议《劳动合同法》第五十九条规定劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务.派遣形式用工的单位(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。用工单位，应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。
2. 双方的法律责任《劳动合同法》第九十二条规定:劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正;情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照;给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

、

(二)劳务派遣单位与劳动者的劳动合同

1、劳动合同期限:

《劳动合同法》第五十八条规定，劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同。

2、合同内容

《劳动合同法》第五十八条规定，劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项即劳动合同的必备条款和约定条款外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

带薪休假的法律规定：

**第三条**  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。  
    **第四条**  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。

于实行不定时工作制的职工，用人单位应按[劳动法](https://www.66law.cn/tiaoli/2.aspx" \o "劳动法" \t "https://www.66law.cn/laws/_blank)的规定，参照标准工时制核定工作量并采用弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。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可以实行不定时工作制。

根据《劳动争议调解仲裁法》的规定，担任劳动争议仲裁委员会的仲裁员应当公道正派，并符合下列条件之一（ ABCD ）。

Ａ．曾任审判员的

Ｂ．从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的

Ｃ．具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满5年的

Ｄ．律师执业满三年的

[综合计算工时工作制](https://baike.baidu.com/item/%E7%BB%BC%E5%90%88%E8%AE%A1%E7%AE%97%E5%B7%A5%E6%97%B6%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E5%88%B6/11012980?fromModule=lemma_inlink" \t "https://baike.baidu.com/item/%E7%BB%BC%E5%90%88%E8%AE%A1%E7%AE%97%E5%B7%A5%E6%97%B6%E5%88%B6/_blank)，是指单位以[标准工作时间](https://baike.baidu.com/item/%E6%A0%87%E5%87%86%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E6%97%B6%E9%97%B4/9701318?fromModule=lemma_inlink" \t "https://baike.baidu.com/item/%E7%BB%BC%E5%90%88%E8%AE%A1%E7%AE%97%E5%B7%A5%E6%97%B6%E5%88%B6/_blank)为基础，以一定的期限为周期，[综合计算工作时间](https://baike.baidu.com/item/%E7%BB%BC%E5%90%88%E8%AE%A1%E7%AE%97%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E6%97%B6%E9%97%B4/8765609?fromModule=lemma_inlink" \t "https://baike.baidu.com/item/%E7%BB%BC%E5%90%88%E8%AE%A1%E7%AE%97%E5%B7%A5%E6%97%B6%E5%88%B6/_blank)的工时制度。**依据《[关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法](https://baike.baidu.com/item/%E5%85%B3%E4%BA%8E%E4%BC%81%E4%B8%9A%E5%AE%9E%E8%A1%8C%E4%B8%8D%E5%AE%9A%E6%97%B6%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E5%88%B6%E5%92%8C%E7%BB%BC%E5%90%88%E8%AE%A1%E7%AE%97%E5%B7%A5%E6%97%B6%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E5%88%B6%E7%9A%84%E5%AE%A1%E6%89%B9%E5%8A%9E%E6%B3%95/7948584?fromModule=lemma_inlink" \t "https://baike.baidu.com/item/%E7%BB%BC%E5%90%88%E8%AE%A1%E7%AE%97%E5%B7%A5%E6%97%B6%E5%88%B6/_blank)》第五条** 企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、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。

（一）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；

（二）地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；

（三）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。 [2]

劳动合同的必备条款：据《[劳动合同法](https://www.66law.cn/tiaoli/3.aspx" \o "劳动合同法" \t "https://www.66law.cn/laws/_blank)》第17条的规定，劳动合同必备条款具体包括： 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](https://www.66law.cn/special/jmsfz/" \o "居民身份证" \t "https://www.66law.cn/laws/_blank)或者其他有效[身份证](https://www.66law.cn/special/jmsfz/" \o "身份证" \t "https://www.66law.cn/laws/_blank)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。