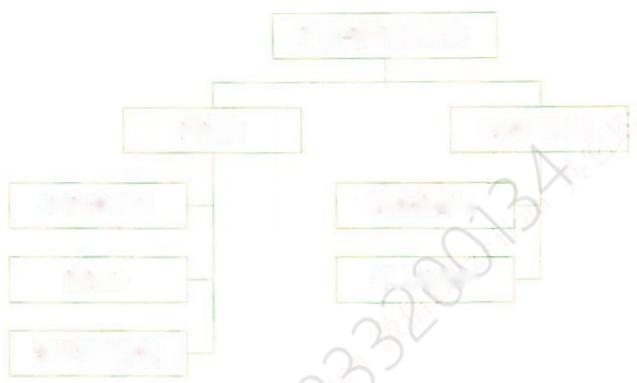
第三部分

**劳动与社会保障法篇**

西法大考资微信(QQ):2233200134

**劳动与社会保障法框架体系**

\*劳动合同法

劳动法

争议调解仲裁

劳动与社会保障法

社会保障法

劳动法

\*社会保险法

军人保险法

本篇由劳动法和社会保障法构成。劳动法中的重点内容为劳动合同法，劳动法仅存的 考点鲜有考查，劳动争议调解仲裁制度中需要掌握劳动仲裁的相关内容。社会保障法的重

点内容为各种社会保险的保费及保险待遇。

西法大考资微信(QQ):2233200134

**专题** **一**

**劳动法**

本专题常考考点：劳动关系建立、书面劳动合同、劳动合同的履行和解除、经济补偿

和赔偿金、集体合同、劳务派遣、劳动争议仲裁程序。

**一、劳动法基础理论**

1.D 劳动法是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。

2.劳动法的特点

（1）私法和公法相兼容；

（2）自愿约定与强制标准相结合；

（3）实体法和程序法相统一；

劳动法的基本原则：

1. 劳动自由；
2. 劳动者权益保障；
3. 劳动协调；

第 一节 劳 动 合 同 法

**考 点 1 劳动合同法调整的对象**

《劳动合同法》调整的对象是**劳动关系**，狭义的劳动关系主体包括**用人单位和劳动者**

**劳动关系具有如下特征：**

1. 发生在特定的主体之间， 一方是劳动者， 一方是用人单位。

(1)劳动者

①劳动者概念

在法定劳动年龄内具有劳动能力，以从事劳动获取合法劳动报酬的自然人。 包括帮工、学徒、乡镇企业职工(含农民工),进城务工的农民等

②禁止招用童工

禁止用人单位招用未满16周岁的童工，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。

③不适用《劳动合同法》的主体

**第一，公务员和参照公务员管理的人员；**

**第二，实行聘用制的事业单位与其工作人员的关系，法律、行政法规或国务院另有规 定的，不适用《劳动法》,如果没有特别规定，适用《劳动法》;**

**第三，从事农业劳动的农村劳动者；(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)**

**第四，现役军人、军队的文职人员；**

**第五，家庭直接雇佣的保姆；**

**第六，已经享受基本养老保险待遇或领取退休金的人员；**

**第七，在中华人民共和国境内享有外交特权和豁免权的外国人等。**

**另外，义务性劳动关系、慈善性劳动关系、家务劳动关系、大学生暑期工、勤工俭学**

**等不适用《劳动法》及《劳动合同法》。**

(2)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。

2. 是在实现劳动的过程中发生的社会关系。

3. 劳动关系具有人身和财产关系的双重属性

4. 劳动关系兼具平等和从属性。

**考 点 2 劳动合同的概念和种类**

劳动合同，是劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的书面协 议。我国《劳动法》明确规定，建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同按**有效期限**的

不同，分为3种。

**( 一 ) 固 定 期 限 劳 动 合 同**

1. 是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同

2. 用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

3.《劳动合同法》对固定期限劳动合同的期限长短以及签订条件并无限制性规定，但 从事矿山、井下以及其他有害身体健康的工种、岗位工作的农民工，实行定期轮换制度， **合同期限最长不得超过8年。**

**( 二 ) 无 固 定 期 限**

是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。**具体在如下3种情形下确立：**

1. 用人单位与劳动者**协商一致**， 可以订立无固定期限劳动合同。

**2. 法定建立**

有下列情形之一，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，且劳动者无过错，能胜任的情形下，续订劳动合同 的。2次固定期限的劳动合同要求从2008年1月1 日《劳动合同法》生效后开始起算。

简记：“10年满”“2次后”无固定；

**3. 推定建立**

(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，视为用人单位与 劳动者已订立无固定期限劳动合同

(2)此种情形，劳资双方已经被推定为具有了无固定期限劳动合同的法律关系。双方 **补签书**面的无固定期限的劳动合同，支付正常工资。

4. 例外

地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题一|劳动法

岗位补贴和社会保险补贴的**公益性岗位**，其劳动合同不适用《劳动合同法》有关无固定期 限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

**( 三 ) 以 完 成 一 定 的 工 作 为 期 限 的 劳 动 合 同 ( 见法条)**

**考 点 3 劳 动 合 同 的 订 立**

( 一 ) 劳 动 关 系 建 立

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。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**。

( 二 ) 订 立 书 面 劳 动 合 同

除了非全日制用工，双方协商一致可以订立口头合同外，其余用人单位与劳动者建立

劳动关系均应签订书面劳动合同。

( 三 ) 未 按 时 签 订 书 面 劳 动 合 同 的 责 任

1. 劳动者

(1)自用工之日起 **1个月内，**经用人单位书面通知后，劳动者拒签劳动合同的，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，用人单位应 当依法向劳动者支付其**实际工作时间**的劳动报酬

(2)用工起1个月后，用人单位提出与劳动者补签劳动合同，劳动者拒签的，用人单 位应当书面通知劳动者终止劳动关系，**并支付经济补偿金**。

2. 用人单位

(1)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

① 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；

②上述规定的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。

(2)自用工之日起满1年未与劳动者订立书面劳动合同

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倍的工资；11个月；

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，应当立即

与劳动者补订书面劳动合同

此处的责任也适用于劳动合同期限届满，没有按时续签劳动合同的情况。 劳动者及用人单位未与对方签订书面劳动合同的后果

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **时间段** | **用人单位拒签后果** | **劳动者拒签后果** |
| 用工起1个月内 | 首月不违法，首月不处罚 | 1.解除合同关系；2.付工资；3.无补偿 |
| 用工起第2-12个月内 | 每月2倍工资 | 1.解除合同关系；2,付工资；3,有补偿 |
| 用工起满1年以后 | 1.确立无固定期限劳动合同； 2.补签书面劳动合同。  3.正常工资 |

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

**商经知专题讲座** 精讲存

**考 点 4 劳 动 合 同 的 内 容**

劳动合同的内容是劳动者与用人单位在平等协商的基础上就双方的权利义务达成的具

体条款，即为劳动合同的条款。 **一般分为必备条款和可备条款。**

( 一 ) 必 备 条 款

是法律规定的生效劳动合同必须具备的条款。《劳动合同法》第17条规定，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。

( 二 ) 可 备 条 款

1. 试用期条款

(1)形式：书面约定。

(2)试用期期限

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **劳动合同种类** | | **试用期期限** |
| **非全日制用工** | | **不得约定** |
| **以完成一定工作任务为期限的劳动合同** | | **不得约定** |
| **固定期限劳动合同** | **期限3个月以内** | **不得约定** |
| **3个月≤劳动合同期限<1年** | **≤1个月** |
| **1年≤劳动合同期限<3年** | **≤2个月** |
| **3年≤劳动合同期限** | **≤6个月** |
| **无固定期限劳动合同** | | **≤6个月** |

①如果约定的试用期 超过**法定期限，则试用期条款 不生效**。但不影响其他条款的 效力

②如果劳动合同只约定试用期，没有约定劳动合同期限的，**相当于没有试用期，**约定 的期限为劳动合同期 限。

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题一|劳动法

(3)试用期期间的保护

**①工资不低于正常岗位工资的80%,且不低于当地最低工资标准。**

②试用期期间，**劳动者提前3天通知用人单位可以解除合同**。在试用期中，出现 劳动者不符合录用条件、劳动者有违规违纪违法行为、劳动者不能胜任工作等情形， 用人单位可以解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者**说明** 理由。

③试用期内劳动者的各项劳动权利受法律保护。试用期内，用人单位为劳动者提供的 劳动条件不得低于劳动法律、法规规定的标准。 用人单位应当及时为劳动者缴纳社会保 险费。

(4)次数限制

同一用人单位与同一劳动者只能约定1次试用期。劳动者在同一工作单位变动或调整

工作岗位，用人单位不得再次约定试用期。

2. 服务期协议

( 1 ) 前 提

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。

(2)违约金

①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。但是因《劳 动合同法》第38条的规定，**因用人单位的过错，**劳动者即时或随时解除劳动合同的 除外。

②违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。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。

[特别提示]此项违约金的数额按照法定规则确定，不能由双方当事人自由约定。比 如，用人单位为张三提供了专项培训，培训费40万元，约定了5年的服务期，则每年分 摊的费用是8万元，如果张三违反服务期限的约定，提前离职，则每少服务1年，付8万 元的违约金。如果因用人单位的违法违约行为，迫使张三在服务期未满的情形下辞职的， 不属于违反服务期的约定，不支付违约金。

③提前解除劳动合同及违约金

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **劳动者提前解除服** **务期合同** | 用人单位无过错，劳动者单方提前解约 | 劳动者应承担违约金 |
| 用人单位有过错，劳动者随时或即时解除劳动 合同 | 劳动者无需承担违约金 |
| **用人单位提前解除** **劳动合同** | 劳动者无过错，用人单位通过预告或经济性裁员 的方式与劳动者解除合同 | 劳动者无需承担违约金 |
| 劳动者有严重过错，被用人单位开除 | 劳动者应承担违约金 |

(3)用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照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。





**西法大考资微信(QQ):2233200134**

商经知专题讲座 ·精讲卷

牛刀小试

甲在乙公司工作，2015年，乙公司计划安排甲到美国分支机构工作，为此付出15 万元专业英语培训费用，并和甲约定5年服务期。对此，下列说法正确的是?(2020年

金题)①

A. 若甲于2016 年主动辞职，应当向乙公司支付违约金15万元

B. 乙公司与甲约定，若甲未完成服务期而离职，违约金总额30万元

C.2017 年乙公司经营困难，无法按时支付工资，甲通知乙公司解除劳动合同，无 需支付违约金

D. 在服务期内，甲无法进行岗位和工资调整

**3. 保守商业秘密条款**

(1)在劳动合同中可以约定劳动者保守用人单位商业秘密和与知识产权有关的保密事 项。并可约定在劳动合同终止前或该劳动者提出解除劳动合同后一定时间内(不超过6个 月),调整其工作岗位，变更劳动合同的相关内容

(2)劳动者因违反约定保密事项给用人单位造成损失的，应承担赔偿责任

(3)劳动者的保密义务属于约定义务，并非法定义务，可以有偿也可以无偿。《公司

法》中董事、高管的保密义务是法定义务，无偿履行

4. 竞业限制条款 ( 1 ) 概 念

①是双方当事人在劳动合同中约定的劳动者在劳动关系存续期间或在解除、终止劳动 合同后的一定期限内不得到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系

的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务

②竞业限制义务≠保密义务。如果在劳动合同中仅约定了保密条款，并不等于劳动者

必然要承担竞业限制义务

(2)限制人员范围

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

(3) 内容

①劳动合同中，双方可以约定劳动者承担竞业限制的义务、违约责任及赔偿责任。

②竞业限制的期限最长不得超过解除或终止劳动合同后的2年。在竞业限制期限内，

用人单位按月给予劳动者经济补偿

(4)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。

( 三 ) 禁 止 条 款

除以上必备条款和可备条款外，我国《劳动合同法》还规定了禁止双方当事人约定的

条件：

1. 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

① 答案：C

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题一 劳动法

者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物

2. **除违反服务期及约定竞业限制的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。**

**考 点 5 劳 动 合 同 的 效 力 、 履 行 及 变 更**

**合同无效的条件：**

一、合同无效的法定条件

根据规定，有下列情形之一的，可认定合同或者部分合同条款无效：

(1)一方以欺诈、胁迫的手段订立的损害国家利益的合同;注意：一方以欺诈、胁迫手段订立的合同，属于意思表示不真实的合同，一般属于可变更或撤销的合同，只有在损害了国家利益时，才属于无效合同。

(2)恶意串通，并损害国家、集体或第三人利益的合同;

(3)合法形式掩盖非法目的的合同;

(4)损害社会公共利益的合同;

(5)违反法律和行政法规的强制性规定的合同;

(6)对于造成对方[人身伤害](https://www.66law.cn/renshensunhai/" \o "人身伤害" \t "https://www.66law.cn/laws/_blank)或者因故意或重大过失造成对方财产损失免责的合同条款。

(7)提供格式条款一方免除责任、加重对方责任、排除对方主要权利的条款无效。

另外，根据《[民法典](https://www.66law.cn/special/mfdqw/" \o "民法典" \t "https://www.66law.cn/laws/_blank)》，无民事行为能力人实施的或者[限制民事行为能力人](https://www.66law.cn/special/xzmsxwnlr/" \o "限制民事行为能力人" \t "https://www.66law.cn/laws/_blank)依法不能独立实施的民事行为为无效民事行为。因此，主体不合格也可能导致合同无效，例如：

(a)无民事行为能力人、限制民事行为能力人订立合同且法定代理人不予追认的，该合同无效。其例外情况是：纯获利益的合同和与其年龄、智力、精神健康状况相适应而订立的合同，不需追认，合同当然有效。

(b)法定代理人不合格且相对人有过失而成立的合同，该合同无效;

(c)法人和其他组织的法定代表人、负责人超越权限订立的合同，且相对人知道或应当知道其超越权限的，该合同无效。

二、合同无效的特征具有违法性所谓违法性，是指违反了法律和行政法规的强制性规定和社会公共利益。

具有不履行性不履行性是指当事人在订立无效合同后，不得依据合同实际履行，也不承担不履行合同的违约责任。无效合同自始无效无效合同违反了法律的规定，国家不予承认和保护。

**( 一 ) 劳 动 合 同 的 无 效**

1. 下列劳动合同无效或部分无效：

(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**

2. 劳动合同被确认无效的后果

(1)劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，**其他部分仍然有效。**

(2)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。**

(3)因用人单位的原因订立的无效劳动合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿 责任。

3. 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。

**劳动合同效力的确认不同于劳动争议，适用可裁可审的程序**

( 二 ) 劳 动 合 同 的 履 行

劳动合同的双方当事人按照合同的规定，履行各自应承担的义务。

1. 用人单位的义务

(1)保障劳动者的报酬

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。安排加班的，应当按照规定给付加班费

(2)用人单位严格执行劳动定额标准，不得强迫或变相强迫劳动者劳动

①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。

②劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和

控告。

(3)用人单位单方面变化，不影响劳动合同履行

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。

2. 劳动者义务

按合同约定按时、保质保量提供劳动。

( 三 ) 劳 动 合 同 的 变 更

用人单位与劳动者**协商一致**，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

商经知专题讲座 精

用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者**各执1份**

**考 点 6 劳 动 合 同 的 解 除 和 终 止（重点）**

劳动合同的解除，只对未履行的部分发生效力。可分为**协商解除、用人单位单方解**

**除、劳动者单方解除和劳动合同自行解除等；**

( 一 ) 协 商 解 除

1. 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

2. 经济补偿金

(1)若劳动者提出解除劳动合同，经用人单位同意，用人单位无需向劳动者支付经济

补偿金；

(2)若用人单位提出解除劳动合同，经劳动者同意，用人单位应当向劳动者支付经济

补偿金。

( 二 ) 劳 动 者 单 方 解 除 劳 动 合 同

1. 预告解除

(1)试用期内：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**)正式**履约期间：**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 劳动者预告解除合同无需任何理由，用人单位不支付经济补偿金。

2. 随时解除

(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，损害劳动者合法权益的；

(5)用人单位以欺诈、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。

3. 即时解除

(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

**劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。**

用人单位违法违约或危及劳动者人身自由及人身安全的情形下，劳动者

被逼离开，单方解除劳动合同的，单位需支付经济补偿金

( 三 ) 用 人 单 位 里 方 解 除 劳 动 合 同

1. 即时解除(过错性解除)

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，对用人单位利益造成重大损害的；



**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题一 |劳动法

(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；(2个合同)

(5)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；(欺诈、胁迫或乘人之危)

(6)被依法追究刑事责任的

两个严重 、 两个合同 、 一个试用期 、 一个刑事责任 。

特州提示，劳动者因过错被开除，没有补偿金。

2. 预告解除(非过错性解除)

劳动者有下列情形之一 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

经预先通知劳动者解除劳动合同，应当依照规定对劳动者给予经济补偿。不适岗/客观变化 → 挽救(调岗、培训、协商)不成 → 预告+补偿 → 解除劳动

合同。

3. 经济性裁员

指用人单位为降低劳动成本，改善经营管理，因经济或技术等原因裁减 2 0 人 以 上或

不足20人但占企业职工总数10%以上的劳动者。

(1)适用情形

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。

( 2 ) 适用程序

①用人单位作出裁员决定；

②提前30且向工会或全体职工说明情况，听 取工会或者职工意见；

③向劳动行政部门报告。

工会只有知情权及建议权 ， 无决定权 ， 所以裁员决定无需征得工会的同

意或批准。

(3)优先留用人员(弱势群体+“老”员工)

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，有需要扶养的老人或者未成年人的。

优先留用人员不是必然不可裁员，只是在裁员过程中被优先保护。

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

商经知专题讲座 ·

( 4 ) 优 先 招用

用人单位依法裁减人员，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 先招用被裁减的人员

4. 不适用预告解除及经济性裁员的人员

(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；(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；(弱)

(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

记乙口读  **老、弱、病、残不可预告不可裁。**

特别提示 」

1. 在第(3)(4)项情形下劳动合同到期的，应延续到医疗期满或女职工“三期”

届满为止

2. 劳动者出现老、弱、病、残的情形且同时出现了《劳动合同法》第39条中的过

错，用人单位可以适用“即时解除”的程序，单方与劳动者解除合同且无需支付补偿金。

(四)经济补偿金

1. 经济补偿金的标准

(1)按工龄支付经济补偿金

①解除劳动合同的经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，**每满1 年 支 付 1 个 月 工**

资1的标准向劳动者支付

②6个月以上不满1年的，按1年计算；

③不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿金。

(2)过高收入者的经济补偿金

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、向其支付经济补偿金的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向

其支付经济补偿金的年限最高不超过12年

(3)劳动者非因本人原因调动工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新

用人单位的工作年限(常见于用人单位发生合并、分立等变化时)。

①原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同 计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。(补过的年

限不累加)

②原用人单位未向劳动者支付经济补偿的，新用人单位计算与劳动者的经济补偿或赔 偿金的工作年限时，应将原用人单位的工作年限合并入新用人单位的工作年限。(未补的 年限需累加)

1 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

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题一 劳动法

2. 支付经济补偿金的情形



协商解除：用人单位主动提出解除

劳动者单方解约：用人单位违法、违规、违章指挥、强令冒险作业等情形，劳动者随时或 即时解约

用人单位单方解约：预告解除、经济性裁员

劳动合同期满用人单位无故拒绝续签/降低劳动合同约定的条件，劳动者拒绝续签 用人单位破产、吊销执照、责令关闭、撤销、提前解散等

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

终止补偿

解约补偿

单位任性或过错结束劳动合同关系的， 一 般需要支付经济补偿金

( 五 ) 非 法 解 除 劳 动 合 同 的 处 捐

1. 用人单位 违反《劳动合同法》规定 解除或者终止劳动合同的，劳动者要求继续履

行合同的，用人单位应当继续履行；

2. 劳动者不要求继续履行或劳动合同已经无法继续履行的，用人单位应当按照法定

的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金

用人单位解除劳动合同时，劳动者的救济

|  |  |
| --- | --- |
| **解除合同的情形** | **劳动者救济** |
| 即时解除 | 无救济 |
| 预告解除 | 经济补偿金 |

经济性裁员

违法解除

经济补偿金

二选一 的权利：

**1.继续履行合同；**

**2.经济赔偿金(赔偿金是补偿全的2倍**

牛刀小试

某厂工人田某体检时被初诊为脑瘤，万念俱灰，既不复检也未经请假就外出旅游 该厂以田某连续旷工超过15天，严重违反规章制度为由解除劳动合同。对于由此引起

的劳动争议，下列哪些说法是正确的?(2015- 1 -70)①

A. 该厂单方解除劳动合同，应事先将理由通知工会

B. 因田某严重违反规章制度，无论是否在规定的医疗期内该厂均有权解除劳动合同

C. 如该厂解除劳动合同的理由成立，无需向田某支付经济补偿金

D. 如该厂解除劳动合同的理由违法，田某有权要求继续履行劳动合同并主张经济 补偿金2倍的赔偿金



**西法大考资微信(QQ):2233200134**

**商经知专题讲座** 精讲卷

考 点 7 集体合同

( 一 )集体合同的订立

集体合同是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的合同

1. **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**

2. 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

3. 形式：**集体合同必须采用书面形式。**

4. 生效：

(1)集体合同订立后应报送劳动行政部门

(2)劳动行政部门自收到集体合同之日起15日内未提出异议的，集体合同生效

依法成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。

5. 劳动报酬和劳动条件标准

(1)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；

(2)用人单位与劳动者签订的劳动合同中约定的**个人劳动条件和报酬**不得低于集体合 同，否则**无效**

**签订集体合同不是用人单位的法定义务**

二 ) 禁 体 合 同 争 议 处 型

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。

**集体合同的争议处理机制是协商→仲裁→诉讼**

牛刀小试 

贵兴公司频繁加班，引起职工抗议。随后，工会代表与贵兴公司签订集体合同。以 下说法正确的是?(2021年金题)①

A. 集体合同约定，员工每月加班48 小时，每年补5天年假

B. 单位有新进员工，应当签订补充协议，集体合同才能对新员工生效 C. 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

D. 集体合同签订后应当报劳动行政部门，劳动行政部门在15日内未提出异议的 集体合同生效

① 答案：CD



西法大考资微信(QQ):2233200134

专题一| 劳动法

考 点 8 劳 务 派 遣

( 一 ) 劳 务 派 遣 的 概 念 及 三 方 主 体 的 法 律 关 系

**劳务派遣是指劳务派遣单位与实际用工单位签订派遣协议，将与劳务派遣单位建立了 劳动合同关系的劳动者派遣到用工单位，用工单位使用劳动者并按照派遣协议向派遣单位**

**支付管理 费等相关费用而形成的法律关系**。三方主体间关系如下：

1. 派遣单位和劳动者：劳动合同约束的双方主体，派遣单位履行用人单位的义务

2. 派遣单位与用工单位：二者是民事协议的双方主体，受劳务派遣协议的约束，派

遣单位根据派遣协议的要求物色劳动者派遣到用工单位参与劳动。用工单位向劳务派遣单 位支付管理费、劳动者工资、社会保险费等。

3. 用工单位与劳动者：没有约定性的法律关系，但劳动者事实上在用工单位工作 劳务派遣是典型的“有关系无劳动，有劳动无关系，雇用分离”的法律关系



劳动者(张三)

民事协议

劳务派遣协议

派遣单位

(用人单位)

用工单位



( 二 ) 劳 务 派 遣 岗 位

相对于作为企业基本用工形式的劳动合同用工而言，**劳务派遣用工**是一种补充形式，

只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施

1. 临时性工作岗位是指存续时间不超过6个月的岗位。

2. 辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位

3. 替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定

期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位

( 三 ) 劳 务 派 遣 单 位

1. 设立劳务派遣单位的条件

(1)注册资本不得少于人民币200 万 元 ；

(2)有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

(3)有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

(4)法律、行政法规规定的其他条件。

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；经许可的，依法办理相

应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务

2. 劳务派遣单位的义务

(1)签订劳动合同

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；在劳动合同中 除应当载明劳动合同的必备条款外，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。



**西法大考资微信(QQ):2233200134**

商经知专题讲座 ·精讲卷

劳动合同的种类只能是固定期限劳动合同；期限只能是2年以上 (2)支付劳动报酬

①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；**

②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；

③劳务派遣单位**跨地区**派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按 **照用工单位所在地的标准执行。**

(3)依法为劳动者缴纳各项**社会保险费。**

(4)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。

(5)劳务派遣单位和用工单位**不得向被派遣劳动者收取费用**。

(6) 劳务派遣**单位不得设立**劳务派遣单位向本单位或所属单位派遣劳动者。

( 四 ) 用 工 单 位 的 义 务

1. 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

2. 告知被派遣劳动者工作要求和劳动报酬；

3. 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

4. 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位必需的培训；

5. 连续用工的，实行正常的工资调整机制；

6. 用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位，

7. 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；

8. 用工单位应该严格控制劳务派遣用工数量，派遣劳动者数量不得超过其用工总量 的 1 0 %

( 五 ) 被 派 遣 劳 动 者 的 权 利

1. 同工同酬

被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利，用工单位无同类岗位劳动者 的，参照用工单位所在地**相同或相近**岗位劳动者的劳动报酬确定。

2. 参加工会

被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或用工单位依法参加或组织工会，维护自身的合法 权益。

( 六 ) 劳 动 关 系 解 除

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **情形** | 用工单位退工 | 用人单位解除合同 |
| 劳动者过错(《劳动合同法》第39条) | 有权退工 | 可解除 |
| 劳动者不适岗(《劳动合同法》第40条第1、2项) | 有权退工 | 可解除 |
| 用工单位客观条件变化 | 可以退工 | 不可解除 |
| 用工单位经济性裁员 | 可以退工 | 不可解除 |

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题一|劳动法

后2种情况，用工单位可以将劳动者退回派遣单位，但需根据派遣协议 向派遣单位承担违约等法律责任。

七 上 劳 务 派 遣 纠 纷

1. 劳动者受损害

(1) **用工单位给被派遣劳动者造成损害的，用人单位与用工单位承担连带赔偿责任**

**(2) 用人单位单方给被派遣劳动者造成损害的，用人单位承担赔偿责任**

用工单位和用人单位的区别？

1、含义上的区别

用工单位是指在劳务派遣协议中，接受以劳务派遣形式用工的单位。用工单位根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣连续用工期限。

用人单位是指具有用人权利能力和用人行为能力，运用劳动力组织生产劳动，且向劳动者支付工资等劳动报酬的单位。包括企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业组织、社会团体。

2、是否具有劳动关系的区别

用工单位与被派遣劳动者不存在劳动关系，是劳务关系。

用人单位是需要签订劳动合同，与劳动者是存在劳动关系的。

3、在履行义务上的区别

用工单位：执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；连续用工地，实行正常的工资调整机制。

用人单位：依法告知劳动者劳务派遣协议的内容以及被派遣岗位的工作内容、条件、地点、职业危害等事项的义务；不得扣押劳动者证件和财物的义务；按时足额支付劳动者工资的义务；在与劳动者解除或终止劳动关系后出具解除或终止劳动关系证明，办理档案和社会保险移交手续的义务。

(3)劳动者受工伤由**用人单位承担工伤保险责任**

①被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，劳务派遣单位应依法申请工伤

认定，**用工单位应当协助**工伤认定的调查核实工作

②劳务派遣单位承担工伤保险责任，但可以与用工单位约定补偿办法

2. 劳动者致他人损害的责任

(1)劳务派遣期间，被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由接受劳务 派遣的用工单位承担侵权责任。

(2)劳务派遣单位有过错的，**承担相应的责任**

考 点 9 非全日制用工

1. 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4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。

2. 特征

(1)可以订立口头协议；

(2)无试用期；

(3)随时终止，无补偿；

(4)工资结算支付周期最长不得超过15日；

(5)不要求1个劳动者只在1个用人单位工作

第 二 节 劳 动 法

考 点 I 工作时间和休息休假制度

一 ) 工 作 时 间 及 种 类

1. 标准工作时间

**我国的标准工作时间为劳动者每日工作不超过8小时，每周工作不超过40小时**

2. 缩短工作时间

在特殊条件下从事劳动或有特殊情况时，法律规定在保证完成生产和工作任务的前提 下适当缩短工作时间的一种工时制度。

3. 延长工作时间(详见加班制度内容)

4. 不定时工作时间

劳动者的工作时间不能受固定时数限制，而直接确定职工劳动量的工作制度

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

商经知专题讲座 精讲卷

5. 综 合计算工作时间

因工作性质特殊或者受季节及自然条件限制，需在一段时间内连续作业，采取综合计算工

时制以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的一种工时制度，如建筑、旅游等岗位。

( 二 ) 休 息 什

1. 休息日：用人单位应当保证劳动者每周至少休息1 日。

2. 法定假日

用人单位在下列节日期间应当安排劳动者休假：

( 1 ) 元 旦 ；

( 2 ) 春 节 ；

(3)清明节；

(4)国际劳动节；

(5)端午节；

(6)国庆节；

(7)中秋节。

节日适逢公休假日，顺延补假。

3. 国家实行**带薪年休假制度**，劳动者连续工作1年以土的，享受带薪年休假。 ( 三 ) 加 班 制 及

1. 因生产经营的需要而加班

(1) 一 般每天加班不得超过1 小时；

(2)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，每日不得超

过3小时；每月合计不得超过36小时

2. 特殊情况下不受时间限制的加班

特殊情况下延长工作时间不需要与工会和劳动者协商，也不受一般情况下延长工作时 间的时数限制

特殊情况是指：

(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. 禁止规定

禁止安排怀孕**7个月以上**的女职工和**哺乳未满1周岁婴儿的女职工延长工作时间**

4. 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300%**的工资报酬，不能仅仅

以安排补休 为 补 偿

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题一|劳动法

考 点 2 工资法律制度

1. 工资应以货币形式**按月支付**，不得以实物或者有价证券代替货币支付。

2. 劳动者依法享受**年休假、探亲假、婚丧假期间**， 以及依法参加社会活动期间， 用人单位应按照劳动合同约定的标准支付工资

3. 劳动者在**试用、熟练、见习期间**，在法定工作时间内提供了正常劳动的，用人单 位应支付其不低于**最低工资标准**的工资

最低工资标准：最低工资标准，是指劳动者在[法定工作时间](https://baike.baidu.com/item/%E6%B3%95%E5%AE%9A%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E6%97%B6%E9%97%B4/3205907?fromModule=lemma_inlink" \t "https://baike.baidu.com/item/%E6%9C%80%E4%BD%8E%E5%B7%A5%E8%B5%84%E6%A0%87%E5%87%86/_blank)内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，[用人单位](https://baike.baidu.com/item/%E7%94%A8%E4%BA%BA%E5%8D%95%E4%BD%8D/10677245?fromModule=lemma_inlink" \t "https://baike.baidu.com/item/%E6%9C%80%E4%BD%8E%E5%B7%A5%E8%B5%84%E6%A0%87%E5%87%86/_blank)依法应当支付的最低劳动报酬，其组成不包含延长工作时间工资，劳动者在夜班、高温、低温、井下等特殊工作环境、条件下的津贴，以及法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。 [1]

根据劳动合同法，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百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准 [43]  。最低工资标准每一至三年调整一次 [3]  。

截至2023年1月1日，上海月最低工资标准达到2590元，为全国最高。14个地区月最低工资标准达到2000元及以上。

4. 最低工资保障

(1)在劳动合同中，约定劳动者在未完成劳动定额或者承包任务的情况下，用人单位

可以低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力；

**(2)最低工资不包括：**

**①加班加点工资；**

**②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；**

**③国家法律、法规以及政策规定的劳动保险、福利待遇；**

**④用人单位通过补贴伙食、住房等支付给劳动者的非货币性收入**

5. 职工患病或者非因工负伤治疗期间，在**规定的医疗期内，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**

考 点 3 职业安全卫生

女职工特殊劳动保护是指根据女职工生理特点和抚育子女的需要，对其在劳动过程中

的安全健康所采取的有别于男子的特殊保护

为保护女职工的身体健康，法律规定：

1. 禁止安排女职工从事矿山井下作业、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. 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；

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；

4. 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；

5. 女职工**生育享受不少于98天**的产假；

6. 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**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**

未成年工是指年满16周岁未满18周岁的劳动者。对未成年工特殊劳动保护的措施主要有：

1. **上岗前培训。**未成年工上岗，用人单位应对其进行有关的职业安全卫生教育、培训

2. 禁止安排未成年工从事有**害健康的工作**。用人单位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

3. 提供适合未成年工身体发育的生产工具等

4. 对未成年工定期进行**健康检查。**

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

商经知专题讲座 ·精讲卷

牛 刀 小 试

京州能源公司在京州市新建一个煤矿，年产量有望达到1000万吨/年。是公司扩大 经营规模的重点项目。李某夫妇申请到新建的煤矿工作，下列有关说法正确的是? (2 02 1年金题)①

A. 京州能源公司应定期安排李某夫妇进行健康检查

B. 京州能源公司应在矿井建成以后安装防瓦斯设备

C. 京州能源公司不得安排李某妻子在孕期参加夜班劳动

D. 京州能源公司可同时安排李某夫妇到井下操控设备

第三节 劳动争议调解伸裁法

**考 点 1 劳 动 争 议 的 范 围(非常重要)**

( 一 ) 劳 动 争 议 的 范 围

1. **劳动争议，是指劳动关系的双方当事人(劳动者和用人单位)因执行劳动法律、 法规或履行劳动合同、集体合同发生的纠纷；**

2. 劳动者与用人单位发生下列争议，属于劳动争议：

(1)劳动者与用人单位在**履行劳动合同**过程中发生的纠纷；

(2)劳动者与用人单位之间**没有订立书面劳动合同**，但已形成劳动关系后发生的 纠纷；

(3)劳动者与用人单位因**劳动关**系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或者终 止劳动关系经济补偿金发生的纠纷；

(4)劳动者与用人单位解除或者**终止劳动关系后**，请求用人单位返还其收取的劳动合 同定金、保证金、抵押金，抵押物发生的纠纷，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关 系等移转手续发生的纠纷；

(5)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发生的纠纷；

(6)劳动者退休后，与尚**未参加社会保险统筹**的原用人单位因追索养老金、医疗费 工伤保险待遇和其他社会保险待遇而发生的纠纷；

(7)劳动者因为**工伤、职业病**，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷；

(8)劳动者依据**《劳动合同法》第八十五条规定**，要求用人单位支付加付赔偿金发 生的纠纷；

(9)因**企业自主进行改制**发生的纠纷。

( 二 ) 下 属 于 劳 动 争 议 的 纠 纷

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；(**主体错误)**

Ⅱ 答案：AI3



**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题一|劳动法

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；**(内容错误)**

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；(主体错误)

4. 家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；(主体错误)

5. 个体工匠与帮工 、学徒之间的纠纷；(主体错误)

6. 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。(主体错误)

考 点 2 劳 动 争 议 解 决 机 构

( 一 ) 劳 动 争 议 调 解 委 员 会 ( 略 )

( 二 ) 劳 动 争 议 仲 裁 委 员 会

1. 设立

国家授权、依法独立地对劳动争议案件进行专门仲裁的机构。

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，上述三方代表人数相等，仲裁委员会的总人数为单数，劳动争议仲裁委员会的主任由

劳动行政部门代表担任。

2. 仲裁原则及收费

劳动争议仲裁委员会仲裁劳动争议，实行仲裁庭仲裁制度。仲裁庭仲裁实行少数服

从多数的原则。 劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。

( 三 ) 人 民 法 院 ( 略 )

考 点 3 劳 动 争 议 解 决 程 序

( 一 ) 和 解

劳动争议发生后，当事人应当协商解决，协商一致后，双方可达成和解协议， 但和解 协议无必须履行的法律效为，而是由双方当事人自觉履行。 协商不是处理劳动争议的必经 程序，当事人不愿协商或协商不成的，可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解或向劳

动争议仲裁委员会申请仲裁

( 二 ) 调 解

劳动争议调解委员会调解劳动争议，应当自当事人申请调解之日起**30 日内调解结束**。 到期未结束的，视为调解不成。经调解达成协议的，应制作调解书。 调解协议也无必须履 行的法律效力。调解解决劳动争议期间，仲裁申诉时效中止，中止期间最长不得超过30 日。调解结束之日起仲裁申诉时效继续计算。

和解、调解都不是解决劳动争议的必经程序。

( 三 ) 仲 裁

仲裁是用人单位与劳动者之间劳动争议解决的必经程序。劳动仲裁的申请不以事先在

合同中有仲裁条款，或是争议发生后达成仲裁的书面协议为条件。

1. 时 效

(1) 一 般时效

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

**商经知专题讲座** ·精诉心

劳动争议**申请仲裁的时效期间为1年**。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。

(2)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。**

[特别提示]用人单位未按时与劳动者签订书面劳动合同，应按规定向劳动者支付2倍工

资，对于加付的1倍工资属于对用人单位的惩罚，**并非劳动报酬，所以应适用1年的仲裁时效。**

2. 申请形式

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。书写仲裁申

请确有困难的，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

3. 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。

4. 先行调解的原则

(1)仲裁应贯彻先行调解的原则，经调解达成协议的，应制作调解书。

(2)仲裁调解书具有法律效力，经双方当事人签收后发生法律效力，当事人必须自觉

履行。 一方当事人不履行的，另一方当事人可以申请法院强制执行。

5. 举证责任

(1)当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

(2)在劳动争议案件中，用人单位的举证责任重大， 与争议事项有关的证据属于用人

单位掌握管理的，用人单位应当提供，用人单位不提供的，应当承担不利后果。

6. 片面终局裁决

(1)适用范围

为使劳动者的权益得到快捷的保护，加快劳动争议案件的处理时间，劳动争议仲裁委 员会对下列案件实行片面一裁终局，仲裁委员会作出的裁决为片面终局裁决，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；(小额讨薪)

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。(时休险) ( 2 ) 双 方 救 济

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15日内向人 民法院起诉：

②用人单位对一裁终局的仲裁裁决，不能再向法院起诉，也不能申请再次仲裁，但在 具备法定情形时，用人单位可以向人民法院申请撤销，

用人单位有证据证明片面终局裁决有下列情形之一 ，可以自收到仲裁裁决书之日起三 十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裁决：

第一 ，适用法律、法规确有错误的；

第二，劳动争议仲裁委员会无管辖权的；





**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题一|劳动法

第三，违反法定程序的；

第四，裁决所根据的证据是伪造的；

第五，对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；

第六，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。

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十五日内就该劳动 争议事项向人民法院提起诉讼。

7. 先予执行

仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金的案件，根据当事人的申

请，可以裁决先予执行，移送法院执行。

(1)劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

(2)适用条件

①当事人之间权利义务关系明确；

②不先予执行将严重影响申请人的生活。

8.支付令

(1)因讨薪而申请支付令

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。

劳动者在上述情形中申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者就劳动争议事项 直接向人民法院起诉的，人民法院应当告知其先向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

(2)因用人单位不履行调解协议而申请支付令

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。

劳动者在上述情形中申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者可以依据调

解协议直接向人民法院提起诉讼。

**牛刀小试**

王某，女，1990年出生，于2012年2月1日入职某公司，从事后勤工作，双方口 头约定每月工资为人民币3000元，试用期1个月。2012年6月30日，王某因无法胜任 经常性的夜间高处作业而提出离职，经公司同意，双方办理了工资结算手续，并于同日 解除了劳动关系。同年8月，王某以双方未签书面劳动合同为由，向当地劳动争议仲裁 委申请仲裁，要求公司再支付工资12000元。如当地月最低工资标准为1500元，关于 该仲裁，下列说法正确的是?(2016-1-97)①

A. 王某可直接向劳动争议仲裁委申请仲裁

B. 如王某对该仲裁裁决不服，可向法院起诉

C. 如公司对该仲裁裁决不服，可向法院起诉

D. 如公司有相关证据证明仲裁裁决程序违法时，可向有关法院申请撤销裁决

①答案： ABD。

商经知专题讲座 精



**西法大考资微信(QQ):2233200134**

1. 先裁后诉

(1)除一裁终局的仲裁裁决以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决，当事人不服的，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；

(2)期满不起诉的，裁决书发生法律效力

(3)一方当事人逾期不履行，另一方当事人可以向人民法院申 请强制执行。受理申请 的人民法院应当依法执行。

2. 仲裁委员会不受理或逾期未作出决定的，可提起诉讼。

3. 仲裁委员会逾期未作出裁决的，可提起诉讼。

4. 仲裁裁决被法院裁定撤销的，可提起诉讼

5. 人民法院审理劳动争议案件实行两审终审制。

**本专题小结**

本专题的主要内容中，《劳动合同法》主要掌握：劳动关系的建立、书面劳动 合同的签订及不按时签订劳动合同的惩罚、劳动合同的可备条款(试用期、服务 期、保密、竟业限制等)、劳动合同的解除和终止(劳动者单方解除及用人单位单 方解除)、经济补偿和赔偿、劳务派遣；《劳动法》中需掌握女职工及未成年工的 保护；《劳动争议调解仲裁法》中需重点掌握劳动仲裁的内容。



**西法大考资微信(QQ):2233200134**

**专题二**

**社会保障法**

复习旨要

本专题重点是五大社会保险及军人保险的保费和保险待遇，尤其是基本养老保险、工

伤保险、失业保险，军人伤亡险需重点关注

第一节 社会保险法

考 点 | 适 用 范 围

1,社会保险是一项强制险，国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失 业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下 依法从国家和社会获得物质帮助的权利

2. 劳动者在上述情形下，依法享受社会保险待遇

3. 劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。遗属津贴，是为解决死亡劳动者善后

事宜和生前供养的直系亲属的基本生活，向其遗属提供的一种物质帮助。遗属津贴包括两 部分： 一是死亡者的丧葬费和家属抚恤费；二是供养直系亲属生活困难补助费或救济费。

有的省是以遗属生活困难补助费的形式按月发放

考 点 2 社会保险费征缴制度

( 一 ) 缴 纳 义 务 人

1.用 人单位及职工是缴纳社会保险的法定义务人

2. 无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员及其他灵 活就业人员，可以自愿向社会保险经办机构办理社会保险登记，成为基本养老保险费和基 本医疗保险费的缴纳义务人。

( 二 ) 社 会 保 险 登 记

用人单位应当自用工之日起30日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险 登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费

(三)社会保险费的征收和缴纳

1.用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等事由，不得

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

商经知专题讲座 ·精讲卷

缓缴、减免。

2. 职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。

3. 其他人员可以直接向社会保险征收机构缴纳社会保险费 四 ) 用 人 单 位 违 反 缴 纳 义 务 的 法 律 后 果

1. 未按规定申报应当缴纳的社会保险费数额的，按照该单位上月缴费额的110%确定

应当缴纳数额

2. 未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险征收机构责令其限期缴纳或者补足

3. 逾期不缴纳或补足的，社会保险费征收机构可以向银行和其他金融机构查询其存 款账户，并可以申请县级以上有关行政部门作出划拨社会保险费的决定，书面通知其开 户行或其他金融机构划拨社会保险费。用人单位的账户余额少于应当缴纳的社会保险费 的，社会保险费征收机构可以要求该用人单位提供担保，签订延期缴费协议。

4. 用人单位未足额缴纳社会保险费且未提供担保的，社会保险费征收机构可以申请 人民法院扣押、查封、拍卖其价值相当于应当缴纳社会保险费的财产，以拍卖所得抵缴社 会保险费。

考 点 3 基 本 养 老 保 险

( 一 ) 养 老 保 险 体 系

我国实行由基本养老保险、补充养老保险(企业年金或职业年金)、个人储蓄养老保

险构成的多层次的养老保险制度。

( 二 ) 养 老 保 险 的 覆 盖 范 图

1. 职工基本养老保险

2. 机关事业单位工作人员基不养老保险。

3. 城乡居民基本养老保险。包括新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险。 在我国境内就业的外国人，可以参加以上前两项基本养老保险。

( 三 ) 养 老 保 险 的 保 费 缀 纳

1. 职工

用人单位应当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。

职工应当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。

2. 灵活就业人员由个人缴纳基本养老保险费。分别记入基本养老保险统筹基金和个人

账 户

3. 城乡居民养老保险费由个人缴费、集体补助、政府补贴构成。 ( 四 ) 养 老 保 险 待 遇

1. 职工和机关事业单位工作人员

(1) 法定退休+累计 15年缴费

参保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。



**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题二」社会保障法

(2)达到法定退休年龄时，累计缴费不足15年的，或补或转

达到法定退休年龄时，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。

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；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

(3)未达法定退休年龄时， 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

(4)个人死亡的， 个人账户余额可以继承。

2. 参加新型农村社会养老保险的农村居民，符合国家规定条件的，按月领取新型农

村社会养老保险待遇。

3. 全国统筹

个人跨地区就业的，基本养老关系随本人转移，缴费年限累计计算 。个人达到法定退 休年龄时，基本养老金分段计算，统一支付。

牛刀小试

农民刘某无固定工作，办理了个体工商户营业执照，从事网络直播卖山货获得收 入，其在2020年底满60周岁，在50岁时刘某开始缴纳基本养老保险费，迄至2020年， 其基本养老保险费已全部缴纳，刘某在2020年初遭遇车祸，致使丧失全部劳动能力，

对此，下列哪一说法是错误的?(2021年金题)①

A. 刘某可领取病残津贴

B. 刘某缴纳的基本养老保险费，全部存入个人账户

C. 刘某在补缴5年的基本养老保险费后，可按月领取基本养老金

D. 刘某可转入新型农村社会养老保险

考点4 基本医疗保险

( 一 ) 分 类 及 级 费

1. 在职员工

由 用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费

2. 城镇居民

实行个人缴费和政府补贴相结合。享受最低生活保障的人、丧失劳动能力的残疾

人、低收入家庭60周岁以上的老年人和未成年人等所需个人缴费部分， 由政府给子

补贴。

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

商经知专题讲座 ·精训

3. 新型农村合作医疗的管理办法，国务院另行规定。

4. 其他参保人员

无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗保险的非全日制从业人员以及

其他灵活就业人员，参加职工基本医疗保险，由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费。

( 二 ) 医 疗 保 险 待 遇 的 支 付

1. 符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准以及急诊、抢救的医

疗费用，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。

2. 下列医疗费用，不纳入基本医疗保险基金支付范围：

(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。

上述医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本

医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿

3. 参保人员医疗费用中应当由基本医疗保险基金支付的部分，由社会保险经办机构 与医疗机构、药品经营单位直接结算

4. 个人跨统筹地区就业的， 其基本医疗保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。

考 点 5 工 伤 保 险

( 一 ) 适 用 范 围 及 墩 费

只有在职员工适用工伤保险，且由用人单位单方支付保费，用人单位应当按照本单位

职工工资总额，根据社会保险经办机构确定的费率缴纳工伤保险费。

工伤保险以事实劳动关系为保护原则， 不受劳动合同是否签署以及用人单位是否投保

的影响

1. 国家确定行业的差别费率、行业内费率档次

国家根据不同行业的工伤风险程度确定行业的差别费率，并根据使用工伤保险基金、 工伤发生率等情况在每个行业内确定费率档次。行业差别费率和行业内费率档次由国务院 社会保险行政部门制定，报国务院批准后公布施行。

2. 确定用人单位缴费费率

社会保险经办机构根据用人单位使用工伤保险基金、工伤发生率和所属行业费率档次

等情况，确定用人单位缴费费率。



**西法大考资微信(QQ):2233200134**

**专题二** |社会保障法

( 三 ) 工 伤 的 认 定

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 应当认定为工伤的情形 | **视同工伤的情形** | **不得认定为工伤或者视同** **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， | 1 .在工作时间和工作 岗位，突发疾病死亡或 | 1.故意犯罪的；  2.醉酒或者吸毒的； |
| 2.工作时间前后在工作场所内，从事与工作有 | 者在48小时之内经抢 | 3. 自残或者自杀的； |
| 关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的； | 救无效死亡的； | 4,职工因工外出期间，从 |
| 3.在工作时间和工作场所内，因履行工作职责 | 2 .在抢险救灾等维护 | 事与工作或者受用人单位 |
| 受到暴力等意外伤害的； | 国家利益、公共利益活 | 指派外出学习、开会无关 |
| 4 患职业病的； | 动中受到伤害的； | 的个人活动受到伤害，社 |
| 5. 因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者 | 3.职工原在军队服役， | 会保险行政部门不认定为 |
| 发生事故下落不明的； | 因战、因公负伤致残， | 工伤的，人民法院应予 |
| 6.在上下班途中，受到非本人主要责任的交通 | 已取得革命伤残军大 | 支持 |
| 事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤 | 证，到用人单位后旧伤 | 罪 酒 毒 杀 不 |
| 害 的 | 复发的 | 工伤 |

( 四 ) 工 伤 保 险 待 遇

1. 单位依法参保情况下的工伤保险待遇支付

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 项 目 | 用人单位支付 | 工伤保险基金支付 |
| 治疗期间 | 治疗工伤期间的工资福利 | (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 |
| 伤残津贴 | 5级、6级伤残职工按月领 取的伤残津贴 | 1至4级伤残职工按月领取的伤残津贴 |
| 补助金 | 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 | (1)一次性伤残补助金；  (2)终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补 助金 |
| 其他待遇 |  | (1)终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补 助 金 ；  (2)安装配置伤残辅助器具所需费用；  (3)生活不能自理的，经劳动能力鉴定委员会确认的生活扩 理 费 ；  (4)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；  (5)劳动能力鉴定费 |

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

商经知专题讲座 ·精讲卷

2. 单位未依法参保情况下的工伤保险待遇支付

(1)职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，不影响发生工伤的员工享受工伤保险 待遇。

(2) 由用人单位支付全部的工伤保险待遇

(3)用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付；

(4)从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿

还的，社会保险经办机构可以依法追偿。

3. 变更和停止

工伤职工符合领取基本养老金条件的，停发伤残津贴，享受基本养老保险待遇。基本

养老保险待遇低于伤残津贴的，从工伤保险基金中补足差额

工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

(1)丧失享受待遇条件的；

(2)拒不接受劳动能力鉴定的；

(3)拒绝治疗的。

4. 工伤保险待遇与养老保险待遇的衔接

(1)工伤职工符合领取基本养老保险条件的，停发伤残津贴，享受基本养老保险

待遇。

(2)基本养老保险待遇低于伤残津贴的，从工伤保险基金中补足差额。

( 五 ) 民 事 侵 权 和 工 伤 保 险 责 任 受 合

1. 工伤单独认定

职工因第三人的原因受到伤害，社会保险行政部门以职工或者其近亲属已经对第三人 提起民事诉讼或者获得民事赔偿为由，作出不予受理工伤认定申请或者不予认定工伤决定

的，人民法院不予支持。

2. 工伤保险与侵权损害可兼得

职工因第三人的原因受到伤害，社会保险行政部门已经作出工伤认定，职工或者其近 亲属未对第三人提起民事诉讼或者尚未获得民事赔偿，起诉要求社会保险经办机构支付工 伤保险待遇的，人民法院应予支持

3. 医疗费用获单份赔偿

(1)职工因第三人的原因导致工伤，社会保险经办机构以职工或者其近亲属已经对第 三人提起民事诉讼为由，拒绝支付工伤保险待遇的，人民法院不予支持，但第三人已经支 付的医疗费用除外

(2)由于第三人的原因造成工伤，第三人不支付工伤医疗费用或者无法确定第三人 的，由工伤保险基金先行支付。工伤保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

( 六 ) 特 殊 情 形 下 工 伤 保 险 责 任 的 承 担

1. 劳务派遣

劳务派遣单位派遣的职工在用工单位工作期间因工伤亡的， 派遣单位为承担工伤保险

责任的单位。

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题二|社会保障法

2. 指派

单位指派到其他单位工作的职工因工伤亡的， 指派单位为承担工伤保险责任的单位。

3. 承包

用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然 人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用工单位为承担工伤保险 责任的单位。

4. 挂靠

个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的， 被挂靠单位为承担工伤保险

责任的单位。

牛刀小试 

甲公司的1名金牌销售人员出国培训造成人手短缺，销售压力巨大。公司决定请求 乙派遣公司派遣员工1名协助分担销售工作。乙公司派遣小李到甲公司工作，但乙公司 没有为小李缴纳工伤保险费，小李在一次接客户的途中发生交通事故。下列有关说法正 确的是?(2020年金题)①

A. 小李可以就任甲公司销售经理

B. 小李在甲公司的业绩很差，经过甲公司就业培训后仍然不见起色，甲公司有权 将小李 退回

C. 因为乙公司没有为小李缴纳工伤保险费，小李不能享受工伤保险待遇

D. 小李在获得工伤保险待遇后不可向肇事司机索赔

考 点 6 失 业 保 险

( 一 ) 适 用 范 围 及 缴 赀

失业保险只适用于在职员工，由员工与单位共同缴纳保险费。

( 二 ) 失 业 保 险 术 遇

1. 领取条件

(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；

(3)已经进行失业登记，并有求职要求的。

2. 其他保险和补助

(1)失业人员在领取失业保险金期间，参加职工基本医疗保险，享受基本医疗保险待

遇 。失业人员应当缴纳的基本医疗保险费从失业保险基金中支付，个人不缴纳基本医疗保 险 费。

(2)失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参照当地对在职职工死亡的规定，向其 遗属发给一次性丧葬补助金和抚恤金。所需资金从失业保险基金中支付。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

①答案：B。

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

商经知专题讲座 ·精讲卷

遗属只能选择领取其中的1项。

3. 停止领取

失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的，停止领取失业保险金，并同时停

止享受其他失业保险待遇

(1)重新就业的；

(2)应征服兵役的；

(3)移居境外的；

(4)享受基本养老保险待遇的；

(5)无正当理由，拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供

的培训的。

考 点 7 生 育 保 险

( 一 ) 适 用 范 围 及 缴 费

生育保险只适用于在职员工，由用人单位缴纳保险费用，员工无需付费

( 二 ) 生 育 保 险 待 遇

1. 单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇。

2. 未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇，所需资金从生育保险基金中 支付。

3. 生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴

(1)生育医疗费用包括下列各项；

①生育的医疗费用；

②计划生育的医疗费用；

③法律、法规规定的其他项目费用。

(2)职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：

①女职工生育享受产假；

②享受计划生育手术休假；

③法律、法规规定的其他情形。

生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发，

,生育保险与医疗保险预算合并编制、合并建账，合并核算。

第二节 军人保险法

考 点 1 军人保险的特点和经办机构

1. 军人保险的特点

(1)保障对象为特定人员，按不同的险种包括现役军人、退役军人和随军未就业的军 人配偶。

(2)遵循体现军人职业特点，与社会保险制度相衔接和与经济社会发展水平相适应的

原则。



**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题二 社会保障法

(3)全军的军人保险工作由中国人民解放军军人保险主管部门负责。

2. 军人保险的经办机构

(1) 军队后勤(联勤)机关财务部门负责承办军人保险登记、个人权益记录、军人

保险待遇支付等工作

(2)军队后勤(联勤)机关财务部门和地方社会保险经办机构按照各自职责办理军 人保险与社会保险关系的转移接续手续

考 点 2 军人伤亡保险

军人伤亡保险所需资金由国家承担，个人不缴纳保险费。

1. 军人因战、因公死亡的，给付军人死亡保险金。

2. 军人因战、因公、因病致残的，给付军人残疾保险金。

3. 除外条款。军人因下列情形之一死亡或者致残的，不享受军人伤亡保险待遇：

(1)故意犯罪的；

(2)醉酒或者吸毒的；

(3)自残或者自杀的；

(4)法律、行政法规和军事法规规定的其他情形。

4. 退役后的工伤待遇

已经评定残疾等级的因战、因公致残的军人退出现役参加工作后旧伤复发的，依法享 受相应的工伤待遇。

考 点 军 人 退 役 养 考 保 险

军人退出现役参加基本养老保险的， 国家给予退役养老保险补助。

1. 军地对接、合并计算

(1)军人入伍前已经参加基本养老保险的，由地方社会保险经办机构和军队后勤 (联勤)机关财务部门办理基本养老保险关系转移接续手续、

(2)军人退出现役后参加职工基本养老保险的，由军队后勤(联勤)机关财务部门 将军人退役养老保险关系和相应资金转入地方社会保险经办机构，地方社会保险经办机构 办理相应的转移接续手续。

军人服现役年限与入伍前和退出现役后参加职工基本养老保险的缴费年限合并计算 2. 其他养老保障的军地对接

(1)军人退出现役后参加新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的，按照 国家有关规定办理转移接续手续

(2)军人退出现役到公务员岗位或者参照公务员法管理的工作人员岗位的，以及现役 军官、文职干部退出现役自主择业的，其养老保险办法按照国家有关规定执行。

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

商经知专题讲座 ·精讲芯

(3)军人退出现役采取退休方式安置的，其养老办法按照国务院和中央军事委员会的

有关规定执行。

考 点 4 军人退役医疗保险

( 一 ) 退 役 医 疗 保 险 的 保 费

1. 参加军人退役医疗保险的军官、文职干部和士官应当缴纳军人退役医疗保险费， 国家按照个人缴纳的军人退役医疗保险费的同等数额给予补助。

2. 义务兵和供给制学员不缴纳军人退役医疗保险费，国家按照规定的标准给予军人 退役医疗保险补助

( 二 ) 退 役 医 疗 保 险 的 待 遇 ( 军 地 对 接 、 合 并 计 算 )

1. 军人入伍前已经参加基本医疗保险的，由地方社会保险经办机构和军队后勤(联 勤)机关财务部门办理基本医疗保险关系转移接续手续。

2. 军人退出现役后参加职工基本医疗保险的，由军队后勤(联勤)机关财务部门将 军人退役医疗保险关系和相应资金转入地方社会保险经办机构，地方社会保险经办机构办 理相应的转移接续手续。

军人服现役年限视同职工基本医疗保险缴费年限，与入伍前和退出现役后参加职工基 本医疗保险的缴费年限合并计算。

3. 军人退出现役后参加新型农村合作医疗或者城镇居民基本医疗保险的，按照国家 有关规定办理。

军人服役期间 ， 享受免费医疗待遇 ， 在军队期间医疗保险个人账户资金 只累积不消费

考 点 5 随军未就业的军人配偶保险

( 一 ) 保 障 范 国 和 保 费 酸 须

1. 适用范围

国家为随军未就业的军人配偶建立养老保险、医疗保险等，

2. 保 费

随军未就业的军人配偶参加保险， 应当缴纳养老和医疗保险费，国家给予相应的 补助， ( 二 ) 保 险 待 遇 ( 军 地 对 接 、 合 并 计 算 )

1. 随军未就业的军人配偶随军前已经参加社会保险的，由地方社会保险经办机构和 军队后勤(联勤)机关财务部门办理保险关系转移接续手续。

2. 随军未就业的军人配偶实现就业或者军人退出现役时，由军队后勤(联勤)机关 财务部门将其养老保险、医疗保险关系和相应资金转入地方社会保险经办机构，地方社会 保险经办机构办理相应的转移接续手续

军人配偶在随军未就业期间的养老保险、医疗保险缴费年限与其在地方参加职工基本 养老保险、职工基本医疗保险的缴费年限合并计算

3. 退休后的保险待遇

随军未就业的军人配偶达到国家规定的退休年龄时，按照国家有关规定确定退休地 由军队后勤(联勤)机关财务部门将其养老保险关系和相应资金转入退休地社会保险经力 机构，享受相应的基本养老保险待遇

**西法大考资微信(QQ):2233200134**

专题二 社会保障法

4. 接受就业服务

地方人民政府和有关部门应当为随军未就业的军人配偶提供就业指导、培训等方面的 服务。

随军未就业的军人配偶无正当理由拒不接受当地人民政府就业安置，或者无正当理由 拒不接受当地人民政府指定部门、机构介绍的适当工作、提供的就业培训的， 停止给予保 险 缴 费 补助。

本专题小结

本专题的重点内容是五大基本社会保险及四大军人保险的保费及保险待遇。

1. 社会保险法

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **险种** | **保费** | **保险待遇** |
| 基本养老保险  (职工) | 用人单位+职工 | (1)达到法定退休年龄+累积缴费满15年，按月领取；  (2)达到法定退休年龄，累积缴费不足15年的，或转或补。  (3)未达到法定退休年龄，不能提前领取；  (4)死亡后，个人账户的余额可继承 |
| 基本医疗保险  (职工) | 用人单位+职工 | 下列医疗费用，不纳入基本医疗保险基金支付范围；  (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 |
| 工伤 | 用人单位 | (1)用人单位依法投保的 →用人单位+工伤保险基金账户分 别负担 ；  (2)用人单位未依法投保的 →用人单位负担；  (3)用人单位或侵权人无力负担或不负担相应责任的 → 工 伤保险基金先行支付后追偿 |
| 失业 | 用人单位+员工 | 领取条件：  (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；  (3)已经进行失业登记，并有求职要求的 |
| 生育 | 用人单位 | 医疗费用+生育津贴 |

2. 军人保险

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **险种** | **保费** | **保险待遇** |
| 军人伤亡险 | 国家 | 因战、因公死 →死亡保险金；  因战、因公、因病致残→残疾保险金 |
| 退役兼老 | 国家 | 军地对接+合并计算 |
| 退役医疗 | 干部→ 国家+个人  义务兵、供给制学员→ 国家 |
| 配偶保险 | 国家+个人 |

动关系、慈善性劳动关系、家务劳动关系、大学生暑期工、勤工俭学