

财经商贸类专业系列教材
“互联网+”新形态一体化教材



经济法

主编◎石守斌 谢慧敏 刘 炯

航空工业出版社

北 京

内 容 提 要

经济法体系庞大，内容丰富，本书有针对性地选取并介绍了经济法概述、市场主体法、合同法律制度、市场秩序维护法、金融法律制度、劳动与社会保障法律制度、财政法律制度和经济纠纷的解决八大内容，并以最新的相关法律和行政法规、司法解释为依据进行编写，时代特征鲜明。本书注重运用案例教学法，精心设计以案学法、知识拓展、法条链接、案例鉴赏等形式多样的环节，方便学习者拓展学习。本书强化实践特色，编排项目实训，帮助学习者提升技能。本书适合作为高校财经专业的教材使用，也可供相关行业的人员学习使用。

图书在版编目（CIP）数据

经济法 / 石守斌，谢慧敏，刘炯主编. -- 北京：
航空工业出版社，2024. 12. -- ISBN 978-7-5165-3937-8

I. D922.29

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 2024W9G890 号

经济法

Jingjifa

航空工业出版社出版发行

（北京市朝阳区京顺路 5 号曙光大厦 C 座四层 100028）

发行部电话：010-85672666 010-85672683 读者服务热线：010-85672635

中煤（北京）印务有限公司印刷

全国各地新华书店经售

2024 年 12 月第 1 版

2024 年 12 月第 1 次印刷

开本：787×1092 1/16

字数：510 千字

印张：19.5

定价：49.80 元



前言



经济法作为高校财经商贸类专业的必修课，是一门集专业性、应用性于一体的课程。经济法教学旨在让学生学习经济法理论知识，熟练运用经济法律法规解决社会生活中各种经济法律问题，培养学生的经济法律意识、法治思维，弘扬创新创业精神、合作共赢精神、竞争精神、契约精神，以及企业家精神，筑牢社会主义核心价值观，增强学生积极投身市场经济活动和推动经济高质量发展的使命感和责任感，同时为学生后续的学习打好基础。经济法课程的特性和经济法教学的使命对高校的经济法教材提出了高要求。作为教学载体的经济法教材，既要满足高校经济法课程教学的需要，又要满足学生对后置课程的学习和考证之需。正是基于此要求，我们再次组织了长期致力于经济法教研、具有丰富教学、实践经验的一线教师、法律事务工作者，在对已出版的《经济法基础》加以修订的基础上，编写了本教材。

本教材以党的二十大精神为指导，立足于服务现代服务业和教育教学改革，积极落实立德树人的根本任务，围绕培养德法兼备的实用型、技能型人才目标，以培养学生的综合素质和专业技能为主线，以便于学生理解吸收和灵活运用所学知识为目的，在依据最新颁布的经济法律法规和吸收国内外经济法理论最新研究成果的基础上，以经济法理论必要、够用和突出实践性为原则，精心设计、组织、编排了八大项目，主要包括经济法概述、市场主体法（包括个人独资企业法、合伙企业法、公司法）、合同法律制度、市场秩序维护法（反不正当竞争法、反垄断法、消费者权益保护法）、金融法律制度（票据法、证券法、保险法）、劳动与社会保障法律制度（劳动法、劳动合同法、社会保险法）、财政法律制度以及经济纠纷的解决等内容。

本教材具有以下鲜明特点。一是内容更新、形式创新。教材编写中以最新颁布实施的公司法、反垄断法等经济法律法规为依据，时代性强；文中有留白供师生标注、记录之用。二是教材编写力求内容准确、表述规范。三是“岗课赛证”融通特征明显。教材内容的选取综合考虑了学生后续学习、未来工作岗位、职业发展和考证之需，针对性强。四是每个项目开篇列出了所涉及的法律法规，任务中穿插了重要法条链接，引导学生将理论知识学习与法律法规学习相结合。

本教材有自己独特的优势。一是注重案例教学法的运用。每个项目均安排有“以案学法”环节，通过选取针对性案例和问题，引导学生对相关知识点进行学习。二是以问题为导向，实行项目化，突出任务驱动。整本教材共安排了八个项目，每个项目有若干个任务，以

项目、任务替代章、节，每个项目开篇设计一个综合性案例，抛出若干个导向性的问题。三是突出实践性。每个项目在“项目实训”环节均设计了实训项目，增加了技能提升训练，突出了实践性。四是体现了学做结合。每个项目都配备了“知识巩固”的练习题，有利于学生巩固所学，加深理解，增强学习效果。五是促进学生自主学习和教师教学的组织实施。教材“案例导入”中提出问题，任务学习中穿插了“以案学法”“法条链接”“知识拓展”“资料卡”“案例鉴赏”“课堂讨论”等环节，并配有思维导图总结和知识巩固习题，这种设计体例与课堂教学的课前思考、课中学习、课后巩固提升三个阶段遥相呼应，有利于满足学生开展自主学习、教师组织混合式教学和翻转课堂之需。六是强化教材育人功能。每个项目的项目介绍中基本上都引入了党的二十大报告、习近平新时代中国特色社会主义思想相关内容，将思政元素巧妙地融入教材中。

本教材由石守斌副教授（广东行政职业学院）、谢慧敏副教授（广东行政职业学院）、刘炯教授（宣城职业技术学院）担任主编，张新根律师（广东行政职业学院）、何晓丽博士（广州新华学院）担任副主编，黄双老师（广东行政职业学院）、王佳秀老师（广东行政职业学院）、雷鸣二级律师（广东富临国泰律师事务所）参与编写，是一本校校、校企深度协同合作，多元开发的教材，体现了理论与实际的结合、思政课与法学课的协同。

本教材不仅可以作为高职高专、本科院校财经商贸类专业经济法相关课程的教材，也可以作为社会人员自学、会计专业技术资格考试和注册会计师（CPA）考试以及解决社会生活中经济法律问题的参考资料。此外，本教材作者还为广大一线教师提供了服务于本教材的教学资源库，有需要者可致电教学助手 13810412048 或发邮件至 2393867076@qq.com。

本教材的编写参考了众多经济法著作和知名网站资料，也借鉴了国内一些学者的研究成果，限于篇幅，只列出了主要参考文献，在此致以诚挚的谢意！本教材的完成和顺利出版得到了合作单位的大力支持和帮助，在此一并表示衷心的感谢！

由于编写时间仓促，加上编者学识和水平有限，本教材存在的一些疏漏、错误之处，恳请广大读者批评指正，使本教材得以修正和进一步完善。

编 者
2024 年 6 月





目 录



项目一

经济法概述····· 001

任务一 经济法的概念和调整对象····· 003

任务二 经济法律关系····· 007

任务三 民事法律行为····· 009

任务四 法人制度与代理制度····· 014

项目实训····· 018

项目小结····· 019

知识巩固····· 019

项目二

市场主体法····· 021

任务一 个人独资企业法律制度····· 023

任务二 合伙企业法律制度····· 029

任务三 公司法律制度····· 040

项目实训····· 068

项目小结····· 068

知识巩固····· 069

项目三

合同法律制度····· 073

任务一 合同法律制度概述····· 075

任务二 合同的订立····· 078

任务三 合同的效力····· 084

任务四 合同的履行····· 088

任务五 违约责任····· 103

任务六 几种重要的典型合同····· 107

项目实训····· 112

项目小结····· 113

知识巩固····· 114

项目四

市场秩序维护法····· 117

任务一 反不正当竞争法律制度····· 119

任务二 反垄断法律制度····· 126

任务三 消费者权益保护法律制度····· 135

项目实训····· 145

项目小结····· 145

知识巩固····· 146

项目五

金融法律制度····· 149

任务一 票据法律制度····· 151

任务二 证券法律制度····· 168

任务三 保险法律制度·····	186
项目实训·····	200
项目小结·····	200
知识巩固·····	201

项目六

劳动与社会保障法律制度····· 205

任务一 劳动法律制度概述·····	207
任务二 劳动就业法律制度·····	215
任务三 劳动合同法律制度·····	217
任务四 社会保险法律制度·····	231
项目实训·····	237
项目小结·····	237
知识巩固·····	238

项目七

财政法律制度····· 247

任务一 预算法律制度·····	249
-----------------	-----

任务二 国有资产管理法律制度·····	262
任务三 政府采购法律制度·····	270
项目实训·····	280
项目小结·····	281
知识巩固·····	281

项目八

经济纠纷的解决····· 285

任务一 经济诉讼法律制度·····	287
任务二 经济仲裁·····	292
项目实训·····	297
项目小结·····	297
知识巩固·····	298

参考文献····· 303



项目六 劳动与社会保障法律制度



项目概述

党的二十大报告指出，实施就业优先战略，健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。

劳动与社会保障法律制度是劳动者权益的守护者，是我国法律制度的重要组成部分，它以劳动者和其他社会弱势群体为保护对象，以社会利益为本位，促进社会公平，实现社会正义。劳动与社会保障法律制度关系到每一个社会成员的切身利益，具有很强的实用价值。本项目将为大家介绍劳动法、劳动合同法和社会保障法等劳动与社会保障法律制度相关内容，帮助作为准劳动者的大学生解决诸如劳动关系是怎样的，劳动者享有什么权利，怎样签订履行劳动合同，公民怎样参加社会保险并享受社会保险待遇等系列法律问题，为其以后走上工作岗位、正确处理劳资关系打下坚实的法律基础。同时能够引导学习者弘扬契约精神，筑牢社会主义核心价值观，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信和制度自信。



学习目标

知识目标

(1) 掌握《中华人民共和国劳动法》的适用范围、调整对象、劳动法律关系等基本原理和基本知识。

(2) 熟悉劳动者、用人单位的权利与义务。

(3) 掌握和理解劳动合同的基本内容、解除的相关规定以及劳动争议的处理。

(4) 掌握违反《中华人民共和国劳动合同法》的法律责任。

(5) 熟悉我国工资、工时、休息休假等制度。

(6) 了解劳动就业制度的相关内容。

(7) 了解劳动保护制度和社会保险制度等内容。

技能目标

(1) 能合法地订立一份劳动合同。

(2) 能运用劳动法律制度解决生活中遇到的实际问题。

(3) 能正确判断劳动关系，合法有效地进行维权。

素养目标

(1) 通过劳动合同法律知识的学习，增强学习者的劳动维权意识和契约精神。

(2) 通过社会保险法律制度等知识的学习，引导学习者坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信和制度自信。



相关规范性法律文件

(1) 《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)。

(2) 《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)。

(3) 《中华人民共和国社会保险法》(以下简称《社会保险法》)。

(4) 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(以下简称《劳动合同法实施条例》)。



本项目学习关键词

劳动法，劳动合同法，社会保险法，劳动合同，劳动法律关系，劳动就业。



案例导入

2022年1月，即将毕业的大学生伍某向甲公司投简历，并入职甲公司担任财务助理，双方没有签订书面劳动合同。2022年9月，甲公司以伍某在工作中严重失职为由，对伍某罚款且没有发放伍某2022年8月份的工资。随后，伍某向甲公司提出解除劳动关系，并向当地劳动仲裁委员会申请仲裁，请求甲公司支付2022年1月起未签订书面劳动合同的双倍工资差额和解除劳动关系经济补偿金。仲裁委员会经审理后认定伍某自2022年1月入职甲公

司时起与甲公司建立劳动关系，裁决支持伍某的诉请。甲公司不服，认为伍某在取得毕业证之前不具备劳动主体资格，双方该期间未建立劳动关系，不应支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额和解除劳动关系经济补偿金，遂向阳江市江城区人民法院提起民事诉讼。

（资料来源：《临近毕业前入职，大学生与用人单位是否成立劳动关系？法院判了》，澎湃新闻澎湃号·政务，2023-08-24）

请思考：

- （1）伍某与甲公司是否存在劳动关系？伍某的诉求能否得到法律支持？
- （2）什么是劳动关系？劳动关系与劳务关系有何不同？
- （3）什么是劳动合同？怎样签订、履行劳动合同？
- （4）什么是经济补偿金？如何计算经济补偿金？
- （5）劳动争议该怎样处理？

任务一 劳动法律制度概述

一、劳动法的概念、调整对象和适用范围

（一）劳动法的概念

在我国，劳动法有广义与狭义之分。广义的劳动法是指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总称，包括劳动合同法、社会保险法、劳动基准法、促进就业法、职业培训制度等。狭义的劳动法即指《中华人民共和国劳动法》，该法于1994年7月5日由第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过，1995年1月1日起施行。2009年8月27日和2018年12月29日先后2次对该法进行修正。

（二）劳动法的调整对象

以案学法之案例 6-1

李林为某高校的大二学生，在校读书期间，一直在一家教育培训机构任兼职教师。后双方发生纠纷，李林以教育培训机构未与其签订书面劳动合同为由提起劳动仲裁、诉讼，要求教育培训机构支付未签订劳动合同的2倍工资赔偿。但李林所主张的“劳动关系”并未被仲裁机构及法院采信，索要2倍工资也未获得支持。

请思考：

- （1）在校生兼职是否受《劳动法》保护？《劳动法》的调整对象是什么？
- （2）李林与教育培训机构之间是否形成劳动关系？为什么？

劳动法的调整对象是劳动关系，以及与劳动关系有密切关联的其他社会关系。在劳动法所调整的两部分社会关系中，劳动关系是主要的调整对象。

1. 劳动关系

劳动关系是指在实现社会劳动过程中,劳动者与所在单位(用人单位)之间发生的社会劳动关系。劳动关系是一种兼具平等性和从属性,统一于人身关系和财产关系的社会关系。

2. 与劳动关系有密切关联的其他社会关系



作为劳动法的调整对象,与劳动关系有密切关联的其他社会关系虽然不是劳动关系,但与劳动关系具有密切的联系。这些关系主要有:管理劳动力方面的关系,如国家劳动行政部门与单位或职工之间因就业、培训等问题而发生的关系;社会保险关系;处理劳动争议所发生的某些关系,如劳动争议调解关系、劳动争议仲裁关系等;工会组织和单位行政之间的关系;有关国家机关对执行《劳动法》进行监督检查而发生的关系等。

(三) 劳动法的适用范围

1. 适用范围

根据我国《劳动法》的规定,《劳动法》主要适用于建立了劳动关系的用人单位和劳动者。具体的适用范围如下。

- (1) 在我国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者。
- (2) 国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者。

2. 适用范围的排除

我国《劳动法》不适用于下列五类人员:

- (1) 公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员;
- (2) 农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外);
- (3) 现役军人;
- (4) 具有家庭雇佣劳动关系的家庭保姆;
- (5) 在我国境内享有外交特权和外交豁免权的外国人等。

二、劳动法律关系

(一) 劳动法律关系的概念

劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动者和用人单位实现社会劳动过程中形成的劳动权利和劳动义务关系。

(二) 劳动法律关系的构成要素

任何法律关系都具有3个要素,即主体、客体和内容,三者缺一不可。劳动法律关系也不例外,也是由主体、客体、内容三大要素构成的。

1. 主体

劳动法律关系的主体是指参加劳动法律关系,依《劳动法》享有劳动权利和承担劳动义务的当事人。劳动法律关系的主体为劳动法律关系的双方当事人:一方为劳动者,泛指年满16周岁,具有劳动能力的所有公民、我国境内的外国人和无国籍人;另一方则为用人单位,

包括企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体等。

2. 客体

劳动法律关系的客体是劳动法律关系主体权利义务所共同指向的对象，是劳动权利和劳动义务的载体。在劳动法律关系中，其客体为劳动者的劳动行为。

3. 内容

劳动法律关系的内容是指劳动法律关系主体所享有的权利和承担的义务，是连接主客体的桥梁，也是劳动法律关系的核心和实质。劳动者与用人单位之间的劳动关系只有通过权利义务形式表现出来才能成为劳动法律关系。

(三) 劳动法律关系主体的权利与义务

1. 劳动者的权利与义务

以案学法之案例 6-2

应届女大学生郭某在应聘某公司文案职位时，多次因公司“限招男性”的招聘条件被拒。后郭某向法院提起诉讼。法院公开审理了此案，并做出判决，认为招聘单位文案职位不属于法定女性禁忌劳动范围，招聘单位未对郭某是否符合招聘条件进行审查，而仅以岗位限招男性为由拒绝录用郭某的事实成立。根据《劳动法》《就业促进法》等法律的规定，认定招聘单位行为属于就业性别歧视，侵犯了郭某的劳动权，给郭某造成了一定的精神损害，应向郭某赔偿精神损害抚慰金 2 000 元。

请问：招聘单位——某公司侵犯应届女大学生郭某哪方面的劳动权？

以案学法之案例 6-3

南方某厂部分工人查询社保缴费记录时发现，厂方为其缴纳社保费的比例明显低于当地规定的标准，导致社保待遇大幅缩水。于是，数千名工人聚集抗议。后来，厂方回应，提出提高社保缴费率，但未提及补缴和提高缴费基数，引发万人停工。一周后，厂方提出新方案，承诺补缴社保费，并每人每月发放补贴 230 元。同时，省、市、镇三级工会组成联合组进驻厂内，为工人提供法律咨询。

请问：该厂侵犯了工人哪方面的劳动权？

(1) 劳动者的劳动权利。根据《劳动法》的规定，劳动者的劳动权利主要有：平等就业和选择职业的权利；取得劳动报酬的权利；休息休假的权利；获得劳动安全卫生保护的权利；接受职业技能培训的权利；享受社会保险和福利的权利；提请劳动争议处理的权利；法律规定的其他劳动权利（如参加工会的权利、依法解除劳动合同的权利等）。

(2) 劳动者的劳动义务。权利与义务是密切联系的。我国《劳动法》在赋予劳动者劳动权利的同时，也规定了劳动者的劳动义务。劳动义务主要有：按时完成劳动任务；提高职业技能；执行劳动安全卫生规程；遵守劳动纪律和职业道德等。

2. 用人单位的权利与义务

用人单位是指依法使用和管理劳动者并付给其劳动报酬的单位。

(1) 用人单位的权利。根据《劳动法》的规定,用人单位的权利主要有:自主用工权,即用人单位根据本单位需要自主招用职工的权利;奖惩权,即用人单位依照法律和本单位的劳动纪律,决定对职工奖惩的权利;劳动报酬分配权,即依照法律的规定和合同的约定,用人单位决定劳动报酬分配方面的权利;要求劳动者按时完成劳动任务,提高职业技能,遵守劳动纪律和职业道德的权利等。

(2) 用人单位的义务。一方当事人权利的行使,需要另一方当事人履行义务。用人单位的主要义务有依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利。

三、工资、工作时间、休息休假制度

(一) 工资

1. 工资的概念及其形式

工资是指用人单位依据法律的规定和劳动合同的约定,以货币形式直接支付给劳动者的劳动报酬。

工资的形式分为基本工资形式和辅助工资形式两大类。基本工资形式主要有计时工资和计件工资。辅助工资形式主要有奖金、津贴、补贴、加班工资、特殊情况下支付的工资等。

2. 工资分配的原则

《劳动法》明确规定了我国工资分配的5个基本原则:按劳分配原则、同工同酬原则、工资水平适应经济发展原则、工资总量宏观调控原则和用人单位自主分配原则。

(1) 按劳分配原则。按劳分配原则是指按照劳动者提供的劳动数量和劳动质量支付相应的工资。等量劳动取得等量报酬,多劳多得,少劳少得。

(2) 同工同酬原则。同工同酬原则是指劳动者之间提供相同的劳动数量和劳动质量,就应领取相等的报酬。实行同工同酬,要求对付出同等劳动的劳动者,不分性别、年龄、种族、民族,付给同等的劳动报酬。

(3) 工资水平适应经济发展原则。工资水平是指一定区域和一定时间内劳动者平均收入的高低程度。工资水平必须与经济发展水平相适应,工资增长与经济增长应保持同步。

(4) 工资总量宏观调控原则。实行工资总量宏观调控,建立正常的工资增长机制,可以使工资增长水平不超过经济效益和劳动生产率增长水平,并且可以使消费基金的增长与生产基金的增长相协调,消费与生产比例关系趋于合理。

(5) 用人单位自主分配原则。用人单位自主分配原则即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。

3. 最低工资保障制度

最低工资是劳动者在法定工作时间内按劳动合同约定的工作时间提供了正常劳动的前提下,用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

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。最低工资标准的确定和调整应当综合参考的因素主要有:

- (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。

最低工资标准不包括下列工资：加班加点的工资；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；法律法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

在剔除上述不包括内容和个人按下限缴存的住房公积金后，用人单位支付劳动者的月工资不得低于最低工资标准。

4. 工资支付保障规则

用人单位支付劳动者工资时，应当遵循货币支付规则、定期支付规则、全额支付规则和依法停工支付规则。

(1) 货币支付规则。货币支付规则即劳动者工资应以货币支付，不得以实物或者有价证券替代工资。

(2) 定期支付规则。定期支付规则即工资应当按月准时支付给劳动者本人，不得无故拖欠工资。

(3) 全额支付规则。全额支付规则指不得无故克扣工资。

(4) 依法停工支付规则。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) 工作时间

1. 工作时间的概念

工作时间是指劳动者根据法律规定和劳动合同的约定，为从事本职工作，履行劳动义务，在一昼夜或一周内所消耗的时间。我国《劳动法》规定了工作日和工作周的工时制度。

2. 工作日

工作日是劳动者一昼夜内从事本职工作的时间。工作日有标准工作日、缩短工作日、延长工作日和综合计算工作日之分。

(1) 标准工作日，即在一般情况下法定的标准工作时间长度。我国法律规定，劳动者每日工作不超过 8 小时。劳动者每日工作 8 小时就是我国的标准工作日。

(2) 缩短工作日，即少于 8 小时的工作日。缩短工作日主要适用于在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的劳动者。一般而言，这些劳动者包括从事有毒有害、矿山井下、工作特别繁重、高度危险等特殊工作的劳动者以及未成年工、哺乳期内的女职工等特殊情况的劳动者等。

(3) 延长工作日，即超过 8 小时的工作日。用人单位不得擅自延长职工工作时间，因特殊情况和紧急任务确需延长工作时间的，按照国家有关规定执行。

(4) 综合计算工作日，即以一定的工作时间为周期，集中安排工作和休息，但其平均工作时间与法定标准工作日时间基本相同的工作日。综合计算工作日主要适用于：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；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；其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

3. 工作周

工作周是指劳动者一周内从事本职工作的时间。我国法定的工作周为劳动者平均每周工作时间不超过 44 小时。

（三）休息休假

休息休假又称休息时间，是指劳动者在国家规定的法定工作时间外自行支配的时间，包括劳动者每天休息的时数、每周休息的天数、节假日、年休假、探亲假等。

1. 休息休假的种类

（1）工作日内的间歇休息。

（2）工作日的休息时间。

（3）周日，即公休假日。一般每周两天。

（4）法定节假日。我国法定的节假日有元旦、春节、清明节、国际劳动节、端午节、中秋节、国庆节及其他法定的休假日等。

（5）探亲假。探亲假是指职工享有保留工作岗位和工资而同分居两地，又不能在公休日团聚的配偶或父母团聚的假期。主要适用于国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位的固定职工。

（6）年休假。我国实行带薪年休假制度。劳动者连续工作 1 年以上的，享受带薪年休假。我国规定了年休假的长短。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。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休而未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的 300% 支付工资报酬。

2. 加班加点制度

加班是指劳动者在法定节日或双休日从事工作的行为。加点是指劳动者在标准工作时间以外从事工作的行为。

我国《劳动法》规定，加班加点一般每日不得超过 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每日延长的工作时间不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。

（1）加班加点的工资报酬。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，支付不低于工资的 300% 的工资报酬。

（2）加班加点法律限制的例外。用人单位在正常情况下不得安排职工加班加点，但下列情况除外：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；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；在法定节日和公休假日内工作不能间断，必须连续生产、运输或营业的；必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；法律、行政法规规定的其他情形。

四、劳动保护制度

劳动保护制度是指为保护劳动者在劳动过程中的安全和健康而建立的保障制度和采取的保护措施，包括劳动安全卫生制度和特殊劳动保护制度两个方面。

（一）劳动安全卫生制度

我国《劳动法》规定，用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

劳动安全卫生制度是由安全生产责任制、安全技术措施计划管理制度、劳动安全卫生教育制度、劳动安全卫生检查制度、伤亡事故和职业病统计报告和处理制度等制度构成的。

（二）特殊劳动保护制度

我国对女职工和未成年工（年满 16 周岁未满 18 周岁的劳动者）实行特殊劳动保护。

1. 对女职工的特殊保护

我国《劳动法》对女职工的特别保护主要体现在工种和劳动强度的安排以及“四期”保护上。

在工种和劳动强度的安排上，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，例如，每小时负重 6 次以上、每次负重超过 20 公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过 25 公斤的作业。

在“四期”，即经期、孕期、产期和哺乳期方面，法律对女职工实行特殊的保护。

（1）经期保护。用人单位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。

（2）孕期保护。用人单位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 7 个月以上的女职工，不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

（3）产期保护。女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。女职工怀孕未满 4 个月流产的，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月流产的，享受 42 天产假。

女职工产假期间的生育津贴：对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准：对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

（4）哺乳期保护。用人单位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，对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，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。女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施。

2. 对未成年工的特殊保护

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。同时，用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

五、劳动争议的处理

(一) 劳动争议的概念与表现形式

1. 劳动争议的概念

劳动争议又称劳动纠纷或劳资纠纷，是指劳动关系双方当事人之间因劳动权利和义务发生的争议。

劳动争议发生在用人单位和劳动者之间。

2. 劳动争议的表现形式

劳动争议有多种表现形式，常见的主要有如下几种：

- (1) 因企业除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；
- (2) 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；
- (3) 因订立、履行、变更、解除劳动合同发生的争议；
- (4) 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；
- (5) 因确认劳动关系发生的争议；
- (6) 法律法规规定的其他劳动争议。

(二) 劳动争议处理的机构

1. 劳动争议调解委员会

劳动争议调解委员会在用人单位内设立，由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。职工代表由职工代表大会（或者职工大会）推举产生；用人单位代表由厂长（经理）指定，人数不得超过调解委员会成员总数的 1/3；工会代表由用人单位工会委员会指定。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。

2. 劳动争议仲裁委员会

劳动争议仲裁委员会，简称仲裁委员会，在各县、市、市辖区设立。劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、政府指定的经济综合管理部门的代表组成。仲裁委员会组成人员必须是单数，主任由劳动行政主管部门的负责人担任。劳动行政主管部门的劳动争议处理机构为仲裁委员会的办事机构，负责办理仲裁委员会的日常事务。仲裁委员会实行少数服从多数的原则。

3. 人民法院

人民法院的民事审判庭负责审理劳动争议案件。

（三）劳动争议处理的途径和方式

处理劳动争议主要有协商、调解、仲裁和诉讼等四种途径和方式。

1. 协商

劳动争议发生后，用人单位和劳动者可以通过协商的方式，达成和解协议，解决劳动争议。协商并非处理劳动争议的必经程序。当事人不愿协商或者协商不成的，可以向本企业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。

2. 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。调解委员会调解劳动争议应当遵循当事人双方自愿原则，自当事人申请调解之日起 30 日内结束；逾期未结束的，视为调解不成。经调解达成协议的，制作调解协议书，双方当事人应当自觉履行。

3. 仲裁

劳动争议调解委员会调解劳动争议不成的，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。提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起 60 日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。

仲裁委员会处理劳动争议，应当组成仲裁庭。仲裁庭由 3 名仲裁员组成。对于简单劳动争议案件，仲裁委员会可以指定一名仲裁员处理。

仲裁庭处理劳动争议应当先行调解，调解达成协议的，仲裁庭应当根据协议内容制作调解书，调解书自送达之日起具有法律效力。调解未达成协议或者调解书送达前当事人反悔的，仲裁庭应当及时裁决。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的 60 日内做出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。

4. 诉讼

诉讼是处理劳动争议的最终程序。但当事人对劳动争议提起诉讼的，必须先申请仲裁，未经仲裁的，人民法院不予受理。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。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。人民法院对劳动争议案件的审理依照民事诉讼程序进行。

任务二 劳动就业法律制度

一、劳动就业的概念与特征

（一）劳动就业的概念

劳动就业是指具有劳动能力的公民在法定劳动年龄内，依法自愿从事一定的社会劳动，获取劳动报酬或经营收入的活动。

（二）劳动就业的特征

劳动就业具有以下几个方面的特征。

(1) 主体上的适龄性。劳动就业主体处于法定的就业年龄,且具有劳动权利能力和劳动行为能力。

(2) 主观上的自愿性。劳动就业主体具有就业愿望且自愿参加社会劳动。

(3) 内容上的合法性。劳动就业主体所从事的是合法的社会劳动。

(4) 结果上的回报性。劳动就业能让劳动者取得劳动报酬或者经营收入。

(5) 社会的需求性。社会上有劳动需求,能够提供劳动岗位。

二、劳动就业的基本原则

(一) 国家促进就业的原则

为促进就业,国家专门制定了《中华人民共和国就业促进法》(2007年8月30日经第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议通过,2015年4月24日修正),同时在《劳动法》第二章中也专章做出了规定。人力资源和社会保障部、教育部、地方政府都制定了相关促进就业的优惠政策和措施。

法条链接 6-1

《中华人民共和国劳动法》第10条规定:“国家通过促进经济和社会发展,创造就业条件,扩大就业机会。”

“国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营,增加就业。”

“国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。”

《劳动法》第11条规定:“地方各级人民政府应当采取措施,发展多种类型的职业介绍机构,提供就业服务。”

(二) 劳动就业的市场原则

国家在劳动就业上,实行劳动者通过劳动力市场,与用人单位双向选择就业的原则。

(三) 平等就业的原则

劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。国家创造公平就业的环境,消除就业歧视。用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。

(四) 照顾特殊群体就业的原则

国家对妇女、残疾人、退役军人、少数民族人员等特殊群体的就业给予保障和照顾。国家保障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,也不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。国家保障各民族劳动者享有平等的就业权利。在招用人员时,依法对少数民族劳动者给予适当照顾。国家保障残疾人的就业权利,对残疾人就业统筹规划,为残疾人创造就业条件,不得歧视残疾人。

（五）禁止未成年人就业的原则

这里需要特别说明的是，禁止未成年人就业是禁止未满 16 周岁的未成年人就业。禁止用人单位招用未满 16 周岁的未成年人。特殊行业的，如文艺、体育和特种工艺等，单位招用未满 16 周岁的未成年人的，必须遵守国家有关规定，保障其接受义务教育的权利。

三、职业培训制度

职业培训制度是指为培养和提高从事各种职业的人们所需要的技术业务知识和实际操作技能而制定的培训方面的制度。

（一）职业培训的相关制度和规定

国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经备案的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

（二）职业培训的形式

职业培训的主要形式有学徒培训、就业培训中心的就业训练、学校正规培训和职工培训（或称职工教育、在职培训）。

任务三 劳动合同法律制度

一、《劳动合同法》的概述

（一）劳动合同的概念与法律特征

1. 劳动合同的概念

劳动合同又称劳动契约、劳动协议，是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的书面协议。劳动合同是产生劳动法律关系的基础和依据，是劳动者实现和维护劳动权利的重要保障，是用人单位进行劳动管理的有效手段。

2. 劳动合同的法律特征

劳动合同具有以下几方面的法律特征。

（1）劳动合同的主体具有特定性。劳动合同主体的一方是劳动者，另一方是用人单位。

（2）劳动合同是双务、有偿、要式合同。劳动合同是双务合同，其双方当事人互负义务；劳动合同是有偿合同，劳动者通过向用人单位提供劳动力获取劳动报酬，用人单位通过



知识拓展 6-3
劳动合同与劳务
合同的区别

劳动合同获得劳动者的劳动力；劳动合同是要式合同，其在形式上必须采取法定的书面形式。

(3) 劳动合同的当事人在合同订立和履行中地位不同。在劳动合同订立时，劳动合同的双方当事人——劳动者和用人单位的法律地位是平等的，而在合同履行过程中，劳动者和用人单位之间是管理与被管理的关系，分别处于支配地位和从属地位。

(二) 劳动合同的分类

以案学法之案例 6-4

2019年7月，某贸易公司招用了杨洋，双方签订了劳动合同，合同期限从2019年7月至2020年6月。2020年7月，劳动合同期满，双方续订了劳动合同，期限从2020年7月至2022年6月。2022年7月，双方第3次签订劳动合同，期限从2022年7月至2024年6月。2022年8月，杨洋提出：双方签订劳动合同的次数已经超过2次，要求贸易公司按照《劳动合同法》的规定，与自己签订无固定期限的劳动合同。

请问：该贸易公司应该与杨洋签订无固定期限的劳动合同吗？

劳动合同按照不同的标准，可以进行不同的分类。

1. 固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定的工作任务为期限的劳动合同

这是以合同期限的长短为标准进行的分类。其中，固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。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。以完成一定的工作任务为期限的劳动合同是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。

法条链接 6-2

《劳动合同法》第14条第2款规定，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。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十年的；
- (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十年且距法定退休年龄不足十年的；
- (3) 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。

《劳动合同法实施条例》第9条规定：“劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。”

《劳动合同法》第97条规定：“本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。”

2. 个人劳动合同和集体劳动合同

以劳动者一方人数为标准，劳动合同可以分为个人劳动合同和集体劳动合同。

集体劳动合同也称为集体合同、劳动协约、团体协约、集体协约，是指企业职工一方与用人单位就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，通过集体协商达成的书面协议。集体合同一般由工会代表企业职工一方与用人单位订立。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。

集体合同纠纷和法律救济。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。

（三）《劳动合同法》的适用范围

《劳动合同法》适用的范围主要如下。

（1）我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同。

（2）国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同。

（3）事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，但法律、行政法规或者国务院另有规定的除外。

二、劳动合同的订立与效力

（一）劳动合同的订立

劳动合同的订立是劳动者与用人单位为确立劳动关系，依法就双方权利义务协商一致，签订劳动合同的法律行为。

1. 订立劳动合同应遵循的原则

订立劳动合同应遵循的原则主要有合法原则，公平原则，平等自愿、协商一致原则和诚实信用的原则。

2. 订立劳动合同的程序

订立劳动合同一般要经过要约和承诺2个环节。要约人可以是用人单位，也可以是劳动者。作为法律行为，承诺一经做出，用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字盖章，劳动合同即告成立。

3. 订立劳动合同的形式

订立劳动合同，在形式上应当采用书面形式。用人单位招用劳动者未订立书面合同，但双方实际履行了劳动的权利和义务的，便形成了事实劳动关系。用人单位造成劳动者损害的，应承担赔偿的法律责任。

法条链接 6-3

《劳动合同法》第10条规定：“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。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。”

《劳动合同法》第11条规定：“用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。”

《劳动合同法实施条例》第5条规定：“自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，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，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。”

《劳动合同法实施条例》第6条第1款规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。”

4. 劳动合同的内容

劳动合同的内容即劳动合同的条款，包括法定条款和约定条款2个部分。

(1) 法定条款。劳动合同应当具备的法定条款为用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；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；劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；法律法规规定应当纳入劳动合同的其他事项等9个条款。法定条款是劳动合同的必备条款，是劳动合同生效的法定要件。

(2) 约定条款。劳动合同除法定条款外，当事人还可以约定其他事项，即约定条款。用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。其中，保密条款和竞业限制条款是用人单位用来保护商业秘密的重要手段。

法条链接 6-4

《劳动合同法》第19条规定：“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；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；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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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。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。”

《劳动合同法》第23条规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与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。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。”

（二）劳动合同的效力

依法成立的劳动合同具有法律效力，在双方当事人之间形成劳动法律关系，对双方当事人具有法律约束力。

1. 劳动合同生效的条件

劳动合同要生效，应当具备法定的条件。这些条件主要有主体合格，意思表示真实，内容、形式和程序合法。

2. 劳动合同的无效

以案学法之案例 6-5

2021年年底，刘某伪造了某知名高校的本科、硕士、博士学历，应聘A高校教师职位。A高校信以为真，即与刘某商谈招聘事宜。为了能让刘某毕业后到本校工作，A高校决定让其毕业前即上班。2022年12月份，刘某到A高校上班，与A高校签订劳动合同。A高校按博士生待遇支付给刘某4万元安家费，3个月工资45000元，并分配给其120平方米住房一套。刘某上班后，多次以自己是博士为由，要求提高待遇，并不断向A高校提出配置电脑、打印机和科研启动资金等要求。A高校经查询，发现刘某的博士学历是假的。

请问：双方签订的劳动合同是否有效？

劳动合同会因缺少有效要件而全部或部分不具法律效力。

（1）劳动合同无效的情形。劳动合同无效分为全部无效和部分无效。劳动合同有下列情形之一的，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，如“生死合同”等；③违反法律、行政法规强制性规定的。

（2）劳动合同无效的认定。劳动合同是否无效以及劳动合同是否部分无效，由劳动争议仲裁机构或者人民法院加以确认。

（3）劳动合同无效的处理。劳动合同被确认无效的，从订立的时候起，就没有法律约束

力。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；给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

劳动合同被确认部分无效的，劳动合同部分条款无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

三、劳动合同的履行和变更

（一）劳动合同的履行

依法订立的劳动合同对双方当事人都具有法律约束力，当事人应当按照劳动合同的约定履行各自的义务，如用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬；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等。

劳动合同的当事人在履行合同的过程中，应当遵循实际履行、亲自履行、全面履行和协作履行的原则。

1. 实际履行原则

实际履行原则即除了法律和劳动合同另有规定或者客观上已不能履行的外，当事人应按照劳动合同的约定完成义务，不能用完成别的义务来代替。

2. 亲自履行原则

劳动合同是用人单位与劳动者之间签订的劳动合同，必须由劳动合同明确规定的当事人来履行，不允许当事人以外的其他人代替履行。劳动本身的特点决定了劳动合同必须由当事人亲自履行。

3. 全面履行原则

劳动合同的当事人要按照劳动合同的规定履行全部义务。全面履行原则是实际履行原则的补充和发展。

4. 协作履行原则

在履行劳动合同的过程中，劳动合同的当事人应当互相协作、共同完成劳动合同约定的义务。一方当事人在履行劳动合同时遇到困难，另一方当事人应在法律允许的范围尽力给予帮助，以便双方尽可能地全面履行劳动合同。

（二）劳动合同的变更

在履行劳动合同的过程中，当订立劳动合同所依据的主客观情况发生变化，使得合同中某些条款的履行成为不可能或不必要的，或者对当事人权益的实现带来影响，用人单位和劳动者双方协商一致，可以对劳动合同的原有条款进行修改或增减。

变更劳动合同应当采用书面形式。

四、劳动合同的解除、终止与经济补偿

（一）劳动合同的解除

劳动合同的解除是指在劳动合同有效成立后，履行期限届满之前，因一定的事由终止劳动合同的行为。它分为双方协议解除劳动合同和一方单方面解除劳动合同 2 种形式。一方

单方面解除劳动合同又包括劳动者单方面解除劳动合同和用人单位单方面解除劳动合同 2 种形式。

1. 双方协议解除劳动合同

双方协议解除劳动合同是劳动合同双方当事人通过协商达成协议解除劳动合同的行为。我国《劳动合同法》第 36 条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。如果劳动合同的解除是由用人单位向劳动者提出，并与劳动者协商达成一致的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

2. 劳动者单方面解除劳动合同

以案学法之案例 6-6

谭某系一家国有企业的职工，与企业签有 3 年期限的劳动合同。在劳动合同期限内，谭某听说在外资企业工作年薪高、待遇好，遂向原企业口头提出解除劳动合同。原企业并未立即做出答复。15 日后，谭某离开原企业，到外资企业上班。谭某的离开，给原企业的生产造成了影响，原企业要求谭某回企业上班，但谭某以已向企业提出了解除劳动合同为由而拒回。

请问：谭某单方解除劳动合同的做法是否合法？为什么？

劳动者在用人单位出现下列情形之一时，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) 因以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者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；
- (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。

在一般情况下，劳动者解除劳动合同，应提前 30 日以书面形式通知用人单位，在试用期内解除劳动合同的，需提前 3 日通知用人单位。但如果用人单位以暴力、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。

3. 用人单位单方面解除劳动合同

以案学法之案例 6-7

周某是 M 公司的员工，因为严重违反 M 公司的规章制度，所以，M 公司通知周某立即解除劳动合同。

请问：M 公司的做法是否合法？

以案学法之案例 6-8

2013 年 10 月, 詹某进入西门子(中国)有限公司(简称“西门子公司”)工作。2015 年, 詹某与西门子公司签订了无固定期限劳动合同。2017 年 7 月 1 日, 詹某被派到上海分公司, 担任世博会项目业务拓展总监。2018 年 4 月 18 日, 公司单方面无理由解除了与詹某的劳动合同。

詹某不服公司解除劳动合同的决定, 于 2018 年 6 月 12 日向上海市浦东新区劳动争议仲裁院申请仲裁, 要求公司恢复劳动关系, 并支付非法解雇期间的工资及赔偿金。但公司方坚持不肯恢复劳动关系, 詹某遂提出 300 万元的补偿要求。

请问: 西门子公司解除与詹某的劳动合同合法吗?

(1) 过失性辞退。用人单位在劳动者出现下列情形之一时, 可以解除劳动合同: 在试用期间被证明不符合录用条件的; 严重违反用人单位的规章制度的; 严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的; 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; 因以欺诈、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; 被依法追究刑事责任的。

(2) 用人单位预告解除。用人单位在出现下列情形之一的, 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后, 可以解除劳动合同: 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; 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; 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, 经与劳动者协商, 未能就变更劳动合同内容达成协议的。

(3) 经济性裁员。用人单位有下列情形之一, 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, 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: 依照《中华人民共和国企业破产法》规定进行重整的; 生产经营发生严重困难的; 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; 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, 应当优先留用下列人员: 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的; 与本单位订立无固定期限劳动合同的; 家庭无其他就业人员, 有需要抚养的老人或者未成年人的。

用人单位在裁减人员后 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) 用人单位单方面解除劳动合同的例外。用人单位在劳动者出现下列情形之一时, 不得解除劳动合同: 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; 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; 患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期内的; 女职工在孕期、产期、哺乳期的; 在本单位连续工作满 15 年, 且距法定退休年龄不足 5 年的; 法律、行政法规规

定的其他情形。

(5) 用人单位违法解除劳动合同的法律后果。用人单位违反《劳动合同法》的规定解除劳动合同, 劳动者要求继续履行劳动合同的, 用人单位应当继续履行。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, 用人单位应当依照《劳动合同法》规定的经济补偿标准的 2 倍向劳动者支付赔偿金。

(二) 劳动合同的终止

1. 劳动合同终止的概念

劳动合同终止是指劳动合同在法律规定或当事人约定的事由出现时, 终止法律效力, 消灭当事人之间权利义务关系的行为。

2. 劳动合同终止的情形

有下列情形之一的, 劳动合同终止。

(1) 劳动合同期满的。劳动合同期满, 出现上述用人单位单方面解除劳动合同的例外情形之一的, 劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是, 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劳动者的劳动合同的终止, 按照国家有关工伤保险的规定执行。

(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。

(三) 经济补偿

以案学法之案例 6-9

孙小姐 2020 年 1 月 1 日到乙公司工作, 2023 年 12 月 31 日因劳动合同到期而终止劳动关系, 孙小姐每月工资为 9 000 元。

请问: 乙公司应支付经济补偿金多少元?

1. 获得经济补偿的情形

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) 劳动者依照《劳动合同法》第 38 条规定解除劳动合同的;

(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) 用人单位依照《劳动合同法》第 40 条规定解除劳动合同的;

(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;

(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;

(6) 依《劳动合同法》第 44 条第 4、5 项规定终止劳动合同的;

(7) 法律、行政法规规定的其他情形。

法条链接 6-5

《劳动合同法》第38条规定，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) 因本法第二十六条第一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。

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。

《劳动合同法》第40条规定，有下列情形之一的，用人单位提前三十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。

《劳动合同法》第41条规定，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：

- (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。

《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。

2. 经济补偿支付的标准

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。

上述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，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的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。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

五、劳务派遣

劳务派遣用工是我国企业用工的补充形式。劳务派遣单位又称为用人单位。接受以劳务派遣形式用工的单位，又称为用工单位。

(一) 劳务派遣单位的设立

劳务派遣单位的设立应当具备下列条件：

- (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。

设立劳务派遣单位，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。

用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

(二) 劳动合同与派遣协议的订立

1. 劳动合同的签订

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。所订立的劳动合同除应当载明劳动合同法定条款外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等内容。

2. 劳务派遣协议

劳务派遣单位派遣劳动者应当与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。

(三) 当事人的权利与义务

1. 劳务派遣单位的义务

劳务派遣单位应当履行用人单位对劳动者的义务，主要有如下几点。

(1) 支付报酬。劳务派遣单位按月支付劳动报酬。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。

(2) 告知义务。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。

(3) 禁止性义务。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，不得向被派遣劳动者收取费用。

2. 用工单位的义务

用工单位应当履行下列义务：

- (1) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- (2) 告知被派遣劳动者的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所必需的培训；
- (5) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得向被派遣劳动者收取费用，不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

3. 劳动者的权利

(1) 同工同酬权。被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

(2) 参加或者组织工会权。被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

(四) 适用岗位

劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。临时性工作岗位是指存续时间不超过 6 个月的岗位；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；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。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例。

六、非全日制用工

(一) 非全日制用工的概念

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。

（二）非全日制用工劳动合同的订立

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。

非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

（三）非全日制用工的劳动报酬

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，劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15 日。

（四）非全日制用工的终止用工

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。

七、违反《劳动合同法》的法律责任

（一）用人单位违反《劳动合同法》承担的法律责任

1. 劳动规章制度不合法的法律责任

（1）行政责任。用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告。

（2）民事赔偿责任。用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

2. 订立劳动合同违法的法律责任

用人单位提供的劳动合同文本未载明《劳动合同法》规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

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。

用人单位违反劳动合同法的规定，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。

3. 违法约定试用期的法律责任

用人单位违反《劳动合同法》的规定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。

4. 非法扣押或收取财物的法律责任

用人单位违反《劳动合同法》的规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反《劳动合同法》的规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，或者

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人 500 元以上 2 000 元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

5. 侵害劳动者劳动报酬的法律责任

用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，或低于当地最低工资标准支付劳动者工资的，或安排加班不支付加班费的，或解除或者终止劳动合同，未依照《劳动合同法》的规定向劳动者支付经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；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。

6. 对劳动合同无效存有过错的法律责任

劳动合同依法被确认无效，给劳动者造成损害，用人单位在主观上有过错的，应当承担赔偿责任。

7. 违法解除或者终止劳动合同的法律责任

用人单位违反《劳动合同法》的规定解除或者终止劳动合同的，应当依照《劳动合同法》规定的经济补偿标准的 2 倍向劳动者支付赔偿金。

8. 侵害劳动者人身权的法律责任

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，或违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的，或侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的，或劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

9. 违法未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明的法律责任

用人单位违反《劳动合同法》的规定，未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

10. 招工不当承担的法律责任

用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

11. 违反劳务派遣规定的法律责任

用工单位违反《劳动合同法》有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人 5 000 元以上 1 万元以下的标准处以罚款。用工单位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。

12. 不具有合法经营资格的非经营行为的法律责任

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《劳动合同法》的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。

13. 个人承包经营违法招用劳动者的法律责任

个人承包经营违反《劳动合同法》的规定招用劳动者，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。

（二）劳动者违反《劳动合同法》承担的法律責任

劳动者违反《劳动合同法》的规定，也要承担相应的法律责任，其责任形式主要为民事赔偿责任，具体如下。

1. 对劳动合同无效存有过错的赔偿责任

劳动合同依法被确认无效，给用人单位造成损害，劳动者在主观上有过错的，应当承担赔偿责任。

2. 违法解除劳动合同或违反特定的约定条款的赔偿责任

劳动者违反《劳动合同法》的规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

任务四 社会保险法律制度

一、社会保险制度的概述

（一）社会保险制度的概念与特点

1. 社会保险制度的概念

社会保险制度是指通过国家立法的形式，以公民为保障对象，以公民的年老、疾病、伤残、失业、死亡等特殊事件为保障内容，以政府强制实施为特点的一种保障制度。

我国《劳动法》规定，我国发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

我国《社会保险法》规定，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. 社会保险制度的特点

社会保险制度具有福利性、强制性和普遍保障性等特点。

（1）福利性。福利性是指社会保险是非营利性保险，它不以营利为目的，而是以最少的花费解决社会保障问题。

（2）强制性。强制性是指社会保险属于强制性保险，是国家通过立法强制实施的，劳动者个人和所在单位都必须依照法律的规定参加，缴纳社会保险费。

（3）普遍保障性。普遍保障性是指社会保险对社会所属成员均具有普遍的保障作用。所有的职工和其直系亲属都能够享受社会保险待遇。

（二）享受社会保险待遇的情形

公民在下列情形下，依法享受社会保险待遇：退休；患病、负伤；因工伤残或者患职业病；失业；生育。

（三）社会保险法

狭义的社会保险法是指《中华人民共和国社会保险法》，该法于2010年10月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过，2011年7月1日实施。根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议《关于修改〈中华人民共和国社会保险法〉的决定》予以修正。《社会保险法》是我国的一部重要的社会保障法律性文件，它的出台、修正和实施具有重要的社会意义。

二、社会保险的内容

社会保险在内容上主要包括基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险5种保险。

（一）基本养老保险

基本养老保险即社会基本养老保险的简称，是国家和社会根据一定的法律、法规，为解决劳动者在达到国家规定的解除劳动义务的劳动年龄界限，或因年老丧失劳动能力退出劳动岗位后的基本生活问题而规定的一种社会保险，是五大社会保险险种中最重要的险种之一，是社会保障制度的重要内容。其目的是保障老年人的基本生活需求，为其提供稳定可靠的生活来源。

1. 基本养老保险费的缴纳

职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费。公务员和参照《中华人民共和国公务员法》管理的工作人员养老保险的办法由国务院规定。

2. 基本养老保险基金

基本养老保险实行社会统筹与个人账户相结合。基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及政府补贴等组成。

用人单位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。

无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员参加基本养老保险的，按照国家规定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。

国有企业、事业单位职工参加基本养老保险前，视同缴费年限期间应当缴纳的基本养老保险费由政府承担。

3. 基本养老金及其领取

基本养老金由统筹养老金和个人账户养老金组成。

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。

参加基本养老保险的个人，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。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。

4. 跨统筹地区基本养老保险

个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险关系随本人转移，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。具体办法由国务院规定。

5. 新型农村社会养老保险

新型农村社会养老保险实行个人缴费、集体补助和政府补贴相结合。新型农村社会养老保险待遇由基础养老金和个人账户养老金组成。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。

（二）基本医疗保险

基本医疗保险是国家通过立法，强制性地由国家、单位和个人缴纳医疗保险费，建立医疗保险基金，由社会医疗保险机构按规定提供医疗费用补偿给因疾病需要医疗服务的个人的一种社会保险。

基本医疗保险分为职工基本医疗保险、新型农村合作医疗和城镇居民基本医疗保险。

其中，城镇居民基本医疗保险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，由政府给予补贴。

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。

1. 基本医疗保险费的缴纳

职工参加职工基本医疗保险，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。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可以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。

城镇居民基本医疗保险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，由政府给予补贴。

参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的，退休后不再缴纳基本医疗保险费，按照国家规定享受基本医疗保险待遇；未达到国家规定年限的，可以缴费至国家规定年限。

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. 基本医疗保险基金的支付

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。

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。

不纳入基本医疗保险基金支付范围的医疗费用：应当从工伤保险基金中支付的；应当由第三人负担的；应当由公共卫生负担的；在境外就医的。

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. 跨统筹地区基本医疗保险

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。

4. 医疗费用异地结算制度

社会保险行政部门和卫生行政部门应当建立异地就医医疗费用结算制度，方便参保人员享受基本医疗保险待遇。

资料卡

我国新型农村合作医疗从 2003 年开始试点，到 2008 年实现了全面覆盖，参合人口数从试点初期的 0.8 亿逐年稳步增长。自 2014 年 10 月 1 日起，国家决定实施机关事业单位养老保险制度改革，机关事业单位也将实行社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险制度。

2023 年 1 月 1 日，跨省异地就医直接结算正式实施。跨省异地长期居住或跨省临时外出就医的参保人员均可以申请。2024 年上半年，全国跨省异地就医直接结算运行基本平稳，惠及参保群众 1.08 亿人次，较 2023 年同期增长 124.69%。其中，门诊结算 1.01 亿人次，较 2023 年同期增长 129.31%；住院结算 687.24 万人次，较 2023 年同期增长 38.80%。截至 2024 年二季度末，全国跨省联网定点医药机构数量达 61.34 万家，较 2023 年底增长 11.45%。

（三）工伤保险

工伤保险即职业伤害保险，是指劳动者在工作中或在规定的特殊情况下，遭受意外伤害或患职业病导致暂时或永久丧失劳动能力甚至死亡时，劳动者或其亲属从国家和社会获得物质帮助的一种社会保险。职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤保险待遇。

1. 工伤保险费的缴纳

工伤保险费由用人单位按照本单位职工工资总额和社会保险经办机构确定的费率缴纳，职工个人不缴纳。

2. 工伤的认定

（1）应当认定为工伤的情形。职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；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；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；患职业病的；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；在上下班途中，受到机动车事故伤害的；法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

（2）视同工伤的情形。职工有下列情形之一的，视同工伤：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；在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；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。

（3）不得认定为工伤或者视同工伤的情形。职工有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：因故意犯罪伤亡的；醉酒或吸毒导致伤亡的；自残或者自杀的；法律、行政法规规定的其他情形。

3. 工伤费用的支付

（1）从工伤保险基金中支付工伤费用。这种情况包括：治疗工伤的医疗费用和康复费用；住院伙食补助费；到统筹地区以外就医的交通食宿费；安装配置伤残辅助器具所需费用；生活不能自理的，经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费；一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴；终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补助金；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；劳动能力鉴定费。

（2）由用人单位支付工伤费用。这种情况主要有：治疗工伤期间的工资福利；五级、六级伤残职工按月领取的伤残津贴；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。

职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。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。

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。

4. 工伤保险待遇终止的情形

工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：丧失享受待遇条件的；拒不接受劳动能力鉴定的；拒绝治疗的。

课堂讨论 6-1

早退回家出意外能否认定为工伤？

（四）失业保险

失业保险是国家通过立法强制实施，由社会集中建立失业保险基金，对非因本人意愿中断就业失去工资收入的劳动者提供一定时期的物质帮助及再就业服务的一项社会保险。它是社会保险的重要项目之一。

1. 失业保险费的缴纳

职工参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。

2. 失业保险金领取的条件

失业人员符合下列条件的，可以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。

3. 失业保险金领取的年限

失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满 1 年不足 5 年的，领取失业保险金的期限最长为 12 个月；累计缴费满 5 年不足 10 年的，领取失业保险金的期限最长为 18 个月；累计缴费 10 年以上的，领取失业保险金的期限最长为 24 个月。重新就业后，再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限与前次失业应当领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，最长不超过 24 个月。

4. 失业保险金领取的终止

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：重新就业的；应征服兵役的；移居境外的；被判刑后收监执行或者被劳动教养的；享受基本养老保险待遇的；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。

（五）生育保险

生育保险是国家通过社会保险立法，对生育职工给予经济、物质等方面帮助的一项社会保险。其宗旨在于通过向职业妇女提供生育津贴、医疗服务和产假，帮助她们恢复劳动能力，重返工作岗位。

我国《社会保险法》规定，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。

用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工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。

生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。生育医疗费用包括：生育的检查费、接生费、手术费、住院费、治疗费等生育医疗费用；计划生育的医疗费用；法律、法规规定的其他项目费用。职工可以按照国家规定享受生育津贴的情形有：女职工生育享受产假；享受计划生育手术休假；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。



项目实训

1. 实训形式和内容

全班同学大约每 7 ~ 8 人分为 1 个小组，每组推选 1 名小组长。请各小组为一些新入职的劳动者设计 1 本《劳动法》知识小手册。

2. 实训目的

通过实训，强化学习者对所学的劳动与就业法律制度有关知识的理解，增强学习者法律意识，提高学习者的归纳能力等综合能力。

3. 实训要求

以小组为单位完成。完成后，各小组将本组的小册子进行课堂展示，任课教师和学生代表做出评价。

4. 实训评价

完成项目实训评价表（表 6-1）。

表 6-1 项目实训评价表

专业、班级：

小组序号或名称：

成员：

序号	评价项目	评价内容	分值	评价要求	本组 自评	其他 小组 评价	教师 评价	备注
1	作业准备	☐ 有明确分工	10	未分工扣 5 分; 分工不合理扣 3 分				
2	评价项目	☐ 内容完整、准确无误 ☐ 小册子制作精美 ☐ 排版整齐 ☐ 仪态好、表现自如 ☐ 表达流利 ☐ 有新意	70	未完成，1 项扣 5 分				
3	技能与素养	☐ 遵守规则 ☐ 团队合作 ☐ 积极主动 ☐ 有效沟通 ☐ 创新精神	20	未完成，1 项扣 4 分				
合计	小组综合评价（本组自评 × 20%+ 其他小组评价 × 20%+ 教师评价 × 60%）							
	小组成员评价							
指导教师签名：					日期：			



项目小结

本项目主要对《劳动法》的适用范围、劳动法律关系、工资、工作时间、休息休假和劳

动保护等《劳动法》的基本理论知识，劳动就业制度，劳动合同的订立、效力、履行、变更、解除、终止、法律责任等劳动合同法律制度，社会保险法律制度以及劳动争议及其处理等劳动与社会保障法律制度进行了介绍。劳动与社会保障法律制度知识整理图如图 6-1 所示。

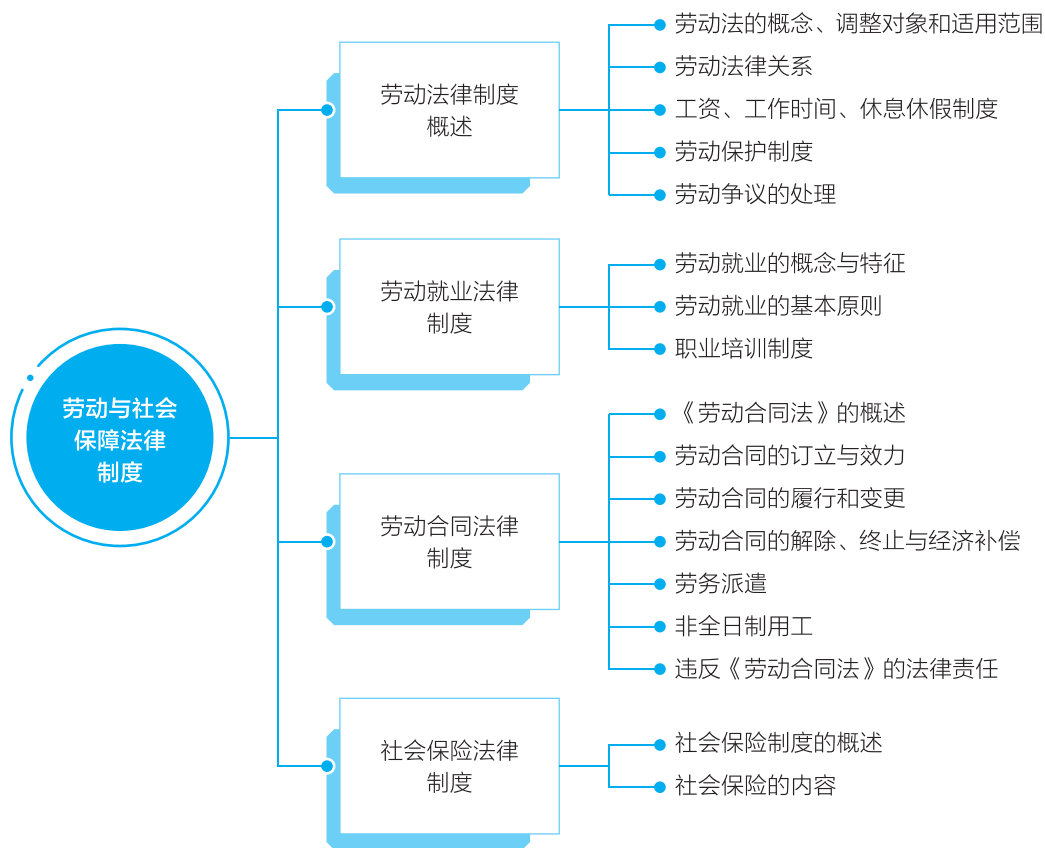


图 6-1 劳动与社会保障法律制度知识整理图



知识巩固

一、单项选择题

1. 李某与甲公司签订了一份期限为 2 年的劳动合同，则双方可以约定的试用期为（ ）。
A. 1 个月 B. 3 个月 C. 5 个月 D. 6 个月
2. 经职工本人同意，对职工应休而未休的年假天数，企业应按职工日工资收入的（ ）支付年休假工资报酬。
A. 100% B. 150% C. 200% D. 300%
3. 试用期工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的（ ）。
A. 90% B. 80% C. 70% D. 60%
4. 王某从 2004 年开始在丙公司上班，一直工作到 2017 年。2018 年，丙公司准备继续与王某签订劳动合同，则下列表述中正确的是（ ）。
A. 王某必须签订无固定期限劳动合同

- B. 丙公司可以选择签订合同类型
C. 若王某要求, 丙公司必须签订无固定期限劳动合同
D. 丙公司可与王某签订固定期限合同
5. 老李与单位签订的劳动合同中约定了竞业限制的期限, 该期限不能超过()年。
A. 1 B. 2 C. 3 D. 4
6. 小刘 2016 年 1 月 1 日到 A 公司上班, 但一直未签订劳动合同, 2017 年 2 月 1 日, A 公司以双方未签订劳动合同为由终止与小刘的劳动关系, 则下列表述中正确的是()。
A. A 公司终止与小刘的劳动关系合法
B. A 公司与小刘的关系应按无固定期限劳动合同处理
C. A 公司和小刘可以随时解除劳动关系, 但应提前 1 个月通知对方
D. A 公司和小刘可以随时解除劳动关系, 但应提前一周通知对方
7. 用人单位自()起即与劳动者建立劳动关系。
A. 用工之日 B. 签订合同之日
C. 劳动者领取工资之日 D. 劳动者离职之日
8. 劳动者提前()日以书面形式通知用人单位, 可以解除劳动合同。
A. 3 B. 10 C. 15 D. 30
9. 职工患病, 在规定的医疗期内劳动合同期满时, 劳动合同()。
A. 即时终止
B. 续延半年后终止
C. 续延一年后终止
D. 续延到医疗期满时终止
10. 劳动者(), 用人单位不可以解除劳动合同。
A. 在试用期间被证明不符合录用条件的
B. 患病或非因工负伤, 在规定的医疗期内的
C. 严重违反用人单位规章制度的
D. 被依法追究刑事责任的
11. 《劳动法》规定: “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或者提高对妇女的录用标准。”这一规定体现了劳动者享有()。
A. 自主择业权
B. 平等就业权
C. 获得劳动报酬的权利
D. 获得劳动安全卫生保护的权利
12. 根据我国法律规定, 一般劳动者的劳动权利能力和劳动行为能力开始的时间是在劳动者年满()周岁时。
A. 14 B. 16 C. 18 D. 20
13. 用人单位违法解除或者终止劳动合同的, 应当依照法定经济补偿标准的()向劳动者支付赔偿金。
A. 2 倍 B. 2 倍以下
C. 1 倍以上 2 倍以下 D. 150%

14. 用人单位(), 劳动者可以立即解除劳动合同, 无需事先告知用人单位。

- A. 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的
- B. 未及时足额支付劳动报酬的
- C. 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
- D. 规章制度违反法律法规的规定, 损害劳动者权益的

15. 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() 年。

- A. 2
- B. 5
- C. 10
- D. 12

16. 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限, 每满 1 年支付() 工资的标准向劳动者支付。

- A. 半个月
- B. 1 个月
- C. 1 个半月
- D. 2 个月

17. 法定休假日安排劳动者工作的, 支付不低于工资的() 的报酬。

- A. 100%
- B. 200%
- C. 300%
- D. 400%

18. 张三已经工作 5 年, 根据《职工带薪年休假条例》, 张三可以享受年休假()。

- A. 2 天
- B. 5 天
- C. 10 天
- D. 15 天

19. 调解委员会主任由() 担任。

- A. 职工代表
- B. 企业工会代表
- C. 企业代表
- D. 企业法定代表人

20. 《劳动法》规定, 劳动者享受带薪年假应连续工作的年限为()。

- A. 1 年以上
- B. 2 年以上
- C. 3 年以上
- D. 10 年以上

二、多项选择题

1. 致使劳动合同终止的情形包括()。

- A. 劳动合同期满
- B. 用人单位法定代表人死亡
- C. 劳动者被人民法院宣告失踪
- D. 劳动者死亡或者被人民法院宣告死亡
- E. 用人单位被依法宣告破产
- F. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇

2. 《劳动法》的调整对象是()。

- A. 所有与劳动有关系的社会关系
- B. 劳动关系
- C. 与劳动关系有密切联系的其他社会关系
- D. 由各种劳动关系而发生的关系

3. 根据《劳动法》规定, 以下可以招用不满 16 周岁未成年人的用人单位有()

- A. 新星歌舞团
- B. 河南某杂技团

- C. 西部边远地区某企业
 - D. 国家体操队
4. 根据《劳动法》的规定,我国劳动就业原则有()。
- A. 国家促进就业原则
 - B. 平等就业原则
 - C. 劳动者与用人单位双向选择原则
 - D. 照顾特殊群体就业原则
5. 在用人单位()情形下,劳动者依法可以单方解除合同。
- A. 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的
 - B. 未及时足额支付劳动报酬的
 - C. 未依法为劳动者缴纳社会保险费的
 - D. 规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的
6. 下列劳动合同无效或者部分无效的是()。
- A. 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劳动合同的
 - B. 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的
 - C. 违反法律、行政法规强制性规定的
 - D. 法律、法规规定的其他情形
7. 缩短工作时间适用于()。
- A. 从事夜班工作的劳动者
 - B. 未成年工
 - C. 哺乳期内的女职工
 - D. 企业中的高级管理人员
8. 下列社会保险中,劳动者不需要承担社会保险费的是()。
- A. 生育保险
 - B. 医疗保险
 - C. 失业保险
 - D. 工伤保险
9. 下列情形下视同工伤的是()。
- A. 黄某因在单位工作不得志而自杀
 - B. 职工乔某在抗洪抢险中死亡
 - C. 职工林某上班时在办公室心脏病突发死亡
 - D. 退役军人孙某(取得革命伤残军人证),到某公司后旧伤复发
10. 我国劳动争议处理机构包括()。
- A. 企业劳动争议调解委员会
 - B. 劳动争议仲裁委员会
 - C. 人民法院
 - D. 人民检察院

三、判断题

1. 劳动法律关系的主体双方具有绝对的平等性。 ()
2. 劳动合同就是劳务合同。 ()
3. 试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等是劳动合同的法定条款。 ()
4. 竞业限制的期限不得超过一年。 ()
5. 工资一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。 ()
6. 劳动仲裁是劳动诉讼的必经程序。 ()

四、以法析案

杨云超大学毕业后应聘到一家出版公司工作，与公司订立一份为期1年的劳动合同。其中，约定试用期为3个月（2022年1月1日～2022年3月31日）。签合同后，杨云超按要求向公司交了500元的押金。2022年3月15日，公司突然向杨云超发出了辞退通知，告知杨云超工作表现不理想，不符合录用条件，发给她半个月工资，要求其立刻办理交接手续。

请根据《劳动合同法》有关规定，分析并指出案例中存在的错误。

附：劳动合同范本

劳动合同

甲方（用人单位）：	乙方（职工）：
名称：	姓名：
法定代表人：	身份证号码：
地址：	现住址：
经济类型：	联系电话：
联系电话：	

根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）、《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）和国家及省的有关规定，甲乙双方按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本合同。

一、合同期限

（一）合同期限

双方同意按以下第____种方式确定本合同期限：

- 1、有固定期限：从____年____月____日起至____年____月____日止。
- 2、无固定期限：从____年____月____日起至本合同约定的终止条件出现时止（不得将法定解除条件约定为终止条件）。
- 3、以完成一定的工作为期限：从____年____月____日起至工作任务完成时止。

（二）试用期期限

双方同意按以下第____种方式确定试用期期限（试用期包括在合同期内）：

1、无试用期。

2、试用期从____年____月____日起至____年____月____日止。

(试用期最长不超过六个月。其中合同期限在六个月以下的,试用期不得超过十五日;合同期限在六个月以上一年以下的,试用期不得超过三十日;合同期限在一年以上两年以下的,试用期不得超过六十日。)

二、工作内容

(一)乙方的工作岗位(工作地点、部门、工种或职务)为_____。

(二)乙方的工作任务或职责是_____。

(三)甲方因生产经营需要调整乙方的工作岗位,按变更本合同办理,双方签章确认的协议或通知书作为本合同的附件。

(四)如甲方派乙方到外单位工作,应签订补充协议。

三、工作时间

(一)甲乙双方同意按以下第____种方式确定乙方的工作时间:

1、标准工时制,即每日工作____小时,每周工作____天,每周至少休息一天。

2、不定时工作制,即经劳动保障部门审批,乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制,即经劳动保障部门审批,乙方所在岗位实行以____为周期,总工时____小时的综合计算工时工作制。

(二)甲方因生产(工作)需要,经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除《劳动法》第四十二条规定的情形外,一般每日不得超过一小时,因特殊原因最长每日不得超过三小时,每月不得超过三十六小时。

四、工资待遇

(一)乙方正常工作时间的工资按下列第____种形式执行,不得低于当地最低工资标准。

1、乙方试用期工资____元/月;试用期满工资____元/月。

2、其他形式:_____。

(二)工资必须以法定货币支付,不得以实物及有价证券替代货币支付。

(三)甲方根据企业的经营状况和依法制定的工资分配办法调整乙方工资,乙方在六十日内未提出异议的视为同意。

(四)甲方每月____日发放工资。如遇节假日或休息日,则提前到最近的工作日支付。

(五)甲方依法安排乙方延长工作时间的,应按《劳动法》第四十四条的规定支付延长工作时间的工资报酬。

五、劳动保护和劳动条件

(一)甲方按国家和省有关劳动保护规定提供符合国家劳动卫生标准的劳动作业场所,切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害,甲方应按《中华人民共和国职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

(二)甲方根据乙方从事的工作岗位,按国家有关规定,发给乙方必要的劳动保

护用品，并按劳动保护规定每（年/季/月）免费安排乙方进行体检。

（三）乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业，对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，有权要求改正并向有关部门检举、控告。

六、社会保险和福利待遇

（一）合同期内，甲方应依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续，社会保险费按规定的比例，由甲乙双方负责。

（二）乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

（三）乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按《工伤保险条例》的规定办理。

（四）甲方按规定给予乙方享受节日假、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假等带薪假期，并按本合同约定的工资标准支付工资。

七、劳动纪律

（一）甲方根据国家和省的有关法律、法规通过民主程序制定的各项规章制度，应向乙方公示；乙方应自觉遵守国家和省规定的有关劳动纪律、法规和企业依法制定的各项规章制度，严格遵守安全操作规程，服从管理，按时完成工作任务。

（二）甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

（三）如乙方掌握甲方的商业秘密，乙方有义务为甲方保守商业秘密，并作如下约定：

- 1、_____。
- 2、_____。
- 3、_____。

八、本合同的变更

（一）任何一方要求变更本合同的有关内容，都应以书面形式通知对方。

（二）甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理变更本合同的手续。

九、本合同的解除

（一）经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。由甲方解除本合同的，应按规定支付经济补偿金。

（二）属下列情形之一的，甲方可以单方解除本合同。

- 1、试用期内证明乙方不符合录用条件的。
- 2、乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度的。
- 3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的。
- 4、乙方被依法追究刑事责任的。
- 5、甲方歇业、停业、濒临破产处于法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难的。
- 6、乙方患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事本合同约定的工作，也不能从事由甲方另行安排的工作的。

7、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的。

8、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更本合同达成协议的。

9、本合同约定的解除条件出现的。

甲方按照第5、6、7、8、9项规定解除本合同的，需提前三十日书面通知乙方，并按规定向乙方支付经济补偿金，其中按第6项解除本合同并符合有关规定的还需支付乙方医疗补助费。

(三) 乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。但属下列情形之一的，乙方可以随时解除本合同。

1、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的。

2、甲方不按本合同规定支付劳动报酬，克扣或无故拖欠工资的。

3、经国家有关部门确认，甲方劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的。

(四) 有下列情形之一的，甲方不得解除本合同。

1、乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的。

2、乙方患有职业病或因工负伤，并经劳动能力鉴定委员会确认丧失或部分丧失劳动能力的。

3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的。

4、法律、法规规定的其他情形。

(五) 解除本合同后，甲乙双方在七日内办理解除劳动合同有关手续。

十、本合同的终止

本合同期满或甲乙双方约定的本合同终止条件出现，本合同即行终止。

本合同期满前一个月，甲方应向乙方提出终止或续订劳动合同的书面意向，并及时办理有关手续。

十一、违约情形及责任

(一) 甲方的违约情形及违约责任：_____。

(二) 乙方的违约情形及违约责任：_____。

十二、调解及仲裁

双方履行本合同如发生争议，可先协商解决；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；调解无效的，可在争议发生之日起六十日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁；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，可在十一日内向人民法院提起诉讼。

十三、双方约定的其他事项

十四、其他

(一) 本合同未尽事宜, 按国家和地方有关政策规定办理。在合同期内, 如本合同条款与国家、省有关劳动管理新规定相抵触的, 按新规定执行。

(二) 下列文件规定为本合同附件, 与本合同具有同等效力:

- 1、_____。
- 2、_____。
- 3、_____。

甲方: (盖章)

乙方: (签名或盖章)

法定代表人:

(或委托代理人)

20__年__月__日

20__年__月__日

鉴证机构 (盖章): _____

鉴证人: _____

鉴证日期: 20__年__月__日