国家职业资格培训

企业人力资源管理师（四级）

第六章 劳动关系管理

主讲：黄快生

湖南女子学院



劳动关系管理



要解决“人力资源管理”的什么问题

保障用人单位和员工的合法权益

规范用人单位和员工的劳动过程

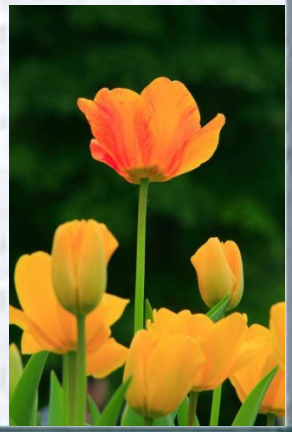
构建和谐劳动关系



本章内容



1. 劳动关系的确立
2. 劳动关系的变更、解除、终止与管理
3. 劳动安全卫生管理
4. 劳动保障监察



劳动关系管理





第一节

劳动关系的确立

第一单元
劳动关系的调整方式



1、知识要求

劳动关系、劳动法律关系的含义和特征。

劳动合同的含义和特征。

劳动关系的调整方式。

2、能力要求

劳动关系的调整方式。

小知识



- 1802年，英国议会通过了世界上第一部劳动法—《学徒健康与道德法》，禁止纺织厂使用9岁以下的学徒，并规定工作时间每日不得超过12小时，同时禁止做夜班。
- 十月革命后，1918年12月苏维埃政府颁布了世界上第一部社会主义劳动法典《苏俄劳动法典》，并于1922年颁布了新的《苏维埃劳动法典》。
- 1931年11月中国共产党领导的中华苏维埃工农兵第一次全国代表大会就通过了《中华苏维埃共和国劳动法》。
- 新中国成立后，先后制定了《中华人民共和国劳动保险合同》、《企业职工奖惩条例》、《国营企业辞退违纪职工暂行条例》等一系列劳动法规。



请回答：

1、《中华人民共和国劳动合同法》，于 2008年1月1日 起实施。

2012年修改之后，2013年实施。



你熟悉劳动合同法吗？

一、劳动关系的含义



（一）定义

劳动关系——用人单位（雇主）与劳动者（雇员）之间在运用劳动者的劳动能力，实现劳动过程中所发生的关系。

几个要点：

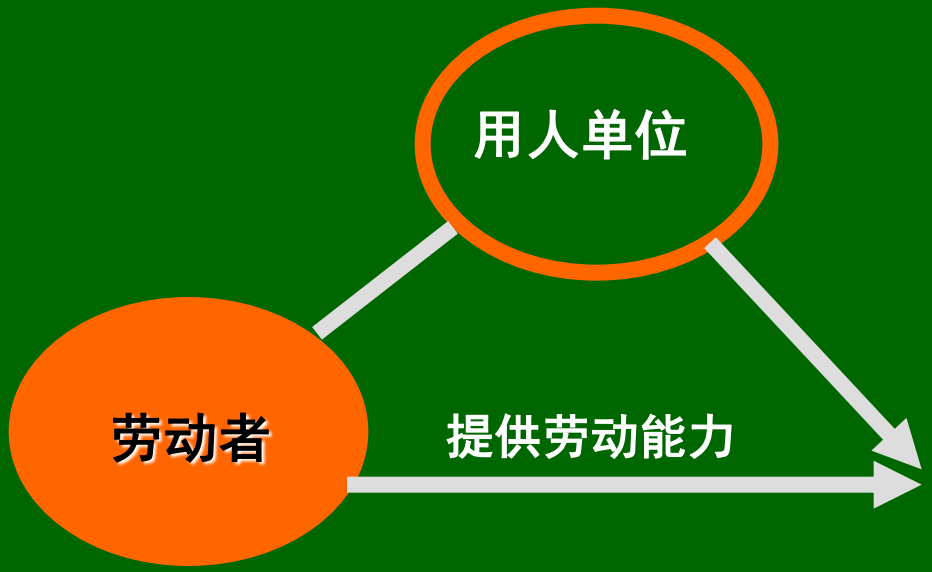
1. 市场经济体制下，人力资源的配置是通过劳动力市场来实现的。

2. 劳动关系领域中，劳动者通常被表述为雇员，用人单位被表述为雇主。

3. 劳动关系所反映的是劳动给付与工资的交换关系。



——劳动关系的含义——





实现劳动过程中所发生的关系



——用人单位与劳动者之间建立劳动关系时间——





用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系



建立劳动关系案例

案情：小李于2017年11月7日与A公司签订《大学生就业合同》，于2018年7月3日领取了毕业证后，到A公司报到开始上班。请问，小李与公司建立劳动关系是什么时间？

一、劳动关系的含义



判断一个劳动者是否属于雇员的标准：

1. 劳动受约束（时间地点、数量质量等）；
2. 主要劳动条件由他人提供；
3. 从事的劳动在雇主的业务范围之内；
4. 工作履行与绩效受到控制与评价。

课堂练习



1、（ B ）是劳动力与资本相结合的表现，是劳动过程的社会形式。（A）工资（B）劳动关系（C） 劳动法（D）劳动力市场

2、（ C ）是用人单位与劳动者之间在运用劳动者的劳动能力，实现劳动过程中所发生的关系。

(A)法律关系 (B)权利义务 (C)劳动关系 (D)法律规范

3、劳动的社会形式的趋同性使得（ B ）成为经济社会最普遍、最基本的社会关系。

(A)法律关系 (B)劳动关系 (C)经济关系 (D)人际关系

4、雇员是基于（ B ），为获取工资而有义务处于从属地位、为雇主提供劳动的人。P269

(A)法律关系 (B)劳动合同 (C)劳动关系 (D)法律规范

二、劳动关系的特征



劳动关系的内容是劳动

劳动关系具有人身关系属性和财产关系属性相结合

劳动关系具有平等性和隶属关系

知识点

三、劳动法律关系



定义 —劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的雇员与雇主之间的权利义务关系。

四、特点：

1、劳动法律关系是劳动关系的——现实形态

2、劳动法律关系的内容——权利 义务

3、劳动法律关系——双务关系

4、劳动法律关系——具有国家强制性



技能点

劳动关系的调整方式



劳动关系的调整方式依据调节手段的不同分为7种：

1. 劳动法律、法规；
2. 劳动合同规范；
3. 集体合同规范；
4. 民主管理制度（职工代表大会、职工大会）；
5. 企业内部劳动规则（规章制度）；
6. 劳动争议处理制度；
7. 国家劳动监督检查制度。

此处为重点内容，可能会有题目，当心！



——七种劳动关系调整方式的特点——

劳动法律、法规

劳动法律法规是国家制度，体现国家意志，覆盖所有劳动关系，通常为调整劳动关系应当遵循的原则性规范和最低标准。

其基本特点：体现国家意志。



——七种劳动关系调整方式的特点——

劳动合同

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利与义务的协议。

特点：体现当事人双方的意志。



——七种劳动关系调整方式的特点——

集体合同

集体合同当事人一方是企业，另一方是工会组织代表雇员。建立在法律法规的最低标准基础之上平等协商确定。

特点：体现当事人双方团队的意志。



——七种劳动关系调整方式的特点——

民主管理制度

工会和雇员代表参与企业管理，主要是对企业经营活动提供咨询，或与雇主一道共同参与对企业某些问题的决策，以便双方相互理解和配合。

特点：劳动者意志对企业意志的渗透和影响。

我国职工参与管理的形式主要是职工代表大会制度平等协商制度



——七种劳动关系调整方式的特点——

企业内部劳动规则

企业内部劳动规则以企业为制定的主体，以企业公开、正式的行政文件为表现形式，只在本企业适用。

特点：企业或者雇主意志的体现。



——七种劳动关系调整方式的特点——

劳动争议处理制度

此制度是一种劳动关系处于非正常状态，经劳动关系当事人的请求，由依法建立的处理机构、调解机构、仲裁机构对劳动争议的事实和当事人的责任依法进行调查、协调和处理的程序性规范。

基本特点：群众性、自治性、非强制性。

特点：对劳动关系的社会性调整。



——七种劳动关系调整方式的特点——

劳动监督检查制度 →

此制度是为了保证劳动法的贯彻执行，关于法定监督检查主体的职权、范围、程序、纠偏和处罚的行为规范。

功能： 保证劳动法体系全面实施的功能。

课堂练习



1、（ D ）是通过工会与雇主或雇主协会按照合法的程序，经过集体谈判达成的关于一般劳动条件的协议。

A、劳动合同　B、雇用规则 C、司法解释　　D、集体合同

2、劳动法律关系的内容是（ C ）

A、法律规范　　B、义务　C、权利义务　　D、权利

3、劳动法律关系的基本特点是（ A ）

A、体现国家意志 B、非强制性 C、非国家意志性 D、群众性

4、企业内部劳动规则体现了（ B ）的意志。

A、用人单位 B、雇主 C、雇员 D、雇主和雇员

5、下列不属于劳动争议内部调解性质的是（ D ）。

A、群众性 B、强制性　C、自治性　D、合意性

6、企业内部劳动规则是企业行使（ A ）的形式和手段。

A、用工权　B、经营权　C、决策权　D、合意性

课堂练习



单选题：以下关于劳动合同的表述错误的是（ D ）

A、劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利义务关系的协议。

B、劳动合同订立的目的是在劳动者和用人单位之间建立劳动法律关系。

C、劳动合同履行中，劳动者必须参加到用人单位的劳动组织中去，担任一定职务。

D、劳动合同是劳动关系当事人自愿制定的，只要双方自主自愿就可以，不以法律为依据。

课堂练习



多选题：劳动合同期限分为哪些类别（ ABC ）

A、固定期限劳动合同

B、无固定期限劳动合同

C、以完成一定工作任务为期限的劳动合同

D、定期

E、不定期

课堂练习



多选题：劳动关系的特征（ **BCDE**）

A、劳动关系的内容是权利与义务

B、劳动关系具有人身关系属性

C、劳动关系具有财产关系属性

D、劳动关系具有平等性和隶属关系

E、劳动关系的内容是劳动



课堂练习



多选题：劳动争议制度的调解基本特点是（ACD ）。

A. 群众性 B. 及时性 C. 自治性 D. 非强制性 E. 准确性

多选题：我国职工参与管理的形式主要是（ BC ）。

A. 集体座谈　　B. 职工代表大会制度

C. 平等协商制度　　D. 民主讨论

E. 民主集中制

课堂练习



多选题： 关于劳动法律关系的叙述正确的是（ **ABDE**）

A．它是通过签订劳动合同所形成的

B．企业职工和用人单位既是权利主体，也是义务主体

C．某公司聘用李某为名誉顾问，由此形成劳动法律关系

D．小王于2月初与单位解除了劳动合同．劳动法律关系消失

E．劳动法律关系既符合当事人的意志，又符合国家意志

课堂练习



多选题： 关于劳动法律关系的叙述正确的是（ ABDE）

A．它是通过签订劳动合同所形成的

B．企业职工和用人单位既是权利主体，也是义务主体

C．某公司聘用李某为名誉顾问，由此形成劳动法律关系

D．小王于2月初与单位解除了劳动合同．劳动法律关系消失

E．劳动法律关系既符合当事人的意志，又符合国家意志

课堂练习



多选题：关于劳动力的阐述，正确的有（ **ACDE**）

A．存在于人体之中

B．是劳动权利与劳动义务主体

C．是雇员赖以谋生的最大的最基本的财产

D．其形成具有长期性

E．其形成后是无法储存的



案例分析





案例：2001年5月某私营企业招聘员工，出生于1986年7月的赵某应聘，双方签订了1年期的劳动合同，试用期为30天，从事货物装卸工作，并规定如赵某提前解除劳动合同视为违约，应支付违约金1000元。赵某工作2个月后，感到货物装卸工作过于繁重，体力不支，于是向某私营企业提出解除劳动合同。某私营企业认为其行为构成违约，要求赵某支付违约金，赵某不同意，双方发生争议，某私营企业即以赵某为被申诉人向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求裁决赵某承担违约责任，支付违约金。

问题：

（1）赵某与某私营企业是否存在劳动法律关系？

（2）劳动争议仲裁委员会应否支持某私营企业的主张？



答案要点：

（1）赵某与某私营企业不存在劳动法律关系。因为劳动法律关系，是指劳动者与用人单位依据劳动法律规范，在实现劳动过程中形成的权利义务关系。作为劳动法律关系主体的劳动者必须具备一定的条件，即必须具有劳动权利能力和劳动行为能力。依照我国法律规定，劳动者享有的劳动权利能力和劳动行为能力一般是公民在年满16周岁时同时产生的。而赵某在与某私营企业签订劳动合同时未满16周岁，因而其不具备劳动法律关系主体资格，某私营企业虽与赵某签订了劳动合同，但由于违反了我国禁止使用童工的规定，双方之间存在事实劳动关系，但不存在劳动法律关系。

（2）劳动争议仲裁委员会不应支持某私营企业的主张。法律确认和保护劳动法律关系，而事实劳动关系虽然受我国劳动法律调整，但不受法律保护。某私营企业与赵某之间不存在劳动法律关系，因而其要求赵某承担违约责任的要求，劳动争议仲裁委员会不予支持。



2018年10月1日，某公司因接待外宾参观，安排产品调试车间的10位员工加班一天。后来又安排他们补休了一天。11月初发工资时，10位员工均没有领到加班工资，随即一起提出质疑。公司辩解称国庆节加班是由于接待外宾的工作需要，而且后来也安排了补休，拒绝再发加班工资。10位员工向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，请求补发其国庆节加班工资。请问他们的申诉会成功吗?

劳动争议仲裁机构裁决支持了10位员工的诉求。

劳动关系管理发展趋势



一、关注立法：把握未来劳资关系的特点，提前准备

《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《就业促进法》等引导趋势

二、关注逻辑：利益最大化原则永远成立

1、丑话说在前面：契约文化逐步盛行

2、人才成为稀缺的资源：以人为本真正落实

3、员工关系管理成为新的工作模块

4、企业文化将真正成为热点



写在前面的话——劳动争议处理的三步曲

1、事前预防

（1）核心策略：事前预防——尽可能杜绝根源

（2）根本措施：体制完善——做到“有理”

（3）辅助手段：职场氛围——做到“有情”

2、事中控制

（1）核心策略：控制影响、减少损失、杜绝“麻烦”

（2）根本措施：合理、合情和合法的沟通、协调

（3）关键手段：团结大多数，孤立“麻烦”

3、事后决断

（1）核心策略：“快”

（2）根本措施：“斩”

（3）关键手段：“和”



管理思维

1、智者用情　　不要做制度挡箭牌
2、树立公私分明的形象　　努力做到行为可预测性
3、维护公司的利益靠行动　　关心员工得失靠沟通
4、努力获取信任与信心　　最关键是尺度

注意：人是有情的、管理是无情的、制度是绝情的



固化固定工，转向“临时工”、“合同制”

固化劳动合同工，转向劳务派遣用工

固化承揽外包用工，转向人力平台用工

开“隙”

开“缝”

开“窗”

开“门”

开“放”

开“除”

固化固定工，转向劳动合同用工

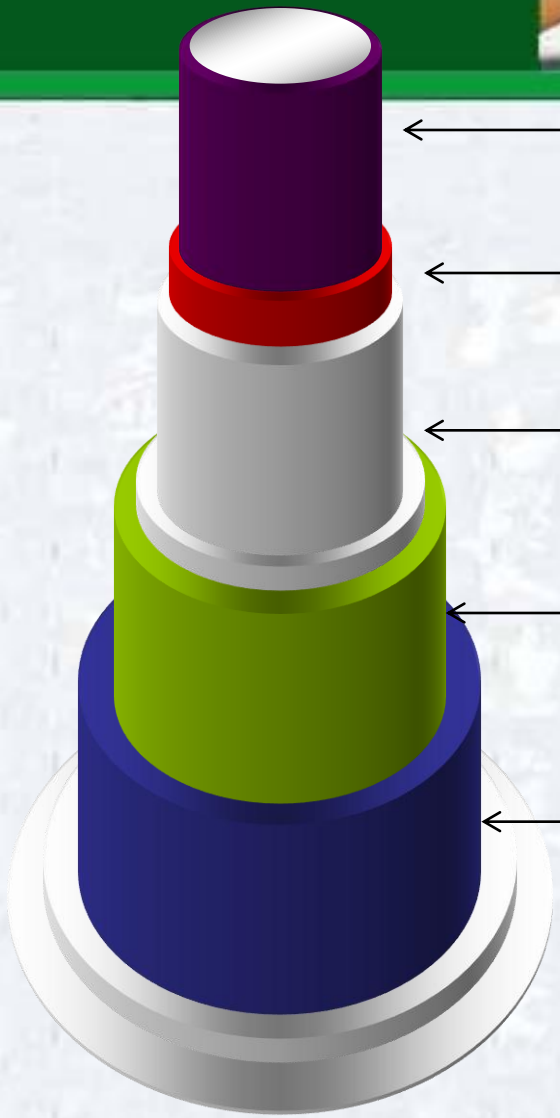
固化劳务派遣用工，转向承揽外包用工

AI去劳动（就业大崩溃）

改革开放以来，我国劳动用工发展变化趋势

构建和谐劳动关系，劳资政社共同努力





党委领导

政府负责

社会协同

企业和员工参与

法治保障

构建和谐劳动关系，还需要：



构建和谐劳动关系

- 尊重劳动
- 尊重劳动法律
- 建设劳动法治社会
- 构建比较稳定的劳动关系t

和谐劳动关系，路在何方？路在脚下



1. 选择好用工形式，关键在于签好协议，实事求是厘清劳动关系
2. 合规好用工管理，关键在于订好制度，因人而异痕迹化管理
3. 调整好用工转型，关键在于做好方案，脚踏实地法理情并举
4. 控制好人工成本，关键在于做好合规筹划，人资财务法务要协调

第二单元
人员招聘应遵守的法律规制



1、知识要求

- 了解劳动就业。
- 企业人员招聘应遵循的基本原则。

2、能力要求

- 企业招工简章与招聘广告的制作。
- 外国人在中国就业管理规定。

知识点



一、劳动就业的概念

劳动就业：指有劳动能力和就业要求的人，参与某种社会劳动，并通过劳动获得报酬或经营收入的经济活动。



知识点



企业人员招聘应遵循的基本原则：

- 禁止任何形式的就业歧视；
- 禁止使用童工的原则；
- 劳动关系稳定的原则；
- 公平就业的原则。



课堂练习



单选题：81、我国法律规定，年满（ B)以上的劳动者才能作为劳动合同主体的劳动者。--2018.5

(A)18 周岁　　(B)16 周岁

(C)15 周岁　　(D)20 周岁



技能点

一、企业招工简章与招聘广告的制作



（一）招工简章

- 标题
- 正文
- 落款

（二）招聘广告

- 略



歧视性广告不可取


owecn.com
招聘
保安 3名
身高1.80米以上2资
800元
身高1.70米至1.78米2资
600元


净水设备有限公司
长春经销处
高薪诚聘
年薪十万元
不要属狗的
销售经理：1名
要　　求：有高超的销售技能，另类的销售创意，非凡的领导才能，共同开创凯弗隆饮水科技新纪元。
销售人员：20人
电话：
地址：长春市
人民图片网
www.photobase.cn

案例分析



招聘广告

我公司是北京市一家集化工、材料、电子和贸易于一体的大型企业，由于发展的需要，向社会招聘1名产品推销员，具体要求如下：

1、年龄35以下，男性；

2、大学本科以上学历；

3、有3-5年同行业工作经验；

4、有北京户口有先；

5、能适应周末上班（周一、周二休息）和经常出差要求。

联系人:刘小姐.有意者请拨：……。谢绝来人来电拜访。

某某公司人力资源部

2019年4月12日

这家公司招聘有什么问题？

能说明35岁以上就不能胜任吗

能论证女性不行吗？

招聘广告

我公司是北京市一家集化工、材料、电子和贸易于一体的大型企业，由于发展的需要，向社会招聘1名产品推销员，具体要求如下：

1、年龄35以下，男性；

2、大学本科以上学历；

3、有3-5年同行业工作经验；

4、有北京户口有先；

联系人:刘小姐.有意者请拨：……。谢绝来人来电拜访。

某某公司人力资源部

2019年4月12日

为什么三年以下的不能承担？

长沙户口不行吗？

能论证大学本科是必备的吗？

真的很忙吗？还是有隐情

技能点



二、外国人在中国就业管理规定

- 外国人在中国就业实行就业许可制度；
- 外国人在中国就业的申请与审批程序；
- 外国人在中国就业的劳动管理



三、应用案例分析

P346-347

第三单元
劳动合同的订立与履行



1、知识要求

- 了解劳动合同。
- 订立和履行劳动合同的基本原则。

2、能力要求

- 订立劳动合同的程序、注意事项。

知识点

一、劳动合同的含义与特点



（一）劳动合同的含义

1. 劳动合同——是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。

2. 劳动合同应当采取**书面形式**。

3. 劳动合同的条款分为**法定条款**和**协商条款**：

法定条款：法律法规规定必须协商约定的条款

协商条款：根据岗位特点双方选择约定的条款

知识点

一、劳动合同的含义与特点



（二）专项协议和事实劳动关系

1. 专项协议——劳动关系当事人为明确劳动关系中特定权利义务，在平等自愿、协商一致的基础上所达成的契约。

专项协议可在订立劳动合同的同时订立（如保密协议），也可在劳动合同的履行期间订立（企业劳动制度改革过程中）

2. 事实劳动关系

事实劳动关系——用人单位与劳动者之间没有签订劳动合同，但劳动者在事实上为用人单位提供有偿劳动的一种劳动关系。

知识点

一、劳动合同的含义与特点



（三）劳动合同的特点

1. 主体具有特定性

（1）劳动者（自然人）

（2）用人单位（法人、非法人经济组织）

2. 属于双务合同

3. 当事人的法律地位平等，但在组织管理上具有隶属关系

劳动者在同一时间只能与一个用人单位签订劳动合同，法律允许范围内的兼职订立劳务协议，而不是劳动合同。

4. 属于法定要式合同

要式合同——必须具备特定形式或履行一定手续才具有法律效力的合同（劳动合同应当以书面形式、必须具备法定条款）

知识点

二、劳动合同的内容



（一）法定条款

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；

（1）有固定期限；（2）无固定期限；（3）以完成一定工作为期限

4.工作内容和工作地点（工种、岗位）；

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。

劳动合同除前款规定的必备条款外，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。

知识点

二、劳动合同的内容



（二）约定条款

1.试用期限

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。

第二十条　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。



2.培训

双方约定培训的项目、条件、培训期间的工资待遇、培训费用的支付办法、服务期限等。

劳动者违反服务期约定，应当按照约定向企业支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，不超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

3.保密事项

劳动过程涉及用人单位商业秘密的，当事人可以对有关保密事项加以明确规定。

用人单位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，并约定在解除或终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给与劳动者经济补偿。



4.补充保险和福利待遇

除了国家基本保险外，企业根据自己的实际情况为劳动者建立的一种保险。补充保险的建立依用人单位的经济承受能力而定，由用人单位自愿实行，国家不做强制的统一规定。

福利待遇包括住房补贴、通信补贴、交通补贴、子女教育等。

5.当事人协商约定的其他事项

知识点

三、劳动合同订立的原则



合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用

内涵：

第一、依法订立：

主体合法、目的合法、内容合法、

形式合法、行为合法

第二、平等自愿、协商一致

知识点

四、劳动合同的履行





（一）劳动合同履行

指劳动合同当事人双方按照劳动合同的规定，各自承担合同约定和义务和行使规定权利的法律行为。

A B

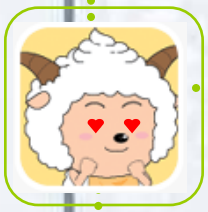
（二）劳动合同履行的原则

- 1.实际履行原则
- 2.全面履行原则

技能点

四、劳动合同的履行





- 要约和承诺
- 相互协商
- 双方签约

技能点

二、法人授权书



1. 定义

法人授权书——又叫代理证书，是委托授权的书面形式，是由法人代表机关制作的证明代理人的代理权及其权限范围的证明。

2. 内容

法人授权书（代理证书）应包括：

（1）代理人的姓名或名称

（2）代理事项、权限范围、有效期

（3）被代理人的签名、盖章。。。

3. 法人机关（法人的权利能力和行为能力的行使者）

（1）意思机关——权力机关或决策机关

（2）执行机关——执行意思机关的决策

（3）代表机关——法人的法定代表人

（4）监察机关——实施监督的机关

技能点

三、订立劳动合同的注意事项



1、订立劳动合同与建立劳动关系

2、建立职工名册

职工名册包括：劳动者姓名、性别、公民身份证号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容

3、不得扣押相关证件及不得要求提供担保

技能点

四、无效劳动合同



以下劳动合同无效：

（1）劳动合同主体不合法（权利能力和行为能力）

（2）劳动合同内容不合法

（3）订立程序不完备，意思表示不真实，采取欺诈、胁迫等手段

2.注意事项

（1）无效劳动合同从订立时起就没有法律效力

（2）如果属于部分条款无效，有效部分有法律效力

（3）是否无效由劳动争议仲裁委员会或人民法院确认

课堂练习



多选题：1、（ ABCDE ）合同属于无效合同。--2018.5

(A)主体不合法的

(B)形式不合法的

(C)内容不合法的

(D)订立程序不完备的

(E)意思表达不真实，采取欺诈、威胁等手段而订立的

技能点



五、劳动合同的续订

1. 劳动合同期满前30日由用人单位送达续订劳动合同意向通知书；

2. 续订劳动合同不得约定试用期；

3. 工作满10年的劳动者续订时提出订立无固定期限劳动合同时，用人单位应同意；

4. 固定期限劳动合同期限届满未终止又未续订，劳动关系仍存在的视为续订劳动合同。

84、我国法律规定，劳动者在同一用人单位工作满（ B ）双方同意续延劳动合同，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，应当订立。

--2018.5

(A)5年　　(B)10年

(C)15年　　(D)20年

六、案例分析

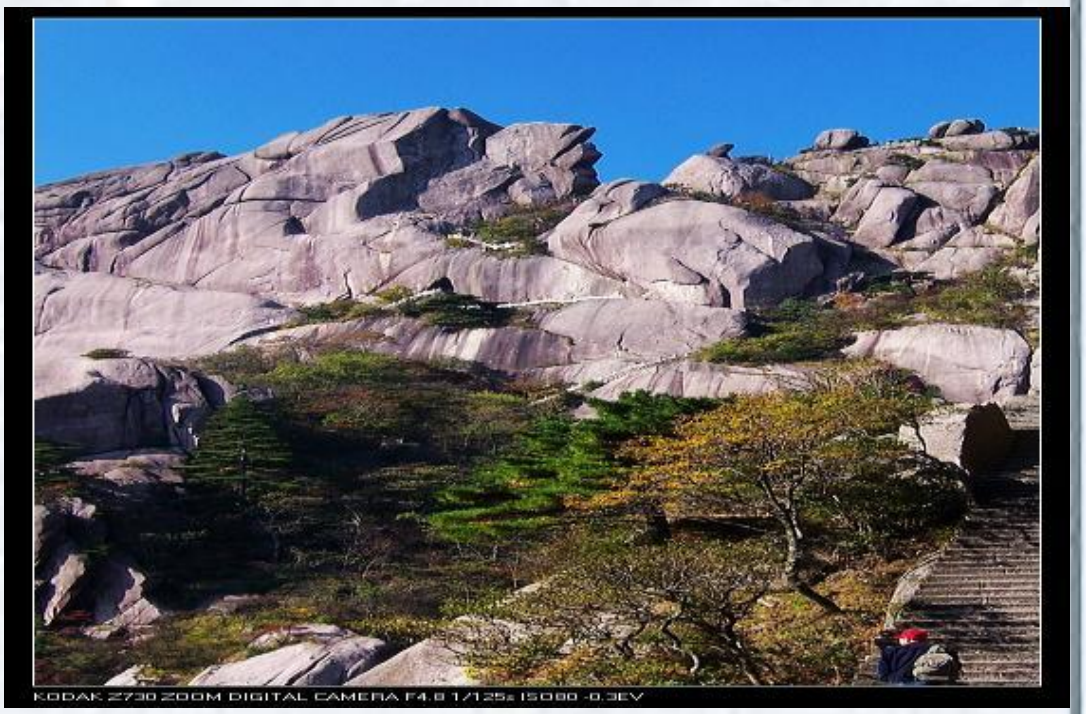


案例1：P358

案例2：P359

案例3：P359

案例4：P360



课堂练习



2018年1月初,小张到某公司工作,双方未签订劳动合同,但双方约定小张每月工资为4000元,1月底,该公司做出一项决定,从全体职工的工资中拿出20%,作为绩效工资,如果在年底公司完成各项指标,公司将绩效工资一次性发放职工本人,如果完不成指标,绩效工资将不予发放.从2月起,小张每月领到3200元的工资,小张为此与公司多次协商未果.4月初小张决定诉诸法律以维护自己合法权益。

请根据我国现行劳动法律法规,对本案件作出评析。



（1）该公司的做法是违法的. 首先,该公司在用工之日起未与小张签订劳动合同,违反了劳动法的相关规定.小张在该公司工作,即已形成双方的事实劳动关系. 其次,根据工资奖金调整的规定,该公司在做出工资改革前要向全体员工履行告知义务.如果在薪资改革后,出现员工原来的工资水平高于调整后的工资方案,根据过渡办法中的有关规定,一般是本着维持工资水平不下降的原则,维持原有的工资水平. 最后,根据《劳动法》第九十一条第一款,用人单位是不能以任何理由或方式扣除员工工资的.如果双方重新约定了改革后双方认可的薪酬调整规定,作为员工的绩效工资的发放,应依据绩效考核的相关规定考评后核算员工工资,而非按照企业业绩发放。



（2）小张是可以获得补偿的。首先小张是在劳动争议发生的60天内向劳动仲裁提出的仲裁申请.另外,《劳动法》第九十一条第一款规定,用人单位侵害员工利益私自扣除工资的,应予以补偿。《劳动合同法》第八十二条规定:“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,应当向劳动者每月支付二倍的工资.”因此小张从工资第二个月起应获得的工资是8000元。《劳动合同法》第八十四条规定:“用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千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。”

课堂练习



王某2008年4月10日进入B公司工作，王某听说如果没签劳动合同可以得到双倍工资，因此在B公司多次要求补定书面劳动合同时，王某故意拖延不订立劳动合同。 请问作为用人单位,应如何处理?

用人单位可书面通知王某终止劳动关系,并按规定支付经济补偿金.

课堂练习



一、单选题（每小题只有一个最恰当的答案）

1．下列关于劳动力的说法不正确的是（　　）。

A．存在于人体之中

B．是劳动权利与劳动义务主体

C．是雇员赖以谋生的最大的最基本的财产

D．其形成具有长期性

【答案】B

【解析】劳动权利义务关系的主体是用人单位和劳动者，而非劳动力。

课堂练习



2．在诸种社会关系中，（　　）是最基本的关系。

A．血缘关系　　B．地缘关系

C．劳动关系　　D．法律关系

【解析】劳动关系特征的客观存在，决定了劳动关系是诸种社会关系中最为基本的关系，人们在劳动关系中的地位与作用直接决定了人们在社会关系中的地位和相互关系。

课堂练习



3.（　　）是雇员与雇主在实现现实的劳动过程中所发生的权利义务关系。

A. 劳动法律关系

B. 劳务关系

C. 劳动关系

D. 劳资关系

【答案】A

【解析】所谓劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的雇员与雇主之间的权利义务关系，即雇员与雇主在实现现实的劳动过程中所发生的权利义务关系。劳动关系经劳动法律规范、调整和保护后，即转变为劳动法律关系，雇主和雇员双方有明确的权利义务。

课堂练习



4. 劳动关系转化为劳动法律关系后，如出现一方违约行为则劳动法对劳动关系进行调整，这是劳动法的第（　　）次调整。

A. 第一　　B. 第二　　C. 第三　　D. 第四

【答案】B

【解析】劳动关系转化为劳动法律关系后，若其运行出现障碍，如违约行为，侵权行为出现，则劳动法将对劳动法律关系继续进行调整，这是劳动法的第二次调整，其目的在于消除劳动法律关系运行的障碍，使其恢复顺利运行。

课堂练习



5. 劳动关系是指用人单位与劳动者在（　　）中所发生的关系。

A. 劳动过程

B. 生产过程

C. 雇佣过程

D. 合作过程

【答案】A

【解析】劳动关系通常是指用人单位（雇主）与劳动者（雇员）之间在运用劳动者的劳动能力，实现劳动过程中所发生的关系。

课堂练习



6．劳动关系以（　　）分离为核心。

A．劳动力所有权和支配权

B．劳动力所有权和使用权

C．劳动力使用权和支配权

D．劳动力所有权和管辖权

【答案】B

【解析】劳动关系以劳动力的所有权与使用权相分离为核心，雇员在劳动关系中始终是劳动力的所有者，在劳动过程中是劳动力的支出者；雇主以其占有的生产资料（资本）的产权或经营权为基础，能够为劳动力的使用提供物质条件，成为劳动力的使用者，通过劳动关系这种形式实现现实的劳动过程。

课堂练习



7．关于劳动法律关系的特点，下列说法正确的是（　　）。

A．其内容是劳动

B．劳动关系是其现实形态

C．具有协商一致性

D．是双务关系

【答案】D

【解析】A 项，劳动法律关系的内容是权利和义务，劳动是劳动关系的内容。B 项，劳动法律关系是劳动关系的现实形态。C 项，劳动法律关系具有国家强制性，是以国家强制力作为保障手段的社会关系。

课堂练习



8. 下列劳动关系的调整方式中，（　　）体现了国家的意志。

A. 集体合同

B. 劳动合同

C. 劳动法律法规

D. 企业内部的劳动规则

【答案】C

【解析】劳动法律法规由国家制定，体现国家意志，覆盖所有劳动关系，通常为调整劳动关系应当遵循的原则性规范和最低标准。其基本特点是体现国家意志。

课堂练习



9. 下列劳动关系的调整方式中，（　　）的基本特点是体现劳动关系当事人双方的意志。

A. 集体合同

B. 劳动合同

C. 劳动法律法规

D. 企业内部的劳动规则

【答案】B

【解析】劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。劳动者和用人单位签订劳动合同法律地位平等，但在劳动合同履行过程中，劳动者必须参加到用人单位的劳动组织中，担任一定职务或工种、岗位的工作，服从用人单位的领导和指挥，遵守用人单位的劳动纪律、内部劳动规则和各项规章制度，同时享有用人单位的工资、劳动保险和福利待遇。劳动合同是劳动关系当事人依据国家法律的规定，经平等自愿、协商一致缔结的，体现当事人双方的意志，是劳动关系当事人双方合意的结果。其基本特点是体现劳动关系当事人双方的意志。

课堂练习



10.（　　）是集体双方代表根据劳动法律法规的规定，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，在平等协商一致的基础上签订的书面协议。

A. 劳动法律法规

B. 劳动合同

C. 集体合同

D. 企业内部的劳动规则

【答案】C

【解析】集体合同是集体双方代表根据劳动法律法规的规定，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，在平等协商一致的基础上签订的书面协议。根据劳动法的规定，集体合同由工会代表职工与企业签订，没有成立工会组织的，由职工代表代表职工与企业签订。

课堂练习



11. 目前我国职工参与管理的形式是职工代表大会制度和（　　）。

A. 工会制度

B. 平等协商制度

C. 集体协商制度

D. 职工大会制度

【答案】B

【解析】《劳动法》第八条规定："劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。"根据劳动法的有关规定，参与形式多种多样，在劳动关系存续期间，雇员可以通过多种形式参与，如有组织地参与（职工大会）、代表参与（经合法程序产生职工代表参与）、岗位参与（质量小组）、个人参与（合理化建议）等。目前我国职工参与管理的形式主要是职工代表大会制度和平等协商制度。

课堂练习



12. 下列劳动关系的调整方式中，（　　）的基本特点是雇主意志的体现。

A. 劳动法律法规

B. 劳动合同

C. 集体合同

D. 企业内部的劳动规则

【答案】D

【解析】企业内部劳动规则的制定和实施是企业以规范化、制度化的方法协调劳动关系，对劳动过程进行组织和管理的行为，是企业以经营权为基础决定的、行使用工权的形式和手段。企业内部劳动规则所调整的行为是作为劳动过程组成部分的用工行为和劳动行为，既约束全体劳动者，又约束企业行政各职能部门和企业的各组成部分。制定企业内部劳动规则必须保证企业职工的参与。企业职工既有权参与相关制度的制定，又有权对制度的实施进行监督。企业内部劳动规则的基本特点是企业或者说雇主意志的体现。

课堂练习



13.（　　）是企业经营权和职工民主管理权相结合的产物。

A. 劳动法律法规

B. 劳动合同

C. 集体合同

D. 企业内部的劳动规则

【答案】D

【解析】企业内部劳动规则规范劳动过程中的企业和劳动者之间，以及劳动者相互之间的关系。企业内部劳动规则所调整的行为是作为劳动过程组成部分的用工行为和劳动行为，既约束全体劳动者，又约束企业行政各职能部门和企业的各组成部分。企业内部劳动规则是企业经营权与职工民主管理权相结合的产物。

课堂练习



14．劳动争议仲裁机构的组成方不包括（　　）。

A．同级工会代表

B．用人单位的代表

C．行业协会的代表

D．劳动行政部门代表

【答案】C

【解析】劳动争议仲裁是劳动争议仲裁机构根据劳动争议当事人一方或双方的申请，依法就劳动争议的事实和当事人应承担的责任做出判断和裁决的活动。劳动争议仲裁的组织机构是劳动争议仲裁委员会，它是国家授权、依法独立处理劳动争议案件的专门机构。它由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位的代表三方组成，是劳动关系协调中贯彻“三方原则”在劳动争议处理体制中的具体表现。

课堂练习



15.（　　）是劳动关系当事人为明确劳动关系中特定权利义务，在平等自愿、协商一致的基础上所达成的契约。

A. 劳动合同

B. 专项协议

C. 集体合同

D. 约定条款

【答案】B

【解析】专项协议是劳动关系当事人为明确劳动关系中特定权利义务，在平等自愿、协商一致的基础上所达成的契约。专项协议可以在订立劳动合同的同时协商确定，也可以在劳动合同的履行期间因满足主客观情况的变化的需要而订立。

课堂练习



16．关于劳动合同的特点，下列说法不正确的是（　　）。

A．主体具有特定性

B．属于双务合同

C．属于法定要式合同

D．当事人双方在组织管理上是平等关系

【答案】D

【解析】劳动合同的特点包括：①劳动合同的主体具有特定性：一方是自然人，即劳动者；另一方是法人或非法人经济组织，即用人单位；②由于劳动法律关系是双务关系，故劳动合同属于双务合同：劳动合同主体既是权利主体，又是义务主体，任何一方在自己未履行义务的条件下，无权要求对方履行义务；③劳动合同当事人的法律地位平等，但在组织管理上具有隶属关系。劳动合同一经签订，劳动者必须承担相应的权利和义务，服从用人单位的领导和工作安排；同时，用人单位也有权利和义务对劳动者进行管理；④劳动合同属于法定要式合同。所谓要式合同是指必须具备特定的形式或履行一定手续方具有法律效力的合同；且要式合同由法律直接规定的则是法定要式合同。

课堂练习



17. 双方当事人把完成某项工作或工程作为劳动合同的存续期限，此种劳动合同类型是（　　）。

A. 固定期限劳动合同

B. 有固定期限的劳动合同

C. 无固定期限的劳动合同

D. 以完成一定工作为期限的劳动合同

【答案】D

【解析】以完成一定工作为期限的劳动合同是一种特殊的定期劳动合同，双方当事人把完成某项工作或工程作为劳动合同的存续期限，约定工作或工程完成后合同就可以终止。

课堂练习



18. 员工胡晶进入公司工作已满一年，但没有和公司签订劳动合同，则其与公司之间构成了（　　）。

A. 劳动法律关系

B. 事实劳动关系

C. 劳动雇佣关系

D. 名义劳动关系

【答案】B

【解析】事实劳动关系是指用人单位与劳动者之间没有签订劳动合同，但劳动者在事实上为用人单位提供有偿劳动的一种劳动关系。

课堂练习



19. 无固定期限的劳动合同是（　　）的劳动合同。

A. 任意期限

B. 不约定终止日期

C. 应当履行到退休

D. 以一定的工作期限

【答案】B

【解析】无固定期限的劳动合同是没有明确约定合同终止日期的劳动合同。在正常履行劳动合同的情况下，劳动者可以一直工作到退休。

课堂练习



20. 下列关于劳动合同的主体的说法不正确的是（　　）。

A. 用人单位不可以是社会团体

B. 作为劳动合同主体的劳动者，要有就业要求，具有劳动行为

C. 合同的一方是用人单位，另一方必定是劳动者

D. 用人单位必须依法成立，能够以自己的名义承担相应的民事责任

【答案】C

【解析】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。用人单位的用人权利能力和用人行为能力，自其依法成立之时产生，自其依法撤消之时消灭。目前适用《劳动法》的用人单位包括：企业、个体经济组织、国家机关、事业组织和社会团体。

课堂练习



21．下列法人机关中，（　　）是法人的权力机关或决策机关。

A．代表机关

B．意思机关

C．执行机关

D．监察机关

【答案】B

【解析】法人机关有权代表法人进行活动，法人机关是法人的权利能力和行为能力的行使者。法人机关通常分为：①意思机关，即法人的权力机关或决策机关；②执行机关，执行意思机关的决策，具体实施法人对内进行管理，对外进行民事活动和招聘录用员工活动的功能；③代表机关，是法人的意思表示机关，通常称为法人的法定代表人；④监察机关，是对法人执行机关的活动实施监督的机关。

课堂练习



22. 劳动合同的履行应遵循实际履行原则和（ C ）。

A. 亲自履行原则

B. 协作原则

C. 全面原则

D. 向第三方原则

课堂练习



23. 下列组织中，能确认劳动合同无效的是（　　）。

A. 工会

B. 行业协会

C. 职工代表大会

D. 劳动争议冲裁委员会

【答案】D

【解析】无效劳动合同从订立时起就没有法律约束力；如果合同属于部分条款无效，其余部分仍然有效，劳动合同的无效由劳动争议仲裁委员会或人民法院确认。





第二节

劳动合同的变更、解除、终止与管理

第一单元

劳动合同的变更、解除和终止



1、知识要求

- 劳动法律事实
- 劳动合同变更的含义及条件。
- 劳动合同管理的基本内容。

2、能力要求

- 劳动合同解除、终止的具体程序和要求。
- 劳动合同管理的程序。

知识点

一、劳动法律事实



依法能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭的客观现象是为劳动法律事实。分两类：

（一）劳动法律行为：以当事人的意志为转移，能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭，具有一定法律后果的活动。--主观

（二）劳动法律事件：不以当事人的主观意志为转移，能够引起一定劳动法律后果的客观现象。--客观

知识点



二、劳动合同的变更

（一）定义

劳动合同的变更——是指劳动合同双方当事人就已经订立的合同条款达成修改或补充的法律行为。

（二）劳动合同变更的条件

1. 订立劳动合同所依据的**法律**、行政法规、规章制度发生变化，应变更相关的内容；

2. 订立劳动合同所依据的**客观情况**发生重大变化，致使劳动合同无法履行，应变更相关的内容。（自然灾害、迁移厂址等）

（三）注意事项

1. 劳动合同的变更仅限于劳动合同内容的变化，而不是主体的变更；

2. 提出劳动合同的变更的一方应提前书面通知对方，平等协商一致方可。

技能点

一、劳动合同的解除



劳动合同的解除—指劳动合同签订以后，尚未全部履行之前，由于一定事由的出现，提前终止劳动合同的法律行为。

（一）劳动合同的协议解除（双方约定解除）

1. 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。
2. 双方协议解除劳动合同时，应提前书面通知对方。
3. 如果是用人单位提出的，发给经济补偿金（最多12个月）

技能点



（二）劳动者单方解除劳动合同（单方解除）

1.随时向用人单位提出解除劳动合同（单位需付经济补偿金）

（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。

技能点



（二）劳动者单方解除劳动合同（单方解除）

2. 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。（辞职）

对用人单位造成损失的，应承担如下赔偿责任：

（1）用人单位招收录用所支付的费用；

（2）用人单位支付的培训费用；

（3）对生产经营和工作造成的直接经济损失；

（4）劳动合同约定的其他赔偿费用。

第三方招用未与原用人单位解除劳动合同的劳动者的，对原用人单位的损失承担连带赔偿责任。

技能点



（三）用人单位单方解除劳动合同（单方解除）（劳动合同法）

1.随时提出解除劳动合同并不承担经济补偿的情况：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（四）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；

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

技能点



应遵循的惯例：

第一，做出处理决定的时间不能超过处理时效

第二，劳动者涉嫌违法犯罪被限制人身自由且未被判决期间不能解除劳动合同，用人单位也无须承担劳动合同规定的义务

第三，违纪和重大损失的判断可依法律，也可依企业的合法且公示的管理规则

技能点



（三）用人单位单方解除劳动合同（单方解除）

2.提前30天书面形式通知，并要承担经济补偿的情况：

（1）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；

（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。

技能点



医疗期期限的具体规定

实际工作年限	在本单位工作年限（年）					累计计算
	5以下	5-10	10-15	15-20	20以上	
10年以下	3个月	6个月	/	/	/	延长一倍
10年以上	6个月	9个月	12个月	18个月	24个月	延长6个月

技能点



（三）用人单位单方解除劳动合同（单方解除）

3.经济性裁员的条件（给予经济补偿）

（1）用人单位濒临破产进行法定整顿期间的

（2）用人单位生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的

（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。

相关要求： 20人以上或10%以上

第一，应当提前30日向工会或者全体员工说明情况，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。

第二，用人单位依据本条规定裁减人员，在 6 个月内录用人员的，应当优先录用被裁减人员。

技能点



（四）用人单位不得解除劳动合同的情况

（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。

技能点



二、劳动合同的终止

第四十四条　有下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满的；

（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

（四）用人单位被依法宣告破产的；

（五）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；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条　劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定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。

技能点



三、解除或终止劳动合同的经济补偿

1 用人单位支付经济补偿的条件

P367--4点

2 经济补偿的标准

- 补偿时间
- 补偿工资标准

课堂练习



单选题：劳动合同的变更仅限于（ A ）

A、合同内容的变更

B、合同主体的变更

C、合同期限的变更

D、合同条款的变更

课堂练习



单选题：解除劳动合同应符合法律规定，下面（ B ）符合规定。

A. 小张患职业病并被确认丧失部分劳动能力

B. 小王不能胜任目前工作，经培训后仍不能胜任工作，并且不服从安排

C. 小玲生育后，一直在家哺乳孩子

D. 小沈感冒引发肺炎，连续一周没上班，但在医疗期内

课堂练习



单选题：用人单位单方面解除合同，但不需要经济赔偿的条件（　）。 D

（A）劳动者不能胜任工作，经过培训或调整岗位仍不能胜任工作的

（B）劳动合同订立时所依据的客观条件发生重大变化的

（C）劳动者营私舞弊、造成重大损失的

（D）劳动者被追究刑事责任的



四、注意事项

1、征求工会意见

2、办理档案和社会保险关系转移手续

3、保留文本至少2年



案例分析

P369-372





某企业向社会招聘一名销售主管，梁先生前往应聘，双方协商洽谈中，梁先生向企业提交了以往在多个企业担任过销售主管的书面材料。企业对梁先生的工作经历相当满意，于是双方协商签订了劳动合同。合同规定：企业聘用梁先生为销售主管，试用期3个月，梁先生全权负责企业销售业务，并对销售部人员的聘用享有决定权，劳动合同签订后，企业即要求梁先生上班工作。

两个月以后，该企业通过调查发现，梁先生所说的在多个企业担任过销售主管纯属虚构。为了避免梁先生继续工作可能产生的问题，企业当即做出了与梁先生解除劳动合同的决定。双方因此发生劳动争议。

请结合本案例，对本案的焦点，企业做出决定的合法性以及争议处理作出分析说明。



1、本案争议的焦点是：企业是否发现梁先生的工作经历是伪造的之后，做出解除劳动合同的决定。

2、《劳动合同法》第26条第一款，以欺诈、胁迫或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同属于无效劳动合同。

3、在本案中，梁先生为了达到与企业签订劳动合同的目的，虚构了以往在多个企业担任过销售主管的工作经历，梁先生的这种做法属于欺诈行为。因此，梁先生与企业订立的劳动合同属于无效劳动合同。

4、根据《劳动合同法》第39条的规定，“因本法第26条第一款规定的情形致使劳动合同无效的”，企业可以解除劳动合同。

5、按照《劳动合同法》第26条规定，如果双方对该劳动合同无效存有争议，由劳动争议仲裁机构或人民法院确认。

第二单元
劳动合同管理



1、知识要求

- 劳动合同管理。
- 职业分类。

2、能力要求

- 管理劳动合同文档。
- 特殊岗位资格证书制度。

知识点

一、劳动合同管理



（一）广义

指司法机关、劳动保障行政机关、用人单位、工会组织以及用人单位内部行政和工会组织，在各自的职责范围内，根据法律、法规和政策的要求，运用鉴证、指导、组织、监督、检查、评价、奖惩等手段，分别对企业合同的订立、履行、变更、解除等行为进行管理，并对违反劳动法规的行为予以纠正或者处罚的活动。

（二）狭义

仅指用人单位内部的劳动合同管理。包括：制定内部劳动合同制度及实施细则，组织落实劳动合同的订立、变更、终止与解除，监督劳动合同的履行，劳动合同文档管理，参与调解劳动合同争议等等一系列活动进行统一化、专门化的管理。



——劳动合同管理的概念——

订立　履行　变更　解除　终止　违约责任



知识点

二、职业分类的内容



特征 → 目的性 社会性 稳定性 规范性 群体性

基本原则 → 同一性

我国职业分类为8个大类，66个种类，413个小类，1838个细类。

企业特殊岗位的种类 → P375



职业分类



类别号	类别名称	类别编码	中类	小类	(细类)职业
第 一 大类	国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	1 (GBM 0)	5	16	25 + 0
第 二 大类	专业技术人员	2 (GBM 1/2)	14	115	379 + 21
第 三 大类	办事人员和有关人员	3 (GBM 3)	4	12	45 + 1
第 四 大类	商业、服务业人员	4 (GBM 4)	8	43	147 + 22
第 五 大类	农、林、牧、渔、水利业生产人员	5 (GBM 5)	6	30	121 + 8
第 六 大类	生产、运输设备操作人员及有关人员	6 (GBM 6/7/8/9)	27	195	1119 + 22
第 七 大类	军人	7 (GBM X)	1	1	1 + 0
第 八 大类	不便分类的其他从业人员	8 (GBM Y)	1	1	1 + 0

课堂练习



单选题：职业分类的基本原则是（ A ）。

（A）工作性质的同一性

（B）产品和服务的同一性

（C）工作环境、条件的同一性

（D）劳动对象的同一性

思考：

以下所列哪些是职业吗



?

政治家　企业家　农民　学生　工程师

公务员　志愿者　家庭主妇　律师

企业经理人　保险代理　义工　运动员

空姐　企业培训师　小偷　英语家教

技能点



一、建立劳动合同台帐

劳动合同管理台帐一般包括：

1、员工登记表

2、劳动合同台帐

3、员工统计表

4、岗位（专项）协议台帐

5、医疗期台帐

6、员工培训台帐

7、终止或解除劳动合同后员工去向台帐

8、其他必要的台帐

技能点



二、管理劳动合同文档

（一）劳动合同实行分类管理。

（二）类别划分的方法：

1.按照劳动合同期限进行分类

（1）无固定期限

（2）有固定期限

（3）以完成一定工作为期限

（4）处于试用期

2.按照工作岗位分类

（1）一般工作岗位

（2）特殊工作岗位

3.按照员工在本单位的工作期限分类

技能点



三、特殊岗位资格证书制度

1.执行国家特殊岗位资格证书制度的主要形式：

（1）职业资格证书制度；

（2）特殊岗位资格证书制度。

2.为提高劳动者素质和能力，我国实施技术等级考核和技术资格考评制度。





第三节

劳动安全卫生管理

第三节

劳动安全卫生管理



1、知识要求

- 劳动安全技术规程（国家劳动安全卫生标准是最低标准）
- 劳动卫生规程
- 劳动安全卫生管理制度

2、能力要求

- 女职工劳动保护制度
- 国家对女工禁忌工作范围的规定
- 体力劳动强度分级标准
- 执行未成年工特殊保护制度

课堂练习



单选题：企业在劳动安全卫生保护方面的根本任务是（ C ）

A. 执行行业职业标准　　B. 执行企业制定标准

C. 执行国家标准　　D. 执行地方政府规定

85、(C)是企业在劳动安全卫生保护方面的最低要求。-2018.5

(A)执行行业标准　(B)执行企业标准

(C)执行国家标准　(D)执行地方规定

知识点



一、劳动安全技术规程

（一）国家为了防止和消除在生产过程中的伤亡事故，保障劳动者的生命安全和减轻繁重体力劳动，以及防止生产设备遭到破坏而制定的法律规范。

（二）主要内容：

1.工厂安全技术规程

（1）厂房、建筑物和道路的安全措施，以及坚固、防火、防爆；

（2）工作场所、爆炸危险场所的安全技术措施；

（3）机器设备的安全措施；

（4）电气设备的安全措施；

（5）动力锅炉、压力容器的安全装置。

2.矿山安全技术规程

（1）矿山设计；（2）矿山开采；（3）作业场所的安全要求。

3.建筑安装工程安全技术规程

施工现场、脚手架、土石方工程、机电设备、防护用品发放

安全帽、安全标志、高处作业等。

知识点



二、劳动卫生规程

（一）定义

劳动卫生规程—国家为了保护劳动者在生产过程中的健康，防止和消除职业危害而制定的各种法律规范和技术标准的总和。

（二）主要内容：

1.防止有毒有害物质危害

2.防止粉尘危害

3.防止噪声和强光刺激

4.防止电磁辐射危害

5.防暑降温和防冻取暖

6.通风和照明

7.个人防护用品和生产辅助设施

8.职业病防治

知识点



三、劳动安全卫生管理制度

主要有如下劳动安全卫生管理制度

- 安全生产责任制度
- 安全技术措施计划管理制度
- 安全生产教育制定
- 安全生产检查制度
- 重大事故隐患管理制度
- 安全卫士认证制度
- 伤亡事故报告和处理制度
- 个人劳动安全卫生防护用品管理制度
- 劳动者健康检查制度

技能点



一、女职工特殊保护制度

1.确定女职工禁忌从事的劳动范围
2.怀孕、生育、哺乳期保护
3.产假保护
4.哺乳期劳动时间
5.女职工特殊保护设施
   (1) 女职工卫生室
   (2) 孕妇休息室
   (3) 哺乳室
6.在劳动场所的劳动保护







技能点



二、国家对女工禁忌工作范围的规定

女职工禁忌从事的劳动范围

女职工在经期禁忌从事的劳动范围

女职工在孕期禁忌从事的劳动范围

女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围

P382-383

技能点

三、体力劳动强度分级标准



第一级体力劳动	劳动强度指数<15
第二级体力劳动	劳动强度指数15-20
第三级体力劳动	劳动强度指数20-25
第四级体力劳动	劳动强度指数>25

体力劳动分级标准按照平均劳动时间率和能量代谢率综合确定劳动强度指数。

技能点



四、 未成年工特殊保护制度

主要内容包括

- 最低就业年龄规定（16周岁，特殊行业招16以下需特批）
- 禁忌劳动范围（不得从事：过重、有毒有害劳动；危险作业）
- 实行定期健康检查
- 使用未成年工实行登记制度
- 必须在上岗前进行职业安全卫生教育、培训



案例分析





江某，1996年4月6日出生，2013年4月18日被某县红旗煤矿招收为集体合同制工人，未到劳动行政部门办理未成年工手续。从2013年5月9日起，担任坑道凿岩机手。2014年2月16日，江某所在煤矿坑道因支撑枕木断裂造成塌方，江某差点当场被埋在坑道里。江因害怕事故而在第二天由其亲属陪同到矿长办公室、要求矿长赵某出面，调整江某的工作，最好到些不太危险岗位工作，因为孩子才17岁，年纪太小。

讨论：

1、你认为公司应该怎么做？

2、公司如何加强安全卫生环境管理？



1、你认为公司应该怎么做？

（1） 立即将江某从矿山井下调至地面担任机修工；

（2） 尽快到本地劳动行政部门办好未成年工手续；

（3） 在江某到岗位上班前，由矿上负责进行一次全面的健康检查。

2、公司如何加强安全卫生环境管理？

（1）营造劳动安全卫生观念环境

（2）营造劳动安全卫生制度环境

（3）营造劳动安全卫生技术环境



案情：刘先生早上送孩子上学，怕上班迟到便在某十字路口闯红灯，被汽车撞到，造成左腿骨折。他向公司提出工伤认定申请，单位不同意。你认为单位处理合法吗？

按有关规定，在上下班途中遇到机动车事故伤害的，应当认定为工伤。但因犯罪或者违反治安管理伤亡的不得认定为工伤。在交通事故中行人负主要责任（60%或70%以上）的，不能认定为工伤。

案情：我的一个同事在上班时间里抱着打印机去他的办公室打印文件，进门时门是开的，因下班有很多员工在门口打卡；当他出来时以为门还是开的，结果就冲了出去，把手划破了，而且还引起了关节脱臼。需要说明的是，那门是透明玻璃的，而且上面没有任何的标记。请问这能算做工伤处理吗？ 工伤



案例：4年前李某被某公司雇用，并与公司签订了劳动合同，其工作是在产生大量粉尘的环境下进行的。李某参加工作后，要求发给劳动保护工具眼镜和手套，公司以资金短缺为由拒绝。李某于今年年初生病住院，经承担职业病鉴定的医疗卫生机构诊断后，李某被确诊为患有尘肺病。出院时，职业病鉴定机构建议李某不应再从事原岗位工作。



李某返回公司后，要求调到无粉尘工作环境的岗位工作，并对其尘肺病进行疗养和治疗。但公司3个月后仍没有为其更换工作岗位，也未对其病进行治疗。当李某再次催促公司领导调动工作岗位时，公司以各岗位满员、不好安排别的工作为由，让其继续从事原工作。李某无奈，遂向劳动争议仲裁调解委员会提出申诉，要求用人单位为其更换工作岗位，对其尘肺病进行疗养和治疗，并承担治疗和疗养的费用。

请结合我国现行劳动法律法规对本案例作出评析。



①本案例是因用人单位违反劳动安全卫生法规，不对职工实施劳动安全保护而引发的劳动争议案件。
②按照劳动法有关规定，劳动者有获得劳动安全保护的权利。公司没有提供李某必要的劳动保护用品，违反了劳动安全卫生法规，公司必须发给李某劳动保护用品。
③劳动者因患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间为停工留薪期。劳动者在评定伤残等级后，劳动者在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。



④本案中李某被确诊为职业病后，即向公司提出调离岗位的请求。李某的要求是正当合理的。本案中公司在李某提出调离要求3个月后，仍不调换李某的工作岗位，这是违法的。公司应为李某调换岗位，并承担在此期间的治疗费用。

⑤本案中李某被职业病鉴定机构确诊为尘肺病，患有尘肺病的劳动者有权享受职业病待遇。李某在暂停工作接受工伤医疗期间，公司应给予李某停工留薪待遇。同时，在医疗期终结后，公司依据劳动鉴定委员会的伤残鉴定等级，支付李某一次性伤残补助金并依法享受其他相关工伤保险待遇。





第四节

劳动保障监察

第四节

劳动保障监察



1、知识要求

- 了解劳动保障监察

2、能力要求

- 劳动保障监察实施

知识点



一、劳动保障监察概述

指劳动和社会保障性着国内部门依法对各类用人单位和劳动服务机构遵守劳动法律/法规/规章的情况进行监督检查，并对违法行为依法予以处理的具体行政执法活动。

劳动保障监察的功能是保障劳动法体系的全面实施。



知识点



一、劳动保障监察概述

劳动保障监察机构：

国务院劳动保障行政部门主管全国的劳动保障监察工作。

县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门主管本行政区域内的劳动保障监察工作。

任何单位和劳动者均有权对违反劳动法律的行为向劳动保障监察机构举报。



劳动保障监察的对象：

企业和个体工商户，以及职业介绍机构，职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构执行各项劳动法律制度的情况。

劳动保障监察的原则：

公正/公开/高效/便民

知识点



二、劳动保障监察的职责与监察事项

监察事项主要包括：

- 用人单位制定内部规章制度的情况
- 用人单位与劳动者订立劳动合同的情况
- 用人单位遵守禁止使用童工规定的情况
- 用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况
- 用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况
- 用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况
- 用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况
- 职业介绍机构/技能培训机构/技能考核鉴定机构遵守国家相关法律的情况
- 其他事项

技能点



一、劳动保障监察的实施

（一）管辖

由用人单位用工所在地的县级或设区的市级劳动保障行政部门管辖

（二）劳动保障监察人员的权利

- 实地调查权
- 询问权
- 书面调查权
- 查阅或复制资料权
- 处理权

技能点



一、劳动保障监察的实施

（三）用人单位的权利

- 拒绝权
- 申辩权
- 听证权
- 复议权
- 行政诉讼权
- 赔偿权

（四）劳动保障监察的程序

- 日常监察
- 立案监察

技能点

一、劳动保障监察的实施



（五）劳动保障监察方式

- 进入用人单位的劳动场所进行检查
- 询问有关人员
- 要求用人单位提供文件资料
- 采取记录/录音/照相/复制等方式收集相关资料
- 委托会计事务所查帐
- 其他调查

技能点

一、劳动保障监察的实施



（五）对违法违规行为的处理

- 对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定
- 对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定
- 对情节轻微且已改正的，撤销立案。

技能点



一、劳动保障监察的实施

（七）劳动保障监察常用文书式样

劳动保障监察询问通知书（存根）

*劳监通字（　）号

*****（单位名称）：

因***事项，请你单位于____年___月___日___时___分派员前来接受询问。并请携带*********材料。逾期不到者，按有关规定处理。

特此通知。

*****人力资源和社会保障局劳动保障监察处（科）

年　　月　　日

签发人：

经办人：



劳动保障监察指令书

*劳监令字（　）号

*****（单位名称）：

因你单位违反　　规定，有　　行为，根据　　规定，指令如下：

限你单位于____年___月___前整改 。并把整改情况用书面报我处。

*****人力资源和社会保障局劳动保障监察处

年　　月　　日

签发人：

经办人：

课堂练习



24.（　　）是指劳动合同双方当事人就已经订立的合同条款达成修改或者补充的法律行为。

A. 劳动合同的续订

B. 劳动合同的变更

C. 劳动合同的解除

D. 劳动合同的终止

【答案】B

【解析】劳动合同的续订是指劳动合同双方当事人协商续订劳动合同。劳动合同的解除是指劳动合同签订以后，尚未全部履行之前，由于一定事由的出现，提前终止劳动合同的法律行为。劳动合同的终止是指劳动合同关系的消灭，即劳动关系双方权利和义务的实效。

课堂练习



25. 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，用人单位可以采取的解除劳动合同的方式是（　　）。

A. 双方约定解除

B. 单方立即解除

C. 单方提前 30 天书面通知解除

D. 实行经济性裁员

【答案】C

【解析】用人单位提前 30 天书面形式通知、承担经济补偿责任的条件是：①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用人单位另行安排的工作；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，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能达成一致协议的。

课堂练习



26. 谢泳强已经工作 15 年了，其中在北京某公司连续工作 11 年，则谢某一旦患病可以享用的医疗期为（　　）个月。

A. 3　　B. 6　　C. 9　　D. 12

【答案】D

【解析】医疗期是指劳动者患病或非因工负伤停止工作治疗休息不得解除劳动合同的时限。医疗期长度根据劳动者的实际工作年限和在本单位工作年限确定，医疗期应从病休第一天开始，累计计算。医疗期期限的具体规定是：①实际工作年限 10 年以下的，在本单位工作年限 5 年以下的为 3 个月；5 年以上的为 6 个月；累计计算则按照前述期限延长一倍；②实际工作年限 10 年以上的，在本单位工作年限 5 年以下的为 6 个月；累计计算则期限延长一倍；5～10 年的为 9 个月；10～15 年的为 12 个月；15～20 年的为 18 个月；20 年以上的为 24 个月。在本单位工作年限 5 年以上的，医疗期累计计算则分别延长 6 个月。

课堂练习



27. 用人单位不得解除劳动合同的条件不包括（　　）。

A. 女职工因家庭事由请假的

B. 女职工在“三期”内的

C. 患病或者负伤，在规定的医疗期内的

D. 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的

【答案】A

【解析】不得解除劳动合同的条件主要是针对用人单位而言的，当同时出现可以解除与不可以解除劳动合同的条件时，用人单位应服从不得解除劳动合同的条件，即后者的法律效力大于前者。不得解除劳动合同的条件包括：①患职业病或者因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；②患病或者负伤，在规定的医疗期内的；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。

课堂练习



28. 下列情形属于劳动合同自然终止的是（　　）。

A. 企业破产

B. 人民法院判决

C. 自然灾害导致劳动合同无法履行

D. 以完成一定工作为期限的劳动合同规定的工作任务完成

【答案】D

【解析】劳动合同终止是指劳动合同关系的消灭，即劳动关系双方权利、义务的失效。劳动合同终止分为自然终止和因故终止。属于自然终止的情形分别为：①定期劳动合同到期；②劳动者退休；③以完成一定工作为期限的劳动合同规定的工作任务完成。属于因故终止的情形分别为：①劳动合同约定的终止条件出现，劳动合同终止；②劳动合同双方约定解除劳动关系；一方依法解除劳动关系；③劳动关系主体一方消灭（企业破产、劳动者因故死亡）；④不可抗力导致劳动合同无法履行（战争、自然灾害等）；⑤劳动争议仲裁机构的仲裁裁决、人民法院判决。

课堂练习



29. 劳动合同鉴证审查的内容不包括（　　）。

A. 劳动合同签订程序的合法性

B. 劳动合同内容的合法性

C. 劳动合同是否约定培训事项

D. 双方当事人是否具备签订劳动合同的资格

【答案】C

【解析】劳动合同鉴证是劳动行政管理部门对劳动合同内容、订立程序的合法性、真实性进行审查并予以证明的制度。劳动行政部门是劳动合同的鉴证机关，劳动合同鉴证的具体工作由合同签订地或履行地的劳动行政部门承办。劳动合同鉴证审查下列内容：①双方当事人是否具备签订劳动合同的资格；②合同内容的合法性，合同条款是否完备、权利义务是否明确；若雇用外籍员工，中外合同文本是否一致；③劳动合同签订程序的合法性。

课堂练习



30.（　　）不属于职业的特征。

A. 系统性　　B. 目的性　　C. 社会性　　D. 群体性

【答案】A

【解析】职业是指劳动者为获得劳动报酬或收入所从事的社会劳动类别。职业具有以下特征：①目的性，即职业活动是以获得劳动报酬或收入为目的；②社会性，即职业是从业人员在特定的社会环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动；③稳定性，职业是在一定的历史时期内形成，具有较长的生命周期；④规范性，即职业活动必须符合国家法律和社会道德规范；⑤群体性，作为一种相对独立的职业必须具有一定的从业人数。

课堂练习



31.（　　）是劳动行政管理部门对劳动合同的内容、订立程序的合法性、真实性进行审查并予以证明的制度。

A. 劳动合同续订

B. 劳动合同鉴证

C. 劳动合同变更

D. 劳动合同解除

【答案】B

【解析】劳动合同鉴证是劳动行政管理部门对劳动合同内容、订立程序的合法性、真实性进行审查并予以证明的制度，是劳动行政管理、监督、服务的一种手段。劳动行政部门是劳动合同的鉴证机关，劳动合同鉴证的具体工作由合同签订地或履行地的劳动行政部门承办。

课堂练习



32. 劳动安全卫生管理制度不包括（　　）。

A. 安全生产责任制度

B. 重大事故隐患管理制度

C. 安全生产法规实施制度

D. 伤亡事故包括和处理制度

【答案】C

【解析】劳动安全卫生管理制度包括：①安全生产责任制度；②安全技术措施计划管理制度；③安全生产教育制度；④安全生产检查制度；⑤重大事故隐患管理制度；⑥安全卫生认证制度；⑦伤亡事故包括和处理制度

课堂练习



33. 下列各项中，（　　）不是伤亡事故和处理制度的内容。

A. 企业职工伤亡事故分类

B. 伤亡事故调查

C. 伤亡事故处理

D. 伤亡事故处理监督

【答案】D

【解析】伤亡事故和处理制度是国家制定的对劳动者在劳动生产过程中发生的和生产有关的伤亡事故的报告、登记、调查、处理、统计和分析的规定。其目的是及时报告、统计、调查和处理职工伤亡事故，采取预防措施，总结经验，追究事故责任，防止伤亡事故再度发生。包括以下内容：①企业职工伤亡事故分类；②伤亡事故报告；③伤亡事故调查；④伤亡事故处理。

课堂练习



34. 下列安全措施中，（　　）不是工厂安全技术规程的主要内容。

A. 厂房的安全措施

B. 生产辅助物的安全措施

C. 道路的安全措施

D. 电气设备的安全措施

【答案】B

【解析】工厂安全技术规程的主要内容包括：①厂房、建筑物和道路的安全措施，以及坚固安全，符合防火、防爆的规定；②工作场所、爆炸危险场所的安全技术措施；③机器设备的安全措施；④电气设备的安全措施；⑤动力锅炉、压力容器的安全装置。

课堂练习



35. 女职工特殊生理期间保护中的“四期”保护不包括（　　）保护。

A. 经期　　B. 孕期　　C. 产期　　D. 更年期

【答案】D

【解析】女职工特殊生理期间保护中的“四期”保护是指：①经期保护；②孕期保护；③产期保护；④哺乳期保护。

课堂练习



二、多选题（每小题有多个答案正确）

1. 劳动合同变更的条件包括（　　）。

A. 订立时所依据的法律、法规发生变化

B. 用人单位未按劳动合同的约定支付报酬

C. 订立时所依据的客观情况发生重大变化

D. 劳动者被追究刑事责任

E. 劳动者死亡

【答案】AC

【解析】劳动合同变更的条件是：①订立劳动合同所依据的法律、行政法规、规章制度发生变化，应变更相关的内容；②订立劳动合同所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，应变更相关的内容。客观情况包括：发生自然灾害或企业事故、企业调整生产任务、企业分立、合并、迁移厂址，以及劳动者个人情况发生变化要求调整工作岗位或职务等。

课堂练习



2.（　　）有权确认劳动合同无效。

A. 劳动争议仲裁委员会　　B. 人民法院

C. 劳动争议调解委员会　　D. 劳动行政主管部门

E. 劳动与社会保障部门

【答案】AB

【解析】无效劳动合同从订立时起就没有法律约束力；如果合同属于部分条款无效，其余部分仍然有效，劳动合同的无效由劳动争议仲裁委员会或人民法院确认。

课堂练习



3．以下劳动合同中，属于无效劳动合同的是（　　）。

A．主体不合格的劳动合同

B．当事人未签字的劳动合同

C．违反法定的劳动合同订立程序的

D．内容违反法律、法规的劳动合同

E．采取欺诈手段订立的劳动合同

【答案】ABCDE

【解析】依据劳动法的有关规定，下列劳动合同无效：①劳动合同主体不合法，即劳动者不具有劳动权利能力和行为能力，或者用人单位不具有用工权利能力和行为能力；②劳动合同的内容不合法，劳动合同的条款违反法律或行政法规的规定；③劳动合同的形式不合法，应当采取书面形式而未采取书面形式订立的劳动合同；④劳动合同订立程序不完备；⑤意思表示不真实，采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同等。

课堂练习



4．劳动合同的约定条款只要内容合法，就对当事人具有法律约束力，常见的约定条款包括（　　）。

A．保密事项　　B．试用期限

C．工作内容　　D．补充保险

E．劳动条件

【答案】ABD

【解析】劳动合同中，常见的约定条款包括：①试用期限；②保守商业秘密条款；③培训；④保密事项；⑤补充保险和福利待遇；⑥第二职业条款；⑦变更、解除合同；⑧当事人协商约定的其他事项。

课堂练习



5．以劳动合同的期限分类，我国的劳动合同有（　　）。

A．固定期限的劳动合同　　B．无固定期限的劳动合同

C．短期劳动合同　　D．长期劳动合同

E．以完成一定工作为期限的劳动合同

【答案】ABE

【解析】劳动合同期限是劳动合同规定的双方当事人权利义务的有效时间。劳动合同期限分为三种：①有固定期限的劳动合同。此种劳动合同是当事人订立劳动合同时明确约定合同生效和终止的时间，又称定期劳动合同；②无固定期限的劳动合同。此种合同是没有明确约定合同终止日期的劳动合同。在正常履行劳动合同的情况下，劳动者可以一直工作到退休；③以完成一定工作为期限的劳动合同。此种合同是一种特殊的定期劳动合同，双方当事人把完成某项工作或工程作为劳动合同的存续期限，约定工作或工程完成后合同就可以终止。

课堂练习



6．属于劳动关系的是（　　）。

A．劳资关系　　B．劳使关系

C．产业关系　　D．劳工关系

E．因劳动而产生的相互之间的分工协作关系

【答案】ABCD

【解析】在现代社会，劳动的社会形式的趋同性使得劳动关系成为经济社会最普遍、最基本的社会关系，对劳动关系的研究在各国广泛存在。因社会制度、历史与文化的差异，劳动关系的表述各不相同，分别表述为劳资关系、劳工关系、雇佣关系、劳使关系以及产业关系等。

课堂练习



7. 关于劳动合同，表述正确的是（　　）。

A. 劳动合同中必须同时具备法定条款和约定条款，否则不能成立

B. 约定条款的内容只要合法，就同法定条款一样，对当事人具有法律约束力

C. 如当事人双方要求的劳动合同的生效时间与最后一方签字盖章的时间不一致时，必须注明该合同的生效时间

D. 专项协议书约定在特定条件下用人单位和劳动者的权利和义务，此时，劳动合同中约定的权利义务暂时中止执行

E. 用人单位人力资源管理机构及其负责人具体实施的劳动合同、各类专项协议的协商、签订、解除、变更活动，必须获得法人代表机关的授权方能进行

【答案】BCDE

【解析】A 项，根据《劳动法》的规定，劳动合同应当以书面形式订立、劳动合同必须具备法定条款，但是不一定具有约定条款。

课堂练习



8．劳动合同必须具备（　　）。

A．试用期限　　B．保密条款

（　E．劳动条件

【答案】CDE

【解析】根据《劳动法》第十九条第一款，签订劳动合同必须具备：①劳动合同期限；②工作内容（主要指劳动者的工作任务、生产岗位等）；③劳动保护和劳动条件（指用人单位为劳动者提供怎么样的劳动保护和劳动条件）；④劳动报酬（指用人单位支付给劳动者的工资和其他劳动报酬）；⑤劳动纪律（包括厂纪厂规、生产标准、操作规范等）；⑥劳动合同终止的条件（包括劳动合同期满终止、履行过程中发生变化的终止和其他终止的条件等）；⑦违反劳动合同的责任。

课堂练习



9. 订立劳动合同所依据的客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行，应变更相关的内容。客观情况包括（**ABD**）。

A. 自然灾害或企业事故　　B. 企业调整生产任务

C. 国家相关的法规改变　　D. 企业分立、合并、迁移厂址

E. 上岗前进行职业安全卫生教育和培训

课堂练习



10.（　　），用人单位不得解除劳动合同。

A. 患职业病或者因工负伤并被确认丧失劳动能力的条件下

B. 患病或者负伤、在规定的医疗期内

C. 法律法规规定的其他情况下

D. 用人单位濒临破产的情况下

E. 女职工孕期、产期内

【答案】ABCE

【解析】用人单位不得解除劳动合同的条件是：①患职业病或者因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；②患病或者负伤，在规定的医疗期内的；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。

课堂练习



11. 我国《劳动法》规定，禁止安排女职工从事不利于身体健康的工作，此类工作包括（　　）。

A. 矿山井下作业　　B. 森林业伐木及流放作业

C. 第四级体力劳动强度作业　　D. 建筑、电力、电信高空作业

E. 标准以下的负重作业

【答案】ABCD

【解析】禁止安排女职工从事的不利于身体健康的工作包括：①矿山井下作业；②森林业伐木、归楞及流放作业；③第四级体力劳动强度的作业；④建筑业脚手架组装和拆除作业，以及电力电信行业的高处架线作业；⑤标准以上的负重作业。

课堂练习



12．执行未成年工特殊保护制度具体内容是（　　）。

A．禁忌工种

B．实行登记制度

C．实行定期健康检查

D．最低就业年龄规定

E．上岗前进行职业安全卫生教育、培训

【答案】BCDE

【解析】执行未成年工特殊保护制度的具体内容包括：①最低就业年龄的规定。我国的最低就业年龄为16周岁，某些特殊行业需招用16周岁以下的少年，必须经劳动部门批准；②禁忌劳动范围。任何用人单位招用未成年工，应当在工种、劳动时间、劳动强度、保护措施等方面执行国家有关规定，不得安排其从事过重、有毒有害的劳动或者危险作业；③未成年工实行定期健康检查；④使用未成年工实行登记制度；⑤未成年工必须在上岗前进行职业安全卫生教育、培训。

课堂练习



三、简答题

1．劳动合同的约定条款包括哪些内容？

答：劳动合同中一般常见的约定条款包括：

（1）试用期限。依据劳动法的规定，试用期限最长不得超过六个月。对于两年期以下的短期劳动合同，试用期限基本按照合同期限的 1/12 确定：半年期劳动合同试用期限不得超过十五天，一年期劳动合同试用期限不得超过一个月。试用期包含在劳动合同的期限之内。

（2）保守商业秘密条款。我国《劳动法》第二十二条规定：“劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。”商业秘密是指不为公众所熟悉，能为用人单位带来经济利益，具有实用性并经用人单位采取保密措施的技术信息和经营信息。

（3）培训。双方当事人可以约定培训的项目、条件、培训期间的工资待遇、培训费用的支付方法、服务期限等。

（4）保密事项。劳动过程涉及用人单位的商业秘密的，当事人应当对有关保密事项加以明确规定，使之成为劳动者履行劳动合同的一项基本义务。



（5）补充保险和福利待遇。根据法律、法规的有关规定和企业的经营发展战略以及企业效益，选择协商确定补充养老、医疗等保险和适应企业特点的福利待遇。

（6）第二职业条款。这类条款涉及双方当事人约定是否允许劳动者在劳动关系确定后，从事第二职业或者兼职的问题。

（7）变更、解除合同。劳动合同当事人可以在法定变更、解除条件之外约定变更、解除条件，待条件成熟时，即发生变更、解除合同的效力。

（8）当事人协商约定的其他事项。劳动合同当事人的具体要求千差万别，如住房、班车、子女就学等问题都可成为劳动合同的内容，这些内容只要不违反国家法律和行政法规的规定，一经双方商定，均为合法有效而对当事人具有法律约束力。



2. 劳动合同履行的特殊规则有哪些?

（1）履行不明确条款的规则

对劳动合同中内容不明确的条款，应当依法确定其具体内容，然后予以履行。一般认为，用人单位内部劳动规则有明确规定的，就按照该规定履行；用人单位内部劳动规则未做明确规定的，就按照集体合同的规定履行；集体合同未做明确规定的就按照有关劳动政策和规定履行；劳动法规和政策未做明确规定的，就按照通行的习惯履行；没有可供遵循的习惯的，就由当事人双方协商确定如何履行。其中，劳动给付义务也可按照用人单位的指示履行。

（2）向第三人履行的规则

劳动合同的任何一方当事人，一般都只向对方当事人履行义务，并且要求对方当事人履行义务的请求一般不得转给第三人。换言之，只有法律允许的特殊情况下，劳动者或用人单位才应当向第三人履行义务。关于用人单位向第三人履行劳动待遇给付义务的条件，各个国家都严格实行法定原则，不允许合同当事人就此做出约定，即只有在法律规定的场合，用人单位才可以将工资等劳动待遇向第三人按法定标准支付一定数额。



（3）履行约定之外劳动给付的规则

劳动者履行劳动给付义务，原则上以劳动合同约定范围为限，在劳动合同未变更时，用人单位一般不得指示劳动者从事劳动合同约定之外的劳动。但有的国家和地区的立法中特别规定了例外，即遇有紧急情况时，为了避免发生危险事故或者进行事故后抢救和善后工作，用人单位可指示劳动者临时从事劳动合同约定之外的劳动，劳动者应当服从这种指示。

课堂练习



四、综合题

2008年1月22日，魏某到甲公司应聘，并于当日与甲公司签订了劳动合同，该合同于2010年1月23日期满。签订合同当日，魏某被甲公司派到乙商贸中心工作，与乙商贸中心签订了借聘协议，确定了借聘关系。至2009年7月26日之前，魏某一直在乙商贸中心工作，由乙商贸中心对其管理并支付工资。2009年7月26日，乙商贸中心以魏某违反商贸中心的劳动纪律（一月内请假三次）为由，与魏某解除了借聘关系。同时，乙商贸中心口头告知魏某，甲公司也与其解除了劳动合同。经查，魏某一月请假三次并未构成严重违反甲公司劳动纪律而解除劳动合同的条件。

请分析说明甲公司和乙商贸中心的做法是否合法？魏某如何维护自己的合法权益？



（2）在劳动争议发生后，魏某应按照下列步骤进行维护自己的合法权益：

①企业调解。当劳动合同解除产生的争议发生后，魏某应当与甲公司和乙商贸中心进行协商解决，当企业不愿协商或者协商不成时，可以向企业劳动争议调解委员会申请调解；经调解达成协议的，制作调解协议书，双方当事人应自觉履行；

②仲裁。调解不成时，魏某应在规定时效内可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；

③起诉。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉，以求得魏某个人的合法权益得到维护。



1.甲公司和易贸公司的做法不合法

2.根据《劳动合同法》第三十九条　劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（四）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；

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

3.魏某

课堂练习



2、魏某于2007年3月1日看到某印刷厂的招工简章：本厂招用劳动合同制排版工人10人，男女不限，年龄在23周岁以下，双眼裸眼视力5.0以上。魏某患视神经萎缩，裸眼视力只能达到4.6，而且不能矫正。为了找工作，魏某利用不正当手段获得视力为5.0的虚假证明。印刷厂误认为证明是真实的，与魏某于2007年3月5日签订了为期5年的劳动合同，合同中明确规定试用期为5个月。魏某入厂后由于其视力达不到工作要求，经其排版的清样错误多而且速度和质量与同期进厂的工人差距很大。经说服教育，魏某不得不到医院复查。经查证，魏某视力在招工以前即为4.6，与招工简章中要求的视力不符，2007年5月4日，印刷厂通知魏某解除合同，限5月10日前离开工厂。魏某认为印刷厂与自己签订了劳动合同，在劳动合同履行过程中用人单位单方解除劳动合同，属于违法行为，本人不同意解除劳动合同。同时魏某向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。如果你是当地劳动争议仲裁委员会的委员，你会如何判决?为什么？（20分）



答：（1）这是一起因劳动者在签订合同时采用欺骗行为而导致的劳动争议案

（2）根据劳动法规定：劳动合同的订立必须遵循：合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，魏某在订立合同时刻意隐瞒和欺骗单位违反了这一原则；

（3）根据劳动法规定：意识表示不真实、采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同无效，无效劳动合同从订立起就没有法律的约束力；

（4）劳动条件在招聘广告中已清楚表明，用人单位没有违法行为；

（5）由于劳动者已在单位上班两个月，单位要按约定支付劳动者这两个月的工资。

结 束 语

每天多做一点是成功的开始；每天多学一点是领先的开始；每天多进步一点是卓越的开始。

愿我们成长为卓越的HR管理人才！

