



北京市丰台区成人职业技能培训学校

人力资源管理师

求实创新 自强不息



第六章 劳动关系管理

主讲：文馨

企业人力资源管理师（四级）



劳动关系管理

要解决“人力资源管理”的什么问题？

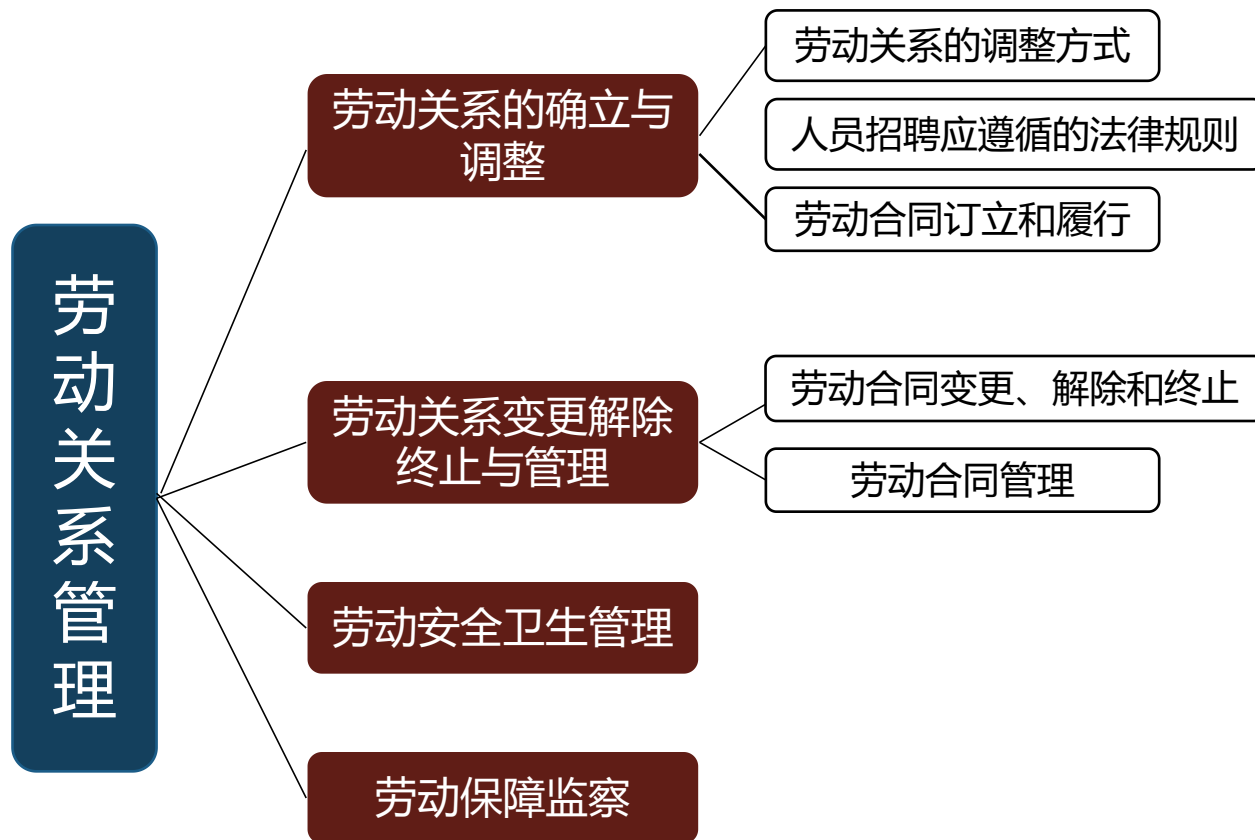
保障用人单位和员工的合法权益

规范用人单位和员工的劳动过程

构建和谐劳动关系



本章目录





第一节 劳动关系的确立

劳动关系的确立

第一单元 劳动关系的调整方式

第二单元 人员招聘应遵循的法律规则

第二单元 劳动合同的订立和履行



第一单元 劳动关系的调整方式

知识要求

一、劳动关系的含义（重点）

（一）定义：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。

雇员：是指基于劳动合同，为获取工资而有义务处于从属地位，为他人提供劳动的人

（二）几个要点：（单选）

- 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。

（三）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 |

真题. 练习

- 在市场经济条件下，人力资源的配置是通过（）实现的
 - A 计划调节
 - B 资本市场
 - C 国家分配
 - D 劳动力市场

真题. 练习

答案：D

真题. 练习

- **劳动关系只能是雇主与雇员之间的关系，而不可能是劳动者因集体劳动而产生的（）的分工协作关系**

【2012.11真题】

- A 雇主的选择
- B 相互之间
- C 各取所需
- D 双向选择

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

- **() 是指基于劳动合同，为获取工资而有义务处于从属地位，为他人提供劳动的人【2016.5 真题】**
 - A 雇员
 - B 用人单位主管
 - C 雇主
 - D 劳动力使用者

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

- 下列属于劳动关系的有（）

A 劳资关系

B 劳工关系

C 雇用关系

D 产业关系

E 因劳动而产生的相互之间的分工协作关系

真题. 练习

答案：ABCD



二、劳动关系的特征（重点/单选）

劳动关系有如下特征：

1. 劳动关系的内容是**劳动**；
2. 劳动关系具有人身关系属性和财产属性相结合的特点；
3. 劳动关系具有平等性和隶属性的特点。

三、劳动法律关系（单选）

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。

它与劳动关系最主要的区别在于**劳动法律关系体现了国家意志**。

四、劳动法律关系的特征（重点/选择）

1. 是劳动关系的现实形态；
2. 内容是权利和义务；
3. 是一种双务关系；
4. 具有国家强制性。

真题. 练习

- **() 是劳动关系的内容**
 - A 雇主和雇员
 - B 劳动关系双方利益和义务
 - C 劳动
 - D 劳动关系的平等性和隶属性

真题. 练习

答案: C

真题. 练习

以下关于劳动法律关系的特征包括（）

- A 是一种双务关系
- B 具有国家的强制性
- C 内容是权力和义务
- D 具有平等性和隶属性
- E 劳动关系的现实形态

真题. 练习

答案: ABCE

真题.练习

在劳动关系的调整方式中（）的基本特点是体现国家意志【2012年5月真题】

- A 劳动合同**
- B 劳动法律、法规**
- C 集体合同**
- D 民主管理制度**

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

**劳动法律关系与劳动关系的区别在于前者体现了（）
的意志**

- A 国家**
- B 劳动者**
- C 企业**
- D 工会**

真题. 练习

答案：A



五、劳动关系管理与员工关系管理的含义（新增）

1. 劳动关系管理的概念：

是指劳动关系系统各方主体积极行动以调整劳动关系格局或主动参与制定调整决策的各种行为的总称。

2. 员工关系管理的概念：

是指在企业人力资源体系中，各级管理人员和人力资源职能管理人员，通过拟定和实施各项人力资源政策和管理行为，以及其他沟通手段调节企业和员工，员工与员工之间的相互联系和影响，从而实现组织的目标并确保为员工、社会增值。



第一单元 劳动关系的调整方式

技能要求

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（选择）：体现国家意志,调整劳动关系应遵循的**原则性规范和最低标准**

2.劳动合同：基本特点体现劳动关系当事人双方意志

3.集体合同：由工会代表职工与企业签订，没有工会的由职工代表与企业签订

概念：是集体协商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，社会保险及福利等事项，在平等协商一致的基础上签订的书面协议。

4.民主管理制度（职工代表大会、职工大会）；

(1) 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；

(2) 特点是劳动者意志对企业意志的渗透和影响。

(3) 雇员参与管理的要点： 以被管理者的身份进行参与、参与的是企业内部管理事务，参与形式多种多样（组织、代表、岗位、个人）



5.企业内部劳动规则（规章制度）：

- (1) 调整对象：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。
- (2) 制定主体：企业（虽有劳动者参与，但属单方法律行为）
- (3) 表现形式：企业公开、正式的行政文件
- (4) 适用范围：本企业
- (5) 特点：体现企业（雇主）的意志

6.劳动争议处理制度：

企业劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表、工会代表三方组成，它既不是司法机构，又不是行政机构，而是群众组织。

7.国家劳动监督检查制度：

- (1) 实施主体：县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门、各级工会
- (2) 是为了保证劳动法的贯彻执行，是关于法定监督检查主体的职权、监督检查的范围、监督检查的程序以及纠偏和处罚的行为规范
- (3) 具有保证劳动法体系全面实施的功能

真题. 练习

调整劳动关系应当遵循的原则性规范和最低标准是（）

- A 劳动合同**
- B 劳动法律、法规**
- C 社会道德**
- D 民主管理制度**

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

劳动争议调解委员会是（）【2015年11月真题】

- A 司法机构**
- B 行政机构**
- C 群众组织**
- D 公共机构**

真题. 练习

答案：C



第二单元 人员招聘应遵守的法律规则

知识要求

一、劳动就业的概念 （了解）

定义：所谓就业或劳动就业，一般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。



第二单元 人员招聘应遵守的法律规则

技能要求

一、企业人员招聘录用新员工应遵循的法规 (了解)

1. 禁止任何形式的就业歧视:

- (1) 录用歧视 (性别)
- (2) 职业歧视 (人体模特)
- (3) 工资收入歧视 (相同岗位男士高, 女士低)
- (4) 人力资本投资歧视 (女孩上学没用, 嫁对人就行了)

2. 禁止使用童工: 未满16周岁

3. 切实保障劳动者公平就业: 妇女、少数民族、残疾人、农村务工人员、某些病原携带者

4. 构建稳定和谐的劳动关系



二、保证招工简章、招聘广告的合规性（了解）

（一）招工简章

常见的格式通常为三则式：分别为标题、正文、落款。

（二）招聘广告

招聘广告制作的形式多种多样，格式也没有特定的要求。

三、外国人在中国就业管理规定（选择）

外国人在中国就业的管理：只适用于在中国境内就业的外国人和聘用外国人的用人单位。个体经济组织和公民个人不得聘用外国人。

- 1、外国人在中国就业实行就业许可制度
- 2、外国人在中国实行申请与审批程序（各地规定不同）
- 3、外国人在中国就业的劳动管理
- 4、违规处理

真题. 练习

外国人在中国就业的管理适用于（）

- A 联合国驻华代表机构
- B 外国驻华使，领馆
- C 在中国境内就业是外国人和聘用外国人的用人单位
- D 其他国际组织中 享有外交特权与豁免的人员

真题. 练习

答案: C

真题. 练习

已办理就业证的外国人，应在入境后（）日内，持就业证到公安机关申请办理居留证。

A 10

B 15

C 30

D 45

真题. 练习

答案: C



第三单元 劳动合同的订立和履行

知识要求

一、劳动合同的含义与特点

(一) **含义**：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。

目的是：劳动者和用人单位之间建立劳动法律关系，规定双方当事人的权力和义务。

(二) 专项协议的含义(选择)

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。

(三) 劳动合同的特点：

- 1.主体具有特定性
- 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
- 4.属于法定要式合同

真题. 练习

() 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 专项协议
- B 劳动合同
- C 要式合同
- D 集体合同

真题. 练习

答案：A



二、劳动合同的内容（重点）

劳动合同的内容：

是当事人双方经过平等协商所达成的关于权力义务的条款，**具体包括：**

1.法定条款：

- (1) 用人单位的名称、住所和法定代表人或主要负责人；
- (2) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或其他有效证件号码；
- (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（**以货币支付**）：要明确约定工资支付的周期和方法
- (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。

真题. 练习

工资支付的周期和方法应在劳动合同中的（）条款中明确约定。

- A 合同期限
- B 工资支付时间
- C 劳动报酬
- D 最低工资标准

真题. 练习

答案: C

真题. 练习

劳动合同中，法定条款不包括（）【2012年5月真题】

- A 合同期限
- B 工作内容
- C 保密事项
- D 劳动报酬

真题. 练习

答案: C



二、劳动合同的内容 **(重点)**

2.约定条款

(1) 试用期限：不是法定，是约定，企业可以不约定试用期。

合同签订期限为3个月以上不满1年，试用期不得超过1个月；1年及以上不满3年，试用期不得超过2个月；3年及以上固定和无固定企业劳动合同，试用期不得超过6个月。同一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和不满3个月的劳动合同，不得约定试用期。

(2) 培训：单位为员工提供专项培训费用时，可签订《培训服务协议》

员工违反服务期约定，应按约定支付违约金，违约金数额不得超过培训费标准，不得超过服务期尚未履行部分应分摊的培训费用

真题. 练习

**订立4年期的劳动合同，双方约定了6个月的试用期，则
劳动合同期限为（）个月**

A 42

B 48

C 50

D 54

真题. 练习

答案： B



二、劳动合同的内容（重点）

2.约定条款

(3) 保密事项:

一般竞业限制协议仅限于单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密协议的人员，竞业限制期限不得超过**2年**，竞业限制期间要支付经济补偿。

(4) 补充保险和福利待遇

可根据企业自身情况约定

(5) 其他事项

真题. 练习

一般竞业限制协议仅限于单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密协议的人员，竞业限制期限不得超过（）年，竞业限制期间要支付经济补偿。

A 1

B 2

C 3

D 4

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

() 属于劳动合同的约定条款

- A 试用期限
- B 工作内容
- C 补充保险和福利待遇
- D 保密事项
- E 劳动保护和劳动条件

真题. 练习

答案：ACD



三、劳动合同订立的原则（重点）

1.合法的原则：

是指订立劳动合同的行为不得与法律、法规相抵触。合法是劳动合同有效并受国家法律保护的前提条件，他的基本内涵应当包括以下方面：

- （1）订立劳动合同的主体必须合法。签订劳动合同的主体是用人单位和劳动者。
- （2）订立劳动合同的目的必须合法（平等自愿，协商一致）。
- （3）内容必须合法
- （4）程序与形式合法。

2.公平的原则

3.平等自愿的原则

4.协商一致的原则

5.诚实信用的原则



四、劳动合同的履行

- (1) 劳动合同的履行：指当事双方按劳动合同规定，各自承担约定的义务和行使规定权力的法律行为。
- (2) 劳动合同的履行原则：应遵行履行和全面履行的原则。



第三单元 劳动合同的订立和履行

能力要求

一、订立劳动合同的程序（重点）

（一）要约和承诺

- 1、要约：劳动者或用人单位向对方提出订立劳动合同的建议称为**要约**（一方向另一方提出要求）
- 2、承诺：被要约方接受要约方的建议并表示完全同意成为承诺。承诺一旦做出，劳动合同即告成立。

（二）相互协商

被要约方和要约方就订立劳动合同的建议和要求进行平等协商。

（三）双方签约

经确认后，劳动者本人和用人单位法定代表人签字盖章，并填写年、月、日。

真题. 练习

劳动者或用人单位向对方提出订立劳动合同的建议称为（）

- A 要约
- B 承诺
- C 求职
- D 招聘

真题. 练习

答案：A



二、法人授权书（选择）

法人机关通常分为意思机关、执行机关、代表机关和监察机关。在我国企业，法人的执行机关和代表机关往往是重叠的，如董事长、经理，既是执行机关又是代表机关。

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
- (3) 不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或用人单位不具有用工权力能力和行为能力。

真题. 练习

下列不属于法人机关的是（）

- A 意思机关
- B 履行机关
- C 执行机关
- D 监察机关

真题. 练习

答案：ACD



四、无效劳动合同（重点）

依据劳动法有关规定下列劳动合同无效：

- 1.劳动合同主体不合法（劳动者不具有劳动权力和行为能力），或者用人单位不具有用工权利和行为能力。
- 2.劳动合同内容不合法。合同条款违反法律或行政法规定的。
- 3.劳动合同订立程序不完备，意思表示不真实，采取欺诈、胁迫等手段或乘人之危，使对方在违背真实意愿的情况下订立或变更劳动合同的。

真题. 练习

按劳动法的有关规定，劳动合同无效的情形包括（）

- A 劳动合同主题不合法
- B 劳动合同内容不合法
- C 劳动合同订立程序不完备
- D 采取欺诈手段订立
- E 劳动合同由他人代签

真题. 练习

答案: ABCD



五、劳动合同的续订

有下列情形之一的，劳动者提出或同意续订劳动合同的，除其提出订立固定期限合同外，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年且距退休年龄不足10年的
- (3) 连续订立2次固定期限合同，且劳动者没有该法第39和40条第1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的。

真题. 练习

关于劳动合同的续订与变更，下列说法错误的是（）

- A 提出劳动合同续订要求的一方应在合同到期之前15日书面通知对方
- B 劳动者在同一用人单位工作满10年，双方同意延续劳动合同，劳动者有权提出订立无固定期限的劳动合同
- C 订立劳动合同所依据的法规发生变化应变更相应的内容
- D 提出劳动合同变更的一方应书面通知对方

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

我国法律规定，劳动者在用人单位工作满（）续订劳动合同时，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，应当订立。【2011.5真题】

- A 5年
- B 10年
- C 15年
- D 20年

真题. 练习

答案： B



第二节 劳动合同的变更、解除、终止与管理

劳动合同

第一单元 第一单元 劳动合同的变更、解除和终止

第二单元 劳动合同管理



第一单元 劳动合同的变更、解除和终止

知识要求

一、劳动法律事实

法律事实可以分为两类：行为和事件

项目	含义	具体行为
劳动法律行为	是指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。	包括：合法、违法、行政行为、仲裁和司法行为等
劳动法律事件	指不以当事人的主观意志为转移，能引起一定劳动法律后果的客观现象	包括：企业破产、劳动者伤残、死亡、其他不可抗力所导致的现象



二、劳动合同的变更(选择)

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。劳动合同变更的条件为：

- (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。变更劳动合同应当采用**书面形式**。

真题. 练习

下列对劳动合同的变更表述不正确的是（）

- A 可以变更合同的内容
- B 可以变更合同的主体
- C 提出变更合同的一方应提前书面通知对方
- D 双方当事人平等协商一致后方可变更合同

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

劳动合同变更第一前提要求是（）【2012年11月真题】

- A 共同协商
- B 提前书面通知
- C 到期前3日
- D 到期向劳动者变更劳动合同

真题. 练习

答案： B



第一单元 劳动合同的变更、解除和终止

技能要求

一、劳动合同的解除（重点）

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）



(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（不承担赔偿责任）

- (1) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件的。；
- (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规定，损害劳动者权益的；
- (5) 因《劳动合同法》第26条第1款规定的情形致使劳动合同无效的。

2.提前通知用人单位解除劳动合同（辞职）

- (1) 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除；
- (2) 劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除；
- (3) 第三方招用未与原用人单位解除劳动合同的劳动者的，对原用人单位造成损失，除该劳动者承担直接赔偿损失外，该用人单位承担连带以赔偿责任。

真题. 练习

用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的（）

- A 用人单位承担直接赔偿责任
- B 用人单位承担连带赔偿责任
- C 用人单位不承担赔偿责任
- D 先由劳动者赔偿，不足部分由用人单位赔偿

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

下列（）情况下，劳动者可随时单方解除劳动合同。

- A 在试用期内
- B 用人单位未按照劳动合同提供劳动保护或劳动条件
- C 用人单位未及时足额支付劳动报酬的
- D 劳动者违反用人单位劳动纪律
- E 未依法为劳动者缴纳社会保险的

真题. 练习

答案: BCE



(三) 用人单位单方解除劳动合同（单方解除）

1.随时提出解除劳动合同并不承担经济补偿的情况：

- (1) 在试用期间被证明不符合录用条件的。需举证；
- (2) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- (3) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- (4) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位工作任务造成严重影响，或经用人单位提出拒不改正的；
- (5) 劳动者以欺诈、胁迫手段或乘人之危，使用用人单位在违背真实意愿的情况下订立或变更劳动合同致使劳动合同无效的；
- (6) 被依法追究刑事责任的。

2.提前30天以书面形式通知或额外支付劳动者一个月工资后，承担经济补偿责任的条件：

- (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。

真题. 练习

劳动者患病，（）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用人单位可以解除劳动合同。

- A 病愈后
- B 休假3个月后
- C 休假6个月后
- D 医疗期满后

真题. 练习

答案：D



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

真题.练习

用人单位单方解除劳动合同需要承担经济补偿的情况是（）

- A 试用期满后劳动者被证明不能胜任岗位工作的
- B 严重违反用人单位的规章制度
- C 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。
- D 劳动者因违反法律法规依法被追究刑事责任的

真题. 练习

答案：A



3.经济性裁员的条件

有下列情形之一的，需裁减人员20人以上或不足20人但占企业职工总数 10%以上的，用人单位提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁员，裁员时应优先留下下列人员：

- (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，有需抚养的老人或未成年人的。

用人单位依照前款规定裁员的，在6个月内重新招用人员的，应当优先招用被裁减的人员。

4.用人单位单方解除劳动合同的特别规定：

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合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需支付经济补偿，但应依法支付劳动者实际工作时间的劳动报酬。



(四) 不得解除劳动合同的条件

- (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，或疑似职业病病人在诊断或医学观察期间的；
- (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15年，且距法定退休年龄不足5年；
- (6) 法律、行政法规规定的其他情形。

真题. 练习

不得解除劳动合同的情形有（）

- A 员工不能胜任工作
- B 小玲生育后在家哺乳孩子
- C 小张在本单位患职业病并被确认丧失部分劳动能力
- D 患职业病并被确认丧失部分劳动能力的
- E 员工涉及违法但未被法院做出终审判决期间

真题. 练习

答案: BCDE



二、劳动合同终止（重点）

有下列情形之一的，劳动合同终止

- (1) 劳动合同期满的；
- (2) 劳动者退休的；
- (3) 劳动者死亡或被人民法院宣告失踪的；
- (4) 用人单位依法宣布破产的；
- (5) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或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的。

真题. 练习

() 情形下，劳动合同可以终止

A 用人单位依法宣布破产

B 劳动者达到退休年龄

C 用人单位变更了法人

D 劳动合同期满

E 用人单位决定提前解散

真题. 练习

答案：BCDE



三、解除或终止劳动合同的经济补偿（重点）

1.用人单位支付补偿金条件

- (1) 劳动者因单位原因被迫解除劳动合同的；
- (2) 除员工提出与单位解除劳动关系以及劳动法第39条规定的条件外，用人单位单方解除劳动合同的；
- (3) 除用人单位维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同以及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的；
- (4) 劳动合同因用人单位主体资格丧失而终止的，以及法律法规规定其他情形。

2.经济补偿金的标准

按劳动者在本单位工作年限，每满1年支付1个月工资，不满一年按一年算，不满半年按半年算。支付标准：按劳动者月平均工资3倍数额支付。最高不超过12个月。

真题. 练习

2004年6月李先生与某企业签订了5年的劳动合同，2007年1月企业因工作需要与李先生协商一致同意解除劳动合同，李先生可以得到（）工资的经济补偿金【2015.11真题】

- A 4个月**
- B 5个月**
- C 3个月**
- D 12个月**

真题. 练习

答案: C



注意事项

- 1、用人单位单方解除劳动合同，应事先将理由通知工会
- 2、用人单位应当在解除或终止劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明，并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。
用人单位对已经解除或终止劳动合同的文本，至少保存2年备查。



第二单元 劳动合同管理的管理

知识要求

一、劳动合同管理的概念

1. 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。

2. 狭义

仅指劳动保障行政部门依法对劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止及违约责任承担等一系列活动进行统一化、专门化的管理。

3. 用人单位内部的劳动合同管理，是指单位行政及其代表参与的劳动争议调解组织对内部劳动合同制度运行的管理。



二、职业分类的内容

(一) 职业的特征 **(选择)**

目的性、社会性、稳定性、规范性、群体性

(二) 职业分类

职业分类是以工作性质的同一性位基本原则，对职业进行的系统划分与归类。

1.我国职业分类按照4个层次进行：职业大类、中类、小类、细类。

2.我国职业分为8个大类，66个中类，413个小类，1838个系类。

(三) 企业特殊岗位的种类

1.高低压电力设备安装、运行、检修；以及配电、变电、输电、供电设备安装、运行操作、维修。

2.电梯设备维修、操作。 3.金属焊接、气割设备操作。

4.场地运输机械设备操作。道路、水运、航空运输机械设备操作不属于特殊岗位。

5.起重机械设备操作。 6.制冷系统设备操作。



三、劳动合同台账（选择）

劳动合同台账一般包括：

- 1.员工登记表
- 2.劳动合同台账
- 3.员工统计表
- 4.岗位协议台账
- 5.医疗期台账
- 6.员工培训台账
- 7.终止或解除劳动合同员工去向台账
- 8.其他必要的台账

简答. 练习

劳动合同台账应包括哪些内容？[2011年5月四级真题]

劳动合同台账应包括以下内容：

- (1)员工登记表。员工登记表应能够全面反映员工本人的基本情况，包括姓名、性别、年龄、学历、所在工种岗位、合同订立时间和合同期限、档案存放机构，以及企业需要了解的其他情况。
- (2)劳动合同台账。劳动合同台账应能全面地反映员工合同签订、续订、变更等情况。
- (3)员工统计表。员工统计表按照一定的员工序号全面记录员工个人的情况，其栏目及统计指标根据劳动合同管理的需要设定。
- (4)岗位(专项)协议台账。
- (5)医疗期台账。准确、全面记录员工患病或非因工负伤的治疗与休假情况。
- (6)员工培训台账。反映员工培训类别、培训时间、培训费用及企业需要了解的其他情况。
- (7)终止或解除劳动合同员工去向台账。
- (8)其他必要的台账。

真题. 练习

劳动合同管理台账具体包括（）

A 员工登记表

B 员工统计表

C 医疗期台账

D 员工培训台账

E 劳动定额台账

真题. 练习

答案: ABCD



第二单元 劳动合同管理的管理

技能要求

一、管理劳动合同文档的分类管理

(一) 劳动合同分类管理

按照一定标准将劳动合同划分与分类，实施分类管理。

(二) 分类划分发的方法

- 1.按照劳动合同期限进行分类，分为无固定、固定、以完成一定工作为期限，以及正处于试用期限的劳动合同。
- 2.按照工作岗位分类。具体规定了员工所在的工作岗位，而工作岗位可以划分为一般和特殊工作岗位。
- 3.按照员工在本单位的工作期限分类。包含社会工龄与本单位工龄两类。



第三节 劳动安全卫生管理





第三节 劳动安全卫生管理

知识要求

一、劳动安全技术规程（重点）

企业劳动安全卫生标准的制定不得低于国家规定的标准

1.执行劳动安全技术的规程

新建、改建、扩建工程的安全卫生设施必须与主体工程同时设计，同时施工、同时投入生产和使用。

2.企业劳动安全技术规程的主要内容（选择）

项目	内 容
工厂安全技术规程	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。工作场所、爆炸危险场所的安全技术措施。机器设备、电器设备的安全措施；动力锅炉、压力容器的安全装置
矿山安全规程	矿山设计、矿山开采、作业场所的安全要求
建筑安装工程安全技术规程	建筑安装施工的一般安全要求。施工现场、脚手架、土石方工程、机电设备、防护用品发放。严格执行安全帽、安全标志、高处作业等国家标准

真题. 练习

以下不属于企业劳动安全技术规程的主要内容的是 ()

[2012.11真题]

- A 企业生产安全技术规程
- B 矿山安全规程
- C 工厂安全技术规程
- D 建筑安装工程安全技术规程

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

() 是企业在劳动安全卫生保护方面的最低要求

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

真题. 练习

答案: C



二、劳动卫生规程（重点/选择）

概念：是国家为了保护劳动者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，**其内容如下：**

- 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

真题. 练习

劳动安全卫生的主要内容有（）

- A 防止噪音和强光刺激
- B 防止电磁辐射的危害
- C 防止有毒物质的危害
- D 劳动者健康检查规程
- E 防暑降温和防冻取暖

真题. 练习

答案: ABCE

真题. 练习

() 是国家为了保护劳动者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

- A 工厂安全技术规程
- B 劳动卫生规程
- C 劳动安全技术规程
- D 建筑安装工程安全技术规程

真题. 练习

答案： B



三、劳动安全卫生管理制度（重点）

主要有如下劳动安全卫生管理制度：

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

简答题. 练习

简述劳动安全卫生管理制度包括哪些具体制度？ [2012年5月四级真题]

为防止重大劳动安全卫生事故的发生，企业必须全面完善并严格执行各项劳动安全卫生管理制度。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)伤亡事故报告和处理制度。
- (8)个人劳动安全卫生防护用品管理制度。
- (9)劳动者健康检查制度。



三、劳动安全卫生管理制度（重点）

安全生产责任制度：

是从企业组织体系上规定企业各类人员的劳动安全卫生责任，使各个层次的安全卫生责任与管理责任、生产责任统一起来。其中，**企业法定代表人对本单位安全卫生负全面责任，分管安全卫生的负责人和专职人员对安全卫生负直接责任，总工程师负安全卫生技术领导责任，各职能部门、各级生产组织负责人在各自分管的工作范围内对安全卫生负责，工人在各自的岗位上承担严格遵守劳动安全技术规程的义务。**

真题. 练习

劳动安全卫生管理制度包括（）【2013.11真题】

- A 安全生产责任制度
- B 安全生产教育制度
- C 安全生产检查制度
- D 劳动者健康检查制度
- E 安全卫生认证制度

真题. 练习

答案: ABCDE

真题. 练习

安全生产责任制度一般由()。[2012年11月四级真题]

- A 企业法定代表人对本单位安全卫生负全面责任
- B 总工程师负安全卫生技术领导责任
- C 各部门负责工人岗位安全责任
- D 生产组织部门负责在各分管的工作范围内对安全卫生负责
- E 企业的各级领导又对所有管辖的部门，工人负有全面安全技术卫生管理责任

真题. 练习

答案：AB



第三节 劳动安全卫生管理

技能要求

一、女职工劳动保护制度（选择掌握）

基本内容如下：

- 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.产假保护哺乳期劳动时间
- 4.女职工特殊保护措施
- 5.在劳动场所的劳动保护
- 6.安全卫生认证制度
- 7.伤亡事故报告和处理制度
- 8.个人劳动安全卫生防护用品管理制度
- 9.劳动者健康检查制度

真题. 练习

女职工劳动保护制度不包括（）

- A 确定女职工禁忌从事的劳动范围
- B 怀孕、生育、哺乳期的保护
- C 产假保护
- D 生病住院期间保护

真题. 练习

答案：D



二、国家对女职工禁忌从事劳动范围的规定

(一) 女职工禁忌从事的劳动范围

1. 矿山井下作业
2. 体力劳动强度分级标准规定四级体力劳动强度的作业
3. 每小时重负6次以上，每次超过20千克的作业

(二) 女职工在经期禁止从事的劳动范围

1. 冰水作业2-4级的
2. 低温作业2-4级的
3. 体力劳动强度3-4级的
4. 高处作业3-4级的



二、国家对女职工禁忌从事劳动范围的规定

(三) 女职工在孕期禁忌从事的劳动范围

- 1.作业场所空气中有毒浓度超标的
- 2.从事抗癌药物、乙烯雌酚生产，接触麻醉气体的
- 3.非密封源放射性物质操作的
- 4.高出作业分级标准中规定的
- 5.冷水作业分级标准中规定的
- 6.低温作业分级标准中规定的
- 7.高温作业规定3-4级的
- 8.噪音作业规定3-4级的
- 9.体力劳动规定3-4级强度的
- 10.密封空间、高压作业、潜水作业伴有强烈震动的



三、执行未成年工特殊保护制度

基本内容如下：

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

真题. 练习

我国的最低就业年龄为 () 周岁【2011年11月真题】

A 15

B 16

C 17

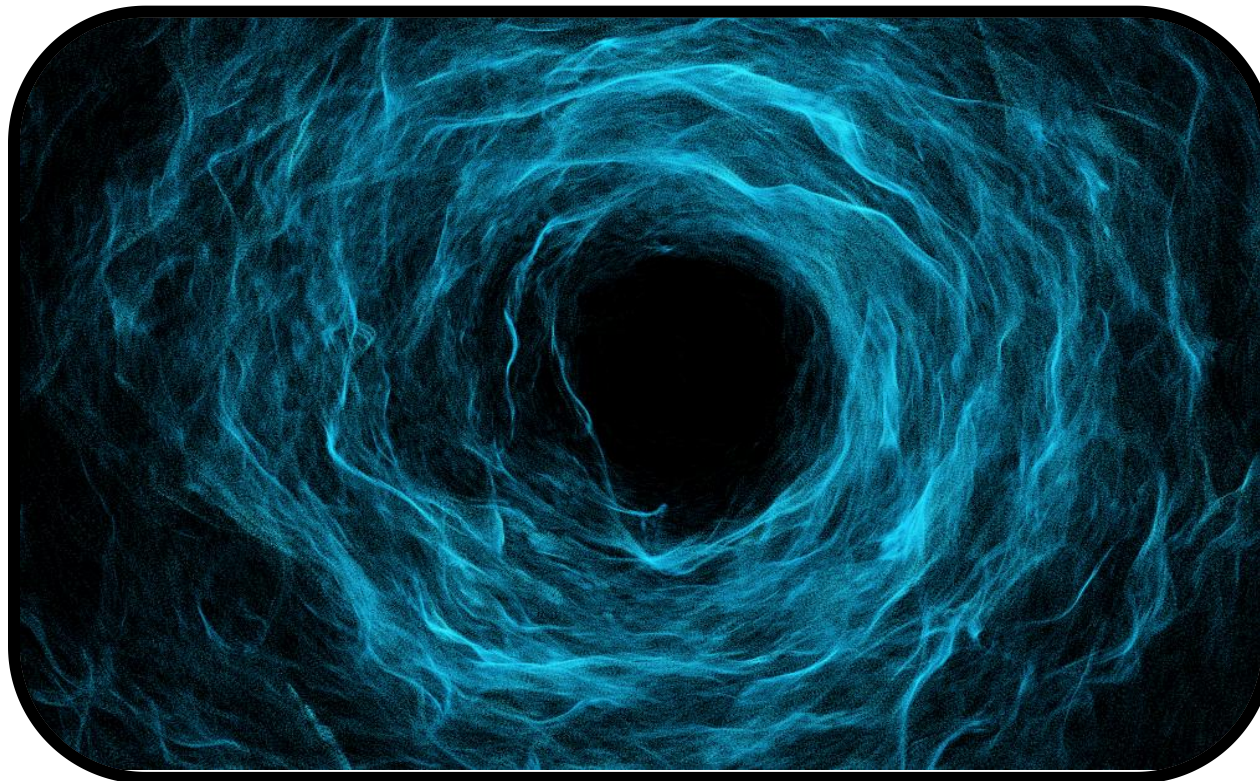
D 18

真题. 练习

答案： B



第四节 劳动保障监督





第四节 劳动保障监督

知识要求

一、劳动保障监察概述（重点）

（一）劳动保障监察的含义

- 1、劳动保障监察的内容：包括劳动法律部门各项老当法律规范的实施状况。
- 2、劳动保障监察的功能：保障劳动法体系的全面实施
- 3、劳动保障监察与其他各项劳动法律制度的异同。

	劳动保障监察	其他劳动法律制度
相同点	均以调整劳动关系为目的，且两者的范围一致	
不同点	1.主要规定何种机关、何种手段实现和保证各项劳动法律制度的实施 2.是实施劳动检查的职权划分和行为规范	1.主要规定劳动关系的内容、运行规则、调整原则和方式 2.是劳动保障监察实施时，确定监督检查客体的行为合法与否的标准以及对违法情况进行处理的法律依据。



一、劳动保障监察概述

(二) 劳动保障监察的机构

- 1.国务院劳动保障行政部门主管全国的劳动保障监察工作。
- 2.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内的劳动保障监察工作；《劳动法》第八十五条规定，县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。
- 3.县级、设区的市级人民政府劳动保障行政部门可以委托符合监察执法条件的组织实施劳动保障监察。

(三) 劳动保障监察的对象

也称劳动保障监察的客体，包括企业和个体工商户，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

(四) 劳动保障监察的原则

遵循公正、公开、高效、便民的原则。

(五) 劳动保障监察员

真题. 练习

劳动保障监察遵循的原则有（）

- A 公正
- B 及时
- C 公开
- D 高效
- E 便民

真题. 练习

答案: ACDE

真题. 练习

劳动监督检查时，（）以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止、并责令改正。

A 县级

B 地区级

C 市级

D 省级

真题. 练习

答案：A



二、劳动保障监察的职责与监察事项（选择）

（一）职责

- 1、宣传劳动保障法律、法规和规章，督促用人单位贯彻执行
- 2、检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况
- 3、受理对违反劳动保障法律、法规和规章的行为

（二）事项

- 1、制定内部劳动保障规章制度的情况
- 2、与劳动者订立劳动合同的情况
- 3、遵守禁止使用童工规定的情况
- 4、遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况
- 5、遵守工作时间和休息休假规定的情况
- 6、支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况
- 7、参加各项社会保险和缴纳社会保险的情况
- 8、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遵守国家有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴定的规定情况
- 9、法律、法规规定的其他劳动保障监察事项



第四节 劳动保障监督

技能要求

一、劳动保障监察的实施（了解）

（一）劳动保障监察人员的管辖

（二）劳动保障监察人员的权力

- 1.实地调查权
- 2.询问权
- 3.书面调查权
- 4.查阅或复制资料权
- 5.处理权

（三）用人单位的权力





(四) 劳动保障监察的程序

1.日常监察

2.立案监察

3.劳动保障监察方式

劳动保障监察方式如下：



真题. 练习

劳动监察员进行调查、检查，不得少于（）人，并应当佩戴劳动保障监察标志，出示劳动保障监察证件

A 1

B 2

C 3

D 4

真题. 练习

答案： B



4.对违法违规行为的处理

- 1、劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或规章行为的调查应当自立案之日起**60个工作日**内完成；对情况复杂的，经劳动保障行政部门负责人批准，可延长30个工作日。
- 2、劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或规章的行为，根据调查、检查结果，做出以下处理：
 - (1) 对依法应当受到行政处罚的，做出处罚决定
 - (2) 对应该改未改正的，依法责令改正或做出相应的行政处理决定
 - (3) 违反劳动保障法律、法规或规章的行为在2年内未倍劳动保障行政部门发现，也违背举报、投诉的，劳动保障行政部门部再查处。

真题. 练习

劳动保障行政部门对违反劳动保障法律，法规或规章的行为的调查，应当自立案之日起（）个工作日内完成。

A 15

B 30

C 45

D 60

真题. 练习

答案： D

综合. 练习

某单位2007年10月招聘员工，明确要求中专以上学历，并要求应聘者如实填写个人情况表，如有隐瞒，一经发现立即辞退，解除劳动合同。赵某与王某是中学同学，赵某中专未毕业，但托人领取了某中专的毕业证；王某是大专毕业，她们同时被单位录用。该单位与她们签订了劳动合同，期限是四年，试用期半年。两人在试用期工作都很认真。2008年2月，单位发现赵某的中专毕业证是伪造的，要解除与赵某的劳动合同，赵某声称自己已怀孕，并持有医院证明，单位并不理会，解除了赵某的劳动合同。同月，王某经常出现呕吐、恶心、全身不适等症状，经医院诊断为“妊娠反应”。王某持医院开具的证明到单位请假。单位认为王某在应聘时没有如实填写个人情况登记表，隐瞒了自己怀孕的事实，欺骗了单位，也解除了王某的劳动合同。3月，赵某和王某以怀孕期间单位不能解除劳动合同为由向劳动争议仲裁委员会提出申诉。[2012年11月四级真题]

请问该单位的行为是否正当合法？为什么？

解析

- (1)本案是一起关于试用期怀孕女工特殊保护的劳动争议案例。
- (2)有关劳动法律规定劳动合同可以约定试用期，试用期最长不得超过六个月。
单位和赵某、王某签订合同时约定试用期是合法的。
- (3)我国劳动法规定，在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以随时提出解除劳动合同。此种情况在试用期满后不再适用。本案中，赵某的学历不符合录用条件，用人单位因而可以解除劳动合同。
- (4)有关劳动法律规定，孕期、产期、哺乳期间的女职工在合同规定的试用期内不符合录用条件的，可以辞退，但不得以女职工怀孕、休产假、哺乳为由辞退。
- (5)王某在试用期内才出现妊娠反应，并经医院证明，在招聘时并不知道自己怀孕或者根本就没有怀孕，因而不能认为是隐瞒真实情况，欺骗单位，所以单位以此为理由解除王某的劳动合同是不成立的。
- (6)综上所述，该单位解除赵某的劳动合同是合法的，解除王某的劳动合同是不合法的，应撤销解除王某劳动合同的决定。

祝大家顺利通关