

劳动法

公考通网校



目录

- 1 / 劳动法的调整对象
- 2 / 劳动合同法
- 3 / 劳动管理保护制度
- 4 / 劳动争议解决机制



一、劳动法的调整对象

劳动合同双方的主体一方是用人单位，一方是劳动者。

(1) 在我国劳动者包括在法定劳动年龄内具有劳动能力的我国公民、外国人、无国籍人。

自然人要成为劳动者，必须具备主体资格，即必须具有劳动权利能力和劳动行为能力。

(2) 不适用劳动法的：公务员、农村劳动者、现役军人、家庭保姆、在中国享有外交特权和豁免权的外国人。



【多选题】依照我国《劳动法》，通过协商与劳动者建立劳动合同关系的主体除了企业、个体经济组织外，还有（ ）

- A. 国家机关
- B. 部队
- C. 事业单位
- D. 社会团体



【单选题】下列不适用我国《劳动法》的是（ ）

- A. 国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员
- B. 公务员和参照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员
- C. 实行企业化管理的事业组织和工勤人员
- D. 通过劳动合同与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者



【单选题】某广告公司到一职高学校招文秘，毕业生小丁由于年龄没有达到（ ）被拒。

- A. 16周岁
- B. 17周岁
- C. 18周岁
- D. 20周岁



二、劳动合同法

(一) 劳动合同的订立

订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。



【单选题】2012年6月1日，公司向孙某发出录用通知书，通知书上明确了薪酬等劳动条件，并约定1个月后正式到单位上班，2012年7月4日，孙某到公司报到上班，双方与2012年7月10日签订了正式的劳动合同。公司与孙某建立劳动关系的确切日期是（ ）

- A. 2012年6月1日
- B. 2012年7月1日
- C. 2012年7月4日
- D. 2012年7月10日



【单选题】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（ ）内订立书面劳动合同。

A. 二个月

B. 三个月

C. 十五日

D. 一个月



(二) 试用期

1. 性质

- (1) 是否包含在合同期限内?
- (2) 是否能约定多个试用期?



2. 期限

劳动合同期限	试用期
3个月以上不满1年的	不超过1个月
1年以上不满3年的	不超过2个月
3年以上固定期限和无固定期限的	不超过6个月
以完成一定工作任务为期限或期限不满3个月的	不得约定



【单选题】试用期，是指用人单位对劳动者是否合格进行考核，劳动者对用人单位是否符合自己要求也进行考核的期限，这是一种双方双向选择的表现。下列关于试用期的说法错误的是（ ）

- A. 试用期应当包括在劳动合同期限内
- B. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期
- C. 固定期限劳动合同能够约定试用期的最低期限是六个月
- D. 劳动合同不能仅约定试用期，即不能约定劳动期限=试用期限



【多选题】某宾馆招聘员工，以下是其招聘广告中包含的内容，其中不符合劳动法及相关规定的有（ ）

- A. 合同试用期7个月
- B. 必须签订6年的劳动合同
- C. 女性，相貌较好，身高1米65以上
- D. 一经录用，女性在合同有效期间不能结婚



【单选题】小张到一园林公司应聘，合同约定期限为一年半，其试用期应不超过（ ）

A. 15天

B. 30天

C. 两个月

D. 六个月



(三) 劳动合同的解除、无效和终止

1. 劳动合同的解除

(1) 通知

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。



(2) 劳动者解除劳动合同的情形

用人单位有以下情形之一的，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致使劳动合同无效的；
- ⑥法律、行政法规规定的其他情形。



劳动者可以立即解除劳动合同的情形：

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
用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。



(3) 用人单位解除劳动合同情形

可以解除：

- ①在试用期间被证明不符合录用条件的；
- ②严重违反用人单位的规章制度的；
- ③严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- 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；
- ⑤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致使劳动合同无效的；
- ⑥被依法追究**刑事责任**的。



提前通知解除：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。



(4) 不得解除：

- 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。



【单选题】劳动者在试用期内提前（ ）通知用人单位，可以解除劳动合同。

- A. 三天 B. 五天 C. 十天 D. 三十天



【单选题】以下表述正确的是（ ）

- A. 劳动者提前十五日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同
- B. 劳动者在试用期内解除劳动合同无需通知用人单位
- C. 同一用人单位与同一劳动者可多次约定试用期
- D. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，不得约定试用期



【多选题】以下有关劳动合同的解除说法错误的是（ ）

- A. 劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前取消劳动关系的法律行为
- B. 用人单位可依据公司需要解除劳动合同
- C. 用人单位在解除劳动合同时，在当天直接通知当事人
- D. 用人单位濒临破产进行法定整顿期间，可直接裁员



【单选题】吴某是某私营企业员工，入职两年以后因患病住院，暂时不能从事原工作。按照相关法律规定，下列说法正确的是（ ）

- A. 该企业可随时解除与吴某的劳动合同
- B. 吴某提前三十日以书面形式通知该企业，可以解除劳动合同
- C. 吴某已过试用期，该企业将永远无法解除与吴某的劳动合同
- D. 该企业提前三十日以书面形式通知吴某即可解除与吴某的劳动合同



【单选题】某厂与李某等30名工人签订劳动合同后，由于生产任务调整，与李某等6名工人签订的劳动合同无法继续履行。该厂与李某等6人协调，不能就变更劳动合同内容达成协议的，则该厂（ ）

- A. 不得解除劳动合同
- B. 继续与李某等人协商
- C. 在给予李某等人经济补偿的前提下解除劳动合同
- D. 可以解除劳动合同，但应提前30日通知李某6人，或者额外支付1个月工资



【单选题】某施工单位未及时足额支付劳动者报酬，则该劳动者（ ）

- A. 可以即时解除劳动合同
- B. 应提前三十日以书面形式通知该施工单位，随后解除劳动合同
- C. 需要与该施工单位协商后再解除劳动合同
- D. 不要解除劳动合同，只能通过法律途径来解决支付报酬的问题



2. 劳动合同无效

(1) 以**欺诈、胁迫**的手段或者**乘人之危**，使对方在**违背真实意思**的情况下订立或者变更劳动合同的；

(2) 用人单位免除自己的法定责任、**排除**劳动者权利的；

(3) 违反法律、行政法规强制性规定的。劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。



【单选题】何某应聘到某公司前台工作。双方劳动合同约定，何某入职3年内不得怀孕，对此下列说法正确的是（ ）

- A. 如果何某怀孕，则构成违约
- B. 该条款无效，但不影响合同其他部分的效力
- C. 该内容违反法律规定，整个合同无效
- D. 如果何某怀孕，公司可据此解除合同



【单选题】下列关于劳动合同无效的说法，正确的是（ ）

- A. 只能由人民法院确认
- B. 由人民法院或劳动争议仲裁委员会确认
- C. 只能由劳动争议仲裁委员确认
- D. 由合同双方当事人决定



3. 劳动合同终止

用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存2年备查。

在解除或终止劳动合同后，对负有保密义务的劳动者的竞业期限不得超过2年。



【单选题】用人单位发生合并或者分立等情况，关于原劳动合同的效力，下列说法正确的是（ ）

- A. 由用人单位决定是否有效
- B. 失去效力
- C. 继续有效
- D. 需重新订立才有效



【单选题】在解除或终止劳动合同后，对负有保密义务的劳动者的竞业期限不得超过（ ）

A. 6个月

B. 1年

C. 2年

D. 3年



4. 经济性裁员

※用人单位可以裁减人员的情形仅限于4种：

(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。



※裁员程序

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**百分之十以上**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



【单选题】根据劳动合同法的规定，在经济性裁员中下列哪些人员符合裁员条件（ ）

- A. 在孕期、产期、哺乳期内的女职工
- B. 患病或者负伤，在规定的医疗期内的员工
- C. 管理层人员、技术骨干和劳动模范
- D. 患职业病或者因公负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的员工



【单选题】下列关于劳动法的说法错误的是（ ）

- A. 劳动合同的订立要坚持平等自愿、协议一致的原则
- B. 女职工在孕期、产期、哺乳期内不得解除劳动合同
- C. 在用人单位连续工作5年以上，且距法定退休年龄不满5年的，不得解除劳动合同
- D. 患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的，不得解除劳动合同



三、劳动管理保护制度

1. 工作时间

包括实际工作时间和必需的准备、间歇、排除障碍、结束整理时间。具体规定：

正常：每日工作时间不超过8小时，平均每周不超过44小时

加班：每天1小时；特定3小时；每月最多36小时

特殊情况：

(1) 发生自然灾害、事故或因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的。

(2) 生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的。

(3) 法律、行政法规规定的其他情形。



加班费：

- (1) 平时加班不低于150%;
- (2) 休息日：调休或200%;
- (3) 法定节假日：300%



2. 休息休假

(1) 公休日

(2) 节假日：元旦、春节、清明节、国际劳动节、端午节、中秋节、国庆节

(3) 年休假：连续工作一年以上，享受带薪年假

(4) 探亲假：连续工作一年以上，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。

(5) 产假：不少于98天

(6) 不参加劳动仍享有工资支付请求权的三种情况：

法定节假日；

婚丧假期间；

依法参加社会活动的（例如人大代表参加人代会期间）



3. 女职工和未成年工劳动保护

(1) 女职工劳动保护的主要内容

①用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。

②用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

③女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

④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。



⑤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。

⑥对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。



(2) 未成年工劳动保护的主要内容

未成年工是指年满16周岁未满18周岁的劳动者。

对未成年工劳动保护的主要内容包括：

- ①不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。
- ②用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。



【单选题】依据我国劳动法规定，劳动者每日及平均每周工作时间分别不超过（ ）

- A. 8小时，50小时
- B. 8小时，44小时
- C. 12小时，50小时
- D. 12小时，44小时



四、劳动争议解决机制

用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

因劳动争议提起诉讼，该诉讼案件的审判机关是人民法院。



1. 劳动争议的解决方式

(1) 和解。

(2) 调解。

(3) 仲裁。关于仲裁，注意以下几点：

劳动争议仲裁：强制仲裁、仲裁前置、可以单方提起、不收费。



仲裁时效：

- ①劳动争议申请仲裁的时效期间为**1年**，自当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日时起算。
- ②劳动关系存续期间**拖欠劳动报酬发生争议的**，不受该诉讼时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提出。
- ③仲裁审限：仲裁庭应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起**45日**内作出裁决，案情复杂的可以延长**15日**。
- ④与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供。
- ⑤下列劳动争议，除本法另有规定的外，**仲裁裁决对于单位方面为终局裁决**，裁决书自**做出**之日起发生法律效力。



【单选题】根据《劳动法》的规定，下列属于劳动争议的是（ ）

- A. 劳动者与用人单位因住房制度改革而产生的公有住房转让纠纷
- B. 劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷
- C. 劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷
- D. 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷



【多选题】劳动争议的解决方式包括（ ）

- A. 商议 B. 调解 C. 诉讼 D. 仲裁

公考就用公考通
