

P279~313 第9章 建设工程劳动保障法律制度 (12分)

9.1 劳动合同制度 (4分)

9.2 劳动用工和工资支付保障 (2分)

9.3 劳动安全卫生和保护 (2分)

9.4 工伤保险制度 (2分)

9.5 劳动争议的解决 (2分)



【劳动关系】



【劳务关系 (含退休返聘、实习、兼职等)】



【建筑施工现场情况】



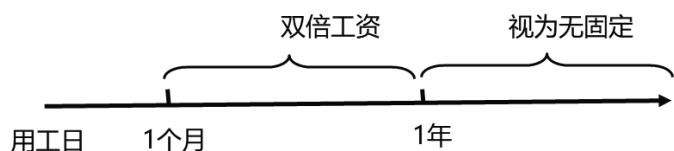
(不考, 了解)	民事合同 (兔子~兔子)	劳动合同 (兔子~狮子)
宗旨	合同自由, 国家被动干预	合同不自由, 国家主动干预
	平等保护	强调保护劳动者
合同形式	灵活	必须书面
合同效力	有效、无效、效力待定、可撤销	有效、无效
合同变更	协商一致	协商一致
合同解除权	双方平等行使	劳动者辞职自由, 单位 非法定事由不得辞退劳动者
缔约过失责任制度	有	无
违约责任制度	有	国家一般不承认, 两个例外
合同担保制度	保证、抵押、质押、 留置、定金	禁止一切担保

P279~289 9.1 劳动合同制度 (4分)

9.1.1 劳动合同订立 (1题)

【劳动关系与劳动合同】劳动关系自用工之日起建立。用人单位最迟应当在用工之日起1个月内与劳动者订立劳动合同，否则应每月向劳动者支付2倍工资。满1年未签订书面合同的，视为已订立无固定期限合同。

注：有劳动合同，挂名不上班的，不具有劳动关系；存在用工事实因单位原因未签劳动合同的，有劳动关系。



【劳动合同规范化】

3个不得：不得要求劳动者提供担保，不得收取财物，不得扣押劳动者身份证件或其他证件。

鼓励用人单位依照国家部门的示范文本与劳动者订立电子合同。

劳动合同分3种：固定期限、无固定期限、完成工作任务为期限。下列情形，用人单位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 连续订立二次固定期限劳动合同，续订劳动合同的；
- ③ 用人单位初次实行劳动合同制度时，劳动者在该用人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的。

1. 关于劳动合同订立的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳动关系自劳动合同订立之日起建立
- B. 对正式职工不得签订以完成工作任务为期限的劳动合同
- C. 在本单位连续工作不满10年的劳动者，无权要求签订无固定期限劳动合同
- D. 用工满1个月未签订书面劳动合同的，应每月向劳动者支付双倍工资

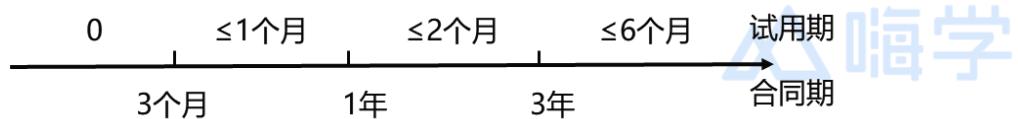
【答案】D

【劳动合同条款】

应当约定（=不能不约定）	可以约定（=可以不约定）
劳动合同期限	试用期
工作内容和工作地点	培训

工作时间和休息休假	保守商业秘密
劳动报酬	福利待遇
社会保险	补充保险
劳动保护、劳动条件和职业危害防护	

【试用期条款（必考1~2句）】



- (一) 同一单位与同一劳动者只能约定一次试用期。
- (二) 不得约定试用期：
- 以完成一定工作任务为期限的；
 - 合同期不满3个月；(3)非全日制用工。
- (三) 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。
- (四) 劳动者试用期工资不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

2. (2020年二建)关于劳动合同试用期的说法，正确的是（ ）。
- 初次订立劳动合同的，可以仅约定试用期，而不约定劳动合同期限
 - 试用期不包含在劳动合同期限之内
 - 同一单位与同一劳动者只能约定一次试用期
 - 劳动合同期限不满1年的，不得约定试用期

【答案】C

3. 某公司新招录甲、乙、丙、丁四名员工，根据《劳动合同法》，关于该公司与新员工订立劳动合同的说法，正确的是（ ）。
- 甲为财务主管，在订立劳动合同时约定由其提供2名担保人
 - 乙试用期2个月，单位待其试用期满与其订立书面劳动合同
 - 与丙约定转正工资10000元，试用期工资6000元
 - 因丁为公司高级管理人员，劳动合同约定其离职后2年内不得从事与公司竞争的业务

【答案】D

【劳动合同的生效与无效】

(一) 劳动合同自双方在合同文本签字或盖章时生效, 签章时间不一致的, 后一方签章时间为生效时间。



(二) 下列劳动合同无效或者部分无效:

(1) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使对方在违背其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。

(三) 劳动合同无效, 劳动者已付出劳动的, 用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。

4. 根据《劳动合同法》, 劳动合同无效或部分无效的情形有 ()。

- A. 劳动者死亡, 或者被人民法院宣告死亡或者失踪的
- B. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化
- C. 以欺诈胁迫的手段, 使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同的
- D. 劳动者被依法追究刑事责任的
- E. 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的

【答案】CE

【解析】A 为劳动合同终止情形; C、E 为劳动全部和部分无效; B、D 为劳动合同解除的情形 (B 为预告解除, D 为随时解除)。

9.1.2 劳动合同的履行、变更、解除和终止 (1~2 分)

【劳动合同的履行】

用人单位如果变更名称、法定代表人、主要负责人或投资人等事项, 不影响劳动合同的履行。

用人单位分立、合并的, 原劳动合同继续有效, 权利和义务由承继单位继续承担。

5. 关于劳动合同效力的说法, 正确的是 ()。

- A. 用人单位投资人发生变更, 原劳动合同继续履行
- B. 因重大误解订立或显失公平, 劳动合同无效
- C. 用人单位发生合并或者分立, 须与劳动者重新签订劳动合同
- D. 劳动合同双方当事人签字或者盖章时间不一致的, 以在先的时间为劳动合同的生效时间

【答案】A

(一) 劳动者辞职

提前通知

【一般规则】劳动者提前 30 日书面通知单位, 即可解除劳动合同



解除	【例外规则】在试用期内提前 3 日通知
随时通知解除	用人单位违法损害劳动者权益时, 允许劳动者随时解除。具体包括: (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) 用人单位规章制度违反法律、法规规定, 损害劳动者权益的 (5) 因用人单位原因致使劳动合同无效的 (6) 其他
无通知解除	用人单位违法危及劳动者人身安全时, 允许劳动者立即解除且无需事先告知单位。包括: (1) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由手段强迫劳动者劳动的 (2) 违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的

6. 劳动者可以立即解除劳动合同且无需事先告知用人单位的情形是 ()。

- A. 用人单位未按照劳动合同的约定提供劳动条件
- B. 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
- C. 用人单位未及时足额支付劳动报酬
- D. 用人单位制定的规章制度违反法律、法规的规定, 损害劳动者的权益

【答案】B

【解析】ACD 是随时通知解除情形, 只有 B 属于无通知解除情形 (也叫立即解除, 仅适用于单位违法致使劳动者人身安全得不到保障的情况)。

7. 关于甲施工企业与其员工乙解除劳动合同的说法, 正确的是 ()。

- A. 甲要求乙加班, 乙可以随时通知甲解除劳动合同
- B. 在试用期内, 乙可以随时通知甲解除劳动合同
- C. 甲违章指挥危害乙人身安全的, 乙通知甲后方可解除劳动合同
- D. 甲未按劳动合同约定支付给乙工资, 乙可以随时通知甲解除劳动合同

【答案】D

(二) 用人单位辞退 (每年必考)

即时解除 (劳动者有过错)	预告解除 (劳动者无过错)
	提前 30 日或额外支付 1 个月代通知金
试用期被证明不符合录用条件	患病或非因工负伤, 医疗期满不能从事原工作, 也不能从事另外工作
严重违反单位规章制度	
严重失职, 营私舞弊, 给单位利益造成重大损害	不能胜任工作, 经培训或调岗仍不能胜任
与其他单位同时建立劳动关系, 拒不改正	客观情况发生重大变化, 致使劳动合同无法履行, 经协商仍不能变更
以欺诈胁迫手段或趁人之危与单位订立劳动合同	

被追究刑事责任	劳动合同内容
---------	--------

(二) 用人单位辞退 (每年必考)

不得预告解除或经济性裁员 (劳动者极度弱势)	经济性裁员时应当优先留用 (劳动者并不弱势)
职业危害作业劳动者未做离岗体检的	长期劳动合同
在本单位因工负伤或患上职业病, 丧失劳动能力	无固定期限劳动合同
患病或非因工负伤, 在医疗期内	
女职工在孕期、产期、哺乳期	家庭无其他就业人员, 有需要 扶养的老人或未成年人
在本单位连续工作满 15 年, 且距退休年龄不到 5 年	

8. 根据《劳动合同法》的规定, 下列属于用人单位可以即时解除劳动合同的情形是()。

- A. 劳动者尚在试用期内的
- B. 劳动者在下班后不肯在工作群里回复工作指令的
- C. 劳动者严重失职, 营私舞弊, 给用人单位利益造成重大损害的
- D. 劳动者因违法被行政拘留, 对单位声誉造成不利影响的

【答案】C

9. (2021 年真题) 根据《劳动合同法》规定, 用人单位不得解除或终止劳动合同的情形是()。

- A. 在本单位患职业病被确认部分丧失劳动能力
- B. 在本单位连续工作 15 年, 且距法定退休年龄不足 5 年
- C. 劳动者家庭无其他就业人员, 有需要抚养的老人
- D. 女职工在产期的
- E. 已签订无固定期限合同的

【答案】ABD

10. (2022 年二建) 某单位职工小李因工负伤并被确认部分丧失劳动能力, 关于其劳动合同解除, 正确的是()。

- A. 小李不能胜任工作的, 单位有权与其解除劳动合同
- B. 小李严重违反单位规章制度, 单位有权与其解除劳动合同
- C. 单位经济性裁员的, 有权与小李解除劳动合同
- D. 无论任何情形, 单位均不得与小李解除劳动合同

【答案】B

【解析】随时解除>不得解除>预告解除。

【经济补偿金】

劳动合同终止		劳动者不同意续订	无需支付经济补偿
单位不提出续订		应当支付经济补偿	
协商解除	劳动者先提出	无需支付经济补偿	
	单位先提出	应当支付经济补偿	
劳动者辞职	单位无过错	预告解除, 无需支付经济补偿	
	单位有过错	随时通知解除或无通知解除, 应当支付经济补偿	
单位辞退	劳动者无过错(包括裁员)	预告解除, 应当支付经济补偿	
	劳动者有过错	随时解除, 无需支付经济补偿	

【经济补偿金 (n) vs 赔偿金 (2n)】

单位合法解除、合法终止劳动合同	【一般规则】用人单位应当支付经济补偿金 (n)
	【例外规则 1】因劳动者试用期不符合录用条件, 或存在严重过错损害单位利益等, 用人单位依法随时解除的, 无需支付经济补偿
	【例外规则 2】劳动合同到期, 用人单位提出续订劳动合同, 劳动者不愿意续订的, 无需支付经济补偿
单位违法解除、违法终止劳动合同	【一般规则】劳动者要求继续履行劳动合同的, 用人单位应当继续履行 【例外规则】劳动者不要求继续履行, 或确实无法继续履行的, 用人单位应当支付赔偿金。 赔偿金 (2n) = 经济补偿金 x 2

11. 下列劳动合同终止的情形中, 用人单位应当向劳动者支付双倍经济补偿的有

- ()。 (=违法解除)
- 劳动者因为单位实行“末位淘汰”被辞退的
 - 劳动者在规定的医疗期内被辞退的
 - 用人单位与劳动者协商一致解除合同的
 - 因用人单位被责令关闭导致劳动合同终止的
 - 用人单位未及时足额支付劳动报酬, 劳动者解除劳动合同的

【答案】AB

12. (2018 年二建) 某施工企业无故辞退怀孕女职工李某, 李某在该企业工作了 2 年 3 个月, 在解除合同前 12 个月李某月平均工资为 6000 元。如李某不要求回单位上班, 该企业应向李某支付赔偿金 ()。

- 12000 元
- 24000 元

- C. 30000 元
- D. 36000 元

【答案】C

【解析】经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。

六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

月工资指离职前 12 个月的平均工资。

由于是违法解除，赔偿金应当在经济补偿金基础上翻一倍。

13. (2024 年一建) 甲安装工程公司拟与在公司工作了 15 年的王某解除合同，劳动合同解除前 12 个月王某的月平均工资为 2.3 万元，该公司职工月平均工资 0.8 万元，甲所在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为 0.65 万元。根据《劳动合同法》，甲应当向王某支付的经济补偿是（ ）。

- A. 34.5 万元
- B. 12 万元
- C. 23.4 万元
- D. 9.75 万元

【答案】C

【解析】

【一般规则】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。

【例外规则】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。

故补偿金额为： $0.65 \times 3 \times 12 = 23.4$ 万元

【答案】C

【解析】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。