

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）

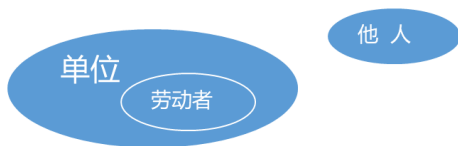
9.2 劳动用工和工资支付保障（2分）

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】



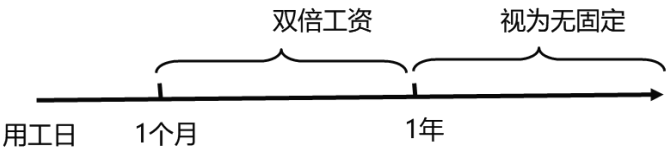
（不考，了解）	民事合同（兔子~兔子）	劳动合同（兔子~狮子）
宗旨	合同自由，国家被动干预	合同不自由，国家主动干预
	平等保护	强调保护劳动者
合同形式	灵活	必须书面
合同效力	有效、无效、效力待定、可撤销	有效、无效
合同变更	协商一致	协商一致
合同解除权	双方平等行使	劳动者辞职自由，单位 非法定事由不得辞退劳动者
缔约过失责任制度	有	无
违约责任制度	有	国家一般不承认，两个例外
合同担保制度	保证、抵押、质押、 留置、定金	禁止一切担保

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

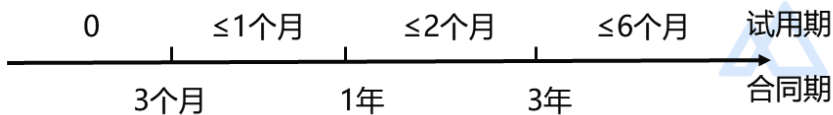
【答案】D

【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：

（1）以完成一定工作任务为期限的；

（2）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（ ）。

- A. 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
- B. 试用期不包含在劳动合同期限之内
- C. 同一单位与同一劳动者只能约定一次试用期
- D. 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（ ）。

- A. 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
- B. 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
- C. 与丙约定转正工资 10000 元，试用期工资 6000 元
- D. 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

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	家庭无其他就业人员，有需要 抚养的老人或未成年人
女职工在孕期、产期、哺乳期	
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
劳动合同解除	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	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 × 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)

- A. 劳动者因为单位实行“末位淘汰”被辞退的
- B. 劳动者在规定的医疗期内被辞退的
- C. 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的
- D. 因用人单位被责令关闭导致劳动合同终止的
- E. 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（ ）。

- A. 12000 元
- B. 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 年的王某解除劳动合同，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