

第五章劳动关系

1、劳动关系是指劳动者与用人单位为进行劳动过程而发生的劳动力与生产资料相结合的社会关系。

2、做好劳动关系管理工作的意义: ①是保护劳动者和用人单位合法权益的需要②是规范劳动力市场运行秩序,建立健全市场机制的客观要求③是维护企业稳定和社会稳定的客观要求。

3、劳动合同又称**劳动契约**或**劳动协议**,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。特征: ①是诺成性合同②是双务合同③劳动合同的主体具有特定性④是有偿合同。

4、劳动合同的种类①按合同期限分类:有固定期限的劳动合同、无固定期限的合同、已完成一定工作为期限的劳动合同。②按合同目的分类:录用合同、聘用合同、借调合同。订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律和行政法规的规定。

5、无效合同是指虽然订立了劳动合同,但由于缺少有效条件而不具有法律效力的劳动合同。

6、劳动合同应当以书面形式订立,并具备以下内容①劳动合同期限②工作内容③劳动保护和劳动条件④劳动报酬⑤劳动纪律⑥劳动合同终止的条件⑦社会保险和福利⑧违反合同的责任。

7、劳动合同的变更是指劳动合同生效之后履行完毕之前,由于情况变化,对劳动合同的部分内容进行修改或停止履行。应遵循平等自愿、协商一致和合法的原则。条件: ①订立合同时所依据的法律法规发生变化,应变更合同相关的内容②订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化③劳动者不能胜任工作,企业调整其工作岗位。程序: ①一方当事人向另一方当事人提出变更合同的请求②被请求方按期向请求方作出答复③双方协商,达成协议④备案或鉴证。

8、劳动合同变更的注意事项①在合同有效期内变更②应遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违法。③要照法定程序进行④劳动合同变更后,新条款即取代原条款,未予变更的依然有效。

9、劳动合同的解除是指劳动合同生效以后未履行完毕之前,由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前中断劳动关系的法律行为。程序: ①解约协议或通知②支付补偿金③出具解除劳动合同证明④转移档案。

10、劳动合同的终止是指劳动合同期限届满或双方在劳动合同中约定的终止条件出现时,合同即停止履行。其实质就是劳动关系当事人的劳动权利义务的消灭,也即劳动法律关系的消灭。程序: ①提前通知②出具证明③转移档案及备案。注意事项: ①不要形成事实劳动关系②应注意履行提前告知义务③实行劳动合同期满预报制度④注意顺延合同的情况。

11、劳动合同的终止条件:有①劳动合同期限届满,②由于不可抗力使劳动合同无法履行。③劳动者达到法定退休年龄退出劳动岗位。④约定的终止条件出现。

12、劳动合同解除的形式有: ①合意解除,它是指用人单位和劳动者协商一致劳动合同可以解除。②单位单方解除劳动合同,它是指用人单位及时解除、预告性辞退和经济性裁员三类。

13、经济补偿金是指用人单位在某些情况下解除与劳动者签订的劳动合同时,依据国家有关规定以货币形式给予劳动者的补偿。

14、赔偿金是指由于一方当事人不履行合同给对方造成损失时,支付给对方的一定数额的货币。

15、医疗期是指职工患病或非因工负伤后,停止工作治病休息而用人单位不得解除劳动合同的时间。

16、专项协议是劳动关系当事人双方就需要规定的某些特殊问题做出的专门规定。常见的由: 医疗期协议、培训协议、保密协议等。拟定原则①统一②具体。

17、劳动合同鉴证是劳动保障行政部门依法对劳动合同的真实性、合法性、可行性进行审查、核实, 并给予证明的一种制度, 它本身是一种行政监督行为。

18、集体合同: 是工会(或职工代表)与用人单位就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项签订的协议, 又称团体协约、集体协议等。**集体合同的内容包括:** ①劳动标准性条款②目标性条款③劳动关系运行规则条款。我国规定集体合同期限为1—3年。

19、集体合同的法律效力高于劳动合同。劳动合同中所规定的标准凡低于集体合同规定的标准的, 则为无效条款, 以集体合同的规定为准。

20、劳动争议又称劳动纠纷或劳资纠纷, 指劳动关系双方当事人之间因劳动权利和劳动义务而发生的争议。

21、劳动争议的分类①个别争议、集体争议、团体争议②权利争议与利益争议③国内劳动争议和涉外劳动争议。

22、集体争议又称为多人争议, 是指多个职工当事人基于共同理由与用人单位发生的劳动争议。团体争议又称为集体合同争议, 是指工会与用人单位因集体合同而发生的争议。权利争议又称实现既定权利的争议, 是指因实现劳动法、集体合同和劳动合同规定的权利和义务所发生的争议。利益争议又称为确定权利争议, 是指企业劳动关系双方主体及其代表在确定彼此的权利和义务关系时产生的分歧和争议。

23、劳动争议的企业调解程序①向调解委员会申请调解②争议受理③调解前的准备④拟定调解方案和调解建议⑤告知双方当事人调解时间地点并实施调解⑥举行调解会议。

24、劳动争议处理程序: ①调解程序②仲裁程序③诉讼程序。

25、劳动争议基层调解: 是指劳动争议调解委员会对当事人自愿申请的劳动争议, 在查明事实、分清是非的情况下, 依据法规、政策的规定和劳动合同、集体合同的规定, 通过说服、劝导和教育, 促使当事人双方在平等协商、互谅互让的基础上自愿达成解决劳动争议的活动。

26、劳动争议处理机构分为三类: 调解机构、仲裁机构和司法机构。

27 劳动争议处理原则(政府、工会、企业组织在劳动关系中三方协商应遵循的原则) ①**合法原则**, 即劳动争议处理机构在处理劳动争议过程中, 必须以事实为依据, 以法律为准绳, 对争议案件进行审理, 对双方当事人在适用法律上一律平等。②**公正原则**, 即劳动争议处理机构在处理劳动争议过程中, 应当公正地对待双方当事人, 必须秉公办事, 一切在合法的前提下力求公正。

③**及时处理原则**, 此原则是指劳动争议处理机构在处理劳动争议必须及时受理, 及时审查、并及时作出处理决定, 必须在法律规定的时限内完成各项活动。④**调解原则**, 此原则是指在处理劳动争议过程中应当注重调解的方式解决劳动争议, 能调解的就调解。

, ⑤**三方机制原则**, 是指在处理劳动争议时劳动争议处理机构在处理机构的人员方面, 须有三方代表组成, 即: 劳动行政部门代表、用人单位代表、工会方面代表。

28、劳动争议仲裁是指劳动争议仲裁机构对当事人请求解决的劳动争议, 依据居中公断的行为, 包括对劳动争议依法审理并进行调解、裁决的一系列活动。程序: ①申诉②受理③立案④仲裁准备④开庭审理。

29、劳动争议预防是指国家劳动行政管理机关或用人单位, 事先采取一定的措施, 积极防止和制止劳动关系双方当事人发生劳动纠纷的活动。

30、劳动争议的预防措施①学校宣传劳动法律法规, 增强人们的法律意识②实行劳动合同鉴证制度③建立劳动争议调解委员会, 并完善调解制度④加强企业民主管理⑤建立健全单位

内部劳动规则。

31、签订劳动合同应注意的问题①语言的表述要明确易懂②注意劳动合同的合法性③试用期应包括在劳动合同期限内④明确劳动合同期限⑤注意劳动合同的有效性⑥签订劳动合同时单位不得收取抵押金⑦合同内容尽可能详细具体。

32、竞业禁止是指禁止从事竞争性行为，即规定掌握单位商业秘密的职工，在任职期内或离职后的一定期间内（不超过3年）不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。

33、订立竞业禁止协议时应注意的问题①明确订立竞业禁止协议的对象②明确竞业禁止的期限③给予职工相应的补偿费④明确竞业禁止的行业与地域⑤明确企业需要保护的商业秘密。

第六章社会保障的概念与发展

1、社会保障是指国家和社会依据法律规定，通过各种方式，在公民暂时或者永久丧失劳动能力以及遭遇各种风险致使生活发生困难时给予物质补助，保障其基本生活的制度。

2、社会保障制度的内涵①最终责任主体是国家或政府②是法律赋予公民的一项基本权利③对公民的基本生活保障④是向弱势群倾斜的一种再分配政策，具有一定的经济福利性。

3、社会保障制度模式①按社会保障基金的收付和管理不同进行分类：现收现付制、完全积累制、部分积累制②按责任承担主体分类：由国家、雇主、雇员三方负担得方式、主要由雇主和雇员共同负担得方式、由雇员单独负担社会保障基金的方式、主要由政府和雇主两方负担得方式。

4、以1935年美国颁布《社会保障法》为标志，社会保障制度从以社会保险为主的保障制度步入了综合性的现代社会保障制度。

5、社会保障的功能①稳定功能②保障功能③互助功能④促进功能
社会保障原则①公平性②福利性③互济性④强制性⑤多样性。

6、就中国而言，社会保障体系由社会保险、社会救助、社会福利、社会优抚等项目构成。

7、社会保险是社会保障体系的核心组成部分，通常由养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险和生育保险组成。特点：是一种缴费制的社会保障制度，实现权利与义务相关的原则，只有尽了缴费义务才有享受收入补偿的权利。

8、社会救助是指社会成员陷入生存危机或不能维持最低限度的生活水平时，由国家和社会按照法定的标准向其提供满足最低生活需求的物质援助和非物质援助的社会保障制度。社会救助包括物质援助和非物质援助，而社会救济主要是指物质方面的援助。社会救助时社会保障的最后一道防线。

9、社会福利含义①公共福利事业②专门性的福利事业③局部性或者选择性的福利措施。

10、社会优抚是指政府和社会对军人等从事特殊工作的人员及其家属予以优待、抚恤和妥善安置的制度，也称为优抚安置制度。

11、五保：保证吃、穿和柴火的供应，保证年幼者受到教育和年老者死后安葬。三五：无家可归、无依无靠、无生活来源。