

# 重点回顾

事项	要求
查封、扣押	查封、扣押限于涉案的场所、设施或者财物，不得查封、扣押与违法行为无关的场所、设施或者财物；不得查封、扣押公民个人及其所扶养家属的生活必需品
	行政机关决定实施查封、扣押的，应当制作并当场交付查封、扣押决定书和清单。查封、扣押清单一式二份，由当事人和行政机关分别保存
	期限 <b>不得超过三十日</b> ，可以延长，但是延长期限不得超过三十日。查封、扣押的期间不包括检测、检验、检疫或者技术鉴定的期间。
<p>没有行政强制执行权的行政机关可以自期限届满之日起<b>三个月内</b>，依照规定申请人民法院强制执行。</p> <p>行政机关申请人民法院强制执行前，应当催告当事人履行义务。</p>	

# 目录

## 第五节 劳动法

考点	重要度星标
考点：劳动安全卫生的基本要求	★★
考点：国家对女职工的特殊劳动保护	★★★★
考点：国家对未成年工的特殊劳动保护	★★★★
考点：劳动安全卫生监督检查的规定	★
考点：劳动安全卫生违法行为实施行政处罚的决定机关	★

# 考点：劳动安全卫生的基本要求★★★

## 1. 劳动者的权利

第三条第一款 劳动者享有**平等就业**和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

第五十六条 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

## 2.劳动者的义务

第三条第二款 劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

## 3.用人单位的义务

第五十二条 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第五十三条 劳动安全卫生设施**必须符合国家规定的标准。**

新建、改建、扩建工程的劳动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。

第五十四条 用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对**从事有职业危害作业的劳动者**应当定期进行健康检查。



## 知识延伸

第三十六条 国家实行劳动者每日工作时间**不超过八小时**、平均每周工作时间**不超过四十四小时**的工时制度。

第三十八条 用人单位应当保证劳动者**每周至少休息一日**。

第四十一条 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，**一般每日不得超过一小时**；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月**不得超过三十六小时**。

唯一联系微信3849178

第四十四条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的**百分之一百五十**的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的**百分之二百**的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的**百分之三百**的工资报酬。



## 典型例题

根据《劳动法》，下列关于劳动者工作时间和休息休假的说法，正确的是（ ）。

- A.用人单位应当保证劳动者每周至少休息两日
- B.国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十小时的工时制度
- C.用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过三小时
- D.法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬

**【参考答案】 D**

## 考点：国家对女职工的特殊劳动保护★★★★

第五十八条 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

第五十九条 禁止安排女职工从事矿山井下、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。

第六十条 不得安排女职工**在经期**从事高处、低温、冷水作业和国家规定的**第三级**体力劳动强度的劳动。

唯一联系微信3849178

第六十一条 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的**第三级**体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动。对**怀孕七个月以上**的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十二条 女职工生育享受**不少于九十天**的产假。

第六十三条 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的**第三级**体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

唯一联系微信3849178

## 考点：国家对未成年工的特殊劳动保护★★★★

第六十四条 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。

第六十五条 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。



## 典型例题

1.甲、乙、丙、丁是某煤业公司的四名职工。甲男，17 周岁；乙女，矿井建设工程技术专业毕业；丙女，已怀孕 7 个月；丁女，育有 10 个月的婴儿。根据《劳动法》，关于该公司工作岗位安排的做法，正确的是（ ）。

- A.安排甲从事井下作业
- B.安排乙从事井下设备布置工作
- C.安排丁暂时顶替某职工夜间值班
- D.安排丙从事第二级体力劳动强度的工作

**【参考答案】 D**



## 典型例题

2.某公司招用未满17周岁的周某。根据《劳动法》及相关规定，关于该公司对周某工作安排和健康检查的做法，正确的是（）。

- A.安排周某从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动
- B.根据劳动合同约定安排周某从事接触有毒物质的劳动
- C.在生产任务紧急时安排周某到矿山井下加班
- D.根据工作安排对周某不定期进行健康检查

**【参考答案】 A**

# 考点：劳动安全卫生监督检查的规定★

非常规考点。

精造押题联系微信3849178

唯一联系微信3849178

# 考点：劳动安全卫生违法行为实施行政处罚的决定机关 ★

非常规考点。

精造押题联系微信3849178

唯一联系微信3849178



# 重点回顾

职工	特殊时期	受保护事项
女职工	正常时期	禁止安排从事 <b>矿山井下</b> 、国家规定的 <b>第四级</b> 体力劳动强度的劳动
	经期	不得安排 <b>高处、低温、冷水作业</b> 和国家规定的 <b>第三级</b> 体力劳动强度的劳动
	怀孕期间	不得安排国家规定的 <b>第三级</b> 体力劳动强度
	怀孕七个月以上	不得延长工作时间和夜班劳动
	生育	享受 <b>不少于九十天</b> 的产假
	哺乳未满一周岁的婴儿期间	不得安排从事国家规定的 <b>第三级</b> 体力劳动强度的劳动和不得安排其延长工作时间和夜班劳动
未成年工		不得安排未成年工从事 <b>矿山井下、有毒有害</b> 、国家规定的 <b>第四级</b> 体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动

# 目录

## 第六节 劳动合同法

考点	重要度星标
考点：《劳动合同法》的基础理论	★
考点：劳动合同的建立及相关权利义务	★★★
考点：劳动合同履行及相关权利义务	★★★★
考点：安全生产和职业病防治监督检查的主管机关和管理范围	★
考点：有关劳动合同违法行为应负的法律责任	★★

# 考点：《劳动合同法》的基础理论★

非常规考点。

精造押题联系微信3849178

唯一联系微信3849178

# 考点：劳动合同的建立及相关权利义务★★★

## 1. 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者，**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**或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当**自用工之日起一个月内**订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系**自用工之日起**建立。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

## 2.劳动合同的内容

### 第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

- (1) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (2) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- (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；
- (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。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定**试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇**等其他事项。

唯一联系微信3849178

### 3.用人单位享有依法约定试用期的权利

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期**不得超过一个月**；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期**不得超过二个月**；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期**不得超过六个月**。

同一用人单位与同一劳动者**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或者劳动合同期限**不满三个月的**，不得约定试用期。

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。

第二十条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的**百分之八十**，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。



## 典型例题

1.依据《劳动合同法》，下列关于试用期的相关说法，正确的是（ ）。

- A.劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过三个月
- B.试用期不包含在劳动合同期限内
- C.劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准
- D.劳动合同期限三个月以上不满一年的，不得约定试用期

**【参考答案】 C**



## 典型例题

2.公司新招用劳动者时应当与劳动者签订劳动合同。根据《劳动合同法》，关于公司与劳动者订立劳动合同的说法，正确的有（ ）。

- A.劳动关系自签订书面劳动合同之日起建立
- B.与同一劳动者只能约定一次试用期
- C.有权了解劳动者的家庭财产、婚姻状况等个人情况
- D.有权要求劳动者提供订立和履行劳动合同的保证金
- E.应当如实告知劳动者劳动条件、安全生产状况等情况

**【参考答案】 BE**

## 4.用人单位享有依法约定服务期的权利

第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。**违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。**用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

唯一联系微信3849178



## 典型例题

某化工企业为职工李某提供2万元的专项培训费用用于培训注册安全工程师，约定服务期为两年，李某取得资格证并在该企业注册后，仅工作半年就跳槽，依据《劳动合同法》，李某向用人单位支付的违约金不得超过（ ）元。

- A.5000
- B.10000
- C.15000
- D.20000

**【参考答案】 C**

## 5.用人单位享有依法约定竞业限制的权利

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

唯一联系微信3849178

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的**高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员**。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，**不得超过二年**。



## 典型例题

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做法，正确的是（ ）。

- A.因甲为财务主管，在订立劳动合同时约定暂扣其身份证
- B.因乙现场入职，在入职之日起第 20 天与其订立劳动合同
- C.与丙订立劳动合同的期限为一年，约定其试用期为 70 天
- D.因丁为高级管理人员，劳动合同约定其离职后的竞业限制期限为 3 年

**【参考答案】 B**

唯一联系微信3849178

# 考点：劳动合同履行及相关权利义务★★★★

## 1.劳动者解除合同及获得经济补偿的权利

第三十七条 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。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，**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) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(6) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业**危及劳动者人身安全的**，劳动者**可以立即解除劳动合同**，不需事先告知用人单位。

《劳动合同法》第四十六条规定，劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

附：第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

(一) 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；

(二) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三) 违反法律、行政法规强制性规定的。



## 典型例题

李某是某建筑公司的员工，某日，该公司的建筑工地仓库突发火灾，公司安全副总王某为减少经济损失，在没有采取任何防护措施的情况下，强行要求李某从着火的仓库搬出存放的沥青卷材，并称李某若不服从安排就予以辞退，根据《劳动合同法》，关于李某采取措施的说法，正确的是（ ）。

- A.李某有权不服从王某安排，可以立即解除劳动合同，不需要事先告知公司，可以获得经济补偿
- B.李某应当服从王某安排，立即进入仓库搬运沥青卷材，公司应给予经济补偿
- C.李某应当服从王某安排，有权立即解除劳动合同，但需要事先告知公司，可以获得经济补偿
- D.李某有权不服从王某安排，可以立即解除劳动合同，但需要事先告知公司，不能获得经济补偿

**【参考答案】 A**

## 2.用人单位依法解除劳动合同的权利

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，**用人单位可以解除劳动合同：（过失性辞退）**

- (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) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（即以欺诈、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）
- (6) 被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，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：**（无过失性辞退）**

（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。

第四十一条 有下列情形之一，需要裁减人员**二十人以上**或者裁减**不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的**，用人单位提前三十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：

- (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。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- (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，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，**在六个月内**重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

### 3.禁止用人单位单方解除情形

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位**不得**依照本法第四十条、第四十一条的规定**解除劳动合同**：

- (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。



## 典型例题

1.关于劳动合同解除的说法，正确的是（ ）。

A.用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的，劳动者提前10日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同

B.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，劳动者在试用期内提前7日通知用人单位，可以解除劳动合同

C.用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，无须事先告知用人单位

D.劳动者非因工负伤，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，用人单位提前10日以书面形式通知劳动者本人后，可以解除劳动合同

**【参考答案】 C**



## 典型例题

2.依据《劳动合同法》，用人单位不得解除劳动合同的情形包括（）。

A.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

B.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

C.在本单位患职业病或者因工负伤并被确认没有丧失劳动能力的

D.女职工在孕期、产期、哺乳期的

E.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

**【参考答案】 ADE**

# 考点：安全生产和职业病防治监督检查的主管机关和管理范围★

非常规考点。

精造押题联系微信3849178

唯一联系微信3849178

# 考点：有关劳动合同违法行为应负的法律責任★★

## 1.用人单位订立劳动合同违法的法律責任

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者**每月支付二倍**的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者**每月支付二倍**的工资。

唯一联系微信3849178



## 知识延伸

有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，**应当订立无固定期限劳动合同**：

(一) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(二) 用人单位初次实行劳动合同制度或者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十年且距法定退休年龄不足十年的；

(三) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起**满一年不与劳动者订立书面劳动合同**的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

## 2.用人单位违法解除和终止劳动合同的法律责任

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

**(劳动者解除)**

(二) 用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的； **(协商一致解除)**

(三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

**(无过失性辞退)**

(四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；  
(裁员)

(五) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的； (劳动合同期满)

(六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；  
(单位破产、提前解散、被吊销营业执照、责令关闭)

(七) 法律、行政法规规定的其他情形。

唯一联系微信3849178

第四十七条 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。

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三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限**最高不超过十二年**。

本条所称**月工资**是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付**赔偿金**。

### 3.其他法律责任

第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

精造押题联系微信3849178

唯一联系微信3849178



## 典型例题

1.依据《劳动合同法》，用人单位自用工之日起（ ）未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

- A.超过一个月不满一年
- B.超过15日
- C.满一年
- D.超过6个月

**【参考答案】 A**



## 典型例题

2.依据《劳动合同法》，下列关于用人单位违法的处罚，正确的是（ ）。

A.用人单位违反规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法规定的经济补偿标准向劳动者支付赔偿金

B.用人单位向劳动者支付的经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付两个月工资

C.用人单位向劳动者支付经济补偿时，月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的基本工资

D.用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任

**【参考答案】 D**



# 重点回顾

事项	数字
劳动合同期限3个月以上不满1年	试用期不得超过一个月
劳动合同期限1年以上不满3年	试用期不得超过两个月
3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同	试用期不得超过六个月
以完成一定工作任务为期限的劳动合同	不得约定试用期
劳动合同期限不满3个月	



# 重点回顾

同一用人单位与同一劳动者	只能约定一次试用期
试用期	试用期工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者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
竞业限制	竞业限制期限 <b>不得超过2年</b>
服务期	用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期
	劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期 <b>尚未履行部分</b> 所应分摊的培训费用

# 重点回顾

程度	情形	解除方式
单位无过错	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	
用人单位轻度过错	(1) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件	劳动者无需向用人单位预告就可 <b>随时通知解除</b> 劳动合同， 即时辞职
	(2) 未及时足额支付劳动报酬	
	(3) 未依法为劳动者缴纳社会保险费	
	(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	
	(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劳动合同的；用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者的权利的；	
用人单位严重过错	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	<b>立即解除无需通知</b>
	用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位	

# 重点回顾

辞退方式	辞退情形
<b>过失性辞退</b> (第39条)	(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劳动合同的
	(6) 被依法追究刑事责任的
单位提前三十日书面通知劳动者本人或额外支付一个月工资后，可以解除劳动合同 <b>(无过失性辞退)</b> (第40条)	(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。