

法律硕士民法辅导：劳动法考点串讲 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/203/2021_2022__E6_B3_95_E5_BE_8B_E7_A1_95_E5_c80_203523.htm

劳动法是每年司法考试，经济法中必考的科目，也是在经济法考点中所占分值最多的科目，以下是我们所整理出来的劳动法中的重要考点。

1、劳动法适用的范围，规定在劳动法第2条，以及劳动部意见第15条。劳动法律关系具有双重属性，即财产关系属性与人身关系属性，这里注意他排除劳务法律关系，劳务法律关系由民法来调整。此外劳动法律关系的主体是特定的：用人单位与劳动者，他排除四类特定主体；家庭保姆、现役军人、务农的农民和在中国享有外交特权与豁免权的外国人，规定在劳动部意见第4条。用人单位包括企业法人、民办事业单位、企事不分的事业单位以及一些非法人单位，比如个体工商户、个人独资企业、合伙企业。有关劳动者的规定在劳动法第15条，是指年满16周岁的公民，但是文艺、体育和特种工艺单位例外。

2、劳动合同，它不同于民事合同，它具有一般合同的特征，但以强行性规范为主。劳动合同的内容包括必备条款（劳动法第19条）和可备条款。可备条款中的考点在于试用期条款（第21条）和保守商业秘密条款（第22条），试用期条款是包括在劳动合同期限之内的，要注意将试用期与见习期和实习期区分开来，见习期只针对刚刚毕业的大学及专科院校的毕业生，规定他们毕业后是有一个少于一年的见习期，这一年是不包括在劳动合同期限之内的。实习期则包括两种情况；一种是不建立在劳动关系上的实习，如在校大学生到某个单位实习，一种是建立在劳动关系上

的实习，如取得律师资格后到律所实习，只有第二种的实习才包括在劳动合同的期限之内。保守商业秘密条款是劳动法关于同业禁止的规定，要注意两点：a，禁止劳动者解除劳动合同后，3年内到同行业其他单位工作。B，必须给予劳动者经济补偿，不少于劳动者最后一年在原单位工资的三分之二。劳动合同的无效规定在劳动法第18条，不再赘述。劳动合同的解除上，要注意解除劳动合同的条件和程序以及解除劳动合同用人单位给予劳动者的经济补偿。解除劳动合同首先应当双方协商解除（第24条），协商不成，用人单位可以行使单方解除权，即即时解除（第25条）、预告解除（第26条）和限制解除（第29条），这里要注意第29条与第25条、第26条的关系，第29条排除适用第26条，但是不排除适用第25条。劳动者也可以行使单方解除权，即辞职权（第31条）和即时解除（第32条）。解除劳动合同后，用人单位必须给予劳动者经济补偿（第28条）。违反劳动合同的赔偿责任中，考点在于劳动者应当承担的赔偿责任（第102条）和连带赔偿责任（第99条），劳动者应承担的赔偿责任的范围：a，用人单位招录其所支付的费用，b，用人单位为其支付的培训费用，c，对生产、经营和工作造成的直接经济损失，d，劳动合同约定的其他赔偿费用。劳动者违法保密条款造成损失的，按照《反不正当竞争法》第20条赔偿。连带赔偿责任的赔偿范围包括对原单位生产、经营和工作造成的直接经济损失以及因获取商业秘密造成的损失，这时劳动者和侵权单位要承担连带责任，而且，用人单位承担的份额应当不低于70%。3、劳动争议。首先，注意劳动争议的范围是在用人单位与劳动者之间，具体范围包括：（1）、

因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议。（2）、因执行国家有关工作时间和休息休假、工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议。（3）、因履行劳动合同和集体合同发生的争议。以下争议属于人事争议，不是用劳动法调整。根据《人事争议处理暂行规定》第2条以及《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》来处理：（1）、国家行政机关与工作人员之间因录用、调动、履行聘用合同发生的争议。（2）、事业单位与工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同、聘任合同发生的争议。（3）、企业单位与管理人员和专业技术人员之间因履行聘任合同发生的争议。这里我们记忆这个知识点时，不要去追究他的主体问题，只要他签的是聘用合同、聘任合同就可以了，聘用合同是行政单位与其内部工作人员签定的，而聘任合同是劳动者和企业之间签订的关于职称问题的合同，他们和劳动合同有很大的区别，所以这里只需要注意到签订的不是劳动合同就可以排除以上两项，这里有一个例外是，事业单位与工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同发生争议的，应当先提起人事仲裁，对人事仲裁不服的，可以向人民法院起诉，人民法院受理后，要依据劳动法的有关规定作出处理。劳动争议的解决：（1）、解决途径和各自特点，可以通过协商、调解、仲裁和诉讼的方式解决劳动争议，规定在劳动法第77条，这里注意劳动仲裁在本质上属于一种行政仲裁，它不适用《仲裁法》的有关规定。（2）、各种方式之间的关系，规定在劳动法第79条，注意调解、协商非必经程序，没有强制效力，而仲裁是诉讼的必经前置程序。以上是关于劳动法考点的归类与

总结，希望考生予以关注。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com