

# 经济法基础

JINGJIFA JICHU

主 编 江平敏  
副主编 邢 狮



西南财经大学出版社

# 经济法基础

JINGJIFA JICHU

主 编 江平敏  
副主编 邢 狮



西南财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

经济法基础/江平敏主编. —成都:西南财经大学出版社,2014. 5  
ISBN 978 - 7 - 5504 - 1352 - 8

I. ①经… II. ①江… III. ①经济法—中国—会计师—资格考试—  
自学参考资料 IV. ①D922. 29

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 058576 号

经济法基础

主 编:江平敏  
副主编:邢 狮

责任编辑:汪涌波  
助理编辑:江 石  
封面设计:墨创文化  
责任印制:封俊川

|      |                                                               |
|------|---------------------------------------------------------------|
| 出版发行 | 西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)                                    |
| 网 址  | <a href="http://www. bookcj. com">http://www. bookcj. com</a> |
| 电子邮件 | <a href="mailto:bookcj@foxmail.com">bookcj@foxmail. com</a>   |
| 邮政编码 | 610074                                                        |
| 电 话  | 028 - 87353785 87352368                                       |
| 照 排  | 四川胜翔数码印务设计有限公司                                                |
| 印 刷  | 成都市火炬印务有限公司                                                   |
| 成品尺寸 | 170mm × 240mm                                                 |
| 印 张  | 15                                                            |
| 字 数  | 290 千字                                                        |
| 版 次  | 2014 年 5 月第 1 版                                               |
| 印 次  | 2014 年 5 月第 1 次印刷                                             |
| 印 数  | 1— 2000 册                                                     |
| 书 号  | ISBN 978 - 7 - 5504 - 1352 - 8                                |
| 定 价  | 36. 00 元                                                      |

- 1. 版权所有,翻印必究。
- 2. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。

# 前 言

亲爱的同学，你好！

欢迎你就读会计专业！

同学们，面对就业的竞争，当你取得会计从业资格证书后，你是否又踏上了新的学习征程——助理会计师资格考试？而“经济法基础”就是助理会计师资格考试必考科目之一。为了帮助你用最少的时间，花最少的精力，以最快的速度掌握考试重点，经过整合“经济法基础”考试教材，采取考点问题引领、部分案例导入的方式将该教材分为四个项目：项目一、劳动合同法律制度；项目二、税收法律制度；项目三、税收征收管理法律制度；项目四、支付结算法律制度。为了达到良好的学习效果，建议同学们做好以下四个方面：

(1) 学会听课：先听课，重视教材。充分利用有限的学习时间，提高效率。

(2) 学会复习：以背诵的方式去看书，每天学习前先回忆昨天学习的内容。

(3) 学会练习：适当做题，做质量高的题目，不搞题海战术，不轻易相信答案，有问题看书和做题解决。

(4) 以书为本：教材是考试的依据，教材是最重要的。

本书作为中等职业学校专业教材，由江平敏主编，参编人员有李晶、李光军、彭刚、荀涛。由于编者水平有限，错误之处在所难免，恳请读者提出宝贵意见。

最后，祝同学们成功，早日成为会计行业能手。

编 者

2013年8月20日

# 目 录

|                          |       |
|--------------------------|-------|
| 项目一 劳动合同法律制度 .....       | (1)   |
| 任务一 劳动合同法律制度概述 .....     | (1)   |
| 任务二 劳动合同的订立 .....        | (4)   |
| 任务三 劳动合同的主要内容 .....      | (10)  |
| 任务四 劳动合同的履行和变更 .....     | (19)  |
| 任务五 劳动合同的解除和终止 .....     | (21)  |
| 任务六 劳动争议的解决 .....        | (28)  |
| 任务七 违反《劳动合同法》的法律责任 ..... | (35)  |
| 项目二 税收法律制度 .....         | (37)  |
| 任务一 增值税税收法律制度 .....      | (37)  |
| 任务二 消费税法律制度 .....        | (56)  |
| 任务三 营业税法律制度 .....        | (64)  |
| 任务四 企业所得税法律制度 .....      | (84)  |
| 任务五 个人所得税法律制度 .....      | (106) |
| 任务六 房产税法律制度 .....        | (135) |
| 任务七 契税法法律制度 .....        | (141) |
| 任务八 车船税法律制度 .....        | (145) |
| 任务九 城镇土地使用税法律制度 .....    | (148) |
| 任务十 印花税法法律制度 .....       | (152) |

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| 任务十一 资源税法律制度 .....      | (158) |
| 任务十二 土地增值税法律制度 .....    | (163) |
| 项目三 税收征收管理法律制度 .....    | (172) |
| 任务一 税收征收管理与税务管理概述 ..... | (172) |
| 任务二 税务登记管理 .....        | (175) |
| 项目四 支付结算法律制度 .....      | (199) |
| 任务一 支付结算概述 .....        | (199) |
| 任务二 银行结算账户管理 .....      | (202) |
| 任务三 银行卡 .....           | (212) |
| 任务四 结算方式 .....          | (215) |
| 任务五 票据概述 .....          | (217) |
| 任务六 票据行为 .....          | (222) |
| 任务七 汇票、银行本票和支票 .....    | (229) |
| 参考文献 .....              | (234) |

# 项目一 劳动合同法法律制度

## 学习目标:

了解《劳动合同法》的概念及合同的变更、转让与终止;  
理解合同的种类和缔约过失责任;  
明确《劳动合同法》的调整范围和合同订立的形式、时间、地点;  
掌握合同的概念、分类、订立过程、履行规则及相关的违约责任;  
掌握有关合同的订立方面的案例分析。

## 任务一 劳动合同法法律制度概述

【资料】劳动合同就是以合同的形式确认劳动者与用人单位的劳动关系。劳动关系主要表现为以下几种情况:

(1) 自始至终签订书面劳动合同。尤其是在一些临时用工单位,以完成一定任务为期限的招工大多仅凭口头协议。有关资料显示,目前全国城镇国有企业、集体企业和外商投资企业职工签订劳动合同人数占同口径职工总数的 98.5%,而城镇私营企业和存在雇佣关系的个体工商户中,从业人员签订劳动合同人数仅占同口径从业人员总数的 55% 左右。

(2) 原劳动合同期满,用人单位与劳动者未以书面形式续订合同,但劳动者仍在原单位享受劳动权利,履行劳动义务。

(3) 用人单位对劳动合同试用期条文产生误解或者明知故犯,采取口头约定试用期,试用期内不签订书面劳动合同,等试用期期满后再决定是否书面订立劳动合同。当前,劳动力市场供大于求,劳动者的权利很容易被用人单位在试用期等环节上漠视。相当多的劳动争议在试用期发生,而劳动者因为处在试用期,并非正式职工,不敢通过法律来维护自己的权益。而有些用人单位正好趁火打劫,精心设置“试用期”陷阱,既逃避了劳动合同法的约束和《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)的制裁,又能使用廉价劳动力。

(4) 双重劳动关系, 即在原劳动关系未解除前, 劳动者未经原用人单位同意, 在其他用人单位实际就业。主要有以下三种情况: 第一, 兼职。劳动者在与某一用人单位保持着劳动关系, 领取劳动报酬的同时, 又以各种方式在其他单位兼职, 领取报酬。第二, 退休人员被返聘到原用人单位或被聘用到其他用人单位。在法理上, 退休人员和原用人单位的关系被称之为一种“与劳动关系有密切联系的其他社会关系”, 其所享受到的养老保险、医院保险和死亡抚恤费等, 都是原劳动关系发展的一种待遇。被返聘或聘用的退休人员“扮演”着这样的双重角色: 一方面是作为原劳动关系发展的一种结果, 享受着退休者应该享受的一切待遇; 另一方面又作为原劳动关系的一种延续, 被返聘到单位或被聘用到其他用人单位, 占据着本来不属于他们的劳动岗位。第三, 下岗再就业。随着近年来企业改革的不断深入, 许多企业出现了下岗职工。这些职工虽已不在原企业从事劳动, 但其仍为原企业职工, 企业仍然为他们支付基本生活费。如果下岗职工在与原用人单位保留劳动关系期间, 又在其他用人单位进行有偿劳动, 则也形成了隐性的双重劳动关系。据调查, 通过各种渠道实现再就业的下岗职工中, 大多数人没有依法与原企业解除或终止劳动关系, 致使再就业的下岗职工在两个劳动法律关系中的身份、地位都不明确。

引导问题 1: 什么是劳动合同? 劳动合同有何特征?

劳动合同是劳动者和用人单位之间依法确立劳动关系, 明确双方权利义务的书面协议。劳动合同有如下特征:

(1) 劳动合同主体具有特定性。劳动合同的主体一方是劳动者, 另一方是用人单位。

(2) 劳动合同的内容具有较强的法定性。当事人双方签订劳动合同不得违反强制性规定, 否则无效。

(3) 劳动者在签订和履行劳动合同过程中的地位在发生变化。

引导问题 2: 《劳动合同法》适用于什么范围?

(1) 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位、依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系, 订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同, 适用《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)。

(2) 国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者, 订立、

履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照《劳动合同法》执行。

(3) 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照《劳动合同法》有关规定执行。

【例题】关于劳动合同的特征，下列选项中正确的有（ ）。

- A. 劳动合同的主体一方是劳动者，另一方是用人单位
- B. 对于劳动合同，法律规定了较多的强制性规范
- C. 劳动者与用人单位在签订劳动合同时，应遵循平等、自愿、协商一致的原则
- D. 在履行劳动合同的过程中，双方的地位是平等的

解析：本题考核点是劳动合同的特征。在履行劳动合同的过程中，用人单位和劳动者就具有了支配与被支配、管理与服从的从属关系。

答案：A、B、C。

【例题】下列单位与劳动者建立劳动关系，适用我国《劳动合同法》的有（ ）。

- A. 民办非企业单位
- B. 公办大学
- C. 事业单位
- D. 外国境内的企业

解析：本题考核点是劳动合同法的适用范围。我国《劳动合同法》不适用外国境内的企业、公办院校，公办院校的教职工比照《公务员法》执行。

答案：A、C。

## 任务二 劳动合同的订立

引导问题 1：劳动合同订立的概念是什么？劳动合同订立应遵循什么原则？

### （一）劳动合同订立的概念

劳动合同的订立，是指劳动者和用人单位经过相互选择和平等协商，就劳动合同的各项条款协商一致，并以书面形式明确规定双方权利、义务及责任，从而确立劳动关系的法律行为。

### （二）劳动合同订立的原则

（1）合法原则；

（2）公平原则；

（3）平等自愿原则，即劳动者和用人单位在订立劳动合同时其法律地位是平等的，所订立劳动合同应是双方当事人真实意思的表达；

（4）协商一致原则；

（5）诚实信用原则。

引导问题 2：什么样的主体才有资格订立劳动合同？主体义务有哪些？

### （一）劳动合同订立主体的资格要求

（1）劳动者需年满 16 周岁（只有文艺、体育、特种工艺单位录用人员可以例外），有劳动权利能力和行为能力。

（2）用人单位有用人权利能力和行为能力。

①用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；

②未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

【例题】下列情形中，订立劳动合同的当事人具备主体合法性的是（ ）。

A. 未满 16 周岁的小赵与某餐厅签订的劳动合同

B. 未满 16 周岁的小钱与某杂技团签订的劳动合同

C. 未满 16 周岁的小孙与某快递公司签订的劳动合同

D. 未满 16 周岁的小李与某保安公司签订的劳动合同

解析：本题考核点是劳动合同订立主体的资格要求。文艺、体育、特种工艺

单位录用人员可以不满 16 周岁。

答案：B。

## （二）劳动合同订立主体的义务

### 1. 用人单位的义务和责任

（1）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。

（2）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。

提示：“其他证件”包括但不限于下列证件：居民户口簿、毕业证、学位证、资格证、专业技能证书、职称评定证书等证件。“其他名义”实践中一般是以保证金、抵押金、培训费、服装费、纪律违约金等形式收取费用。

（3）用人单位扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

（4）用人单位以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人 500 元以上 2 000 元以下的标准对用人单位处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

### 2. 劳动者的义务

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。

【案例】某化妆品公司招聘销售人员，在签订劳动合同时要求员工交 300 元制服押金，以便制作统一的工作服装，并表示在员工与公司结束劳动关系并将制服完好返还公司后，公司将该押金全额退还给员工。部分员工认为公司收取押金违反了法律规定，遂向劳动行政部门投诉。请问劳动行政部门是否可以就此事作出行政处理？

解析：根据法律规定，用人单位不得以任何名义向劳动者收取财物，该公司以提供制服的名义收取押金的做法违反法律规定，劳动行政部门可以责令公司将该押金退还给员工，并可以根据实际收取押金的员工人数按每人 500 元以上 2 000 元以下的标准对公司处以罚款。

引导问题 3：劳动合同订立的形式是如何规定的？

### （一）书面形式及要求

（1）用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

（2）建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

(3) 对于已建立劳动关系, 未同时订立书面劳动合同的, 应当自用工之日起 1 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 (见下表)。

| 未定合同时间           | 用人单位                                                                                                             | 劳动者                         |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1. 用工 1 个月内      | 补签书面劳动合同                                                                                                         | 不与用人单位签合同, 只能获得劳动报酬, 无经济补偿。 |
| 2. 用工满 1 月未滿 1 年 | (1) 补签书面劳动合同;<br>(2) 向劳动者支付每月两倍的工资; 自用工之日起满一个月的次日至补订书面劳动合同的前一日 (提示: 首月不罚; 公式: 工期乘 2 减 1)                         | 不与用人单位签合同, 可获得经济补偿。         |
| 3. 用工满 1 年       | (1) 立即与劳动者补签书面劳动合同;<br>(2) 向劳动者每月支付 2 倍的工资补偿 (自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日);<br>(3) 视为已与劳动者订立无固定期限劳动合同 (自用工之日起满 1 年的当日) |                             |

【案例】小王从 2008 年 2 月 1 日起为一家服装公司工作, 工资每月 6 000 元, 双方未订立书面劳动合同。其后小王多次向公司提出订立书面合同的要求, 公司却没有回应。2009 年 3 月公司突然通知小王签订书面合同, 薪水降为每月 3 000 元, 小王不同意签订该劳动合同。分析该案件应如何解决。

解析: 从 2008 年 2 月至 2009 年 3 月, 小王在该单位工作已满一年, 用人单位未与小王签订书面劳动合同, 那么视为用人单位与小王签订了无固定期限劳动合同, 小王可要求公司签订无固定期限劳动合同, 同时小王可获得从 2008 年 3 月起至 2009 年 1 月 (自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日) 共 11 个月的双倍工资补偿, 即除了正常的工资外, 小王可再获得 66 000 元 ( $6\,000 \times 11 = 66\,000$  元)。

## (二) 例外情况

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

### 引导问题 4: 劳动合同有哪些类型?

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三种类型。

(1) 固定期限劳动合同, 即约定合同终止时间的劳动合同。

(2) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同,即约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

(3) 无固定期限劳动合同,即约定无确定终止时间的劳动合同。

提示 1: 签订无固定期限劳动合同一般会在劳动合同中注明“无固定期限”。

提示 2: 无固定期限劳动合同是一种长期性的合同,但是如果出现法律规定或合同约定的解除或终止条件的,劳动者和用人单位也可以解除或终止无固定期限劳动合同。

提示 3: 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:

(1) 劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的;

解释: 连续工作满 10 年的起始时间,应当自用人单位用工之日起计算,包括《劳动合同法》施行前的工作年限。劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同,计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

(2) 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 10 年且距法定退休年龄不足 10 年的。

(3) 连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有下述情形,续订劳动合同的:

① 严重违反用人单位的规章制度的;

② 严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;

③ 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;

④ 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同,致使劳动合同无效的;

⑤ 被依法追究刑事责任的;

⑥ 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;

⑦ 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。

解释: 连续订立固定期限劳动合同的次数,应当自《劳动合同法》2008 年 1 月 1 日施行后开始计算。

(4) 用人单位自用工之日起满 1 年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位自用工之日起满 1 年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。

【案例】小张是一家私营企业的员工，从2006年开始在这个单位工作2年，签过两份固定期限劳动合同。小张想知道，2008年再签新合同的话，自己是不是可以要求和单位签订无固定期限的劳动合同？

解析：根据规定，只有在2008年1月1日后签订的劳动合同，才可开始计算连续订立固定期限劳动合同的次数。由于小张之前的两份合同的签订时间是在2008年1月1日之前，并不属于上述可签订无固定期限劳动合同第三种情形所规定的“连续订立二次固定期限劳动合同”，因此小张想要在2008年签订无固定期限劳动合同的主张缺乏法律依据。

【案例】2009年2月，下列人员向所在单位提出订立无固定期限劳动合同。其中，具备法定条件的是（ ）。

A. 赵女士于1995年1月到某公司工作，1999年2月辞职，2002年1月又回到该公司工作

B. 钱先生于1985年进入某国有企业工作，2006年3月该企业改制为私人控股的有限责任公司，年满50岁的钱先生与公司签订了三年期的劳动合同

C. 孙女士于2005年5月进入某公司担任技术开发工作，签订了为期一年、到期自动续期一年且续期次数不限的劳动合同。2009年1月，公司将孙女士提升为技术部副经理

D. 李先生原为甲公司的资深业务员，于2008年2月被乙公司聘请担任市场开发经理，约定：先签订一年期合同，如果李先生于期满时提出请求，可以与公司签订无固定期限劳动合同

解析：本题考核点是无固定期限劳动合同的规定。①劳动者在该用人单位连续工作满10年的，应当订立无固定期限劳动合同。选项A中，连续工作不满10年。②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10年且距法定退休年龄不足10年的，应当订立无固定期限劳动合同，所以选项B正确。③连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有不能续订情形的，应当订立无固定期限劳动合同。但连续订立固定期限劳动合同的次数，应当自《劳动合同法》2008年1月1日施行后，续订固定期限劳动合同时开始计算。选项C中，劳动者在2008年1月1日后仅续订一次。④用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。所以选项D正确。

答案：B、D。

### 引导问题 5：劳动合同的效力是如何界定的？

#### （一）劳动合同的生效

（1）劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

（2）劳动合同依法订立即生效，具有法律约束力。除非当事人对劳动合同生效有特殊约定，如约定须经公证或鉴证方可生效的劳动合同，其生效时间开始于鉴证、公证手续办理完毕之日。

#### （二）无效劳动合同

无效劳动合同，是指劳动合同虽然已经成立，但因违反了法律、行政法规的强制性规定而被确认为无效的劳动合同。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；

（3）违反法律、行政法规强制性规定的。

提示：对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

#### （三）无效劳动合同的法律后果

无效劳动合同，从订立时起就没有法律约束力。劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

劳动合同被确认无效，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。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

## 任务三 劳动合同的主要内容

引导问题 1：一份完整的劳动合同具备哪些必备内容条款呢？

- (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人
- (二) 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
- (三) 劳动合同期限（三种合同类型）
- (四) 工作内容和工作地点（工作地点可能与用人单位住所地不一致）
- (五) 工作时间和休息休假

链接 1：工作时间

目前我国实行的工时制度主要有标准工时制、不定时工作制度和综合计算工时制三种类型。

### 1. 标准工时制

国家实行劳动者每日工作 8 小时、每周工作 40 小时的标准工时制度。

提示：有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制度，应保证劳动者每天工作不超过 8 小时，每周工作不超过 40 小时，每周至少休息 1 天。

- (2) 用人单位由于生产经营需要安排加班的，一般每日不得超过 1 小时；

提示：有特殊原因的，在保障劳动者身体健康的条件下，每日不得超过 3 小时，每月不得超过 36 小时。

- (3) 有下列情形之一的，延长工作时间不受上述规定的限制：

①发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

②生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

- ③法律、行政法规规定的其他情形。

### 2. 不定时工作制

不定时工作制也称无定时工作制、不定时工作日，是指没有固定的工作时间限制的工作制度。主要适用于一些因工作性质或工作条件不受标准工作时间限制的工作岗位。

### 3. 综合计算工时制

综合计算工时制也称综合计算工作日，是指用人单位根据生产和工作的特点，分别以周、月、季、年等为周期，综合计算劳动者工作时间，但其平均日工作时

间和平均周工作时间仍与法定标准工作时间基本相同的一种工时形式。

## 链接 2：休息休假

### 1. 休息

休息是指劳动者在任职期间，在法定工作时间以外，无须履行劳动义务而自行支配的时间，包括工作日内的间歇时间、工作日之间的休息时间和公休假日（即周休息日）。

### 2. 休假

休假是指劳动者无须履行劳动义务且一般有工资保障的法定休息时间，包括法定假日和年休假。

根据 2008 年 1 月 1 日起施行的《职工带薪年休假条例》规定：机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作 1 年以上的，享受带薪年休假（简称年休假）（见下表）。

| 工作时间  | 满 1 年不满 10 年                                               | 满 10 年不满 20 年   | 满 20 年          |
|-------|------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|
| 年休假时间 | 5 天                                                        | 10 天            | 15 天            |
| 不享受年假 | (1) 病假累计 2 个月以上                                            | (2) 病假累计 3 个月以上 | (3) 病假累计 4 个月以上 |
|       | (4) 依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；<br>(5) 请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的 |                 |                 |

提示：(1) 国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

(2) 单位应根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在 1 个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨 1 个年度安排。

【例题】年休假是指职工工作满一定年限，每年可享有的保留工作岗位、带薪连续休息的时间。下列情形不享受当年年休假的有（ ）。

- A. 职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的
- B. 职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的
- C. 累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的
- D. 累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的

解析：本题考核点是休息休假。职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的；累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的，累计工作满 10 年不满 20 年的职工请病假累计 3 个月以上的；累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以