

叔凡说法 李叔凡 著

一看就懂的法律常识

全面解答与你切身利益
相关的法律疑惑

多懂一条法律
就多维护一份权益

典型热点案例 + 专业精准解析

15年执业律师

超1000万人学习的法律课堂





更多法律电子书尽在 docsriver.com 商家巨力书店



 北京联合出版公司
Beijing United Publishing Co., Ltd.

图书在版编目（CIP）数据

一看就懂的法律常识 / 李叔凡著. --北京：北京联合出版公司，
2021.12

ISBN 978-7-5596-5701-5

I. ①一... II. ①李... III. ①法律—基本知识—中国 IV.
①D920.5

中国版本图书馆CIP数据核字（2021）第225196号

一看就懂的法律常识

作者：李叔凡

责任编辑：徐樟

产品经理：张政 闫丹丹

内文排版：飞鱼时光

北京联合出版公司出版

（北京市西城区德外大街83号楼9层 100088）

河北鹏润印刷有限公司印刷 新华书店经销

字数135千字 880毫米×1230毫米 1/32 印张8.25

2021年12月第1版 2021年12月第1次印刷

ISBN 978-7-5596-5701-5

定价：59.80元 法律资料分享，docsriver.com

版权所有，侵权必究

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书部分或全部内容

本书若有质量问题，请与本公司图书销售中心联系调换。电话：
(010) 82069336

目录

CHAPTER 01 职场必备的法律常识

一、入职

符不符合录用条件，谁说了算？

录用通知书的妙用

体检是必须的吗？

入职保证金、保证人是什么？

二、劳动合同中的小秘密大问题

公司不和我签劳动合同怎么办？

我不想和公司签！

试用期到底有多久？

“规章制度”真的是公司的大杀器？

让人又爱又恨的竞业禁止协议

三、我的待遇究竟有哪些？

单休还是双休？

医疗期和病假是一回事吗？

加班常有，而加班费不常有

加班还是值班，这很重要

业绩提成是不是工资？

四、此处不留人？好办

凭什么调薪又调岗？

发工资不及时，补发就好了？

能不能胜任，谁说了算？

合同到期，这笔钱千万别忘了要！

辞职的正确方式

四种情况，随时走人

CHAPTER 02 结婚这件大事

一、登记之前

彩礼真的不用给了吗？

彩礼能往回要吗？

爸妈给买的房子，是小两口的吗？

拜了天地有了娃，竟然不受法律保护
都二十一世纪了，这个词竟然还有人提起
对不起，我要行使撤销权

二、领证之后

不上班行不行啊？你养我啊？
这些钱都有你的一半！
这些钱没有一分是你的！
共同债务这个“深坑”
不用等离婚，也可以分割财产
富豪、明星们的成熟经验，普通人也可以借鉴！

三、一拍能否两散

请你冷静一下，再冷静一下
不想冷静行不行？
对不起，四种情形不许离
孩子到底该给谁？
财产到底怎么分？
破镜重圆是好事，但别忽略了一个细节
挥霍可以，不分给你！
你得赔我损失！

CHAPTER 03 遗产继承

为了避免后代反目成仇，真心建议立遗嘱
给你遗产，要不要？
七大姑八大姨，到底谁是继承人？
真的存在“完美遗嘱”吗？
“再嫁女”还能继承前夫的遗产吗？
两姓旁人也有继承权
儿子没了，儿子的儿子可以继承吗？
法律也可怜天下父母心

CHAPTER 04 网购时代如何维权

找商家？厂家？
假一到底赔三还是赔十？
主播忽悠人怎么办？
如何看待打假英雄？

[互联网法院是管什么的？](#)

[主播到底是广告代言人还是销售商？](#)

[原价999，现价9块9？](#)

[CHAPTER 05 农村农民权益](#)

[可以多申请一块宅基地吗？](#)

[农村房屋继承？没问题](#)

[农村承包地？不就是我的吗？](#)

[征地补偿](#)

[外嫁女能分征地补偿款吗？](#)

[CHAPTER 06 常见法律问题解决指南](#)

[不请律师也能打一场漂亮的官司](#)

[怎样订立一份“完美”的合同？](#)

[到底什么是正当防卫？](#)

[出了交通事故，该怎么办？](#)

CHAPTER 01 职场必备的法律常识

从朋友圈到社交平台，再到各种短视频，“打工人”这三个字迅速走红，成了不少人自我调侃的梗。打工本来就不是一件丢人的事，反而能证明一个人自食其力、独立自强。

不过，各位“打工人”在打工致富的同时，也要谨防劳务纠纷。不管是在正规的大单位上班，还是在私人小企业工作，普通如你我，最好多了解一些入职、加班费、离职补偿等方面的法律常识，这样才能在必要的时候维护自己的权益。

一、入职

不符合录用条件，谁说了算？

万事开头难，对很多人来说，入职便是一个不小的挑战。大家入职前要面对的第一个问题就是，了解清楚企业的具体录用条件。

以前我们找一份工作，可以通过电视、报纸获取招聘信息。而现在，一般会去各类求职网站看各个公司的招聘信息。这些招聘信息中会罗列一些详细的入职条件，比如工作经验、学历、年龄范围，以及其他各种条件，以上均是常见的录用条件。

看到这里，大家对“录用条件”的概念已经有了基本了解。但我想告诉你的是，法律赋予了用人单位或者说老板一个很强的“撒手锏”，希望大家能提前了解，避免踩坑。

在讲这个“撒手锏”前，我有必要先强调一下劳动领域的立法原则。法律对劳动者也就是“打工人”的保护，是非常充分甚至是具有倾斜性的。世界各国莫不如此。

以我这十几年给多家公司担任法律顾问积累的经验来看，公司与员工产生劳动争议后闹到仲裁、打官司的地步，83%以上的案子都是劳动者胜诉，而且胜得很彻底。该数据来自我们团队进行的统计。

那么，是不是用人单位就很弱势了呢？是的！

但就是因为这一点，法律开恩，给了老板一个“撒手锏”——如果在

试用期能够证明你不符合录用条件，对不起，公司不用给予任何补偿，可以随时通知你走人。

以下是《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）的相应条款。

法条

《劳动合同法》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：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （四）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；
- （五）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；
- （六）被依法追究刑事责任的。

这样看来，劳动者在求职中十分被动。那怎么办？是否符合录用条件又该怎么界定呢？

其实，劳动者想保护自己权益的解决之道在此：

第一，我们要把招聘网站上该公司注明录用条件的网页截图复制、留存，事先留一手。这样可以证明入职时自己的真实资料已经完全符合该公司的要求，避免产生纠纷时没有对证。

第二，如果公司玩套路，在你试用期的最后一天，突然搞一个所谓的苛刻“考核”，然后，通知你不符合录用条件，不予录用，那么你可以直接进行反驳：这种说法无效。

为什么无效？

因为在司法审判实践中，对于劳动者在试用期间不符合录用条件的，用人单位必须提供有效的证明，这就要求录用条件在劳动者入职

前必须事先列明。

如果公司在试用期最后一天才把这个录用条件抛出来，完全属于用人单位没有事先列明搞“偷袭”，那劳动者不用符合这些所谓的“录用条件”。当然，走也可以，但属于公司主动解除劳动合同，需要进行经济补偿。

案例

刘某于2021年3月12日入职某公司，约定岗位为销售总监，试用期一个月，试用期工资为20000元/月。2021年4月11日，该公司以刘某在试用期间的表现和能力与公司要求不符为由，主张其试用期考核不合格，向刘某发送了试用期辞退通知书。

刘某觉得自己在试用期内的表现没有问题，公司属于无故辞退自己，是违法解除劳动关系，侵犯了自己的合法权益，于是申请了劳动仲裁。最终，仲裁裁决的结果是公司需支付刘某违法解除劳动关系赔偿金20000元（为约定的试用期一个月的工资）。公司不服仲裁结果，于是起诉至法院。

之后，公司为证明刘某试用期考核不合格，提交了几份资料，包括员工手册、考勤表、刘某工作期间的两次演讲考核的成绩等，但刘某表示没有见过员工手册，演讲考核的指标的真实性也存疑，刘某表示其演讲时没有见过表格，上面的签字也不是本人所签。

看到了吧，只要公司拿不出录用伊始关于“录用条件”已经告知给刘某的证据，刘某一句话就能轻松抗辩。截至截稿之日，本案尚在审理，不过笔者认为维持原仲裁裁决的可能性极大。

另外，我们来说明一下“招聘条件”和“录用条件”的区别。

在我看来，招聘条件是录用条件的“开胃菜”，或者说是“前奏”，录用条件往往包含了招聘条件，或者可以等于招聘条件。

因为用人单位为了吸引更多求职者的注意，往往把招聘广告上的招聘条件写得十分简单，而面试时会对求职者进行更多的了解，并细谈录用条件。如果此时入职者符合录用条件，那他也肯定符合“简简单单”的招聘条件。

如果用人单位仅依据招聘广告上的招聘条件就让你入职，面试时

并未商谈其他入职条件，或用人单位压根儿没有证据能证明你入职时商谈过其他条件，则“招聘条件”会成为审判实践中确定“录用条件”的重要依据。

录用通知书的妙用

当用人单位决定录用劳动者后，通常正规的公司会发一份录用通知书，英文叫“offer letter”。很多朋友觉得这只是一个程序性事项，往往不太在意这张纸或这封邮件，那就大错特错了！

实际上，录用通知书和劳动合同一样，都属于具有法律效力的文书。不同的是，录用通知书受《中华人民共和国民法典》（以下简称《民法典》）合同编规范，而劳动合同受《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）、《劳动合同法》以及其他劳动法律法规约束。

如果仔细查看录用通知书的内容，就会发现上面有很多重要的详细信息，比如到公司报到的时间、地点、工资待遇、福利等。看到这里是否觉得眼熟？没错，这和大家正式入职后签订的劳动合同类似。

那么，如果出现录用通知书中一条或几条和正式的劳动合同有出入的情况，我们应该以哪个为准呢？

很多老板想当然地认为以劳动合同为准。他们的理由有三：第一，该合同已在人力资源和社会保障局备案；第二，有双方的书面签字认可；第三，录用通知书只是公司单方面给劳动者的文本，公司可以单方面修改。其实，老板的理解并非完全正确。

现实生活中，就有人遇到了录用通知书与劳动合同的内容有“正面冲突”，造成薪资待遇不同的情况。

案例

2021年7月，刘某经过多轮面试，收到某公司的录用通知书，其中注明了职位、主要工作职责、工作地点、入职要求、工资待遇等。其中，公司允诺薪资为10000元/月。

我们以该案例中的内容为前提，分析两种情况：

一种情况是，公司将原定的月薪10000元，改成月薪8000元，如果劳动合同签订在后，属于双方达成了新的合意，应当以劳动合

同中的月薪8000元为准。

另一种情况是，如果录用通知书中明确约定好年终奖金20000元，但后签订的劳动合同中没有写。因此，用人单位说，就算没写也是达成了新的合意。而且劳动者在劳动合同上签字同意了，所以年底可以不发奖金。看到此处先别慌，如果录用通知书中没有明确记载“若本通知书与劳动合同内容不一致产生争议，以劳动合同为准”之类的文字，那前面所说的立法精神就体现出来了。

自然要给出有利于“打工人”也就是劳动者的合理解释。你完全可以有理有据地回复对方：“老板，虽然咱们双方后签订的劳动合同中未约定年终奖金，但也未明确约定要取消录用通知书中的年终奖金，所以，对不起，该奖金不发可不行。”

除此之外，还需要记住一个非常重要的点。自**2021**年元旦开始，《民法典》已经正式实施，其中的合同编对要约和承诺有相关规定。

以下相关法律依据，出自《民法典》。

法条

第四百七十一条 当事人订立合同，可以采取要约、承诺方式或者其他方式。

第四百七十二条 要约是希望与他人订立合同的意思表示，该意思表示应当符合下列条件：

- （一）内容具体确定；
- （二）表明经受要约人承诺，要约人即受该意思表示约束。

第四百七十八条 有下列情形之一的，要约失效：

- （一）要约被拒绝；
- （二）要约被依法撤销；
- （三）承诺期限届满，受要约人未作出承诺；
- （四）受要约人对要约的内容作出实质性变更。

第四百七十九条 承诺是受要约人同意要约的意思表示。

第四百八十条 承诺应当以通知的方式作出；但是，根据交易

习惯或者要约表明可以通过行为作出承诺的除外。

第四百八十一条 承诺应当在要约确定的期限内到达要约人。要约没有确定承诺期限的，承诺应当依照下列规定到达：

（一）要约以对话方式作出的，应当即时作出承诺；

（二）要约以非对话方式作出的，承诺应当在合理期限内到达。

第四百八十三条 承诺生效时合同成立，但是法律另有规定或者当事人另有约定的除外。

因此，公司给劳动者发送的录用通知书，是一份法律意义上的“要约”。如果劳动者接收了这份录用通知书，并带着它到公司报到，就是所谓的“承诺”。在有“要约”也有“承诺”的情况下，合同成立。除非该合同有违法之处，否则不得推翻！

因此，特别提醒大家，无论如何要保留好录用通知书，关键时刻有大用。

体检是必须的吗？

当你拿着录用通知书到公司报到，是否以为接下来就是顺利地入职，自己将被直接安排到工作岗位呢？

其实不一定，很多单位从健康安全角度考虑，要求新入职的员工进行体检。当然，这个要求无可厚非。

你的检查结果显示身体健康还好，但如果在体检过程中查出了一些不宜参与该工作的疾病，或者某些传染性疾病，公司有权拒绝新人入职，这是法律允许的。

法条

《劳动合同法》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。

但是，有些疾病不可以专门对劳动者检测，就是所谓的不得涉嫌歧视性体检。只听概念会觉得太过空洞，我可以举一个最典型的例子，就是不允许入职时检测乙肝表面抗原。

乙肝不具有传染性，公司不能在体检时检测该项目，就算检测出入职人员患有乙肝，公司也负有保密义务。

如果以这个为由不让入职，我们完全可以依法提起劳动争议仲裁，或者给劳动监察大队打电话举报。最终结果只有一个：允许入职，外加行政处罚！

案例

2020年12月21日，李某参加某公司面试，于一周后得知面试通过，公司告知他入职体检合格后，可以办理入职手续。在进行入职体检时，体检中心称该公司要求必须检查乙肝表面抗原，并让李某签下“自愿”材料。李某考虑到很喜欢这份工作，虽然自知是乙肝病毒携带者，仍然签字检查。检查结果就是乙肝表面抗原阳性。

而在原定入职的日子，李某接到人事部的解聘通知，称因乙肝问题，拒绝录用。对此，李某认为公司做法不合理，侵犯了自己的人格权和平等就业权，将公司告上法庭。

李某遇到的问题属于较为典型的就业歧视。其他劳动者如果遇到此类情况，除了可以向劳动保障行政部门投诉用人单位外，还可以向卫生行政部门投诉就业体检医疗机构。

另外，必须提醒大家，不要随意签署“自愿”材料。

法条

《中华人民共和国就业促进法》第三十条 用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带

者入学和就业权利的通知》

一、进一步明确取消入学、就业体检中的乙肝检测项目

医学研究证明，乙肝病毒经血液、母婴及性接触三种途径传播，日常工作、学习或生活接触不会导致乙肝病毒传播。各级各类教育机构、用人单位在公民入学、就业体检中，不得要求开展乙肝项目检测（即乙肝病毒感染标志物检测，包括乙肝病毒表面抗原、乙肝病毒表面抗体、乙肝病毒e抗原、乙肝病毒e抗体、乙肝病毒核心抗体和乙肝病毒脱氧核糖核苷酸检测等，俗称“乙肝五项”和**HBV-DNA**检测等，下同），不得要求提供乙肝项目检测报告，也不得询问是否为乙肝表面抗原携带者。各级医疗卫生机构不得在入学、就业体检中提供乙肝项目检测服务。因职业特殊确需在入学、就业体检时检测乙肝项目的，应由行业主管部门向卫生部提出研究报告和书面申请，经卫生部核准后方可开展相关检测。经核准的乙肝表面抗原携带者不得从事的职业，由卫生部向社会公布。军队、武警、公安特警的体检工作按照有关规定执行。

入学、就业体检需要评价肝脏功能的，应当检查丙氨酸氨基转移酶（**ALT**，简称转氨酶）项目。对转氨酶正常的受检者，任何体检组织者不得强制要求进行乙肝项目检测。

二、进一步维护乙肝表面抗原携带者入学、就业权利，保护乙肝表面抗原携带者隐私权

县级以上地方人民政府人力资源社会保障、教育、卫生部门要认真贯彻落实就业促进法、教育法、传染病防治法等法律及相关法规和规章，切实维护乙肝表面抗原携带者公平入学、就业权利。各级各类教育机构不得以学生携带乙肝表面抗原为由拒绝招收或要求退学。除卫生部核准并予以公布的特殊职业外，健康体检非因受检者要求不得检测乙肝项目，用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为由予以拒绝招（聘）用或辞退、解聘。有关检测乙肝项目的检测体检报告应密封，由受检者自行拆阅；任何单位和个人不得擅自拆阅他人的体检报告。

入职保证金、保证人是什么？

当你通过面试、体检，成功入职后，依旧需要擦亮眼睛看一看这家公司是否靠谱！切记其中一个坑就是，只要公司让大家交什么“培训

费”“保证金”，或者让你找一个在当地有工作、有户籍的“保证人”，都是典型的违法行为！

其实，我能理解这些公司提此类要求的出发点，像一些特殊的岗位，比如财务、安保等，公司不愿意让不知底细的陌生人参与，或者说更希望找一个知根知底的人任职。如果你是公司老板，可能也会这样想，但没办法，法律就是法律，这么做就是违法。

法条

《劳动合同法》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。

《劳动合同法》第八十四条 用人单位违反本法规定，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。

用人单位违反本法规定，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，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

你是否觉得上面的规定不讲人情、不接地气？恰恰相反，法律正是为了保护我们“打工人”才这样规定的。因为有很多不良公司，借大家想要迫切入职的心情进行敛财。

实际上，这种公司可能根本没有一个固定岗位，他们把人招进来，不是为了用工，而是恶意地想算计你的保证金。

假设一个人要交一万元保证金，听起来不多，可他们要是招一百个、一千个、一万个人呢？这就涉嫌犯罪了，叫作“非法吸收公众存款罪”或者是“集资诈骗罪”。

说了不允许交保证金，那找保证人是不是就可以了呢？我们团队刚好办理过一个案子，咱们以案说法吧。

案例

三年前，某公司让劳动者在入职时，找个当地的保证人。该保证人很有名望，也很有资财。但无巧不成书，这位职场新人，由于工作失误，给公司造成了七百多万的损失。公司不肯善罢甘休，于是，把劳动者、保证人一并告上了法庭。

公司给出的理由很简单，因为《中华人民共和国担保法》^④及现行《民法典》合同编都有明确规定，保证人应当和债务人（劳动者）一起承担连带责任。

但最后的结果出乎公司的意料——劳动者该赔多少就赔多少，所谓的“保证人”不承担任何责任。

主要理由是：公司在劳动者入职时，要求劳动者提供保证人，本身就违反了《劳动合同法》第九条的强制性规定，无论是已失效的《中华人民共和国民法通则》《中华人民共和国民法总则》，还是现行的《民法典》，法律规定均不予支持！

法条

《民法典》第一百五十三条 违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。但是，该强制性规定不导致该民事法律行为无效的除外。

违背公序良俗的民事法律行为无效。

当然，劳动者的资产无法承担赔偿责任，但公司也没办法，他们的巨额损失不能找“土豪”保证人追究。

这个规定体现了一个重要的法律适用理念，我有必要跟大家强调一下：

一些劳动领域的特别法律，比如《劳动合同法》，是要优于《民法典》中关于“担保物权”及“保证合同”的一般性规定的，《劳动合同法》是特别法，而《民法典》是一般法。

记住这几个字：特别优于一般。

如果你一旦陷入了纠纷，可以先看看该领域有没有特别法，如果有，优先适用特别法；如果没有，才考虑一般法的规定。这也是法律实

务中律师的基本指导思想之一。

二、劳动合同中的小秘密大问题

公司不和我签劳动合同怎么办？

在上个板块，我们学习了如何识别入职过程中可能会遇到的几个深坑。经历了艰难的开头，后面是否就能一帆风顺呢？比如，跟公司顺利签订正式的劳动合同。

劳动合同是判断我们跟公司之间各种权利与义务的根本依据。但稍不注意，其中也会有更多坑等着大家。来，跟我一起继续学习法律知识，教大家如何一一避开。

首先，法律规定只要我们在为公司打工，那该公司就必须和我们签订劳动合同！这一点毋庸置疑，这是公司的义务。

法条

《劳动合同法》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。

但是如果有的公司就是要顶风违法，不跟员工签合同，还美其名曰“想来就来，想走就走，一拍两散，来去自由”，我们该如何应对呢？

其实很简单，先说法律层面的保障。从各位“打工人”入职这一天算起，满一年还没有签劳动合同的，公司必须额外给你11个月的工资。注意，是额外！就是除了你原本该得的12个月薪水外，还可以再拿11个月的工资。

案例

2019年11月，韩某通过人力资源服务公司入职某电子公司。韩某称自己在职期间工作认真，但一年后，她接到领导通知，要求她签署一份辞退书。

韩某称其入职一年间，电子公司未与她签署劳动合同。因此，韩某按照每月工资3800元的标准，要求公司补偿她4万元。而公司给出的辞退原因是，韩某在职期间不服从管理，由于电子公司属于流水线模式，她长时间离开工位给他人造成影响，所以受到同事举报。公司按照管理流程辞退员工。

在这个案件里，首先，企业不与劳动者签署劳动合同，韩某申请补偿是合理诉求；其次，如果已签订劳动合同，企业完全可以在法定情形下，协商解除劳动合同或者非过错性解除劳动合同。可见，无论如何，对双方而言，签订劳动合同都是一件重要的事情。

如果有公司在员工正式入职一年后也不签署劳动合同，那恭喜你，公司必须和你签署无固定期限劳动合同。

法条

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下简称《劳动合同法实施条例》）第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

以前老一辈不是经常说“铁饭碗”吗，用来形容某一份长久且稳定的工作，无固定期限劳动合同也有类似的含义，当然两个并不相等，还是有一些细节上的差异。但简单一些的解释是：只要我不主动离职，不违法，不犯罪，没有严重的违规违纪，公司就不可以随便开除我。

法条

无固定期限劳动合同的法律依据如下：