

劳动法律纠纷 处理依据与解读

Legal Criteria and Interpretations on Solving
Labor Disputes

编辑说明

随着我国依法治国方略的实施,法律的价值日益凸显,法律已经全面渗透到社会生活的各个领域。随着人们法治观念的增强,社会生活中的各种纠纷也越来越多地被通过法律途径解决。在法律纠纷的依法解决过程中,需要依托于大量的法律文件作为依据,为此,我们精心编辑出版了这套“常见法律纠纷处理依据与解读”丛书,希望为各界人士预防和解决纠纷、依法维权提供帮助。本书的主要特色包括:

一、收录各类依据,内容全面,编排合理,查询方便

本书收录了各类法律纠纷解决中常用的各种处理依据,包括法律、行政法规、行政规章、规范性文件、司法解释、司法文件、审判政策等。其中法律、行政法规、司法解释作为法律依据,是各类纠纷解决中最为常用的关键文件;而行政规章、规范性文件、司法文件等主要是作为参考依据,可以在纠纷解决中参照适用;地方审判政策是各地高院在解决实际问题中对具有代表性的问题提炼出的具有指导意义的处理方法,虽然只在本行政区域范围内适用,但对于类似情形可以起到一定的参考作用。每一类别又根据实际可能产生的各种纠纷细分诸多实用小类,方便读者对应查阅。

二、核心文件解读、实用图表资料、典型案例精选,内容丰富实用

(1)除收录纠纷解决依据外,本书还对核心法律和司法解释的重要条文进行了详细的解读。其中司法解释部分的解读内容主要引用自本社出版的“最高人民法院司法解释解读系列”(最高

人民法院研究室编)。

(2) 根据需要选编常用的法律文书范本。

(3) 特别收录了最高人民法院公报公布的典型案例,这些案例在实践中起到指引法官“同案同判”的作用,具有很高的指导性和参照性。

三、特色服务,动态增补

目前,中国特色社会主义法律体系已经基本形成,但社会形势仍在不断变化,相关法律文件的修改、新出台也一直没有停止过,具体操作性的政策文件变化更快。为保持本书与新法的同步更新,特结合法律出版社法规中心的资源优势提供动态增补服务。只要填写书末的“读者意见反馈表”并寄回出版社,即可获得一次免费的法规增补服务(电子版),同时读者还可以优惠价选择常年的法规增补服务。免费增补的内容为本书出版后一年内新公布、修改的相关法律文件的电子文本,通过读者提供的电子邮箱地址发送;有偿增补的内容为权威法规资讯读物《司法业务文选》(精装合订本),涵盖全年出台的所有重要法律文件(详见书末读者意见反馈表)。

由于编者水平有限,书中不足之处在所难免。还望读者在使用过程中不吝赐教,提出您的宝贵意见,以便本书继续修订完善。

法律出版社法规中心

2014年4月

《劳动法律纠纷处理依据与解读》

读者意见反馈表

读者 基本 情况	姓 名		性 别	
	年 龄		职 业	
	通讯地址及邮编			
	联系电话		购书价格	
	购书时间		购书地点	
读者 建议 意见	您认为本书的内容质量如何? <input type="checkbox"/> 很好 <input type="checkbox"/> 较好 <input type="checkbox"/> 一般 <input type="checkbox"/> 差劲			
	您认为本书的装帧设计如何? <input type="checkbox"/> 很好 <input type="checkbox"/> 较好 <input type="checkbox"/> 一般 <input type="checkbox"/> 差劲			
	您认为本书收录的法规还缺少哪些您需要的?(可附页)			
	您认为本书在编校质量上还存在哪些问题?(可附页)			
	您对本书的其他建议:(可附页)			
免费增补服务	向 _____ (电子信箱) 发送免费法规增补材料。			
有偿增补服务	每年增补一次,全年100元,请从邮局汇款,注明订购法规增补服务,收款人为《文选》编辑部。			

……填好《增补登记表》,请沿此虚线剪下寄回法规出版社,享受增补服务……

《司法业务文选》法规增补服务说明:

1. 免费增补:对所有寄回《增补登记表》,并认真填写反馈意见的读者,免费提供一次法规增补材料(电子版)。

2. 有偿增补:根据读者需求,提供专业法规信息增补,增补内容为《司法业务文选》,包括最新公布的法律、行政法规、司法解释和部门规章等。

地址:北京市丰台区莲花池西里法律出版社法规分社《文选》编辑部(100073)

电话:010—63939633 传真:010—63939650

联系人:陶玉霞

电子信箱:taoyuxia@sina.com

目 录

一、综 合

★中华人民共和国劳动法(2009.8.27 修正)	(1)
劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见 (1995.8.4)	(30)
劳动和社会保障部办公厅关于农民工适用劳动法律有关问题的复函 (2003.3.20)	(43)
劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见(2003.5.30)	(43)
劳务派遣暂行规定(2014.1.24)	(46)
中华人民共和国工会法(2009.8.27 修正)	(50)
最高人民法院关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国工会法》 若干问题的解释(2003.6.25)	(58)

二、劳动合同纠纷

1. 综 合

★中华人民共和国劳动合同法(2012.12.28 修正)	(60)
★中华人民共和国劳动合同法实施条例(2008.9.18)	(113)
集体合同规定(2004.1.20)	(135)
劳动部关于全面实行劳动合同制的通知(1994.8.24)	(143)
劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知(1996.10.31)	(145)
劳动部关于企业实施股份制和股份合作制改造中履行劳动合同问题 的通知(1998.1.26)	(147)
劳动和社会保障部办公厅关于妥善处理劳动关系有关问题的通知 (2003.5.14)	(148)

★ 加★的文件,表明为本类纠纷解决时最常用的法律依据,在正文中对相关重点条文作详细解读。

劳动和社会保障部、建设部、全国总工会关于加强建设等行业农民工劳动合同管理的通知(2005.4.18)	(149)
劳动和社会保障部关于建立劳动用工备案制度的通知(2006.12.22)	(151)
【地方审判政策】	
上海市高级人民法院关于适用《劳动合同法》若干问题的意见(2009.3.3)	(153)
江苏省劳动人事争议调解仲裁办法(2013.6.6)	(160)
【文书范本】	
劳动合同示范文本(固定期限)	(168)
劳动合同示范文本(无固定期限)	(174)
劳动合同示范文本(非全日制从业合同)	(179)
劳动合同示范文本(劳务派遣)	(183)
集体劳动合同	(187)

2. 劳动合同订立与劳动关系确认纠纷

实施《劳动法》中有关劳动合同问题的解答(1995.4.27)	(194)
劳动部关于订立劳动合同有关问题的通知(1996.2.13)	(195)
劳动部关于企业工会主席签订劳动合同问题的通知(1996.4.12)	(195)
劳动部办公厅关于固定工签订劳动合同有关问题的复函(1996.4.26)	(196)
劳动部办公厅对《关于临时工的用工形式是否存在等问题的请示》的复函(1996.10.9)	(197)
劳动部办公厅关于职工应征入伍后与企业劳动关系的复函(1997.5.30)	(198)
劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知(2005.5.25)	(198)
【典型案例】	
郭懿诉江苏益丰大药房连锁有限公司劳动争议案	(199)
北京泛太物流有限公司诉单晶晶劳动争议纠纷案	(203)

3. 劳动合同变更与解除纠纷

劳动部办公厅关于精神病患者可否解除劳动合同的复函(1994.7.14)	(209)
劳动部办公厅对《关于如何确定试用期内不符合录用条件可以解除劳动合同的请示》的复函(1995.1.19)	(209)
劳动部办公厅对《关于患有精神病的合同制工人解除劳动合同问题的请示》的复函(1995.1.30)	(210)
劳动部办公厅关于通过新闻媒介通知职工回单位并对逾期不归者按自动离职或旷工处理问题的复函(1995.7.31)	(210)

劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函 (1995. 10. 10)	(211)
劳动部办公厅对《关于如何理解无效劳动合同有关问题的请示》的复函(1995. 10. 18)	(212)
劳动部办公厅关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函(1995. 12. 19)	(213)
劳动部办公厅关于职工因岗位变更与企业发生争议等有关问题的复函(1996. 5. 30)	(214)
劳动部办公厅对《关于职工被公安机关“收容教育”企业能否与之解除劳动合同的请示》的复函(1996. 9. 27)	(215)
劳动部办公厅关于企业职工被错判宣告无罪释放后,是否应恢复与企业的劳动关系等有关问题的复函(1997. 4. 29)	(215)
劳动部办公厅关于固定工在转制过程中因劳动合同期限协商不一致未签劳动合同问题的复函(1997. 7. 11)	(216)
劳动部办公厅对《关于实行劳动合同制度若干问题的请示》的复函(1997. 9. 15)	(216)
劳动部关于企业实施股份制和股份合作制改革中履行劳动合同问题的通知(1998. 1. 26)	(217)
【典型案例】	
宜昌市无线电厂诉卢玲等四人终止劳动合同纠纷案	(218)

4. 经济补偿与赔偿纠纷

违反和解除劳动合同的经济补偿办法(1994. 12. 3)	(223)
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法(1995. 5. 10)	(224)
劳动部办公厅对《关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示》的复函(1996. 2. 15)	(225)
劳动部办公厅关于用人单位不签订劳动合同员工要求经济补偿问题的复函(1996. 9. 5)	(226)
劳动部办公厅对《关于如何理解“同一用人单位连续工作时间”和“本单位工作年限”的请示》的复函(1996. 9. 16)	(227)
劳动部办公厅关于终止劳动合同支付经济补偿金有关问题的复函(1996. 11. 14)	(228)
劳动部办公厅关于职工因私出境定居而解除劳动合同经济补偿问题的复函(1997. 5. 7)	(228)
劳动部办公厅关于对解除劳动合同经济补偿问题的复函(1997. 10. 10)	(229)

劳动和社会保障部办公厅关于用人单位违反劳动合同规定有关赔偿问题的复函(2001. 11. 5)	(230)
劳动和社会保障部办公厅关于对事实劳动关系解除是否应该支付经济补偿金问题的复函(2001. 11. 26)	(230)
劳动和社会保障部办公厅关于复转军人军龄及有关人员工龄是否作为计算职工经济补偿金年限的答复意见(2002. 1. 28)	(231)
劳动和社会保障部办公厅关于破产企业一次性安置人员再就业后工龄计算问题的复函(2002. 5. 20)	(232)

【实用图表】

解除劳动合同损害赔偿计算公式	(232)
用人单位违反劳动法赔偿示意图	(233)

三、薪酬福利纠纷

1. 工资薪酬纠纷

最低工资规定(2004. 1. 20)	(234)
工资支付暂行规定(1994. 12. 6)	(237)
劳动部对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定(1995. 5. 12)	(239)
建设领域农民工工资支付管理暂行办法(2004. 9. 6)	(241)
劳动部办公厅关于卖淫嫖娼人员被收容教育期间工资福利待遇等有关问题的复函(1997. 5. 30)	(243)
劳动和社会保障部办公厅关于部分公民放假有关工资问题的函(2000. 2. 12)	(243)
劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知(2008. 1. 3)	(244)
劳动和社会保障部等关于调整煤矿井下艰苦岗位津贴有关工作的通知(2006. 7. 12)	(245)
人力资源和社会保障部关于企业工资总额管理有关口径问题的函(2010. 1. 23)	(246)
最高人民法院、最高人民检察院、人力资源和社会保障部、公安部关于加强拒不支付劳动报酬案件查处工作的通知(2012. 1. 14)	(247)
最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释(2013. 1. 16)	(250)

【地方审判政策】

四川省高级人民法院关于审理涉及追索劳动报酬案件若干问题的意见(2004. 7. 2)	(252)
--	-------

2. 工作时间与休息休假纠纷

国务院关于职工工作时间的规定(1995.3.25 修订)	(254)
劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法(1995.3.25)	(255)
《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答(1995.4.22)	(256)
劳动部关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的审批办法(1994.12.14)	(258)
劳动部关于职工工作时间有关问题的复函(1997.9.10)	(260)
劳动和社会保障部关于中国建筑工程总公司部分工作岗位实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的批复(2007.11.22)	(263)
职工带薪年休假条例(2007.12.14)	(264)
企业职工带薪年休假实施办法(2008.9.18)	(265)
全国年节及纪念日放假办法(2013.12.11 修订)	(267)
国务院关于职工探亲待遇的规定(1981.3.14)	(268)
国家劳动总局关于制定《国务院关于职工探亲待遇的规定》实施细则的若干问题的意见(1981.3.26)	(269)

3. 社会保险纠纷

★中华人民共和国社会保险法(2010.10.28)	(271)
实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定(2011.6.29)	(325)
中华人民共和国军人保险法(2012.4.27)	(329)
社会保险个人权益记录管理办法(2011.6.29)	(335)
社会保险基金先行支付暂行办法(2011.6.29)	(340)
在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法(2011.9.6)	(343)
社会保险费征缴暂行条例(1999.1.22)	(345)
社会保险行政争议处理办法(2001.5.27)	(349)
中国人民解放军军人配偶随军未就业期间社会保险暂行办法(2003.12.25)	(354)
国务院关于工人退休、退职的暂行办法(1978.6.3)	(357)
国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定(1997.7.16)	(360)
国务院关于开展城镇居民社会养老保险试点的指导意见(2011.6.7)	(362)
国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定(2005.12.3)	(366)
职工基本养老保险个人账户管理暂行办法(1997.12.22)	(369)
国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定(1998.12.14)	(382)

中国人民解放军军人退役医疗保险暂行办法(1999.12.16)	(386)
城镇职工基本医疗保险业务管理规定(2000.1.5)	(388)
流动就业人员基本医疗保障关系转移接续暂行办法(2009.12.31)	(394)
企业职工患病或非因工负伤医疗期规定(1994.12.1)	(395)
工伤保险条例(2010.12.20 修订)	(396)
人力资源社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见 (2013.4.25)	(408)
工伤认定办法(2010.12.31 修订)	(409)
非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法(2010.12.31 修订)	(412)
因工死亡职工供养亲属范围规定(2003.9.23)	(413)
工伤保险经办业务管理规程(试行)(2004.6.17)	(415)
失业保险条例(1999.1.22)	(428)
失业保险金申领发放办法(2000.10.26)	(432)
优化失业保险经办业务流程指南(2006.9.11)	(436)
企业职工生育保险试行办法(1994.12.14)	(449)
【典型案例】	
邹汉英诉孙立根、刘珍工伤事故损害赔偿纠纷案	(451)

四、劳动争议处理

1. 调解与仲裁

★中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007.12.29)	(456)
劳动人事争议仲裁办案规则(2009.1.1)	(472)
劳动人事争议仲裁组织规则(2010.1.20)	(479)
企业劳动争议协商调解规定(2011.11.30)	(483)
劳动部、总后勤部关于军队、武警部队的用人单位与无军籍职工发生 劳动争议如何受理的通知(1995.6.5)	(487)
劳动和社会保障部办公厅关于劳动争议仲裁机构能否受理退休干部 要求更改参加革命工作时间问题的复函(2002.7.25)	(488)
劳动和社会保障部关于劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决后不再变 更被执行主体的复函(2003.5.16)	(488)
最高人民法院关于解除劳动合同的劳动争议仲裁申请期限应当如何 起算问题的批复(2004.7.26)	(489)

【地方审判政策】

广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用《劳动争议 调解仲裁法》、《劳动合同法》若干问题的指导意见(2008.6.23)	(489)
---	-------

【文书范本】

劳动争议调解申请书 (495)

劳动争议仲裁申请书 (496)

【实用图表】

劳动争议调解流程图 (497)

劳动争议仲裁流程图 (498)

2. 诉 讼

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释
(2001. 4. 16) (499)

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)
(2006. 8. 14) (502)

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)
(2010. 9. 13) (504)

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)
(2013. 1. 18) (507)

最高人民法院关于劳动仲裁委员会逾期不作出仲裁裁决或者作出不予
受理通知的劳动争议案件人民法院应否受理的批复(1998. 9. 2) (509)

最高人民法院关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠纷准予撤诉或
驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起生效的解释(2000. 7. 10) (510)

最高人民法院关于当前形势下做好劳动争议纠纷案件审判工作的指
导意见(2009. 7. 6) (511)

【地方审判政策】

广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释
(2002. 9. 15) (514)

安徽省高级人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(2003.
12. 31) (518)

湖北省高级人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(试行)
(2004. 3. 21) (522)

广东省高级人民法院关于进一步加强劳动争议案件审判工作的若干
意见(2005. 6. 19) (534)

上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(2007.
3. 21) (537)

上海市高级人民法院关于劳动争议纠纷若干程序问题的意见(2008.

7.8)	(538)
浙江省高级人民法院民一庭关于审理劳动争议案件若干问题的意见 (2009.4.16)	(541)
湖南省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见 (2009.6.4)	(547)
【典型案例】	
王云飞诉施耐德电气(中国)投资有限公司上海分公司劳动争议纠纷案	(550)
【实用图表】	
劳动争议诉讼流程图	(554)

一、综合

中华人民共和国劳动法

1. 1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过
2. 根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议《关于修改部分法律的决定》修正

第一章 总 则

第一条 【立法目的】* 为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步,根据宪法,制定本法。

第二条〔2〕 【适用范围】在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

第三条〔3〕 【劳动者权利】劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动

* 条文主旨为编者所加,全书同。

〔2〕 劳动法是调整劳动关系的法律规范,而劳动关系则是劳动者与用人单位之间的权利义务关系。适用本条注意以下问题:

1. 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者的劳动关系,适用本法。

2. 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员;适用本法。

3. 实行企业化管理的事业单位,即国家不再核拨经费,实行独立核算、自负盈亏的事业组织,与其工作人员之间的关系,适用本法。

4. 公务员和参照公务员管理的事业单位和社会团体的工作人员,以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等,不适用本法。

〔3〕 在劳动法律关系中,职工的劳动权利主要包括:参加劳动、获取劳动报酬、休息、获得劳动安全卫生保护、享受社会保险、享受社会福利、接受职业培训、参加工会和职工民主管理、决定劳动法律关系的存续、保护合法权益不受侵犯等。职工的劳动义务主要包括:承担劳动任务的义务、忠实的义务及因违反前两项义务所需承担的义务,如违纪处分、赔偿单位损失、违反劳动合同的违约责任等。

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。

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。

第四条 【用人单位义务】用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第五条^[5] 【国家措施】国家采取各种措施,促进劳动就业,发展职业教育,制定劳动标准,调节社会收入,完善社会保险,协调劳动关系,逐步提高劳动者的生活水平。

第六条 【国家倡导和鼓励义务劳动】国家提倡劳动者参加社会义务劳动,开展劳动竞赛和合理化建议活动,鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造,表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

第七条^[7] 【参加和组织工会】劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益,依法独立自主地开展活动。

需要指出的是,劳动者的权利和义务散见在不同层次的规范性文件和合同文本中,其效力等级从高到低依次为:规范性文件、集体合同、内部劳动规则、劳动合同。较高等级文件的内容可以成为较低等级文件的补充,即较高等级文件已有规定的,较低等级文件不必重复规定。较低等级文件不得与较高等级文件相抵触,但若不同等级文件就同一事项作出相异规定时,则以对劳动者更有利的那个等级文件为准,即“更有利原则”。

[5] 职业教育,是指国家和用人单位为提高劳动者的就业能力和职业技能而采取的训练与教育措施大多采取职业培训的方式。这方面比较重要的法律法规有《职业教育法》、《企业职工培训规定》等。

调节社会收入,是指国家通过宏观调控手段调节全社会收入总量以及不同地区、不同社会阶层之间的收入关系,从而使全社会个人收入总量在国民收入中保持合理的比重。国家采取的主要措施是通过税收对全社会的工资总额进行调控,将得到的税金用于国家重点建设项目和社会公益事业的投资,为形成社会的基本公平创造条件,提高劳动者的生活水平。

[7] 本条规定中所指的工会只能存在于中国境内的企业、事业单位、机关中。这里所讲的中国境内,不包括台湾省、香港特别行政区和澳门特别行政区。上述三类地区的公民及外国人、无国籍人在中国境内长期居住,并在企业、事业单位、机关中长期任职且以工资收入为主要生活来源的,根据国民待遇原则,应允许这部分人加入中国工会。

第八条 【参与民主管理或协商】劳动者依照法律规定,通过职工大会、职工代表大会或者其他形式,参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第九条 【劳动工作主管部门】国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。
县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第二章 促 进 就 业

第十条 【国家扶持就业】国家通过促进经济和社会发展,创造就业条件,扩大就业机会。

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营,增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第十一条 【职介机构发展】地方各级人民政府应当采取措施,发展多种类型的职业介绍机构,提供就业服务。

第十二条 【就业平等】劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条^[13] 【就业男女平等】妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

工会的主要职责是:对涉及职工切身利益的法律、法规、政策、措施的起草和修改提出意见;参加用人单位有关工资、福利、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工利益的会议;代表职工与用人单位协商、交涉。

按照《劳动法》和《工会法》的规定,劳动者参加和组织工会的权利是平等的,但必须符合法律规定的身份,即“以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者”。对于股票或其他投资收益超过其工资收入的职工,仍可以单位职工身份申请加入基层工会。

[13] 本条所规定的妇女在就业方面享有与男子同等的权利,是有前提条件的,即在照顾到妇女生理特点的基础上,确保妇女的平等就业权利得到实现。

依据本条的规定,用人单位在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

这里的“不适合妇女的工种或者工作岗位”,主要是指《女职工禁忌劳动的范围》中规定的禁止安排妇女从事的工种或者岗位。同时,用人单位在其他工种和岗位的招工中,不得以性别为由拒绝录用妇女,也不得提高对妇女的录用标准和条件。否则,将构成对妇女的歧视,依法应当承担相应的法律责任。

www.docsriver.com 定制及广告服务 小飞鱼
更多**广告合作及防失联联系方式**在电脑端打开链接
<http://www.docsriver.com/shop.php?id=3665>



www.docsriver.com 商家 本本书店
内容不排斥 转载、转发、转卖 行为
但请勿去除文件宣传广告页面

若发现去宣传页面转卖行为，后续广告将以上浮于页面形式添加

www.docsriver.com 定制及广告服务 小飞鱼
更多**广告合作及防失联联系方式**在电脑端打开链接
<http://www.docsriver.com/shop.php?id=3665>



第十四条〔14〕【特殊人员的就业】残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业,法律、法规有特别规定的,从其规定。

第十五条〔15〕【禁招未成年人和特殊行业相关规定】禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人,必须依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。

〔14〕国家对残疾人就业的特殊规定主要体现在《残疾人保障法》中,具体内容包
括:(1)国家和社会举办残疾人福利企业、工疗机构、按摩医疗机构和其他福利性企业事业组织,集中安排残疾人就业。(2)机关、团体、企业事业组织、城乡集体经济组织,应当按一定比例安排残疾人就业,并为其选择适当的工种和岗位。政府有关部门鼓励、帮助残疾人自愿组织起来从业或者个体开业。(3)政府有关部门下达职工招用、聘用指标时,应当确定一定数额用于残疾人。在职工的招用、聘用、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、劳动保险等方面,不得歧视残疾人。残疾职工所在单位,应当为残疾职工提供适应其特点的劳动条件和劳动保护。

有关少数民族人员就业的特殊规定主要体现在《民族区域自治法》中,该法规定:民族自治地方的企业、事业单位在招收人员的时候,要优先招收少数民族人员,并且可以从农村和牧区少数民族人口中招收。上级国家机关隶属的在民族自治地方的企业事业单位,在招收人员的时候,应当优先招收当地少数民族人员。

退役军人就业的特殊规定体现在《兵役法》、《退伍义务兵安置条例》以及《军人抚恤优待条例》中。按照《兵役法》的规定,义务兵退出现役后,按照“从哪里来、回哪里去”的原则,由原征集的县、自治县、市、市辖区的人民政府接收安置:(1)家居农村的义务兵退出现役后,由乡、民族乡、镇的人民政府妥善安排他们的生产和生活。机关、团体、企业事业单位在农村招收员工时,在同等条件下,应当优先录用退伍军人。(2)家居城镇的义务兵退出现役后,由县、自治县、市、市辖区的人民政府安排工作,也可以由上一级或者省、自治区、直辖市的人民政府在本地区内统筹安排。入伍前是机关、团体、企业事业单位职工的,允许复工、复职。

〔15〕按照2002年10月1日国务院重新颁布的《禁止使用童工规定》,国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得招用不满16周岁的未成年人,禁止任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业,禁止不满16周岁的未成年人开业从事个体经营活动。

适用本条第二款的例外规定时应注意,这几类单位在招用未满16周岁的未成年人时,应当依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。这里的有关规定主要指《禁止使用童工规定》和《未成年人保护法》。

第三章 劳动合同和集体合同

第十六条〔16〕 **【劳动合同】**劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

第十七条〔17〕 **【合同的订立和变更】**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、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十八条〔18〕 **【无效合同】**下列劳动合同无效:

(一)违反法律、行政法规的劳动合同;

〔16〕 建立劳动关系应该订立书面劳动合同,因此,书面劳动合同的订立是强制性规定。然而,若建立劳动关系未订立书面劳动合同的,劳动关系的认定应该坚持实质标准和形式标准相统一的原则。所谓实质标准是指劳动者是否从属于用人单位;而形式标准则包括:(1)劳动者是否遵守用人单位的指示命令;(2)劳动者是否纳入用人单位的生产组织;(3)劳动者是否需要承担劳动生产的不利后果;(4)劳动者的工作内容与用人单位的业务的相关性等。而实践中可用于证明劳动关系的证据包括:(1)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;(2)用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件;(3)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;(4)考勤记录;(5)其他劳动者的证言等。

〔17〕 劳动合同订立和变更的原则包括:(1)合法原则,即劳动合同的订立的过程、订立主体、劳动合同的形式、内容必须符合法律的规定;(2)平等原则,即当事人双方居于平等的协商地位,不因用人单位居于强制地位,而使得劳动者居于不平等的缔约地位;(3)自愿原则,即劳动者与用人单位可以自主决定是否订立劳动合同,以及订立怎样的劳动合同;(4)协商一致原则,即劳动合同订立的应由双方当事人在平等的基础上协商,最终就内容意思表示达成一致。

〔18〕 劳动合同无效的情形包括:(1)违反合法原则导致无效,即劳动合同违反法律、行政法规的无效,包括:主体违法、程序违法以及内容违法。(2)欺诈、威胁等订立的合同无效。一方当事人以欺诈的手段订立劳动合同的,实际上是违反了合同订立应遵循的诚信原则,从而导致对方当事人作出错误的意思表示;而以威胁的手段订立劳动合同的,则是违反了自愿原则。

劳动无效的从订立时就没有法律效力,即自始无效。而部分无效的不影响其余部分的效力。劳动合同无效必须由劳动争议仲裁机构或者人民法院作出认定。

(二)采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同,从订立的时候起,就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的,如果不影响其余部分的效力,其余部分仍然有效。

劳动合同的无效,由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条〔19〕 【合同形式和条款】劳动合同应当以书面形式订立,并具备以下条款:

- (一)劳动合同期限;
- (二)工作内容;
- (三)劳动保护和劳动条件;
- (四)劳动报酬;
- (五)劳动纪律;
- (六)劳动合同终止的条件;
- (七)违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外,当事人可以协商约定其他内容。

第二十条〔20〕 【合同期限】劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

〔19〕 劳动合同的条款分为:(1)必备条款,即劳动合同必须具备的条款,本条第一款中所列的七项内容就属于必备条款。但是需要注意的是,必备条款确实并不必然导致劳动合同无效;(2)任意条款,即可以由当事人双方协商是否订立的条款,包括:试用期条款、培训及服务期条款、补充福利条款等。

〔20〕 有固定期限的劳动合同,是指当事人双方约定的合同生效期间有一个时间段,在这个时间段内,劳动合同的条款具有法律约束力,超出这个时间段,劳动合同效力终止。有固定期限的劳动合同是劳动关系当事人订立劳动合同的主要方式。

无固定期限的劳动合同,是指不约定终止日期的劳动合同。用人单位和劳动者只要达成一致,无论初次就业的,还是由固定工转制的,都可以签订无固定期限的劳动合同,其效力可以一直延续到劳动者退休或者因意外事故丧失劳动能力时为止。需要注意的是,无固定期限的劳动合同不得将劳动合同的法定解除条件约定为终止条件,以规避解除劳动合同时用人单位应当承担的支付给劳动者经济补偿的义务。

以完成一定工作为期限的劳动合同,是指当事人双方就完成某项工作达成协议,以完成一定工作任务为期限的劳动合同属于特殊的固定期限劳动合同。

《劳动合同法》第十四条规定已经修订了本条第二款关于无固定期限劳动合同订立的规定。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上,当事人双方同意续延劳动合同的,如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同,应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十一条〔21〕 【试用期约定】劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十二条〔22〕 【商业秘密事项约定】劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三条〔23〕 【合同终止】劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现,劳动合同即行终止。

第二十四条 【合同解除】经劳动合同当事人协商一致,劳动合同可以解除。

〔21〕 试用期是指劳动者与用人单位初次建立劳动关系的考察期。试用期的长短与劳动合同期限长短密切相关。劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2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6个月。

〔22〕 商业秘密,是指不为公众所知悉、能为用人单位带来经济利益、具有实用性并经用人单位采取保密措施的技术信息和经营信息。如设计、程序、产品配方、制作工艺、制作方法、管理诀窍、客户名单、货源情报、产销策略、招投标中的标底及标书内容等信息。

用人单位与掌握商业秘密的职工在劳动合同中约定保守商业秘密的有关事项时,可以约定在劳动合同终止前或该职工提出解除劳动合同后的一定时间内(不超过6个月),调整其工作岗位,变更劳动合同中相关内容;用人单位也可规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内(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,但用人单位应当给予该职工一定数额的经济补偿。

〔23〕 劳动合同终止是指已近生效但尚未履行完毕的劳动合同,因期限届满、劳动合同的主体资格灭失等法定事由效力向后灭失。其要件包括:(1)劳动合同已经生效,但尚未履行完毕;(2)终止的事由为法定的客观事由,通常不以当事人双方主观意志为转移,包括、期限届满、劳动者死亡、宣告死亡或宣告失踪、用人单位注销等;(3)终止是效力向后灭失,已经履行的权利义务依然有效。

《劳动合同法》第四十四条对本条进行了修订和完善,取消了本条关于劳动合同可约定终止的规定。

第二十五条〔25〕 【单位解除劳动合同事项】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)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;
- (三)严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;
- (四)被依法追究刑事责任的。

第二十六条〔26〕 【解除合同提前通知】有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同,但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人:

- (一)劳动者患病或者非因工负伤,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;
- (二)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;
- (三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合同

〔25〕 用人单位即时解除,是指由于劳动者的过错,导致用人单位可以无需预先告知,即可直接通知解除劳动合同。主要包括:

1. 不符合录用条件。什么是录用条件?通常认为,录用条件应该以招聘广告注明的录用条件为主,辅以其他的基于职业和岗位特点的相关要求。
2. 严重违纪。何种程度能达到“严重”,由用人单位在依法制定的规章制度中予以明确。
3. 严重失职。何谓严重失职?何谓重大损失?应由用人单位在依法制定的规章制度中予以明确。
4. 依法被追究刑事责任。人民检察院免于起诉的;被人民法院判处刑罚(刑罚包括:主刑:管制、拘役、有期徒刑、无期徒刑、死刑;附加刑:罚金、剥夺政治权利、没收财产)的;被人民法院依据《刑法》第三十二条免于刑事处罚的。

用人单位依据本条规定解除劳动者的劳动合同,可以不支付劳动者经济补偿金。

〔26〕 本条是用人单位预先解除的规定,即由于非劳动者的过错,但是在法定情形下,用人单位可以提前30天书面通知,或者多支付一个月的工资,解除劳动合同。本条适用应符合以下条件:

一是实体条件:(1)劳动者患病或非因工负伤,医疗期满,不能从事原工作也不能从事另行安排的工作的;(2)劳动者不能胜任工作;(3)情势变更。

二是程序条件:用人单位需提前30天书面通知,《劳动合同法》第四十一条对本条进行了完善,即用人单位可以多支付一个月的工资,以替代30天的通知期。

需要注意的是,用人单位根据本条规定解除劳动合同需要承担较为严格的证明责任,并且用人单位需支付经济补偿金。

无法履行,经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十七条^[27] **【用人单位裁员】**用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难,确需裁减人员的,应当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,经向劳动行政部门报告后,可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员,在六个月内录用人员的,应当优先录用被裁减的人员。

第二十八条^[28] **【经济补偿】**用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的,应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条^[29] **【用人单位解除劳动合同的限制情形】**劳动者有下列情形之一

[27] 经济性裁员是指用人单位由于经济原因而陷入生产经营的困境,需要依法通过裁减员工来缓解经济负担。经济性裁员的适用应符合以下条件:

一是实体条件:(1)用人单位濒临破产进行法定整顿期间;(2)用人单位的生产经营状况发生严重困难。

二是程序条件:(1)提前30天向工会或全体职工说明情况,听取工会或职工的意见;(2)编制安置计划,向劳动行政部门报告。

《劳动合同法》第四十二条对于本条规定进行了完善。

[28] 本条需要注意的是,在双方协商解除的情形下,若劳动者主动提出解除劳动合同,且双方协商解释的,用人单位无需支付经济补偿金。此外,《劳动合同法》第四十七条对本条规定进行了修订。

[29] 本条是对用人单位解除劳动合同的限制。有关职业病种类和工伤认定标准的具体规定可参照卫生部、劳动保障部颁布的《职业病目录》和国务院《工伤保险条例》的规定。劳动者患职业病或因工负伤,经过劳动能力鉴定,必须达到被确认丧失或部分丧失劳动能力的程度,用人单位才不得解除劳动合同。如果仅是程度轻微,未达到丧失或者部分丧失劳动能力的程度,则用人单位可以依法解除劳动者的劳动合同。

根据劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的规定,企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予3个月到24个月的医疗期。

女职工在孕期、产期、哺乳期内违纪,按照有关规定和劳动合同应予解除劳动合同的,可以解除其劳动合同。此外,孕期、产期、哺乳期间的女职工在合同规定的试用期内发现不符合录用条件的,可以辞退或者解除劳动合同。

需要注意的是,本条仅限制用人单位的预先解除权和经济性裁员的解除权,而不限制用人单位的即时解除权。

的,用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同:

- (一)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;
- (二)患病或者负伤,在规定的医疗期内的;
- (三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的;
- (四)法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条【工会职权】用人单位解除劳动合同,工会认为不适当的,有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同,工会有权要求重新处理;劳动者申请仲裁或者提起诉讼的,工会应当依法给予支持和帮助。

第三十一条^[31]【劳动者解除劳动合同的提前通知期限】劳动者解除劳动合同,应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条^[32]【劳动者随时通知解除劳动合同情形】有下列情形之一的,劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同:

- (一)在试用期内的;

[31] 劳动者解除劳动合同时,只要提前30日以书面形式通知用人单位即可,无须征得用人单位的同意。超过30日,劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续,用人单位也应予以办理。提前期不足30日,而劳动者要求用人单位解除劳动合同,用人单位可以不予办理。

《劳动法》的劳动自由原则决定了劳动者不受强迫劳动,因此,劳动者可以在遵循一定程序性条件的基础上解除劳动合同。但是,本条的适用需注意:(1)用人单位不得与劳动者在劳动合同中预先约定放弃该条的权利;(2)本条受服务期的限制。

[32] 劳动者即时解除权是指由于试用期,或者用人单位的违法或违约行为,使得劳动者无需提前通知,可以即时通知解除劳动合同。

《劳动合同法》第三十八条规定修改了本条第(一)项规定,试用期内容,劳动者需提前三天通知,才能解除劳动合同。

本条中的“非法限制人身自由”是指采用拘留、禁闭或其他强制方法非法剥夺或限制他人按照自己的意志支配自己身体活动自由的行为。劳动者除了有随时解除劳动合同的权利外,还可以就用人单位的违法行为向有关部门举报,要求进行查处。

对于用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的,劳动者在提出解除劳动合同的同时,有权要求用人单位按照其付出的劳动支付相应的报酬。

(二)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的;

(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十三条 【集体合同】企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订;没有建立工会的企业,由职工推举的代表与企业签订。

第三十四条 【集体合同生效】集体合同签订后应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的,集体合同即行生效。

第三十五条^[35] 【集体合同效力】依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第四章 工作时间和休息休假

第三十六条 【国家工时制度】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。

第三十七条 【报酬标准和劳动定额确定】对实行计件工作的劳动者,用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

第三十八条 【休息日最低保障】用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

[35] 根据本条规定,集体合同对企业和企业全体职工具有效力,但这种效力存在的前提是,该集体合同必须是依法签订的,即该合同的内容、签订程序和主体都必须合法。

与劳动合同相比,集体合同的效力高于劳动合同,集体合同所规定的一般是用人单位的最低劳动条件和劳动标准。劳动合同规定的劳动条件和劳动标准低于集体合同规定的条款无效,但若高于集体合同的规定,则不存在劳动合同失效的问题。

第三十九条〔39〕 **【工休办法替代】**企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的,经劳动行政部门批准,可以实行其他工作和休息办法。

第四十条〔40〕 **【法定假日】**用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假:

- (一)元旦;
- (二)春节;
- (三)国际劳动节;
- (四)国庆节;
- (五)法律、法规规定的其他休假节日。

〔39〕 本条中所指的其他工作和休息办法,主要有不定时工作制和综合计算工时工作制两种。

不定时工作制,是指针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系,无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的职工采用的一种工时制度。不定时工作制的特点在于,当一日工作时间超过标准工作日时,超过部分不算加班加点,不发加班工资,而只是给予补假休息。目前,我国对实行不定时工作时间的工种,尚无具体规定,由各地人民政府、企业主管部门自行规定。实行不定时工作制需要由国务院行业、系统主管部门提出意见,并报国务院劳动、人事行政主管部门批准。对于实行不定时工作制的劳动者,其工资由企业按照本单位的工资制度分配办法,根据劳动者的实际工作时间和完成劳动定额情况计发。对于符合带薪年休假条件的劳动者,企业可安排其享受带薪年休假。

综合计算工时工作制,是指分别以周、月、季、年等为周期,综合计算工作时间的一种工作时间制度。该工时制度的采用需要经过劳动行政部门的审批,企业应做到:(1)企业实行综合计算工时工作制以及在实行综合计算工时工作中采取何种工作方式,一定要与工会和劳动者协商。(2)对于第三级以上(含第三级)体力劳动强度的工作岗位,劳动者每日连续工作时间不得超过11小时,而且每周至少休息1天。

经批准实行不定时工作制的职工,不受《劳动法》第四十一条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制,但用人单位应采取集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当的工作和休息方式。

〔40〕 2008年,新修订的《全国年节及纪念日放假办法》修订了本条规定,增加了法定节假日,将清明、端午以及中秋纳入法定节日。

第四十一条〔41〕 【**工作时间延长限制**】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。

第四十二条〔42〕 【**延长工作时间限制的例外**】有下列情形之一的,延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制:

(一)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;

(二)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;

(三)法律、行政法规规定的其他情形。

〔41〕 本条中所说的与工会和劳动者协商是对于用人单位延长工时的强制性规定,未经工会和劳动者同意,用人单位不得擅自延长工时。对于企业违法强迫劳动者延长工时的,劳动者有权拒绝。因此发生的争议,可以提请劳动争议处理机构予以处理。工会和劳动者也可以向劳动行政部门举报,由劳动行政部门进行查处。

对于采取综合计算工时工作制的用人单位,在综合计算周期内,某一具体日(或周)的实际工作时间可以超过8小时(或40小时),但综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间,超过部分应视为延长工作时间并按《劳动法》第四十四条第一项的规定支付工资报酬,其中法定休假日安排劳动者工作的,按《劳动法》第四十四条第三项的规定支付工资报酬。而且,延长工作时间的小时数平均每月不得超过36小时。

〔42〕 在发生本条所列举的情形时,用人单位可以不经协商,而直接决定延长工作时间。对于用人单位可以延长工作时间的特殊情形和紧急任务,《劳动部关于〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》进一步作了规定:(1)发生自然灾害、事故或者因其他原因,使人民的健康安全和国家财产遭到严重威胁,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)必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的;(4)为完成国防紧急任务,或者完成上级在国家计划外安排的其他紧急任务,以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。

用人单位因特殊情形和紧急任务延长劳动者工作时间的,应当给予劳动者相应的补休。

第四十三条 【禁止违法延长工作时间】用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条〔44〕 【延长工时的报酬支付】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。

第四十五条 【带薪年休假制度】国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的,享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章 工 资

第四十六条 【工资分配原则】工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

第四十七条 【工资分配方式、水平确定】用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

〔44〕 本条中“劳动者正常工作时间工资”是指与劳动合同规定的劳动者本人所在工作岗位(职位)相对应的工资。

工作日延长劳动者工作时间的,一般每天不得超过1小时,因特殊需要时,每日不得超过3小时。本条中的“休息日”是指公休假日,即周六和周日;若劳动者的休息日采取轮休制,则以其轮休之日为休息日。需要注意的是,用人单位在休息日安排劳动者延长工作时间工作的,应首先安排补休,补休时间应等同于加班时间,不能补休时,才可支付不低于工资的200%的工资报酬。本条中的“法定休假日”包括新年1天(1月1日),春节3天(农历正月初一、初二、初三),清明节、端午节、中秋节、劳动节各1天,国庆节3天(10月1日、2日、3日)。法定休假日安排劳动者延长工作时间,一般不安排补休。

第四十八条〔48〕 【最低工资保障】国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定,报国务院备案。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

第四十九条 【最低工资标准参考因素】确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素:

- (一)劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用;
- (二)社会平均工资水平;
- (三)劳动生产率;
- (四)就业状况;
- (五)地区之间经济发展水平的差异。

第五十条〔50〕 【工资支付形式】工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。

〔48〕 劳动者依法享受带薪年假、探亲假、婚丧假、生育(产)假、节育手术假等国家规定的假期间,以及法定工作时间内依法参加社会活动期间,视为提供了正常劳动。用人单位均应该依法支付劳动报酬。

劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后,试用、熟练、见习期间,在法定工作时间内提供了正常劳动,其所在的用人单位应当支付其不低于最低工资标准的工资。但由于劳动者本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的,用人单位则可以低于最低工资标准的数额向劳动者支付工资。

最低工资标准不包括:延长工作时间工资,中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴,法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。即在劳动者提供了正常劳动的情况下,用人单位应支付给劳动者的工资,必须是剔除了上述各项工资、津贴和有关待遇以后的工资,不得低于当地最低工资标准。

如果用人单位违反规定,将应当予以剔除的各项工资、津贴和有关待遇计入最低工资标准的,由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资,并可责令其按所欠工资的1至5倍支付劳动者赔偿金。

〔50〕 对于一次性工作或某项具体工作的劳动者,用人单位应按照协议或合同规定在工作完成后支付工资,在劳动合同解除或终止时,用人单位应同时一次性付清劳动者工资。

本条所称的“克扣”不包括下列情形:用人单位代扣代缴的个人所得税;用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用;法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费;法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

第五十一条 【法定休假日和婚丧假期间工资保障】劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间,用人单位应当依法支付工资。

第六章 劳动安全卫生

第五十二条 【用人单位职责】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 【劳动安全卫生设施标准】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 【劳动者劳动安全防护及健康保护】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。

第五十五条^[55] 【特种作业资格】从事特种作业的劳动者必须经过专门培训

克扣并不包括以下减发工资的情况:(1)国家的法律、法规中有明确规定的;(2)依法签订的劳动合同中有明确规定的;(3)用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的;(4)企业工资总额与经济效益相联系,经济效益下浮时,工资必须下浮的(但支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准);(5)因劳动者请事假等情形相应减发工资等。

因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除,但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。

本条所称的“无故拖欠”不包括以下情形:(1)用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因,无法按时支付工资;(2)用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响,在征得本单位工会同意后,可暂时延期支付劳动者工资,延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。其他情况下拖欠工资均属无故拖欠。

[55] 本条中所指的特种作业的范围有十类,包括:(1)电工作业;(2)锅炉司炉;(3)压力容器操作;(4)起重机械作业;(5)爆破作业;(6)金属焊接(气割)作业;(7)煤矿井下瓦斯检验;(8)机动车辆驾驶;(9)机动船舶驾驶、轮机操作;(10)建筑登高架设作业。从事特种作业的人员应具备以下条件:(1)年满18周

并取得特种作业资格。

第五十六条 【劳动过程安全防护】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。

第五十七条 【伤亡事故和职业病统计报告、处理制度】国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况,进行统计、报告和处理。

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第五十八条^[58] 【女职工和未成年工特殊劳动保护】国家对女职工和未成年

岁以上,但从事爆破作业和煤矿井下瓦斯检验的人员,年龄不得低于20周岁。

(2)工作认真负责,身体健康,没有妨碍从事本种作业的疾病和生理缺陷。

(3)具有本种作业所需的文化程度和安全、专业技术知识及实践经验。

用人单位招用从事技术复杂以及涉及国家财产、人民生命安全和消费者利益工种(职业)的劳动者,必须从取得相应职业资格证书的人员中录用。

对从事技术工种的学徒,用人单位应按照《工种分类目录》所规定的学徒期进行培训。对转岗从事技术工种的劳动者,用人单位应按照国家职业(技能)标准的要求进行培训,达到相应职业技能要求后再上岗。用人单位安排国家政策性安置人员从事技术工种工作的,应当先组织培训,达到相应工种(职业)技能要求后再上岗。

用人单位因特殊需要招用技术性较强,但当地培训机构尚未开展培训的技术工种人员,经劳动保障行政部门批准后,可先招收再培训,达到相应职业技能要求后再上岗。

对特种作业资格考核的相关规定可参照《特种作业人员安全技术考核管理规则》。

[58] 我国对女职工的**特殊劳动保护**主要包括:(1)国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。(2)实行男女同工同酬。(3)任何单位均应根据妇女的特点,依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康,不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。用人单位应当按照国家有关规定,以自办或者联办的形式,逐步建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室、托儿所、幼儿园等设施,并妥善解决女职工在生理卫生、哺乳、照料婴儿等方面的困难。(4)国家发展社会保险、社会救济和医疗卫生事业,为年老、疾病或者丧失劳动能力的妇女获得物质资助创造条件。

www.docsriver.com 定制及广告服务 小飞鱼
更多**广告合作及防失联联系方式**在电脑端打开链接
<http://www.docsriver.com/shop.php?id=3665>



www.docsriver.com 商家 本本书店
内容不排斥 转载、转发、转卖 行为
但请勿去除文件广告宣传页面

若发现去宣传页面转卖行为，后续广告将以上浮于页面形式添加

www.docsriver.com 定制及广告服务 小飞鱼
更多**广告合作及防失联联系方式**在电脑端打开链接
<http://www.docsriver.com/shop.php?id=3665>



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 【劳动强度限制】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 【经期劳动强度限制】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。

第六十一条 【孕期劳动强度限制】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劳动。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 【产假】女职工生育享受不少于九十天的产假。

第六十三条 【哺乳期劳动保护】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。

第六十四条^[64] 【未成年工劳动保护】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 【未成年工健康检查】用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

我国对未成年工的特殊劳动保护有:(1)任何组织和个人不得招用未满 16 周岁的未成年人,国家另有规定的除外。(2)任何组织和个人依照国家有关规定招收已满 16 周岁未满 18 周岁的未成年人的,应当在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面执行国家有关规定,不得安排其从事过重、有毒、有害的劳动或者危险作业。(3)未成年人已经受完规定年限的义务教育不再升学的,政府有关部门和社会团体、企业事业组织应当根据实际情况,对他们进行职业技术培训,为他们创造劳动就业条件。(4)对未成年工的使用和特殊保护实行登记制度。(5)未成年工上岗前用人单位应对其进行有关的职业安全卫生教育、培训。

[64] 未成年工不得从事的有毒有害劳动主要包括:《生产性粉尘作业危害程度分级》国家标准中第一级以上的接尘作业;《有毒作业分级》国家标准中第一级以上的有毒作业;工作场所接触放射性物质的作业;作业场所放射性物质超过《放射防护规定》中规定剂量的作业;有易燃易爆、化学性烧伤和热烧伤等危险性大的作业等。

第四级体力劳动强度即净劳动时间为 370 分钟。用人单位不得安排未成年工从事的此类工作具体有:连续负重每小时在 6 次以上并每次超过 20 公斤,间断负重每次超过 25 公斤的作业;使用凿岩机、捣固机、气镐、气铲、铆钉机、电锤的作业;工作中需要长时间保持低头、弯腰、上举、下蹲等强迫体位和动作频率每分钟大于 50 次的流水线作业。

第八章 职业培训

第六十六条 【发展目标】国家通过各种途径,采取各种措施,发展职业培训事业,开发劳动者的职业技能,提高劳动者素质,增强劳动者的就业能力和工作能力。

第六十七条 【政府支持】各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划,鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

第六十八条 【职业培训】用人单位应当建立职业培训制度,按照国家规定提取和使用职业培训经费,根据本单位实际,有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者,上岗前必须经过培训。

第六十九条 【职业技能标准和资格证书】国家确定职业分类,对规定的职业制定职业技能标准,实行职业资格证书制度,由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

第九章 社会保险和福利

第七十条 【发展目标】国家发展社会保险事业,建立社会保险制度,设立社会保险基金,使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

第七十一条 【协调发展】社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

第七十二条^[72] 【基金来源】社会保险基金按照保险类型确定资金来源,逐步

其他禁忌未成年工从事的劳动有:《高处作业分级》国家标准中第二级以上的高处作业,即凡在坠落高度基准面5米以上(含5米)有可能坠落的高处进行的作业;《冷水作业分级》国家标准中第二级以上冷水作业;《高温作业分级》国家标准中第三级以上的高温作业;《低温作业分级》国家标准中第三级以上低温作业;森林业中的伐木、流放及守林作业;地质勘探和资源勘探的野外作业;潜水、涵洞、涵道作业和海拔3000米以上的高原作业(不包括世居高原者);锅炉司炉等。

[72] 社会保险是一种由法律规定的强制保险。用人单位和劳动者都必须参加社会保险。本条中的“社会保险类型”是指需建立基金的养老、医疗、工伤、失业、生育五种社会保险,其基金来源因险种的不同也不尽相同。我国社会保险费的征收、缴纳以及管理,主要通过《社会保险费征缴暂行条例》、《社会保险登记管理办法》、《社会保险费申报缴纳管理暂行办法》等法律法规加以规制。缴费单位、缴费个人应当按时足额缴纳社会保险费。征缴的社会保险费纳入社会保险基金,专款专用,任何单位和个人不得挪用。