第一部分　法理咨询

1.什么是劳动法 劳动法的主要内容是什么？

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。作为一个独立的法律部门，我国劳动法的主要内容包括：促进就业法、劳动合同法、集体合同法、工作时间和休息休假时间法、劳动报酬法、劳动安全卫生法、女职工和未成年工特殊劳动保护法、职业技能培训法、劳动纪律法、社会保险和福利法、工会和职工民主管理法、劳动争议处理法、劳动监督检查法等。因此，劳动法可以认为是融实体法和程序法为一体的劳动法律规范的总和。

2.劳动法的调整对象是什么？

劳动法的调整对象是劳动法律关系以及与劳动法律关系密切相关的其他社会关系。其中劳动关系是指劳动者与用人单位基于劳动合同发生的,并在劳动过程中实现的一种社会关系,兼具人

需要全本请访问 www.ertongbook.

身关系和经济关系的属性，体现出劳动者与用人单位之间法律地位的平等性以及劳动者相对于用人单位而言被管理和被支配的从属性；而与劳动关系密切相关的其他社会关系则主要表现为因管理劳动力、执行社会保险、组织工会和工会活动、处理劳动争议以及监督劳动法律法规的执行而发生的社会关系。这种社会关系有的是产生劳动关系的必要前提，有的则是由劳动关系产生的附属关系或直接后果。

3. 我国劳动法的适用范围是什么？

《中华人民共和国劳动法》（下称《劳动法》）于1994年7月5日由中华人民共和国第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过，自1995年1月1日起施行。《劳动法》是我国劳动法律制度的一个重要组成部分。根据我国《劳动法》和劳动部1995年8月4日出台的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发[1995]309号）的相关规定，劳动法的适用范围包括：(1)在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(一般雇工在7人以下的个体工商户）和与之形成劳动关系的劳动者；(2)国家机关、事业组织、社会团体中实行劳动合同制的以及按规定

应实行劳动合同制的工勤人员；(3)实行企业化管理的事业组织的非工勤人员；(4)其他通过劳动合同(包括聘用合同)与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者。

4.劳动者的基本权利和基本义务是什么？

劳动者的基本权利有：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。

劳动者的基本义务有 完成劳动任务、提高职业技能、执行劳动安全卫生规程以及遵守劳动纪律和职业道德等。

5.什么是促进就业？我国《劳动法》中规定促进就业的措施有哪些？

促进就业是国家的一项基本职能。《劳动法》第 5 条明确规定：“国家采取措施，促进劳动就业。”所谓促进就业，是指国家采取措施，帮助劳动

者提高素质和增加就业机会，支持用人单位更多地吸收劳动力，保证劳动者劳动权利的实现，减少待业和失业，推动国家经济发展，维护社会稳定并提高劳动者的物质生活水平。

劳动是我国公民的一项基本权利和义务。国家和地方各级人民政府主要采取以下措施，创造就业条件、扩大就业机会：(1)国家通过促进经济发展，创造就业条件，扩大就业机会；(2)国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、法规规定的范围内兴办产业和拓展经营，增加就业；(3)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；(4)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；(5)国家发展职业教育，鼓励和支持社会各方面兴办职业学校，帮助职工提高素质；(6)发展职业介绍机构，提供就业咨询和介绍服务。

6.如何理解我国《劳动法》中的平等就业原则？

平等就业，是指在就业机会均等和录用标准相同的条件下，求职者以平等的身份相互竞争，实现就业。我国《宪法》规定，中华人民共和国的公民有劳动的权利，其中包括了平等就业权。我国

《劳动法》依据《宪法》明确规定了劳动者的平等就业权，具体的内容为：

⑴劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰的差异而受到用人单位的歧视；

⑵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；

⑶残疾人享有同正常人平等的就业权利。我国残疾人保障法明确规定，残疾人在政治、经济、文化、社会和家庭生活等方面享有同其他公民平等的权利，禁止歧视、侮辱、侵害残疾人，并明确规定了保障残疾人就业权利实现的具体措施（如我国对安置残疾人就业的福利企业提供税收上的优惠政策等）。

7. 什么是劳动合同？劳动合同应包括哪些主要内容？

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议，故劳动合同有时也被称为“劳动契约”或“劳动协议”。

建立劳动关系，应当在遵循平等自愿、协商一致的原则基础上订立劳动合同。劳动合同应当以

需要全本请访问 www.ertongbook.

书面形式订立，并应包括以下主要内容：(1)劳动合同期限；(2)工作内容；(3)劳动保护和劳动条件；(4)劳动报酬；(5)劳动纪律；(6)劳动合同终止的条件；(7)违反劳动合同的责任。

8. 劳动合同的期限有哪几种？

劳动合同的期限可以有以下几种类型：

(1)固定期限，即劳动合同的双方当事人约定合同有效期的开始和终止日期，期限一般为 1 年、3 年、5 年等，最长不超过 8 年。劳动合同期限届满后，劳动合同即告终止。经双方当事人协商一致，期限届满后可以续订劳动合同。

(2)无固定期限，即在劳动合同中不约定终止日期。按照平等自愿、协商一致的原则，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。劳动者在同一用人单位连续工作满 10 年以上，双方当事人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。但用人单位一般不得与农民工签订无固定期限的劳动合同。

(3)以完成一定的工作为期限，即劳动合同双方当事人约定劳动者完成某项工作或工程后，合

同即告终止。

9.如何确定劳动合同的期限？

劳动合同的生效时间一般应从劳动关系双方在劳动合同签订之日起计算；如果在劳动合同中明确约定了合同的生效日期，则从合同生效日期起计算。

劳动合同期限的最后一天的截止时间应以劳动合同期限最后一天的 24 时计算 如果有工作任务超过最后一天的 24 时的,应以完成工作任务的时间为准。

10.什么是集体合同？集体合同应包括哪些主要内容？

集体合同是指工会或职工代表全体职工与用人单位之间就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致的基础上签订的书面协议。集体合同应报送劳动行政部门登记、审查、备案方可生效,在效力上高于劳动合同。劳动合同规定的职工个人劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定，集体合同的有效期限为 1 至 3 年。

集体合同的主要内容包括：(1)劳动报酬；(2)工

作时间；(3)休息休假；(4)保险福利；(5)劳动安全卫生；(6)合同期限；(7)变更、解除、终止集体合同的协商程序；(8)双方履行集体合同的权利和义务；(9)履行集体合同发生争议时协商处理的约定；(10)违反集体合同的责任；(11)双方认为应当协商约定的其他内容。

11. 什么是试用期？

试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的不超过 6 个月的考察期。一般来讲，对初次就业或再次就业的职工可以约定试用期，在原固定工进行劳动合同制度的转制过程中，用人单位与原固定工签订劳动合同时，可以不再约定试用期。

12. 什么是劳动合同的解除？

劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的解除分为法定解除（即按法律规定的条件或情形解除劳动合同）和约定解除(劳动合同本身约定了合同解除的条件或情形）两种。根据劳动法的规定,劳动合同既可以由单方依法解除,也可

以双方协商解除。劳动合同的解除，只对未履行的部分发生效力，不涉及已履行的部分。

13. 什么是无效劳动合同？

无效劳动合同是指所订立的劳动合同不符合法定条件，不能发生当事人预期的法律后果的劳动合同。劳动合同的无效由人民法院或劳动争议仲裁委员会确认，不能由合同双方当事人自行决定。

14. 什么是劳动合同鉴证？劳动合同鉴证应审查哪些内容？

劳动合同鉴证是劳动行政部门依法审查、证明劳动合同真实性和合法性的一项行政监督措施，它在劳动合同制度全面实施的初期尤其必要，但劳动争议仲裁委员会不能以劳动合同未经鉴证为由不受理相关的劳动争议。劳动行政部门是劳动合同的鉴证机关。

劳动合同鉴证应依法审查以下内容：⑴双方当事人是否具备签订劳动合同的资格；⑵合同内容是否符合国家法律、法规和政策；⑶双方当事人是否在平等自愿和协商一致的基础上签订劳动合同；⑷合同条款是否完备，双方的责任、权利和义

务是否明确；(5) 中外文合同是否一致。

15. 劳动合同鉴证时应提供哪些材料？

劳动合同鉴证时，双方当事人应向劳动行政部门提交下述材料：(1)签订的劳动合同文本三份；(2) 用人单位为法人的，应提供法定代表人身份证明或授权委托书 用人单位不是法人的,应提供其主要负责人的身份证明或授权委托书和国家工商行政管理部门颁发的营业执照；(3)劳动者身份证明；(4) 鉴证部门认为需要的其它材料。

16. 我国劳动法规定的劳动者工作时间为多少？

根据 1995 年 3 月 25 日国务院第 174 号令发布的《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定＞的决定》,劳动者的每日工作时间为 8 小时,每周工作时间为 40 小时。在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的，按照国家有关规定执行；因工作性质或生产特点的限制，不能实行每日工作 8 小时,每周工作 40 小时标准工时制度的,按照国家有关规定,可以实行其他工作和休息办法。任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间，因特殊情况和紧急任务确

需延长工作时间的，按照国家有关规定执行。

17. 我国劳动法规定的劳动者休息和休假时间为多少？

劳动者的休息时间为：(1)工作间歇时间，即在工作日内给予劳动者休息和用餐时间，一般为 1 到 2 小时，最少不得少于半小时；(2)工作日间的休息时间，即两个邻近工作日之间的休息时间，一般不少于 16 小时。

劳动者的休假时间为：(1)公休假日，又称周休日，指劳动者在一星期内享有不少于 24 小时的连续休息时间，星期六和星期日为周休日。企业和不能实行国家统一工作时间的事业组织，可根据实际情况灵活安排周休日。

(2)法定假日。《劳动法》第 40 条规定："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。"根据 1999 年 9 月 18 日国务院第 270 号令发布的《全国年节及纪念日放假办法》，元旦放假一天(1 月 1 日)，春节放假三天(农历正月初一、初二、初三)，劳动节放假三天(5 月 1 日、2 日、3 日)，国庆节放假三天(10 月 1 日、2 日、3 日)，3 月 8 日妇女节，妇女放假半

需要全本请访问 www.ertongbook.

天，5 月 4 日青年节，14 周岁以上青年放假半天。

(3)年休假，即劳动者满一定的工作年限，每年享有的带薪的连续休息时间。《劳动法》第 45 条规定："国家实行带薪年休假制度，劳动者连续工作 1 年以上的，享有带薪年休假。具体办法由国务院规定。"

18.我国劳动法中"工资"的含义是什么？

我国劳动法中的'工资'是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。"工资"是劳动者劳动收入的主要组成部分。劳动者的以下劳动收入不属于工资范围：(1)单位支付给劳动者个人的社会福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等；(2)劳动保护方面的费用，如用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮料费用等；(3)按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其它劳动收入，如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华

技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

19. 我国劳动法规定的工资支付规则是什么？

用人单位应当按照劳动部 1994 年 12 月 6 日发布的《工资支付暂行规定》向劳动者支付工资。具体规定有：(1)工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代。(2)用人单位应将工资支付给劳动者本人，劳动者本人因故不能领取工资时，可由其亲属或委托人代领，用人单位可委托银行代发工资。(3)用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查；用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。 (4)按约定的日期支付工资，如遇到节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付；工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可以按周、日、小时支付工资。(5) 对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同约定在其完成劳动任务后，即支付工资。(6)劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次性付清劳动者工资。 (7)劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用

人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。⑻劳动者在法定工作期间内依法参加社会活动的，用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。

20.什么是最低工资？如何确定和调整最低工资标准？

最低工资是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。最低工资不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房补贴和用人单位支付的伙食补贴,中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利待遇。

国家实行最低工资保障制度，用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。各省、自治区、直辖市人民政府在确定和调整本地区的最低工资标准时应当综合考虑以下因素：⑴劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；⑵社会平均工资水平；⑶劳动生产率；⑷就业状况；⑸地区之间经济发展水平的差异。

21. 什么是社会保险？社会保险有什么特征？

社会保险就是国家通过制定法律，对公民或劳动者在生、老、病、死、伤、残、失业以及发生其他生活困难时，给予一定物质帮助的制度。社会保险具有强制性、补偿性和互济性的特点。劳动者在退休、生病、负伤、因工伤残或患职业病、失业、生育时可依法享受社会保险待遇。

22. 国家关于养老保险制度规定的基本内容是什么？

根据 1997 年 7 月 16 日《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的规定》，养老保险制度改革的基本内容有以下几个方面：

(1)企业缴纳基本养老保险费的比例一般不得超过企业工资总额的 20%（包括划入个人账户的部分），个人缴纳基本养老保险费的比例，1997 年不得低于本人缴费工资的 4%，1998 年起每两年提高 1%，最终达到本人缴费工资的 8%。

(2)按本人缴费工资 11% 的数额为职工建立基本养老保险个人账户，个人缴费全部记入个人账户，其余部分由企业缴费中划入。随着个人缴

费比例的提高，企业划入部分要逐步降至 3%。个人账户储存额可计息，但不得提前支取，个人账户随职工调动转移，个人账户中的个人缴费部分可以继承。

3 本决定实施后参加工作的职工，个人缴费年限累计满 15 年的，退休后按月发给基本养老金（包括基础养老金和个人账户养老金）；不满 15 年的，退休后不享受基础养老金待遇，其个人账户储存额一次支付给本人；本决定实施前已退休的人员，仍按国家原规定发给养老金，同时执行养老金调整办法；本决定实施前工作，实施后退休且个人缴费和视同缴费年限累计满 15 年的人员，按照新老办法平稳衔接、待遇水平基本平衡等原则，在发给基础养老金和个人账户养老金的基础上再确定过渡性养老金，过渡性养老金从养老金保险基金中解决。

根据《社会保险费征缴暂行条例》的规定，基本养老保险费的征缴范围为国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和其他城镇企业及其职工，实行企业化管理的事业单位及其职工。

23. 国家关于医疗保险制度改革的基本内容是什么？

根据 1994 年 4 月 14 日国家体改委、财政部、劳动厅、卫生部印发的《关于职工医疗制度改革的试点意见》，职工医疗制度改革的主要内容为：

⑴职工医疗保险费用由用人单位和职工个人缴纳。用人单位缴费，参照本城市上年实际支出的职工医疗费用换算成职工工资总额的一定比例缴纳；职工个人缴费，先从本人工资的 1% 起步，由用人单位从职工工资中代扣，今后随着工资增加逐步提高。

⑵建立社会统筹医疗基金和职工个人医疗账户相结合的制度，个人医疗账户的本金和利息为个人所有，可以结转使用和继承。

⑶建立对职工个人医疗费用制约机制，减少浪费。职工就医，医疗费用首先从个人医疗账户支付，个人医疗账户不足支付时，先由职工自付，待年度计算时，由职工个人和社会统筹医疗基金按比例分担。

需要全本请访问 www.ertongbook.