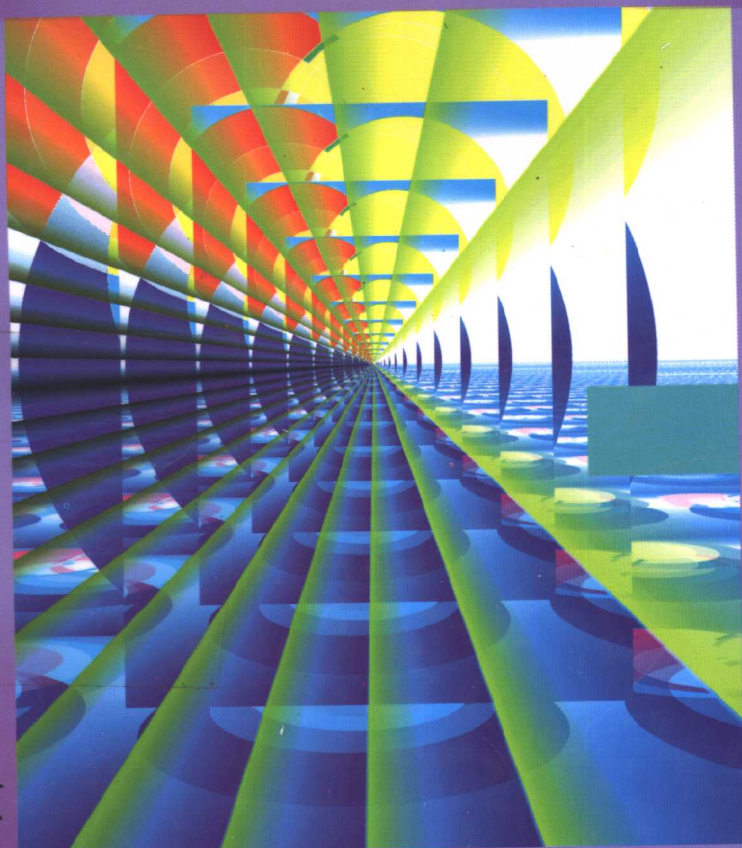


职工热点

下岗职工再就业法律指导

邹晓美 主编

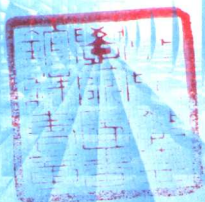


学苑出版社

职工热点

下岗职工再就业法律指导

邹晓美 主编



D922.5 / 15

学苑出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

职工热点：下岗职工再就业法律指导/邹晓美主编．－
北京：学苑出版社，1998.8

ISBN 7-5077-1391-1

I. 职… II. 邹… III. 就业-法规-基本知识-中国
IV. D922. 505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 20354 号

学苑出版社 出版发行

社址：北京万寿路西街 11 号 邮政编码：100036

北京盛达印刷厂印刷 新华书店经销

787×1092 1/32 9 印张 202 千字

1998 年 8 月北京第 1 版 1998 年 8 月北京第 1 次印刷

印数：5000 册

定价：15.00 元

前 言

当前，全社会都在关注一个热点话题：下岗——再就业。这是关系到国有企业的命运，更关系到劳动者命运的一个热门话题。

中央领导对下岗职工再就业工作非常重视，作出了许多重要指示，各级政府也做了大量有情有序、有声有色的工作，下岗职工中也出现了一批再就业明星，这使人们看到了社会观念的进步，看到了劳动者身上蕴藏着的巨大的创业潜能。

实现再就业是劳动者成长的标志，劳动者通过再学习，以自己的技能和素质参与竞争，使自己重新走向社会生产、服务的各个领域，并创造新的天地，这是经济发展的新的生机。

当然，下岗，对于职工个人及其家庭来讲，是一个沉重的话题，再就业，摆在下岗职工面前的困难也很多，这需要下岗职工转变观念、适应形势。但只要勇敢地面对现实，在市场经济的大潮中探索、搏击，并不断地提高自身素质，就一定能够再创新业，走向新天地。

为了帮助下岗职工实现再就业，为下岗职工在择业、步入新的用人单位之际，在签订、解除、终止劳动合同中减少困难，或者出现劳动争议后能准确地掌握劳动法律、法规，了解解决劳动争议的程序，我们特地编写了此书。愿这本书的出版，带给下岗职工的是一股暖流、是一片深情。

本书具有很强的实用性和操作性，是当前各级工会、劳动行政部门、职业培训中心等培训下岗职工的极好教材。

本书执笔人：第一章李爱华，第二章邹晓美，第三章秦华、呼杰，第四章张立柱，第五章王明发，第六章刘驰、杨建华，第七章、第八章马贵坡、杨建华。邹晓美担任本书主编，王明发、刘驰、马贵坡任本书副主编，张立柱统稿，郝宏丽编辑整理。

本书编写过程中，参考了相关的书籍和资料，在此一并感谢。限于时间和水平，疏漏不足难免存在，请读者提出宝贵意见，以便再版时修正。

编 者

一九九八年七月

目 录

第一章 下岗职工概述	(1)
一、企业安排职工下岗的程序及范围	(1)
二、就业服务与分流安置措施	(3)
第二章 劳动者再就业及其服务机构	(7)
一、劳动行政部门就业服务机构	(7)
二、职业介绍机构	(8)
第三章 怎样签订再就业劳动合同	(11)
一、什么是劳动合同	(11)
二、劳动合同的特征	(12)
三、订立劳动合同应具备的条款	(15)
四、劳动合同订立的形式	(19)
五、劳动合同的订立程序	(20)
六、劳动合同的效力	(24)
七、劳动合同的鉴证	(25)
八、劳动合同的变更、解除和终止	(26)
九、劳动合同的续延	(31)
第四章 再就业与用人单位谈判技巧	(33)
一、工资谈判	(33)
二、工作时间的谈判	(38)
三、休息休假的谈判	(40)

四、劳动安全卫生的谈判	(42)
五、保险福利的谈判	(45)
附件一 北京吉普有限公司劳动合同制暂行规定、劳动合同书 ...	(48)
附件二 北京市劳动局制劳动合同书	(57)
第五章 再就业出现劳动争议的处理	(71)
一、什么是劳动争议	(71)
二、劳动争议的分类	(72)
三、劳动争议处理的范围	(72)
四、劳动争议的处理程序	(73)
五、劳动争议处理应遵循的原则	(75)
六、劳动争议处理机构及处理形式	(78)
第六章 劳动争议仲裁、诉讼法律文书适用	(94)
一、劳动争议仲裁机关常用的几种法律文书	(94)
(一) 劳动争议仲裁申诉书	(94)
(二) 劳动争议仲裁答辩书	(97)
(三) 劳动争议仲裁立案审批表	(99)
(四) 劳动争议仲裁调解书	(100)
(五) 劳动争议仲裁决定书	(101)
附件三 劳动争议仲裁申诉书样本	(102)
附件四 劳动争议仲裁答辩书样本	(103)
附件五 劳动争议仲裁裁决书样本	(104)
二、人民法院处理劳动争议常用的法律文书	(107)
(一) 起诉书	(107)
(二) 上诉状	(111)
(三) 答辩状	(114)
(四) 反诉状	(118)

第七章 劳动争议典型案例选编

案例 1 培训前未签订劳动合同, 上岗后引起争议

案例 2 劳动合同规定学徒期不准结婚引起争议

案例 3 非法用工者不是劳动争议当事人, 争议处理困难

案例 4 技术员擅自离职引起争议

案例 5 合同未到期即擅自离开引起争议

案例 6 擅自变更职工工种引起争议

案例 7 劳动合同终止, 厂方不应支付任何费用

案例 8 职工单方面解除合同引起争议

案例 9 专业技术人员擅自跳槽引起争议

案例 10 非劳动关系引起的争议不予受理

案例 11 没有管辖权的仲裁无效

案例 12 超过仲裁申诉期, 有理变无理

案例 13 企业有理, 但拒不到庭诉讼, 有理也费周折

案例 14 经仲裁达成的调解协议不能反悔

案例 15 给代理人授权不清, 自己的实体权益受损失

案例 16 不履行调解协议, 法院强制厂方执行

案例 17 违反仲裁纪律, 撕打仲裁员受处罚

第八章 劳动法及有关法律、法规

《中华人民共和国劳动法》

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》若干问题 解释.....	(182)
《劳动争议仲裁委员会办案规则》	(187)
《劳动争议仲裁委员会组织规则》	(198)
《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》	(204)
《中华人民共和国仲裁法》	(209)
《中华人民共和国民事诉讼法》	(221)
违反《中华人民共和国劳动法》行政处罚办法.....	(276)

第一章 下岗职工概述

下岗职工，亦称下岗待工人员。是指由于企业原因不能提供工作岗位，未与企业终止（解除）劳动关系，有求职愿望、具备正式城镇户口的职工。

非因企业原因离开工作岗位或无求职愿望，未与企业终止（解除）劳动关系的职工不属于下岗待工人员。1995年实施全员合同制以来招收的合同制职工，不列为下岗待工人员范围。

一、企业安排职工下岗的程序及范围

（一）企业安排职工下岗应通过一定的民主程序

1. 凡生产经营正常的企业进行结构调整需要安排职工下岗的，应结合调整方案制定职工下岗的规划、年度计划和分流安置方案，并经职代会（或职工大会）审议，按隶属关系报行业主管部门或区（县）劳动行政部门审核、备案后，方可实施。

2. 生产经营发生严重困难的停产、半停产企业及停产整顿企业安排职工下岗，应在停产前制定职工下岗规划、年度计划和分流安置方案，并听取工会的意见，按隶属关系报行业主管部门或区（县）劳动行政部门备案。

3. 年度内，企业安排少量职工下岗，应听取工会意见。企业不得以下岗作为处罚职工的手段。

企业应根据《劳动法》的有关规定，与下岗待工人员协商变更劳动合同的相关内容，协商一致后，签订下岗待工协议（一式两份，企业与下岗待工人员各一份），约定职工在下岗待工期间双方的权利和义务。下岗职工基本生活费各地区自定。

（二）不能安排下岗待工的人员

1. 保持市级（地级市）以上劳动模范称号的职工、现役军人配偶，企业一般不应安排其下岗。确需下岗的，应由企业及上级主管部门优先给予分流安置。

2. 夫妻在同一企业，不得安排双方下岗。已安排双方下岗的，企业或其主管部门必须安排其中一方上岗。夫妻不在同一企业，有一方已下岗或失业，并领取了《企业下岗人员待工证》（以下简称《下岗待工证》或《城镇失业人员求职证》）的，另一方企业不得安排其配偶下岗。

3. 企业不得以女工在孕期、产期、哺乳期内为由安排其下岗；不得以职工因工负伤或非因工负伤、患病在规定的医疗期内为由安排其下岗；不得以残疾为由安排按比例招收的残疾职工下岗。

（三）不予核发《下岗待工证》的人员

1. 在劳动教养、拘留、取保候审期间的人员；
2. 企业临时性调整、季节性生产、搬迁离岗的人员；
3. 已经按规定办理了离岗休养手续的人员。

(四) 领取了《下岗待工证》的人员可享受的权利和应履行的义务

1. 权利：(1) 凭《下岗待工证》领取基本生活费；(2) 凭《下岗待工证》到就业服务机构免费参加职业咨询、职业指导、职业介绍及职业技能培训；(3) 凭《下岗待工证》免费参加市、区（县）劳动部门职业介绍服务中心举办的招聘洽谈会；(4) 国家规定的其他优惠政策。

2. 义务：(1) 每月向所在企业报告自己的求职情况；(2) 主动接受职业指导，积极参加职业介绍服务机构举办的招聘洽谈会，积极参加转岗转业培训、提高职业技能；(3) 接受所在企业及有关部门的管理。

二、就业服务与分流安置措施

(一) 行业应建立职业介绍服务机构，建立劳动力信息网络，主动开展对所属企业下岗待工人员的职业介绍和职业指导。

(二) 职业介绍服务机构，必须将进行登记的下岗待工人员及时输入各地、市的劳动力信息网络，积极为下岗待工人员推荐就业岗位。

(三) 职业介绍服务机构要加强基础工作，进一步完善职业介绍服务手段，建立岗位空缺调查制度。

(四) 行业介绍服务机构应配备专（兼）职职业指导员，建立就业指导制度。

1. 建立咨询面谈制度。定期组织下岗待工人员座谈会，

分析就业形势，提供就业信息，帮助其树立正确的择业观念，确定转岗转业意向。

2. 设立职业指导咨询台、宣传栏和专线电话等，随时为下岗待工人员解答问题。

3. 提供职业指导服务。对下岗待工半年以上的人员，职业介绍服务机构应优先对其进行职业指导，帮助其选择求职方向，并根据个人特点，制定转岗转业计划。

4. 职业介绍服务机构应根据下岗待工人员的数量及岗位空缺信息，积极指导、组织下岗待工人员参加转岗转业培训。企业在开发新的就业岗位后，应首先安置经培训、考核合格的下岗待工人员。

下岗待工人员的分流安置应坚持企业、行业内部安置与社会帮助分流相结合的原则，采取多种手段、多种途径帮助其再就业。

(五) 分流安置下岗待工人员可采取的方式

1. 国家鼓励社会各用人单位招用下岗待工人员，对于社会各用人单位招收下岗待工人员并签订两年以上期限劳动合同的，可按照各地制订的有关规定享受优惠政策。

2. 发展劳动就业服务企业，开展生产自救。

3. 成立劳务派遣组织，积极开展企业间下岗待工人员的劳务输出。

4. 鼓励下岗待工人员自谋职业和组织起来就业。

5. 对于持有《下岗待工证》的下岗待工人员，年龄距国家法定退休年龄不足5年的，经本人申请、企业批准，可以实行离岗休养。

6. 国家法律、法规允许的其他方式。

(六) 分流安置下岗待工人员的具体方法

1. 实行分类管理，促进受托职工的分流安置。对于 35 岁以下的受托职工，到期未能实现再就业的，鼓励其到社会上竞争就业；对于 35~45 岁左右的受托职工，鼓励开展成建制的集体劳务输出，实现再就业；对于距法定退休年龄不足 5 年的受托职工，经本人申请、再就业服务中心批准、原企业同意，可以回原企业实行离岗休养，到达法定退休年龄正式办理退休手续。

2. 鼓励受托人员自谋职业。凡是受托人员要求自谋职业的，应与再就业服务中心签订自谋职业协议书并与原企业解除劳动合同后，再就业服务中心可将托管经费的余额一次性支付给本人。各地劳动部门可从促进就业经费中，给予自谋职业人员自谋职业补助费。原企业可根据自身情况和受托人员工龄长短，比照解除劳动合同职工享受的经济补偿标准，给予一次性自谋职业补助费。

自谋职业人员可到各地、市、区（县）劳动部门开办的职业介绍服务机构办理个人委托存档手续，并可按照有关规定参加养老、失业保险和大病医疗社会统筹。存档和缴费期间，其缴费年限连续计算。

3. 积极开展劳务派遣工作，组织受托职工及企业下岗待工人员开展成建制的集体劳务输出和非正规就业。劳务派遣工作，是促进受托人员分流安置、减轻企业负担、规范隐性就业、开拓新的就业领域的一项重要举措。鼓励各地再就业试点行业（企业）积极探索，成立具有法人资格的劳务派遣组织。

劳务派遣组织的职责是：开拓就业岗位，组织下岗待工人员从事集体劳务输出；组织下岗职工开展家政服务、社区服务、小时工等非正规就业。组织管理下岗职工的个人劳务输出；管理下岗职工的各项劳动事务，保障其合法权益。

4. 鼓励受托职工调出。凡受托职工实现再就业，建立新的劳动关系，再就业服务中心可以将其剩余的托管经费一次性支付给受托职工本人。新的用人单位可以按照有关规定享受安置补助费政策。

5. 受托职工不服从再就业服务中心安置，也不到劳务派遣组织就业，托管期满未能实现再就业的，再就业服务中心可以将其退回原企业，原企业可以与其解除劳动关系。

第二章 劳动者再就业及其服务机构

劳动者再就业，亦与劳动就业相同，是指具有劳动能力的公民在法定劳动年龄内从事某种有一定劳动报酬或经营收入的社会职业。再就业，从法律意义上讲是前一个劳动关系终止、新的劳动关系即将产生。为劳动者再就业提供服务的机构大致有以下几种。

一、劳动行政部门就业服务机构

劳动部是全国劳动就业服务事业的主管部门，负责制定劳动就业服务工作的方针政策和就业规划，指导、监督、检查各部门、各地方劳动就业服务工作，组织培训劳动就业服务系统的管理人员。劳动部内设就业司，具体负责管理全国劳动就业服务工作。

各省、自治区、直辖市的劳动厅、局设立的劳动就业服务机构，负责拟定本地区劳动就业服务的政策和发展规划，并组织实施。

各地、市、县、区劳动局设立的劳动就业服务机构，负责求职登记、职业介绍、失业保险、指导劳动就业服务企业等具

体工作。

街、镇、乡设立的劳动就业服务机构，作为基层就业服务组织，直接管理失业人员并提供相应的服务。

二、职业介绍机构

职业介绍机构即职业介绍所，是指依法设立的、从事职业介绍工作的专门机构。它有常年固定的服务场所、专职从事就业服务工作的工作人员和相应的工作设施。它在劳动行政部门领导下，运用市场机制调节劳动力供求，为求职者和用人单位沟通联系和提供服务，促进求职者和用人单位相互选择，为充分开发和利用劳动力资源服务。目前，我国的职业介绍机构分为以下两类。

（一）境内职业介绍机构

境内职业介绍机构，是指依法设立的从事境内就业服务工作的职业介绍机构。其中包括：（1）劳动部门开办的职业介绍机构；（2）非劳动部门开办的职业介绍机构。前者是有偿服务、不营利的事业单位，后者分为非营利性和营利性两类。非营利性的，须持章程和单位证明向所在地县（区）以上劳动部门提出申请，经审查批准，领取职业介绍许可证，在规定业务范围内从事职业介绍；营利性的，除按上述程序到劳动部门办理许可证外，还要到当地工商部门进行登记，方可在规定的业务范围内从事职业介绍，其活动要接受当地劳动、工商、物价、税务部门的检查、监督和指导。职业介绍机构目前主要是指职业