

Labour Law

劳动 法律工具箱

法律条文 流程图表 案例要旨 文书应用

2015最新版



中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

2015最新版

劳 动

法律工具箱

法律条文 流程图表 案例要旨 文书应用

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法律工具箱：法律条文·流程图表·案例要旨·
文书应用/中国法制出版社编. —3 版. —北京：中国
法制出版社，2015. 1

(实用法律工具箱系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 6106 - 1

I. ①劳… II. ①中… III. ①劳动法 - 基本知识 - 中
国 IV. ①D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 029961 号

策划编辑：朱丹颖、罗莎

责任编辑：欧丹

封面设计：优格

劳动法律工具箱：法律条文·流程图表·案例要旨·文书应用

LAODONG FALÜ GONGJUXIANG; FALÜ TIAOWEN · LIUCHENG TUBIAO ·

ANLI YAOZHI · WENSHU YINGYONG

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

印张/23.25 字数/758 千

版次/2015 年 4 月第 3 版

2015 年 4 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 6106 - 1

定价：56.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真：66031119

网址：<http://www.zgfzs.com>

编辑部电话：66066621

市场营销部电话：66033393

邮购部电话：66033288

(如有印装质量问题，请与本社编务印务管理部联系调换。电话：010 - 66032926)

编辑说明

“法律工具箱系列”于2011年1月推出第一版,深受广大读者的认同和喜爱。本次修订再版,秉持“权威、准确、实用”的理念,在以往版本的基础上收录了最新的立法成果,增加了流程图表、文书应用等内容,进一步突出本套丛书的实用性和便利性,希望成为读者学习和运用法律必备的工具箱。

本书具有以下特色:

1. 文本权威,检索便捷。

涵盖劳动领域现行有效的法律、行政法规、政策、部门规章及规范性文件、司法解释及文件180余件。

全书按照文件主题共分为综合、就业(就业服务与管理、职业培训与考核、残疾人就业、再就业、涉外及港澳台就业)、劳动合同(综合、劳动合同的签订与履行、劳动关系的确立与处理、集体合同、非全日制用工、工龄计算、劳动合同的解除与终止、违反和解除及终止劳动合同的经济补偿与赔偿)、社会保险、工资福利、劳动安全与保护、女职工和未成年工特殊保护、劳动争议处理八类。每个主题类下按照文件效力层级进行排列,效力层级分明。目录之后设置重点法条索引,列出重点条文,方便快捷定位检索。

2. 图表导航,文书注解。

本书总结各类实用表格,提炼法律流程图,化难为简,厘清难懂及易混淆的法律概念,直观掌握纠纷解决流程。此外,本书还收录了相关文书范本,添加应用指引,指导读者把握文书的应用要点,有效使用文书范本,大大提高理解和适用法律的效率。

3. 注释精炼,案例指导。

本书对重难点条文进行配套解读,注释内容吸收全国人大常委会法制工作委员会、国务院法制办公室、最高人民法院等部门对条文的权

威解读的精华,结合司法实践全新撰写。在各部分专设案例要旨,案例来源于最高人民法院指导案例、公报案例、各高级人民法院判决书等,提炼判决精华,方便读者理解和把握法律规定。

本书适合法官、律师、公司法务、HR、劳动者、法科师生、普通百姓学习使用。对于本书存在的错误和不足,也衷心欢迎广大读者朋友指正。

编 者

2015 年 4 月

流程图表^{*}

1. 劳动合同的分类

分类	固定期限劳动合同	无固定期限劳动合同	以完成一定工作任务为期限的劳动合同
定义	指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。	指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。	指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。
适用	用人单位与劳动者协商一致。	1. 用人单位与劳动者协商一致。 2. 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； (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，且劳动者无以下情形的：试用期不符合录用条件；严重违反用人单位规章制度；严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害；同时与其他单位建立劳动关系，对完成本单位工作	用人单位与劳动者协商一致。

^{*} 本书各流程图表均根据法律文件制作，供读者参考。

续表

适用	造成严重影响，或经提出，拒不改正；以欺诈、胁迫手段或乘人之危，使对方违背真实意思订立或变更造成劳动合同无效；被依法追究刑事责任；患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作或另行安排的工作；不能胜任工作，经过培训或调岗，仍不胜任。	
	3. 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，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。	

2. 试用期规定

合同期限	试用期限	工资标准
3 个月 $\leq$ 合同期限 $<$ 1 年	试用期限 $\leq$ 1 个月	工资标准 $\geq$ 本岗位最低工资或者工资标准 = 约定工资 $\times 80\%$ ，但工资标准 $\geq$ 本市最低工资
1 年 $\leq$ 合同期限 $<$ 3 年	试用期限 $\leq$ 2 个月	
合同期限 $\geq$ 3 年	试用期限 $\leq$ 6 个月	
合同期限 $<$ 3 个月	试用期限 = 0	

3. 劳动合同的解除

种类	主要内容	经济补偿
协议解除	用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。	用人单位提出：支付经济补偿 劳动者提出：无经济补偿金
用人单位解除	因劳动者过失解除： (1) 试用期不符合录用条件。 (2) 严重违反用人单位规章制度。 (3) 严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害。 (4) 同时与其他单位建立劳动关系，对完成本单位工作造成严重影响，或经提出，拒不改正。 (5) 以欺诈、胁迫手段或乘人之危，使对方违背真实意思订立或变更造成劳动合同无效。 (6) 被依法追究刑事责任。	可不支付经济补偿金
	劳动者非过失而解除（30 天）： (1) 患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作或另行安排的工作。 (2) 不能胜任工作，经过培训或调岗，仍不胜任。 (3) 客观情况发生重大变化，原劳动合同无法履行，协商不一致。 (4) 企业符合规定条件，实行经济性裁员。	支付经济补偿
用人单位不得解除	(1) 从事接触职业病危害作业而未进行离岗前职业健康检查，或疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间； (2) 在本单位患职业病或者工伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力； (3) 患病或非因工负伤在医疗期内； (4) 女职工在孕期、产期、哺乳期内； (5) 在单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足五年； (6) 法律规定的其他情形。	违反规定解除的，恢复关系或支付 2 倍的经济补偿

续表

劳动者解除	无理由的： (1) 试用期内，提前 3 天通知单位； (2) 一般情况提前 30 天通知单位。	可不支付经济补偿金
	用人单位过失： (1) 未按约定提供劳动保护或劳动条件； (2) 未及时足额支付报酬； (3) 未缴纳社会保险费； (4) 单位的规章制度违法，损害劳动者权益； (5) 以欺诈、胁迫手段或乘人之危，使对方违背真实意思订立或变更造成劳动合同无效； (6) 单位自己免责，排除劳动者权利导致合同无效； (7) 违反法律法规强制性规定导致无效合同； (8) 以暴力、威胁或非法限制自由等强制劳动的或单位违章指挥、强令冒险作业危及人身安全； (9) 法律、行政法规规定劳动者可以解除的其他情形。	支付经济补偿

4. 用人单位经济补偿

适用情形	用人单位过失，劳动者解除劳动合同的。	对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款。
	用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的。	
	劳动者非过失性辞退。	
	经济性裁员的。	
	除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，劳动合同期满终止固定期限劳动合同的。	
	用人单位宣告破产；用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的。	
	法律、行政法规规定的其他情形。	

续表

支付标准	经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。 劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。	双方约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。
------	---	--

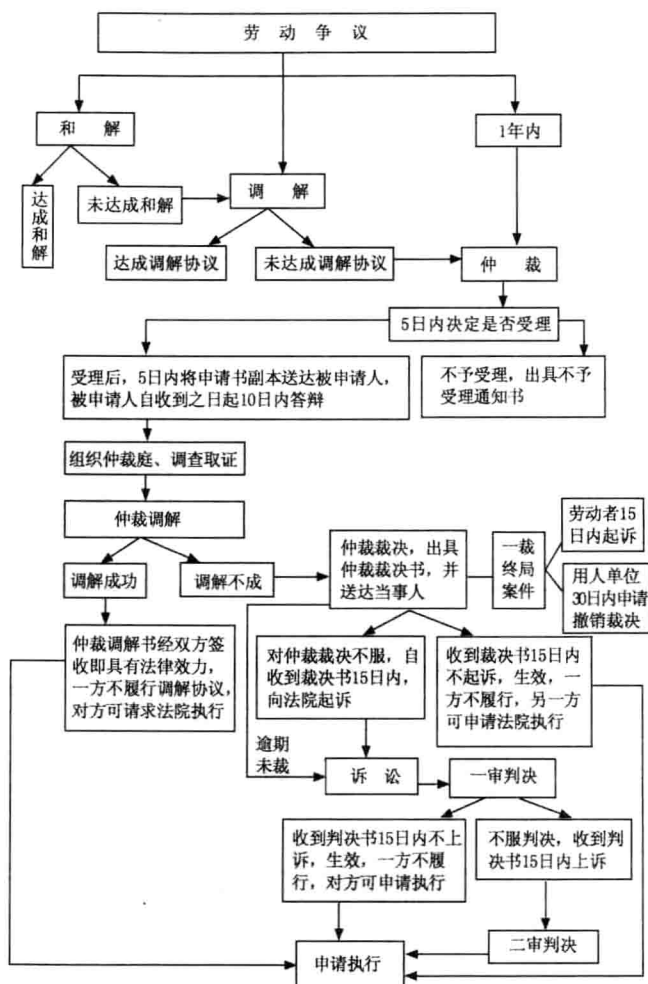
5. 劳务派遣

设立条件	1. 经营劳务派遣业务应当具备下列条件： (1) 注册资本不得少于人民币200万元； (2) 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施； (3) 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度； (4) 法律、行政法规规定的其他条件。 2. 经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。
适用范围	劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。 (1) 临时性工作岗位是指存续时间不超过6个月的岗位； (2) 辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位； (3) 替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。 用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

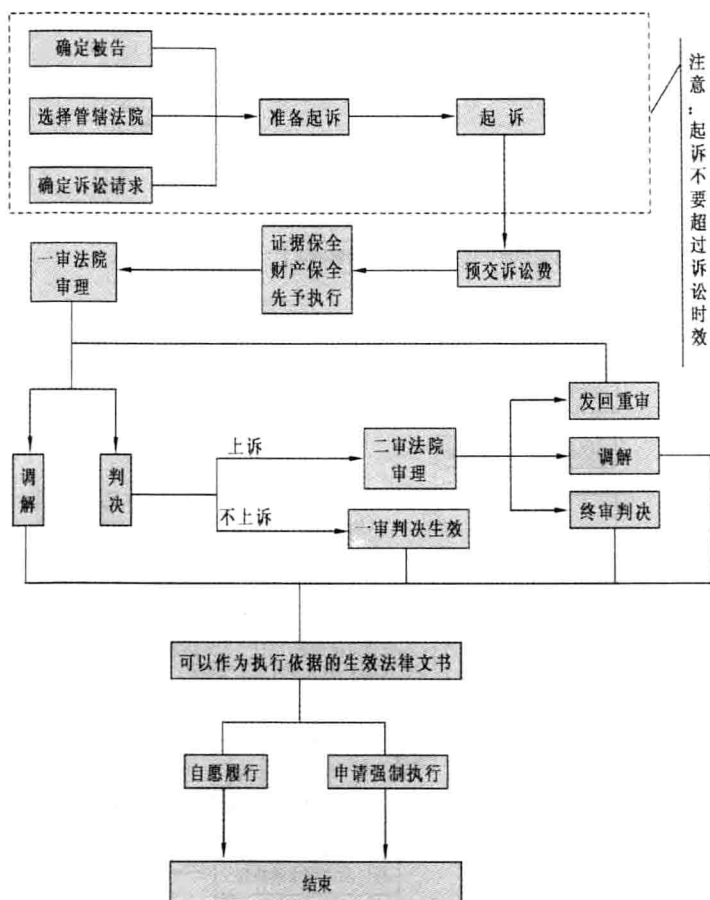
6. 社会保险制度

适用范围	国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。	
缴纳主体	双缴（用人单位和职工共同缴纳）	养老、医疗、失业
	单缴（仅用人单位缴，职工不缴）	工伤、生育
资源竞合规则	由于第三人原因造成工伤，第三人不支付工伤医疗费用或者无法确定第三人的，由工伤保险基金先行支付。工伤保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。	

7. 劳动争议处理流程图



8. 劳动诉讼流程示意图



缩略语对照表

劳动法	中华人民共和国劳动法
工会法	中华人民共和国工会法
劳动法意见	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
劳动法条文说明	劳动部关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明
违反劳动法行政处罚办法	违反《中华人民共和国劳动法》行政处罚办法
工会法解释	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
就业促进法	中华人民共和国就业促进法
劳动合同法	中华人民共和国劳动合同法
劳动合同法实施条例	中华人民共和国劳动合同法实施条例
社会保险法	中华人民共和国社会保险法
安全生产法	中华人民共和国安全生产法
矿山安全法	中华人民共和国矿山安全法
职业病防治法	中华人民共和国职业病防治法
劳动争议调解仲裁法	中华人民共和国劳动争议调解仲裁法
劳动争议案件适用法律的解释	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
劳动争议案件适用法律的解释（二）	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）
劳动争议案件适用法律的解释（三）	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）

重点法条索引表

一、劳动法

条文主旨 *	条文数	页 码
适用范围	劳动法第 2 条	第 1 页
劳动者的权利和义务	劳动法第 3 条	第 2 页
用人单位规章制度	劳动法第 4 条	第 3 页
劳动行政部门设置	劳动法第 9 条	第 3 页
劳动合同的概念	劳动法第 16 条	第 4 页
无效劳动合同	劳动法第 18 条	第 5 页
劳动合同的期限	劳动法第 20 条	第 6 页
试用期条款	劳动法第 21 条	第 7 页
保守商业秘密之约定	劳动法第 22 条	第 7 页
劳动合同的终止	劳动法第 23 条	第 8 页
劳动合同的合意解除	劳动法第 24 条	第 8 页
过失性辞退	劳动法第 25 条	第 8 页
非过失性辞退	劳动法第 26 条	第 9 页
用人单位经济性裁员	劳动法第 27 条	第 9 页
用人单位解除劳动合同的经济补偿	劳动法第 28 条	第 10 页
用人单位不得解除劳动合同的情形	劳动法第 29 条	第 11 页
工会对用人单位解除劳动合同的监督权	劳动法第 30 条	第 11 页
劳动者单方解除劳动合同	劳动法第 31 条	第 11 页
劳动者无条件解除劳动合同的情形	劳动法第 32 条	第 11 页
集体合同的审查	劳动法第 34 条	第 13 页
集体合同的效力	劳动法第 35 条	第 13 页

* 本书条文主旨为编者所加。

2 劳动法律工具箱

计件工作时间	劳动法第 37 条	第 13 页
劳动者的周休日	劳动法第 38 条	第 13 页
延长工作时间	劳动法第 41 条	第 14 页
特殊情况下的延长工作时间	劳动法第 42 条	第 14 页
延长工作时间的工资支付	劳动法第 44 条	第 14 页
年休假制度	劳动法第 45 条	第 15 页
最低工资保障	劳动法第 48 条	第 16 页
确定和调整最低工资标准的因素	劳动法第 49 条	第 16 页
工资支付形式和不得克扣、拖欠工资	劳动法第 50 条	第 16 页
享受社会保险待遇的条件和标准	劳动法第 73 条	第 21 页
劳动争议的解决途径	劳动法第 77 条	第 22 页
劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系	劳动法第 79 条	第 22 页
劳动争议仲裁的程序	劳动法第 82 条	第 23 页
仲裁裁决的效力	劳动法第 83 条	第 23 页
劳动行政部门的监督检查	劳动法第 85 条	第 23 页
劳动规章制度违法的法律责任	劳动法第 89 条	第 24 页
用人单位侵权的民事责任	劳动法第 91 条	第 24 页
订立无效合同的民事责任	劳动法第 97 条	第 25 页
违法解除或故意拖延不订立劳动合同的法律责任	劳动法第 98 条	第 25 页
招用尚未解除劳动合同者的法律责任	劳动法第 99 条	第 25 页
阻挠监督检查、打击报复举报人员的法律责任	劳动法第 101 条	第 25 页

二、劳动合同法

条文主旨	条文数	页 码
适用范围	劳动合同法第 2 条	第 224 页
基本原则	劳动合同法第 3 条	第 225 页
规章制度	劳动合同法第 4 条	第 225 页

协调劳动关系三方机制	劳动合同法第 5 条	第 226 页
集体协商机制	劳动合同法第 6 条	第 226 页
劳动关系的建立	劳动合同法第 7 条	第 226 页
用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保	劳动合同法第 9 条	第 227 页
订立书面劳动合同	劳动合同法第 10 条	第 227 页
未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决	劳动合同法第 11 条	第 228 页
劳动合同的种类	劳动合同法第 12 条	第 228 页
无固定期限劳动合同	劳动合同法第 14 条	第 229 页
劳动合同的生效	劳动合同法第 16 条	第 230 页
劳动合同的内容	劳动合同法第 17 条	第 230 页
劳动合同对劳动报酬和劳动条件约定不明确的解决	劳动合同法第 18 条	第 230 页
试用期	劳动合同法第 19 条	第 231 页
试用期工资	劳动合同法第 20 条	第 231 页
保密义务和竞业限制	劳动合同法第 23 条	第 232 页
竞业限制的范围和期限	劳动合同法第 24 条	第 233 页
违约金	劳动合同法第 25 条	第 233 页
劳动合同的无效	劳动合同法第 26 条	第 233 页
劳动合同无效后劳动报酬的支付	劳动合同法第 28 条	第 233 页
劳动报酬	劳动合同法第 30 条	第 234 页
加班	劳动合同法第 31 条	第 234 页
用人单位合并或者分立	劳动合同法第 34 条	第 235 页
劳动合同的变更	劳动合同法第 35 条	第 235 页
协商解除劳动合同	劳动合同法第 36 条	第 236 页
劳动者提前通知解除劳动合同	劳动合同法第 37 条	第 236 页
劳动者解除劳动合同	劳动合同法第 38 条	第 236 页
用人单位单方解除劳动合同	劳动合同法第 39 条	第 236 页
无过失性辞退	劳动合同法第 40 条	第 237 页