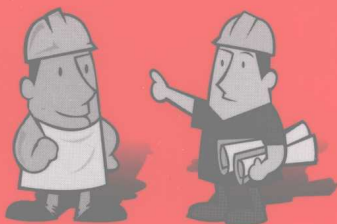


CONG LAODONG HETONGFA
SHUOQI
LAODONGZHE QUANYI WEIHU DUBEN

于晓兰 编

从劳动合同法

说起



——劳动者权益 维护读本

《劳动合同法》
《劳动争议仲裁调解法》
《就业促进法》
《工伤保险条例》



化学工业出版社

CONG LAODONG HETONGFA
SHUOQI

LAODONGZHE QUANYI WEIHU DUBEN

于晓兰 编

从劳动合同法

说起



——劳动者权益维护读本



化学工业出版社

· 北京 ·

（此处有模糊文字，可能是ISBN或定价信息）

（此处有模糊文字，可能是ISBN或定价信息）

本书分两部分,第一部分分别就《劳动合同法》、《劳动争议仲裁调解法》、《就业促进法》、《工伤保险条例》法律法规的内容,作了专业性的提问与解答,使读者在阅读后,清晰地了解法律的原文内涵,能够迅速地找到切合自身需要的法律法规。第二部分列举了发生在生活中的案例,告诉读者判例是如何处理的,以劳动保障部门为代表的政府部门是如何解决这些问题的,如何运用法律的武器维护自己的权益;用人单位如何正确地执行法律法规,以期达到劳动和用人单位依法办事,共建和谐社会。

本书适合于广大劳动者阅读。

图书在版编目(CIP)数据

从劳动合同法说起——劳动者权益维护读本/于晓兰
编. —北京:化学工业出版社, 2008. 10
ISBN 978-7-122-03683-4

I. 从… II. 于… III. 劳动合同法-基本知识-中国 IV. D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 136095 号

责任编辑:宋 辉

装帧设计:王晓宇

责任校对:李 林

出版发行:化学工业出版社(北京市东城区青年湖南街13号 邮政编码100011)

印 装:北京市兴顺印刷厂

850mm×1168mm 1/32 印张10 $\frac{3}{4}$ 字数241千字

2009年1月北京第1版第1次印刷

购书咨询:010-64518888(传真:010-64519686) 售后服务:010-64518899

网 址: <http://www.cip.com.cn>

凡购买本书,如有缺损质量问题,本社销售中心负责调换。

定 价:24.00 元

版权所有 违者必究

序

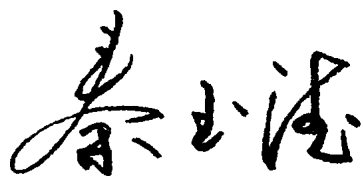
和谐社会，以人为本，劳动保障提供生活保障和发展所需，致力于实现人的全面发展和促进社会文明进步，维系经济竞争的起点与过程的公平。劳动关系，是每一位劳动者融入社会的最基本关系，劳动关系的和谐直接影响着和谐社会的构建进程。

《就业促进法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》在《劳动法》基础上，分别从促进和保障社会就业、规范和协调劳动关系等方面，在法律上进一步明确了劳动者就业、劳动报酬、社会保险、争议处理等各项权益，对劳动关系制度作出了科学、合理的规范，体现了新时期新阶段的鲜明特点，与人民群众的切身利益有着十分密切的关系。这些法律的颁布实施，有利于促进尊重劳动和尊重劳动者大环境的形成，有利于构建与发展和谐稳定劳动关系，有利于促进社会和谐。

和谐劳动关系的形成，并不会因几部法律的颁布实施而骤然实现，还需广大用人单位、劳动者共同努力。在贯彻实施法律过程中，“强资本、弱劳工”的不合理现象或许还将一定程度地存在，要解决这一问题，使用用人单位依法维护正常工作秩序和劳动者得心应手掌握相关知识，需要一部解析有力、可操作性强的专业指导工具书。基于此，本书的作者以三部法律和《工伤保险条例》为主线，依据自己多年在劳动保障部门基层工作经验，凭借专业的法律功底，撰写了这部贴近读者工作生活实际的工具书，以帮助相关人士答疑解惑。作者利用其长期在劳动保障领域研究的成果和对国际劳资关系问题发展趋势的研究，结合各界人士对三部法律、一部条例提出的意见、建议及有关配套政策法规的探

讨，结合实践工作中遇到的大量案例，对三部法律、一部条例进行了相应的解析，对于实际工作有一定的指导作用，为黑龙江省劳动保障工作领域的学术研究起到了很好的表率作用，值得学习和肯定。

不以规矩，不成方圆，几部法律的颁布实施，意味着人力资源管理规范化时代的到来。随着经济社会发展和改革的进一步深化，特别是劳动保障工作领域法律体系的不断健全，黑龙江省劳动保障领域的新情况、新问题还将不断出现，需要我们继续深入实际、深入基层、深入群众、深入调查研究，不断总结经验，研究新情况，解决新问题，为党和政府决策提供意见和建议，为职工群众和用人单位提供参考和服务。

A large, stylized handwritten signature in black ink, reading '秦淑' (Qin Shu).

前言

2004年1月1日《工伤保险条例》实施，2008年1月1日《劳动合同法》、《就业促进法》正式实施，2008年5月1日《劳动争议调解仲裁法》实施。这四部法律法规的实施对我国已有的劳动保障制度产生了巨大的变革，也给广大劳动者与用人单位带来了深层次的触动与福祉。有鉴于此，笔者感觉到社会对这四部法律法规的关注程度超过以往任何一部法律的出台，广大读者也急需掌握法律法规的精髓，了解相关的内容，但由于专业的局限，不完全能在庞杂、众多的法律条文中找寻出切合自身情况的相关规定。为了帮助普通劳动者准确把握立法者的初衷与本意，正确理解法律法规的要义，从而运用法律的武器维护劳动者自身的权益，单位据以做到合法、有序经营，笔者利用业余时间编写了本书。

本书分为两部分。第一部分以上述四部法律法规划分为四章，分别就《劳动合同法》、《劳动争议仲裁调解法》、《就业促进法》、《工伤保险条例》的内容，作了专业性的提问与解答，使读者在阅读后，清晰地了解法律的原文内涵，能够迅速地找到切合自身需要的法律法规。第二部分列举了发生在生活中的案例，告诉读者判例是如何处理的，以劳动保障部门为代表的政府部门是如何解决这些问题的，如何运用法律的武器维护自己的权益；用人单位如何正确地执行法律法规，以期达到劳动者和用人单位依法办事，共建和谐社会。需要说明的是，书中引用了《实施劳动合同法条例》（草案）中的条款，虽然是草案，但是体现了立法

趋向，在实际应用中具有一定的借鉴与指导作用。

尽管笔者在编写过程中，对法律法规条文进行了潜心的研读，并与同行对相关问题作过多次探讨，但由于后三部法律刚刚出台并实施，在适用过程中大家的理解判断还未达成完全一致，且国家还没有出台相关的正式的实施条例与司法解释，有争议的地方还待大家共同商榷以及实践的检验。由于时间匆促，不妥之处，敬请谅解与指导。

在本书编写过程中，大庆市劳动监察局班阳、大庆市劳动仲裁委员会穆爽兵同志提供了大量素材，并在业务方面给予了指导和帮助，在此表示特别感谢。

编 者

热力推荐：

画说工伤保险条例



工伤保险是国家为维护广大劳动者利益铸造的安全网，然而工伤保险法律法规知识的宣传普及却不尽人意，且在施用过程中，对《工伤保险条例》中某些条款的理解容易产生歧义，不利于操作，致使很多人无法拿起、法律武器有效地维护自身的权益。有感于此，编者以其深厚的法学、工伤保险理论和丰富的实践径验为基础，编写了《画说工伤保险条例》。

本书彩用通俗简洁的语言介绍了工伤基本常识、工伤认定、劳动能力鉴定、工伤待遇等内容，并配有生动、诙谐、形象的卡通插图，深入浅出地宣传了工伤保险相关政策，可为广大基层职工、工伤管理工作提供参考。（定价：16.00 元，书号：978-7-122-00468-0）

画说劳动能力鉴定



本书继承了《劳动能力鉴定 职工工伤与职业病致残等级》关于门类划分的框架，共分为：劳动能力鉴定总则，神经内科、神经外科、精神科门，骨科、整形外科、烧伤科门，眼科、耳鼻喉科、口腔科门，普外科、胸外科、泌尿生殖科门，职业病内科门六大部分，并配以生动、形象的上卡通插图，让广大读者能够轻松、便捷地了解到自己伤情状况与相关的常识。

本书对劳动能力鉴定中标准各科门之间需要兼顾的难点、疑点问题给予指出，并进行了详尽的解答：对重点、常用鉴定

标准内容进行了对比性列出，便于广大读者对照、查找、使用。
(定价：15.00 元，书号：978-7-122-01901-1)

以上图书由化学工业出版社 机械·电气分社出版。如要以上图书的内容简介和详细目录，或者更多的专业图书信息，请登录 www.cip.com.cn。如要出版新著，请与编辑联系。

地址：北京市东城区青年湖南街 13 号 (100011)

购书咨询：010-64518888 (传真：010-64519686)

编辑：010-64519262

〔目 录〕

〔 第一部分 法律法规问答 〕

第一章 劳动法合同法问答	2
1 什么是劳动合同?	2
2 什么是劳动合同法的立法宗旨?	2
3 劳动者的范围?	2
4 政府提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性 岗位安置的困难人员,是否也受劳动合同法?	2
5 劳动合同法中规定的用人单位的范围?	3
6 劳动合同分为几类?	3
7 劳动合同必须具备哪些法定条款?	3
8 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人、 投资人,是否影响劳动合同的履行?	3
9 劳动者的住址等自然状况发生变化的,是否 影响劳动合同的履行?	4
10 招工过程中,用人单位应履行哪些告知义务?	4
11 招工过程中,劳动者应履行哪些说明义务?	4
12 劳动者虚构工作经历签下来的劳动合同是否有效?	4

13	招工吋，是否可以要求劳动者提供担保或扣押身份证？	4
14	劳动合同法中规定的劳动者的年龄是指哪个年龄段？	5
15	劳动合同法不适用哪些劳动者？	5
16	用人单位招用外国国籍的劳动者有哪些手续？	5
17	用人单位招用港、澳、台的劳动者需要哪些手续？	5
18	外国企业驻华办事机构、外国使领馆、国际组织驻华机构招用劳动者应履行什么样的手续？	5
19	用人单位规章制度对劳动者有约束力吗？	6
20	规章制度与劳动合同发生冲突时如何处理？	6
21	新招用的员工对用人单位经过民主程序制定的规章制度或决定的重大事项是否无任何抗辩权？	6
22	总公司的规章制度，子公司是否也适用？	6
23	分公司是否可以与劳动者签订劳动合同？	7
24	什么叫劳动关系？	7
25	劳动关系有什么特殊性？	7
26	口头建立的劳动合同有效吗？	7
27	什么是无固定期限劳动合同？	7
28	用人单位在什么情况下应与劳动者订立无固定期限劳动合同？	8
29	在哪些情况下可以解除无固定期限劳动合同？	8
30	在哪些情况下可以终止无固定期限劳动合同？	9
31	无固定期限劳动合同是否等于铁饭碗？	9
32	劳动关系成立后多长时间内应订立劳动合同？	10
33	用人单位与劳动者签订了劳动合同但未实际用工，二者之间是否存在劳动关系？	10
34	解除先签订了的劳动合同，但未实际用工，用人单位是否需要支付发生的医疗费或者支付经济补偿金？	10

35	用工之初，劳动者拒不签订劳动合同怎么办？	10
36	自用工之日起超过 1 个月不满 1 年未与劳动者 订立书面劳动合同，劳动者拒不补签劳动合同， 怎么办？	11
37	用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同，劳动 关系何时成立？	11
38	劳动合同何时生效？	11
39	用人单位未在开始用工时订立书面劳动合同，之后 补订劳动合同的，劳动合同期限如何计算？	11
40	社会保险包括哪几种？	11
41	用人单位与劳动者如何缴纳医疗保险？	12
42	用人单位与劳动者如何缴纳工伤保险？	12
43	用人单位与劳动者如何缴纳养老保险？	12
44	用人单位与劳动者如何缴纳生育保险？	12
45	用人单位与劳动者如何缴纳失业保险？	12
46	由于各种原因，劳动者达到法定退休年龄时尚不能 依法享受基本养老保险待遇的，如何处理？	12
47	未依法为劳动者缴纳社会保险费具体包含哪些 情况？	13
48	什么是工资？	13
49	用人单位是否可以实物替代工资的货币发放？	13
50	劳动者可以享受哪些带薪法定假期？	13
51	未休年假可获几倍工资？	13
52	用人单位每月可以扣除由劳动者所造成的经济损失 的比例最高是多少？	14
53	用人单位能够从劳动者工资中代扣的法定项目 有哪些？	14
54	什么是最低工资标准？	14
55	如何确定当地的最低工资标准？	14
56	劳动合同试用期是如何规定的？	14

57	什么样的劳动合同不能约定试用期？	15
58	用人单位与同一劳动者是否可以因法人变更等原因约定两次以上试用期？	15
59	用人单位与劳动者是否可以仅单独约定试用期？	15
60	试用期内的职工与用人单位是否存在劳动关系？	15
61	用工之初未订立书面劳动合同补签的，试用期如何计算？	15
62	试用期内劳动者的工资应满足什么样的底限？	15
63	单位只签一年劳动合同期限，试用期可以约定三个月吗？	16
64	试用期是否包含在劳动合同期限内？	16
65	对试用期内的劳动者不签订正式的劳动合同，等到劳动者“转正”以后再签订劳动合同是否合法？	16
66	劳动者试用期的工资可以低于最低工资标准吗？	17
67	什么是劳动合同的解除？	17
68	劳动合同可以任意解除吗？	17
69	劳动合同的解除分为哪几种情况？	17
70	什么情况下用人单位可以单方提出解除劳动合同？	17
71	劳动者经过培训或调岗后不能胜任工作，用人单位是否能解除劳动合同？	18
72	在哪些情形下用人单位不得同劳动者解除劳动合同？	18
73	用人单位可以解除与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劳动者的劳动合同吗？	19
74	职工生病没有治愈的情况下，单位可以解除与之的劳动合同吗？	19
75	孕期、产期、哺乳期的女职工在解除劳动合同方面有什么优越权？	19

76	女职工在孕、产、哺乳三期的劳动合同在什么情况下可以解除？	20
77	在一个单位连续工作满十五年且距法定退休年龄不足五年的职工，用人单位是否可以解除与其之间的劳动合同？	20
78	对于未过孕、产、哺乳三期，但劳动合同已满的女职工，单位可以与其解除劳动合同吗？	21
79	什么情形下，用人单位可以经济性裁员？	21
80	用人单位裁减人员应履行哪些法定程序？	21
81	裁减人员时是否需要支付经济补偿金？	22
82	经济性裁员时应当优先留用哪些人员？	22
83	家里只有职工本人就业的，裁员时是否有优先留用权？	22
84	用人单位裁员后再招工时应当优先招用哪些人员？	22
85	劳动者被追究刑事责任，是否用人单位就必须解除劳动合同？	23
86	被追究刑事责任包含哪些刑罚？	23
87	什么情况下，用人单位提前告之后可以解除劳动合同？	23
88	用人单位必须支付经济补偿金后方可解除劳动合同的情形有哪几种？	23
89	什么情形下劳动合同可自行终止？	24
90	经济补偿金如何确定？	24
91	高薪劳动者解除劳动合同时，经济补偿金的计算标准如何确定？	25
92	解除劳动合同支付经济补偿金的月工资标准如何确定？	25
93	被鉴定为五至十级的工伤人员劳动合同终止或解除时，用人单位在支付一次性伤残就业补助金之外是否还应支付经济补偿金？	25

94	经济补偿金的工资计算标准的底限是如何规定的？	25
95	计发低于直辖市、设区的市级人民政府上年度职工月平均工资三倍的经济补偿金，是否也有最高 12 年年限的限制？	26
96	用人单位企业注册地与劳动合同履行地不一致的，以哪个地市的标准计算劳动者的工资标准？	26
97	《劳动合同法》实施后解除劳动合同的，应如何计算经济补偿年限？	26
98	用人单位在什么情况下应支付赔偿金？	27
99	用人单位支付了赔偿金是否还需要向劳动者支付经济补偿金？	27
100	劳动者什么情况下解除劳动合同应支付违约金？	27
101	劳动者支付的违约金的数额是如何规定的？	28
102	由于用人单位的过错致使劳动者依法提前解除服务期内劳动合同是否还需要支付违约金？	28
103	在用人单位与劳动者约定的服务期内，劳动报酬是否应一成不变？	28
104	什么是竞业限制？	28
105	竞业限制适用于哪些人员？	29
106	竞业限制适用的范围是全中华人民共和国境内吗？	29
107	竞业限制的期限如何规定？	29
108	如何补偿被竞业限制人员的经济损失？	29
109	劳动者违反竞业限制规定应承担什么责任？	29
110	专业技术培训是指哪些培训？	29
111	培训费用包括哪些项目？	30
112	服务期长于劳动合同期限的，应如何计算劳动合同期？	30
113	高级管理人员是指哪些人员？	30

114	什么样的劳动合同无效？	30
115	无效劳动合同是否必须由劳动仲裁部门确认？	30
116	劳动合同部分无效，其他部分效力如何确定？	31
117	劳动合同无效，劳动者的劳动报酬怎么办？	31
118	劳动合同被确认无效，过错方应承担什么责任？	31
119	什么情况下用人单位提出解除已约定了服务期的 劳动合同，劳动者还需要支付违约金？	31
120	劳务派遣协议应包含哪些内容？	31
121	法律如何限制劳务派遣期限？	32
122	劳务派遣单位应如何设立？	32
123	设立劳务派遣单位是否需要所在地的劳动就业 部门进行审批？	32
124	被劳务派遣单位派出的劳动者应与哪个单位订立 劳动合同？	32
125	劳务派遣单位能否与被派遣劳动者约定试用期？	32
126	劳务派遣单位应与被派遣劳动者订立最短多长 时间的劳动合同？	33
127	被劳务派遣的劳动者无工作期间没有工资性收入 怎么办？	33
128	如何保障被劳务派遣的劳动者工资的增长？	33
129	劳务派遣单位是否可以向劳动者收取中介费用 或者扣取部分劳动报酬作为风险抵押？	33
130	劳务派遣组织不向劳动者收取费用或者扣留工资， 其收益如何获得？	33
131	被劳务派遣的劳动者跨地区工作时，应按照什么 地方的标准享有劳动报酬与条件？	34
132	被劳务派遣的劳动者享有哪些应当由用工单位 提供的待遇？	34
133	由用工单位还是劳务派遣组织对劳动者进行业务 培训？	34

134	被派遣劳动者与用工单位的劳动者是否享有同工同酬的权利？	34
135	用工单位是否可以将被派遣劳动者再次派遣到其他用人单位？	34
136	是否用工单位的所有的工作岗位都可以使用劳务派遣人员？	35
137	用人单位可以自己设立劳务派遣单位向本单位或所属单位派遣劳动者吗？	35
138	劳务派遣单位是否也应遵守因连续订立两次固定期限劳动合同而应当与劳动者订立无固定期限劳动合同的规定？	35
139	劳务派遣单位是否可以与劳动者订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同？	35
140	劳务派遣单位与职工解除或者终止劳动合同，在支付经济补偿金方面有无特殊规定？	36
141	劳务派遣单位注册资金低于 50 万元，《劳动合同法》施行后应怎么办？	36
142	劳务派遣单位是否可以招用非全日制工？	36
143	劳务派遣工是否可以从事非全日制工作？	36
144	被派遣劳动者解除劳动合同是否可以获得经济补偿金？	37
145	解除或者终止劳务派遣工的劳动合同的，应如何计算经济补偿金？	37
146	何谓非全日制用工？	37
147	非全日制用工订立劳动合同是否也必须订立书面的？	37
148	非全日制用工的劳动者可以同时订立几个劳动合同？	38
149	关于非全日制用工试用期有何特殊规定？	38