

百姓实用法律知识手册

BAIXING SHIYONG FALü ZHISHI SHOUCÉ



劳动争议

维权必读

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

许海峰◎主编

金盾出版社

百姓实用法律知识手册

劳动争议维权必读

主 编

许海峰

编 者

(以姓氏笔画为序)

于丹宁	王玉涛	王继宽	许守振
许海峰	李玉群	李保密	孟庆亮
赵卫华	赵海燕	彭山岭	程文玉
	蒋思保	谢春梅	

金盾出版社

内容提要



本书围绕劳动争议维权问题,采用简洁明了的问答方式,介绍了有关劳动权益的基本知识和劳动争议纠纷维权的法律法规知识,主要有:劳动合同概述,劳动合同的签订、履行、变更、终止和解除,劳动报酬,集体劳动合同,五险一金,劳动争议仲裁,劳动争议诉讼,等等。同时选编了典型案例供参考,还附有相关的法律法规方便查询,可帮助读者依法正确处理劳动争议纠纷,维护自身的合法权益。

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议维权必读/许海峰主编. —北京:金盾出版社,2016.9
(百姓实用法律知识手册)

ISBN 978-7-5186-0881-2

I. ①劳… II. ①许… III. ①劳动争议—劳动法—基本知识—中国 IV. ①D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 070936 号

金盾出版社出版、总发行

北京太平路 5 号(地铁万寿路站往南)

邮政编码:100036 电话:68214039 83219215

传真:68276683 网址:www.jdcbs.cn

封面印刷:北京印刷一厂

正文印刷:北京万博诚印刷有限公司

装订:北京万博诚印刷有限公司

各地新华书店经销

开本:880×1230 1/32 印张:11.75 字数:340 千字

2016 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

印数:1~3 000 册 定价:35.00 元

(凡购买金盾出版社的图书,如有缺页、
倒页、脱页者,本社发行部负责调换)

前言



中国共产党十八届四中全会做出了《全面推进依法治国若干重大问题的决定》，标志着法治社会进入了全新的历史时期。依法治国不仅是治国理政的方略，而且与我们的日常生活息息相关、紧密相连。随着法治要求的强化，人们亟须用法治意识武装自己，用法律知识充实自己，用法律手段保护自己的合法权益。只有全民努力，才能实现依法治国的总目标。

我国宪法规定，中华人民共和国公民在法律面前一律平等。公民依法享有广泛的权利和义务。但是，由于历史、政治、文化、经济等方面的原因，公民的人身权益、财产权益和其他权益遭到不法行为的侵害也时有发生。一些人误以为，法律就是约束人、惩罚人的，一个人只要不违法犯罪，就与法律无关，这种对法律和政策无知或知之甚少导致他们常常“让自己的权益睡着了”，不知道自己拥有多少权益，或者不知道如何合法地保护自己的权益，面对矛盾和纠纷，常常采取忍气吞声的或者过激的、非法的手段去达到自己的目的，结果导致自己由合法变成非法，既影响了生活的幸福、社会的稳定，也阻碍了现代化建设的进程。可以说，对公民进行广泛的法律普及工作仍然是任重道远的任务。因此，我们经过多年的实践和知识积累，促成了这套百姓实用法律知识手册的问世。我们希望通过这套知识手册的普及，使完善实用的法律知识与您的生活紧密相连，消除您生活中的法律困惑，化解您生活中遇到的各种

矛盾,指导您维护自己的合法权益,最终目的是不打官司或打赢官司。

该套丛书由国家机关、政法院校、科研院所和律师事务所的部分专家、学者和具有丰富经验的资深律师共同编写,具有以下主要特点:

一是通俗易懂。以现行法律为准则,简明扼要、深入浅出地讲解各类法律基础知识,将深奥的法律理论、严肃的法律规范和复杂的法律问题,用简明通俗的语言进行解答,使之让广大百姓读得懂、看得明。为了让读者全面了解某些知识的历史沿革,书中个别地方还援引了部分已废止的法律法规,敬请广大读者在运用中注意甄别。

二是实用性和可操作性强。坚持法律的生命在于应用理念,把实用性、普及性放在首位,紧密联系百姓现实生活提出问题、解决问题,是群众维护自己合法权益、依法解决矛盾和纠纷的政策帮手和法律顾问。

三是内容新。紧跟发展变化,以最新的法律法规为依据,把最新的典型案例、最新的法律法规、最新的示范文本格式、最新的司法解释等融会贯通于全书,指导解决各种现实问题。

由于我们水平所限,时间仓促,书中难免存在不妥之处,敬请广大读者批评指正。

作 者





导 读

对于劳动者的权利与义务,本书的重点有:劳动者的权利包括劳动者有平等就业的权利、劳动者有选择职业的权利、劳动者有取得劳动报酬的权利、劳动者享有休息休假的权利、劳动者有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和提请劳动争议处理的权利。同时,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的义务。另外,劳动法对女职工和未成年人进行特殊保护。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。禁止用人单位招用未满 16 周岁的未成年人。文艺体育和特种工艺单位招用未满 16 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。

劳动合同又称劳动契约,国外也称为雇佣合同或雇佣契约,是指劳动者同企业、事业、机关、团体等用人单位为确立劳动关系,明确双方责任、权利和义务的协议。企业、事业、机关、团体等用人单位有义务按照劳动者的劳动数量和质量支付劳动报酬,并根据劳动法律、法规和双方的协议,提供各种劳动条件,保证劳动者享受本单位成员的各种权利和福利待遇。劳动合同按劳动合同的期限长短、目的、人数、主体和用工制度的不同可以分为不同种类,又可分为书面和口头形式以及特定书面形式。有固定期限的劳动合同自生效之日起到终止之日止对当事人双方具有法律约束力。生效之日可以是订立之日,也可以是约定的具体日期。如果劳动合同未约定具体的生效日期,则应把生效日期确定为订立合同之日。合同期限届

满,双方当事人的劳动法律关系即行终止。如果双方同意,还可以续订合同,延长期限。

对于劳动合同的内容,本书的重点有:劳动合同的法定条款包括合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、合同终止的条件以及违反劳动合同的责任等;劳动合同的约定条款包括试用期条款、保守商业秘密条款、禁止同业竞争条款、第二职业条款、违约金和赔偿金条款以及劳动合同的禁止性条款。

用人单位故意拖延不订立劳动合同,即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的,按以下执行:(一)造成劳动者工资收入损失的,按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者,并加付应得工资收入 25% 的赔偿费用;(二)造成劳动者劳动保护待遇损失的,应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品;(三)造成劳动者工伤、医疗待遇损失的,除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外,还应支付劳动者相当于医疗费用 25% 的赔偿费用;(四)造成女职工和未成年工身体健康损害的,除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外,还应支付相当于其医疗费用 25% 的赔偿费用;(五)劳动合同约定的其他赔偿费用。

对于劳动合同的试用期,本书的重点有,试用期是指用人单位对新招收的合同制职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。根据我国劳动法的规定,劳动合同可以规定试用期,其期限的长短由企业根据不同工种的实际情况确定,但最长不得超过六个月。试用期的劳动报酬,不得低于当地政府公布的最低工资标准。同时,当事人双方关于试用期的待遇必须依法约定,不得违反法律关于法定劳动标准的规定。

对于劳动合同的履行,本书的重点有,劳动合同的履行,是指劳动合同在依法订立生效之后,双方当事人按照劳动合同规定的条款,完成劳动合同规定的义务,实现劳动合同规定的权利的活动。劳动合同依法订立即具有法律效力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。劳动合同一经依法订立,就应该严格履行。履行是劳动合

同法律制度的关键环节,是订立劳动合同的实质所在。没有履行当事人双方确立的劳动权利义务则难以实现,订立劳动合同也毫无意义。劳动合同变更是指当事人双方对已经订立的劳动合同客体和内容进行改变,即对劳动合同各项条款达成修改、补充或限制的法律行为,是对原劳动合同规定的权利义务的完善和发展,由原劳动合同所派生,是保证劳动合同全面履行和劳动过程顺利实现的重要手段。在劳动合同履行过程中,因订立合同时所依据的客观情况发生重大变化,致使原合同无法履行时,应当变更原劳动合同中的工作内容、岗位以及劳动保护、劳动条件、工资报酬等有关条款。

对于劳动合同的解除,本书的重点有:劳动合同的解除分为用人单位解除和劳动者解除劳动合同两种。用人单位可以在劳动者有过错情况下和没有过错情况下解除合同,但用人单位不得裁减下列人员:(1)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;(2)患病或者负伤,在规定的医疗期内的;(3)女职工在孕期、产期、哺乳期内的;(4)法律、行政法规规定的其他情形。用人单位解除劳动合同应给予劳动者一定的经济补偿。而劳动者解除劳动合同,应当提前30日以书面形式通知用人单位。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,既是解除劳动合同的程序,也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,解除劳动合同,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,用人单位应予以办理。但由于劳动者违反劳动合同有关约定而给用人单位造成经济损失的,应依据有关法律、法规、规章的规定和劳动合同的约定,由劳动者承担赔偿责任。



目 录

第一章 劳动合同概述

一、劳动合同权利义务	(1)
1. 什么是劳动合同	(1)
2. 劳动者享有哪些权利	(2)
3. 劳动者应履行哪些义务	(4)
二、劳动合同的主体	(6)
4. 用人单位有哪些	(6)
5. 劳动者的范围有哪些	(7)
6. 不适用劳动法调整的劳动关系有哪些	(8)
7. 退休人员用不用签订劳动合同	(9)
三、劳动合同种类	(9)
8. 劳动合同分为几种	(9)
9. 什么是固定期限劳动合同	(9)
10. 什么是无固定期限劳动合同	(10)
11. 签订无固定期限劳动合同有哪些条件	(10)
12. 如何解除无固定期限劳动合同	(11)
13. 什么是以完成一定工作为期限的劳动合同	(11)
四、劳动合同形式	(12)

14. 劳动合同应当采用书面形式吗	(12)
15. 什么是劳动合同书的主附件	(13)
16. 口头劳动合同有效力吗	(13)
17. 什么是特定书面形式的劳动合同	(14)
五、劳动合同的法律效力	(14)
18. 不同形式的劳动合同效力如何	(14)
19. 劳动合同无效的原因是什么	(15)
20. 无效劳动合同如何处理	(16)
21. 事实劳动关系如何处理	(16)
六、劳动合同内容	(17)
22. 劳动合同内容应包括哪些法定条款	(17)
23. 劳动合同内容包括哪些方面	(18)
24. 什么是劳动合同期限	(18)
25. 劳动合同的工作内容有哪些	(19)
26. 劳动保护和劳动条件有哪些	(19)
27. 劳动报酬的内容有哪些	(20)
28. 劳动纪律的内容有哪些	(21)
29. 劳动合同终止的条件有哪些	(22)
30. 违反劳动合同的责任有哪些	(22)
31. 试用期条款有哪些	(23)
32. 保守商业秘密条款有哪些	(24)
33. 禁止同业竞争条款有哪些	(25)
34. 第二职业条款有哪些	(26)
35. 劳动合同违约金和赔偿金条款有哪些	(26)
36. 劳动合同的禁止性条款有哪些	(26)

第二章 劳动合同签订、履行、变更和终止

一、劳动合同签订	(35)
37. 劳动合同订立有哪些原则	(35)
38. 劳动合同订立有哪些程序	(36)

39. 如何续签劳动合同	(37)
40. 如何审查用人单位资质	(39)
41. 劳动合同应签几份	(39)
42. 一方拒绝或拖延签约如何处理	(40)
43. 用人单位收取抵押的怎么办	(41)
44. 未订劳动合同的怎么处理	(42)
45. 签订劳动合同要注意哪些问题	(42)
二、劳动合同履行	(44)
46. 劳动合同履行有哪些原则	(44)
47. 劳动合同履行有哪些条件	(45)
48. 劳动合同中止情形有哪些	(46)
三、劳动合同的变更	(47)
49. 劳动合同变更有哪些原则	(47)
50. 劳动合同变更有哪些方式	(49)
51. 劳动合同变更有哪些条件	(49)
52. 劳动合同变更有哪些程序	(50)
53. 用人单位原因引起劳动合同变更有哪些情形	(51)
54. 劳动者原因引起劳动合同变更的情形有哪些	(53)
四、劳动合同终止	(55)
55. 什么是劳动合同终止	(55)
56. 劳动合同终止与解除有什么区别	(56)
57. 终止劳动合同有哪些条件	(57)
58. 单位不得终止劳动合同的情况有哪些	(58)
59. 终止劳动合同应办理哪些手续	(59)
60. 终止劳动合同有补偿吗	(59)
61. 什么是逾期终止劳动合同	(61)
62. 如何解决逾期终止劳动合同纠纷	(61)
五、劳动试用期	(62)
63. 什么是试用期	(62)
64. 试用期是否要签劳动合同	(62)

65. 一般试用期是多长时间	(63)
66. 试用期工资如何计算	(63)
67. 试用期内负伤能享受工伤待遇吗	(64)
68. 试用期内能否解除劳动合同	(65)
69. 试用期解除劳动合同有哪些程序	(66)
70. 职工试用期辞职需要交纳培训费用吗	(66)
71. 试用期是否需要交保险	(67)
六、劳务派遣	(67)
72. 什么是劳务派遣	(67)
73. 劳务派遣用工范围和比例有何规定	(68)
74. 劳务派遣协议有哪些内容	(68)
75. 劳务派遣单位有哪些义务	(69)
76. 劳务派遣合同如何解除和终止	(70)
77. 什么情况下用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务 派遣单位	(70)
78. 跨地区劳务派遣如何缴纳社会保险	(71)

第三章 劳动合同解除

一、劳动合同解除概述	(72)
79. 什么是劳动合同解除	(72)
80. 劳动合同解除有哪些形式	(72)
81. 劳动合同解除有哪些分类	(73)
二、用人单位解除	(74)
82. 什么是用人单位单方解除权	(74)
83. 用人单位解除合同有哪些情形	(75)
84. 劳动者有过错情况下如何解除合同	(76)
85. 劳动者没有过错情况下如何解除合同	(77)
86. 用人单位不得解除劳动合同的情形有哪些	(79)
87. 用人单位解除劳动合同有哪些流程	(80)
88. 解除劳动合同经济补偿金怎么算	(81)

三、用人单位经济性裁减人员	(82)
89. 什么是经济性裁减人员	(82)
90. 用人单位裁减人员有哪些原则	(82)
91. 裁减人员的法定事由有哪些	(85)
92. 哪些人员用人单位不能裁减	(85)
93. 裁减人员有哪些程序规定	(86)
四、劳动者解除劳动合同	(87)
94. 什么是劳动者的单方解除权	(87)
95. 劳动者行使单方解除权应注意什么	(88)
96. 劳动者解除劳动合同的情形有哪些	(88)
97. 如何理解劳动者提前通知解除合同的时间	(89)
98. 劳动者随时提出解除合同的情形有哪些	(90)
99. 劳动者解除劳动合同的其他情形有哪些	(91)
100. 劳动者解除劳动合同有哪些程序	(91)
101. 劳动者违法解除合同有何后果	(92)
五、劳动合同解除的特殊问题	(92)
102. 无固定期限劳动合同如何解除	(92)
103. 员工被依法追究刑事责任劳动合同如何解除	(93)
104. 关于离退休人员如何解除合同	(93)
105. 职工隐瞒婚育情况单位能解除合同吗	(94)
106. 有代通知金解除劳动合同吗	(94)
107. 职工患病期间单位能不能解除合同	(96)

第四章 劳动报酬

一、工资构成	(97)
108. 工资是怎么构成的	(97)
109. 工资有哪些类别	(97)
110. 工资总额不包括哪些项目	(99)
111. 工资外收入主要包括哪些	(99)
112. 什么是计时工资	(100)

113. 什么是计件工资	(100)
114. 什么是奖金	(101)
115. 什么是绩效工资	(101)
116. 什么是劳务收入	(102)
二、工资发放	(103)
117. 工资应该如何发放	(103)
118. 工资的支付方式有哪些	(103)
119. 什么是工资支付的时间	(104)
120. 什么情况下用人单位可代扣工资	(104)
121. 病假工资如何支付	(105)
122. 带薪婚假工资如何计算	(106)
123. 女职工产假期间工资如何发	(107)
124. 非全日制用工的工资怎么支付	(107)
125. 拖欠劳动者工资如何处理	(107)
126. 拖欠工资该如何赔偿	(108)
127. 不按规定支付工资如何处理	(109)
三、加班费	(109)
128. 什么是加班	(109)
129. 用人单位安排加班须符合什么条件	(110)
130. 加班工资应如何计算	(111)
131. 加班工资基数怎么算	(112)
132. 单位违规安排加班如何处理	(112)
133. 用人单位不支付加班费怎么办	(113)
134. 补休能代替加班工资吗	(113)
135. 加班费能计入最低工资吗	(114)
136. 工作带回家做算加班吗	(114)
137. 加班费要交税吗	(115)
138. 值班应给加班费吗	(115)
四、最低工资	(116)
139. 什么是最低工资标准	(116)

140. 最低工资标准如何确定	(116)
141. 哪些项目不计入最低工资标准	(117)
142. 低于最低工资标准如何处理	(117)
143. 包吃包住的能低于最低工资吗	(118)
五、津贴和补贴	(118)
144. 什么是津贴和补贴	(118)
145. 职工福利包括哪些内容	(119)
146. 津贴的种类具体有哪些	(119)
147. 津贴标准依据什么计算	(120)

第五章 集体劳动合同

一、集体劳动合同概述	(121)
148. 什么是集体劳动合同	(121)
149. 集体劳动合同与一般劳动合同有哪些区别	(122)
150. 集体劳动合同制度有哪些作用	(122)
151. 集体劳动合同由谁签订	(124)
152. 集体劳动合同有哪些法律效力	(124)
二、集体劳动合同的内容	(125)
153. 集体劳动合同有哪些主要内容	(125)
154. 劳动报酬的主要内容有哪些	(126)
155. 工作时间的主要内容有哪些	(127)
156. 休息休假的主要内容有哪些	(127)
157. 劳动安全卫生的主要内容有哪些	(127)
158. 补充保险和福利的主要内容有哪些	(127)
159. 女职工和未成年工特殊保护的主要内容有哪些	(128)
160. 职业技能培训的主要内容有哪些	(128)
161. 劳动合同管理的主要内容有哪些	(128)
162. 奖惩的主要内容有哪些	(128)
163. 裁员的主要内容有哪些	(128)
三、集体劳动合同的订立	(129)

164. 集体劳动合同的订立原则有哪些	(129)
165. 集体劳动合同的订立流程是什么	(130)
166. 签订集体劳动合同应注意哪些问题	(131)
167. 如何确定集体协商代表	(132)
168. 协商代表有哪些职责	(133)
169. 如何更换集体协商代表	(133)
170. 集体协商有哪些程序	(134)
171. 集体劳动合同如何变更和解除	(135)
172. 集体劳动合同如何终止	(136)
四、集体劳动合同的审查	(136)
173. 集体劳动合同如何审查	(136)
174. 报审集体劳动合同需要哪些材料	(137)
175. 集体劳动合同审查哪些内容	(138)
176. 集体劳动合同的核准时限是多长	(138)
五、集体劳动合同争议处理	(139)
177. 集体协商争议如何处理	(139)
178. 集体劳动合同争议由哪些部门解决	(140)

第六章 五险一金

一、五险一金概述	(141)
179. 什么是五险一金	(141)
180. 社会保险与商业保险有什么区别	(141)
181. 五险一金的缴纳比例是多少	(142)
182. 社保的缴纳范围有哪些	(142)
183. 补缴社保需要提供什么材料	(143)
184. 补缴基数如何确定	(144)
185. 单位不给缴纳社会保险怎么办	(144)
186. 怎么样处理社会保险纠纷问题	(145)
二、养老保险	(146)
187. 什么是养老保险	(146)

188. 养老保险有哪些类型	(147)
189. 如何缴纳养老保险	(147)
190. 养老保险缴费年限是多长时间	(148)
191. 缴费不足 15 年能否享受养老保险	(149)
192. 个人如何缴纳基本养老保险费	(150)
193. 如何确定基本养老保险费缴费基数	(150)
194. 个体工商户如何缴养老保险	(150)
195. 出国定居人员可以一次性领取基本养老金吗	(151)
196. 从事特殊工种人员领取养老金需要哪些条件	(151)
197. 劳改刑满释放人员养老保险缴费年限如何计算	(152)
198. 养老保险个人账户储存额如何继承	(152)
三、医疗保险	(153)
199. 什么是医疗保险	(153)
200. 哪些人必须参加基本医疗保险	(153)
201. 个人如何缴纳基本医疗保险费	(154)
202. 退休人员要缴医疗保险费吗	(154)
203. 什么是商业医疗保险	(155)
四、失业保险	(156)
204. 什么是失业人员	(156)
205. 什么是失业保险	(157)
206. 失业保险金包括哪些内容	(157)
207. 怎样缴纳失业保险费	(158)
208. 失业保险费缓缴的情形有哪些	(158)
209. 失业保险费可以减免吗	(159)
210. 领取失业保险金的期限是多长	(159)
211. 失业保险待遇包括哪些内容	(160)
212. 领取失业保险金有哪些程序	(162)
213. 申请失业保险金需满足什么资格	(163)
214. 劳动者非因本人意愿中断就业包括哪些情形	(163)
215. 领取失业保险金应提交哪些材料	(163)