



曾圣谔 编著

劳动保障

常用数据速查手册



- 各县历年最低工资标准
- 各市近年职工年平均工资标准
- 各省近年基本养老金标准
- 各省工伤一级至十级伤残待遇标准

AODONG



中国计量出版社
CHINA METROLOGY PUBLISHING HOUSE

D66P.2
20119

阅 览

图 书 编 目 (CIP)

劳动保障常用数据速查手册 / 曾圣谔编著. — 北京: 中国计量出版社, 2011.9

ISBN 978-7-313-10902-7

I. ①劳… II. 曾… III. 劳动保障—数据—手册 IV. 666

劳动保障常用数据 速查手册

曾圣谔 编著



中国计量出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动保障常用数据速查手册/曾圣谟编著. —北京: 中国计量出版社, 2010. 12

ISBN 978-7-5026-3390-5

I. ①劳… II. ①曾… III. ①劳动就业—社会保障—中国—手册 IV. ①D669.2-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 239801 号

内 容 提 要

本书系统介绍了与劳动保障有关的各种常用数据, 分为劳动关系、最低工资、平均工资、养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金和维权程序 10 章, 包括内地各省、自治区、直辖市最低工资表、平均工资表、基本养老金表、失业保险金表、工伤保险待遇支付标准表和职工婚假、产假、护理假标准表共 112 张。

本书内容全面、查阅方便、实用性强, 可供劳动者、雇佣者、处理劳动纠纷案件的仲裁员、法官、律师以及与劳动保障有关的工作人员使用。

中国计量出版社出版

北京和平里西街甲 2 号

邮政编码 100013

电话 (010) 64275360

<http://www.zgjl.com.cn>

北京市迪鑫印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

版权所有 不得翻印

*

787 mm × 1092 mm 16 开本 印张 15.25 字数 367 千字

2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷

*

印数 1—2 000 定价: 38.00 元

序

初次认识曾圣谥是在2010年8月份，人社部在西宁召开《劳动人事争议仲裁疑难典型案例汇编》论证研讨会，小伙子在众多专家、学者面前毫不怯场，积极主动发表自己的观点，常引起大家的共鸣。会议期间，他向我赠阅了新作《农民身边的法律故事——农民工劳动维权》一书，该书不仅包括了农民工常见的维权案例，系统分析了我国最新颁布的劳动保障法律法规，更为实用的是在附录部分收录了常用的劳动保障数字标准、赔偿金额计算公式以及维权程序等，充分展现了作者丰富的实践经验。交谈中还得知，他创办了云南劳动争议网（www.ynldf.com），将自己搜集、整理的资料信息与网友共享，在与网友的互动交流中自己也收获颇丰。

这次曾圣谥请我为本书作序，我欣然允诺，缘于小伙子给我留下的良好印象。尽管之前我就知道本书的大致内容，但收到样稿后我还是有些吃惊，本书收录的数据之全出乎我的意料，例如第二章最低工资收录了内地自发布最低工资标准以来的历次调整数据，并且适用地区具体到了每个县；此外，本书的编著体例比较科学，所列的数据非常直观、易于查询。总体而言，本书是一本实用性极强的劳动保障工具书，以劳动保障数据收集为主线，将数据的运用贯穿于劳动关系、劳动工资、社会保险、维权程序之中。我很欣喜这本工具书得以问世，它的问世不但为劳动保障实务工作提供了便捷查阅的工具，也为理论界提供了进行相关研究的数据，同时也因为作者具有理论研究功底和实务操作经验，本书还可以成为劳动保障理论和实践有机结合的纽带。完成如此系统的工具书，作者付出的辛勤和汗水不言自表。

因此，我很乐意向读者推荐本书，在这本书里，常用劳动保障数据都能找到。我相信，这本工具书为读者带来的不仅是查阅相关数据的便利，更能为读者全面了解劳动保障事务提供系统资料。

最后，再说一些对作者期许的话。作为一名工作5年的省级机关公务员，能够在繁忙的工作之余，将大部分闲暇时间投入到劳动保障领域的研究，积极致力于宣传劳动保障知识、将劳动保障理论和实务有机结合，着实难能可贵！希望曾圣谥能够继续发扬勇于挑战的精神，再接再厉，为我国的人力资源和社会保障事业做出新的贡献！

程延园

中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

中国人民大学劳动关系研究所副所长

2010年12月

前 言

《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》于2008年相继颁布实施后，神州大地掀起了学习劳动保障知识的热潮，书店里琳琅满目的劳动保障业务书籍不可谓不全，然而独独缺乏的是劳动保障基础数据的收录汇总。而在处理有关劳动保障事务时，往往亟须一本能够便捷查阅有关数据的工具书。为此编著本书以满足劳动保障业务的实践需求。

本书的内容较为广泛，涵盖了劳动关系、最低工资、平均工资、养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金、维权程序10个部分，覆盖了劳动保障领域的主要标准数据。不但概括介绍了国家有关的总体数据标准和相关规定，更重要的是全面收录了内地各省市的相关数据，甚至包括各县的数据，将全国性统一规定和各地不同数据巧妙地结合起来。由于港澳台地区执行不同的法律制度，因此未收录港澳台的相关数据。

本书的特点可以概括为广泛性、实用性、权威性。

广泛性具体体现为：一是数据内容的广泛性，基本涵盖了劳动保障领域的主要数据，提供了涉及劳动关系的基本数据；二是数据地域的广泛性，数据涉及内地每个省、自治区、直辖市，每个设区的市甚至每个县；三是读者范围的广泛性，本书不但可以作为劳动仲裁员、劳动监察员、法官、律师办理劳动案件的案头书，劳动者、工会干部维权的工具书，用人单位劳资人员处理劳动保障事务的指导手册，还可以作为相关工作人员的参考用书，更可以为学术界提供系统的劳动保障研究数据；四是读者层次的广泛性，本书不但为资深专业人士提供翔实数据，也为初次接触劳动保障业务的人士全面系统地介绍相关知识，便于快捷操作。

实用性具体体现为：本书基本涵盖了内地各县的数据，在内地任何一个地方的读者，都能找到可以适用于本地区的数据，如每次调整最低工资标准时对内地各县都进行了逐一列举，每年的养老保险金调整中内地各县是否属于艰苦边远地区及调整标准等均能查询，平均工资标准则具体到内地设区的市；本书不但收录了具体的数据标准，还归纳概括了每种数据的不同用途，力争做到全面介绍数据；本书的数据大多通过表格形式予以直观体现，既让读者一目了然，又方便读者查阅。

权威性具体体现为：本书的数据基本来源于各级政府的有关文件或统计公报，能够为实践操作提供客观依据；此外，本书的数据收集截止于2010年10月，包括了2010年内地各省、自治区、直辖市（具体到各县）刚刚调整的最低工资标准，2010年内地各省、自治区、直辖市新调整的养老金标准和2009年内地各设区的市年平均工资标准，所收录的数据标准均是国内目前最新的。

本书的形成，得益于政务信息的公开和网络的空前发展：政务公开制度为本书收集资料打开了方便之门，互联网的迅猛发展为本书数据的收集提供了快捷和方便的渠道，也大大缩短了本书创作的时间。本书得以形成，还要感谢各个政府网站和专业网站的维护人员，正是

有了他们的辛勤努力，劳动保障相关标准数据才得以成为共享的网络资源，本书的数据才能够得以顺利的收录。同时还要感谢人力资源和社会保障系统的同仁以及统计系统的同志，本书也得到了他们无私的帮助。在此，谨向他们致以诚挚的敬意！

在创作本书的过程中，我一直怀着诚惶诚恐之心，作为第一个“吃螃蟹”的人，心里始终有些不安，惟恐本书有错误和疏漏之处，贻笑大方。随着书稿的逐步形成，我抱着“丑媳妇总要见公婆”的想法，鼓足勇气将本书呈现于读者面前。由于时间短，收集数据的渠道和方式有限，本书难免有疏漏和不足之处，敬请各位读者对本书提出批评指正的意见和建议。具体联系方式是 QQ：949486889，邮箱：949486889@qq.com，也可以登录“云南劳动争议网”（www.ynldf.com）提出宝贵意见。

编著者

2010年12月

目 录

第一章 劳动关系	(1)
第二章 最低工资	(15)
第一节 最低工资介绍	(15)
第二节 内地各省、自治区、直辖市历年最低工资标准一览表	(21)
第三章 平均工资	(104)
第一节 平均工资介绍	(104)
第二节 内地各省、自治区、直辖市近年职工年平均工资一览表	(111)
第四章 养老保险	(126)
第一节 不同阶段的企业职工养老保险制度	(126)
第二节 不同阶段的农村社会养老保险制度	(131)
第三节 城镇居民社会养老保险制度	(134)
第四节 内地各省、自治区、直辖市近年调整企业退休人员基本养老金标准 一览表	(135)
第五章 医疗保险	(169)
第一节 城镇职工基本医疗保险制度	(169)
第二节 城镇居民基本医疗保险制度	(172)
第三节 新型农村合作医疗保险制度	(173)
第四节 《中华人民共和国社会保险法》关于各项医疗保险的规定	(174)
第六章 失业保险	(176)
第一节 失业保险介绍	(176)
第二节 内地各省、自治区、直辖市失业保险金标准一览表	(178)

第七章 工伤保险	(182)
第一节 工伤保险介绍	(182)
第二节 内地各省、自治区、直辖市因工死亡待遇支付标准	(188)
第三节 内地各省、自治区、直辖市一级至四级伤残工伤保险待遇支付标准	(193)
第四节 内地各省、自治区、直辖市五级、六级伤残工伤保险待遇支付标准	(198)
第五节 内地各省、自治区、直辖市七级至十级伤残工伤保险待遇支付标准	(202)
第八章 生育保险	(206)
第一节 生育保险介绍	(206)
第二节 内地各省、自治区、直辖市职工婚假、产假、护理假标准一览表	(208)
第九章 住房公积金	(211)
第十章 维权程序	(216)
第一节 劳动争议处理程序	(216)
第二节 劳动仲裁流程图	(225)
第三节 劳动监察程序	(226)
第四节 劳动监察流程图	(235)

第一章 劳动关系

一、主要法律依据

1. 《中华人民共和国劳动合同法》，2008年1月1日起施行。
2. 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》，2008年9月18日起施行。
3. 《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》，劳部发〔1994〕481号发布。
4. 《关于确立劳动关系有关事项的通知》，劳社部发〔2005〕12号发布。
5. 《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）》，法释〔2010〕12号发布。

二、劳动关系概述

（一）劳动关系建立的标志

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

（二）建立劳动关系和订立劳动合同

1. 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。
2. 已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。
3. 用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

（三）认定劳动关系成立的要件

1. 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；
2. 用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；
3. 劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

（四）认定劳动关系的参照凭证

在没有劳动合同时，劳动者可以用以下凭证认定劳动关系：

1. 工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；
2. 用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；
3. 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；
4. 考勤记录；
5. 其他劳动者的证言等。

（五）劳动关系的主体

1. 用人单位

- （1）中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织；
- （2）国家机关、事业单位、社会团体；
- （3）依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会；

(4) 用人单位设立的依法取得营业执照或者登记证书的分支机构。

2. 劳动者

年满 16 周岁，未享受养老保险待遇或领取退休金，具有劳动能力的自然人。包括到新用人单位工作的企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员。

3. 劳务派遣中的用人单位

劳务派遣单位是用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。

(六) 认定劳动关系的主体

劳动者与用人单位就是否存在劳动关系引发争议的，可以向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向有管辖权的人民法院起诉。

(七) 特定劳动关系

1. 劳务派遣

(1) 劳务派遣的用人单位

劳务派遣单位是用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。

(2) 劳务派遣的岗位

劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

(3) 订立劳动合同

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

(4) 订立劳务派遣协议

劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

(5) 履行告知义务

劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

用工单位应当告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬。

(6) 不得克扣和收取费用

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

(7) 执行劳动标准的原则

劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

(8) 不得派遣的情形

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

2. 非全日制用工

(1) 工作时间要素

非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

(2) 可以不订立书面劳动合同

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

(3) 劳动报酬的支付

非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

(4) 随时终止用工

非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

三、劳动合同

(一) 劳动合同的种类

1. 固定期限劳动合同，即用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。
2. 无固定期限劳动合同，即用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。
3. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，即用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。

(二) 劳动合同的条款

1. 必备条款

- (1) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (2) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- (3) 劳动合同期限；
- (4) 工作内容和工作地点；
- (5) 工作时间和休息休假；
- (6) 劳动报酬；
- (7) 社会保险；
- (8) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- (9) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

2. 约定条款

劳动合同除必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

3. 条款约定不明的

劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

（三）劳动合同的订立

1. 协商一致可以订立的劳动合同

- （1）固定期限劳动合同；
- （2）无固定期限劳动合同；
- （3）以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

2. 应当订立无固定期限劳动合同的情形

- （1）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；
- （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十年且距法定退休年龄不足十年的；
- （3）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《中华人民共和国劳动合同法》规定的因劳动者原因导致用人单位解除劳动合同的情形，续订劳动合同的。连续订立固定期限劳动合同的次数，自 2008 年 1 月 1 日后续订固定期限劳动合同时开始计算。

连续工作满十年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

3. 视为订立无固定期限劳动合同的情形

用人单位自用工之日起满一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。

4. 订立劳动合同的原则

（1）协商一致订立劳动合同的原则

应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

（2）应当订立无固定期限劳动合同时的订立原则

在符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的应当订立无固定期限劳动合同的三种法定情形时，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，劳动报酬和劳动条件等标准适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

5. 不订立劳动合同的法律后果

（1）用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同。二倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

（2）用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依法向劳动者每月支付二倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

(3) 用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的, 自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

(4) 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同, 与劳动者约定的劳动报酬不明确的, 新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行; 没有集体合同或者集体合同未规定的, 实行同工同酬。

6. 不适用无固定期限劳动合同的例外情形

地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位, 其劳动合同不适用《中华人民共和国劳动合同法》有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

(四) 劳动合同的生效

劳动合同由用人单位与劳动者协商一致, 并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

(五) 劳动合同的无效

1. 劳动合同无效或者部分无效的情形

(1) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(2) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

(3) 违反法律、行政法规强制性规定的。

2. 认定劳动合同无效的机构

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的, 由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

3. 劳动合同无效的法律后果

(1) 劳动合同部分无效, 不影响其他部分效力的, 其他部分仍然有效。

(2) 劳动合同被确认无效, 劳动者已付出劳动的, 用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额, 参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

(六) 试用期期限

1. 试用期期限由劳动合同期限决定

(1) 劳动合同期限三个月以上不满一年的, 试用期不得超过一个月;

(2) 劳动合同期限一年以上不满三年的, 试用期不得超过二个月;

(3) 三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同, 试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

2. 不得约定试用期的情形

(1) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同;

(2) 劳动合同期限不满三个月的劳动合同;

(3) 非全日制用工。

3. 试用期和劳动合同期限的关系

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的, 试用期不成立, 该期限为劳动合同期限。

4. 试用期的工资标准

劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的 80% 或者不得低于劳动

合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

（七）违反劳动合同的违约金

1. 用人单位可以和劳动者约定由劳动者承担违约金的情形

（1）服务期协议

用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

（2）竞业限制约定

用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。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，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限（不得超过二年）内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

除此之外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

2. 劳动者可以和用人单位约定由用人单位承担违约金的情形

法律并无禁止性规定，双方自行约定。

3. 不视为违反劳动合同的情形

劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

4. 解除约定服务期的劳动合同时，违约金的承担实行违法责任和过错责任原则

（1）用人单位违法或有过错时，劳动者解除劳动合同，不承担违约金。用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

（2）劳动者违法或有过错时，用人单位解除劳动合同，劳动者要承担违约金。有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

a. 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

b. 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

c. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

d. 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

e. 劳动者被依法追究刑事责任的。

（八）集体合同

1. 约定事项

企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。

2. 订立主体

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级

工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

3. 订立程序

(1) 集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过；

(2) 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

4. 劳动标准

集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

四、劳动关系的履行

(一) 履行原则

1. 全面履行原则

用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

2. 继续履行原则

(1) 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

(2) 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

3. 劳动标准的执行原则

劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

(二) 变更原则

1. 双方协商一致变更

用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

2. 用人单位单方变更

(1) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，用人单位可另行安排工作；

(2) 劳动者不能胜任工作，用人单位可以培训或者调整其工作岗位；

(3) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，用人单位可以变更劳动合同。

五、劳动关系的终止

劳动关系的终止可以由以下三种行为引发：

(一) 解除劳动合同

1. 双方协商一致解除

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

2. 劳动者单方解除

(1) 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

(2) 劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。

(3) 用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:

- a. 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;
- b. 未及时足额支付劳动报酬的;
- c. 未依法为劳动者缴纳社会保险费的;
- d. 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;
- e. 因用人单位欺诈、胁迫、乘人之危或免除自己的法定责任和排除劳动者权利等情形致使劳动合同无效的;
- f. 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

(4) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

3. 用人单位单方解除

(1) 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

- a. 在试用期间被证明不符合录用条件的;
- b. 严重违反用人单位的规章制度的;
- c. 严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;
- d. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;
- e. 因劳动者欺诈、胁迫、乘人之危而致使劳动合同无效的;
- f. 被依法追究刑事责任的。

(2) 有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资(按照劳动者上一个月的工资标准)后,可以解除劳动合同:

- a. 劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;
- b. 劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;
- c. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

(3) 有下列情形之一的,需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数10%以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员:

- a. 依照企业破产法规定进行重整的;
- b. 生产经营发生严重困难的;
- c. 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;
- d. 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。

(4) 用人单位单方解除劳动合同的程序

用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并

将处理结果书面通知工会。

(5) 用人单位不得解除劳动合同的情形

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本章第五部分的“(一)—3—(2)、(3)”解除劳动合同：

- a. 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- b. 在本单位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；
- c. 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- d. 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- e. 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- f. 法律、行政法规规定的其他情形。

在试用期中，除劳动者具有《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。

(二) 终止劳动合同

1. 劳动合同终止的情形

- (1) 劳动合同期满的；
- (2) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- (3) 劳动者达到法定退休年龄的；
- (4) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- (5) 用人单位被依法宣告破产的；
- (6) 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；
- (7) 法律、行政法规规定的其他情形。

除以上情形外，用人单位与劳动者不得约定其他的劳动合同终止条件。

2. 劳动合同的延续

劳动合同期满，劳动者有下列情形之一的，劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止：

- (1) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- (2) 在本单位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（按照《工伤保险条例》规定处理，详见下文）；
- (3) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- (4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- (5) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- (6) 与用人单位因提供专项技术培训而约定的服务期尚未到期的（双方另有约定的，从其约定）；
- (7) 法律、行政法规规定的其他情形。

3. 工伤职工劳动合同的处理

在本单位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，其劳动合同的终止，按照《工伤保险条例》的规定分别作出如下处理：