

劳动纠纷 处理依据与解读

Legal Criterions and Interpretations on Solving
Labor Disputes

【实务指引】

《劳动法》解读、《劳动合同法》解读、《劳动合同法实施条例》解读、
《社会保险法》导读、《劳动争议调解仲裁法》导读、
文书范本参考、实用图表资料、典型案例精选……
内容丰富实用，为实际适用提供详尽指引



常见纠纷处理依据与解读系列

6

劳动纠纷 处理依据与解读



法律出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动纠纷处理依据与解读 / 法律出版社法规中心编.
—北京:法律出版社,2011.3
(常见纠纷法律依据系列)
ISBN 978-7-5118-1853-9

I. ①劳… II. ①法… III. ①劳动争议—处理—法规
—法律解释—中国 IV. ①D922.591.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第025989号

©法律出版社·中国

责任编辑/张 戢

装帧设计/汪奇峰

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/世纪千禧印刷(北京)有限公司

责任印制/吕亚莉

开本/A5

印张/15.75 字数/566千

版本/2011年3月第1版

印次/2011年3月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5118-1853-9

定价:39.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

编辑说明

随着我国依法治国方略的实施,法律的价值日益凸显,法律已经全面渗透到社会生活的各个领域。随着人们法治观念的增强,社会生活中的各种纠纷也越来越多地被通过法律途径解决。在纠纷的依法解决过程中,需要依托于大量的法律文件作为依据,为此,我们精心编辑出版了这套“常见纠纷处理依据与解读”丛书,希望为各界人士预防和解决纠纷、依法维权提供帮助。本书的主要特色包括:

一、收录各类依据,内容全面,编排合理,查询方便

本书收录了各类纠纷解决中常用的各种处理依据,包括法律、行政法规、行政规章、规范性文件、司法解释、司法文件、审判政策等。其中法律、行政法规、司法解释作为法律依据,是各类纠纷解决中最为常用的关键文件;而行政规章、规范性文件、司法文件等主要是作为参考依据,可以在纠纷解决中参照适用;地方审判政策是各地高院在解决实际问题中对具有代表性的问题提炼出的具有指导意义的处理方法,虽然只在本行政区域范围内适用,但对于类似情形可以起到一定的参考作用。每一类别又根据实际可能产生的各种纠纷细分诸多实用小类,方便读者对应查阅。

二、核心文件解读、实用图表资料、典型案例精选,内容丰富实用

(1)除收录纠纷解决依据外,本书还对核心法律的重要条文进行了详细的解读。

(2)根据需要选编常用的法律文书范本、实用图表等内容。

(3)特别收录了最高人民法院公报公布的典型案例,这些案例在实践中起到指引法官“同案同判”的作用,具有很高的指导性和参照性。

三、特色服务,动态增补

目前,中国特色社会主义法律体系已经基本形成,但社会形势仍在不断变化,相关法律文件的修改、新出台也一直没有停止过,具体操作性的政策文件变化更快。为保持本书与新法的同步更新,特结合法律出版社法规中心的资源优势提供动态增补服务。只要填写书末的“读者意见反馈表”并寄回出版社,即可获得一次免费的法规增补服务(电子版),同时读者还可以优惠价选择常年的法规增补服务。免费增补的内容为本书出版后一年内新公布、修改的相关法律文件的电子文本,通过读者提供的电子邮箱地址发送;有偿增补的内容为权威法规资讯读物《司法业务文选》(纸质期刊),涵盖全年出台的所有重要法律文件(详见书末读者意见反馈表)。

由于编者水平有限,书中不足之处在所难免。还望读者在使用过程中不吝赐教,提出您的宝贵意见,以便本书继续修订完善。

法律出版社法规中心

2011年2月

一、综 合

中华人民共和国劳动法

1. 1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过
2. 根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议《关于修改部分法律的决定》修正

第一章 总 则

第一条 【立法目的】* 为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步,根据宪法,制定本法。

第二条〔2〕 【适用范围】在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

第三条〔3〕 【劳动者权利】劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动

* 条文主旨为编者所加,全书同。

〔2〕 劳动法是调整劳动关系的法律规范,而劳动关系则是劳动者与用人单位之间的权利义务关系。适用本条注意以下问题:

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与劳动者的劳动关系,适用本法。

2. 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员,适用本法。

3. 实行企业化管理的事业单位,即国家不再核拨经费,实行独立核算、自负盈亏的事业组织,与其工作人员之间的关系,适用本法。

4. 公务员和参照公务员管理的事业单位和社会团体的工作人员,以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等,不适用本法。

〔3〕 在劳动法律关系中,职工的劳动权利主要包括:参加劳动、获取劳动报酬、休息、获得劳动安全卫生保护、享受社会保险、享受社会福利、接受职业培训、参加工会和职工民主管理、决定劳动法律关系的存续、保护合法权益不受侵犯等。职工的劳动义务主要包括:承担劳动任务的义务、忠实的义务及因违反前两项义务所需承担的义务,如违纪处分、赔偿单位损失、违反劳动合同的违约责任等。

报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的權利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

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。

第四条 【用人单位义务】用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第五条^[5] 【国家措施】国家采取各种措施,促进劳动就业,发展职业教育,制定劳动标准,调节社会收入,完善社会保险,协调劳动关系,逐步提高劳动者的生活水平。

第六条 【国家倡导和鼓励义务劳动】国家提倡劳动者参加社会义务劳动,开展劳动竞赛和合理化建议活动,鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造,表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

第七条^[7] 【参加和组织工会】劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益,依法独立自主地开展活动。

需要指出的是,劳动者的权利和义务散见在不同层次的规范性文件和合同文本中,其效力等级从高到低依次为:规范性文件、集体合同、内部劳动规则、劳动合同。较高等级文件的内容可以成为较低等级文件的补充,即较高等级文件已有规定的,较低等级文件不必重复规定。较低等级文件不得与较高等级文件相抵触,但若不同等级文件就同一事项作出相异规定时,则以对劳动者更有利的那个等级文件为准,即“更有利原则”。

[5] 职业教育,是指国家和用人单位为提高劳动者的就业能力和职业技能而采取的训练与教育措施大多采取职业培训的方式。这方面比较重要的法律法规有《职业教育法》、《企业职工培训规定》等。

调节社会收入,是指国家通过宏观调控手段调节全社会收入总量以及不同地区、不同社会阶层之间的收入关系,从而使全社会个人收入总量在国民收入中保持合理的比重。国家采取的主要措施是通过税收对全社会的工资总额进行调控,将得到的税金用于国家重点建设项目和社会公益事业的投资,为形成社会的基本公平创造条件,提高劳动者的生活水平。

[7] 本条规定中所指的工会只能存在于中国境内的企业、事业单位、机关中。这里所讲的中国境内,不包括台湾省、香港特别行政区和澳门特别行政区。上述三类地区的公民及外国人、无国籍人在中国境内长期居住,并在企业、事业单位、机关中长期任职且以工资收入为主要生活来源的,根据国民待遇原则,应允许这部分人加入中国工会。

第八条 【参与民主管理或协商】劳动者依照法律规定,通过职工大会、职工代表大会或者其他形式,参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第九条 【劳动工作主管部门】国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。
县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第二章 促进就业

第十条 【国家扶持就业】国家通过促进经济和社会发展,创造就业条件,扩大就业机会。

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营,增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第十一条 【职介机构发展】地方各级人民政府应当采取措施,发展多种类型的职业介绍机构,提供就业服务。

第十二条 【就业平等】劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条^{〔13〕} 【就业男女平等】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。

工会的主要职责是:对涉及职工切身利益的法律、法规、政策、措施的起草和修改提出意见;参加用人单位有关工资、福利、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工利益的会议;代表职工与用人单位协商、交涉。

按照《劳动法》和《工会法》的规定,劳动者参加和组织工会的权利是平等的,但必须符合法律规定的身份,即“以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者”。对于股票或其他投资收益超过其工资收入的职工,仍可以单位职工身份申请加入基层工会。

〔13〕 本条所规定的妇女在就业方面享有与男子同等的权利,是有前提条件的,即在照顾到妇女生理特点的基础上,确保妇女的平等就业权利得到实现。

依据本条的规定,用人单位在录用职工时,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。

这里的“不适合妇女的工种或者工作岗位”,主要是指《女职工禁忌劳动的范围》中规定的禁止安排妇女从事的工种或者岗位。同时,用人单位在其他工种和岗位的招工中,不得以性别为由拒绝录用妇女,也不得提高对妇女的录用标准和条件。否则,将构成对妇女的歧视,依法应当承担相应的法律责任。

第十四条〔14〕 【特殊人员的就业】残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业,法律、法规有特别规定的,从其规定。

第十五条〔15〕 【禁招未成年人和特殊行业相关规定】禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人,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。

〔14〕 国家对残疾人就业的特殊规定主要体现在《残疾人保障法》中,具体内容包括:(1)国家和社会举办残疾人福利企业、工疗机构、按摩医疗机构和其他福利性企业事业组织,集中安排残疾人就业。(2)机关、团体、企业事业组织、城乡集体经济组织,应当按一定比例安排残疾人就业,并为其选择适当的工种和岗位。政府有关部门鼓励、帮助残疾人自愿组织起来从业或者个体开业。(3)政府有关部门下达职工招用、聘用指标时,应当确定一定数额用于残疾人。在职工的招用、聘用、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、劳动保险等方面,不得歧视残疾人。残疾职工所在单位,应当为残疾职工提供适应其特点的劳动条件和劳动保护。

有关少数民族人员就业的特殊规定主要体现在《民族区域自治法》中,该法规定:民族自治地方的企业、事业单位在招收人员的时候,要优先招收少数民族人员,并且可以从农村和牧区少数民族人口中招收。上级国家机关隶属的民族自治地方的企业事业单位,在招收人员的时候,应当优先招收当地少数民族人员。

退役军人就业的特殊规定体现在《兵役法》、《退伍义务兵安置条例》以及《军人抚恤优待条例》中。按照《兵役法》的规定,义务兵退出现役后,按照“从哪里来、回哪里去”的原则,由原征集的县、自治县、市、市辖区的人民政府接收安置:(1)家居农村的义务兵退出现役后,由乡、民族乡、镇的人民政府妥善安排他们的生产和生活。机关、团体、企业事业单位在农村招收员工时,在同等条件下,应当优先录用退伍军人。(2)家居城镇的义务兵退出现役后,由县、自治县、市、市辖区的人民政府安排工作,也可以由上一级或者省、自治区、直辖市的人民政府在本地区内统筹安排。入伍前是机关、团体、企业事业单位职工的,允许复工、复职。

〔15〕 按照2002年10月1日国务院重新颁布的《禁止使用童工规定》,国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得招用不满16周岁的未成年人,禁止任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业,禁止不满16周岁的未成年人开业从事个体经营活动。

适用本条第二款的例外规定时应注意,这几类单位在招用未满16周岁的未成年人时,应当依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。这里的有关规定主要指《禁止使用童工规定》和《未成年人保护法》。

第三章 劳动合同和集体合同

第十六条〔16〕 【劳动合同】劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

第十七条〔17〕 【合同的订立和变更】订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十八条〔18〕 【无效合同】下列劳动合同无效:

(一)违反法律、行政法规的劳动合同;

〔16〕 建立劳动关系应该订立书面劳动合同,因此,书面劳动合同的订立是强制性规定。然而,若建立劳动关系未订立书面劳动合同的,劳动关系的认定应该坚持实质标准和形式标准相统一的原则。所谓实质标准是指劳动者是否从属于用人单位;而形式标准则包括:(1)劳动者是否遵守用人单位的指示命令;(2)劳动者是否纳入用人单位的生产组织;(3)劳动者是否需要承担劳动生产的不利后果;(4)劳动者的工作内容与用人单位的业务的关联性等。而实践中可用于证明劳动关系的证据包括:(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。

〔17〕 劳动合同订立和变更的原则包括:(1)合法原则,即劳动合同的订立的过程、订立主体、劳动合同的形式、内容必须符合法律的规定;(2)平等原则,即当事人双方居于平等的协商地位,不因用人单位居于强制地位,而使得劳动者居于不平等的缔约地位;(3)自愿原则,即劳动者与用人单位可以自主决定是否订立劳动合同,以及订立怎样的劳动合同;(4)协商一致原则,即劳动合同订立的应由双方当事人在平等的基础上协商,最终就内容意思表示达成一致。

〔18〕 劳动合同无效的情形包括:(1)违反合法原则导致无效,即劳动合同违反法律、行政法规的无效,包括:主体违法、程序违法以及内容违法。(2)欺诈、威胁等订立的合同无效。一方当事人以欺诈的手段订立劳动合同的,实际上是违反了合同订立应遵循的诚信原则,从而导致对方当事人作出错误的意思表示;而以威胁的手段订立劳动合同的,则是违反了自愿原则。

劳动无效的从订立时就没有法律效力,即自始无效。而部分无效的不影响其余部分的效力。劳动合同无效必须由劳动争议仲裁机构或者人民法院作出认定。

(二)采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同,从订立的时候起,就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的,如果不影响其余部分的效力,其余部分仍然有效。

劳动合同的无效,由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条^[19] 【合同形式和条款】劳动合同应当以书面形式订立,并具备以下条款:

- (一)劳动合同期限;
- (二)工作内容;
- (三)劳动保护和劳动条件;
- (四)劳动报酬;
- (五)劳动纪律;
- (六)劳动合同终止的条件;
- (七)违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外,当事人可以协商约定其他内容。

第二十条^[20] 【合同期限】劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

[19] 劳动合同的条款分为:(1)必备条款,即劳动合同必须具备的条款,本条第一款中所列的七项内容就属于必备条款。但是需要注意的是,必备条款确实并不必然导致劳动合同无效;(2)任意条款,即可以由当事人双方协商是否订立的条款,包括:试用期条款、培训及服务期条款、补充福利条款等。

[20] 有固定期限的劳动合同,是指当事人双方约定的合同生效期间有一个时间段,在这个时间段内,劳动合同的条款具有法律约束力,超出这个时间段,劳动合同效力终止。有固定期限的劳动合同是劳动关系当事人订立劳动合同的主要方式。

无固定期限的劳动合同,是指不约定终止日期的劳动合同。用人单位和劳动者只要达成一致,无论初次就业的,还是由固定工转制的,都可以签订无固定期限的劳动合同,其效力可以一直延续到劳动者退休或者因意外事故丧失劳动能力时为止。需要注意的是,无固定期限的劳动合同不得将劳动合同的法定解除条件约定为终止条件,以规避解除劳动合同时用人单位应当承担的支付给劳动者经济补偿的义务。

以完成一定工作为期限的劳动合同,是指当事人双方就完成某项工作达成协议,以完成一定工作任务为期限的劳动合同属于特殊的固定期限劳动合同。

《劳动合同法》第十四条规定已经修订了本条第二款关于无固定期限劳动合同订立的规定。

最高人民法院关于劳动仲裁委员会逾期不作出仲裁裁决或者作出不予受理通知的劳动争议案件人民法院应否受理的批复(1998.9.2)	(447)
最高人民法院关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠纷准予撤诉或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起生效的解释(2000.7.10)	(447)
最高人民法院关于当前形势下做好劳动争议纠纷案件审判工作的指导意见(2009.7.6)	(448)

【地方审判政策】

广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见(2002.9.15)	(451)
安徽省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的意见(2003.12.31)	(455)
湖北省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的意见(试行)(2004.3.21)	(459)
广东省高级人民法院关于进一步加强劳动争议案件审判工作的若干意见(2005.6.19)	(471)
上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的意见(2007.3.21)	(474)
上海市高级人民法院关于劳动争议纠纷若干程序问题的意见(2008.7.8)	(475)
浙江省高级人民法院民一庭关于审理劳动争议案件若干问题的意见(2009.4.16)	(478)
湖南省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见(2009.6.4)	(484)

【典型案例】

王云飞诉施耐德电气(中国)投资有限公司上海分公司劳动争议纠纷案	(487)
---------------------------------------	-------

【实用图表】

劳动争议诉讼流程图	(491)
-----------------	-------

目 录

一、综 合

★中华人民共和国劳动法(2009.8.27 修正)	(1)
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 (1995.8.4)	(30)
劳动和社会保障部办公厅关于农民工适用劳动法律有关问题的复函 (2003.3.20)	(43)
劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见(2003.5.30)	(43)
劳动和社会保障部等关于国有大中型企业主辅分离辅业改制分流安 置富余人员的劳动关系处理办法(2003.7.31)	(46)
中华人民共和国工会法(2009.8.27 修正)	(49)
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(2003.6.25)	(56)

二、劳动合同纠纷

1. 综 合

★中华人民共和国劳动合同法(2007.6.29)	(58)
★中华人民共和国劳动合同法实施条例(2008.9.18)	(111)
集体合同规定(2004.1.20)	(133)
劳动部关于全面实行劳动合同制的通知(1994.8.24)	(141)
劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知(1996.10.31)	(143)
劳动部关于企业实施股份制和股份合作制改造中履行劳动合同问题 的通知(1998.1.26)	(145)

★ 加★的文件,表明为本类纠纷解决时最常用的法律依据,在正文中对相关重点条文作详细解读。

劳动和社会保障部办公厅关于妥善处理劳动关系有关问题的通知 (2003. 5. 14)	(146)
劳动和社会保障部、建设部、全国总工会关于加强建设等行业农民工 劳动合同管理的通知(2005. 4. 18)	(147)
劳动和社会保障部关于建立劳动用工备案制度的通知(2006. 12. 22)	(149)
【地方审判政策】	
上海市高级人民法院关于适用《劳动合同法》若干问题的意见(2009. 3. 3)	(151)
【文书范本】	
劳动合同示范文本(固定期限)	(158)
劳动合同示范文本(无固定期限)	(164)
劳动合同示范文本(非全日制从业合同)	(169)

2. 劳动合同订立与劳动关系确认纠纷

实施《劳动法》中有关劳动合同问题的解答(1995. 4. 27)	(173)
劳动部关于订立劳动合同有关问题的通知(1996. 2. 13)	(174)
劳动部关于企业工会主席签订劳动合同问题的通知(1996. 4. 12)	(174)
劳动部办公厅关于固定工签订劳动合同有关问题的复函(1996. 4. 26)	(175)
劳动部办公厅对《关于临时工的用工形式是否存在等问题的请示》的 复函(1996. 10. 9)	(176)
劳动部办公厅关于职工应征入伍后与企业劳动关系的复函(1997. 5. 30)	(177)
劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知(2005. 5. 25)	(177)

【典型案例】

陈维礼诉赖国发雇佣合同纠纷案	(178)
郭懿诉江苏益丰大药房连锁有限公司劳动争议案	(181)

3. 劳动合同变更与解除纠纷

劳动部办公厅关于精神病患者可否解除劳动合同的复函(1994. 7. 14)	(185)
劳动部办公厅对《关于如何确定试用期内不符合录用条件可以解除劳 动合同的请示》的复函(1995. 1. 19)	(185)
劳动部办公厅对《关于患有精神病的合同制工人解除劳动合同问题的 请示》的复函(1995. 1. 30)	(186)
劳动部办公厅关于通过新闻媒介通知职工回单位并对逾期不归者按 自动离职或旷工处理问题的复函(1995. 7. 31)	(186)
劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函	

(1995. 10. 10)	(187)
劳动部办公厅对《关于如何理解无效劳动合同有关问题的请示》的复函(1995. 10. 18)	(188)
劳动部办公厅关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函(1995. 12. 19)	(189)
劳动部办公厅关于职工因岗位变更与企业发生争议等有关问题的复函(1996. 5. 30)	(190)
劳动部办公厅对《关于职工被公安机关“收容教育”企业能否与之解除劳动合同的请示》的复函(1996. 9. 27)	(191)
劳动部办公厅关于企业职工被错判宣告无罪释放后,是否应恢复与企业的劳动关系等有关问题的复函(1997. 4. 29)	(191)
劳动部办公厅关于固定工在转制过程中因劳动合同期限协商不一致未签劳动合同问题的复函(1997. 7. 11)	(192)
劳动部办公厅对《关于实行劳动合同制度若干问题的请示》的复函(1997. 9. 15)	(192)
劳动部关于企业实施股份制和股份合作制改革中履行劳动合同问题的通知(1998. 1. 26)	(193)
【典型案例】	
宜昌市无线电厂诉卢玲等四人终止劳动合同纠纷案	(194)

4. 经济补偿与赔偿纠纷

违反和解除劳动合同的经济补偿办法(1994. 12. 3)	(199)
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法(1995. 5. 10)	(200)
劳动部办公厅对《关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示》的复函(1996. 2. 15)	(201)
劳动部办公厅关于用人单位不签订劳动合同员工要求经济补偿问题的复函(1996. 9. 5)	(202)
劳动部办公厅对《关于如何理解“同一用人单位连续工作时间”和“本单位工作年限”的请示》的复函(1996. 9. 16)	(203)
劳动部办公厅关于终止劳动合同支付经济补偿金有关问题的复函(1996. 11. 14)	(204)
劳动部办公厅关于职工因私出境定居而解除劳动合同经济补偿问题的复函(1997. 5. 7)	(204)
劳动部办公厅关于对解除劳动合同经济补偿问题的复函(1997. 10. 10)	(205)
劳动和社会保障部办公厅关于用人单位违反劳动合同规定有关赔偿	

问题的复函(2001. 11. 5)	(206)
劳动和社会保障部办公厅关于对事实劳动关系解除是否应该支付经济补偿金问题的复函(2001. 11. 26)	(206)
劳动和社会保障部办公厅关于复转军人军龄及有关人员工龄是否作为计算职工经济补偿金年限的答复意见(2002. 1. 28)	(207)
劳动和社会保障部办公厅关于破产企业一次性安置人员再就业后工龄计算问题的复函(2002. 5. 20)	(208)
【实用图表】	
解除劳动合同损害赔偿计算公式	(208)
用人单位违反劳动法赔偿示意图	(209)

三、薪酬福利纠纷

1. 工资薪酬纠纷

最低工资规定(2004. 1. 20)	(210)
工资支付暂行规定(1994. 12. 6)	(213)
劳动部对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定(1995. 5. 12)	(215)
建设领域农民工工资支付管理暂行办法(2004. 9. 6)	(217)
劳动部办公厅关于卖淫嫖娼人员被收容教育期间工资福利待遇等有关问题的复函(1997. 5. 30)	(219)
劳动和社会保障部办公厅关于部分公民放假有关工资问题的函(2000. 2. 12)	(219)
劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知(2008. 1. 3)	(220)
劳动和社会保障部等关于调整煤矿井下艰苦岗位津贴有关工作的通知(2006. 7. 12)	(221)
人力资源和社会保障部关于企业工资总额管理有关口径问题的函(2010. 1. 23)	(222)

【地方审判政策】

四川省高级人民法院关于审理涉及追索劳动报酬案件若干问题的意见(2004. 7. 2)	(223)
--	-------

2. 工作时间与休息休假纠纷

国务院关于职工工作时间的规定(1995. 3. 25 修订)	(225)
劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法(1995. 3. 25)	(226)

《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答(1995.4.22)	(227)
劳动部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法(1994.12.14)	(229)
劳动部关于职工工作时间有关问题的复函(1997.9.10)	(231)
劳动和社会保障部关于中国建筑工程总公司部分工作岗位实行不定时工作制和综合计算工时工作制的批复(2007.11.22)	(234)
职工带薪年休假条例(2007.12.14)	(235)
企业职工带薪年休假实施办法(2008.9.18)	(236)
全国年节及纪念日放假办法(2007.12.14 修订)	(238)
国务院关于职工探亲待遇的规定(1981.3.14)	(239)
国家劳动总局关于制定《国务院关于职工探亲待遇的规定》实施细则的若干问题的意见(1981.3.26)	(240)

3. 社会保险纠纷

★中华人民共和国社会保险法(2010.10.28)	(242)
社会保险费征缴暂行条例(1999.1.22)	(296)
社会保险行政争议处理办法(2001.5.27)	(300)
中国人民解放军军人配偶随军未就业期间社会保险暂行办法(2003.12.25)	(305)
国务院关于工人退休、退职的暂行办法(1978.6.3)	(308)
国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定(1997.7.16)	(311)
国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定(2005.12.3)	(313)
职工基本养老保险个人账户管理暂行办法(1997.12.22)	(316)
国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定(1998.12.14)	(329)
中国人民解放军军人退役医疗保险暂行办法(1999.12.16)	(333)
城镇职工基本医疗保险业务管理规定(2000.1.5)	(335)
流动就业人员基本医疗保障关系转移接续暂行办法(2009.12.31)	(341)
企业职工患病或非因工负伤医疗期规定(1994.12.1)	(342)
工伤保险条例(2010.12.20 修订)	(343)
工伤认定办法(2010.12.31 修订)	(355)
非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法(2010.12.31 修订)	(358)
因工死亡职工供养亲属范围规定(2003.9.23)	(359)
工伤保险经办业务管理规程(试行)(2004.6.17)	(360)
失业保险条例(1999.1.22)	(374)
失业保险金申领发放办法(2000.10.26)	(378)