

LAODONG  
RENSHI  
HEGUI

ZHI  
CHANGJIAN  
WENTI  
JINGYAO  
JIEDA

# 劳动人事合规 之常见问题精要解答

惠所亮 易燕 秦丽彬 李彩慧 彭丽琴 著

总结了企业劳动人事用工的1000个热点问题 ●

劳动合同、工资福利、休息休假、工伤社保、仲裁诉讼等 ●

内容全面、一问一答、清晰明了、易于操作 ●



中国政法大学出版社

助力劳动者依法维权，为企业解忧增效 ●

LAODONG  
RENSHI  
HEGUI

# 劳动人事合规 之常见问题精要解答

惠所亮 易燕 秦丽彬 李彩慧 彭丽琴 著

ZHI  
CHANGJIAN  
WENTI  
JINGYAO  
JIEDA



中国政法大学出版社

2021·北京

- 声 明
1. 版权所有，侵权必究。
  2. 如有缺页、倒装问题，由出版社负责退换。

### 图书在版编目（C I P）数据

劳动人事合规之常见问题精要解答/惠所亮等著. —北京：中国政法大学出版社，2021. 12

ISBN 978-7-5764-0200-1

I. ①劳… II. ①惠… III. ①企业管理—人力资源管理 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2021)第 262637 号

---

- |       |  |
|-------|--|
| 出 版 者 | 中国政法大学出版社  |
| 地 址   | 北京市海淀区西土城路 25 号  |
| 邮寄地址  | 北京 100088 信箱 8034 分箱 邮编 100088   |
| 网 址   | <a href="http://www.cuplpress.com">http://www.cuplpress.com</a> (网络实名：中国政法大学出版社) |
| 电 话   | 010-58908586(编辑部) 58908334(邮购部)  |
| 编辑邮箱  | zhengfadch@126.com   |
| 承 印   | 北京鑫海金澳胶印有限公司   |
| 开 本   | 650mm×980mm 1/16   |
| 印 张   | 15.5   |
| 字 数   | 250 千字   |
| 版 次   | 2021 年 12 月第 1 版   |
| 印 次   | 2021 年 12 月第 1 次印刷   |
| 定 价   | 59.00 元  |

随着依法治国政策的全面推进，合法合规治理企业已成为各国的共识。对于企业来说，劳动用工合规从本质来说是企业人力资源管理的核心，是企业良好运转的必备条件。企业劳动用工合规的根本意义在于建立和维护企业运营所需要的良性秩序，而劳动者是该秩序的主宰。劳动用工风险识别和防控问题是企业劳动用工合规风险管理中的核心问题。本书旨在通过梳理企业在劳动人事用工过程中遇到的各种常见问题和热点问题并进行精要解答，以期帮助企业规范劳动用工，预防劳动人事用工风险，为企业建立良好的劳动人事用工秩序提供指导和帮助。本书通过“一问一答”的方式便于企业和劳动者在遇到相同或类似问题时直接查找，从而迅速有效地找到合适的解决对策，避免不必要的法律风险，实现自身利益的最大化。

本书所整理的问题均是企业劳动人事用工过程中常见的热点问题，以精练的语言还原争议内容、提炼法律要点，形式生动、内容实用。本书共分为十七章，从劳动关系的建立到劳动用工关系的解除及责任的承担，贯穿整个劳动人事用工过程，旨在帮助企业负责人或管理者掌握企业在劳动人事用工规划、招聘、培训、绩效、薪酬和劳动关系解除、终止等各方面可能面临的法律风险及应对措施，从而帮助企业高效地解决相关法律问题，降低企业劳动人事用工成本。实务中，也正是因为很多企业在遇到劳动人事用工纠纷时，采取消极的应对方式，没有正确及时地做好应对措施，才导致出现大量的劳动争议案件发生，增加企业的用工成本。

建立完整的企业合规管理体系是当今世界各国政府和国际组织

关注的重点问题，而劳动人事用工合规体系建设是合规管理不可忽略的重要组成部分。北京德和衡律师事务所企业劳动用工合规团队汇聚了一批业务能力扎实、办理过大量劳动争议案件的优秀诉讼律师编撰了这本实用型工具书。法谚云：“法律的生命从来不是逻辑，而是经验。”法律的真谛在于实践，本书整理归纳的“一问一答”中的问题，大多来自律师在办案过程中遇到的实际问题，其答案也均有依据，源自我国现行的法律、法规、规章或政策等。由于人力资源方面的法律、法规及政策性文件具有较强的时效性，本书的内容基于书稿完成时的相关法律、法规及相关政策的规定。如各位读者朋友在使用过程中，上述法律、法规及政策有变，还请以最新的官方发布的文件为准。本书的作者也会在以后的再版中予以及时更新。

第一章	劳动关系建立 .....	001
第二章	劳动合同签订 .....	011
第三章	劳动合同履行和变更 .....	029
第四章	劳动合同解除与终止 .....	041
第五章	工 资 .....	071
第六章	社会保险与福利待遇 .....	083
第七章	女职工与未成年人保护 .....	099
第八章	劳动安全保护与职业培训、服务期 .....	103
第九章	规章制度、劳动纪律与职业道德 .....	107
第十章	工作时间与加班加点 .....	110
第十一章	休息与休假 .....	120
第十二章	保密与竞业限制 .....	132
第十三章	工伤与职业病 .....	135
第十四章	劳动仲裁与诉讼 .....	164
第十五章	法律责任 .....	197
第十六章	疫情相关问题 .....	220
第十七章	其 他 .....	236

**0001** 用人单位自何时起与劳动者建立劳动关系？

**答：**用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法》第7条

**0002** 在认定用人单位与劳动者之间是否具有劳动关系时，需要考虑哪些因素？

**答：**需要考虑下列因素：

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。

**依据：**《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》一

**0003** 用人单位能否招用未满16周岁的未成年人？

**答：**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周岁的未成年人时，必须依照国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。

**依据：**《中华人民共和国劳动法》第15条

**0004** 我国台湾地区、香港特别行政区、澳门特别行政区居民能否成为劳动关系主体？

**答：**可以。我国台湾地区、香港特别行政区、澳门特别行政区居民在内地就业不再需要办理台港澳人员就业证。

**依据：**《人力资源和社会保障部关于废止〈台湾香港澳门居民在

内地就业管理规定〉的决定》

**0005** 外国人能否成为劳动关系主体？

**答：**外国人、无国籍人未依法取得就业证件的，不能与中华人民共和国境内的用人单位建立劳动关系。持有《外国专家证》并取得《外国人来华工作许可证》的外国人，与中华人民共和国境内的用人单位建立用工关系的，可以认定为劳动关系。

**依据：**《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第 33 条

**0006** 中华人民共和国境内的各类企业能否成为劳动用工关系主体适用劳动合同法？

**答：**可以。各类企业与劳动者建立劳动关系，可以成为劳动用工关系主体。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法》第 2 条第 1 款

**0007** 个体经济组织能否成为劳动用工关系主体，适用劳动合同法？

**答：**可以。个体经济组织可以聘用工作人员，可以成为劳动用工关系主体。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法》第 2 条第 1 款

**0008** 民办非企业单位能否成为劳动用工关系主体，适用劳动合同法？

**答：**可以。民办非企业单位与劳动者建立劳动关系，可以成为劳动用工关系主体。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法》第 2 条第 1 款

**0009** 国家机关能否成为劳动用工关系主体，适用劳动合同法？

**答：**国家机关工作人员分为两部分：一部分通过公务员考试招聘的工作人员适用公务员法；另外一部分劳动者订立了劳动合同，与国家机关建立了劳动关系，这时国家机关可以成为劳动关系主体，适用劳动合同法。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法》第 2 条第 2 款

**0010** 事业单位工作人员能否成为劳动用工关系主体，适用

劳动合同法？

**答：**可以。事业单位与劳动者签订劳动合同，可以成为劳动用工关系主体，适用劳动合同法。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法》第2条第2款

**0011** 社会团体能否成为劳动用工关系主体，适用劳动合同法？

**答：**可以，社会团体与劳动者签订劳动合同，可以成为劳动用工关系主体，适用劳动合同法。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法》第2条第2款

**0012** 农民工能否成为劳动关系主体？

**答：**可以。农民工在与用人单位终止或解除劳动合同后请求用人单位赔偿损失的，应予受理。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》一、1、(3)

**0013** 在校学生用人单位进行实习，能否被认定为劳动关系？

**答：**在校学生利用业余时间勤工助学，不视为就业，不是劳动关系主体。在校学生用人单位进行实习，应当根据具体事实进行判断，对完成学校的社会实习安排或自行从事社会实践活动的实习，不认定为劳动关系。但用人单位与在校学生之间名为实习，实为劳动关系的除外。

**依据：**

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》二、(一)、12

2. 《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》二、23

**0014** 会计师事务所能否成为劳动用工关系主体，适用劳动合同法？

**答：**可以。依法成立的会计师事务所，和劳动者签订了劳动合同，可以成为劳动关系主体，适用劳动合同法。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第3条

**0015** 律师事务所能否成为劳动用工关系主体，适用劳动合同法？

**答：**可以。依法成立的律师事务所和所聘用的律师和其他工作人员，可以建立劳动关系，适用劳动合同法。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第3条

**0016** 用人单位设立的分支机构是否可以与劳动者签订劳动合同？

**答：**可以。依法取得营业执照或者登记证书的用人单位设立的分支机构，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第4条

**0017** 家庭与家政服务人员之间是否属于劳动关系？

**答：**普通的家庭和家政服务人员比如小时工、保洁员等属于劳务关系，不属于劳动关系。家政工作人员如果与家政公司签订了劳动合同，则家政工作人员和家政公司之间属于劳动关系。

**依据：**《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第2条第4项

**0018** 个人与家政服务人员之间的纠纷是否属于劳动争议？

**答：**不属于。个人和家政服务人员之间不属于劳动关系，不属于劳动争议的受理范围。

**依据：**《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第2条第4项

**0019** 个体工匠与帮工之间的纠纷是否属于劳动争议？

**答：**不属于。个体工匠和帮工之间不属于劳动关系，不属于劳动争议的受理范围。

**依据：**《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第2条第5项

**0020** 个体工匠与学徒之间的纠纷是否属于劳动争议？

**答：**不属于。个体工匠和学徒之间不属于劳动关系，不属于劳动争议的受理范围。

**依据：**《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第2条第5项

**0021** 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷是否属于劳动争议？

**答：**不属于。农村承包经营户与受雇人之间不属于劳动关系，不属于劳动争议的受理范围。

**依据：**《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第2条第6项

**0022** 劳动者向未办理营业执照、被吊销营业执照或者营业期限届满仍继续经营的用人单位提供劳动，如何处理？

**答：**劳动者向未办理营业执照、被吊销营业执照或者营业期限届满仍继续经营的用人单位提供劳动，劳动者有权依照《中华人民共和国劳动合同法》的规定向用人单位主张权利，用人单位不存在或者无力承担责任时，出资人应当依法承担相应责任。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、16

**0023** 涉及建筑工程的用工关系中，包工头与发包单位是否属于劳动关系？

**答：**不属于。包工头与发包单位之间存在承包合同关系，可另行依据合同追索承包费用，其以支付劳务费、工资、劳动报酬为由提起仲裁或诉讼的不予支持。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、17

**0024** 村民委员会成员（主任、副主任和委员）与村民委员会之间是否属于劳动关系？

**答：**不属于。村民委员会成员（主任、副主任和委员）依法由选举产生，其与该组织之间不属于劳动关系。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于

劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、22

**0025** 居民委员会成员（主任、副主任和委员）与居民委员会之间是否属于劳动关系？

**答：**不属于。居民委员会成员（主任、副主任和委员）依法由选举产生，其与该组织之间不属于劳动关系。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、22

**0026** 破产清算组与其聘用人员之间是否属于劳动关系？

**答：**不属于。破产清算组作为法院指定的管理人，不属于用人单位，不能作为用工主体与其聘用人员建立劳动关系，应按劳务关系处理。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、24

**0027** 企业停薪留职人员在新的用人单位工作，与新的用人单位能否成立劳动关系？

**答：**可以。企业停薪留职人员因与新的用人单位发生用工争议，按劳动关系处理。

**依据：**《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第32条第2款

**0028** 未达到法定退休年龄的内退人员在新的用人单位工作，与新的用人单位能否成立劳动关系？

**答：**可以。未达到法定退休年龄的内退人员因与新的用人单位发生用工争议，按劳动关系处理。

**依据：**《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第32条第2款

**0029** 下岗待岗人员在新的用人单位工作，与新的用人单位能否成立劳动关系？

**答：**可以。下岗待岗人员因与新的用人单位发生用工争议，按劳动关系处理。

**依据：**《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解

释（一）》第32条第2款

**0030** 企业经营性停产放长假人员在新的用人单位工作，与新的用人单位能否成立劳动关系？

**答：**可以。企业经营性停产放长假人员因与新的用人单位发生用工争议，按劳动关系处理。

**依据：**《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第32条第2款

**0031** 未达到法定退休年龄的内退人员在退休之前与新用人单位建立用工关系的，其与原用人单位的关系如何认定？

**答：**一般情况下可以认定原用人单位与其保持劳动关系，相关待遇依双方的约定。双方未约定或约定不明的，考虑国家法律法规和政策、同行业同类型劳动者保护标准，从保护劳动者的基本利益和用人单位现实情况进行综合判断。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、14

**0032** 停薪留职人员在退休之前与新用人单位建立用工关系的，其与原用人单位的关系如何认定？

**答：**一般情况下可以认定原用人单位与其保持劳动关系，相关待遇依双方的约定。双方未约定或约定不明的，考虑国家法律法规和政策、同行业同类型劳动者保护标准，从保护劳动者的基本利益和用人单位现实情况进行综合判断。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、14

**0033** 下岗待岗人员在退休之前与新用人单位建立用工关系的，其与原用人单位的关系如何认定？

**答：**一般情况下可以认定原用人单位与其保持劳动关系，相关待遇依双方的约定。双方未约定或约定不明的，考虑国家法律法规和政策、同行业同类型劳动者保护标准，从保护劳动者的基本利益和用人单位现实情况进行综合判断。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于

劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、14

**0034** 企业经营性停产放长假，其员工在退休之前与新用人单位建立用工关系的，其与原用人单位的关系如何认定？

**答：**一般情况下可以认定原用人单位与其保持劳动关系，相关待遇依双方的约定。双方未约定或约定不明的，考虑国家法律法规和政策、同行业同类型劳动者保护标准，从保护劳动者的基本利益和用人单位现实情况进行综合判断。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、14

**0035** 依法享受养老保险待遇的人员与原用人单位或者新用人单位之间建立用工关系的，是否属于劳动关系？

**答：**不属于劳动关系，按劳务关系处理。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、12

**0036** 领取退休金的人员与原用人单位或者新用人单位之间建立用工关系的，是否属于劳动关系？

**答：**不属于劳动关系，按劳务关系处理。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、12

**0037** 达到法定退休年龄的人员与原用人单位或者新用人单位之间建立用工关系的，是否属于劳动关系？

**答：**不属于劳动关系，按劳务关系处理。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、12

**0038** 劳动者长期未向用人单位提供劳动，用人单位也长期不向劳动者支付劳动报酬等相关待遇，双方长期“两不找”，双方是否还存在劳动关系？

**答：**不存在。可以认定在此期间双方不享有和承担劳动法上的权利义务。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于

劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》四、14

**0039** 发包单位将业务发包给有用人主体资格的用人单位(包括有用人主体资格的组织、个体经营者),劳动者与该用人单位之间是否存在劳动关系?

**答:**应当认定劳动者与承包的有用人主体资格的用人单位存在劳动关系,但发包单位与劳动者存在劳动关系的除外。

**依据:**《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件法律适用问题的解答》2

**0040** 农民专业合作社与其聘用参与日常生产经营活动的社员之间是否存在劳动关系?

**答:**应结合农民专业合作社的生产经营性质和用工特点等因素,区分情况予以严格判定。对符合《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》规定精神的,应依法确认参与农民专业合作社日常生产经营活动的社员与该合作社存在劳动关系。

**依据:**《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件法律适用问题的解答》3

**0041** 破产清算期间,用人单位与继续从事工作的劳动者之间还是否存在劳动关系?

**答:**破产清算期间,用人单位与劳动者未解除、终止劳动关系,且劳动者继续在用人单位从事相关工作的,符合劳动关系认定条件的,按劳动关系处理,双方另有约定的或破产清算组与劳动者建立劳务关系的除外。

**依据:**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》二、25

**0042** 有关联关系的用人单位交叉轮换使用劳动者,应当如何确认劳动关系?

**答:**根据现有证据难以查明劳动者实际工作状况的,参照以下原则处理:

1. 订立劳动合同的,按劳动合同确认劳动关系;
2. 未订立劳动合同的,可以根据审判需要将有关联关系的用人

单位列为当事人，以有关联关系的用人单位发放工资、缴纳社会保险、工作地点、工作内容等作为判断存在劳动关系的因素；

3. 在有关联关系的用人单位交叉轮换使用劳动者，工作内容交叉重叠的情况下，对劳动者涉及给付内容的主张，应由一家用人单位承担责任，或由多家用人单位承担连带责任。

**依据：**《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》二、26

**0043** 用人单位是否可以在招聘启事中规定仅限男性？

**答：**不可以。女性享有与男性平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合女性的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对女性的录用标准。

**依据：**《中华人民共和国劳动法》第 13 条

**0044** 用人单位是否可以自行认定劳动合同无效？

**答：**不可以。劳动合同的无效，依法应由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

**依据：**《中华人民共和国劳动法》第 18 条

**0045** 劳动者与用人单位在用工前已经签订了劳动合同，双方劳动关系是否可以从订立劳动合同之日起算？

**答：**不可以。即使用用人单位与劳动者在用工前已经订立了劳动合同，劳动关系仍然自用工之日起计算。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法》第 10 条第 3 款

**0046** 用人单位需了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者是否有如实说明的义务？

**答：**有义务。用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法》第8条

**0047** 用人单位与劳动者订立劳动合同，应当遵循哪些原则？

**答：**订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法》第3条第1款

**0048** 用人单位招用劳动者时，有哪些告知义务？

**答：**应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法》第8条

**0049** 根据劳动合同的期限，劳动合同有哪些种类？

**答：**劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

**依据：**《中华人民共和国劳动合同法》第12条

**0050** 什么是固定期限劳动合同？

**答：**是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。