



# 劳动法律法规解读

甘肃省白银市人力资源和社会保障局  
许可林

# 需要掌握的劳动法

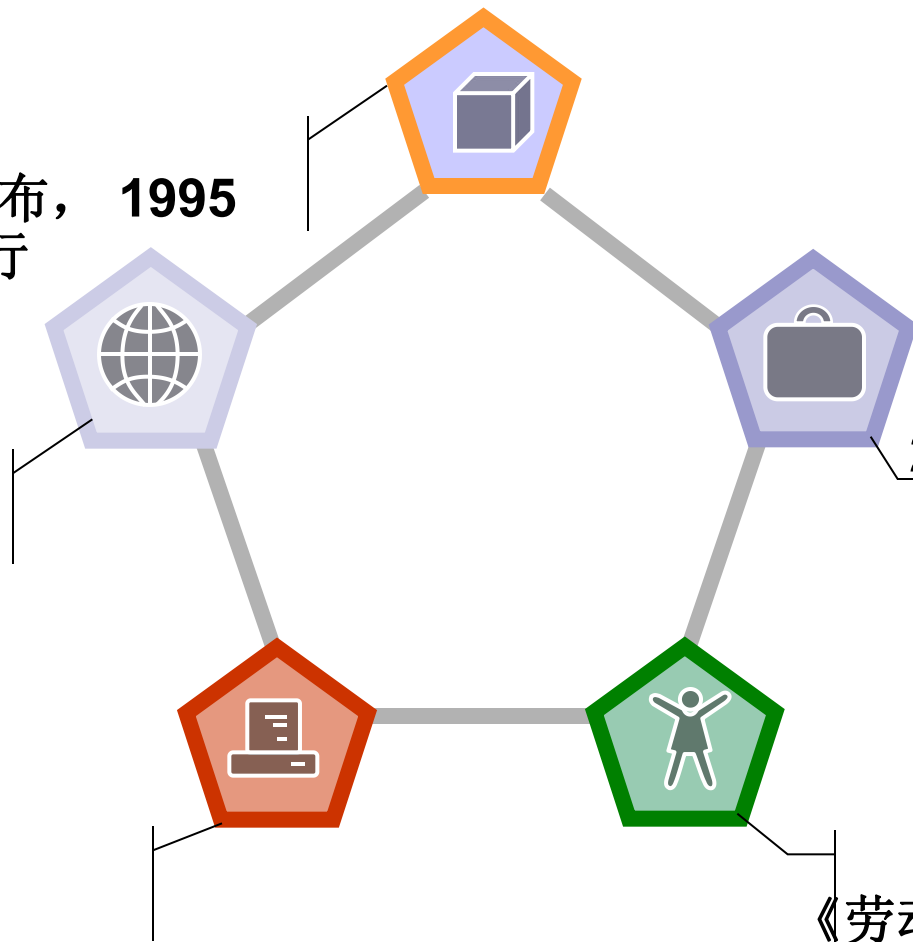
《劳动法》  
1994年7月5日颁布，  
1995年1月1日施行

《劳动合同法》  
2007年6月29  
日颁布，  
2008年1月1  
日施行

《社会保险法》  
2010年10月28日颁布，  
2011年7月1日施行

《就业促进法》  
2007年8月30日颁布，  
2008年1月1日施  
行

《劳动争议调解仲裁法》  
2007年12月29日颁布，  
2008年5月1日施行



# 一、《劳动法》，划时代的影响



- 一是打破了计划配置、统包就业、行政调配、城乡分割的劳动就业制度，大大促进了企业的自主用工和劳动者的自主择业。
- 二是普遍实行了劳动合同制度，初步形成了劳动者和用人单位双向选择、协商确定双方权利义务的用人的机制和观念；
- 三是明确了劳动者的权利义务，保证了劳动者的休息权，严格规定了劳动者的休息时间和工作时间；
- 四是建立了劳动标准制度、工资支付制度和最低工资保障制度，在保障低工资劳动者权益方面发挥了重要作用；
- 五是为建立养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险制度提供了法律支持。

# 知晓权利、阳光就业

- 《劳动法》第3条将劳动者的权利界定如下：
- 1.平等就业和选择职业的权利。
- 2.取得劳动报酬的权利。
- 3.休息休假的权利。
- 4.获得劳动安全卫生保护的权利。
- 5.接受职业技能培训的权利。
- 6.享受社会保险和福利的权利。
- 7.提请劳动争议处理的权利。



# 担当义务、成就自己

- 《劳动法》第3条将劳动者的义务界定如下
- **1.完成劳动任务。**劳动者一旦与用人单位发生劳动关系，就必须履行其应尽的义务,其中完成劳动任务就是劳动者应尽的最主要的义务,也是强制性的义务。
- **2.提高职业技能。**为保证完成劳动任务，劳动者应当努力提高职业技能，提高技术业务水平和实际操作技能。
- **3.执行劳动安全卫生规程。**劳动者只有严格执行国家及企业内部劳动安全卫生规程，才能使自己受到切实保护。
- **4.遵守劳动纪律和职业道德。**劳动纪律是劳动者在共同劳动中所必须遵守的劳动规则和秩序，这是作为劳动者的起码条件。

# 平等就业制度

- 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。
- 平等就业权包含三层含义：一是享有平等的就业资格；二是享有平等的竞争环境；三是享有平等的录用机会。其中平等的录用机会最为重要。

# 工作时间和休息休假

- （一）固定工时制度
- 《劳动法》第三十六条规定：“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工作制度。”
- 《劳动法》实施不久，国务院在《劳动法》规定的范围内，再次调整工时制度，从**1995年5月1**日起，实行职工每日工作八小时、每周工作四十小时的工作制度。缩短工作时间，增加了劳动者的闲暇时间，有效降低了劳动者的工作强度。
- （二）不定时工作制和综合计算工时工作制
- （三）法定假日
- （四）带薪年假
- （五）产假

## ■ 带薪年休假制度

- 1.职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。但病事假超过相关规定的，不能享受当年的年休假。
- 2.单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。



# 最低工资保障制度

- 《劳动法》第四十八条规定：“国家实行最低工资保障制度。”
- 最低工资是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下，其所在用人单位应支付的最低劳动报酬。
- 最低工资的支付以劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动为条件。
- 劳动者因带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，均视为提供了正常劳动，用人单位支付给劳动者的工资不得低于其适用的最低工资标准。

## 最低工资不包括下列各项

- （1）延长工作时间工资；
- （2）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；
- （3）法律、法规和国家规定的劳动者社会保险福利待遇等。

## 二、《就业促进法》的主要内容

- 一个方针  
一面旗帜  
六大责任  
五项制度  
十大政策  
简称“116510”

# 当前的就业形势

- 失业的分类：总量性失业  
结构性失业  
摩擦性失业
- 当前就业发展趋势：
  - 供给方面：从劳动力无限供给向有限供给转变
  - 压力方面：从总量为主向总量与结构并存转变
  - 焦点方面：从困难人员向青年就业转变
  - 结构方面：从传统结构向现代就业结构转变
  - 格局方面：从区域失衡向东中西部均衡发展转变
  - 群体方面：以城镇就业为主向统筹城乡实现就业公平转变

### 三、《社会保险法》

- 社会保障体系包括社会保险、社会福利、社会救济、社会优抚和社会救助等，其中社会保险是重要的组成部分。
- 《社会保险法》规定：“国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。”

- 基本养老保险制度由三个部分组成：职工基本养老保险制度、新型农村社会养老保险制度、城镇居民社会养老保险制度；基本医疗保险制度由三个部分组成：职工基本医疗保险制度、新型农村合作医疗制度和城镇居民基本医疗保险制度。我国现行社会保险制度概括起来，就是五项保险，九项制度。



# 社会保险种类及政策

- 城镇职工基本养老保险
- 城镇居民基本养老保险
- 农村居民基本养老保险
- 机关事业单位养老保险
- 城镇职工基本医疗保险
- 城镇居民基本医疗保险
- 农村居民基本医疗保险
- 工伤保险
- 失业保险
- 生育保险

- 根据《社会保险法》的规定，职工应当参加基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险，其中：基本养老保险、职工基本医疗保险和失业保险由用人单位和职工共同缴纳保险费；工伤保险和生育保险由用人单位缴纳保险费，职工不缴纳保险费。
- 无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险和职工基本医疗保险，由个人缴纳保险费。



# 失业保险制度

- 失业保险是通过立法强制实行，由社会集中建立基金，对非因本人意愿中断就业而失去工资收入的劳动者提供一定时期资金帮助及再就业服务的社会保障制度。
- 国家建立失业保险制度，确保失业人员的基本生活并促进就业。
- 失业职工领取失业保险金的期限应自其办理失业登记之日起计算。

# 工伤保险是我国建立最早的社会保险制度

- 工伤保险制度，是由用人单位缴纳工伤保险费，对劳动者因工作原因遭受意外伤害或者职业病，从而造成死亡、暂时或者永久丧失劳动能力时，给予职工及其相关人员工伤保险待遇的一项社会保险制度。
- 《社会保险法》第三十六条规定：“职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤保险待遇；其中，经劳动能力鉴定丧失劳动能力的，享受伤残待遇。”

# 工伤保险的人性化

- 1.强制性。
- 2.职工个人不缴费的原则。
- 3.实行行业差别费率和企业浮动费率的原则。
- 4.工伤补偿与工伤预防、工伤康复相结合原则。
- 5.一次性补偿和长期补偿相结合的原则。



# 要了解工伤保险待遇条件



- 职工受到的伤害是否属于工伤，其核心因素是“因工作原因”。也就是说，由于工作直接或间接引起的伤害都是工伤。
- 可从三个方面理解什么是“因工作原因”：
  - 一是职工在工作过程中，直接因从事工作受到伤害；
  - 二是职工虽未工作，但由于用人单位的设施和设备不完善、劳动条件或劳动环境不良、管理不善等原因，造成职工伤害；
  - 三是职工受用人单位指派，外出期间受到伤害。
- 注意保留“因工作原因”的证据。

# 下列情形，应当认定为工伤：

（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；

（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；

（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；

（四）患职业病的；

（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；

（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；

（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

# 下列情形，视同工伤：

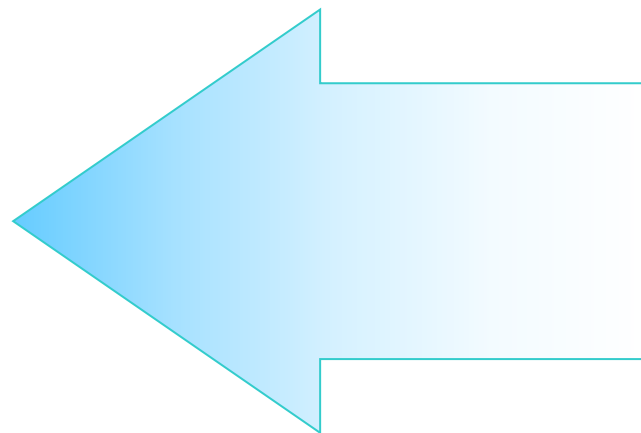
（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在**48**小时之内经抢救无效死亡的；

（二）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；

（三）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

# 工伤保险待遇

- 工伤保险待遇是指职工受到事故伤害或者患职业病后，获得医疗救治和经济补偿的一种保障。经工伤认定的工伤职工，享受工伤保险待遇。
- 工伤保险待遇项目
  1. 工伤医疗待遇
  2. 辅助器具配置待遇
  3. 伤残待遇
  4. 工亡待遇
  5. 工伤康复



## 四、《劳动合同法》

■ 贯彻《劳动合同法》取得了积极的成果：

1. 签订合同常态化
2. 广大劳动者的法制观念明显增强
3. 用人单位日益重视劳动者合法权益
4. 劳动合同在处理劳资纠纷中发挥作用
5. 劳动合同趋于个性化



## ■ 正确看待遇到的问题：

1. 配套法规不健全，受到了一些思潮的干扰。
2. 政策变化很快，地区差距大，有的规定没落实。
3. 依然有很多单位没签合同
4. 签订无效劳动合同
5. 劳动合同变更问题
6. 集体合同作用不大
7. 劳动者不愿签劳动合同怕约束
8. 劳动者随意解除劳动合同

## ■ 正确看待遇到的问题：

9.单位不规范解除劳动合同

10.劳务派遣公司随意解除劳动合同

11.非全日制用工问题较多，按月发工资

12.双倍工资问题

13.试用期内不签劳动合同

14.工时制度没落实、加班费问题

15.不缴社保

16.不同的群体有不同看法：老板，用人单位，劳动者

# 中华人民共和国劳动合同法

## 目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 劳动合同的订立
- 第三章 劳动合同的履行和变更
- 第四章 劳动合同的解除和终止
- 第五章 特别规定
- 第一节 集体合同
- 第二节 劳务派遣
- 第三节 非全日制用工
- 第六章 监督检查
- 第七章 法律责任
- 第八章 附 则

# （一）《劳动合同法》立法宗旨 （第1条）

- 为了完善劳动合同制度
- 明确劳动合同双方当事人权利和义务
- 保护劳动者的合法权益
- 构建和谐稳定的劳动关系

## （二）劳动合同的形式

（第12、13、14、15条）

- 劳动合同订立的形式分为书面和口头两种。  
《劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”
- 订立书面劳动合同便于履行和监督，在发生争议时，便于双方当事人举证，也便于有关部门处理。按照劳动合同期限长短，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。

# 1、关于劳动合同期限的规定：

- 固定期限
- 无固定期限
- 以完成一定工作任务为期限

## 2、关于无固定期限劳动合同（第14条）

- 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

- 用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

- (一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

- (二)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；

- (三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法 第三十九条和 第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

- 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。

# 法律责任:

- **第八十二条:** 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。

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。

- **第四十八条:** 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;

劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。



## （三）劳动合同的内容

（第17、18、19、20、21、22、23、24、25条）

- 劳动合同应当具备的条款分为必备条款和约定条款，
- 必备条款是指法律规定的劳动合同必须具备的内容,这些条款对于劳动者而言都是关系切身利益的内容。
- 约定条款也叫协议条款。劳动合同除了必备条款外，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。

# 1、关于劳动合同必备条款：

《劳动法》规定：

- 劳动合同期限
- 工作内容
- 劳动保护和劳动条件
- 劳动报酬
- 劳动纪律
- 劳动合同终止的条件
- 违反劳动合同的责任

劳动合同法规定：

- 用人单位的名称等
- 劳动者的姓名等
- 劳动合同期限；
- 工作内容和工作地点；
- 工作时间和休息休假；
- 劳动报酬；
- 社会保险；
- 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

## 2、关于劳动合同约定条款：

- 关于试用期的规定
- 关于服务期的规定
- 保密义务和禁业限制的规定
- 不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金

# 劳动合同的试用期

(第19、20、21、83条)

- 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；
- 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；
- 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。
- 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或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

## (四)劳动合同的订立:

- 遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则
- 自用工之日起即与劳动者建立劳动关系
- 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同
- 协商一致，双方签字或者盖章生效

## (五)劳动合同履行

### ■ 劳动报酬的支付

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

# “同工同酬”的概念

- 是指用人单位对于从事相同工作，付出等量劳动且取得相同劳动业绩的劳动者，支付同等的劳动报酬。
- 必须具备三个条件：一是劳动者的工作岗位、工作内容相同；二是在相同的工作岗位上付出了与别人同样的劳动工作量；三是同样的工作量取得了相同的工作业绩。
- 包括：男女同工同酬，不同种族、民族、身份的人同工同酬，地区、行业、部门间的同工同酬，企业内部同工同酬。

# 用人单位安排加班的限制规定

- 《劳动合同法》第三十一条规定：“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”

- 《劳动法》第四十四条规定：

有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。



## (六)劳动合同的变更

### (第33、34、35条)

- 用人单位发生变化劳动合同如何履行
- 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同
- 目前，很多单位都没有履行变更手续

## (七)劳动合同终止:

- 第四十四条 下列情形，劳动合同终止：
  - （一）劳动合同期满的；
  - （二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
  - （三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
  - （四）用人单位被依法宣告破产的；
  - （五）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；
  - （六）法律、行政法规规定的其他情形。
  
- 根据国家的有关规定，劳动者在用人单位连续工作满**10**年的，用人单位应当在劳动合同期满**30**日前，书面告知劳动者可以订立无固定期限劳动合同。

## (八) 不签劳动合同和无效合同

- 劳动合同是不是可以不签
- 不签劳动合同怎么办
- 劳动合同无效的规定

# 不签劳动合同怎么办？

- 第十四条规定，满一年不订立书面劳动合同的，视为订立无固定期限劳动合同。
- 第八十二条规定，不满一年未订立书面劳动合同的，每月支付二倍的工资。

违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，每月支付二倍的工资。
- 《条例》第五条 自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

# 不签劳动合同怎么办？

- **《条例》第六条** 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，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两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。

# 不签劳动合同怎么办？

- **《条例》第七条** 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照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，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。
- 劳动合同期满，继续在原岗位工作，合同继续有效。
- 现实中依然有很多用人单位没有签订合同。

# 劳动合同无效

- 下列劳动合同无效或者部分无效：

- （一）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；

- （二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

- （三）违反法律、行政法规强制性规定的。

- 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。

- 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。

## （九）劳动合同的解除

- 协商一致解除劳动合同
- 劳动者解除劳动合同
- 用人单位解除劳动合同
- 不能解除劳动合同的规定
- 关于补偿金的规定



# 协商解除劳动合同

- 《劳动合同法》第三十六条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”
- 劳动合同的协商解除，是指用人单位与劳动者在完全自愿的情况下，互相协商，在彼此达成一致意见的基础上提前终止劳动合同的效力。但必须符合以下几个条件：
  - 1. 是有效的劳动合同;
  - 2. 是在劳动合同生效之后、尚未全部履行之前;
  - 3. 用人单位与劳动者均有权提出解除劳动合同的请求;
  - 4. 在双方自愿、平等协商的基础上达成一致意见，可以不受劳动合同中约定的终止条件的限制。

# 1、劳动者解除劳动合同

（第**36、37、38、90**条）

- （一）劳动者与用人单位协商一致；
- （二）劳动者提前**30**日以书面形式通知用人单位的；
- （三）劳动者在试用期内提前**3**日通知用人单位的；
- （四）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （五）用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
- （六）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （七）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；

# 1、劳动者解除劳动合同

- （八）用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- （九）用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- （十）用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；
- （十一）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；
- （十二）用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
- （十三）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

## 2、用人单位解除劳动合同

**（第36、39、40、41、42、43条）**

- （一）用人单位与劳动者协商一致的；
- （二）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （三）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- （四）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （五）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；
- （六）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；
- （七）劳动者被依法追究刑事责任的；

## 2、用人单位解除劳动合同

- （八）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；
- （九）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；
- （十）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；
- （十一）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；
- （十二）用人单位生产经营发生严重困难的；
- （十三）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；
- （十四）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。

# 过失性辞退

- 过失性辞退是指因劳动者的过失而使用人单位单方解除劳动合同的情形。
- 根据《劳动合同法》第三十九条的规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以单方解除劳动合同：
  1. 在试用期间被证明不符合录用条件的；
  2. 严重违反用人单位的规章制度的；
  3. 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
  4. 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；
  5. 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使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，致使劳动合同无效的；
  6. 被依法追究刑事责任的

# 无过失性辞退

- 无过失性辞退是指因劳动者非过失性原因和客观情况的变化，导致劳动合同无法履行时，用人单位单方解除劳动合同的情形。
- 根据《劳动合同法》第四十条的规定，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后，可以解除劳动合同：
  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，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
  2. 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；
  3. 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。

# 经济性裁员

- 根据《劳动合同法》第四十一条的规定，用人单位有下列情形之一的，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百分之十以上的，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：
  - (1)依照企业破产法规定进行重整的；
  - (2)生产经营发生严重困难的；
  - (3)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；
  - (4)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。



# 不能解除劳动合同的规定

■ 根据《劳动合同法》第四十二条的规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不能对劳动者进行无过失性辞退和经济性裁员。劳动合同期满时，劳动合同应当续延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；
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. 法律、行政法规规定的其他情形。

# 3、经济补偿金

（第46、47、85、87条）

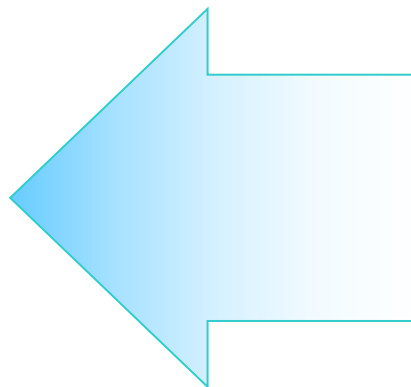
- （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- （二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- （三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- （四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- （五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；
- （六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- （七）法律、行政法规规定的其他情形。

# 集体合同

- 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。
- 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。
- 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。
- 依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

# 劳务派遣

- 劳动合同用工是我国的企业基本用工形式，劳务派遣用工是补充形式。
- 劳务派遣快速发展。
- 劳务派遣涉及到三方关系：
  1. 用人单位
  2. 用工单位
  3. 劳动者



# 劳务派遣

- 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。
- 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。

# 劳务派遣的三个关系

- 派遣单位称为用人单位，与被派遣劳动者之间存在**劳动关系**，派遣单位向社会招用劳动者，并对招用的劳动者进行派遣，行使人事管理权，如处分、辞退权等，同时派遣单位承担对劳动者的劳动报酬和社会福利等劳动法的义务。
- 派遣单位与用工单位之间是**民事关系**，双方订立派遣协议，确定双方权利义务，派遣单位根据用工单位的标准派遣符合要求的劳动者，用工单位根据协议向派遣单位支付报酬或管理费。
- 用工单位与被派遣劳动者之间构成的则是**劳务关系**，用工单位负责在劳动过程中对被派遣劳动者进行指挥和管理，劳动者需要遵守用工单位的规章制度。

# 劳务派遣

- 根据《劳动合同法》的规定，劳务派遣作为一种补充用工形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位

# 关于非全日制用工

- **第六十八条** 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。
- 劳动者还不接受，用人单位的管理也不规范。



# 五、劳动争议调解仲裁法

目 录	
第一章	总 则
第二章	调 解
第三章	仲 裁
第一节	一 般 规 定
第二节	申 请 和 受 理
第三节	开 庭 和 裁 决
第四章	附 则

# 立法目的和原则：

- 为了公正及时解决劳动争议，保护当事人合法权益，促进劳动关系和谐稳定，制定本法。
- 解决劳动争议，应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法保护当事人的合法权益。

# 受理范围：

- （一）因确认劳动关系发生的争议；
- （二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
- （三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；
- （四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；
- （五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；
- （六）法律、法规规定的其他劳动争议。

# 劳动争议处理途径：

- **第五条** 发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。
- **第九条** 用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以向劳动行政部门投诉，劳动行政部门应当依法处理。
- **第十六条** 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

# 仲裁时限规定（一）

- **第二十七条** 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

# 申请仲裁期间中断

- 根据《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(二)》第十二条、第十三条规定，当事人能够证明在申请仲裁期间内因不可抗力或者其他客观原因无法申请仲裁的，人民法院应当认定申请仲裁期间中止，从中止的原因消灭之次日起，申请仲裁期间连续计算。
- 当事人能够证明在申请仲裁期间内具有下列情形之一的，人民法院应当认定申请仲裁期间中断：
  - (一)向对方当事人主张权利;
  - (二)向有关部门请求权利救济。
  - (三)对方当事人同意履行义务。

## 仲裁时限规定（二）

- **第二十九条** 劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。
- **第四十三条** 仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

# 缺席处理：

- **第三十六条** 申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。

被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以缺席裁决。



# 先予执行和终局裁决

- 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。
  - （一）当事人之间权利义务关系明确；
  - （二）不先予执行将严重影响申请人的生活。劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。
- 下列劳动争议，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：
  - （一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；
  - （二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。