

第一部分 劳动合同法

一、基础知识

1. 哪些单位及其劳动者适用《劳动合同法》？

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建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用《劳动合同法》。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照《劳动合同法》执行。

2. 事业单位与实行聘用制的人员是否依照《劳动合同法》执行？

事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照《劳动合同法》有关规定执行。

3. 《劳动合同法》施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同怎么办？

在《劳动合同法》施行前已依法订立且在施行之日存续的劳动合同继续履行。

4. 用人单位制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项,要经过什么程序?

用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定;并且将该规章制度或者重大事项决定进行公示,或者告知劳动者。

5. 直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项指的是哪些事项?

直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项是指有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等事项。

6. 国家通过什么机制解决有关劳动关系的重大问题?

县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表,建立健全协调劳动关系三方机制,共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

7. 工会在劳动合同中如何维护劳动者的合法权益?

工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同,并与用人单位建立集体协商机制,维护劳动者的合法权益。

8. 劳动者合法权益受到侵害的怎么办?

劳动者合法权益受到侵害的,有权要求劳动行政部门

等有关部门依法处理，或者依法向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁、向有管辖权的人民法院提起诉讼，以维护自己的合法权益。

9. 组织或者个人发现有违反《劳动合同法》行为的怎么办？

任何组织或者个人发现有违反《劳动合同法》行为的，都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

二、劳动关系的建立

10. 劳动关系从何时建立？

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。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。

11. 用人单位招用劳动者时，劳动者有什么知情权？

用人单位招用劳动者时，劳动者有权了解工作内容、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。

12. 用人单位有权了解劳动者哪些情况？

用人单位招用劳动者时，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。

13. 用人单位可以扣押劳动者的身份证等证件吗？

用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证

和其他证件。其他证件包括学历证书、毕业证书、职业资格证书等。

14. 用人单位可以要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物吗？

用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保，或者以其他名义向劳动者收取财物。

三、劳动合同的订立

15. 建立劳动关系应当以什么形式订立劳动合同？

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

16. 建立劳动关系后，最迟应该在多长时间内订立书面劳动合同？

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1个月内订立书面劳动合同。

17. 《劳动合同法》施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，怎么处理？

《劳动合同法》施行前已建立劳动关系，但未订立书面劳动合同的，应当自《劳动合同法》施行之日起1个月内订立。

18. 用人单位不与劳动者订立书面劳动合同怎么办？

用人单位自用工之日起超过1个月不满1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两倍的工资。

用人单位自用工之日起满1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。

19. 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,怎么办?

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应当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。

20. 订立劳动合同应当遵循什么原则?

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。

21. 劳动合同是否必须经用人单位与劳动者双方签字才能生效?

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后,劳动合同才能生效。

22. 劳动合同文本可以仅由用人单位保管吗?

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。这就是说,劳动合同文本不可以仅由用人单位保管。

23. 劳动合同应具备哪些必备条款?

劳动合同的必备条款应包括:

(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。

24. 劳动合同除必备条款外,还可以约定哪些条款?

劳动合同除必备条款外,用人单位与劳动者还可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。也就是说,劳动合同除必备条款外,还可以约定其他条款。但是,约定其他条款不得违反法律、法规的规定,如不得约定劳动合同终止的条件。

25. 当劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确、引发争议时,用人单位和劳动者应该如何处理?

劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确、引发争议时,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。

26. 劳动合同的期限可以分为哪几种？

劳动合同的期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种。用人单位与劳动者协商一致，可以订立其中任何一种期限的劳动合同。

27. 什么是固定期限劳动合同？

固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。具体是指劳动合同双方当事人就在劳动合同中明确规定了合同效力的起始和终止的时间。

28. 什么是无固定期限劳动合同？

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。

29. 什么是以完成一定工作任务为期限的劳动合同？

以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

30. 哪些情况下用人单位必须与劳动者订立无固定期限的劳动合同？

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：

- (1) 劳动者在该用人单位连续工作满10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10年且距法定退休年龄不足10年的；

(3)连续订立两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。

31. 连续订立固定期限劳动合同的次数，何时开始计算？

连续订立固定期限劳动合同的次数，自《劳动合同法》施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

32. 在哪些情况下，用人单位不得与全日制用工劳动者约定试用期？

以完成一定工作任务为期限的劳动合同，或者劳动合同期限不满3个月的，不得约定试用期。在其他情况下，是否约定试用期，由用人单位与劳动者协商确定。

33. 试用期的上限如何确定？

根据《劳动合同法》第十九条的规定，试用期的上限根据劳动合同期限设定。试用期包含在劳动合同期限内。

劳动合同期限	试用期期限
不满3个月的	不得约定试用期
3个月以上不满1年的	不得超过1个月
1年以上不满3年的	不得超过2个月
3年以上固定期限的	不得超过6个月
无固定期限的	不得超过6个月
以完成一定工作任务为期限的	不得约定试用期

34. 同一用人单位与同一劳动者可约定几次试用期？

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

35. 能否仅约定试用期，暂不约定劳动合同期限？

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。

36. 用人单位向试用期劳动者支付工资的下限是多少？

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。

37. 试用期内用人单位解除劳动合同的限制有哪些？

在试用期内，除劳动者有《劳动合同法》规定的下列情形外，用人单位不得解除劳动合同。

(1)劳动者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)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；(5)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致使劳动合同无效的；(6)被依法追究刑事责任的；(7)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；(8)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。

用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

38. 什么情况下，用人单位可以与劳动者约定服务期？

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。

39. 用人单位与劳动者约定培训服务期时，能否同时约定违约金？

用人单位与劳动者约定培训服务期时，可以同时约定违约金。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。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

► 劳动者承担违约金的情形：

- ①有培训期约定；
- ②有竞业限制约定。

40.《劳动合同法》对竞业限制是怎样规定的？

竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员；竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，但约定不得违反法律、法规的规定。同时，自解除或者终止劳动合同开始计

算,对上述人员竞业限制的期限不得超过两年。

41. 对受竞业限制条款约束的劳动者,用人单位是否应当给予经济补偿?

用人单位在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款的同时,应当约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。

42. 用人单位是否可以任意与劳动者约定由劳动者承担违约金?

除了在培训服务期约定以及竞业限制约定中,用人单位可与劳动者约定由劳动者承担违约金外,在其他情形下,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

43. 哪些情况下,劳动合同无效或者部分无效?

劳动关系一方当事人以欺诈、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;用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;违反法律、行政法规强制性规定的,劳动合同无效或者部分无效。

44. 劳动合同的某一条款无效,是否会导致整个劳动合同无效?

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。

45. 对劳动合同的无效或者部分无效有争议时，怎么办？

对劳动合同的无效或者部分无效有争议时，应该由劳动争议仲裁机构或者人民法院进行确认。

46. 如果劳动合同被确认无效，劳动者还能获得劳动报酬吗？

劳动合同被确认无效，但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。

四、劳动合同的履行和变更

47. 用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者怎么办？

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者一是可以依法向劳动保障行政部门的劳动保障监察机构投诉；二是可以依法向劳动争议仲裁机构申请仲裁；三是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，即人民法院经过书面审查即可督促用人单位限期履行义务。

► 劳动者追讨欠薪的渠道：

- ① 劳动保障监察部门；
- ② 劳动争议仲裁机构；
- ③ 人民法院。

48. 对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的,劳动者可以拒绝吗?

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。也就是说,对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的,劳动者可以拒绝。

49. 用人单位主要负责人变更,原劳动合同怎么办?

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。

50. 用人单位发生合并或者分立等情况的,原劳动合同怎么办?

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。

51. 劳动合同可以变更吗?

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。

52. 变更劳动合同应当采取什么形式?

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。

五、劳动合同的解除和终止

53. 劳动合同的解除分为哪几种情况？

劳动合同的解除分为三种,即双方协商解除劳动合同、劳动者单方解除劳动合同和用人单位单方解除劳动合同。

54. 在什么情形下,劳动者可以不需通知立即解除劳动合同？

当用人单位以暴力、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,而不需事先告知用人单位。

55. 在什么情形下,劳动者可以随时通知解除劳动合同？

用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(1)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(2)未及时足额支付劳动报酬的;(3)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(4)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;(5)因用人单位以欺诈、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,或用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利,以及劳动合同内容违反法律、行政法规强制性规定,致使劳动合同无效的;(6)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

56. 劳动者在试用期内可否随时解除劳动合同?

在试用期内,劳动者需提前3日通知用人单位,才可以解除劳动合同。

57. 在其他情形下,劳动者可否解除劳动合同?

劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。也就是说,提前30日以书面形式通知用人单位,既是劳动者在一般情形下解除劳动合同的权利,也是劳动者在一般情形下解除劳动合同的义务。只要劳动者提前30日以书面形式通知了用人单位,就有权解除劳动合同,用人单位不得阻挠‘依法约定了培训服务期的,劳动者应当按照依法约定的违约金承担违约责任);但是,如果劳动者没有提前30日以书面形式通知用人单位,则属于违法解除劳动合同,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。

58. 在什么情形下,用人单位可以随时解除劳动合同?

劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(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)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;(5)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致使劳动合同无效的;(6)被依法追究刑事责任的。

▶ 用人单位可随时解除劳动合同的条件：劳动者存在法律规定的过失。

59. 在什么情形下，用人单位在提前30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？

有下列情形之一的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1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。

60. 在什么情形下，用人单位可以裁减人员？

在下列情形下，用人单位可以裁减人员：**(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。

61. 用人单位裁减人员时，应当遵守什么程序？

用人单位裁减人员，应当提前30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,才可以裁减人员。

62. 用人单位裁减人员时,应当优先留用哪些人员?

用人单位裁减人员,应当优先留用下列人员:(1)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;(2)与本单位订立无固定期限劳动合同的;(3)家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的。

63. 用人单位裁减人员后,在6个月内重新招用人员的,应当遵守什么规定?

用人单位裁减人员后,在6个月内重新招用人员的,应当通知被裁减的人员,并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

64. 哪些劳动者,在其无过错时,用人单位不得与其解除劳动合同?

劳动者有下列情形之一的,用人单位不得使用提前30日书面通知或者裁减人员的方式与其解除劳动合同:(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15年,且距法定退休年龄不足5年的;(6)法律、行政法规规定的其他情形。

65. 在什么情形下,劳动合同终止?

有下列情形之一的,劳动合同终止:(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)劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;(4)用人单位被依法宣告破产的;(5)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;(6)法律、行政法规规定的其他情形。

66. 劳动合同是否可以因约定条件出现而终止?

劳动合同不可因约定条件出现而终止。劳动合同中约定劳动合同终止条件的,该条款无效。

67. 对哪些劳动者,在其无过错时,用人单位在劳动合同期满时不得与其终止劳动合同?

对下列劳动者,劳动合同期满后,用人单位不得与其终止劳动合同,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)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;(3)女职工在孕期、产期、哺乳期的;(4)在本单位连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的;(5)法律、行政法规规定的其他情形。

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,应当按照《工伤保险条例》的规定执行。即:完全丧失劳动能力(一至四级伤残)的工伤职工,用人单位不得与其终止劳动合同;大部分丧失劳动能力(五至

六级伤残)的工伤职工,经本人提出,该职工可以与用人单位解除或者终止劳动合同,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金;部分丧失劳动能力(七至十级伤残)的工伤职工,用人单位可以与其终止劳动合同,并依法支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

68. 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的,是否支付经济补偿?

用人单位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,应当支付经济补偿。

69. 劳动者单方提出解除劳动合同的,用人单位是否支付经济补偿?

劳动者在用人单位存在下列违法行为的情况下提出解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(1)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;(2)用人单位未及时足额支付劳动报酬的;(3)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(4)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;(5)用人单位以欺诈、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;(6)法律、行政法规规定的其他情形。

劳动者提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同,以及劳动者在试用期内解除劳动合同的,用人单位不必向劳动者支付经济补偿。

70. 用人单位单方提出解除劳动合同的,是否支付经济补偿?

有下列情形之一的,用人单位单方解除劳动合同的,应当向劳动者支付经济补偿:

(1)用人单位在下列情况下解除劳动合同的。即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;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;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,用人单位在提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后解除劳动合同的。(2)用人单位依法裁减人员的。

71. 劳动合同终止的,用人单位是否支付经济补偿?

有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(1)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,劳动者不同意续订劳动合同的情形外,固定期限劳动合同期满终止的;(2)用人单位被依法宣告破产或者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而终止劳动合同的。

► 经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

72. 解除或者终止劳动合同的经济补偿按照什么标准支付？

解除或者终止劳动合同的经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。这里的月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。

73. 《劳动合同法》施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止的，经济补偿年限如何计算？

《劳动合同法》施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

74. 用人单位违法解除或者终止劳动合同的，应当怎么处理？

用人单位违法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，用人单位应当依照经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。

75. 劳动合同解除或者终止后，用人单位应当履行什么义务？

劳动合同解除或者终止时，用人单位应当给劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续；应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付；对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存两年备查。

76. 劳动合同解除或者终止后，劳动者应当履行什么义务？

劳动合同解除或者终止时，劳动者应当按照双方约定，办理工作交接；同时，在劳动合同解除或者终止后，劳动者应当按照劳动合同的约定，保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，履行竞业限制义务。

六、集体合同

77. 什么是集体合同？

集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，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，通过集体协商签订的书面协议。

78. 如何订立集体合同？

企业职工一方与用人单位通过平等协商，就可以劳动报酬、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。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15日内未提出异议的，集体合同即行生效。

79. 如何订立行业性集体合同或者区域性集体合同？

在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

80. 集体合同在什么地域范围内有效？

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。

81. 集体合同与国家规定、劳动合同之间的关系如何？

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。

82. 用人单位违反集体合同的怎么办？

用人单位违反集体合同、侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

七、劳务派遣

83. 如何经营劳务派遣业务？

经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

- (1)注册资本不得少于人民币二百万元；
- (2)有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；
- (3)有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；
- (4)法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

84. 劳务派遣可以在哪些工作岗位上实施？

劳务派遣用工是我国的企业用工补充形式，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。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。

85. 被派遣劳动者与谁签订劳动合同，劳动合同应包括哪些必备条款？

被派遣劳动者与劳务派遣单位订立劳动合同，其合同必备条款除应当载明《劳动合同法》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。

86. 劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同的期限应当如何约定？

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同。

87. 劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同如何解除？

一是被派遣劳动者依法提出解除劳动合同，包括被派遣劳动者可以依照《劳动合同法》第三十六条的规定与劳务派遣单位协商一致解除劳动合同；或者当劳务派遣单位违反法律规定或合同约定时，被派遣劳动者可以依照《劳动合同法》第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

二是劳务派遣单位依法解除劳动合同，主要指被派遣劳动者有《劳动合同法》第三十九条，或者有第四十条第一项、第二项规定情形，用工单位将劳动者退回劳务派遣单位的，劳务派遣单位可以依法与劳动者解除劳动合同。

88. 劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行什么义务？

劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系，订立劳动合同，应当依法履行用人单位对劳动者的义务。

89. 用工单位应当对被派遣劳动者履行什么义务？

用工单位应当对被派遣劳动者履行下列义务：

(1) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保

护；

(2)告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

(3)支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇；

(4)对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

(5)连续用工的,实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

90. 当用工单位给被派遣劳动者造成损害时,劳务派遣单位与用工单位如何承担责任?

用工单位给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

91. 劳务派遣协议由谁签订,应当约定哪些内容?

劳务派遣协议是劳务派遣单位与用工单位之间签订的协议。协议约定的内容包括派遣岗位、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等内容。

92. 被派遣劳动者是否有权知道劳务派遣协议的内容?

被派遣劳动者有权知道劳务派遣单位与用工单位之间签订的劳务派遣协议的内容,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。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。

93. 如何约定派遣期限？

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。

94. 被跨地区派遣的劳动者应当执行哪个地区的劳动标准？

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。

95. 被派遣劳动者是否享有与用工单位劳动者同工同酬的权利？

被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。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。

96. 被派遣劳动者是否有权组织或参加工会？

被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或用工单位依法参加或组织工会，维护自身的合法权益。

97. 被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位是否应当支付报酬？

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者签订两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。

八、非全日制用工

98. 什么是非全日制用工？

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4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。

99. 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议吗？

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

100. 从事非全日制用工的劳动者可以与一个以上用人单位订立劳动合同吗？

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

101. 非全日制用工双方当事人也要约定试用期吗？

非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

102. 非全日制用工情况下劳动合同何时终止？

非全日制用工情况下，双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。

103. 非全日制用工劳动合同终止,用人单位需要向劳动者支付经济补偿吗?

非全日制用工劳动合同终止,用人单位不需要向劳动者支付经济补偿。

104. 非全日制用工如何支付劳动报酬?

非全日制用工按小时计酬的,其支付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,其结算支付周期最长不得超过15日。

九、法律责任

105. 用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的,应当承担什么法律责任?

用人单位未将劳动合同文本交付劳动者,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

106. 用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同而不订立的,应当承担什么法律责任?

用人单位依法应当与劳动者订立无固定期限劳动合同而不订立的,应当自订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付两倍的工资。

107. 用人单位违反法律规定与劳动者约定试用期的,应当承担什么法律责任?

用人单位违反法律规定与劳动者约定试用期的,由劳

动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

108. 劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，应当承担什么法律责任？

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人500元以上2000元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

109. 用人单位解除或者终止劳动合同，未依照法律规定向劳动者支付经济补偿的，应当承担什么法律责任？

用人单位解除或者终止劳动合同，未依照法律规定向劳动者支付经济补偿的，由劳动行政部门责令其限期支付经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

110. 劳动合同被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担什么法律责任？

劳动合同被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

111. 用人单位违反《劳动合同法》规定，解除或者终止劳动合同的，应当承担什么法律责任？

用人单位违反《劳动合同法》规定解除或者终止劳动合同的，应当依照《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿

标准的两倍向劳动者支付赔偿金。

112. 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的,应当承担什么法律责任?

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的,由有关部门依法给予行政处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

113. 用人单位违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的,应当承担什么法律责任?

用人单位违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的,由有关部门依法给予行政处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

114. 用人单位侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的,应当承担什么法律责任?

用人单位侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的,由有关部门依法给予行政处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

115. 用人单位劳动条件恶劣、环境污染严重,给劳动者身心健康造成严重损害的,应当承担什么法律责任?

用人单位劳动条件恶劣、环境污染严重,给劳动者身心健康造成严重损害的,由有关部门依法给予行政处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

116. 用人单位违反《劳动合同法》规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明的,应当承担什么法律责任?

用人单位违反《劳动合同法》规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明的,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

117. 劳动者违反《劳动合同法》规定解除劳动合同,给用人单位造成损失的,应当承担什么法律责任?

劳动者违反《劳动合同法》规定解除劳动合同,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。

118. 劳动者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担什么法律责任?

劳动者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。

119. 个人承包经营违反《劳动合同法》规定招用劳动者,给劳动者造成损害的,应当承担什么法律责任?

个人承包经营违反《劳动合同法》规定招用劳动者,给劳动者造成损害的,发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第二部分 就业促进法

一、基础知识

1. 劳动者在就业方面享有什么权利？

劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

2. 国务院哪个部门具体负责全国的促进就业工作？

国务院劳动行政部门具体负责全国的促进就业工作。县级以上人民政府有关部门按照各自的职责分工,共同做好促进就业工作。

3. 国家倡导什么样的就业观念？

国家倡导劳动者树立正确的择业观念,提高就业能力和创业能力;鼓励劳动者自主创业、自谋职业。各级人民政府和有关部门应当简化程序,提高效率,为劳动者自主创业、自谋职业提供便利。

4. 根据《就业促进法》,在促进就业方面用人单位有什么权利与义务？

用人单位享有自主用人的权利。用人单位应当依照本法以及其他法律、法规的规定,保障劳动者的合法权益。

5. 哪些部门负责对就业专项资金进行监督检查？

审计机关、财政部门应当依法对就业专项资金的管理和使用情况进行监督检查。

6. 哪个部门对《就业促进法》的实施情况进行监督检查？

劳动行政部门应当对本法实施情况进行监督检查，建立举报制度，受理对违反本法行为的举报，并及时予以核实、处理。

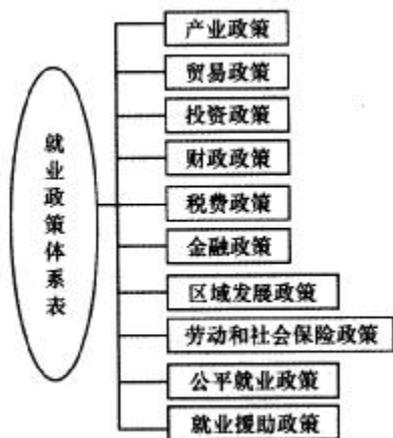
7. 本法何时正式生效施行？

根据《就业促进法》规定，本法自2008年1月1日起施行。

二、政策支持

8. 《就业促进法》对国家实行促进就业的产业政策作了哪些规定？

县级以上人民政府应当把扩大就业作为重要职责，统筹协调产业政策与就业政策。国家鼓励各类企业在法律、法规规定的范围内，通过兴办产业或者拓展经营，增加就业岗位；鼓励发展劳动密集型产业、服务业，扶持中小企业；鼓励、支持、引导非公有制经济发展，多渠道、多方式增加就业岗位。国家发展国内外贸易和国际经济合作，拓宽就业渠道。



9. 就业专项资金的法定用途有哪些？

就业专项资金用于职业介绍、职业培训、公益性岗位、职业技能鉴定、特定就业政策和社会保险等的补贴，小额贷款担保基金和微利项目的小额担保贷款贴息，以及扶持公共就业服务等。

10. 《就业促进法》对失业保险制度有何规定？

国家建立健全失业保险制度，依法确保失业人员的基本生活，并促进其实现就业。也就是说，《就业促进法》规定失业保险制度不仅要发挥依法确保失业人员的基本生活的功能，而且要发挥促进失业人员实现就业的功能。

11. 为了促进就业，国家对哪些企业和人员依法给予税收优惠？

国家鼓励企业增加就业岗位，扶持失业人员和残疾人

就业,对下列企业、人员依法给予税收优惠:

(1) 吸纳符合国家规定条件的失业人员达到规定要求的企业;

(2) 失业人员创办的中小企业;

(3) 安置残疾人员达到规定比例或者集中使用残疾人的企业;

(4) 从事个体经营的符合国家规定条件的失业人员;

(5) 从事个体经营的残疾人;

(6) 国务院规定给予税收优惠的其他企业、人员。

12. 《就业促进法》规定对哪些人员给予免除行政事业性收费的优惠?

对从事个体经营的符合国家规定条件的失业人员和从事个体经营的残疾人,有关部门应当在经营场地等方面给予照顾,免除行政事业性收费。

13. 《就业促进法》对国家实行促进就业的金融政策作了哪些规定?

国家实行有利于促进就业的金融政策,增加中小企业的融资渠道;鼓励金融机构改进金融服务,加大对中小企业的信贷支持,并对自主创业人员在一定期限内给予小额信贷等扶持。

14. 《就业促进法》对国家实行城乡统筹的就业政策作了哪些规定?

国家实行城乡统筹的就业政策,建立健全城乡劳动者平等就业的制度,引导农业富余劳动力有序转移就业。

县级以上地方人民政府推进小城镇建设和加快县域经济发展，引导农业富余劳动力就地就近转移就业；在制定小城镇规划时，将本地区农业富余劳动力转移就业作为重要内容。

县级以上地方人民政府引导农业富余劳动力有序向城市异地转移就业；劳动力输出地和输入地人民政府应当互相配合，改善农村劳动者进城就业的环境和条件。

15. 《就业促进法》对地方各级人民政府和有关部门为失业人员从事个体经营提供服务方面作了哪些规定？

地方各级人民政府和有关部门应当加强对失业人员从事个体经营的指导，提供政策咨询、就业培训和开业指导等服务。

三、公平就业

16. 政府在维护公平就业方面负有哪些职责？

各级人民政府应当依法保护劳动者享有平等就业和自主择业的权利，创造公平就业的环境，消除就业歧视，制定政策并采取措施对就业困难人员给予扶持和援助。

17. 用人单位和职业中介机构在维护公平就业中承担什么义务？

用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。

18. 《就业促进法》关于妇女平等就业权的具体规定是什么？

国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。

用人单位招用人员，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。

用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

19. 《就业促进法》关于少数民族平等就业权的具体规定是什么？

各民族劳动者享有平等的劳动权利。

用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。

20. 《就业促进法》对残疾人平等就业权的具体规定是什么？

国家保障残疾人的劳动权利。各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。

用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

21. 《就业促进法》对传染病病原携带者平等就业权的具体规定是什么？

用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院

卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

22. 《就业促进法》对进城就业农村劳动者平等就业权的具体规定是什么？

农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利,不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。

23. 用人单位通过职业中介机构招用人员应当遵守什么规定？

用人单位通过职业中介机构招用人员,应当如实向职业中介机构提供岗位需求信息。

四、就业服务

24. 公共就业服务机构应当为劳动者提供哪些免费的就业服务？

公共就业服务机构为劳动者免费提供下列服务：

- (1)就业政策法规咨询；
- (2)职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布；
- (3)职业指导和职业介绍；
- (4)对就业困难人员实施就业援助；
- (5)办理就业登记、失业登记等事务；
- (6)其他公共就业服务。

25. 公共就业服务机构可以从事经营性活动吗？

公共就业服务机构不得从事经营性活动；公共就业服务机构举办的招聘会,不得向劳动者收取费用。

五、职业教育和培训

26. 政府鼓励和支持哪些主体开展职业培训？

县级以上人民政府鼓励和支持各类职业院校、职业技能培训机构和用人单位等主体依法开展职业培训。鼓励劳动者参加各种形式的培训。

27. 企业在加强职业教育和培训中有哪些义务？

企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费，对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训。

28. 《就业促进法》对劳动预备制度作出了什么规定？

国家采取措施建立健全劳动预备制度，县级以上地方人民政府对有就业要求的初高中毕业生实行一定期限的职业教育和培训，使其取得相应的职业资格或者掌握一定的职业技能。

29. 地方各级人民政府对失业人员实行哪些就业培训政策？

地方各级人民政府鼓励和支持开展就业培训，帮助失业人员提高职业技能，增强其就业能力和创业能力。

30. 失业人员参加就业培训可以享受什么鼓励？

失业人员参加就业培训的，按照有关规定享受政府培训补贴。

31. 地方各级人民政府对进城就业的农村劳动者实行哪些职业培训政策？

地方各级人民政府采取有效措施,组织和引导进城就业的农村劳动者参加技能培训,鼓励各类培训机构为进城就业的农村劳动者提供技能培训,增强其就业能力和创业能力。

32. 国家对哪些特殊工种实行职业资格证书制度？

国家对从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者,实行职业资格证书制度,具体办法由国务院规定。

六、就业援助

33. 国家采取哪些办法和途径,对就业困难人员实行就业援助？

各级人民政府建立健全就业援助制度,采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法,通过公益性岗位安置等途径,对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助。

34. 就业困难人员的法定界定标准是什么？

就业困难人员是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业,以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员。

35. 就业困难人员具体包括哪些范围的人员？

就业困难人员的具体范围,由省、自治区、直辖市人民

政府根据本行政区域的实际情况规定。

36. 政府投资开发的公益性岗位，应当优先安排哪类人员？

政府投资开发的公益性岗位，应当优先安排符合岗位要求的就业困难人员。这里包含两个条件，一是就业困难人员，二是其符合岗位要求，符合这两个条件，应当优先安排。

37. 被安排在公益性岗位工作的就业困难人员享受什么优惠政策？

被安排在公益性岗位工作的就业困难人员，按照国家规定给予岗位补贴。

38. 地方各级人民政府在开展基层就业援助服务方面有什么职责？

地方各级人民政府加强基层就业援助服务工作，对就业困难人员实施重点帮助，提供有针对性的就业服务和公益性岗位援助。地方各级人民政府鼓励和支持社会各方面为就业困难人员提供技能培训、岗位信息等服务。

39. 各级人民政府对促进残疾人就业承担哪些职责？

各级人民政府采取特别扶助措施，促进残疾人就业。

40. 政府解决城市零就业家庭就业问题的就业援助措施是什么？

县级以上地方人民政府采取多种就业形式，拓宽公益

性岗位范围，开发就业岗位，确保城市有就业需求的家庭至少有一人实现就业。

41. 街道、社区公共就业服务机构在解决城市零就业家庭就业问题中的具体职责是什么？

法定劳动年龄内的家庭人员均处于失业状况的城市居民家庭，可以向住所地街道、社区公共就业服务机构申请就业援助。街道、社区公共就业服务机构经确认属实的，应当为该家庭中至少一人提供适当的就业岗位。

42. 国家对就业困难人员集中地区有哪些扶持措施？

国家鼓励资源开采型城市和独立工矿区发展与市场需求相适应的产业，引导劳动者转移就业。对因资源枯竭或者经济结构调整等原因造成就业困难人员集中的地区，上级人民政府应当给予必要的扶持和帮助。

七、法律责任

43. 对违反《就业促进法》规定实施就业歧视的，劳动者可以采取什么措施维护自己的合法权益？

违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼，通过民事诉讼的渠道维护自己的合法权益。

44. 职业中介机构扣押劳动者居民身份证等证件的，要承担什么法律责任？

职业中介机构扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并依照有关法律规定给

予处罚。

45. 职业中介机构向劳动者收取押金的，要承担什么法律责任？

职业中介机构向劳动者收取押金的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并以每人500元以上2000元以下的标准处以罚款。

第三部分 劳动争议调解仲裁法

一、基础知识

1. 哪些劳动争议适用《劳动争议调解仲裁法》？

中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:

- (1)因确认劳动关系发生的争议;
- (2)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;
- (3)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;
- (4)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;
- (5)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;
- (6)法律、法规规定的其他劳动争议。

2. 处理劳动争议有哪几种方式？

我国处理劳动争议的方式包括:协商、调解、仲裁、诉讼。

3. 什么是协商？

协商是指劳动关系双方采取自治的方法解决纠纷,根据劳动争议当事人的合议或团体协议,双方相互协商,最后通过协商解决争议。协商解决是以双方当事人自愿为基

础的,不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,当事人可以选择其他方式。

4. 什么是调解?

调解是指由劳动争议双方或法律指定的第三者介入争议,以帮助双方达成协议为目的,为其提供劝说和斡旋等活动。

5. 什么是劳动争议仲裁?

劳动争议仲裁是指劳动争议当事人自愿把劳动争议提交法定第三者处理,由其就劳动争议的事实与责任作出对双方当事人具有约束力的判断和裁决。劳动争议仲裁是劳动争议诉讼的前置必经程序,当事人如果要起诉到法院,必须先经过仲裁,否则法院将不予受理。

6. 什么是诉讼?

诉讼是法院依据司法程序对劳动争议进行审理并作出判决的活动。

7. 发生劳动争议,如何进行协商?

发生劳动争议,劳动者可以与用人单位协商,也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商,达成和解协议。

8. 什么情形下可以向调解组织申请调解?

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。

9. 什么情形下可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁？

发生劳动争议,当事人不愿调解、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。

10. 什么情形下可以向法院提起诉讼？

发生劳动争议,当事人对仲裁裁决不服的,除本法另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。

11. 发生劳动争议,由谁负责举证？

发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。

12. 劳动者可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动吗？

发生劳动争议的劳动者一方在十人以上,并有共同请求的,可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。

13. 协调劳动关系三方机制由谁建立？

县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表建立协调劳动关系三方机制,共同研究解决劳动争议的重大问题。

14. 哪些情形劳动者可以向劳动行政部门投诉？

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。

15. 事业单位实行聘用制的工作人员与本单位发生劳动争议的,是否适用本法?

事业单位实行聘用制的工作人员与本单位发生劳动争议的,依照本法执行;法律、行政法规或者国务院另有规定的,依照其规定。

16. 劳动争议仲裁收费吗?

劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。

17. 《劳动争议调解仲裁法》何时正式生效实施?

根据《劳动争议调解仲裁法》规定,本法自2008年5月1日起施行。

二、调解

18. 发生劳动争议,当事人可以到哪些调解组织申请调解?

发生劳动争议,当事人可以到下列调解组织申请调解:

- (1)企业劳动争议调解委员会;
- (2)依法设立的基层人民调解组织;
- (3)在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

19. 当事人申请劳动争议调解,可以口头申请吗?

当事人申请劳动争议调解可以书面申请,也可以口头

申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

20. 劳动争议调解组织如何调解劳动争议？

调解劳动争议，应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，耐心疏导，帮助其达成协议。

21. 经调解达成协议的，需要制作调解协议书吗？

经调解达成协议的，应当制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

22. 当事人申请调解后，还可以申请仲裁吗？

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起15日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁；达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

23. 对哪些事项达成的调解协议，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令？

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。

三、仲裁

24. 劳动争议仲裁委员会由谁设立？

省、自治区人民政府可以决定在市、县设立劳动争议仲裁委员会；直辖市人民政府可以决定在区、县设立劳动争议仲裁委员会。直辖市、设区的市也可以设立一个或者若干个劳动争议仲裁委员会。

25. 劳动争议由谁负责管辖？

劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

26. 谁是劳动争议仲裁案件的双方当事人？

发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

27. 第三人可以参加仲裁活动吗？

与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

28. 当事人可以委托代理人参加仲裁活动吗？

当事人可以委托代理人参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动，应当向劳动争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当载明委托事项和权限。

29. 丧失或者部分丧失民事行为能力的劳动者，由谁代为参加仲裁活动？

丧失或者部分丧失民事行为能力的劳动者，由其法定代理人代为参加仲裁活动；无法定代理人的，由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人。

30. 劳动者死亡的，由谁参加仲裁活动？

劳动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

31. 劳动争议仲裁是否应当公开进行？

劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

32. 劳动争议申请仲裁的时效期间是多少？

劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。

33. 劳动争议申请仲裁的时效期间从什么时间开始计算？

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。

34. 什么情形下劳动争议申请仲裁的时效中断？

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。

35. 什么情形下劳动争议申请仲裁的时效中止？

因不可抗力或者其他正当理由，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。

36. 劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，仲裁时效如何计算？

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。

37. 申请人申请仲裁是否需要提交书面仲裁申请？

申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

38. 仲裁申请书应包含哪些事项？

仲裁申请书应当载明下列事项：

(1)劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓

名、职务；

(2)仲裁请求和所根据的事实、理由；

(3)证据和证据来源、证人姓名和住所。

39. 劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请后，应当在多长时间内作出受理或不受理的决定？

劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起5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。

40. 对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人有什么救济渠道？

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。

41. 劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在多长时间内将仲裁申请书副本送达被申请人？

劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在5日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

42. 被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在多长时间内提交答辩书？

被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在10日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。

43. 劳动争议仲裁委员会收到答辩书后,应当在多长时间内将答辩书副本送达申请人?

劳动争议仲裁委员会收到答辩书后,应当在5日内将答辩书副本送达申请人。

44. 被申请人未提交答辩书的,是否影响仲裁程序的进行?

被申请人未提交答辩书的,不影响仲裁程序的进行。

45. 劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行什么制度?

劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。

46. 什么情形下仲裁员应当回避?

仲裁员有下列情形之一的,应当回避,当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请:

(1)是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的;

(2)与本案有利害关系的;

(3)与本案当事人、代理人有其他关系,可能影响公正裁决的;

(4)私自会见当事人、代理人,或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

▶ 当事人认为仲裁员与仲裁案件有关的可以申请仲裁员回避。

47. 当事人提出回避申请的，劳动争议仲裁委员会应当怎样处理？

劳动争议仲裁委员会对回避申请应当及时作出决定，并以口头或者书面方式通知当事人。

48. 什么情形下劳动争议仲裁委员会应当将仲裁员解聘？

仲裁员私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人的请客送礼的；或者有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的，应当依法承担法律责任。劳动争议仲裁委员会应当将其解聘。

49. 仲裁庭应当在开庭前告知当事人哪些事项？

仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。

50. 当事人是否有权利请求延期开庭？

当事人有正当理由的，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，由劳动争议仲裁委员会决定。

51. 申请人无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，劳动争议仲裁委员会可以如何处理？

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。

52. 被申请人无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的,劳动争议仲裁委员会可以如何处理?

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。

53. 对专门性问题需要鉴定的,鉴定机构如何确定?

仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的,可以交由当事人约定的鉴定机构鉴定;当事人没有约定或者无法达成约定的,由仲裁庭指定的鉴定机构鉴定。

54. 当事人在仲裁过程中有质证和辩论的权利吗?

当事人在仲裁过程中有权进行质证和辩论。质证和辩论终结时,首席仲裁员或者独任仲裁员应当征询当事人的最后意见。

55. 当事人提供的证据可以作为认定事实的根据吗?

当事人提供的证据经查证属实的,仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。

56. 劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据,举证问题怎么处理?

劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据,仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。

57. 当事人和其他仲裁参加人对自己陈述的记录是否有权申请补正？

仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人和其他仲裁参加人认为对自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权申请补正。如果不予补正，应当记录该申请。

58. 笔录需要哪些人签名或者盖章？

笔录由仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参加人签名或者盖章。

59. 当事人申请劳动争议仲裁后，是否有权利自行和解？

当事人申请劳动争议仲裁后，可以自行和解。当事人达成和解协议的，可以撤回仲裁申请。

60. 仲裁庭在作出裁决前，是否应当先行调解？

仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。

61. 调解书包含哪些内容？

调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章，送达双方当事人。

62. 调解书何时生效？

调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。

63. 调解不成或者调解书送达前,一方当事人反悔的,仲裁庭应当如何处理?

调解不成或者调解书送达前,一方当事人反悔的,仲裁庭应当及时作出裁决。

64. 仲裁庭裁决劳动争议案件的时限是多长?

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45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15日。

65. 仲裁庭逾期未作出仲裁裁决的,当事人可以提起诉讼吗?

仲裁庭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。

66. 仲裁庭可以部分先行裁决吗?

仲裁庭裁决劳动争议案件时,其中一部分事实已经清楚,可以就该部分先行裁决。

67. 什么情形下仲裁庭可以裁决先予执行?

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,根据当事人的申请,可以裁决先予执行,移送人民法院执行。

68. 仲裁庭裁决先予执行应当符合哪些条件?

仲裁庭裁决先予执行的,应当符合下列条件:

- (1)当事人之间权利义务关系明确;
- (2)不先予执行将严重影响申请人的生活。

69. 劳动者申请先予执行的,需要提供担保吗?

劳动者申请先予执行的,可以不提供担保。

70. 仲裁裁决应当依据谁的意见作出?

裁决应当按照多数仲裁员的意见作出,少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时,裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。

71. 什么情形下劳动争议仲裁裁决为终局裁决?

下列劳动争议,除本法另有规定的外,仲裁裁决为终局裁决,裁决书自作出之日起发生法律效力:

- (1)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12个月金额的争议;
- (2)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。

72. 劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的,可以提起诉讼吗?

劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的,可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

73. 什么情形下用人单位可以向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决？

用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一，可以自收到仲裁裁决书之日起30日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：

- (1)适用法律、法规确有错误的；
- (2)劳动争议仲裁委员会无管辖权的；
- (3)违反法定程序的；
- (4)裁决所根据的证据是伪造的；
- (5)对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；
- (6)仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

74. 仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以提起诉讼吗？

仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起15日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

75. 当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以提起诉讼吗？

当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

76. 本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决何时生效?

当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的,可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。期满不起诉的,裁决书发生法律效力。

77. 对发生法律效力的调解书、裁决书,一方当事人逾期不履行的,另一方当事人可以向法院申请执行吗?

对发生法律效力的调解书、裁决书,当事人应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的,另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。

第四部分 社会保险法

一、基础知识

1. 《社会保险法》的覆盖范围是什么？

《社会保险法》将我国境内所有用人单位和个人都纳入了社会保险制度的覆盖范围。

具体体现在以下几个方面：

第一，基本养老保险制度和基本医疗保险制度覆盖了我国城乡全体居民。

第二，工伤保险制度、失业保险制度覆盖了所有在用人单位就业的职工。

第三，生育保险制度覆盖了所有职工。

第四，被征地的农民按照国务院规定纳入相应的社会保险制度。

第五，在中国境内就业的外国人也应当参照本法规定参加我国的社会保险。

2. 社会保险费由谁缴纳？

职工基本养老保险、职工基本医疗保险和失业保险费用由用人单位和职工共同缴纳；工伤保险和生育保险费用由用人单位缴纳，职工个人不缴费。

3. 社会保险关系可以跨地区转移吗？

《社会保险法》主要规定了基本养老保险、基本医疗保险、失业保险关系的跨地区转移制度。

基本养老保险关系转移接续制度。个人跨统筹地区就业的,其基本养老保险关系随本人转移,缴费年限累计计算。个人达到法定退休年龄时,基本养老金分段计算、统一支付。

基本医疗保险关系转移接续制度。个人跨统筹地区就业的,其基本医疗保险关系随本人转移,缴费年限累计计算。

失业保险关系转移接续制度。职工跨统筹地区就业的,其失业保险关系随本人转移,缴费年限累计计算。

4. 社会保险缴费记录和个人权益记录是否可以查询？

可以。中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费,有权查询缴费记录、个人权益记录,要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务。

5. 法律如何保障参保单位和个人的信息不被泄漏？

社会保险行政部门和其他有关行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构及其工作人员,应当依法为用人单位和个人的信息保密,不得以任何形式泄露。

社会保险行政部门和其他有关行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构及其工作人员泄露用人单位和个人信息的,对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分;给用人单位或者个人造成损失的,应当承担赔偿责任。违反本法规定,构成犯罪的,依法追究刑事责任。

6. 用人单位和个人社会保险权利受到侵害怎么办？

用人单位或者个人认为社会保险费征收机构的行为侵害自己合法权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

用人单位或者个人对社会保险经办机构不依法办理社会保险登记、核定社会保险费、支付社会保险待遇、办理社会保险转移接续手续或者侵害其他社会保险权益的行为，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

个人与所在单位发生社会保险争议的，可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。用人单位侵害个人社会保险权益的，个人也可以要求社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。

7. 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，应当承担什么样的法律责任？

以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。

8. 进城务工的农村居民可以参加社会保险吗？

可以。《社会保险法》第九十五条规定，进城务工的农村居民依照本法规定参加社会保险。

二、基本养老保险

9. 什么是基本养老保险？

基本养老保险是国家立法强制建立的、提供基本养老

生活保障的社会养老保险制度。包括分别覆盖职工、城镇居民、农村居民的三种养老保险制度，即职工基本养老保险、城镇居民社会养老保险和新型农村社会养老保险制度。

10. 职工基本养老保险的缴费义务人是谁？

《社会保险法》第十条规定，职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。

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，由个人缴纳基本养老保险费。

11. 基本养老保险基金构成方式是什么？

基本养老保险实行社会统筹与个人账户相结合。基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及政府补贴等组成。

用人单位应当按照国家规定的本单位职工工资总额的比例缴纳基本养老保险费，记入基本养老保险统筹基金。

职工应当按照国家规定的本人工资的比例缴纳基本养老保险费，记入个人账户。

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参加基本养老保险的，应当按照国家规定缴纳基本养老保险费，分别记入基本养老保险统筹基金和个人账户。

个人账户不得提前支取，记账利率不得低于银行定期存款利率，免征利息税。个人死亡的，个人账户余额可以继承。

12. 参保人员需要具备哪些条件才能按月领取基本养老金？

参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金。

参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，可以缴费至满十五年，按月领取基本养老金；也可以转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。

13. 参加新型农村社会养老保险的农村居民如何缴费并享受待遇？

国家建立和完善新型农村社会养老保险制度。新型农村社会养老保险实行个人缴费、集体补助和政府补贴相结合。新型农村社会养老保险待遇由基础养老金和个人账户养老金组成。

参加新型农村社会养老保险的农村居民，符合国家规定条件的，按月领取新型农村社会养老保险待遇。

根据《国务院关于建立统一的城乡居民基本养老保险制度的意见》(国发[2014]8号)规定，到“十二五”末，在全国基本实现新型农村社会养老保险与城镇居民社会养老保险制度合并实施，并与职工基本养老保险制度相衔接。城乡居民养老保险待遇领取条件具体可参照国发 [2014]8号文件。

14. 个人能否申请从城乡居民养老保险转入城镇职工养老保险?或者申请从城镇职工养老保险转入城乡居民养老保险?

可以。根据《城乡养老保险制度衔接暂行办法》的规定,参加城镇职工养老保险和城乡居民养老保险人员,达到城镇职工养老保险法定退休年龄后,城镇职工养老保险缴费年限满15年(含延长缴费至15年)的,可以申请从城乡居民养老保险转入城镇职工养老保险,按照城镇职工养老保险办法计发相应待遇;城镇职工养老保险缴费年限不足15年的,可以申请从城镇职工养老保险转入城乡居民养老保险,待达到城乡居民养老保险规定的领取条件时,按照城乡居民养老保险办法计发相应待遇。

三、基本医疗保险

15. 什么是基本医疗保险?

我国基本医疗保险包括职工基本医疗保险、新型农村合作医疗和城镇居民基本医疗保险,制度覆盖城乡全体居民。

16. 职工基本医疗保险的保险费由谁缴纳?

职工应当参加职工基本医疗保险,由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。

无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗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职工基本医疗保险,由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费。

17. 基本医疗保险参保人员如何享受基本医疗保险待遇?待遇标准如何确定?

职工基本医疗保险、新型农村合作医疗和城镇居民基本医疗保险的待遇标准按照国家规定执行。“国家规定”主要是指国务院关于基本医疗保险制度的若干规定以及各统筹地区人民政府根据国务院授权制定的具体标准。

18. 参加职工基本医疗保险的个人, 退休后是否还需要继续缴纳基本医疗保险费?

参加职工基本医疗保险的个人,达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的,退休后不再缴纳基本医疗保险费。未达到国家规定年限的,可以缴费至国家规定年限。

19. 参加城镇居民基本医疗保险的城镇居民如何缴费?

《社会保险法》第二十五条规定,国家建立和完善城镇居民基本医疗保险制度。

城镇居民基本医疗保险实行个人缴费和政府补贴相结合。

享受最低生活保障的人、丧失劳动能力的残疾人、低收入家庭六十周岁以上的老年人和未成年人等所需个人缴费部分,由政府给予补贴。

20. 哪些医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围?

下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围:

- (1)应当从工伤保险基金中支付的;
- (2)应当由第三人负担的;

(3)应当由公共卫生负担的；

(4)在境外就医的。

医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

四、工伤保险

21. 什么是工伤保险？

工伤保险是指国家通过立法建立的，以社会统筹方式筹集基金，对在工作过程中遭受事故伤害，或因从事有损健康的工作患职业病而丧失劳动能力的职工，以及对因工死亡的职工遗属提供物质帮助的制度。

22. 工伤保险费由谁缴纳？

职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。

23. 职工享受工伤保险待遇的条件是什么？

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。

24. 哪些情形不认定为工伤？

职工因下列情形之一导致本人在工作中伤亡的，不认定为工伤：

(1)故意犯罪；

- (2)醉酒或者吸毒；
- (3)自残或者自杀；
- (4)法律、行政法规规定的其他情形。

25. 工伤保险待遇包括哪些项目?分别由谁支付?

因工伤发生的下列费用,按照国家规定从工伤保险基金中支付:

- (1)治疗工伤的医疗费用和康复费用;
- (2)住院伙食补助费;
- (3)到统筹地区以外就医的交通食宿费;
- (4)安装配置伤残辅助器具所需费用;
- (5)生活不能自理的,经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费;
- (6)一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴;
- (7)终止或者解除劳动合同时,应当享受的一次性医疗补助金;
- (8)因工死亡的,其遗属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和因工死亡补助金;
- (9)劳动能力鉴定费。

因工伤发生的下列费用,按照国家规定由用人单位支付:

- (1)治疗工伤期间的工资福利;
- (2)五级、六级伤残职工按月领取的伤残津贴;
- (3)终止或者解除劳动合同时,应当享受的一次性伤残就业补助金。

26. 职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，如何处理？

职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。

从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以依照《社会保险法》第六十三条的规定追偿。

27. 工伤职工有哪些情形停止享受工伤保险待遇？

工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

- (1) 丧失享受待遇条件的；
- (2) 拒不接受劳动能力鉴定的；
- (3) 拒绝治疗的。

五、失业保险

28. 什么是失业保险？

失业保险是指国家通过立法强制实行，建立失业保险基金，对非因个人意愿中断就业失去工作的劳动者在一定时期提供基本生活保障及再就业服务的制度，具有保障生活、促进就业和预防失业的功能。

29. 失业保险费由谁缴纳？

职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。

30. 失业人员领取失业保险金须符合哪些条件？

失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：

- (1) 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；
- (2) 非因本人意愿中断就业的；
- (3) 已经进行失业登记，并有求职要求的。

31. 失业保险金领取期限如何计算？

失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满一年不足五年的，领取失业保险金的期限最长为十二个月；累计缴费满五年不足十年的，领取失业保险金的期限最长为十八个月；累计缴费十年以上的，领取失业保险金的期限最长为二十四个月。重新就业后，再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限与前次失业应当领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，最长不超过二十四个月。

32. 失业保险待遇还包括哪些项目？由谁支付？

失业人员在领取失业保险金期间，参加职工基本医疗保险，享受基本医疗保险待遇。失业人员应当缴纳的基本医疗保险费从失业保险基金中支付，个人不缴纳基本医疗保险费。

失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参照当地对在职职工死亡的规定，向其遗属发给一次性丧葬补助金和抚恤金。所需资金从失业保险基金中支付。个人死亡同时符合领取基本养老保险丧葬补助金、工伤保险丧葬补助金和失业保

险丧葬补助金条件的,其遗属只能选择领取其中的一项。

33. 失业人员有哪些情形停止享受失业保险待遇?

失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的,停止领取失业保险金,并同时停止享受其他失业保险待遇:

- (1)重新就业的;
- (2)应征服兵役的;
- (3)移居境外的;
- (4)享受基本养老保险待遇的;
- (5)无正当理由,拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的。

六、生育保险

34. 生育保险费由谁缴纳?

职工应当参加生育保险,由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费,职工不缴纳生育保险费。

35. 职工享受生育保险待遇的条件是什么?

用人单位已经缴纳生育保险费的,其职工享受生育保险待遇;职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。

36. 生育保险待遇包括哪些项目,由谁支付?

生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。
生育医疗费用包括下列各项:

- (1)生育的医疗费用;

- (2) 计划生育的医疗费用；
- (3) 法律、法规规定的其他项目费用。

职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：

- (1) 女职工生育享受产假；
- (2) 享受计划生育手术休假；
- (3) 法律、法规规定的其他情形。

生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。

七、法律责任

37. 用人单位不办理社会保险登记的，应当承担什么法律责任？

用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额一倍以上三倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上三千元以下的罚款。

38. 用人单位拒不出具终止或者解除劳动关系证明的，应当承担什么法律责任？

用人单位拒不出具终止或者解除劳动关系证明的，依照《劳动合同法》的规定处理。《劳动合同法》第八十九条规定，用人单位违反《劳动合同法》规定未向劳动者出具解除或者终止劳动关系的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

39. 用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，应当承担什么法律责任？

用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

40. 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，应当承担什么法律责任？

以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。

41. 社会保险行政部门和其他有关行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构及其工作人员泄露用人单位和个人信息的，应当承担什么法律责任？

社会保险行政部门和其他有关行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构及其工作人员泄露用人单位和个人信息的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；给用人单位或者个人造成损失的，应当承担赔偿责任。

第五部分 劳动合同法实施条例

一、基础知识

1. 《劳动合同法实施条例》明确了还有哪些组织属于劳动合同法规定的用人单位？

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,也属于劳动合同法规定的用人单位。

2. 劳动合同法实施条例何时生效施行？

《劳动合同法实施条例》规定,本条例自公布之日起施行。即自2008年9月18日起施行。

二、劳动合同的订立

3. 用人单位分支机构能否与劳动者订立劳动合同？

用人单位设立的分支机构,依法取得营业执照或者登记证书的,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。

4. 劳动者自用工之日起一个月内拒不签订书面劳动合同的,如何处理？

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。

5. 劳动者自用工之日起一个月内拒不签订书面劳动合同，用人单位与其终止劳动关系，是否应当支付经济补偿？

用人单位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。

6. 劳动者自用工之日起超过一个月不满一年拒不签订书面劳动合同的，如何处理？

自用工之日起超过一个月不满一年，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。

7. 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同的，如何处理？

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者支付每月两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同。

8. 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同，向劳动者支付两倍工资的起算、截止时间如何计算？

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同，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。

9. 用人单位自用工之日起超过一年仍未与劳动者订立书面劳动合同的,如何处理?

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。

10. 《劳动合同法》第十四条第二款规定的连续工作满十年的起始时间如何确定?

《劳动合同法》第十四条第二款规定的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。

11. 劳动者非因本人原因被安排到新用人单位工作的,工作年限如何计算?

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。

12. 什么情况下劳动者在原用人单位的工作年限可以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。

13. 什么情形下必须订立无固定期限劳动合同?

除劳动者与用人单位协商一致的情形外,劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定,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。

14. 无固定期限劳动合同的内容如何确定?

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。

15. 无固定期限劳动合同的内容协商不一致时如何处理?

对无固定期限劳动合同协商不一致的内容,依照劳动合同法第十八条的规定执行。即“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”。

16. 政府补贴的公益性岗位如何适用《劳动合同法》?

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。

17. 用人单位与劳动者能否自行约定劳动合同终止的条件？

用人单位与劳动者不得在《劳动合同法》第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

18. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动标准如何执行？

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。

19. 什么情况下适用用人单位注册地的劳动标准？

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。

20. 试用期劳动者的工资不得低于哪些标准？

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。

21. 《劳动合同法》规定的培训费用包括哪些？

《劳动合同法》第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用

于该劳动者的其他直接费用。

22. 用人单位与劳动者签订的服务期协议期限长于劳动合同期限,如何解决?

劳动合同期满,但是用人单位与劳动者依照《劳动合同法》第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的,劳动合同应当续延至服务期满;双方另有约定的,从其约定。

三、劳动合同的解除和终止

23. 劳动合同双方当事人可以解除哪些劳动合同?

劳动合同双方当事人依照《劳动合同法》规定的条件、程序,可以解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

24. 劳动者在哪些情形下可以与用人单位解除劳动合同?

有下列情形之一的,依照《劳动合同法》规定的条件、程序,劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同:

(1)劳动者与用人单位协商一致的;(2)劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位的;(3)劳动者在试用期内提前三日通知用人单位的;(4)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;(5)用人单位未及时足额支付劳动报酬的;(6)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(7)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳

劳动者权益的;(8)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;(9)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;(10)用人单位违反法律、行政法规强制性规定的;(11)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;(12)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的;(13)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

25. 用人单位在哪些情形下可以与劳动者解除劳动合同?

有下列情形之一的,依照劳动合同法规定的条件、程序,用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同:

(1)用人单位与劳动者协商一致的;(2)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;(3)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;(4)劳动者严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(5)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;(6)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;(7)劳动者被依法追究刑事责任的;(8)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;(9)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;(10)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;(11) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的;(12)用人单位生产经营发生严重困难的;(13)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;(14) 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。

26. 用人单位按照《劳动合同法》规定,选择额外支付一个月工资解除劳动合同的,其额外支付的工资标准如何确定?

用人单位依照《劳动合同法》第四十条的规定,选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的,其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

27. 劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同如何处理?

劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。

28. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止时,用人单位是否应向劳动者支付经济补偿?

以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的,用人单位应当依照《劳动合同法》第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

29. 依法终止工伤职工的劳动合同时,用人单位应向劳动者支付哪些费用?

用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的,除依照《劳动合同法》第四十七条的规定支付经济补偿外,还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性伤残就业补助金。一次

性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

30. 用人单位违法解除或者终止劳动合同，在支付赔偿金后，是否还要支付经济补偿？

用人单位违反《劳动合同法》的规定解除或者终止劳动合同，依照《劳动合同法》第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。

31. 用人单位违法解除劳动合同应支付的赔偿金如何起算？

用人单位违法解除或者终止劳动合同应支付的赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

32. 劳动者在哪些情形下解除约定服务期的劳动合同，不属于违反服务期的约定，可以不向用人单位支付违约金？

用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照《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。

33. 用人单位在哪些情形下解除约定服务期的劳动合同，劳动者应当按照约定支付违约金？

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：

- (1)劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- (2)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大

损害的；

(3)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；

(4)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；

(5)劳动者被依法追究刑事责任的。

34. 计发经济补偿的月工资标准如何计算？

《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

35. 劳动者平均工资低于当地最低工资标准的,如何计算经济补偿？

根据《劳动合同法实施条例》第二十七条规定,劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的,按照当地最低工资标准计算。

36. 劳动者工作不满12个月如何计算平均工资？

根据《劳动合同法实施条例》第二十七条规定,劳动者工作不满12月的,按照实际工作的月数计算平均工资。

四、劳务派遣特别规定

37. 哪些单位属于不得设立的劳务派遣单位？

根据《劳动合同法实施条例》第二十八条规定,用人单

位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位,向本单位或者所属单位派遣劳动者的,属于《劳动合同法》第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

38. 用工单位应当履行什么样的义务以维护被派遣劳动者的合法权益?

用工单位应当履行的义务有:执行国家劳动标准,提供相应的劳动条件和劳动保护;告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬;支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇;对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训;连续用工的,实行正常的工资调整机制。同时,用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

39. 劳务派遣单位能否以非全日制用工形式招用被派遣劳动者?

根据《劳动合同法实施条例》第三十条规定,劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

40. 劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除或终止劳动合同,是否执行《劳动合同法》有关经济补偿的规定?

根据《劳动合同法实施条例》第三十一条规定,劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除或者终止劳动合同的经济补偿,依照《劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定执行。

41. 劳务派遣单位违法解除或终止劳动合同的, 如何处理?

根据《劳动合同法实施条例》第三十二条规定, 劳务派遣单位违法解除或终止被派遣劳动者的劳动合同的, 依照《劳动合同法》第四十八条的规定执行, 即: 劳动者要求继续履行的, 劳务派遣单位应当继续履行; 劳动者不要求继续履行或者已经不能继续履行的, 劳务派遣单位应当依照《劳动合同法》第八十七条规定支付赔偿金。

第六部分 工伤保险条例

一、基础知识

1. 按照规定参加工伤保险并缴费后,用人单位还应当承担什么责任?

用人单位应当将参加工伤保险的有关情况在本单位内公示。用人单位和职工应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规,执行安全卫生规程和标准,预防工伤事故发生,避免和减少职业病危害。职工发生工伤时,用人单位应当采取措施使工伤职工得到及时救治。

2. 职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议怎么办?

职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议,按照处理劳动争议的有关规定处理。

3. 申请工伤认定的职工或者其近亲属在哪些情况下,可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼?

有下列情形之一的,有关单位或者个人可以依法申请行政复议,也可以依法向人民法院提起行政诉讼:

(1)申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的;

(2)申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的;

(3)用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的;

(4)签订服务协议医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的；

(5) 工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

二、工伤保险基金

4. 工伤保险费是根据什么确定的？

工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则，确定费率。国家根据不同行业的工伤风险程度确定行业的差别费率，并根据工伤保险费使用、工伤发生率等情况在每个行业内确定若干费率档次。行业差别费率及行业内费率档次由国务院社会保险行政部门制定，报国务院批准后公布施行。统筹地区经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等情况，适用所属行业内相应的费率档次确定单位缴费费率。

5. 工伤保险费率是固定不变的吗？

不是。国务院社会保险行政部门应当定期了解全国各统筹地区工伤保险基金收支情况，及时提出调整行业差别费率及行业内费率档次的方案，报国务院批准后公布施行。

6. 工伤保险基金的使用范围是什么？

工伤保险基金存入社会保障基金财政专户，用于《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇，劳动能力鉴定，工伤预防的宣传、培训等费用，以及法律、法规规定的用于工伤保险

的其他费用的支付。任何单位或者个人不得将工伤保险基金用于投资运营、兴建或者改建办公场所、发放奖金，或者挪作其他用途。

三、工伤认定

7. 应当认定为工伤的情形有哪些？

职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

(1)在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；

(2)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；

(3)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；

(4)患职业病的；

(5)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；

(6)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；

(7)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

8. 视同工伤的情形有哪些？相应的待遇是什么？

职工有下列情形之一的，视同工伤：

(1)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；

(2)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；

(3)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。

职工有上述第一项、第二项情形的,按照《工伤保险条例》的有关规定享受工伤保险待遇;职工有上述第三项情形的,按照《工伤保险条例》的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

9.职工发生事故伤害或者按照《职业病防治法》规定被诊断、鉴定为职业病后,谁可以申请工伤认定?时限是多久?

职工发生事故伤害或者按照《职业病防治法》规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起**30日**内,向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报社会保险行政部门同意,申请时限可以适当延长。

用人单位未按本条第一款规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起**1年**内,可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

按照本条第一款规定,应当由省级社会保险行政部门进行工伤认定的事项,根据属地原则由用人单位所在地的设区的市级社会保险行政部门办理。

用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请,在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

10. 申请工伤认定时应当提交哪些材料?

提出工伤认定申请应当提交下列材料:

- (1)工伤认定申请表;
- (2)与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料;
- (3)医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。

工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

工伤认定申请人提供材料不完整的,社会保险行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后,社会保险行政部门应当受理。

11.社会保险行政部门作出工伤认定决定的时限是多久?

社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定的决定,并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。

社会保险行政部门对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请,应当在15日内作出工伤认定的决定。

作出工伤认定决定需要以司法机关或者有关行政主管部门的结论为依据的,在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间,作出工伤认定的时限中止。

四、劳动能力鉴定

12. 劳动能力鉴定指的是什么?

劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。

劳动功能障碍分为十个伤残等级,最重的为一级,最轻的为十级。

生活自理障碍分为三个等级:生活完全不能自理、生活大部分不能自理和生活部分不能自理。

13. 在什么条件下可以进行劳动能力鉴定?

职工发生工伤,经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的,应当进行劳动能力鉴定。

14. 劳动能力鉴定申请向什么机构提出?

劳动能力鉴定由用人单位、工伤职工或者其近亲属向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请,并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料。

15. 劳动能力鉴定结论应该在什么时限内作出?

设区的市级劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起60日内作出劳动能力鉴定结论,必要时,作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长30日。劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。

16. 是否可以提出再次鉴定申请?

申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的,可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

17. 如何提出劳动能力复查鉴定？

自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后,工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的,可以申请劳动能力复查鉴定。

五、工伤保险待遇

18. 已作出认定为工伤的决定后发生行政复议、行政诉讼的,期间是否停止支付工伤职工治疗工伤的医疗费用？

社会保险行政部门作出认定为工伤的决定后发生行政复议、行政诉讼的,行政复议和行政诉讼期间不停止支付工伤职工治疗工伤的医疗费用。

19. 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,享受哪些待遇?停工留薪期多长？

职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。

停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇,按照本条例的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。

生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的,由所在单位负责。

20. 工伤职工经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的,生活护理费如何支付?

工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的,从工伤保险基金按月支付生活护理费。

生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理3个不同等级支付,其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的50%、40%或者30%。

21. 工伤职工工伤复发的,是否享受有关工伤待遇?

工伤职工32212伤复发,确认需要治疗的,享受本条例第三十条、第三十二条和第三十三条规定的治疗工伤、配置辅助器具、停工留薪期等工伤待遇。

22. 用人单位分立、合并、转让的,或者用人单位实行承包经营的,或者职工被借调期间受到工伤事故伤害的,或者企业破产的,如何承担工伤保险责任?

用人单位分立、合并、转让的,承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任;原用人单位已经参加工伤保险的,承继单位应当到当地经办机构办理工伤保险变更登记。

用人单位实行承包经营的,工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担。

职工被借调期间受到工伤事故伤害的,由原用人单位承担工伤保险责任,但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。

企业破产的,在破产清算时依法拨付应当由单位支付的工伤保险待遇费用。

23. 职工被派遣出境工作期间的，如何处理工伤保险关系？

职工被派遣出境工作，依据前往国家或者地区的法律应当参加当地工伤保险的，参加当地工伤保险，其国内工伤保险关系中止；不能参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系不中止。

六、法律责任

24. 用人单位依照条例规定应当参加工伤保险而未参加的，应当承担什么法律责任？

用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由社会保险行政部门责令限期参加，补缴应当缴纳的工伤保险费，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。

依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。

25. 用人单位拒不协助社会保险行政部门对事故进行调查核实的，应当承担什么法律责任？

用人单位违反本条例第十九条关于协助调查核实的规定，拒不协助社会保险行政部门对事故进行调查核实的，由社会保险行政部门责令改正，处2 000元以上2万元以下的罚款。

附表

工伤保险待遇一览表

主体	工伤保险待遇	项目	标准	支付渠道	
所有工伤职工	工伤医疗康复待遇	挂号费			
		住院费	工伤保险住院服务标准		
		医疗费	工伤保险诊疗项目目录		
		药费	工伤保险药品目录		
		住院伙食补助费		具体标准由统筹地区人民政府规定	工伤保险基金
		经医疗机构出具证明、报经办机构同意的外地就医交通和食宿费用			
	辅助器具配置待遇	工伤康复费用			
		辅助器具配置费用			
	停工留薪待遇	原工资福利待遇（停工接受工伤医疗的）		一般不超过12个月；伤情严重或情况特殊，可适当延长，但延长不得超过12个月	用人单位
		停工留薪期间需要护理的）			

续表

主体	工伤保险待遇	项目	标准	支付渠道
生活不能自理 的工伤职工	生活护理费	完全不能自理	统筹地区上年度职工月平均工资的 50%	工伤保险基金
		大部分不能自理	统筹地区上年度职工月平均工资的 40%	
		部分不能自理	统筹地区上年度职工月平均工资的 30%	
		一级	27 个月的本人工资	
一级至四级 伤残职工	一次性伤残补助金	二级	25 个月的本人工资	工伤保险基金
		三级	23 个月的本人工资	
		四级	21 个月的本人工资	
		一级	本人工资的 90%	
	伤残津贴	二级	本人工资的 85%	
		三级	本人工资的 80%	
		四级	本人工资的 75%	
		五级	18 个月的本人工资	
五级、六级 伤残职工	一次性伤残补助金	六级	16 个月的本人工资	

续表

主体	工伤保险待遇	项目	标准	支付渠道	
五级、六级 伤残职工	伤残津贴(保留 劳动关系,难以 安排工作的)	五级	本人工资的70%	用人单位	
		六级	本人工资的60%		
	一次性工伤医疗补助金 (劳动关系终止、解除)	一次性伤残就业补助金 (劳动关系终止、解除)	具体标准由省、自治区、直辖 市人民政府规定		工伤保险基金 用人单位
			七级	13个月的本人工资	
七级至十级 伤残职工	一次性伤残 补助金	八级	11个月的本人工资	工伤保险基金	
		九级	9个月的本人工资		
		十级	7个月的本人工资		
		具体标准由省、自治区、直辖 市人民政府规定			
工亡职工(包 括停工留薪期 内因工死亡的 的伤残职工)	丧葬补助金	6个月的统筹地区上年度职工 月平均工资		工伤保险基金 用人单位	
		配偶	职工本人工资的40%		
	供养亲属抚恤金	职工本人工资的30%		工伤保险基金	
		在上述标准的基础上增加10%			
一次性工亡补助金	上一年度全国城镇居民人均可 支配收入的20倍				

续表

主体	工伤保险待遇	项目	标准	支付渠道
一级至四级伤残职工停工留薪期满后死亡	丧葬补助金		6个月的统筹地区上年度职工月平均工资	工伤保险基金
		配偶	职工本人工资的40%	
	供养亲属抚恤金	其他亲属	职工本人工资的30%	
		孤儿或孤儿	上述标准的基础上增加10%	
因外出期间发生事故或在抢险救灾中下落不明的职工	工资(事故发生当月起3个月内)			
	供养亲属抚恤金(第4个月起)			
	一次性工亡补助金(生活有困难的)		预支50%	