女职工产假期满后因身体原因仍不能工作的，

享受什么待遇？

劳动部•关于女职工生育待遇若干问题的通知‣ 规定：女职工产假期满， 因身 体原因仍不能工作的， 经过医务部门证明后， 其超过产假期间的待遇， 按照职工患 病的有关规定处理。

女职工流产休假有什么规定？

1988 年 9 月 4 日劳动部•关于女职工生育待遇若干问题的通知‣ 规定： 女职工 怀孕不满 4 个月流产时， 应当根据医务部门的意见， 给予 15 天至 30 天的产假； 怀 孕满 4 个月以上流产时，给予 42 天产假。产假期间，工资照发。

根据国务院•女职工劳动保护规定‣：女职工怀孕流产的， 其所在单位应当根 据医务部门的证明，给予一定时间的产假。

女职工孕期禁忌从事的劳动有哪些？

根据劳动部•女职工禁忌劳动范围的规定‣，女职工怀孕期间禁忌从事的 劳动范围是：

（1）作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、 氰化物、氮氧化物、 一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环 氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家卫生标准的作业；

（2）制药行业中从事抗癌药物及己烯雌酚生产的作业；

（3）作业场所放射性物质超过＜放射防护规定＞中规定剂量的作业；

（4）人力进行的土方和石方作业；

（5）＜体力劳动强度分级＞标准中第三级体力劳动强度的作业；

（6）伴有全身强烈振动的作业，如风钻、捣固机、锻造等作业，以及拖 拉机驾驶等；

（7）工作中需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业，如焊接作业；

（8）＜高处作业分级＞标准所规定的高处作业。

女职工在怀孕期间享受哪些特殊劳动保护？

女职工孕期保护是保证女职工身体健康和胎儿正常发育的重要环节，也是女职工 “四期”保护的重要内容之一。国家法律、法规、规章对女职工孕期特殊劳动保护 作了明确规定：

•劳动法‣ 规定： 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动 强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕 7 个月以上的女职工， 不得安排其延长 工作时间和夜班劳动。女职工在怀孕期，用人单位不得解除劳动合同。

国务院•女职工劳动保护规定‣ 指出： 女职工在怀孕期间所在单位不得安排其

从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。不得在正常劳 动日以外延长劳动时间； 对不能胜任原劳动的， 应当根据医务部门的证明， 予以减 轻劳动量或者安排其他劳动。

怀孕 7 个月以上（含 7 个月） 的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动； 在劳 动时间内应当安排一定的休息时间。

已婚待孕女职工的保健有什么规定？

1993 年 11 月 26 日卫生部、劳动部、人事部、全国总工会、全国妇联＜女职工 保健工作规定＞规定了女职工孕前保健内容是：

（1）已婚待孕女职工禁忌从事铅、汞、苯、镉等作业场所属于＜有毒作业分 级＞标准中第三、第四级的作业。

（2）积极开展优生宣传和咨询。

（3）对女职工应进行妊娠知识的健康教育，使她们在月经超期时主动接受检 查。

（4）患有射线病、慢性职业中毒、近期内有过急性中毒史及其他有碍于母体 和胎儿健康疾病者，暂时不宜妊娠。

（5）对有过两次以上自然流产史，现又无子女的女职工，应暂调离可直接或 间接导致流产的作业岗位。

已婚待孕女职工禁忌从事的劳动有哪些？

根据 1990 年 3 月 30 日劳动部关于＜女职工禁忌劳动范围的规定＞， 已婚待孕 女职工禁忌从事的劳动是： 铅、汞、苯、镉等作业场所属于＜有毒作业分级＞标准 中第三、四级的作业。

怀孕女职工劳动期间进行产前检查，

是否算作劳动时间？

1989 年 1 月 20 日劳动部＜关于＜女职工劳动保护规定＞问题解答＞对女职工 孕期 7 个月以上不得从事夜班劳动， 在劳动期间进行产前检查应当算作劳动时间等 问题作了明确解释： 夜班劳动系指在当日 22 点至次日 6 点时间内从事劳动或工作。 为了保证孕妇和胎儿的健康， 应按卫生部门的要求做产前检查。女职工产前检查应 按出勤对待， 不能按病假、事假、矿工处理。对在生产第一线的女职工， 要相应地 减少生产定额，以保证产前检查时间。

什么是哺乳期？

女职工在哺乳期享受哪些特殊劳动保护？

哺乳期指女职工生产后， 对未满 1 周岁的婴儿进行哺乳的期间。这期间是法定 给予女职工进行哺乳的时间， 不以女职工是否以母乳给婴儿哺乳而有所异同。国家 对女职工在哺乳期的特殊劳动保护做了明确规定：

•劳动法‣ 规定： 不得安排女职工在哺乳未满 1 周岁的婴儿期间从事国家规定 的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动， 不得安排其延长工作 时间和夜班劳动。

根据国务院•女职工劳动保护规定‣：有不满 1 周岁婴儿的女职工，其所在单 位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次 30 分钟。多

胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加 30 分钟。女职工每班劳动时 间内的两次哺乳时间， 可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间， 算作劳动时间。

女职工在哺乳期内， 所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度 的劳动和哺乳期间禁忌从事的劳动， 不得延长其劳动时间， 一般不得安排其从事夜 班劳动。

根据•女职工保健工作规定‣：婴儿满周岁时，经县（区）以上（含县、区） 医疗或保健机构确认为体弱儿， 可适当延长授乳时间， 但不得超过 6 个月； 有未满 1 周岁婴儿的女职工， 一般不得安排上夜班及加班、加点； 不得安排哺乳女职工从 事•女职工劳动保护规定‣和•女职工禁忌劳动范围的规定‣所指出的作业。

什么是生育期？ 女职工生育期享受什么待遇？

女职工生育期指女职工分娩至恢复健康的期间。我国法律、法规、规章对女职 工的生育期给予了特殊保证。

•劳动法‣规定：女职工生育享受不少于 90 天产假。国务院•女职工劳动保 护规定‣ 规定： 女职工产假 90 天， 其中产前休息 15 天。难产的， 增加产假 15 天。 多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假 15 天。

根据•女职工保健工作规定‣，产后保健包括：产假期满恢复工作时，应允许 有 1 至 2 周时间逐渐恢复原工作量

。

外商投资企业在女职工孕期、产期、哺乳期间，

企业能不能解除、终止劳动合同？

1990 年 7 月 18 日劳动部对上海市劳动局＜关于外商投资企业女职工在孕期、 产期、哺乳期间解除、终止劳动合同问题请示的复函＞规定：

（1）对外商投资企业实行计划生育的女职工在孕期、产期、哺乳期间解除劳 动合同的问题，现应按国务院＜女职工劳动保护规定＞的有关条款执行。

（2）孕期、产期、哺乳期间的女职工在合同规定的试用期内发现不符合录用 条件的，可以辞退。但不得以女职工怀孕、休产假、哺乳为由辞退。

（3）＜女职工劳动保护规定＞第四条“不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期 解除劳动合同”的规定， 是指企业不得以女职工怀孕生育和哺乳为由解除劳动合同， 至于女职工在“三期”内违纪按照有关规定和劳动合同应予辞退的，可以辞退。

（4）对实行计划生育的女职工，在“三期”内劳动合同期虽满，也不能解除

共 **560** 页 第 **411** 页

其劳动合同，必须延续到哺乳期满。

|  |
| --- |
| 劳 |

|  |
| --- |
| 动 |

|  |
| --- |
| 争 |

|  |
| --- |
| 议 |

什么是•劳动争议仲裁申诉申请书‣

•劳动争议仲裁申诉申请书‣ 是发生劳动争议的当事人为维护自己的合法权益， 依法将劳动争议提请劳动争议仲裁机构仲裁的书面文件。

什么是劳动争议？

哪些劳动争议属于劳动争议处理的范围？

劳动争议是指劳动关系双方当事人因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠 纷。

根据国务院 1993 年 7 月 6 日•企业劳动争议处理条例‣的规定，下列在中华 人民共和国境内发生的企业与职工之间劳动争议， 属劳动争议处理的范围：（1）因 企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；（2）因执行国家有 关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；（3）因履行劳动合同发 生的争议；（4）法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。

另全国总工会 1995 年 8 月 17 日发布的•工会参与劳动争议处理试行办法‣ 规 定，工会参与处理下列劳动争议：因用人单位开除、除名、辞退职工和职工辞职、

自动离职发生的争议； 因履行、变更、解除劳动合同发生的争议； 因执行国家有关 工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培 训、社会保险和福利的规定发生的争议；法律、法规规定的其他劳动争议。

什么是劳动争议调解期限？

怎样确定劳动争议的调解期限？

劳动争议的调解期限， 是指当事人和调解委员会申请和完成劳动争议调解所必 须遵循的时间。劳动争议调解期限能两种： 一种是当事人申请调解的期限； 另一种 是调解委员会受理和调解的期限。规定调解期限是为了保证劳动争议得到及时处 理，避免久拖不决。

国务院•企业劳动争议处理条例‣ 和劳动部•企业劳动争议调解委员会组织及 工作规则‣对劳动争议调解期限作了明确规定。

•企业劳动争议处理条例‣规定：调解委员会调解劳动争议，应当自当事人申 请调解之日起 30 日内结束；到期未结束时，视为调解不成。

•企业劳动争议调解委员会组织及工作规则‣规定：当事人申请调解，应当自 知道或应当知道其权利被侵害之日起 30 日内，以口头或书面形式向调解委员会提 出申请，并填写•劳动争议调解申请书‣。

什么是企业劳动争议调解？

企业劳动争议调解是指企业和职工发生劳动争议后， 在企业劳动争议调解委员 会的主持下， 在查明事实、分清是非的基础上， 遵循一定原则， 通过宣传国家法律 和政策， 促使企业和有争议的职工达成协议， 从而把劳动争议解决在企业内的一种 活动。

解决劳动争议的途径有哪些？

劳动争议发生后， 当事人双方应通过合法的渠道和方式予以解决， 我国的法律、 法规、规章对此做了明确规定。•劳动法‣ 规定： 用人单位与劳动者发生劳动争议， 当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协调解决。

劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不 成， 当事人一方要求仲裁的， 可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也 可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁， 对仲裁裁决不服的， 可以向人民法院提 起诉讼。

•企业劳动争议处理条例‣规定：劳动争议发生后，当事人应当协商解决；不 愿协商或者协商不成的， 可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解； 调解不成的， 可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申 请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。劳动争议处理过程中， 当事人 不得有激化矛盾的行为。

劳动争议的当事人有哪些？

劳动争议的当事人， 指与劳动争议有直接关系的人。劳动争议仲裁当事人， 指 向劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请的申诉人和被提起仲裁的被申诉人双方。

国务院•企业劳动争议处理条例‣规定：企业与职工为劳动争议的当事人。

劳动部•劳动争议仲裁委员会办案规则‣ 规定： 企业与职工为劳动争议的当事 人。企业法人由其法定代表人参加仲裁活动。依法成立的其他企业或单位由其主要 负责人参加仲裁活动。

发生劳动争议的职工一方在 3 人以上， 并有共同理由的， 应当推举代表参加仲 裁活动。代表人数由仲裁委员会确定。

劳动部 1993 年 9 月 23 日印发的•<企业劳动争议处理条例>若干问题解释‣ 规 定： 共同理由是指职工一方 3 人以上发生劳动争议后， 基于同一事实经过而且申请 仲裁的理由相同。

“职工”是指按照国家和地方法律、法规的规定，依法与企业确立劳动关系的 劳动者。包括企业的管理人员、专业技术人员和工人以及外籍员工等全体人员； 与

国家机关、事业单位、社会团体依法确立劳动关系的固定工人、合同制工人、临时 工人等。

劳动争议调解委员会怎样调解劳动争议？

劳动争议调解委员会接受调解申请， 决定受理后即进入调解阶段， 劳动部•企 业劳动争议调解委员会组织及工作规则‣ 对调解委员会调解程序作了具体规定， 其 内容是，调解委员会按下列程序进行调解：

（1）及时指派调解委员对争议事项进行全面调查核实， 调查应作笔录， 并由调 查人签名或盖章；

（2）调解委员会主任主持召开有争议双方当事人参加的调解会议， 有关单位和 个人可以参加调解会议协助调解， 简单的争议， 可由调解委员会指定 1 至 2 名调解 委员进行调解；

（3）调解委员会应听取双方当事人对争议事实和理由的陈述， 在查明事实、分 清是非的基础上， 依照有关劳动法律、法规，以及依照法律、法规规定的企业规章 和劳动合同，公正调解；

（4）经调解达成协议的， 制作调解协议书， 双方当事人应自觉履行， 协议书应 写明争议双方当事人的姓名（单位、法定代表人）、职务、争议事项、调解结果及

其他应说明的事项， 由调解委员会主任（简单争议由调解委员） 以及双方当事人签 名或盖章， 并加盖调解委员会印章， 调解协议书一式三份（争议双方当事人、调解 委员会各一份）；

（5）调解不成的， 应作记录，并在调解意见书上说明情况， 由调解委员会主任 签名、盖章， 并加盖调解委员会印章， 调解意见书一式三份（争议双方当事人、调 解委员会各一份）。

劳动争议发生后，如何申请劳动争议仲裁？

劳动争议发生后， 当事人应在法律规定的期限内， 向所在地劳动争议仲裁委员 会申请仲裁。有关申请仲裁的事项， •劳动法‣有明确规定：提出仲裁要求的一方 应当自劳动争议发生之日起 60 日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。

国务院•企业劳动争议处理条例‣ 规定：当事人向仲裁委员会申请仲裁， 应当 提交申诉书， 并按照被诉人人数提交副本。申诉书应当载明下列事项： 职工当事人 的姓名、职业、住址和工作单位；企业的名称、地址和法定代表人的姓名、职务； 仲裁请求和所根据的事实和理由；证据、证人的姓名和住址。

发生劳动争议后，

如何正确及时地申请劳动争议调解？

申请调解是当事人表明自己希望通过调解解决劳动争议的意思表示。申请调解 是劳动争议当事人的一项权利，任何人不得干涉、限制和剥夺。＜劳动法＞规定： 劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解。

调解申请人必须与劳动争议案件有直接利害关系， 所发生的争议在调解委员会 调解范围之内， 劳动部＜企业劳动争议调解委员会组织及工作规则＞规定， 当事人 申请调解，应当自知道或应当知道其权利被侵害之日起 30 日内，以口头或书面形 式向调解委员会提出申请，并填写＜劳动争议调解申请书＞。

哪些劳动争议可由劳动争议调解委员会调解？

调解委员会依法调解企业与职工之间发生的下列劳动争议： 因企业开除、除名、 辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议； 因执行国家有关工资、社会保险、福 利、培训、劳动保护的规定发生的争议； 因履行劳动合同发生的争议； 法律、法规 规定应当调解的其他劳动争议。

有关工资、保险、福利、培训、劳动保险的劳动 争议分别包括哪些内容？

劳动部•†企业劳动争议处理条例‡若干问题解释‣ 中指出： 这里的“工资” 是指按照国家统计局规定应统计在职工工资总额中的各种劳动报酬，包括标准工 资、有规定标准的各种奖金、津贴和补贴。“保险”是指社会保险， 包括工伤保险、 医疗保险、生育保险、行业保险、养老保险和病假待遇、死亡丧葬抚恤等社会保障 待遇。 “福利”是指用人单位用于补助职工及其家属和举办集体福利事业的费用， 包括集体福利费、职工上下班交通补助费、探亲路费、取暖补贴、生活困难补助费 等。 “培训”是指职工在职期间（含转岗）的职业技术培训，包括在各类专业学 校（职业技术学校、职工学校、技工学校、高等院校等）和各种职业技术训练班、 进修班的培训及与其相关的培训合同、培训费用等。“劳动保护”是指为保障劳动 者在劳动过程中获得适宜的劳动条件而采取的各项保护措施， 包括工作时间和休息 时间、休假制度的规定，各项保障劳动安全与卫生的措施， 女职工的劳动保护规定， 未成年人的劳动保护规定等。

职工离职引起的劳动争议是否属于 劳动争议处理范围？

1992 年 9 月 29 日劳动部劳办字（1992）45 号•关于职工擅自离职按自动离 职处理发生争议属劳动争议处理范围的复函‣指出：因为未经批准，擅自离职的， 或停薪留职期满后 1 个月以内， 本人既未要求回原单位工作， 又未办理辞职手续的， 均属无故矿工行为， 况且旷工时间已够除名规定的期限， 所以可按除名处理。因此， 职工擅自离职按自动离职处理而发生的劳动争议也属于劳动争议处理范围。

职工达到退休年龄前有旷工行为，

企业是否可以在办理退休手续时“一并”处理？

1994 年 2 月 8 日劳办发（1994）47 号劳动部办公厅•关于劳动争议仲裁疑难 问题的复函‣ 规定：职工在到达退休年龄前有旷工行为， 企业应依据•企业职工奖 惩条例‣ 及时给予处理。若企业未及时处理， 而职工已到达退休年龄， 则企业应予 办理退休手续，终止劳动关系。

|  |
| --- |
| 工 |

|  |
| --- |
| 作 |

|  |
| --- |
| 时 |

|  |
| --- |
| 间 |

法定节假日有哪些？

法定节假日， 是指由国家法律、法规统一规定的用以开展纪念、庆祝活动的休 息时间。•全国年节及纪念日放假办法‣ 规定，用人单位在下列节日期间应当依法 安排劳动者休假：元旦；春节；清明节；国际劳动节；端午节；中秋节；国庆节； 法律、法规规定的其他休假节日。

根据国务院有关规定，属于全体公民的节日有：元旦，放假 1 日（1 月 1 日）；

春节，放假 3 日（农历正月初一日、初二日、初三日）；清明节，放假 1 日； 国际劳动节， 放假 1 日（5 月 1 日）；端午节，放假 1 日； 中秋节， 放假 1 日；国庆 节，放假 3 日（10 月 1 日、 2 日、 3 日）。

属于部分公民的节日有： 3 月 8 日国际妇女节， 妇女放假半天； 五月四日青年 节，14 周岁以上的青年放假半天； 6 月 1 日儿童节， 13 周岁以下少年儿童放假半天； 8 月 1 日建军节，现役军人放假半天。其他属少数民族习惯的假日，由各少数民族 集居地区的地方人民政府，斟酌各该民族习惯，规定放假日期。

职工带薪年休假有什么规定？

•劳动法‣第四十五条规定：国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作 1 年 以上的，享受带薪年休假。根据•职工带薪年休假条例‣规定如下：

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。

加班加点的工资报酬应怎样给付？

•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;

（1）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150%的工资报酬；

（2）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 200%的工资 报酬；

（3）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300%的工资报酬。

•劳动法‣ 这一规定， 可以迫使用人单位尽量减少加班加点， 从而达到保护劳 动者身体健康、 提高劳动者劳动积极性的目的。

每周公休假日有什么规定？

每周公休假日， 是指劳动者劳动满一个工作周后的休息时间。根据国务院 1995 年 3 月发布的•国务院关于修改<国务院关于职工工作时间的规定＞的决定‣，我国 职工每周享有两天公休假日。周休假日一般为星期六和星期日。企业和不能实行前 款规定的统一工作时间的事业单位， 可以根据实际情况灵活安排周休假日。由于生 产和工作的需要， 企业职工根据本企业的规定， 每周休假日可以轮休、倒休。对于 出差人员的周休假日， 可以在出差地享用。如果出差期间未能享用的， 可从实际情 况出发，给予补休。对于从事有毒有害工作的职工，可以给予更多的休息时间。

哪些职工可以实行不定时工作制？

劳动部 1994 年 12 月 14 日发布的•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‣ 规定： 企业对符合下列条件之一的职工， 可以实行不定时工 作制。

（1）企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工 作无法按标准工作时间衡量的职工；

（2）企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人 员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；

（3）其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围内的关系， 适合实行不定时工 作制的职工。

哪些职工可以实行综合计算工时工作制？

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‣ 规定： 企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、 季、年等为周期， 综合计算工作时间， 但其平均日工作时间和平均周工作时间应与 法定标准工作时间基本相同。

（1）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊， 需连续 作业的职工。

（2）地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行 业的部分职工。

（3）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

企业安排职工加班加点，

应符合哪些条件？

根据•劳动法‣第四十一条规定，企业安排职工加班加点，应符合以下条件： 一是由于生产经营需要； 二是必须与工会协商； 三是必须与劳动者协商； 四是延长 工作时间的长度还必须符合规定， 即每日不得超过 1 小时， 因特殊原因需要延长工 作时间的， 在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时， 但 是每月不得超过 36 小时。

什么是工作日？

国家对工作日有什么规定？

工作日是指法律规定的劳动者在一昼夜的工作小时数。包括标准工作日、缩 短工作日、延长工作日、不定时工作日和综合计算工作时间。

•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时制度。”1995 年３月 25 日， •国务院关 于职工工作时间的规定‣对工时制度作了修改，规定为： “职工每日工作八小时， 每周工作四十小时。”因此，从 1995 年 5 月 1 日起，我国普遍实行每周工作 5 日、 每日工作 8 小时的工时制度。

什么是工作日的间歇时间？

有什么具体规定？

工作日的间歇时间， 是指劳动者在劳动过程中的休息和用膳时间， 包括一个 工作日内的间歇时间和两个工作日之间的间歇时间。

一个工作日内的间歇时间，是指职工在每日的工作岗位上生产或工作的过程 中的工间休息时间和用膳时间。工间休息时间和用膳时间因工作岗位和工作性质的 不同而有不同， 一般休息 1 至 2 小时， 最少不能少于半小时。间歇时间一般于工作 4 小时后开始，不算作工作时间。有的岗位由于生产不能间断不能实行固定的间歇 时间， 应使职工在工作时间内有用膳时间。有些单位实行工间操制度， 即在上午和 下午各 4 小时的工作时间中间规定 20 分钟的休息时间， 一般在工作两小时后开始， 这种工间操时间与间歇时间不同，计入工作时间。

两个工作日之间的间歇时间， 是指职工在一个工作日结束后至下一个工作日开 始的期间内所享有的休息时间。其长度应以保证劳动者的体力和工作能力得到恢复 为标准， 一般为 15 至 16 小时。实行轮班制的，其班次必须平均调换， 一般可在休 息日之后调换。在调换班次时，不得让工人连续工作两班。

什么是计件工作日？

进行计件工作的职工怎样计算工时？

计件工作日， 是指职工以完成一定劳动定额为计酬标准的工作时间制度。计件 工作日实质上是定时工作日的一种特殊形式。

根据•劳动法‣ 规定， 计件工作日应有合理的劳动定额和计件报酬标准。而合 理的劳动定额， 应当以职工在一个标准工作日（每日工作时间不超过 8 小时） 或标 准工作周（每周工作时间不超过 40 小时）的工作时间内能够完成的计件数量为标 准， 超过这个标准就等于延长了工作日时间， 侵犯了职工的休息权。从这个意义上 说，合理确定计件劳动定额是实行计件工作日的关键。

什么是加班加点？

加班加点有什么限制规定？

加班加点是在企业执行的工作时间制度的基础上延长工作时间。凡在法定节 假日和公休假日进行工作的叫做加班，凡在正常工作日延长工作时间的叫做加点。 加班加点必然占用职工的休息时间。加班加点过多， 对职工的身体健康会构成危害。 为有效地控制加班加点，有关劳动法律、法规均予以限制。

•劳动法‣ 第四十三条规定：用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作 时间。•国务院关于职工工作时间的规定‣ 规定：任何单位和个人不得擅自延长职 工工作时间， 因特殊情况和紧急任务确需延长工作时间的， 按照国家有关规定执行。 劳动部•关于＜国务院关于职工工作时间的规定＞的实施办法‣ 也规定： 任何单位 和个人不得擅自延长职工工作时间。企业由于生产经营需要延长职工工作时间的， 应按•劳动法‣第四十一条的规定执行。

什么是休息时间？

职工的休息时间有什么规定？

休息时间是指法律规定劳动者不必进行生产劳动， 而由自己自行支配的时间。 根据•劳动法‣ 和其他有关法律、法规，劳动者享有休息时间主要包括工作日的间 歇时间、每周公休假日、法定节假日、职工探亲假、年休假等。

对于职工休息时间，•劳动法‣ 第三十八条规定：用人单位应当保证劳动者每 周至少休息一日。 •国务院关于职工工作时间的规定‣规定：国家机关、事业单位 实行统一的工作时间， 星期六和星期日为周休息日。企业和不能实行前款规定的统 一工作时间的事业单位， 可以根据实际情况灵活安排休息日。劳动部•关于＜国务 院关于职工工作时间的规定＞的实施办法‣ 规定： 企业根据所在地的供电、供水和 交通等实际情况与工会和职工协商后，可以灵活安排周休息日。

实行不定时工作制和综合计算工时工作制的职 工，工作和休息时间应怎样安排？

劳动部•关于＜国务院关于职工工作时间的规定＞问题解答‣ 规定：对于因 工作性质或生产特点的限制， 实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作 和休息办法的职工， 企业都应根据•劳动法‣ 和•国务院关于职工工作时间的规定‣ 的有关条款， 在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上采取集中工作、集 中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当的工作和休息方式， 确保职工的休息休假 权利和生产、工作任务的完成。

|  |
| --- |
| 劳 |

|  |
| --- |
| 动 |

|  |
| --- |
| 安 |

|  |
| --- |
| 全 |

国家对产生尘毒危害车间的通风措施 有什么规定？

•工业企业设计卫生标准‣第三章对有尘毒危害的车间的通风措施作了以下规 定：

（1）数种溶剂（苯及其同系物或醇类或醋酸脂类）的蒸汽，或数种刺激性气 体散于空气中时， 全面通风换气量应按各种气体分别稀释至最高容许浓度所需要的 空气量的总和计算。除上述有害物质的气体及蒸汽外， 其他有害物质同时放散于空 气中时，通风量仅按需要空气量最大的有害物质计算。

（2）机械通风装臵的进风口位臵， 应设于室外空气比较洁净的地方。相邻车 间的进气和排气装臵， 应合理布臵， 避免不利影响。为了更好地保证车间空气达到 本标准的要求， 机械通风送入车间空气中有害气体、蒸汽及粉尘的含量， 不应超过 本标准规定的最高容许浓度的 30%。

（3）空气中含有病原体（如毛类、破烂布等分选车间）、极难闻气味的物质（如 熬胶等） 及有害物质浓度可能突然增高的车间， 不得采用循环空气作热风采暖和空

气调节。

（4）供给车间的空气，一般直接送至工作地点。产生粉尘而不放散有害气体 或放散有害气体而又无大量余热的车间， 有局部排气装臵的工作地点， 可由车间上 部送入空气。容易凝结蒸汽和积聚粉尘的排气装臵，以及物质混合时能引起爆炸、 燃烧或形成更有害的混合物、化合物的排气装臵，不得联成一个排气系统。

（5）局部排气装臵排出浓度较高的有害物质，经过净化回收处理，达到本标 准第十二条规定时， 方可向大气排放。在车间的生产中可能突然产生大量有害物质 时，应设臵事故排风装臵。事故排风装臵的排出口，应避免对居民和行人的影响。

职工个人劳动防护用品发放有什么规定？

发放职工个人劳动防护用品是防护劳动者安全健康的一种预防性辅助措施， 不 是生活福利待遇。企业应当根据安全生产、防止职业性伤害的需要， 按照不同工种、 不同劳动条件， 发给职工个人劳动防护用品。对此， 劳动人事部、国家经委、商业 部、全国总工会 1984 年 10 月 19 日发出了•关于改革职工个人劳动防护用品发放 标准和管理制度的通知‣，明确规定：

应发放劳动防护服装的范围包括： 井下作业； 有强烈辐射热、烧灼危险的作业； 有刺割、绞辗危险或严重磨损而可能引起外伤的作业；接触有毒、有放射性物质， 对皮肤有感染的作业； 接触有腐蚀物质的作业； 在严寒地区冬季经常从事野外、露 天作业而自备棉衣不能御寒的工种及经常从事低温作业的工种。

对于生产中必不可少的安全帽、安全带、绝缘护品、防毒面具、防尘口罩等职 工个人特殊劳动防护用品， 必须根据特定工种的要求配备齐全， 并保证质量。对特 殊防护用品应建立定期检验制度，不合格的、失效的一律不准使用。对于在易燃、 易爆、烧灼及有静电发生的场所作业的工人，禁止发放、使用化纤防护用品。

工厂职工操作的机械设备应符合哪些要求？

根据•工厂安全卫生规程‣ 第五章的规定， 工厂职工使用的电气设备应符合以 下要求：

（1）电气设备和线路的绝缘必须良好。裸露的带电导体应该安装于碰不着的 处所； 否则必须设臵安全遮栏和显明的警告标志。电气设备必须设有可熔保险器或 者自动开关； 其金属外壳， 可能由于绝缘损坏而带电的， 必须根据技术条件采取保 护性接地或者接零的措施。

（2）行灯的电压不能超过 36 伏特，在金属容器内或者潮湿处所不能超过 12 伏特。

（3）电钻电镐等手持电动工具，在使用前必须采取保护性接地或者接零的措 施。

（4）发生大量蒸汽、气体、粉尘的工作场所，要使用密闭式电气设备；有爆 炸危险的气体或粉尘的工作场所，要使用防爆型电气设备。

（5）电气设备和线路都要符合规格，并且应该定期检修。电气设备的开关应 该指定专人管理。

工厂职工使用的锅炉、气瓶应符合哪些安全要 求？

根据•工厂安全卫生规程‣ 第六章的规定， 职工使用的锅炉和气瓶应符合以下 要求：

每座工业锅炉应该有安全阀、压力表和水位表， 并且要保持准确、有效。工业 锅炉应该有保养、检修和水压试验制度。工业锅炉的运行工作， 应该由经过专门训 练并考试合格的专职人员担任。

各种气瓶在存放和使用的时候，必须距离明火 10 米以上，并且避免在阳光下 曝晒； 搬运时不能碰撞。氧气瓶要有瓶盖和安全阀， 严防油脂沾染， 并且不能和可 燃气瓶同放一处。

乙炔发生器要有防止回火的安全装臵，并且应该距离明火 10 米以上。

放射工作人员保健待遇有哪些？

根据卫生部•放射工作人员健康管理规定‣：放射人员的保健待遇按照国家有 关规定执行。

放射工作人员的保健休假， 应根据照射剂量的大小与工龄长短， 每年除其他休 假外，可享受保健休假 2 至 4 周。从事放射工作 25 年以上的在职者，每年由所在 单位安排利用休假时间享受 2 至 4 周的疗养待遇。

放射工作人员健康体检、休假、住院检查或患病治疗期照常享受保健津贴， 医 疗费用分别由公费医疗、劳保医疗或所在单位支付， 在生活方面所在单位应给予适 当照顾。

长期从事放射工作的人员， 因患病不能胜任现职工作的， 经本规定第十二条规 定的组织或机构诊断确认后，可根据国家有关规定退休。

放射工作人员因职业放射操作致残者， 其退休后工资和医疗卫生津贴照发。因 患放射疾病治疗无效死亡者，按因公牺牲处理。

劳动者在劳动安全卫生方面有哪些权利和义务？

根据•劳动法‣第五十六条规定，劳动者在劳动安全卫生方面的权利主要有： 劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业， 有权拒绝执行； 对危害生命 安全和身体健康的行为， 有权提出批评、检举和控告。劳动者在劳动安全卫生方面 的义务主要是，劳动者在劳动过程中必须遵守安全操作规程。

用人单位应对放射工作人员进行怎样的健康保护

根据卫生部•放射工作人员健康管理规定‣：放射工作单位要关心从事过放射 工作的（包括应急照射） 现已离退休或因健康原因调离放射工作岗位人员的身体健 康。对于从事放射工作累计工龄超过 15 年以上，内照射年摄入量限值≧2ALI，铀 矿工氡子体累积照射量≧100WLM 者和一次或几天内照射剂量当量 ≧0.1Sｖ者，全 身累积照射剂量当量≧Sｖ者， 要做定期的医学随访观察， 原则上每 2 至 3 年 1 次。

从事放射工作的哺乳期妇女、妊娠初期 3 个月孕妇应尽量避免接受照射， 在妊 娠或哺乳期间不得参与造成内照射的工作， 并不得接受事先计划的特殊照射。未满 18 周岁者，不得从事放射工作。

技术设备在尘毒防治方面应符合什么要求？

国务院•关于加强防尘防毒工作的决定‣规定：凡从国外引进成套技术设备， 在生产使用中产生尘毒的必须同时引进或由国内制造相应配套的防尘防毒技术装 备， 不准削减。这些技术装备若由国内配套制造， 必须同时纳入计划， 落实生产单 位，与主体工程同时安装和投产使用。

国内生产的设备， 在工艺设计上必须符合国家有关防尘防毒规定的要求。企业 主管部门要严格把关，凡不符合国家规定的， 一律不得生产、不准出厂。

各厂矿企业、事业单位的粉尘作业或扬尘点， 必须采取密闭、除尘等综合防尘 措施或实行湿式作业。严禁在没有防尘措施的情况下进行干法生产和干式凿岩。

对气体、粉尘和危险物品工作场所的要求是什 么？

根据•工厂安全卫生规程‣ 第七章的规定， 气体、粉尘和危险物品的工作场所 应符合以下要求：

散发易燃、易爆物质的工作场所， 应该严禁烟火。发生强烈噪音的生产， 应该 尽可能在设有消音设备的单独工作房中进行。发生大量蒸汽的生产， 要在设有排气 设备的单独工作房中进行。

散发有害健康的蒸汽、气体和粉尘的设备要严加密闭， 必要的时候应该安装通 风、吸尘和净化装臵。散放粉尘的生产， 在生产技术条件许可下， 应该采用温式作 业。

有毒物品和危险物品应该分别储藏在专设处所， 并且应该严格管理。对于有害 或者有传染疫病危险的废料， 应该在当地卫生机关的指导下进行处理。对于有传染 疫病危险的原料进行加工的时候，必须采取严格的防护措施。

在接触酸碱等腐蚀性物质并且有烧伤危险的工作地点， 应该设有冲洗设备。废 料和废水应该妥善处理，不要使它危害工人和附近居民。

产生尘毒危害车间的卫生要求有哪些？

为改善劳动条件，加强劳动保护，使工业企业的设计符合卫生要求，卫生部、 国家建委、国家计委、国家经委、国家劳动部 1979 年 9 月 30 日颁发了＜工业企业 设计卫生标准＞，对工业企业设计的卫生标准提出了明确的要求。其对车间防尘、 防毒的要求是：

（1）放散有害物的生产过程和设备， 应尽量考虑机械化和自动化， 加强密闭， 避免直接操作， 并应结合生产工艺采取通风措施。放散粉尘的生产过程， 应首先考 虑湿示作业。 有毒作业宜采用低毒的原料代替高毒的原料。

（2）产生有害物质的车间，有害物质发生源的布臵，应符合下列要求：放散 不同有害物质的生产过程布臵在同一建筑物内时， 毒害大与毒害小的应隔开； 有害 物质的发生源， 应布臵在工作点的机械通风或自然通风的下风侧； 如布臵在多层建 筑物内时， 放散热和有害气体的生产过程中， 应布臵在建筑物的上层， 如必须布臵 在下层时，应采取有效措施防止污染上层的空气。

（3）产生危害较大的粉尘、有毒物质或酸碱等强腐蚀性介质的车间，应有冲 洗地面和墙壁的设施。车间地面应平整防滑， 易于清扫。经常有液体的地面应不透

水，并坡向排水系统。

（4）产生汞、砷等剧毒物质的车间， 其墙壁、顶棚和地面等内部结构的表面， 应采用不吸收毒物的材料。必要时加设保护层， 以便清洗。其废水应纳入工业废水 处理系统。

（5）已核常有人通行的地道，应有自然通风和机械通风，并不得敷设有毒液 体或有毒气体的管道。露天作业的工艺设备， 亦应采取有效措施， 使工作地点有毒 物质的浓度符合本标准的有关规定。

|  |
| --- |
| 劳 |

|  |
| --- |
| 动 |

|  |
| --- |
| 合 |

|  |
| --- |
| 同 |

订立劳动合同应遵循哪些原则？

•劳动法‣ 第十七条规定： 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。也就是说，订立劳动合同必须遵循两 大原则：

（1）平等自愿、协商一致原则。当事人在签订劳动合同时法律地位完全平等， 签订劳动合同当事人完全出于自己的真实意愿， 任何一方不得将自己意志强加于对 方，也不允许第三人非法干预。合同当事人课堂劳动合同的各条款， 经过充分协商， 完全取得一致意见。

（2）合法原则。包括：订立合同的主体合法，劳动者符合法律规定的劳动年 龄标准， 具有劳动行为能力； 用人单位具备雇佣劳动者的合法资格。劳动合同的内 容合法， 不得违反国家法律、行政法规规定的强制性条款。劳动合同订立的程序和 形式合法。劳动合同应当采用形式。

劳动合同应当具备哪些内容?



第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）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； （三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

（五）工作时间和休息休假；

（六）劳动报酬；

（七）社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外， 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。

一、劳动合同的必备条款

劳动合同的必备条款是指法律规定的劳动合同必须具备的内容。在法律规定 了必备条款的情况下， 如果劳动合同缺少此类条款， 劳动合同就不能成立。我国劳

动法 第十九条第一款规定：“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。”本条在劳动 法的基础上， 删去了劳动纪律、劳动合同终止条件、违反劳动合同的责任 等内容， 同时增加了工作时间、工作地点、职业病危害防护等内容。

1、用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人。为了明确劳动合同中用 人单位一方的主体资格， 确定劳动合同的当事人， 劳动合同中必须具备这一项内容。 2、劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效证件号码。为了明确劳动合同 中劳动者一方的主体资格， 确定劳动合同的当事人， 劳动合同中必须具备这一项内 容。

3、 劳动合同期限。劳动合同期限是双方当事人相互享有权利、履行义务的时间界 限， 即劳动合同的有效期限。劳动合同期限可分为固定期限、无固定期限和以完成 一定 工作任务为期限。签订劳动合同主要是建立劳动关系，但建立劳动关系必须 明确期限的长短。劳动合同期限与劳动者的工作岗位、内容、劳动报酬等都有紧密 关系， 更与劳动关系的稳定紧密相关。合同期限不明确则无法确定合同何时终止， 如何给付劳动报酬、经济补偿等， 引发争议。因此一定要在劳动合同中加以明确双 方签订 的是何种期限的劳动合同。

4、工作内容和工作地点。所谓工作内容，是指劳动法律关系所指向的对象，即劳 动者具体从事什么种类或者内容的劳动，这里 的工作内容是指工作岗位和工作任 务或职责。这一条款是劳动合同的核心条款之一，是建立劳动关系的极为重要的因 素。它是用人单位使用劳动者的目的，也是劳动 者通过自己的劳动取得劳动报酬 的源由。劳动合同中的工作内容条款应当规定的明确具体， 便于遵照执行。如果劳 动合同没有约定工作内容或约定的工作内容不明 确，用人单位将可以自由支配劳 动者， 随意调整劳动者的工作岗位， 难以发挥劳动者所长， 也很难确定劳动者的劳 动报酬，造成劳动关系的极不稳定，因此是必不可 少的。工作地点是劳动合同的 履行地， 是劳动者从事劳动合同中所规定的工作内容的地点， 它关系到劳动者的工 作环境、生活环境、以及劳动者的就业选择，劳动者 有权在与用人单位建立劳动 关系时知悉自己的工作地点，所以这也是劳动合同中必不可少的内容。

5、工作时间和休息休假。工作时间是指劳动时间在企 业、事业、机关、团体等单 位中， 必须用来完成其所担负的工作任务的时间。 一般由法律规定劳动者在一定时 间内（工作日、工作周）应该完成的工作任务，以保证 最有效地利用工作时间， 不断的提高工作效率。这里的工作时间包括工作时间的长短、工作时间方式的确定， 如是 8 小时工作制还是 6 小时工作制，是日班还是夜 班，是正常工时还是实行不 定时工作制， 或者是综合计算工时制。在工作时间上的不同，对劳动者的就业选择、 劳动报酬等均有影响，因此成为劳动合同不可缺少的 内容。

休息休假是指企业、事业、机关、团体等单位的劳动者按规定不必进行工作， 而自 行支配的时间。休息休假的权利是每个国家的公民都应享受的权 利。劳动法第三 十八条规定：“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。”休息休假的具体时间 根据劳动者的工作地点、工作种类、工作性质、工龄长短等各有 不同，用人单位 与劳动者在约定休息休假事项时应当遵守劳动法及相关法律法规的规定。

6、劳动报酬。劳动合同中的劳动报酬，是指劳动者与用人单位确 定劳动关系后， 因提供了劳动而取得的报酬。劳动报酬是满足劳动者及其家庭成员物质文化生活需 要的主要来源，也是劳动者付出劳动后应该得到的回报。因此，劳 动报酬是劳动 合同中必不可少的内容。劳动报酬主要包括以下几个方面：（1）用人单位工资水平、 工资分配制度、工资标准和工资分配形式； （2）工资支付办 法；（3）加班、加点 工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法；（4）工资调整办法；（5）试用期及病、事 假等期间的工资待遇； （6）特殊情况下职工工资（生 活费） 支付办法；（7）其他 劳动报酬分配办法。劳动合同中有关劳动报酬条款的约定， 要符合我国有关最低工 资标准的规定。

7、社会保险。社会保险是 政府通过立法强制实施， 由劳动者， 劳动者所在的工作 单位或社区以及国家三方面共同筹资， 帮助劳动者及其亲属在遭遇年老、疾病、工 伤、生育、失业等风险时， 防止收入的中断、减少和丧失，以保障其基本生活需 求的社会保障制度。社会保险由国家成立的专门性机构进行基金的筹集、管理及发 放，不以赢利为目的。 一般包 括医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险和生 育保险。社会保险强调劳动者、劳动者所在用人单位以及国家三方共同筹资。体现 了国家和社会对劳动者提供基本 生活保障的责任。劳动者所在用人单位的缴费， 使社会保险资金来源避免了单一渠道， 增加了社会保险制度本身的保险系数。由于 社会保险由国家强制实施，因此成 为劳动合同不可缺少的内容。

8、劳动保护、劳动条件和职业危害防护。劳动保护是指用人单位为了防止劳动过 程中的安全事故，采取各种措施来保障劳动 者的生命安全和健康。在劳动生产过 程中， 存在着各种不安全、不卫生因素， 如不采取措施加以保护， 将会发生工伤事 故。如矿井作业可能发生瓦斯爆炸、冒顶、片 帮、水火灾害等事故；建筑施工可 能发生高空坠落、物体打击和碰撞等。所有这些，都会危害劳动者的安全健康， 妨 碍工作的正常进行。国家为了保障劳动者的身体 安全和生命健康，通过制定相应 的法律和行政法规、规章，规定劳动保护， 用人单位也应根据自身的具体情况， 规 定相应的劳动保护规则，以保证劳动者的健康和安 全。劳动条件，主要是指用人 单位为使劳动者顺利完成劳动合同约定的工作任务， 为劳动者提供必要的物质和技 术条件，如必要的劳动工具、机械设备、工作场地、 劳动经费、辅助人员、技术 资料、工具书以及其他一些必不可少的物质、技术条件和其他工作条件。职业危害 是指用人单位的劳动者在职业活动中，因接触职业性有 害因素如粉尘、放射性物

质和其他有毒、有害物质等而对生命健康所引起的危害。根据职业病防治法第三十 条的规定， 用人单位与劳动者订立劳动合同时， 应当将工作过程中可能产生的职业 病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者， 并在劳动合同中写明， 不得隐瞒或者欺骗。此外，职业病防治法中还规定了用 人单位在职业病防护中的 义务： 用人单位应当为劳动者创造符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作环境和 条件，并采取措施保障劳动者获得职业卫生保护；应当建 立、健全职业病防治责 任制， 加强对职业病防治的管理， 提高职业病防治水平， 对本单位产生的职业病危 害承担责任；必须采用有效的职业病防护设施，并为劳动者 提供个人使用的职业 病防护用品； 应当对劳动者进行上岗前的职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生 培训，普及职业卫生知识，督促劳动者遵守职业病防治法律、 法规、规章和操作 规程， 指导劳动者正确使用职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品。用人单 位应当按照有关法律、法规的规定严格履行职业危害防护的义 务。

二、可以在劳动合同中约定的事项

对于某些事项，法律不做强制性规定，由当事人根据意愿选择是否在合同中 约定，劳动合同缺乏这种条款不影响其效力。我们可以将这种条款成为可备条款。

法定 可备条款是指法律明文规定的劳动合同可以具备的条款。劳动合同的某些内 容是非常重要的， 关系到劳动者的切身利益， 但是这些条款不是在每个劳动合同中 都应当 具备的， 所以法律不能把其作为必备条款， 只能在法律中特别的予以提示。 根据劳动法第十九条第二款规定， 劳动合同除必备条款外， 当事人可以协商约定其 他内 容。本条第二款规定： “劳动合同除前款规定的必备条款外， 用人单位与劳动 者可以协商约定试用期、培训、保守商业秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。” 这 里所规定的“试用期、培训、保守商业秘密、补充保险和福利待遇”都属于法 定可备条款。

1、试用期。试用期是指对新录用的劳动者进行试用的期限。用 人单位与劳动者可 以在劳动合同中就试用期的期限和试用期期间的工资等事项作出约定， 但不得违反 本法有关试用期的规定。本法第十九条对如何确定试用期作出了 明确规定，劳动 合同的长短、劳动合同的类型不同， 试用期的长短也有所不同。本法第二十条对试 用期的工资作出了明确规定， 即：劳动者在试用期的工资不得低于 本单位同岗位 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。在试用期内，用人单位与劳动者之间的劳动关系尚处于 不完全确定 的状态。根据本法第二十一条规定： “在试用期中，除劳动者被证明不符合录用条 件外，用人单位不得解除劳动合同。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。

2、培训。培训是按照职业或者工作岗位对劳动者提出的要求，以开发和提高劳动

者的职业技能为目的的教育和训练过程。根 据 1996 年劳动和社会保障部印发的•企 业职工培训规定‣ 的规定， 职工培训是指企业按照工作需要对职工进行的思想政治、 职业道德、管理知识、技术业务、操 作技能等方面的教育和训练活动。企业职工 培训应以培养有理想、有道德、有文化、有纪律、掌握职业技能的职工队伍为目标， 促进企业职工队伍整体素质的提高。 企业应建立健全职工培训的规章制度，根据 本单位的实际对职工进行在岗、转岗、晋升、转业培训， 对新录用人员进行上岗前 的培训，并保证培训经费和其他培训条 件。职工应按照国家规定和企业安排参加 培训， 自觉遵守培训的各项规章制度， 并履行培训合同规定的各项义务， 服从单位 工作安排，搞好本职工作。

3、 保守商业秘密。商业秘密是不为大众所知悉， 能为权利人带来经济利益， 具有 实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。在激烈的市场竞争中， 任 何一 个企业生产经营方面的商业秘密都十分重要。在市场经济条件下，企业用人 和劳动者选择职业都有自主权， 有的劳动者因工作需要， 了解或掌握了本企业的技 术信息 或经营信息等资料， 如果企业事先不向劳动者提出保守商业秘密、承担保 密义务的要求， 有的劳动者就有可能带着企业的商业秘密另谋职业， 通过擅自泄露 或使用原 企业的商业秘密， 以谋取更高的个人利益，如果没有事先约定，企业往 往难以通过法律讨回公道， 从而使企业遭受重大经济损失。因此， 用人单位可以在 合同中就保 守商业秘密的具体内容、方式、时间等，与劳动者约定，防止自己的 商业秘密被侵占或泄露。

4、补充保险。补充保险是指除了国家基本保险以外， 用人单 位根据自己的实际情 况为劳动者建立的一种保险， 它用来满足劳动者高于基本保险需求的愿望， 包括补 充医疗保险、补充养老保险等。补充保险的建立依用人单位的 经济承受能力而定， 由用人单位自愿实行， 国家不作强制的统一规定， 只要求用人单位内部统一。用人 单位必须在参加基本保险并按时足额缴纳基本保险费的前提 下，才能实行补充保 险。因此补充保险的事项不作为合同的必备条款，由用人单位与劳动者自行约定。 5、福利待遇。随着市场经济的发展，用人单位给予劳动者的福利待遇也成为劳动 者收入的重要指标之一。福利待遇包括住房补贴、通讯补贴、交通补贴、子女教育 等。不同的用人单位福利待遇也有所不同， 福利待遇已成为劳动者就业选择的一个 重要因素。

社会生活千变万化， 劳动合同种类和当事人的情况也非常复杂， 法律只能对劳动合 同的条款进行概括， 无法穷尽劳动合同的所有内容， 当事人也可以根据需要在法律 规定的可备条款之外对有关条款作新的补充性约定。

劳动合同期限有何规定？

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。 有固定期限劳动合同是指有明确具体的起始日期和结束日期的劳动合同。

无固定期限劳动合同是指只约定起始日期，不约定终止日期的劳动合同。但 签订无固定期限劳动合同双方当事人可以约定终止条件， 约定终止条件时不得将法 定解除劳动合同条件作为终止条件约定， 以防止用人单位规避解除劳动合同时支付 劳动者经济补偿金等义务。

以完成一定工作为期限的劳动合同是指双当事人将完成某项工作约定为终止 条件的劳动合同。

劳动合同期满， 哪些人不能终止劳动合同？

劳动合同期满，对尚处在医疗期或者孕期、产期、哺乳期内的劳动者，不能 终止劳动合同，劳动合同的期限应续延至医疗期或者孕期、产期、哺乳期满为止。

劳动合同可以协商约定的内容有哪些？

劳动合同可以协商约定的内容有哪些？

|  |  |
| --- | --- |
| （一） | 试用期； |
| （二） | 培训； |
| （三） | 保守商业秘密； |
| （四） | 福利待遇； |
| （五） | 协商约定的其他事项。 |

劳动合同的生效时间如何确定？

订立劳动合同可以约定生效时间，生效时间不应早于签字时间。劳动合同没 有约定生效时间的， 以当事人签字或者盖章的时间为生效时间。当事人签字或者盖 章时间不一致的，以最后一方签字或者盖章的时间为准。

劳动合同的期限有几种？

怎样理解和签订无固定期限的劳动合同？

•劳动法‣ 规定：劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一 定工作为期限。

无固定期限的劳动合同是指不约定终止日期的劳动合同。按照平等自愿、协 商一致的原则， 用人单位和劳动者只要达成一致， 无论是初次就业的， 还是由固定 工转制的，都可以签订固定期限的劳动合同。另外， •劳动法‣还规定，应当订立 无固定期限的劳动合同。

无固定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件，以规避解除合 同时用人单位应承担支付给劳动者经济补偿的义务。

哪些用人单位与劳动者应当订立劳动合同？

在我市境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者及国家机关、 事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，都应依法签订劳动合同。

哪些借贷合同不受法律保护

1、借贷进行非法活动。出借人明知借款人是为了进行非法活动而借款的，其 借贷关系不受法律保护。如明知个人借款用于赌博、贩卖假币、贩卖毒品、走私等 非法活动而借款给他人， 其借贷合同不受法律保护， 对行为人还要处以收缴、罚款、 拘留，甚至追究刑事责任。

2、非法金融业务活动。包括：

（一）非法吸收公众存款，是指未经中国人民银行批准，向社会不特定对象 吸收资金，出具凭证，承诺在一定期限内还本付息的活动；

（二）变相吸收公众存款，是指未经中国人民银行批准，不以吸收公众存款 的名义， 向社会不特定对象吸收资金， 但承诺履行的义务与吸收公众存款性质相同 的活动；

（三）未经依法批准，以任何名义向社会不特定对象进行的非法集资；

（四）非法发放贷款、办理结算、票据贴现、资金拆借、信托投资、金融租 赁、融资担保、外汇买卖；

（五）中国人民银行认定的其他非法金融业务活动。

实践已充分表明，非法金融业务活动扰乱了国家正常的金融秩序，从根本上 损害了群众利益， 给经济生活和社会安定造成了严重危害。按照国务院（1998）第 247 号令第 18 条规定， 因参与非法金融业务活动所受到的损失， 由参与者自行承担。

这是因为非法金融业务活动本身是违法行为， 参与非法金融业务活动也是不合法 的，参与者由此造成的损失，不受国家法律保护。

3、非金融企业以合法借贷掩盖的非法金融活动。最高人民法院•关于如何确 认公民与企业之间借贷行为效力问题的批复‣ 规定： 具有下列情形之一的， 应当认 定无效：

（一）非金融企业以借贷名义向职工非法集资；

（二）非金融企业以借贷名义非法向社会集资；

（三）非金融企业以借贷名义向社会公众发放贷款；

（四）其他违反法律、行政法规的行为。

该批复还规定：借贷利率超过银行同期贷款利率四倍的，按照最高人民 法院•关于人民法院审理借贷案件的若干意见‣ 的有关规定办理。无效的民事行为 不具备民事法律行为的有效要件，因而不能产生行为人预期的法律果。

4、企业之间的借贷合同。 •贷款通则‣规定： “企业之间不得违反国家规定办 理借贷或者变相借贷融务。”企业之间的借贷合同违反国家金融法规，属于无效合 同。依照有关法规，对于企业之间的借贷合同， 法院除判决返还本金外， 对出借方 已经取得或约定取得的利息应当收缴，对借款方应处以相当于银行利息的罚款。

5、明为联营实为借贷的合同。依照最高人民法院•关于审理联营合同纠纷案 件若干问题的解答‣，企业法人、事业法人作为联营一方向联营体投资，但不参加 共同经营， 也不承担联营的风险责任， 不论盈亏均按期收回本息， 或者按期收取固 定利润的， 是明为联营， 实为借贷， 违反了有关金融法规， 应当确认合同无效。除 本金可以返还外， 对出资方已经取得或者约定取得的利息应予收缴， 对另一方则应 处以相当于银行利息的罚款。

6、违背真实意图的借贷关系。 一方以欺诈、胁迫等手段或者乘人之危，使对 方在违背真实意图的情况下所形成的借贷关系， 应认定无效。借贷关系无效由债权 人的行为引起的， 只返还本金； 借贷关系无效由债务人的行为引起的， 除返还本金 外，还应参照银行同类贷款利率给付利息。

7、高利贷利息。最高人民法院•关于人民法院审理借贷案件的若干意见‣规 定：“民间借贷的利率可以适当高于银行的利率，各地人民法院可根据本地区的实 际情况具体掌握，但最高不得超过银行同类贷款利率的四倍（包含利率本数）。超 出此限度的，超出部分的利息不予保护。”由此可见，高利贷利息不受法律保护。

租赁合同是否必须采用书面形式?

(合同法)第 215 条规定，租赁期限 6 个月以上的，应当采用书面形式。当事 人未采用书面形式的，视为不定期租赁。

租赁合同的出租人和承租人分别负有哪些义务?

租赁合同的出租人负有以下义务：

（1）出租人应当按照约定将租赁物交付承租人使用。出租人交付的租赁物必 须符合约定的适用状态， 并在租赁期间保持租赁物符合约定的用途。如果租赁物有 瑕疵而妨碍使用， 出租人有义务在修理完善之后交付使用， 或另换同类租赁物交付 使用。如果租赁物附有从物， 例如， 机器的配件、检修工具等， 从物也一并交付承 租人。如果租赁物的技术性较强， 出租人还应交付有关装配图纸、使用说明书和操 作规程等技术指导资料。

（2）出租人应当履行租赁物的维修义务。如果当事人没有约定，那么出租人 应当履行租赁物的维修义务。所谓维修，是指租赁物不合约定的使用收益状态时， 对租赁物进行修理， 以使其达到约定的正常使用收益状态。出租人履行租赁物的维 修义务必须符合租赁物是在出租期间发生的故障、不是因承租人的过错所引起的等 条件。当租赁物出现故障时， 承租人应及时通知承租人在合理期限内维修。出租人 应尽维修义务的， 承租人可以自行维修， 维修费用由出租人负担。因维修租赁物影 响承租人使用的，应当相应减少租金或者延长租期。

租赁合同的承租人负有以下义务：

（l）承租人有合理使用、善意保管租赁物的义务。（合同法） 第 217 条规定， 承租人应当按照约定的方法使用租赁物的义务。对租赁物的使用方法没有约定或者 约定不明确， 双方可以协议补充； 不能达成补充协议的， 应当按照租赁物的性质使 用。如果承租人按照约定的方法或者租赁物的性质使用租赁物， 致使租赁物受到损

失的， 不承担损害赔偿责任。如果承租人未按照约定的方法或者租赁物的性质使用 租赁物， 致使租赁物受到损失的， 出租人可以解除合同并请求赔偿损失。租赁物在 正常使用中出现故障， 应当及时通知、并妥善保管好租赁物。承租人应尽妥善保管 义务，造成租赁物毁损、灭失的，应当承担损害赔偿责任。

另外，承租人原则上不得撤毁、改变租赁物的现状。承租人未经出租人同意 对租赁物进行改善或者增设他物的，出租人可以要求承租人恢复原状或者赔偿损 失。但是， 经出租人同意， 可以对租赁物进行改善或者增设他物。租赁合同解除后， 承租人可以请求出租人就现存的增加价值部分偿还支出的费用。

（2）承租人不经出租人的同意，不得私自将出租物转租他人。同时，（合同 法） 第 224 条规定：承租人经出租人同意， 可以将租赁物转租给第三人。承租人转 租的， 承租人与出租人之间的租赁合同继续有效， 第三人对租赁物造成损失的， 承 租人应当赔偿损失。承租人未经出租人同意转租的，出租人可以解除合同。因此， 现实生活中的“二房东”现象有悖于合同法的规定。

（3）承租人交付租金的义务。承租人应当按照约定的期限支付租金。对支付 期限没有约定或者约定不明确， 双方可以协议补充； 不能达成补充协议的， 应当在 租赁期限届满时支付， 但租赁期限 1 年以上的， 应当在每届满 1 年时支付， 剩余期 限不满 1 年的， 应当在租赁期限届满时支付。承租人无正当理由未支付或者迟延支 付租金的， 出租人可以要求承租人在合理期限内支付。承租人逾期不支付的， 出租 人可以解除合同。但是，＜合同法＞第 231 条规定：因不可归责于承租人的事由， 致使租赁物部分或者全部毁损、灭失的， 承租人可以请求减少租金或者不支付租金。 因租赁物部分或者全部毁损、灭失， 致使不能实现合同目的的， 承租人可以解除合 同。另外， ＜合同法＞第 228 条还规定， 如果第三人对租赁物主张权利， 影响承租 人对租赁物使用、收益的，承租人可以请求减少租金或者不支付租金。当然，第三 人主张权利时，承租入应当及时通知出租人。

（4）承租人在租赁关系终止时向出租人归还租赁物的义务。租赁期间届满或 一方违约而致租赁合同解除时， 承租人应当返还租赁物， 并且返还的租赁物应当符 合按照约定或者租赁物的性质使用后的状态。但是，根据（合同法） 第 236 条的规 定， 租赁期间届满，承租人继续使用租赁物， 出租人没有提出异议的， 原租赁合同 继续有效，但租赁期限为不定期。

除法律另有规定，返还的租赁物应当符合原状。如果出租人对租赁物正常使 用并尽妥善保管义务的， 出租人不得要求承租人对租赁物合理的老旧和磨损进行赂 偿。如果承租人未经出租人同意， 对租赁物进行了改装或改建， 那么承租人座予恢 复原状。

关于试用期的有何规定？

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。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

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三个月的， 不得 约定试用期。

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。

关于房屋租赁合同有何规定?

房屋租赁合同是以房屋为租赁物的合同， 是指房屋所有权人作为出租人将其房 屋出租给承租人使用， 由承租人向出租人支付租金的合同。房屋租赁属于特种租赁， 按其公有和私有性质的不同， 可以划分为公房租赁和私房租赁。其中私房租赁又可 以分为农村私房租赁和城镇私房租赁。由于国家没有对农村私房租赁作出特别规 定， 因此，农村私房租赁主要由当事人协商一致。这里所讲的主要是城镇私房租赁。

（l）关于城镇私房租赁合同的订立。为了加强对房屋租赁的管理，（城市房 地产管理法） 第 53 条的规定： 房屋租赁， 出租人和承租人应当签订书面租赁合同， 约定租赁期限、租赁用途、租赁价格、修缮责任等条款， 以及双方的其他权利义务， 并向房地产管理部门备案。因此， 城镇私房租赁合同的当事人不仅要签订房屋租赁 合同， 还应当到房地产管理部门备案。为了防止单位挤占私有住房， 私房的承租人 一般仅限于公民， 机关、团体、部队、企事业单位不能租赁私有房屋。这些单位只 有经县以上人民政府批准， 并有特殊需要， 才可租赁私房，否则私房租赁合同无效。

（2）关于城镇私房租赁的租金。当事人应当根据房屋所在地人民政府规定的 私有房屋的租金标准协商确定私房租赁的租金。当地没有规定标准的， 当事人按照 当地实际水平协商确定租金， 出租人不得随意抬高租金， 不得收取押租或其他额外 费用。同时，承租人必须按时交付租金， 超过一定期限仍未交付的， 出租人不仅可 以要求承租人补交所欠租金，还有权终止租赁合同。

（3）关于房屋的使用。承租人应当按照合同约定的用途使用房屋，不得擅自 将房屋转租、转借他人， 不得利用房屋进行非法活动。另外， 根据（合同法）第 230 条、第 234 条的规定， 出租人出卖租赁房屋的， 应当在出卖之前的合理期限内通知 承租人， 承租人在同等条件下有优先购买权。承租人在房屋租赁期间死亡的， 与其

生前共同居住的人可以按照原租赁合同租赁该房屋。

（4）关于房屋的修缮义务。出租人应承担房屋的修缮义务，如果出租人怠于 修缮给承租人或第三人造成损失的， 出租人应负赔偿责任。但如果出租人无力修缮 的，承租人可以予以修缮，费用从租金中扣除，或由出租人分期偿还。

（5）关于租赁合同的终止。租赁合同除依约定终止外，出租人还可以依承租 人的以下行为终止房屋租赁：第一，承租人私自将房屋转租、转借、转让；第二， 承租人利用承租房屋进行非法活动；第三，承租人累计 6 个月不交付租金。

什么是试用期？ 试用期是怎样约定？

试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的不超过 6 个月的考察 期。•劳动合同法‣ 规定：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。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三个月的，不得约定试用期。

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。

签订劳动合同时，一般对初次就业或再就业的职工可以约定试用期。用人单 位对同一劳动者只能约定一次试用期。

什么是解除劳动合同？

劳动合同的解除是指劳动合同订立后，未履行完毕之前，由于某种因素导致 提前结束劳动合同法律效力的行为。

解除劳动合同分为劳动者解除劳动合同、用人单位解除劳动合同及双方协商一 致解除劳动合同。

什么是劳动合同的解除？

劳动合同的解除有哪两种形式？

劳动合同的解除是指劳动合同订立后， 尚未全部履行以前， 由于某种原因导致 劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的解除分为法 定解除和约定解除两种。根据•劳动法‣ 的规定， 劳动合同既可以由单方依法解除， 也可以双方协商解除。劳动合同的解除， 只对未履行的部分发生效力， 不涉及已履 行的部分 。

什么是无效劳动合同？

哪些合同属于无效劳动合同？

无效劳动合同是指所订立的劳动合同不符合法定条件，不能发生当事人预期 的法律后果的劳动合同。

根据•劳动法‣ 和劳动部•关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题 的意见‣ 规定， 下列劳动合同无效： 违反法律、行政法规的劳动合同， 从订立的时 候起，就没有法律约束力。确认劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力， 其余部分仍然有效。劳动合同的无效由人民法院或劳动争议仲裁委员会确认不能由 合同双方当事人决定。

在什么情况下会发生劳动合同的变更？

在下列情况下会发生劳动合同的变更：

（一） 劳动合同当事人协商一致，可以变更劳动合同；

（二） 订立劳动合同时所依据的法律、法规、规章发生变化，应当依法变更 劳动合同的相关内容；

（三） 用人单位变更名称的，应当变更劳动合同的用人单位名称；

（四） 订立劳动合同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，需要协商变更劳动合同。

解除劳动合同的条件

用人单位解除与劳动者的劳动合同应具备法律规定的条件， 若违反法的规定 将承担法律责任。法律规定的解除劳动合同的条件， 因解除的原因的不同而有所不 同：（一）合意解除劳动合同的条件：用人单位和劳动者协商一致，劳动合同可以 解除； 劳动者和用人单位双方不仅仅就解除劳动合同本身达成一致， 还应当对一方 或者双方提出的解除劳动合同的条件协商一致， 比如说， 用人单位对劳动者提出的 保守商业秘密和补偿一定的培训费用， 劳动者对用人单位提出的解除劳动合同经济 补偿金条件， 只有双方对这些附加条件也达成一致的前提下， 才是劳动合同的合意 解除。当然， 如果双方对解除劳动合同均未提出任何条件， 也就不存在就条件达成 一致的问题。

（二）即时解除劳动合同的条件即时解除劳动合同是一种过失性辞退形式。 具备下列条件之一的用人单位可以及时解除劳动合同：（1）在试用期间被证明不符 合录用条件的；（2）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；（3） 严重失职， 营私舞弊，对用人单位造成重大损害的；（4） 被依法追究刑事责任的。

（三） 预告辞退的许可性条件： 预告辞退是指用人单位须向劳动者预告后才 能解除劳动合同，提前终止权利义务关系。 "预告"是指用人单位应当提前 30 日以 书面形式通知劳动者本人。用人单位也可以发向劳动者支付与预告期间相等的补偿 费的形式， 取代预告通知。预告辞退限于劳动者无过错， 单一主客观条件变化， 劳 订合同无法履行的情形。 •劳动法‣ 规定预告辞退的法定许可性条件为下列情况 之一：（1）劳动者患病或以工负伤， 医疗期满后，不能从事原工作也不能从事用位 另行安排的工作。（2）劳动者不能胜任， 经过培训或者调整工作岗位， 仍不能胜任 工作。（3）劳动合同定历史所依据的客观情况发生重大变化， 致使劳动合同无法履 行，经双方协商达成变更协议的。

（四）经济性裁员的条件经济性裁员指用人单位辞退部分劳动者， 以此作为 改善经营状况的手段， 是无过错辞退的一种特殊形式。用人单位只有在下列情况下 才可以裁员：（1）用人单位濒临破产进行法定整顿期间， 经依法申请和法院准许开 始整顿后， 因出现剩余劳动力， 需要把裁员作为预防的一种整顿措施。（2）用人单

位近营状况恶化， 发生严重亏损、开工不足、产品严重积压之类的严重困难， 需通 过裁员来摆脱困境。

另外， 进行经济性裁员，用人单位应当提前 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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

以上是用人单位可以解除劳动合同的条件，我国劳动法及相关法规，为保护 劳动者的合法利益， 又规定了不得解除劳动合同的情况： 1、 患职业病或因工负伤 并被确认丧失或部分丧失劳动能力的； 2、 患病或者负伤，在规定的医疗期间的； 3、 法律、行政法规规定的其它情形。

劳动者有上述情况之一的，用人单位就不能解除与劳动者的劳动合同。

在什么情况下用人单位可以解除劳动合同？

•劳动法‣ 第二十六条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除 劳动合同： 在试用期间被证明不符合录用条件的； 严重违反劳动纪律或者用人单位 规章制度的； 严重失职、营私舞弊， 对用人单位造成重大损害的； 被依法追究刑事 责任的。

•劳动法‣ 第二十六条规定：有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合 同，但应当提前 30 日以书面形式通知劳动者本人：劳动者患病或非因工负伤的， 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，致使原劳动合同无法履行,经当事人协商不能就变更合 同达成协议的。

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‣ 规定：劳 动者被劳动教养的，用人单位可以依据被劳教的事实解除与该劳动者的劳动合同。

在什么条件下用人单位能解除劳动合同？

劳动者被用人单位解除劳动合同有过失性解除、非过失性解除和经济性裁员 解除三种情况：

（一）劳动者有下列过失行为之一的， 用人单位可解除劳动合同： 1、在试用 期间被证明不符合录用条件的； 2、严重违反劳动纪律或者用人单位规章规定的； 3、严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的； 4、被依法追究刑事 责任或者劳动教养的。

（二）劳动者有下列情形之一的，虽不属于过失性行为，用人单位也可以与 其解除劳动合同，但应当提前 30 日以书面形式通知劳动者本人： 1、劳动者患病 或者非因工负伤， 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 适当工作的； 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， 致使原劳动合同无 法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

（三）用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难， 确需裁减人员的，可以与被裁减人员解除劳动合同。但应当提前 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， 经向劳动行政部门报告， 才可以与 被裁减人员解除劳动合同。

在什么情况下， 用人单位不得解除劳动合同？

根据•劳动法‣ 规定，劳动者有下列情形之一，用人单位不得依据该法第二 十六条、第二十七条的规定解除劳动合同： 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； 患病或者负伤， 在规定的医疗期内的； 女职工在孕期、产 期、哺乳期内的；法律、行政法规规定的其他情形。

另劳动部•关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见‣ 规定： 除•劳动法‣ 第二十五条规定的情形外， 劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内， 劳动合同期限满时， 用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医 疗期、孕期、产期和哺期期满为止。

在什么情况下， 用人单位必须顺延劳动合同期

限？

劳动者在规定的医疗期内或者女职工在孕期、产期、哺乳内，劳动合同期限 届满时， 用人单位应当将劳动合同的期限的顺延至医疗期、孕期、产期、哺乳期期 满为止。

在什么情况下， 劳动者可以解除劳动合同？

•劳动法‣ 及劳动部•关于贯彻执行<中华人民共和国劳动>若干问题的意见‣ 对劳动者解除劳动合同规定了两种情形：

一种是劳动者解除劳动合同，应当提前 30 日以书面的形式通知用人单位。 超过 30 日，劳动者可以向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位应予以 输。如果劳动者违法解除劳动合同给原用人单位造成经济损失， 应当承担赔偿责任。

另一种是有下列情形之一的， 劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同； 在 试用期内的；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的； 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或提供劳动条件的。

在什么情况下， 劳动合同终止？

根据•劳动法‣ 第二十三条规定，劳动合同终止有两种情况：一是劳动合同 期限届满； 二是双方约定的劳动合同终止条件出现。例如， 用人单位与劳动者的劳 动合同期限为三年， 三年期满， 双方不再续劳动合同，劳动合同即终止。双方约定 的劳动合同终止条件，可以包括用人单位或者劳动者一方或者双方丧失履行意义， 如劳动者死亡、用人单位破产等。

什么情况下，

劳动合同有效但用人单位可以暂不履行？

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‣ 规定:劳动 者涉嫌犯罪被有关机关收容审查拘留或逮捕的,用人单位在劳动者被限制人身自由 期间,可与其暂停止劳动合同的履行.

暂停止履行劳动合同期间,用人单位不承担劳动合同规定的相应义务。劳动者 经证明被错误限制人身自由的， 暂停止履行劳动合同期间劳动者的损失， 可由其依 据•国家赔偿‣要求有前部门赔偿。

在什么情况下， 劳动合同期满也不能终止？

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‣ 规定:在 目前工伤保险和残疾人康复就业制度尚未建立和完善的情况下,对因工部分丧失劳 动能力的职工,劳动合同期满也不能终止劳动合同,仍由原单位按照国家有关规定 提供医疗等待遇。

在什么情况下， 劳动合同可逾期终止？

劳动部•关于逾期终止劳动合同等问题的复函‣（劳部发[1994]65）规定：根 据•国营企业实行劳动合同制暂行规定‣ 第九条、第二十条规定， 劳动合同制工人 因工负伤， 劳动合同期限届满， 而医疗尚未终结的，劳动合同期限应予处长， 直至 医疗终结时，企业方可与合同制工人终止劳动合同。

劳动合同期满后合同制工人与企业形成事实劳动关系，又发生劳动争议，劳 动争议仲裁委员会在处理时， 应按劳动部办公厅•关于全民合同制工人合同期满后 形成事实劳动关系问题的复函‣ 的规定进行调整， 要求企业和职工补办终止或续订 手续；调解不成时，其劳动争议依据国家现行规定处理。

用人单位只签订试用期合同怎么办？

劳动合同只约定试用期，未约定劳动合同期限，即只签订试用期协议的，劳 动者要求约定合同期限的， 用人单位应与劳动者协商确定劳动合同期限。当事人双 方就劳动合同期限协商不一致的， 按有关试用期规定中试用期期限所对应的劳动合 同期限来确定劳动合同期限。

用人单位应当何时与劳动者订立劳动合同？

用人单位自用工之日起即应当与劳动者订立劳动合同。

用人单位解除劳动合同，

须提前三十日通知劳动者的情形？

具有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但必须提前三十日以书 面形式通知劳动者：

（1）劳动者患病或者非因工（公）负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不 能从事用 人单位另行安排的适当工作的；

（2）劳动者不能胜任劳动合同约定的工作，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， 致使原劳动合同无法 履行，经当事人双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

用人单位发生合并或分立等情况，

劳动合同如何处理？

用人单位发生合并或分立等情况， 原劳动合同继续有效， 劳动合同由合并或分 立后继续其权利义务的用人单位和劳动者继续履行， 用人单位变更名称的， 应变更 用人单位的名称。

用人单位发生变化后，劳动合同如何签订？

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‣规定：用 人单位发生分立或合并后， 分立或合并后的用人单位可依据其实际情况与原用人单 位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更原劳动合同。

派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持着劳动关系，应当与原单 位签订劳动合同， 原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立劳务合 同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等待遇。

劳动者签订无固定期限劳动合同与固定工 有什么区别？

劳动者签订了无固定期限的劳动合同，与过去的固定工有着本质的区别。因 为签订无固定期限的劳动合同，虽然在劳动合同中双方不约定劳动合同的终止时 间， 但可以约定终止条件，当约定的终止条件一旦出现， 劳动合同自然终止， 而且 签订无固定期限的劳动合同的双方都可以依法解除劳动合同。

劳动者解除劳动合同或者劳动者合同终止，

对用人单位的培训费是否赔偿？

根据 1995 年劳动部办公厅印发的•关于试用期解除劳动合同处理依据问题的 复函‣ 的规定，用人单位出资（指有支付货币凭证的情况）对职工进行各类技术培 训， 职工提出与单位解除劳动关系的， 如果在试用期内， 用人单位不得要求劳动者 支付该项费用。如果试用期满， 在合同期内， 用人单位不得要求劳动者支付该项费 用。具体支付方法是：约定服务期的， 按服务期等分出资金额， 以职工已履行的合 同期限递减支付； 没约定服务期的， 按劳动合同期等分出资金额， 以职工已履行的 合同期限递减支付； 没约定服务期的， 按劳动合同期等分出资金额， 以职工已履行 的合同期限递减支付；双方对递减计算方式已有约定的，从其约定。

如果劳动合同到期后，职工不同意续订，劳动合同终止，用人单位不得要求 劳动者支付以前的培训费用。

劳动者解除劳动合同后的权利义务是怎样规定 的？

一般情况下，劳动者可以解除劳动合同，但应当提前三十日以书面形式通知 用人单位，如果给用人单位造成经济损失的，劳动者应当承担赔偿责任。

有下列情况之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：（1）在试 用期内 的 ；（2）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； （3）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬、缴纳法定社会保险费或者提供 劳动条件的。劳动者与用人单位解除劳动合同后， 用人单位应当向劳动者支付其应 得的报酬，并缴纳相应的法定社会保险费。

劳动者解除劳动合同的程序及法律后果

•劳动法‣第 31 条劳动者解除劳动合同，应当提前 30 日以书面形式通知用 人单位。

第 32 条有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同： (一)在试用期内的；

(二)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； (三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

劳动部办公厅•关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函‣（劳办发[1995]324 号）

按照•劳动法‣第 31 条的规定： "劳动者解除劳动合同，应当提前 30 日以书 面形式通知用人单位"。劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位， 既是解除劳动 合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单 位，解除劳动合同，无需征得用人单位的同意。超过 30 日，劳动者向用人单位提 出办理解除劳动合同的手续， 用人单位应予以办理。但由于劳动者违反劳动合同有 关约定而给用人单位造成经济损失的， 应依据有关法律、法规、规章的规定和劳动 合同的约定，由劳动者承担赔偿责任。劳动者违反提前 30 日以书面形式通知用人 单位的规定， 而要求解除劳动合同， 用人单位可以不予办理。劳动者违法解除劳动 合同而给原用人单位造成经济损失， 应当依据有关法律、法规、规章的规定和劳动 合同的约定承担赔偿责任。

参加工作时间较长的的职工如何签订劳动合同？

•劳动法‣规定：劳动者在同一用人单位工作满 10 年以上， 当事人双方同意 续延劳动合同的， 如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同， 应当订立无固定期 限的劳动合同。

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‣规定： •劳 动法‣ 第十条中规定“在同一用人单位连续工作满十年以上”是指劳动者与同一用 人单位签订的劳动合同的期限不间断达到 10 年，劳动合同期满双方同意续订劳动 合同时， 只要劳动者提出签订无固定期限劳动合同的， 用人单位应当与其签订顽固 期限的劳动合同。在固定工转制中各地如有特殊规定的，从其规定。

在企业中工作时间较长的职工，可根据以上法律、法规与企业协商签订劳动 合同。

终止、解除劳动合同后，

职工档案及社会保险关系如何处理？

终止、解除劳动合同后，用人单位应及时将本市城镇职工的档案及社会保险 关系转移到职工新的接收单位； 自谋职业的职工可转入职业介绍服务中心； 劳动者 无接收单位且符合失业条件的，用人单位应自终止、解除劳动合同之日起， 7 日内 将失业人员名单报其户口所在地的区、县劳动和社会保障局备案， 20 日内将失业人 员档案和社会保险关系，转移到失业人员户口所在地的区、县劳动和社会保障局。 失业人员应当在终止、解除劳动合同 60 日内到户口所在地街道办理失业登记。

已签订的劳动合同中的试用期如超出规定，

如何处理？

约定的试用期的长短如超过了试用期规定，劳动者要求变更相应劳动合同期 限的， 用人单位应变更劳动合同期限； 劳动者不要求变更劳动合同期限的， 可以要 求用人单位对超过规定的试用期限， 按非试用期工资标准支付工资， 用人单位应当 按非试用期工资标准支付劳动者工资。

无效劳动合同由谁确认？

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。无效的劳动合 同， 从订立之时起，就没有法律约束力。确认部分无效的劳动合同， 如果不影响其 余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同被确认无效，劳动者已履行劳动合同的，用人单位应当支付相应的 劳动报酬，提供相应的待遇。

无效劳动合同造成劳动者损害，按什么标准赔 偿？

劳动部•违反<劳动法>有关劳动合同规定的赔偿办法‣ 规定， 无效劳动合同的 赔偿标准是：

（1）造成劳动者工资收损失的，按劳动者本人应得工资收支付给劳动者的劳 动保护津贴和用品；

（2）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护 津贴和用品；

（3）造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工作、 医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用 25%的赔偿费用；

（4）造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的 医疗待遇外，不定期应支付相当于其医疗费用 25%的赔偿费用；

（5）劳动合同约定的其他赔偿费用。

怎样理解被追究刑事责任与解除劳动合同？

1、劳动者被依法追究刑事责任的， 用人单位可依据劳动法第二十五条解除劳 动合同。

“被依法追究刑事责任”是指：被人民检察院免与起诉的，被人民法院判处 刑罚的，被人民法院依据刑法第三十二条免与刑事处分的。

2、劳动者被劳动教养，用人单位可以依据被劳教的事实解除

双方当事人应如何履行劳动合同的变更手续？

劳动合同的变更，需经双方当事人协商一致，并且先提出变更要求的一方， 应当将变更要求书面送交另一方， 另一方应当在收到书面要求的十五日内作出书面 答复。双方未达成一致意见的， 原劳动合同继续有效。但是， 具有下列情形之一的， 用人单位可以单方面变更原劳动合同中的工作岗位：

（1）劳动者患病或者非因工（公）负伤，医疗期满后不能从事原 工作的；

（2）劳动者不能胜任劳动合同约定的工作的；

（3）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化， 致使原劳动合同无法 履行的。

上述第(3)项因客观情况发生重大变化，是指因用人单位分立、合资、合并、 兼并、转（ 改）制、跨地区搬迁、企业转产或者进行重大技术改造，致使劳动合 同所确定的生产、工作岗位消失。