劳动管理服务手册

**一、企业用工**

**1. 用人单位招用劳动者时有哪些告知义务?**

用人单位招用劳动者，应当如实向劳动者告知与劳动合同有关的工作内容、岗位要求、工作地点、工作时间、劳动报酬、职业危害和劳动条件等。对可能产生职业病危害的岗位，还应当告知职业病防护措施和待遇等内容，并在劳动合同中载明。

**2. 劳动者应聘时有哪些告知义务?**

用人单位招用劳动者时有权了解劳动者与[劳动合同](http://www.ldht.org/)直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。劳动者应当按照用人单位的要求，如实说明与劳动合同直接相关的就业现状、健康状况、竞业限制等情况，如实提供自己的居民身份、学历、工作经历、职业技能等证明。

**3. 国家保障传染病病原携带者实现公平就业的规定有哪些？**

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。用人单位招用人员，除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。

**二、劳动合同**

**（一）劳动合同的订立**

**4. 订立劳动合同应遵循什么原则？**

订立[劳动合同](http://www.ldht.org/)，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的[劳动合同](http://www.ldht.org/)具有约束力，用人单位与劳动者应当履行[劳动合同](http://www.ldht.org/)约定的义务。

**5. 劳动合同何时生效？用人单位应当自劳动合同订立之日起几个工作日内将文本交付劳动者本人？**

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生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。用人单位应当自劳动合同订立之日起五个工作日内将文本交付劳动者本人，不得扣押。

**6. 劳动合同期限分为哪几种？**

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

**7. 用人单位安排劳动者参加上岗前培训、学习的，劳动关系自何时起建立？**

用人单位安排劳动者参加上岗前培训、学习的，劳动关系自劳动者参加之日起建立。

**8．用人单位招用劳动者后是否应当订立书面劳动合同？**

用人单位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。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

**9． 用人单位不与劳动者订立书面劳动合同应承担怎样的法律责任？**

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，自用工之日起满一个月的次日至补订书面劳动合同的前一日应当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。

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．劳动者不愿与用人单位订立劳动合同法律是如何规定的？**

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，但是用人单位应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

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，用人单位依法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。

**11．用人单位如何约定试用期？**

用人单位可以与劳动者在劳动合同中约定试用期。其中：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劳动合同，以及非全日制用工，不得约定试用期。

**12. 劳动者在试用期内患病或者非因工负伤须停工治疗的，试用期如何计算？**

劳动者在试用期内患病或者非因工负伤须停工治疗的，在规定的医疗期内，试用期中止。

**13. 试用期工资法律是如何规定的？**

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。

**14． 用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同的情形有哪些？**

有下列情形之一，劳动者提出订立或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，用人单位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十年的；（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十年且距法定退休年龄不足十年的；（3）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有劳动合同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。

**15. “连续订立二次固定期限劳动合同”如何定义？**

连续订立固定期限[劳动合同](http://www.ldht.org/)的次数，自劳动合同法施行（2008年1月1日）后续订固定期限[劳动合同](http://www.ldht.org/)时开始计算。

**16. 哪些情形视为用人单位与劳动者连续订立劳动合同？**

（1）按照用人单位与劳动者的约定，劳动合同期满后自动续延的，视为双方连续订立劳动合同。

（2）用人单位与劳动者协商延长劳动合同期限，累计超过六个月的，视为双方连续订立劳动合同。

**17. 何种情形下劳动合同无效或部分无效？**

（1）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](http://www.ldht.org/)的；

（2）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

（3）违反法律、行政法规强制性规定的。

**18. 用人单位可以与劳动者约定由劳动者承担违约金的情形有哪些？**

用人单位可以与劳动者约定由劳动者承担违约金的情形只有两种，即违反服务期约定和违反竞业限制约定。

**19．什么是服务期？劳动者违反服务期约定要支付违约金吗？**

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。用人单位为劳动者提供的专项培训费用，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。

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。

**20．用人单位提前解除服务期，劳动者是否还应支付违约金？**

有下列情形之一，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，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同的；

（5）劳动者被依法追究刑事责任的。

**21. 什么是竞业限制？劳动者违反竞业限制约定要支付违约金吗？**

用人单位与劳动者可以在[劳动合同](http://www.ldht.org/)中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。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在[劳动合同](http://www.ldht.org/)或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止[劳动合同](http://www.ldht.org/)后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

**22．竞业限制的人员及期限法律是如何规定的？**

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。竞业限制期限，不得超过二年。

**23． 用人单位支付竞业限制月经济补偿额法律是如何规定的？**

用人单位对处于竞业限制期限内的离职劳动者应当按月给予经济补偿，月经济补偿额不得低于该劳动者离开用人单位前十二个月的月平均工资的三分之一，并不得低于劳动合同履行地最低工资标准。

**24． 在竞业限制期限内，用人单位是否有权请求解除竞业限制协议？**

在竞业限制期限内，用人单位有权请求解除竞业限制协议。在解除竞业限制协议时，劳动者有权请求用人单位额外支付三个月的竞业限制经济补偿。

**（二）劳动合同的履行和变更**

**25． 用人单位符合哪些情形的，应认定为属于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？**

用人单位符合下列情形之一的，应认定为属于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：

（1）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位；

（2）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；

（3）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；

（4）用人单位因资产业务划转、资产购并、重组等原因导致劳动者岗位变动的；

（5）用人单位安排劳动者在其下属分支机构或者关联企业间流动的；

（6）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同的；

（7）法律、法规规定的其他情形。

**26． 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，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；原用人单位已经向劳动者依法支付经济补偿的，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。

**27. 变更劳动合同法律是如何规定的？**

变更劳动合同应当经当事人双方协商一致。变更劳动合同应当采用书面形式，注明变更日期，但提高劳动报酬等有利于劳动者的情形除外。

**28. 何种情形下劳动合同可以中止？**

有下列情形之一的，劳动合同可以中止：

（1）经双方当事人协商一致的；

（2）劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；

（3）劳动合同因不可抗力暂时不能履行的；

（4）法律、法规规定的其他情形。

劳动合同中止期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。

劳动合同中止情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

**（三）劳动合同的解除和终止**

29．劳动者在何种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30日以书面形式通知用人单位的；（3）劳动者在试用期内提前3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。

**30．劳动者有过错行为，用人单位是否可以解除劳动合同？**

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](http://www.ldht.org/)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](http://www.ldht.org/)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；（6）被依法追究刑事责任。

31．劳动者无过错行为，用人单位能否解除劳动合同？

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。

32. 用人单位依法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如何确定？

用人单位依法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。上一个月工资不能反映正常工资水平的，按照劳动者在劳动合同解除前十二个月的月平均工资确定；不满十二个月的，按照实际月平均工资确定。月平均工资低于当地最低工资标准的，按照最低工资标准确定。

33．哪些情形下用人单位可以进行经济性裁员？

有下列情形之一，用人单位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人员的，可以进行经济型裁员：（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。

34．用人单位经济性裁员需遵守哪些程序？

用人单位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人员的，应当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。

35. 用人单位经济性裁员还需注意哪些事项？

当劳动者属于下列情形之一的，用人单位在进行经济性裁员时，不得解除劳动合同：（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。

用人单位裁减人员时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，有需要抚养的老人或者未成年人的。

36. 用人单位单方解除劳动合同应遵循的法律程序？

用人单位单方解除[劳动合同](http://www.ldht.org/)，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者[劳动合同](http://www.ldht.org/)约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

37．用人单位违法解除或终止劳动合同有何法律责任？

用人单位违反[劳动合同法](http://www.ldht.org/)规定与劳动者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，应当依照[劳动合同法](http://www.ldht.org/)第八十七条规定向劳动者支付赔偿金。用人单位按规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。

**38．在什么情况下用人单位可以与劳动者终止劳动合同？**

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。

**39．用人单位在什么情形下应向劳动者支付经济补偿？**

用人单位应向劳动者支付经济补偿的情形：

（1）劳动者依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同的：

（2）用人单位依照劳动合同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；

（3）用人单位依照劳动合同法第四十条规定解除劳动合同的；

（4）用人单位依照劳动合同法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

（5）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，依照劳动合同法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；

（6）依照劳动合同法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

（7）法律、行政法规规定的其他情形。

**40．按什么标准支付经济补偿？**

经济补偿按劳动者在本单位工作年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，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三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

**41. 经济补偿的月工资如何计算？**

月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资。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。劳动者在劳动合同解除或者终止前十二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。劳动者工作不满十二个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

**42. 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，用人单位是否应当支付经济补偿？**

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。

**43. 用人单位和劳动者在解除或终止劳动合同时的义务？**

用人单位应当在解除或者终止[劳动合同](http://www.ldht.org/)时出具解除或者终止[劳动合同](http://www.ldht.org/)的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。   
 劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照劳动合同法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。   
 用人单位对已经解除或者终止的[劳动合同](http://www.ldht.org/)的文本，至少保存二年备查。

**（四）非全日制用工**

**44．什么是非全日制用工？**

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。

**45． 非全日制用工终止用工时，用人单位是否需支付经济补偿？**

非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不需向劳动者支付经济补偿。

**46. 非全日制用工双方是否必须订立书面劳动合同？**

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。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](http://www.ldht.org/)；但是，后订立的[劳动合同](http://www.ldht.org/)不得影响先订立的[劳动合同](http://www.ldht.org/)的履行。

**47. 非全日制用工计酬标准及结算支付周期是什么？**

非全日制用工小时计酬标准不得低于苏州市的最低小时工资标准；劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。

**（五）劳务派遣**

**48．劳务派遣单位的义务有哪些？**

劳务派遣用工，应由劳务派遣单位与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位应当履行的义务：（1）如实告知被派遣劳动者劳动合同法第八条规定的事项、应遵守的规章制度以及劳务派遣协议的内容；（2）建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训；（3）按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇；（4）按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费，并办理社会保险相关手续；（5）督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件；（6）依法出具解除或者终止劳动合同的证明；（7）协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷；（8）法律、法规和规章规定的其他事项。

**49．用工单位的义务有哪些？**

接受以劳务派遣形式的用工单位，应与劳务派遣单位订立劳务派遣协议，派遣协议的内容应当告知被派遣劳动者。用工期间，用工单位应当履行的义务：（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。

**50． 哪些情形下用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位？**

有下列情形之一的，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：

（1）用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的；

（2）用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的；

（3）劳务派遣协议期满终止的。

被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

**51． 被派遣劳动者因上述情形被退回劳务派遣单位，劳务派遣单位什么情形下可以解除劳动合同？**

被派遣劳动者因上述情形被用工单位退回劳务派遣单位，劳务派遣单位重新派遣时维持或者提高劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位可以解除劳动合同，但应当支付经济补偿。

**52． 被派遣劳动者因上述情形被退回劳务派遣单位，劳务派遣单位什么情形下不得解除劳动合同？**

被派遣劳动者因上述情形被用工单位退回劳务派遣单位，劳务派遣单位重新派遣时降低劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位不得解除劳动合同。但被派遣劳动者提出解除劳动合同的除外。如被派遣劳动者提出解除劳动合同，劳务派遣单位应当支付经济补偿。

**三、劳动报酬**

**53．用人单位工资支付的周期、日期有何规定？**

用人单位应当自劳动者实际履行劳动义务之日起计算劳动者工资。工资支付周期最长不得超过一个月。

用人单位应当在与劳动者约定的日期支付工资；没有约定工资支付日期的，按照用人单位规定的日期支付工资。工资支付日期如遇法定节假日或者休息日，应当在此之前的工作日提前支付。

**54．用人单位工资支付记录和发放方式有何规定？**

用人单位应当建立劳动考勤制度，书面记录劳动者的出勤记录，每月与劳动者核对并由劳动者签字。用人单位保存劳动考勤记录不得少于二年。用人单位应当将工资支付给劳动者本人，并同时提供本人的工资清单。用人单位应当以货币形式支付劳动者工资，不得以实物、有价证券等形式替代，不得规定劳动者在指定地点、场合消费，也不得规定劳动者的消费方式。劳动者实际取得的工资与工资清单以及用人单位的工资支付记录应当一致。劳动者有权查询和核对本人的工资。

**55. 日工资、小时工资的计算标准？**

日工资=月工资收入÷月计薪天数

小时工资=月工资收入÷（月计薪天数×8小时）

月计薪天数＝（365天-104天）÷12月＝21.75天

**56．最低工资标准的含义是什么?**

“最低工资标准”是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

**57．苏州市最低工资标准是多少？**

从2014年11月1日起，苏州市区月最低工资标准调整为1680元/月；小时最低工资标准调整为14.5元/小时。调整后的最低工资标准含劳动者个人依法缴纳社会保险费。下列各项不包括在最低工资标准口径内，由用人单位另行支付：（1）加班加点工资；（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福利待遇等。劳动者所得月工资在“剔除”以上各项和个人按下限缴存住房公积金后，低于最低工资标准的部分，用人单位应当补足。如以后有调整按调整后的新标准执行。

**58． 在什么情况下用人单位支付给劳动者的工资不得低于最低工资标准?**

劳动者有下列特殊情况之一，但提供了正常劳动的，用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地最低工资标准，其中非全日制劳动者的工资不得低于当地小时最低工资标准：（1）在试用期内的；（2）因用人单位实行预付部分工资、分批支付工资的；（3）违反用人单位依法制定的规章制度，被用人单位扣除当月部分工资的；（4）给用人单位造成经济损失，用人单位按照劳动合同的约定以及依法制定的规章制度的规定需要从工资中扣除赔偿费的；（5）因用人单位生产经营困难不能按工资标准支付工资，经用人单位与本单位工会或者职工代表协商一致后降低工资标准的。

前款第（3）项规定的情形，用人单位扣除劳动者当月工资的部分并不得超过劳动者当月应发工资的百分之二十；第（4）项规定的情形，用人单位和劳动者在经济损失发生后另有约定的除外。劳动合同履行地与用人单位所在地的当地最低工资标准不一致的，适用当地最低工资标准时应当遵循有利于劳动者的原则。

**59．在什么情况下用人单位可以不支付劳动者工资？**

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以不予支付其期间的工资：（1）在事假期间的；（2）无正当理由未提供劳动的；（3）由于劳动者本人的原因中止劳动合同的。

**60．加班加点工资如何计发?**

用人单位安排劳动者加班加点，应当按照下列标准支付劳动者加班加点的工资：

（1）工作日延长劳动时间的，按照不低于本人工资的百分之一百五十支付加点工资；（2）在休息日劳动又不能在六个月之内安排同等时间补休的，按照不低于本人工资的百分之二百支付加班工资；（3）在法定节假日劳动的，按照不低于本人工资的百分之三百支付加班工资。

**61．计发加班工资的基数，有什么规定？**

（1）用人单位与劳动者双方有约定的，从其约定；（2）双方没有约定的，或者双方的约定标准低于集体合同或者本单位工资支付制度标准的，按照集体合同或者本单位工资支付制度执行；（3）前两项无法确定工资标准的，按照劳动者前十二个月平均工资计算，其中劳动者实际工作时间不满十二个月的按照实际月平均工资计算。

计发的加班工资基数，不得低于最低工资标准。

**62．实行计件工资制的，用人单位是否需要支付加班加点工资？**

实行计件工资制的，劳动者在完成计件定额任务后，用人单位安排其在法定工作时间以外加班加点的，应根据上述规定，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的百分之一百五十、百分之二百、百分之三百支付加班加点工资。

**63．经劳动保障行政部门批准实行不定时工作制的，用人单位是否需支付劳动者加班加点工资？**

经劳动保障行政部门批准实行不定时工作制的，用人单位不需支付劳动者加班加点工资。

**64．经劳动保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的，用人单位如何支付劳动者加班加点工资？**

经劳动保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的，劳动者在综合计算周期内总的工作时间超过总法定工作时间的部分，视为延长工作时间，用人单位应当按照不低于本人工资的百分之一百五十支付劳动者加点工资。劳动者在法定休假日劳动的，用人单位应当按照不低于本人工资的百分之三百支付劳动者加班工资。

**65．用人单位在停工停产期间，是否应当支付劳动者工资？**

用人单位非因劳动者原因停工停产、歇业，在劳动者一个工资支付周期的，应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费。

**66. 高温津贴的支付条件和标准是什么？**

企业安排职工在室外露天工作（35℃及以上）以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下工作的（不含33℃），应当向职工支付夏季高温津贴，具体标准是每人每月200元，支付时间为4个月（6月、7月、8月、9月）。

**67．病假工资或疾病救济费如何计发？**

劳动者患病或者非因工负伤停止劳动，且在国家规定医疗期内的，用人单位应当按照工资分配制度的规定以及劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定，向劳动者支付病假工资或者疾病救济费。

病假工资、疾病救济费不得低于最低工资标准的80%,国家另有规定的从其规定。用人单位按照最低工资标准的80％支付给劳动者病假工资、疾病救济费的必须同时承担应当由劳动者个人缴纳的社会保险费和住房公积金。

**68. 医疗补助费的发放条件及标准？**

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，用人单位可以依法解除、终止劳动合同，并给予经济补偿。劳动者经劳动能力鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的，用人单位还应当给予劳动者不低于本人六个月工资的医疗补助费。患重病或者绝症的还应当增加医疗补助费。患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

**69. 部分公民放假工资问题有何规定？**

在部分公民放假的节日期间，如妇女节、青年节等，对参加社会或单位组织庆祝活动和照常工作的职工，单位应支付工资报酬，但不支付加班工资。如果该节日恰逢星期六、星期日，单位安排职工加班工作，则应当依法支付休息日的加班工资。

**四、工作时间与休息休假**

**70．工作时间有何法律规定？**

国家实行标准工时工作制和特殊工时工作制。

标准工时工作制是指劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过40小时的工作制度。用人单位应当保证劳动者每周至少休息1日（连续休息24小时）。实行计件工作的劳动者，用人单位应当按标准工时工作制合理确定劳动者的劳动定额和计件报酬标准。

用人单位因生产特点不能实行上述工时、休息规定的，经劳动保障行政部门批准，可实行不定时或综合计算工时的工作制度。

**71．对于用人单位的加班时间有什么规定？**

用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过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，每月不得超过36小时。

**72．在什么情况下延长工作时间不受法律规定的限制？**

（1）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康或财产安全，需要紧急处理的；

（2）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

（3）法律、行政法规规定的其他情形。

**73．哪些节日是国家规定的法定休假日？**

全年法定休假日11天。（1）元旦1天；（2）除夕至春节初二3天；（3）清明节1天；（4）五·一劳动节1天；（5）端午节1天；（6）中秋节1天；（7）国庆节（10月1日至3日）3天。

**74．如何确定劳动者的带薪年休假？**

劳动者连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。其中，劳动者在同一或者不同用人单位工作时间累计满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，以及劳动者依法享受的探亲假、婚丧假、产假、工伤停工留薪期间等不计入年休假假期。

**75．用人单位如何安排劳动者的年休假？**

用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑劳动者本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得劳动者本人同意。

**76．劳动者未休年休假，应当如何处理？**

用人单位经劳动者同意不安排年休假或者安排的年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付工资报酬，其中包含用人单位支付劳动者正常工作期间的工资收入。

劳动者因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

**77. 什么是医疗期，如何确定医疗期的期限？**

医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

企业职工因患病或非因工负伤，需要[停止](http://baike.so.com/doc/6680186.html)工作医疗时，根据本人实际参加[工作年限](http://baike.so.com/doc/5542548.html)和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：  
 （1）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。  
 （2）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

对某些患有特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，不论其工作年限长短，均给予不少于24个月的医疗期。

**78. 产假的法律规定及生育津贴的支付标准？**

女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

女职工妊娠不满2个月流产的，享受20天的产假；妊娠满2个月不满3个月流产的，享受30天的产假；妊娠满3个月不满7个月流产、引产的，享受42天的产假；妊娠满7个月引产的，享受98天的产假。

生育津贴按照职工产假或者休假天数计发，计发基数为职工所在用人单位上年度职工月平均工资除以30。职工产假或者休假期间，享受的生育津贴低于其产假或者休假前工资的标准的，由用人单位予以补足；高于其产假或者休假前工资的标准的，用人单位不得截留。

**79. 婚假法律是如何规定的？**

按法定结婚年龄（女二十周岁，男二十二周岁）结婚的，可享受三天婚假。男年满二十五周岁或者女年满二十三周岁初婚，为晚婚。对晚婚的，延长婚假十天。夫妻双方晚婚的，双方享受；一方晚婚的，一方享受。

**80. 晚育法律是如何规定的？**  
 女年满二十四周岁初次生育的，或者年满二十三周岁结婚后怀孕的初次生育，为晚育。对晚育的，延长女方产假三十天，给予男方护理假十天。

**81. 实习生的实习时间法律是如何规定的？**

企业不得安排总时间超过十二个月的顶岗实习，不得安排学生顶岗实习每日超过八小时、每周超过四十小时。

**82. 实习生的实习报酬法律是如何规定的？**

企业应当按照约定的标准直接向顶岗实习学生支付实习报酬。企业支付给顶岗实习学生的实习报酬和勤工助学学生的劳动报酬按照小时计酬，并不得低于当地非全日制用工小时最低工资标准。

**五、工伤保险**

**83．职工发生工伤时如何申报?**

用人单位应当自职工发生事故伤害之日或者被确诊为职业病之日起30日内向用人单位所在地统筹地区的劳动保障行政部门提出工伤认定申请。用人单位不申请的，工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被确诊为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区的劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

**84．认定工伤的情形有哪些?**

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。

**85．认定视同工伤的情形有哪些？**

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。

**86．不得认定为工伤或者视同工伤的情形有哪些？**

职工发生下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

（1）故意犯罪的；

（2）醉酒或者吸毒的；

（3）自残或者自杀的。

**87．工伤认定决定如何作出？**

劳动保障行政部门在受理工伤认定申请后，将对事故伤害进行调查核实。其中，职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为工伤的，由用人单位承担举证责任。劳动保障行政部门自受理工伤认定申请之日起60日内作出是否为工伤的行政决定，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。

**88．工伤职工享受哪些工伤保险待遇?**

参保职工下列费用由工伤保险基金结付：

（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。

以下费用由用人单位支付：

（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；

（4）用人单位未按规定缴纳工伤保险费的，所有工伤保险待遇由用人单位承担。

**89．工伤职工在什么情况下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。

**90．对工伤职工如何进行劳动能力鉴定？**

工伤职工经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，可由用人单位、工伤职工或其近亲属向市劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请；市劳动能力鉴定委员会办公室组织医疗专家对被鉴定人员进行体检，提出鉴定意见，市劳动能力鉴定委员会依照《劳动能力鉴定职工工伤与职业病致残等级》标准，作出鉴定结论。

申请鉴定的单位或者个人对劳动能力鉴定结论不服的，可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请，省劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论为最终结论。

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。

**六、劳动争议仲裁**

**91．哪些劳动争议属于劳动争议调解仲裁法的适用范围？**

（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）因工伤时间、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、法规规定的其他争议。

**92．发生劳动争议时，应通过哪些途径予以处理？**

（1）协商：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。

（2）调解：当事人不愿协商、协商不成或者是达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解。

（3）仲裁：当事人不愿意调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，以及调解组织收到调解申请之日起15日未达成调解协议的，可以向所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁；其中，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。

（4）诉讼：

①仲裁委员会不予受理或者逾期未作出受理决定的争议；

②逾期未作出仲裁裁决的；

③对仲裁裁决不服的，在收到仲裁裁决书之日十五日内，除另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼；对一审不服的，可以向中级人民法院提起上诉。

**93．申请劳动争议的时效是怎样规定的？**

（1）从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算为1年；

（2）在1年时效内，因一方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

（3）因不可抗力或者其他正当理由，当事人不能在1年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。

（4）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1年时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提出。

**94. 劳动争议仲裁的管辖原则是怎样规定的？**

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。

**95. 劳动争议仲裁的受理时效是怎样规定的？**

劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五个工作日内，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。

**96. 劳动争议仲裁的审理时效是怎样规定的？**

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。

**97．劳动仲裁当事人是否可以委托代理人参加仲裁活动？**

仲裁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。

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。劳动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

**98．劳动争议中的证据举证分配原则是什么？**

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。对用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负有举证责任。

**99．仲裁当事人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的法律后果？**

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。

**100．何为终局裁决？**

（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十二个月金额的争议；

（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。

上述裁决，自裁决书作出之日起发生法律效力，劳动者不服终局裁决的，可依法提起诉讼；用人单位有证据证明终局裁决有下列情形之一，可以自收到仲裁裁决书之日起三十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。