

《劳动合同法》实施指导

目录

上篇 法律知识与风险防范

第一章：劳动合同订立

一、法律解读

- 1、劳动合同订立的主体
- 2、劳动合同订立的原则
- 3、劳动合同订立与劳动关系建立
- 4、劳动合同的形式
- 5、劳动合同订立前用人单位必须做的两项工作
- 6、劳动合同订立时的相关禁令
- 7、劳动合同的内容
- 8、劳动合同订立时试用期的约定及适用
- 9、劳动合同订立时违约金的约定
- 10、劳动合同订立时竞业限制条款的约定
- 11、劳动合同的期限
- 12、劳动合同的生效
- 13、劳动合同的无效
- 14、劳动合同的签字程序
- 15、劳动合同文本
- 16、职工名册
- 17、劳动合同的续订

二、劳动合同订立的风险与防范措施

- 1、劳动合同文本不规范或不交付劳动者的风险
- 2、不按规定签订书面劳动合同的风险
- 3、应订立而不订立无固定期限劳动合同的风险
- 4、试用期不符合规定的风险
- 5、扣押劳动者身份证的风险
- 6、收取押金、财物的风险
- 7、扣押员工档案的风险
- 8、无效劳动合同的风险
- 9、招用未解除劳动关系的劳动者的风险

三、劳动合同订立的若干具体问题

- 1、订立劳动合同时用人单位有权了解劳动者哪些基本情况？
- 2、用人单位不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，其他证件指哪些？
- 3、企业使用劳务派遣员工是否应与劳动者签订劳动合同？
- 4、订立劳动合同时，劳动报酬如何约定？

- 5、试用期与劳动合同期限是什么关系？
- 6、订立无固定期限劳动合同是否就等于是终身劳动合同？
- 7、用人单位可否替劳动者保管劳动合同文本？
- 8、劳动者伪造文凭签订的劳动合同是否有效？
- 9、劳动者伪造工作经验订立劳动合同如何处理？
- 10、以统一管理为由收缴劳动者的证件合法吗？
- 11、签订无固定期限的劳动合同是否须经用人单位同意？
- 12、企业是否可以同劳动者就某一项目签订劳动合同？
- 13、续订劳动合同时，调整工作岗位是否可以再约定试用期？
- 14、劳动者试用期间可以享受医疗待遇吗？
- 15、劳动合同约定条款是否只限于法律规定的事项？
- 16、用人单位能否在劳动合同中约定限制劳动者解除劳动合同的条款？
- 17、劳动合同文本上只有企业法人代表签字而未盖公章是否有效？
- 18、劳动合同中约定的劳动报酬不明确引起争议如何处理？
- 19、录用通知书是否可以替代书面劳动合同？
- 20、订立劳动合同时是否必须约定试用期？
- 21、订立劳动合同时能否在合同中约定合同终止条件？
- 22、订立劳动合同时是否可以与所有员工都约定竞业限制？
- 23、劳动合同中约定竞业限制的内容有哪些？
- 24、劳动合同成立的实质条件是什么？
- 25、怎样确定劳动合同的生效时间？
- 26、劳动合同某一条款无效会造成全部合同无效吗？
- 27、为什么劳动合同被确认为无效后还要支付劳动者工资？
- 28、怎样识别劳动合同是否无效？
- 29、怎样理解用人单位免除自己责任的劳动合同无效？
- 30、劳动行政部门能否认定劳动合同无效？
- 31、劳动合同被确认无效后怎样处理？
- 32、实习生在企业工作是否要签订劳动合同？
- 33、用人单位未与劳动者签订书面劳动合同，如何确定存在劳动关系？
- 34、劳动合同中缺少某一必备条款是否为无效劳动合同？
- 35、企业被并购后，是否需要与员工重新签订劳动合同？
- 36、劳动者符合条件但不愿意签订无固定期限劳动合同怎么办？
- 37、聘用退休人员是否要签订劳动合同？
- 38、劳动者要求在劳动合同中约定保密津贴合法吗？
- 39、劳动合同中能否约定工资已含加班费的条款？
- 40、如何理解劳动合同续订？
- 41、劳动合同是否都可以续订？
- 42、劳动者符合哪些条件可以提出续订无固定期限的劳动合同？

第二章：劳动合同的履行和变更

一、法律解读

- 1、劳动合同履行的定义及特征
- 2、劳动合同履行的原则及用人单位的法定义务
- 3、劳动合同中止履行
- 4、劳动合同变更的含义

- 5、劳动合同变更的内容
- 6、劳动合同变更的条件
- 7、劳动合同变更的原则
- 8、劳动合同变更的程序
- 9、劳动合同变更的要求
- 10、 劳动合同变更需要注意的事项
- 二、 劳动合同履行和变更的风险与防范措施
 - 1、未及时足额支付劳动报酬的风险
 - 2、低于最低工资支付劳动者工资的风险
 - 3、安排员工加班不支付加班工资的风险
 - 4、强迫劳动及劳动条件不安全的风险
- 三、 劳动合同履行和变更的若干具体问题
 - 1、企业对有过错的员工可否调整工作岗位？
 - 2、劳动合同能否中止履行？
 - 3、劳动者工资变动是否要变更劳动合同？
 - 4、劳动者患病不能履行劳动合同怎么办？
 - 5、企业更换法定代表人是否要变更劳动合同？
 - 6、劳动者不服从指挥可否认为是不履行劳动合同？
 - 7、劳动者因事请假能否由其亲属顶替完成工作任务？
 - 8、由于客观因素导致企业不能履行劳动合同怎么办？
 - 9、劳动合同内容作简单变更，口头协商是否可以？
 - 10、 用人单位能否与掌握商业秘密的员工变更合同？

第三章：劳动合同解除和终止

一、法律解读

- 1、劳动合同解除的概念及分类
- 2、用人单位与劳动者协商解除劳动合同
- 3、用人单位单方解除劳动合同
- 4、用人单位解除不胜任工作员工劳动合同
- 5、用人单位解除因病不能从事原工作员工劳动合同
- 6、用人单位裁员解除劳动合同
- 7、用人单位不得解除劳动合同的限制
- 8、用人单位违法解除劳动合同
- 9、用人单位解除劳动合同应承担的义务
- 10、劳动合同终止的概念
- 11、劳动合同终止与劳动合同解除的区别
- 12、劳动合同终止的法定条件
- 13、劳动合同终止的限制条件
- 二、劳动合同终止、解除的风险与防范措施
 - 违法终止、解除劳动合同的风险
- 三、劳动合同解除和终止的若干具体问题
 - 1、劳动合同解除分为哪几种情况？
 - 2、劳动者是否可以任意解除劳动合同？
 - 3、用人单位在试用期内解除劳动合同有哪些限制？
 - 4、劳动者有哪些过错行为，用人单位可随时解除劳动合同？

- 5、劳动者试用期满后发现有不符合录用条件，能否解除劳动合同？
- 6、劳动者有哪些无过错行为，用人单位可以预告解除劳动合同？
- 7、哪些劳动者虽符合无过错解除条件，用人单位也不得解除劳动合同？
- 8、是否只要劳动者因工负伤，用人单位就不得解除劳动合同？
- 9、企业整体搬迁能否与劳动者解除劳动合同？
- 10、劳动者严重失职但未对用人单位造成重大损害，能否解除劳动合同？
- 11、劳动者与两个单位签订合同是否可以解除劳动合同？
- 12、劳动者有生活作风问题，用人单位能否解除劳动合同？
- 13、职工在原单位生育二胎，到新单位后发现，新单位能否解除劳动合同？
- 14、劳动者能否用电话或电子邮件通知单位解除劳动合同？
- 15、劳动者实施家庭暴力单位能否解除劳动合同？
- 16、劳动者在本单位连续工作满 15 年，但距法定退休年龄超过 5 年的可否解除劳动合同？
- 17、无固定期限的劳动合同能否解除？
- 18、怎样理解劳动者在试用期内被证明不符合录用条件？
- 19、怎样理解劳动者严重违反用人单位规章制度？
- 20、怎样理解劳动者严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损害？
- 21、怎样理解劳动者医疗期满不能从事原工作，用人单位可以解除劳动合同？
- 22、用人单位单方解除劳动合同要履行什么手续？
- 23、劳动者未履行 30 天告知义务解除劳动合同是否应承担责任？
- 24、解除劳动合同通知书可否代替解除劳动合同关系证明？
- 25、企业裁员工会不同意怎么办？
- 26、劳动者患艾滋病能否解除劳动合同？
- 27、企业内部业务部门撤销后能否与劳动者解除劳动合同？
- 28、非全日制工医疗期未届满能否解除劳动合同？
- 29、劳动者被公安机关羁押的，劳动合同能否终止？
- 30、劳动者疑似患职业病劳动合同期满能否终止？
- 31、女职工在劳动合同期满时检查出怀孕，用人单位能否终止劳动合同？
- 32、劳动合同终止，用人单位是否需要提前 30 日通知劳动者？
- 33、劳动者失踪但法院没有宣告其失踪能否终止劳动合同？

第三章：劳动合同解除、终止的经济补偿

一、法律解读

- 1、解除、终止劳动合同支付经济补偿的法定条件
- 2、解除、终止劳动合同不予支付经济补偿的法定条件
- 3、经济补偿金的计发办法
- 4、经济补偿金的计发标准
- 5、经济补偿金的支付时间
- 6、计发解除、终止劳动合同经济补偿的注意事项
- 7、以完成一项工作任务为期限劳动合同终止的经济补偿？

二、解除、终止劳动合同经济补偿的风险与防范措施

未按规定支付经济补偿金的风险

三、解除、终止劳动合同经济补偿的若干具体问题

- 1、用人单位与劳动者协商解除劳动合同是否要向劳动者支付经济补偿？
- 2、用人单位单方解除劳动合同是否要向劳动者支付经济补偿？

- 3、劳动者单方解除劳动合同，用人单位是否支付经济补偿金？
- 4、劳动合同终止，用人单位是否都要向劳动者支付经济补偿金？
- 5、用人单位违法解除或终止劳动合同的，如何支付经济补偿？
- 6、劳动合同解除、终止的经济补偿标准如何计发？
- 7、劳动合同中能否约定解除、终止劳动合同的经济补偿金标准？
- 8、经济补偿金在什么时间按什么方式支付？
- 9、解除劳动合同时计算经济补偿金的月工资是指基本工资还是包括加班工资和奖金？
- 10、用人单位与劳动者形成事实劳动关系，劳动者提出解除合同是否支付经济补偿金？

第四章：劳务派遣和非全日制用工

一、法律解读

- 1、劳务派遣用工岗位和人员的确定
- 2、劳务派遣单位的选择
- 3、劳务派遣协议的签订
- 4、用人单位使用劳务派遣工应承担的义务
- 5、用人单位使用劳务派遣工应注意的问题
- 6、非全日制用工

二、劳务派遣用工的风险及防范措施

劳务派遣单位违法的用工单位的风险

三、劳务派遣和非全日制用工的若干具体问题

- 1、企业与劳务派遣单位签订劳务派遣协议应约定哪些内容？
- 2、跨地区派遣的劳动者应执行哪个地区的劳动标准？
- 3、用人单位怎样给劳务派遣工发放工资？
- 4、非全日制工医疗期未满能否解除劳动合同？
- 5、用工单位的规章制度能否适用于劳务派遣工？
- 6、用工单位与劳务派遣工可否协商终止派遣关系？
- 7、劳务派遣工能否参加用工单位的工会？
- 8、非全日制工每天工作超过4小时，用工单位是否支付加班费？
- 9、企业使用劳务派遣工的具体工作岗位有可限定？
- 10、用人单位能否将派遣劳动者退回派遣单位？

下篇 管理制度与实施方略

第一章：企业工会与民主管理

- 一、工会与企业工会的建立
- 二、企业工会在实施劳动合同法中的地位和作用
- 三、职工代表大会
- 四、协调劳动关系三方机制及在企业的运用
- 五、企业劳动争议调解委员会
- 六、集体合同

第二章：企业劳动规章制度

- 一、企业劳动规章制度的概念及特点
- 二、企业劳动规章制度的地位和作用
- 三、企业劳动规章制度的内容

- 四、企业劳动规章制度的制定
- 五、企业劳动规章制度的修改
- 六、企业劳动规章制度不合法的后果

第三章： 劳动合同法实施方略

- 一、招用员工行为规范
- 二、员工录用条件的制定
- 三、考勤制度的建立和实施
- 四、员工工作岗位的调整
- 五、劳动合同的备案
- 六、服务期的约定
- 七、员工绩效考核
- 八、离职员工的工作交接和不良行为预防
- 九、工作场所性骚扰的防范与处理
- 十、商业秘密保护
- 十一、知识产权保护
- 十二、商业秘密文件的管理
- 十三、员工培训及风险防范
- 十四、培训协议的签订
- 十五、员工档案的管理
- 十六、员工不满情绪化解
- 十七、劳动管理中的员工签字
- 十八、加班加点的控制
- 十九、员工职业安全保护
- 二十、劳动争议的预防
- 二十一、劳动争议举证与证据的收集运用