

<<新编劳动人事争议办案手册>>

图书基本信息

书名：<<新编劳动人事争议办案手册>>

13位ISBN编号：9787503684104

10位ISBN编号：7503684100

出版时间：2008-5

出版时间：法律出版社

作者：法律出版社法规中心 编

页数：435

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<新编劳动人事争议办案手册>>

内容概要

本书根据最高人民法院2008年2月4日发布的《民事案件案由规定》编写。

书中收录大量作为办案依据的法律、行政法规、司法解释、审判政策及其他司法业务文件，并收录部分地方高级法院的审判政策和规范性文件等，均针对劳动人事争议所涉案由科学、合理地编排，读者可以快速、准确地查询到各案由相关法律文件。

本书是法官、律师等法律职业人的常备工具书，也是社会一般公民依法维权的实用依据。

<<新编劳动人事争议办案手册>>

书籍目录

民事案件案由规定(劳动人事争议部分)一、劳动合同纠纷 劳动合同纠纷案由及解释 1. 综合
 中华人民共和国劳动合同法(2007.6.29) 中华人民共和国劳动法(1994.7.5) 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(1995.8.4) 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007.12.29) 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(2001.4.16)
 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)(2006.8.14) 最高人民法院关于劳动仲裁委员会逾期不作出仲裁裁决或者作出不予受理通知的劳动争议案件人民法院应否受理的批复(1998.9.21) 实施《劳动法》中有关劳动合同问题的解答(1995.4.27) 劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知(1996.10.31) 劳动部关于企业实施股份制和股份合作制改造中履行劳动合同问题的通知(1998.1.26) 劳动和社会保障部、建设部、全国总工会关于加强建设等行业农民工劳动合同管理的通知(2005.4.18) 国务院关于解决农民工问题的若干意见(2006.3.27)
 劳动部办公厅关于精神病患者可否解除劳动合同的复函(1994.7.14) 劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函(1995.10.10) 劳动部办公厅关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函(1995.12.19) 2. 确认劳动关系纠纷 劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知(2005.5.25) 劳动部办公厅关于职工应征入伍后与企业劳动关系的复函(1997.5.30) 劳动和社会保障部等关于国有大中型企业主辅分离辅业改制分流 安置富余人员的劳动关系处理办法(2003.7.31) 3. 集体劳动合同纠纷 中华人民共和国劳动法(节录)(1994.7.5) 中华人民共和国劳动合同法(节录)(2007.6.29) 集体合同规定(2004.1.20) 劳动部等关于逐步实行集体协商和集体合同制度的通知(1996.5.17) 劳动和社会保障部等关于进一步推行平等协商和集体合同制度的通知(2001.11.14) 4. 劳务派遣合同纠纷 中华人民共和国劳动合同法(节录)(2007.6.29) 5. 非全日制用工纠纷 中华人民共和国劳动合同法(节录)(2007.6.29) 劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见(2003.5.30) 6. 追索劳动报酬纠纷 最低工资规定(2004.1.20) 工资支付暂行规定(1994.12.6) 劳动部对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定(1995.5.12) 建设领域农民工工资支付管理暂行办法(2004.9.6) 劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知(2000.3.17) 劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知(2008.1.3) 劳动和社会保障部办公厅关于部分公民放假有关工资问题的函(2000.2.12) 劳动部办公厅关于卖淫嫖娼人员被收容教育期间工资福利待遇等有关问题的复函(1997.5.30) 人事部关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)(2004.7.12) 7. 经济补偿金纠纷 违反和解除劳动合同的经济补偿办法(1994.12.3) 违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法(1995.5.10) 劳动部办公厅对《关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示》的复函(1996.2.15) 劳动部办公厅关于用人单位不签订劳动合同员工要求经济补偿问题的复函(1996.9.5) 劳动部办公厅关于终止劳动合同支付经济补偿金有关问题的复函(1996.11.14) 劳动部办公厅关于职工因私出境定居而解除劳动合同经济补偿问题的复函(1997.5.7) 劳动部办公厅关于对解除劳动合同经济补偿问题的复函(1997.10.10) 劳动和社会保障部办公厅关于用人单位违反劳动合同规定有关赔偿问题的复函(2001.11.5) 劳动和社会保障部办公厅关于对事实劳动关系解除是否应该支付经济补偿金问题的复函(2001.11.26) 二、社会保险纠纷 社会保险纠纷案由及解释 1. 综合 社会保险费征缴暂行条例(1999.1.22) 社会保险登记管理暂行办法(1999.3.19) 社会保险费申报缴纳管理暂行办法(1999.3.19) 中国人民解放军军人配偶随军未就业期间社会保险暂行办法(2003.12.25) 劳动和社会保障部等关于职工在机关事业单位与企业之间流动时社会保险关系处理意见的通知(2001.9.20) 劳动和社会保障部办公厅关于单位外派职工在境外工作期间取得当地居民身份证后社会保险关系处理问题的复函(2001.4.24) 劳动和社会保障部办公厅关于取得国外永久性居民身份证回国工作人员在国内工作期间有关社会保险问题的复函(2001.9.10) 劳动和社会保障部办公厅关于对户籍不在参保地的人员办理退休手续有关问题的复函(2002.5.30) 最高人民法院关于在审理和执行民事、经济纠纷案件时不得查封、冻结和扣划社会保险基金的通知(2000.2.18) 2. 养老金纠纷 国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定(1997.7.16) 国务院关于完

<<新编劳动人事争议办案手册>>

善企业职工基本养老保险制度的决定 (2005.12.3) 企业年金试行办法 (2004.1.6) 职工基本养老保险个人账户管理暂行办法 (1997.12.)

22) 国务院关于实行企业职工基本养老保险省级统筹和行业统筹移交地方管理有关问题的通知 (1998.8.6) 劳动和社会保障部、财政部关于调整原行业统筹企业基本养老保险缴费比例的通知 (2003.3.20) 劳动和社会保障部办公厅关于严格执行职工基本养老保险个人账户转移政策的通知 (1999.7.26) 劳动和社会保障部办公厅关于规范企业职工基本养老保险个人账户管理有关问题的通知 (2001.10.18) 劳动和社会保障部关于完善城镇职工基本养老保险政策有关问题的通知 (2001.12.22) 劳动和社会保障部等关于转业到企业工作的军官、文职干部养老保险有关问题处理意见的通知 (2002.9.23) 劳动和社会保障部等关于农垦企业参加企业职工基本养老保险有关问题的通知 (2003.6.5) 劳动和社会保障部等关于监狱企业工人参加企业职工基本养老保险有关问题的通知 (2005.11.1) 劳动和社会保障部等关于转制科研机构和工程勘察设计单位转制前离退休人员待遇调整等问题的通知 (2002.2.6) 劳动和社会保障部等关于转制单位部分人员延缓退休有关问题的通知 (2004.4.2) 劳动和社会保障部办公厅关于对破产企业离退休人员养老保险有关问题的复函 (1999.2.24) 劳动和社会保障部办公厅关于给企业造成经济损失的职工办理退休手续问题的复函 (1999.11.8) 劳动和社会保障部办公厅关于兼并破产企业职工提前退休问题的函 (2000.5.25) 劳动和社会保障部关于提前退休人员养老金计发有关问题的复函 (2000.10.9) 劳动和社会保障部办公厅关于职工从事特殊工种的工作年限折算工龄问题的函 (2000.11.30) 劳动和社会保障部办公厅关于机关事业单位劳动合同制工人退休待遇问题的复函 (2001.2.2) 劳动和社会保障部办公厅关于退休人员被判刑后有关养老保险待遇问题的复函 (2001.3.8) 劳动和社会保障部办公厅关于转制科研单位劳动合同制工人参加养老保险有关问题的函 (2001.4.30) 劳动和社会保障部办公厅关于企业职工“法定退休年龄”涵义的复函 (2001.5.11) 劳动和社会保障部办公厅关于对扣发离退休人员基本养老金抵偿债务问题的复函 (2002.2.4) 劳动和社会保障部办公厅关于机关事业单位劳动合同制工人退休后基本养老金调整有关问题的复函 (2002.5.15) 人事部、劳动和社会保障部关于实行企业化管理的事业单位参加企业基本养老保险统筹后职工退休待遇问题的复函 (2002.6.10) 劳动和社会保障部办公厅关于劳动合同制职工工龄计算问题的复函 (2002.9.25) 劳动和社会保障部办公厅关于企业职工提前退休基本养老金计发办法问题的复函 (2003.7.7) 人事部、财政部关于机关事业单位离退休人员计发离退休费等问题的实施办法 (2006.6.20) 人事部关于公务员受到行政处分能否办理退休手续问题的函 (1997.7.9) 3. 工伤保险待遇纠纷 工伤保险条例 (2003.4.27) 劳动和社会保障部关于实施《工伤保险条例》若干问题的意见 (2004.11.1) 工伤认定办法 (2003.9.23) 因工死亡职工供养亲属范围规定 (2003.9.23) 非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法 (2003.9.23) 工伤保险经办业务管理规程 (试行) (节录) (2004.6.17) 劳动和社会保障部等关于工伤保险费率问题的通知 (2003.10.29) 劳动和社会保障部关于农民工参加工伤保险有关问题的通知 (2004.6.21) 劳动部关于外派劳务人员伤、残、亡善后处理问题的复函 (1992.7.15) 劳动部办公厅关于在工作期间发病不作工伤处理的复函 (1994.6.3) 劳动部办公厅关于职工工伤致残享受护理费条件问题的复函 (1994.9.22) 劳动部办公厅关于企业招工考核时发生伤亡事故问题的批复 (1995.7.5) 劳动部办公厅关于处理工伤争议有关问题的复函 (1996.2.13) 劳动部办公厅关于因工伤残人员享受护理费的条件等问题的复函 (1996.6.17) 劳动部办公厅关于在工作时间发病是否可比照工伤处理的复函 (1996.7.11) 劳动部办公厅关于司机工伤认定问题的复函 (1996.12.30) 劳动部办公厅对《关于工伤确认等问题的请示》的复函 (1997.6.6) 劳动和社会保障部办公厅关于职工在工作中遭受他人蓄意伤害是否认定工伤的复函 (2000.1.13) 最高人民法院关于雇工合同“工伤概不负责”是否有效的批复 (1988.10.14) 最高人民法院关于工伤认定法律适用的请示的答复 (2001.6.15) 4. 医疗费、医疗保险待遇纠纷 国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定 (1998.12.14) 国务院办公厅转发劳动保障部、财政部关于实行国家公务员医疗补助意见的通知 (2000.5.20) 在京中央国家机关公务员医疗补助暂行办法 (2001.8.4) 中国人民解放军军人退役医疗保险暂行办法 (1999.12.16) 企业职工患病或非因工负伤医疗期规定 (1994.12.1) 劳动部关于贯彻《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知 (1995.5.23)三、福利待遇纠纷四、人事争议五、地方审判政策与规范性文件

<<新编劳动人事争议办案手册>>

章节摘录

1. 综合中华人民共和国劳动合同法1. 2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过2. 2007年6月29日中华人民共和国主席令第65号公布3. 自2008年1月1日起施行第一章 总则第一条 [立法宗旨]为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,制定本法。

第二条 [适用范围]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(以下称用人单位)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,适用本法。

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,依照本法执行。

第三条 [基本原则]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。

依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条 [规章制度]用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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。

在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

第五条 [协调劳动关系三方机制]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。

第六条 [集体协商机制]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。

第二章 劳动合同的订立第七条 [劳动关系的建立]用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 [用人单位的告知义务和劳动者的说明义务]用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、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;用人单位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。

第九条 [用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保]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,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。

第十条 [订立书面劳动合同]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。

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。

第十一条 [未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决]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。

第十二条 [劳动合同的种类]劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条 [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。

用人单位与劳动者协商一致,可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 [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。

用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。

有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;(二)用人单位

<<新编劳动人事争议办案手册>>

初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条 [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作为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 [劳动合同的生效]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生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 [劳动合同的内容]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。

第十八条 [劳动合同对劳动报酬和劳动条件约定不明确的解决]劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，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。

第十九条 [试用期]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。

第二十条 [试用期工资]劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 [试用期内解除劳动合同]在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，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。

第二十二条 [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。

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。

第二十三条 [保密义务和竞业限制]用人单位与劳动者可以在劳动合同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。

第二十四条 [竞业限制的范围和期限]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

<<新编劳动人事争议办案手册>>

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，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 [违约金]除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条 [劳动合同的无效]下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条 [劳动合同部分无效]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。

第二十八条 [劳动合同无效后劳动报酬的支付]劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。

劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更第二十九条 [劳动合同的履行]用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

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

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

第三十一条 [加班]用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。

用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条 [劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业]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。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条 [用人单位名称、法定代表人等的变更]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。

第三十四条 [用人单位合并或者分立]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。

第三十五条 [劳动合同的变更]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。

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。

第四章 劳动合同的解除和终止第三十六条 [协商解除劳动合同]用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条 [劳动者提前通知解除劳动合同]劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条 [劳动者解除劳动合同]用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）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；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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，不需事先告知用人单位。

第三十九条 [用人单位单方解除劳动合同]劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失

<<新编劳动人事争议办案手册>>

职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）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；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

第四十条 [无过失性辞退]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：（一）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；（二）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；（三）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。

<<新编劳动人事争议办案手册>>

编辑推荐

《新编劳动人事争议办案手册》是法官、律师等法律职业人的常备工具书，也是社会一般公民依法维权的实用依据。

<<新编劳动人事争议办案手册>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>