

图书基本信息

书名：<<劳动合同法及其实施条例实用问答>>

13位ISBN编号：9787503688416

10位ISBN编号：7503688416

出版时间：2008-11

出版时间：法律出版社法规中心 法律出版社 (2008-11出版)

作者：法律出版社法规中心 编

页数：240

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>

内容概要

《劳动合同法及其实施条例实用问答》以劳动合同法及其实施条例为主线，对劳动合同签订、履行、变更、解除和终止，以及劳动争议处理等问题进行了要点式的解读，涵盖了劳动法律领域的主要内容，并附录相关法律法规依据和官方合同范本。

《劳动合同法及其实施条例实用问答》通俗易懂，适合没有法律基础的普通大众阅读，一册在手，即可轻松了解和学习劳动合同法。

书籍目录

第一章 概述什么是劳动合同？

为什么要制定《劳动合同法》？

《劳动合同法》生效后，《劳动法》是否还有效？

为什么要制定《劳动合同法实施条例》？

劳动合同有哪些法律特征？

劳动合同和劳务合同是不是一回事？

哪些群体应适用《劳动合同法》？

工会的性质是什么？

在企业中有什么作用？

工会在劳动规章制度建设和劳动合同订立方面如何保障劳动者的合法权益？

劳动者享有哪些基本权利？

各级政府及工会在《劳动合同法》贯彻实施中有哪些义务？

第二章 劳动合同的订立第一节 劳动关系的建立劳动者与用人单位之间的劳动关系自何时起成立？

建立劳动关系是否必须签订劳动合同？

公平就业从政策上主要体现在哪些方面？

劳动者如何求职、择业？

用人单位如何招用劳动者？

用人单位招用特种工作劳动者、港澳台人员、外国人有哪些特殊规定？

用人单位在招用劳动者时的哪些行为已经被法律所禁止？

为什么用人单位要在与劳动者签订劳动合同时建立职工名册？

职工名册应当包括哪些内容？

订立劳动合同时应当遵循哪些原则？

用人单位设立的分支机构可否作为用人单位与劳动者订立劳动合同？

劳动合同应该包括哪些内容？

劳动合同的期限有哪几种？

劳动者在《劳动合同法》施行前连续工作满10年的，可否要求与用人单位签订无固定期限劳动合同？

用人单位可否拒绝劳动者提出订立无固定期限劳动合同的要求？

《劳动合同法实施条例》为什么要对解除无固定期限劳动合同的情形作详细列举？

这是不是对《劳动合同法》的修改？

哪些情况下劳动者可以提出解除无固定期限劳动合同？

哪些情况下用人单位可以提出解除无固定期限劳动合同？

用人单位能否在劳动合同中对劳动者作出保守秘密和竞业限制等规定？

第二节 劳动合同订立中的试用期问题《劳动合同法》对用人单位用工的试用期有什么限制？

试用期是否应计人在劳动合同期限内？

劳动者在试用期间的工资如何确定？

用人单位是否应为试用期的劳动者缴纳社会保险费用？

劳资双方可否在试用期解除劳动合同？

第三节 劳动合同订立中的服务期问题劳动合同中约定“服务期”是否合法？

依据何在？

劳动者违反服务期约定有什么后果？

服务期协议中的“培训费用”包括哪些？

服务期有没有试用期那样的年限？

如何保证约定服务期的劳动者的合法权益？

劳动合同期满服务期尚未到期的怎么办？

约定服务期的劳动合同因法定条件而解除时，劳动者是否需要支付违约金？

第四节 劳动合同订立后的生效劳动合同有什么效力？

签订好的劳动合同从什么时候起发生法律效力？

有用人单位和劳动者签字或盖章的劳动合同是否必然生效？

劳动合同部分无效是否影响其他部分的效力？

劳动合同无效后，劳动报酬如何支付？

劳动合同是否有效，谁有权力判定？

第三章 劳动合同的履行和变更在劳动合同的履行中，双方各有哪些最主要的义务？

违反这些义务应如何救济？

第一节 劳动合同的履行——劳动报酬劳动报酬包括哪些？

是否仅限于工资？

劳动报酬应如何确定？

什么是最低工资制度？

决定最低工资的因素有哪些？

工资支付方式如何？

如何理解用人单位的及时、足额支付劳动报酬义务？

劳动者在法定休假日、婚丧假以及依法参加社会活动期间，可否获得工资？

劳动者依法享有哪些社会保险待遇？

第二节 劳动合同的履行——工作时间劳动者工作时间和休息休假方面的基本制度有哪些？

法定节假日有哪些？

法定节假日如何放假？

用人单位休息日安排劳动者工作的，应如何补偿？

用人单位安排劳动者加班的，应如何支付加班费？

劳动者可否拒绝用人单位的加班安排？

职工带薪年假的假期如何确定？

哪些情况下职工不享受带薪年假？

第三节 劳动合同的履行——劳动安全用人单位在劳动安全保障方面有哪些基本义务？

劳动者在劳动安全保障方面有哪些基本义务？

从事特种作业有哪些特殊要求？

劳动强度分为哪几级？

在女职工劳动保护方面有哪些特殊规定？

在未成年工劳动保护方面有哪些特殊规定？

第四节 劳动合同的变更什么是劳动合同的变更？

订好的劳动合同是否不可变更？

变更劳动合同应符合哪些要求？

用人单位发生合并或者分立等情况时，原劳动合同是否继续有效？

用人单位发生各种事项变化时，原劳动合同是否继续有效？

劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，合同相关标准如何履行？

第四章 劳动合同的解除和终止劳动合同的解除和终止是不是一回事？

第一节 劳动合同的解除劳动合同的解除分为哪几种情况？

劳动合同的协商解除是怎么回事？

什么是劳动合同的法定解除？

法定解除分为哪几种情况？

在哪些情况下劳动者可以解除劳动合同并不受提前通知的限制？

在哪些情况下用人单位可以不向劳动者预告就决定解除劳动合同？

在哪些情况下用人单位可以预告劳动者后解除劳动合同？

在无过失性辞退中，支付1个月工资的标准如何确定？

什么是经济性裁员？

企业较大规模裁员有哪些限制条件？

在哪些情况下用人单位不能够解除劳动合同？

工会在用人单位单方解除劳动合同中扮演什么样的角色？

第二节 劳动合同的终止什么是劳动合同的终止？

在哪些情况下劳动合同终止？

劳动合同期满，劳动合同是不是必须终止？

第三节 解除或终止劳动合同的经济补偿为什么用人单位解除或终止劳动合同要给予劳动者经济补偿？

哪些情况下用人单位要向劳动者支付经济补偿？

经济补偿的标准如何确定？

经济补偿标准中的“月工资”如何计算？

从事公益性岗位的劳动者可否享有获得经济补偿的权利？

用人单位违法解除或者终止劳动合同的，劳动者如何救济？

如何处理经济补偿与赔偿金的关系？

终止工伤职工的劳动合同有什么特别要求？

解除或者终止劳动合同后的后续工作有哪些？

第五章 集体合同和其他用工形式第一节 集体合同什么是集体合同？

集体合同是否就是若干内容相同当事人不同的劳动合同的集合？

集体合同如何订立？

什么是行业性集体合同？

什么是区域性集体合同？

它们有什么效力？

什么是专项集体合同？

为什么要签订专项集体合同？

集体合同的法律效力如何？

用人单位违反集体合同侵犯职工劳动权益的，应如何救济？

第二节 劳务派遣什么是劳务派遣？

当前劳务派遣中主要存在哪些问题？

针对目前劳务派遣中的不规范问题，《劳动合同法》及其实施条例有什么对策？

用人单位可否设立劳务派遣单位向本单位或本单位所属单位派遣劳动者？

劳动者被劳务派遣是否要签订劳动合同？

该劳动合同有什么特殊之处？

用工单位使用劳动者应与劳务派遣单位签订何种合同？

有哪些特殊要求？

劳动者被派遣的，是否需要向劳动派遣机构或者用工单位支付费用？

跨地区派遣有什么特殊规定？

在劳务派遣中，用工单位负有哪些义务？

劳务派遣的三方关系如何解除？

第三节 非全日制用工什么是非全日制用工？

非全日制用工有哪些特殊之处？

非全日制用工的日工资如何计算？

非全日制用工的工资如何支付？

第六章 违反劳动合同法的救济劳动者的合法权益受到侵害时有哪些途径获得救济？

用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违法时应如何处理？

用工后未订立书面劳动合同的，怎么处理？

用人单位违法不订立无固定期限劳动合同的应如何处理？

用人单位违法未建立职工名册规定的应如何处理？

用人单位未向劳动者交付劳动合同文本或者提供的劳动合同文本未载明法定必备条款的应如何处理？

- 用人单位违法约定试用期的应如何处理？
- 用人单位违法扣押劳动者证件、档案等物品的行为应如何处罚？
- 用人单位违法以担保或者其他名义向劳动者收取财物的行为应如何处罚？
- 用人单位不足额、及时发放劳动报酬的应如何处理？
- 劳动合同被确认无效的应如何处理？
- 劳动者违法解除劳动合同的应如何处理？
- 用人单位违法解除或者终止劳动合同的应如何处理？
- 用人单位未向符合条件的劳动者支付2倍工资或者赔偿金的，应如何处理？
- 用人单位的哪些行为可能构成犯罪？
- 应如何处理？
- 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者应如何处理？
- 劳务派遣单位在劳务派遣中违法操作的应如何处理？
- 用工单位在劳务派遣中违法操作的应如何处理？
- 处理无营业执照经营的单位时如何保障劳动者权益？
- 第七章 劳动争议的处理解决劳动争议的基本原则是什么？
- 劳动争议的解决途径有哪些？
- 第一节 调解哪些组织可以调解劳动争议？
- 当事人如何申请劳动争议调解？
- 调解劳动争议的基本过程如何？
- 劳动争议调解协议有什么法律效力？
- 劳动争议调解不成的怎么办？
- 第二节 仲裁劳动争议仲裁委员会的性质如何？
- 其如何设立和组成？
- 劳动争议仲裁委员会依法履行哪些职责？
- 劳动争议仲裁案件如何管辖？
- 劳动争议仲裁的当事人如何确定？
- 劳动争议仲裁申请应在什么时限内提出？
- 劳动争议仲裁申请应如何提出？
- 劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之后，开庭裁决之前，有哪些程序？
- 劳动争议仲裁庭如何组成？
- 从事劳动争议仲裁员工作需要具备哪些条件？
- 当事人是否有权申请仲裁员回避？
- 劳动争议的举证责任如何承担？
- 劳动争议仲裁案件开庭裁决的程序是怎么样的？
- 劳动争议仲裁案件的裁决期限是多久？
- 当事人申请劳动争议仲裁后可否和解或调解？
- 哪些案件可以先予执行？
- 先予执行需要符合哪些条件？
- 劳动争议仲裁裁决何时生效？
- 当事人不服的怎么办？
- 一方不履行发生法律效力的劳动争议调解书或裁决书的怎么办？
- 劳动争议仲裁如何收费？
- 第三节 诉讼哪些劳动争议可以向人民法院提起诉讼？
- 哪些案件不属于劳动争议的范围？
- 当事人起诉后，原劳动争议仲裁裁决的效力如何？
- 劳动争议案件如何确定管辖法院？
- 当事人不服劳动争议仲裁委员会不予受理仲裁的决定，向人民法院起诉的，应如何处理？

哪些案件人民法院应该受理？

哪些案件人民法院不应受理？

人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如何处理？

劳动争议诉讼案件的当事人如何确定？

在哪些情况下由用人单位负举证责任？

劳动争议案件审理中常见的处理情形有哪些？

哪些情况下人民法院可以裁定不予执行劳动争议仲裁裁决书、调解书？

哪些情况下可以认定申请仲裁期间的中止和中断？

诉讼过程中的财产保全措施是怎么回事？

《劳动合同法》施行前已经订立的劳动合同如何处理？

附录 常用法律法规及劳动合同示范文本附录一：中华人民共和国劳动合同法（2007.6.29）附录二：中

华人民共和国劳动合同法实施条例（2008.9.18）附录三：中华人民共和国劳动法（1994.7.5）附录四：

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法（2007.12.29）附录五：职工带薪年休假条例（2007.12.14）附录六：

北京市劳动合同示范文本（固定期限）附录七：北京市劳动合同示范文本（无固定期限）附录八：

上海市劳动合同示范文本附录九：广东省劳动合同示范文本

章节摘录

什么是劳动合同？

为什么要制定《劳动合同法》？

劳动合同，即劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的书面协议。

随着我国社会主义市场经济体制的不断完善，劳动合同的作用和地位越来越明显。

它是用人单位与劳动者进行双向选择、确定劳动关系、明确双方权利和义务的协议，是保护劳动者合法权益的基本依据。

我国从开始试行劳动合同制度，到《劳动合同法》的最终出台，经历了一个较为漫长的过程：1986年国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，在国营企业新招收的职工中实行劳动合同制，开始打破劳动用工制度上的“铁饭碗”；1994年通过的《劳动法》将劳动合同制度作为法定的用工制度，适用于不同所有制用人单位的所有劳动者，并对劳动合同作了专章规定，标志着我国劳动合同制度的正式建立。

《劳动法》实施十多年来的实践证明，劳动合同制度是适应社会主义市场经济体制的。

但是，随着社会的进步和发展，劳动关系也在发生着巨大的变化，一些新型的劳动关系出现，如非全日制用工、劳务派遣工等。

同时，在实行劳动合同制的过程中出现一些问题，如用人单位不签订劳动合同、劳动合同短期化、滥用试用期、用人单位随意解除劳动合同、将正常的劳动用工变为劳务派遣等，侵害了劳动者的合法权益，破坏了劳动关系的和谐稳定，也给整个社会的稳定带来隐患。

因此，有必要根据现实存在的问题对劳动合同制度做进一步的完善。

制定《劳动合同法》，就是要规范劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止等行为，明确劳动合同中双方当事人的权利和义务，促使稳定的劳动关系的建立，预防和减少劳动争议的发生。

因此，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《劳动合同法》。

《劳动合同法》生效后，《劳动法》是否还有效？

《劳动法》是调整劳动关系（包括劳动合同关系在内）的法律，而《劳动合同法》是专门规范劳动合同的法律，属于《劳动法》的特别法，是对《劳动法》中关于劳动合同部分的细化和补充。

根据特别法优先于普通法适用的原理，劳动合同在签订、实施、解除等过程中应优先适用《劳动合同法》，但对于工资、工时、劳动保障等《劳动合同法》没有涉及的制度，仍然要靠《劳动法》来规范。

因此，《劳动合同法》生效后，《劳动法》也是依然有效的，二者并行，可以更好地保障劳动者的合法权益。

为什么要制定《劳动合同法实施条例》？

《劳动合同法》作为一部构建和发展和谐稳定劳动关系的重要法律，自公布施行以来，对于规范双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，发挥了重要作用。

用人单位增强了依法用工的意识，提高了劳动合同的签订率。

但是，《劳动合同法》施行以来，社会有关方面对该法的一些规定在理解上存在分歧，主要有三个方面：一是无固定期限劳动合同是否是“铁饭碗”、“终身制”；二是用人单位滥用劳务派遣用工形式是否会侵害劳动者的合法权益；三是经济补偿和赔偿金是否同时适用。

为了澄清这些问题，同时使《劳动合同法》更具有操作性，有必要在《劳动合同法》规定的基础上，制定实施条例。

劳动合同有哪些法律特征？

劳动合同除具有一般合同的特征外，还有着与民事、行政合同相区别的独有特征：1. 劳动主体的特定性。

一方必定是用人单位，一方必定是劳动者。

2. 劳动者的从属性。

劳动者在身份、组织、经济上都要从属于用人单位。

3. 劳动合同的法定性。

劳动合同必须依法订立，双方当事人在订立、变更、解除、终止劳动合同时，必须遵守劳动法律、法规的强制性和禁止性规定。

4. 劳动合同是诺成、双务、有偿合同。

诺成合同是相对于实践合同而言的，是指劳动合同经双方意思表示一致即可成立；双务合同，即劳动合同的主体双方均具有相应的权利和义务，而不是只有一方享有权利一方付出义务；有偿合同，则是指用人单位必须支付劳动报酬。

劳动合同和劳务合同是不是一回事？

劳务合同是一种以劳动为标的的合同类型，最典型的有加工承揽合同、建设承包合同、委托合同、技术服务合同、居间合同等。

接受劳务方应向提供劳务方支付报酬，这与劳动合同很相似，但二者并不是一回事：1. 合同双方当事人关系不同。

劳动合同的双方必须一方为用人单位，一方为从属于该用人单位的劳动者；劳务合同的双方之间没有从属关系，其可以都为自然人，也可以都为法人。

2. 劳动风险责任承担不同。

劳动合同中涉及社会保险问题（过去曾经直接就叫劳动保险），劳动风险是由社会、用人单位、劳动者三方共同承担的；而劳务合同中的风险则由提供劳务者自行承担。

3. 报酬性质和支付方式不同。

劳动报酬在遵守国家最低工资等强制性规定的前提下，由双方当事人自行约定，并由用人单位向劳动者进行持续、定期的支付；劳务报酬则无国家强制性规定，一般遵循商品定价规则，由成本加合法利润，一次性或分期支付。

哪些群体应适用《劳动合同法》？

《劳动合同法》第2条规定：“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。

”《劳动合同法实施条例》第3条规定：“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，属于劳动合同法规定的用人单位。

”因此，《劳动合同法》及其实施条例的适用对象为：1. 企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下简称用人单位）与其劳动者。

这里的民办非企业单位是指利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的组织，如民办医院、民办学校、民办图书馆、民办博物馆等。

另外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. 国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动合同关系的劳动者。

（1）国家机关。

国家机关录用公务员和聘任制公务员，适用《公务员法》，仍不适用《劳动合同法》及其实施条例，只有招用工勤人员时才需要签订劳动合同，适用《劳动合同法》及其实施条例。

（2）事业单位。

事业单位可以分为三种：第一种是具有管理公共事务职能的组织，如证监会、保监会、银监会等，其录用工作人员时参照《公务员法》进行管理，不适用《劳动合同法》及其实施条例；第二种是实行企业化管理的事业单位，均须与职工签订劳动合同，适用《劳动合同法》及其实施条例；第三种事业单位如医院、学校、科研机构等，有的劳动者与单位签订的是劳动合同，有的劳动者与单位签订的是聘用合同。

签订劳动合同的当然适用《劳动合同法》及其实施条例；签订聘用合同的，就要按照《劳动合同法》第96条的规定处理：法律、行政法规和国务院规定另有规定的，按照法律、行政法规和国务院的规定执行；法律、行政法规和国务院没有特别规定的，按照《劳动合同法》执行。

(3) 社会团体。

社会团体的情况也比较复杂，有的社会团体如党派团体，除工勤人员外，其工作人员是公务员，按照《公务员法》管理；有的社会团体如工会、共青团、妇联、工商联、文联、足协、各种行业协会等，虽然没有明确规定参照《公务员法》，但实践中对这些列入国家编制序列的社会团体，除工勤人员外，其工作人员也是比照《公务员法》进行管理的；除此以外的其他多数社会团体，只要其与劳动者订立的是劳动合同，就按照《劳动合同法》及其实施条例进行调整。

工会的性质是什么？

在企业中有什么作用？

工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。

中华全国总工会、地方总工会、产业工会具有社会团体法人资格。

基层工会组织具备《民法通则》规定的法人条件的，依法取得社会团体法人资格。

劳动者有权依法参加和组织工会。

维护职工合法权益是工会的基本职责，工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动：
1. 工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。

2. 工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益。

3. 工会组织和教育职工依照宪法和法律的规定行使民主权利，发挥国家主人翁的作用，通过各种途径和形式，参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务；协助人民政府开展工作，维护工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家政权。

4. 工会动员和组织职工积极参加经济建设，努力完成生产任务和工作任务。

教育职工不断提高思想道德、技术业务和科学文化素质，建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍。

5. 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。

工会在劳动规章制度建设和劳动合同订立方面如何保障劳动者的合法权益？

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直接涉及劳动者切身利益的等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。

直接涉及劳动者切身利益的规章制度应当公示，或者告知劳动者。

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。

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。

劳动者享有哪些基本权利？

劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

其中“法律规定的其他劳动权利”是指：参加和组织工会的权利，参加职工民主管理的权利，参加社会义务劳动的权利，参加劳动竞赛的权利，提出合理化建议的权利，从事科学研究、技术革新、发明创造的权利，依法解除劳动合同的权利，对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业有拒绝执行的权利，对危害生命安全和身体健康的行为有权提出批评、检举和控告的权利，对违反劳动法的行为进行监督的权利等。

用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

各级政府及工会在《劳动合同法》贯彻实施中有哪些义务？

根据《劳动合同法实施条例》第2条的规定，各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织，应当采取措施，推动《劳动合同法》的贯彻实施，促进劳动关系的和谐。

另外根据《劳动合同法》第5条，县级以上人民政府劳动行政部门应当会同工会和企业方面的代表，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。

第二章 劳动合同的订立 第一节 劳动关系的建立 劳动者与用人单位之间的劳动关系自何时起成立？

建立劳动关系是否必须签订劳动合同？

劳动关系，是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。

根据《劳动合同法》的规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

即使双方在用工前就已经订立了劳动合同，劳动关系也是自用工之日起建立。

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1个月内订立书面劳动合同。

《劳动合同法》的上述规定有利于防止用人单位利用其优势地位，违法故意拖延或者拒绝与劳动者签订书面劳动合同，逃避应当履行的劳动合同义务。

公平就业从政策上主要体现在哪些方面？

劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利，劳动者的就业地位、就业机会和就业条件平等。

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视：1. 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。

2. 妇女享有与男子平等的就业权利。

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。

3. 用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

4. 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。

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，用人单位招用人员时不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。

5. 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。

6. 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。

用人单位发布的招用人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。

劳动者如何求职、择业？

劳动者依法享有自主择业的权利。

劳动者年满16周岁，有劳动能力且有就业愿望的，可凭本人身份证件，通过公共就业服务机构、职业中介机构介绍或直接联系用人单位等渠道求职。

劳动者求职时，应当如实向公共就业服务机构或职业中介机构、用人单位提供个人基本情况以及与应聘岗位直接相关的知识技能、工作经历、就业现状等情况，并出示相关证明。

编辑推荐

《劳动合同法及其实施条例实用问答》特点：168个要点问题全面解读劳动合同法及其实施条例；5件法律规定直接呈现劳动合同法法律体系；4份官方合同范本权威指引实践操作。

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>