



用于国家职业技能鉴定

国家职业资格培训教程

(第三版)

企业人力资源 管理师 (常用法律手册)

中国就业培训技术指导中心 组织编写



用于国家职业技能鉴定

国家职业资格培训教程（第三版）

企业人力资源管理师

常用法律手册

中国就业培训技术指导中心 组织编写

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师. 常用法律手册/中国就业培训技术指导中心组织编写. —3版. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2014

国家职业资格培训教程

ISBN 978-7-5167-0968-9

I. ①企… II. ①中… III. ①企业管理-人力资源管理-资格考试-教材②企业管理-人力资源管理-劳动法-中国-资格考试-教材 IV. ①F272.92②D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 024507 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 24.5 印张 548 千字

2014 年 2 月第 3 版 2014 年 2 月第 1 次印刷

定价: 39.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

国家职业资格培训教程（第三版）

企业人力资源管理师

编审委员会

主任	张立新	刘康	郑东亮			
副主任	张亚男	艾一平				
委员	岳威	安鸿章	曾湘泉	时勤	陈蕾	
	胡小勇	田大洲	鲍春雷	仲艳平		

目 录

一、法律	(1)
中华人民共和国劳动法 (1994 年 7 月 5 日)	(1)
中华人民共和国工会法 (2001 年 10 月 27 日)	(11)
中华人民共和国安全生产法 (2002 年 6 月 29 日)	(18)
中华人民共和国公司法 (2013 年 12 月 28 日)	(29)
中华人民共和国企业破产法 (2006 年 8 月 27 日)	(56)
中华人民共和国就业促进法 (2007 年 8 月 30 日)	(73)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 (2007 年 12 月 29 日)	(80)
中华人民共和国社会保险法 (2010 年 10 月 28 日)	(86)
中华人民共和国个人所得税法 (2011 年 6 月 30 日)	(98)
中华人民共和国职业病防治法 (2011 年 12 月 31 日)	(101)
中华人民共和国劳动合同法 (2012 年 12 月 28 日)	(115)
二、行政法规和规范性文件	(128)
(一) 综合	(128)
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 年 8 月 4 日)	(128)
劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见 (2003 年 5 月 30 日)	(139)
(二) 就业	(141)
残疾人就业条例 (2007 年 2 月 25 日)	(141)
外国人在中国就业管理规定 (1996 年 1 月 22 日)	(144)
招用技术工种从业人员规定 (2000 年 3 月 16 日)	(148)
台湾香港澳门居民在内地就业管理规定 (2005 年 6 月 14 日)	(150)
就业服务与就业管理规定 (2007 年 11 月 5 日)	(152)

(三) 劳动合同与集体合同	(162)
劳动合同法实施条例 (2008 年 9 月 18 日)	(162)
企业经济性裁减人员规定 (1994 年 11 月 14 日)	(167)
违反和解除劳动合同的经济补偿办法 (1994 年 12 月 3 日)	(168)
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法 (1995 年 5 月 10 日)	(169)
集体合同规定 (2004 年 1 月 20 日)	(170)
劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知 (2005 年 5 月 25 日)	(177)
劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会关于开展 区域性行业性集体协商工作的意见 (2006 年 8 月 17 日)	(178)
劳务派遣行政许可实施办法 (2013 年 6 月 20 日)	(180)
劳务派遣暂行规定 (2014 年 1 月 24 日)	(185)
(四) 工作时间与休息休假	(189)
国务院关于职工探亲待遇的规定 (1981 年 3 月 14 日)	(189)
国务院关于职工工作时间的规定 (1995 年 3 月 25 日)	(190)
职工带薪年休假条例 (2007 年 12 月 14 日)	(191)
全国年节及纪念日放假办法 (2007 年 12 月 14 日)	(192)
国家劳动总局、财政部关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的规定 (摘录) (1980 年 2 月 20 日)	(193)
企业职工患病或非因工负伤医疗期规定 (1994 年 12 月 1 日)	(193)
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 (1994 年 12 月 14 日)	(194)
《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法 (1995 年 3 月 25 日)	(195)
《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答 (1995 年 4 月 22 日)	(196)
劳动部关于职工工作时间有关问题的复函 (1997 年 9 月 10 日)	(198)
企业职工带薪年休假实施办法 (2008 年 9 月 18 日)	(200)
(五) 工资	(202)
关于工资总额组成的规定 (1990 年 1 月 1 日)	(202)
工资支付暂行规定 (1994 年 12 月 6 日)	(204)
对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定 (1995 年 5 月 12 日)	(207)
工资集体协商试行办法 (2000 年 11 月 8 日)	(208)
最低工资规定 (2004 年 1 月 20 日)	(211)
建设领域农民工工资支付管理暂行办法 (2004 年 9 月 6 日)	(214)

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 年 1 月 3 日)	(215)
(六) 劳动保护	(216)
企业职工伤亡事故分类标准 (GB 6441—86)	(216)
未成年工特殊保护规定 (1994 年 12 月 9 日)	(227)
女职工劳动保护特别规定 (2012 年 4 月 28 日)	(230)
(七) 社会保险	(233)
1. 综合	(233)
社会保险费征缴暂行条例 (1999 年 1 月 22 日)	(233)
实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定 (2011 年 6 月 29 日)	(236)
社会保险登记管理暂行办法 (1999 年 3 月 19 日)	(240)
社会保险个人权益记录管理办法 (2011 年 6 月 29 日)	(243)
社会保险基金先行支付暂行办法 (2011 年 6 月 29 日)	(248)
在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法 (2011 年 9 月 6 日)	(250)
社会保险费申报缴纳管理规定 (2013 年 9 月 26 日)	(253)
2. 养老保险	(258)
国务院关于工人退休、退职的暂行办法 (1978 年 6 月 2 日)	(258)
国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法 (1978 年 6 月 2 日)	(260)
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 年 7 月 16 日)	(263)
企业年金试行办法 (2004 年 1 月 6 日)	(265)
国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定 (2005 年 12 月 3 日)	(267)
城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法 (2009 年 12 月 28 日)	(269)
人力资源和社会保障部关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题的意见 (2010 年 9 月 26 日)	(272)
财政部、人力资源社会保障部、国家税务总局关于企业年金、职业年金个人所得税有关问题的通知 (2013 年 12 月 6 日)	(274)
3. 失业保险	(276)
失业保险条例 (1999 年 1 月 22 日)	(276)
劳动和社会保障部、财政部、人事部关于事业单位参加失业保险有关问题的通知 (1999 年 8 月 30 日)	(280)
失业保险金申领发放办法 (2000 年 10 月 16 日)	(281)

人力资源和社会保障部、财政部关于领取失业保险金人员参加职工基本医疗保险有关问题的通知（2011年6月29日）	(284)
4. 医疗保险	(285)
国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定（1998年12月14日）	(285)
财政部、劳动和社会保障部关于企业补充医疗保险有关问题的通知（2002年5月21日）	(288)
流动就业人员基本医疗保障关系转移接续暂行办法（2009年12月31日）	(289)
5. 工伤保险	(290)
工伤保险条例（2010年12月20日）	(290)
职业病分类和目录（2013年12月23日）	(300)
因工死亡职工供养亲属范围规定（2003年9月23日）	(304)
关于劳动能力鉴定有关问题的通知（2003年9月26日）	(305)
关于工伤保险费率问题的通知（2003年10月29日）	(306)
工伤认定办法（2010年12月31日）	(307)
非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法（2010年12月31日）	(310)
部分行业企业工伤保险费缴纳办法（2010年12月31日）	(311)
防暑降温措施管理办法（2012年6月29日）	(312)
人力资源社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（2013年4月25日）	(315)
6. 生育保险	(316)
企业职工生育保险试行办法（1994年12月14日）	(316)
财政部、国家税务总局关于生育津贴和生育医疗费有关个人所得税政策的通知（2008年3月7日）	(318)
(八) 劳动争议处理与监督检查	(318)
禁止使用童工规定（2002年10月1日）	(318)
劳动保障监察条例（2004年11月1日）	(320)
社会保险费征缴监督检查办法（1999年3月19日）	(325)
劳动和社会保障部关于实施《劳动保障监察条例》若干规定（2004年12月31日）	(328)
人事争议处理规定（2007年8月9日）	(334)
劳动人事争议仲裁办案规则（2009年1月1日）	(338)
人力资源社会保障行政复议办法（2010年3月16日）	(345)

企业劳动争议协商调解规定 (2011 年 11 月 30 日)	(356)
(九) 其他	(360)
住房公积金管理条例 (2002 年 3 月 24 日)	(360)
建设部、财政部、中国人民银行关于住房公积金管理若干具体问题的指导意见 (2005 年 1 月 10 日)	(366)
财政部、国家税务总局关于基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、住 房公积金有关个人所得税政策的通知 (2006 年 6 月 27 日)	(368)
三、司法解释	(370)
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 年 4 月 16 日)	(370)
最高人民法院关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国工会法》若干问题 的解释 (2003 年 6 月 25 日)	(372)
最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干问题的规定 (2003 年 8 月 27 日)	(374)
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 年 8 月 14 日)	(374)
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 (三) (2010 年 7 月 12 日)	(376)
最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释 (2013 年 1 月 16 日)	(378)
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 (四) (2013 年 1 月 18 日)	(380)

三、司法解释

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年4月16日 法释[2001]14号)

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）和《中华人民共和国民事诉讼法》（以下简称《民事诉讼法》）等相关法律之规定，就适用法律的若干问题，作如下解释。

第一条 劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》第二条规定的劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理：

- （一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；
- （二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；
- （三）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生的纠纷。

第二条 劳动争议仲裁委员会以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当分别情况予以处理：

- （一）属于劳动争议案件的，应当受理；
- （二）虽不属于劳动争议案件，但属于人民法院主管的其他案件，应当依法受理。

第三条 劳动争议仲裁委员会根据《劳动法》第八十二条之规定，以当事人的仲裁申请超过六十日期限为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理；对确已超过仲裁申请期限，又无不可抗力或者其他正当理由的，依法驳回其诉讼请求。

第四条 劳动争议仲裁委员会以申请仲裁的主体不适格为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，经审查，确属主体不适格的，裁定不予受理或者驳回起诉。

第五条 劳动争议仲裁委员会为纠正原仲裁裁决错误重新作出裁决，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理。

第六条 人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理；如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第七条 劳动争议仲裁委员会仲裁的事项不属于人民法院受理的案件范围，当事人不服，依法向人民法院起诉的，裁定不予受理或者驳回起诉。

第八条 劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。

劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。

第九条 当事人双方不服劳动争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决，均向同一人民法院起诉的，先起诉的一方当事人为原告，但对双方的诉讼请求，人民法院应当一并作出裁决。

当事人双方就同一仲裁裁决分别向有管辖权的人民法院起诉的，后受理的人民法院应当将案件移送先受理的人民法院。

第十条 用人单位与其他单位合并的，合并前发生的劳动争议，由合并后的单位为当事人；用人单位分立为若干单位的，其分立前发生的劳动争议，由分立后的实际用人单位为当事人。

用人单位分立为若干单位后，对承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人。

第十一条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位与劳动者发生的劳动争议，可以列新的用人单位为第三人。

原用人单位以新的用人单位侵权为由向人民法院起诉的，可以列劳动者为第三人。

原用人单位以新的用人单位和劳动者共同侵权为由向人民法院起诉的，新的用人单位和劳动者列为共同被告。

第十二条 劳动者在用人单位与其他平等主体之间的承包经营期间，与发包方和承包方双方或者一方发生劳动争议，依法向人民法院起诉的，应当将承包方和发包方作为当事人。

第十三条 因用人单位作出的开除、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，用人单位负举证责任。

第十四条 劳动合同被确认为无效后，用人单位对劳动者付出的劳动，一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。

根据《劳动法》第九十七条之规定，由于用人单位的原因订立的无效合同，给劳动者造成损害的，应当比照违反和解除劳动合同经济补偿金的支付标准，赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。

第十五条 用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：

- (一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (二) 未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；
- (三) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- (四) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；
- (五) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

第十六条 劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。

根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。

第十七条 劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决后，当事人对裁决中的部分事项不服，依法向人民法院起诉的，劳动争议仲裁裁决不发生法律效力。

第十八条 劳动争议仲裁委员会对多个劳动者的劳动争议作出仲裁裁决后，部分劳动者对仲裁裁决不服，依法向人民法院起诉的，仲裁裁决对提出起诉的劳动者不发生法律效力；对未提出起诉的部分劳动者，发生法律效力，如其申请执行的，人民法院应当受理。

第十九条 用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

第二十条 用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理，或者因其他原因解除劳动合同确有错误的，人民法院可以依法判决予以撤销。

对于追索劳动报酬、养老金、医疗费以及工伤保险待遇、经济补偿金、培训费及其他相关费用等案件，给付数额不当的，人民法院可以予以变更。

第二十一条 当事人申请人民法院执行劳动争议仲裁机构作出的发生法律效力的裁决书、调解书，被申请人提出证据证明劳动争议仲裁裁决书、调解书有下列情形之一，并经审查核实的，人民法院可以根据《民事诉讼法》第二百一十七条之规定，裁定不予执行：

- (一) 裁决的事项不属于劳动争议仲裁范围，或者劳动争议仲裁机构无权仲裁的；
- (二) 适用法律确有错误的；
- (三) 仲裁员仲裁该案时，有徇私舞弊、枉法裁决行为的；
- (四) 人民法院认定执行该劳动争议仲裁裁决违背社会公共利益的。

人民法院在不予执行的裁定书中，应当告知当事人在收到裁定书之次日起三十日内，可以就该劳动争议事项向人民法院起诉。

最高人民法院关于在民事审判工作中适用 《中华人民共和国工会法》若干问题的解释

(2003年6月25日 法释[2003]11号)

为正确审理涉及工会经费和财产、工会工作人员权利的民事案件，维护工会和职工合法权益，根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国民事诉讼法》和《中华人民共和国民事诉讼法》等法律的规定，现就有关法律的适用问题解释如下：

第一条 人民法院审理涉及工会组织的有关案件时，应当认定依照工会法建立的工会组织的社团法人资格。具有法人资格的工会组织依法独立享有民事权利，承担民事义务。建立工会的企业、事业单位、机关与所建工会以及工会投资兴办的企业，根据法律和司法解释的规定，应当分别承担各自的民事责任。

第二条 根据工会法第十八条规定，人民法院审理劳动争议案件，涉及确定基层工会专职工会主席、副主席或者委员延长的劳动合同期限的，应当自上述人员工会职务任职期限届满之日起计算，延长的期限等于其工会职务任职的期间。

工会法第十八条规定的“个人严重过失”，是指具有《中华人民共和国劳动法》第二十五条第（二）项、第（三）项或者第（四）项规定的情形。

第三条 基层工会或者上级工会依照工会法第四十三条规定向人民法院申请支付令的，由被申请人所在地的基层人民法院管辖。

第四条 人民法院根据工会法第四十三条的规定受理工会提出的拨缴工会经费的支付令申请后，应当先行征询被申请人的意见。被申请人仅对应拨缴经费数额有异议的，人民法院应当就无异议部分的工会经费数额发出支付令。

人民法院在审理涉及工会经费的案件中，需要按照工会法第四十二条第一款第（二）项规定的“全部职工”“工资总额”确定拨缴数额的，“全部职工”“工资总额”的计算，应当按照国家有关部门规定的标准执行。

第五条 根据工会法第四十三条和民事诉讼法的有关规定，上级工会向人民法院申请支付令或者提起诉讼，要求企业、事业单位拨缴工会经费的，人民法院应当受理。基层工会要求参加诉讼的，人民法院可以准许其作为共同申请人或者共同原告参加诉讼。

第六条 根据工会法第五十二条规定，人民法院审理涉及职工和工会工作人员因参加工会活动或者履行工会法规定的职责而被解除劳动合同的劳动争议案件，可以根据当事人的请求裁判用人单位恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬；或者根据当事人的请求裁判用人单位给予本人年收入两倍的赔偿，并参照《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第八条规定给予解除劳动合同时的经济补偿金。

第七条 对于企业、事业单位无正当理由拖延或者拒不拨缴工会经费的，工会组织向人民法院请求保护其权利的诉讼时效期间，适用民法通则第一百三十五条的规定。

第八条 工会组织就工会经费的拨缴向人民法院申请支付令的，应当按照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见》第一百三十二条的规定缴纳申请费；督促程序终结后，工会组织另行起诉的，按照《人民法院诉讼收费办法》规定的财产案件收费标准缴纳诉讼费用。

最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定

(2003年8月27日 法释[2003]13号)

为了正确审理事业单位与其工作人员之间的人事争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》的规定，现对有关问题规定如下：

第一条 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

第二条 当事人对依照国家有关规定设立的人事争议仲裁机构所作的人事争议仲裁裁决不服，自收到仲裁裁决之日起十五日内向人民法院提起诉讼的，人民法院应当依法受理。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决，另一方当事人向人民法院申请执行的，人民法院应当依法执行。

第三条 本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

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年8月14日 法释[2006]6号)

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合民事审判实践，对人民法院审理劳动争议案件适用法律的若干问题补充解释如下：

第一条 人民法院审理劳动争议案件，对下列情形，视为劳动法第八十二条规定的“劳动争议发生之日”：

(一) 在劳动关系存续期间产生的支付工资争议，用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付工资的，书面通知送达之日为劳动争议发生之日。用人单位不能证明的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

(二) 因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

(三) 劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，劳动



者能够证明用人单位承诺支付的时间为解除或者终止劳动关系后的具体日期的，用人单位承诺支付之日为劳动争议发生之日。劳动者不能证明的，解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。

第二条 拖欠工资争议，劳动者申请仲裁时劳动关系仍然存续，用人单位以劳动者申请仲裁超过六十日为由主张不再支付的，人民法院不予支持。但用人单位能够证明劳动者已经收到拒付工资的书面通知的除外。

第三条 劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，按照普通民事纠纷受理。

第四条 用人单位和劳动者因劳动关系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或终止劳动关系经济补偿金产生的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

第五条 劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物产生的争议，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续产生的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

第六条 劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法承担给予工伤保险待遇的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

第七条 下列纠纷不属于劳动争议：

- (一) 劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；
- (二) 劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；
- (三) 劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；
- (四) 家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；
- (五) 个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；
- (六) 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

第八条 当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的预先支付劳动者部分工资或者医疗费用的裁决，向人民法院起诉的，人民法院不予受理。

用人单位不履行上述裁决中的给付义务，劳动者依法向人民法院申请强制执行的，人民法院应予受理。

第九条 劳动者与起有字号的个体工商户产生的劳动争议诉讼，人民法院应当以营业执照上登记的字号为当事人，但应同时注明该字号业主的自然情况。

第十条 劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉，以派遣单位为被告；争议内容涉及接受单位的，以派遣单位和接受单位为共同被告。

第十一条 劳动者和用人单位均不服劳动争议仲裁委员会的同一裁决，向同一人民法院起诉的，人民法院应当并案审理，双方当事人互为原告和被告。在诉讼过程中，一方当事人撤诉的，人民法院应当根据另一方当事人的诉讼请求继续审理。

第十二条 当事人能够证明在申请仲裁期间内因不可抗力或者其他客观原因无法申请仲

裁的，人民法院应当认定申请仲裁期间中止，从中止的原因消灭之次日起，申请仲裁期间连续计算。

第十三条 当事人能够证明在申请仲裁期间内具有下列情形之一的，人民法院应当认定申请仲裁期间中断：

- (一) 向对方当事人主张权利；
- (二) 向有关部门请求权利救济；
- (三) 对方当事人同意履行义务。

申请仲裁期间中断的，从对方当事人明确拒绝履行义务，或者有关部门作出处理决定或明确表示不予处理时起，申请仲裁期间重新计算。

第十四条 在诉讼过程中，劳动者向人民法院申请采取财产保全措施，人民法院经审查认为申请人经济确有困难，或有证据证明用人单位存在欠薪逃匿可能的，应当减轻或者免除劳动者提供担保的义务，及时采取保全措施。

第十五条 人民法院作出的财产保全裁定中，应当告知当事人在劳动仲裁机构的裁决书或者在人民法院的裁判文书生效后三个月内申请强制执行。逾期不申请的，人民法院应当裁定解除保全措施。

第十六条 用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。

第十七条 当事人在劳动争议调解委员会主持下达成的具有劳动权利义务内容的调解协议，具有劳动合同的约束力，可以作为人民法院裁判的根据。

当事人在劳动争议调解委员会主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，劳动者直接向人民法院起诉的，人民法院可以按照普通民事纠纷受理。

第十八条 本解释自2006年10月1日起施行。本解释施行前本院颁布的有关司法解释与本解释规定不一致的，以本解释的规定为准。

本解释施行后，人民法院尚未审结的一审、二审案件适用本解释。本解释施行前已经审结的案件，不得适用本解释的规定进行再审。

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（三）

（2010年7月12日 法释〔2010〕12号）

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合民事审判实践，特作如下解释。

第一条 劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失而发生争议的，人民法院应予受理。

第二条 因企业自主进行改制引发的争议，人民法院应予受理。

第三条 劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金的，人民法院应予受理。

第四条 劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的，应当将用人单位或者其出资人列为当事人。

第五条 未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位，以挂靠等方式借用他人营业执照经营的，应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人。

第六条 当事人不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决，依法向人民法院提起诉讼，人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的，应当依法追加遗漏的人为诉讼当事人。

被追加的当事人应当承担责任的，人民法院应当一并处理。

第七条 用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

第八条 企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。

第九条 劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

第十条 劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。

前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

第十一条 劳动人事争议仲裁委员会作出的调解书已经发生法律效力，一方当事人反悔提起诉讼的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。

第十二条 劳动人事争议仲裁委员会逾期未作出受理决定或仲裁裁决，当事人直接提起诉讼的，人民法院应予受理，但申请仲裁的案件存在下列事由的除外：

- (一) 移送管辖的；
- (二) 正在送达或送达延误的；
- (三) 等待另案诉讼结果、评残结论的；
- (四) 正在等待劳动人事争议仲裁委员会开庭的；
- (五) 启动鉴定程序或者委托其他部门调查取证的；
- (六) 其他正当事由。

当事人以劳动人事争议仲裁委员会逾期未作出仲裁裁决为由提起诉讼的，应当提交劳动人事争议仲裁委员会出具的受理通知书或者其他已接受仲裁申请的凭证或证明。

第十三条 劳动者依据调解仲裁法第四十七条第（一）项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理。

第十四条 劳动人事争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项，当事人不服该仲裁裁决向人民法院提起诉讼的，应当按照非终局裁决处理。

第十五条 劳动者依据调解仲裁法第四十八条规定向基层人民法院提起诉讼，用人单位依据调解仲裁法第四十九条规定向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决的，中级人民法院应不予受理；已经受理的，应当裁定驳回申请。

被人民法院驳回起诉或者劳动者撤诉的，用人单位可以自收到裁定书之日起三十日内，向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决。

第十六条 用人单位依照调解仲裁法第四十九条规定向中级人民法院申请撤销仲裁裁决，中级人民法院作出的驳回申请或者撤销仲裁裁决的裁定为终局裁定。

第十七条 劳动者依据劳动合同法第三十条第二款和调解仲裁法第十六条规定向人民法院申请支付令，符合民事诉讼法第十七章督促程序规定的，人民法院应予受理。

依据劳动合同法第三十条第二款规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者就劳动争议事项直接向人民法院起诉的，人民法院应当告知其先向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

依据调解仲裁法第十六条规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者依据调解协议直接向人民法院提起诉讼的，人民法院应予受理。

第十八条 劳动人事争议仲裁委员会作出终局裁决，劳动者向人民法院申请执行，用人单位向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销的，人民法院应当裁定中止执行。

用人单位撤回撤销终局裁决申请或者其申请被驳回的，人民法院应当裁定恢复执行。仲裁裁决被撤销的，人民法院应当裁定终结执行。

用人单位向人民法院申请撤销仲裁裁决被驳回后，又在执行程序中以相同理由提出不予执行抗辩的，人民法院不予支持。

最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释

（2013年1月16日 法释〔2013〕3号）

为依法惩治拒不支付劳动报酬犯罪，维护劳动者的合法权益，根据《中华人民共和国刑法》有关规定，现就办理此类刑事案件适用法律的若干问题解释如下：

第一条 劳动者依照《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国合同法》等法

律的规定应得的劳动报酬，包括工资、奖金、津贴、补贴、延长工作时间的工资报酬及特殊情况下支付的工资等，应当认定为刑法第二百七十六条之一第一款规定的“劳动者的劳动报酬”。

第二条 以逃避支付劳动者的劳动报酬为目的，具有下列情形之一的，应当认定为刑法第二百七十六条之一第一款规定的“以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬”：

(一) 隐匿财产、恶意清偿、虚构债务、虚假破产、虚假倒闭或者以其他方法转移、处分财产的；

(二) 逃跑、藏匿的；

(三) 隐匿、销毁或者篡改账目、职工名册、工资支付记录、考勤记录等与劳动报酬相关的材料的；

(四) 以其他方法逃避支付劳动报酬的。

第三条 具有下列情形之一的，应当认定为刑法第二百七十六条之一第一款规定的“数额较大”：

(一) 拒不支付一名劳动者三个月以上的劳动报酬且数额在五千元至二万元以上的；

(二) 拒不支付十名以上劳动者的劳动报酬且数额累计在三万元至十万元以上的。

各省、自治区、直辖市高级人民法院可以根据本地区经济社会发展状况，在前款规定的数额幅度内，研究确定本地区执行的具体数额标准，报最高人民法院备案。

第四条 经人力资源社会保障部门或者政府其他有关部门依法以限期整改指令书、行政处理决定书等文书责令支付劳动者的劳动报酬后，在指定的期限内仍不支付的，应当认定为刑法第二百七十六条之一第一款规定的“经政府有关部门责令支付仍不支付”，但有证据证明行为人有正当理由未知悉责令支付或者未及时支付劳动报酬的除外。

行为人逃匿，无法将责令支付文书送交其本人、同住成年家属或者所在单位负责收件的人的，如果有关部门已通过在行为人的住所地、生产经营场所等地张贴责令支付文书等方式责令支付，并采用拍照、录像等方式记录的，应当视为“经政府有关部门责令支付”。

第五条 拒不支付劳动者的劳动报酬，符合本解释第三条的规定，并具有下列情形之一的，应当认定为刑法第二百七十六条之一第一款规定的“造成严重后果”：

(一) 造成劳动者或者其被赡养人、被扶养人、被抚养人的基本生活受到严重影响、重大疾病无法及时医治或者失学的；

(二) 对要求支付劳动报酬的劳动者使用暴力或者进行暴力威胁的；

(三) 造成其他严重后果的。

第六条 拒不支付劳动者的劳动报酬，尚未造成严重后果，在刑事立案前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以认定为情节显著轻微危害不大，不认为是犯罪；在提起公诉前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以减轻或者免除刑事处罚；在一审宣判前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以从轻处罚。

对于免除刑事处罚的，可以根据案件的不同情况，予以训诫、责令具结悔过或者赔礼道歉。

拒不支付劳动者的劳动报酬，造成严重后果，但在宣判前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以酌情从宽处罚。

第七条 不具备用工主体资格的单位或者个人，违法用工且拒不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付的，应当依照刑法第二百七十六条之一的规定，以拒不支付劳动报酬罪追究刑事责任。

第八条 用人单位的实际控制人实施拒不支付劳动报酬行为，构成犯罪的，应当依照刑法第二百七十六条之一的规定追究刑事责任。

第九条 单位拒不支付劳动报酬，构成犯罪的，依照本解释规定的相应个人犯罪的定罪量刑标准，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员定罪处罚，并对单位判处罚金。

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（四）

（2013年1月18日 法释〔2013〕4号）

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合民事审判实践，就适用法律的若干问题，作如下解释：

第一条 劳动人事争议仲裁委员会以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人提起诉讼的，人民法院按照以下情形分别处理：

（一）经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会对案件确无管辖权的，应当告知当事人向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；

（二）经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会有管辖权的，应当告知当事人申请仲裁，并将审查意见书面通知该劳动人事争议仲裁委员会，劳动人事争议仲裁委员会仍不受理，当事人就该劳动争议事项提起诉讼的，应予受理。

第二条 仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定为准。

仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或非终局裁决，用人单位不服该仲裁裁决向基层人民法院提起诉讼的，应当按照以下情形分别处理：

（一）经审查认为该仲裁裁决为非终局裁决的，基层人民法院应予受理；

（二）经审查认为该仲裁裁决为终局裁决的，基层人民法院不予受理，但应告知用人单位可以自收到不予受理裁定书之日起三十日内向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销该仲裁裁决；已经受理的，裁定驳回起诉。

第三条 中级人民法院审理用人单位申请撤销终局裁决的案件，应当组成合议庭开庭审理。经过阅卷、调查和询问当事人，对没有新的事实、证据或者理由，合议庭认为不需要开庭审理的，可以不开庭审理。

中级人民法院可以组织双方当事人调解。达成调解协议的，可以制作调解书。一方当事人逾期不履行调解协议的，另一方可以申请人民法院强制执行。

第四条 当事人在人民调解委员会主持下仅就给付义务达成的调解协议，双方认为有必要的，可以共同向人民调解委员会所在地的基层人民法院申请司法确认。

第五条 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，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。

用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于“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”：

(一) 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；

(二) 用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；

(三) 因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；

(四) 用人单位及其关联企业轮流订立劳动合同；

(五) 其他合理情形。

第六条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

第七条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

第八条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。

第九条 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议时，人民法院应予支持。

在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。

第十条 劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。

第十一条 变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

第十二条 建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四

十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。

第十三条 劳动合同法施行后，因用人单位经营期限届满不再继续经营导致劳动合同不能继续履行，劳动者请求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

第十四条 外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中国境内的用人单位签订劳动合同，以及香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区居民未依法取得就业证件即与内地用人单位签订劳动合同，当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持。

持有《外国专家证》并取得《外国专家来华工作许可证》的外国人，与中国境内的用人单位建立用工关系的，可以认定为劳动关系。

第十五条 本解释施行前本院颁布的有关司法解释与本解释抵触的，自本解释施行之日起不再适用。

本解释施行后尚未终审的劳动争议纠纷案件，适用本解释；本解释施行前已经终审，当事人申请再审或者按照审判监督程序决定再审的，不适用本解释。



企业人力资源管理师

6.00元

企业人力资源管理师(基础知识)

24.00元

企业人力资源管理师(四级)

46.00元

企业人力资源管理师(三级)

48.00元

企业人力资源管理师(二级)

78.00元

企业人力资源管理师(一级)

88.00元

企业人力资源管理师(四级)

18.00元

企业人力资源管理师(三级)

20.00元

企业人力资源管理师(二级)

22.00元

企业人力资源管理师(一级)

24.00元

提示

刮开封面防伪贴的涂层，取得防伪码，登录 www.hrbook.org.cn 进行查询，验证真伪，有机会获得奖品。验证成功后，可以从网站上获得与鉴定考试相关的资料。网站资料定期更新。

责任编辑 / 贾 华

责任校对 / 孙艳萍

装帧设计 / 小 薛

ISBN 978-7-5167-0968-9



定价：39.00元