

第十一章 劳动法

第一节 劳动法概述

第二节 劳动合同

一、劳动合同法的调整范围

- 1、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的，适用《劳动合同法》。
- 2、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的，适用《劳动合同法》。
- 3、公务员和参照公务员管理的人员以及私人雇佣的家庭保姆、农业劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人等不适用《劳动合同法》。

二、劳动合同的订立

（一）劳动关系的建立

劳动关系自用人单位用工之日起建立，在实际用工之前签订书面劳动合同的，该合同具有约束力，违约的当事人应承担民事责任，但劳动关系仍自实际用工之日起建立。

实际用工时间早于书面劳动合同签订时间的，劳动关系自实际用工之日建立，即只要劳动者实际提供劳动，用人单位实际用工，就建立了劳动关系。劳动者已经提供劳动的，用人单位应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

（二）劳动合同的种类

有下列情形之一的，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：

（1）劳动者在该用人单位连续工作满 10 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 39 条和第 40 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。

三、劳动合同的内容

（一）劳动合同的必备条款

- 1、用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- 2、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；
- 3、劳动合同期限；
- 4、工作内容和工作地点；
- 5、工作时间和休息休假；
- 6、劳动报酬；
- 7、社会保险；
- 8、劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- 9、法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

（二）劳动合同的任意条款

1、试用期

试用期是用人单位和新录用的劳动者在劳动合同中约定的相互考察了解的特定期限。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。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。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。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。

2、竞业限制

用人单位对负有保密义务的劳动者,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。用人单位在签订竞业限制协议时说明日常工资中已经包括了竞业限制经济补偿的,实际上剥夺劳动者经济补偿的,其内容无效。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。

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。

四、劳动合同的无效

下列劳动合同无效或者部分无效:

(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的;

(2) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的,如约定“工伤概不负责”的免责条款,该免责条款因排除劳动者合法权利而无效。

(3) 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。

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。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。

五、劳动合同的履行和变更

(一) 劳动合同的履行

1、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。支付令制度是民事诉讼法规定的督促程序的内容。督促程序是指法院根据债权人提出的给付金钱或者有价证券的申请,不经辩论,便向债务人发出支付令,债务人未在法定期限内提出异议,支付令即发生与生效判决同等效力的程序。

2、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。按照《劳动法》规定,支付加班费的具体标准是:在标准工作日内安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的 150% 的工资报酬;休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的 200% 的工资报酬;法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于 300% 的工资报酬。

3、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。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。

(二) 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。

六、劳动合同的解除、终止和经济补偿

(一) 劳动合同的解除

劳动合同的解除是指劳动合同订立之后履行完毕之前,因当事人一方的意思表示或双方协商一致而导致合同效力提前终结的法律行为。

1、双方协商一致解除

用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。

2、劳动者单方解除

(1) **预告辞职**。劳动者提前 30 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 3 日通知用人单位,可以解除劳动合同。

(2) **即时辞职**。用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;未及时足额支付劳动报酬的;未依法为劳动者缴纳社会保险费的;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;因《劳动合同法》第 26 条第 1 款规定的情形致使劳动合同无效的;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。

3、用人单位单方解除

(1) **即时解雇**。即时解雇是在劳动者有过错的情况下,用人单位不用事先通知即可随时解除劳动合同。劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:在试用期间被证明不符合录用条件的;严重违反用人单位的规章制度的;严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;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;因《劳动合同法》第 26 条第 1 款第(一)项规定的情形致使劳动合同无效的;被依法追究刑事责任的。

(2) **预告解雇**。预告解雇是指在非因劳动者个人过错导致其不能履行劳动合同的情形,用人单位提前通知劳动者解除劳动合同。有下列情形之一的,用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者 1 个月工资后,可以解除劳动合同: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;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;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。

(3) **经济性裁员**。经济性裁员是指企业在破产重整期间或者生产经营发生严重困难等情形,需要裁减人员 20 人以上或者裁减不足 20 人但占企业职工总数 10% 以上的行为。企业具有下列情形之一的,可以进行经济性裁员:依照企业破产法规定进行重整的;生产经营发生严重困难的;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;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。企业进行经济性裁员应提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,方可裁减人员。

企业进行经济性裁员必须遵循社会福利原则。根据《劳动合同法》规定,企业因经济性裁员而裁减人员时,应当优先留用下列人员:与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;与本单位订立无固定期限劳动合同的;家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的。用人单位在 6 个月内重新招用人员的,应当通知被裁减的人员,并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

(4) **预告解雇和经济性裁员的限制**。劳动者有下列情形之一的,用人单位不得采用预告解雇和经济性裁员方式解除劳动合同: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;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;患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;女职工在孕期、产期、哺乳期的;在本单位连续工作满 15 年,且距法定退休年龄不足 5 年的;法律、行政法规规定的其他情形。

（二）劳动合同的终止

劳动合同的终止是指劳动合同所确立的劳动关系因解除以外的原因而消灭。有下列情形之一的，劳动合同终止：劳动合同期满的；劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；用人单位被依法宣告破产的；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；法律、行政法规规定的其他情形。

（三）经济补偿金

经济补偿金是指劳动合同解除或终止后，用人单位依法支付给劳动者的经济上的补助。

1、支付情形

有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- （1）劳动者依照《劳动合同法》第 38 条规定解除劳动合同的；
- （2）用人单位依照《劳动合同法》第 36 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 40 条规定解除劳动合同的；
- （4）用人单位依照《劳动合同法》第 41 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 44 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 44 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。

2、支付标准和支付时间

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。在本单位工作的年限，应从劳动者向该用人单位提供劳动之日起计算。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。这里所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第三节 劳动仲裁

一、劳动仲裁概述

（一）劳动仲裁的适用范围

在我国境内，用人单位与劳动者之间发生下列劳动争议的，当事人可申请劳动仲裁：

- （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）因工作时间、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、法规规定的其他劳动争议。

（二）劳动仲裁与民事诉讼的关系

在我国，发生劳动争议的，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；当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除部分裁决对用人单位实行一裁终局的外，可以向人民法院提起诉讼。

二、仲裁机构

1、劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。

2、劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。劳动争议仲裁委员会组成人员应当是单数。

三、仲裁管辖与仲裁当事人

(一) 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。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的,由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

(二) 仲裁当事人

发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的,劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

四、仲裁的公开原则与仲裁时效

(一) 劳动争议仲裁公开进行,但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

(二) 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

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上述一年仲裁时效期间的限制;但是,劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

五、仲裁程序

劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成,设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

裁决应当按照多数仲裁员的意见作出,少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时,裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。

六、仲裁时限与先予执行

(一) 仲裁时限

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。逾期未作出仲裁裁决的,当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

(二) 先予执行

仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件,根据当事人的申请,可以裁决先予执行,移送人民法院执行。仲裁庭裁决先予执行的,应当符合下列条件:(1)当事人之间权利义务关系明确;(2)不先予执行将严重影响申请人的生活。劳动者申请先予执行的,可以不提供担保。

七、仲裁裁决的生效、撤销与执行

(一) 仲裁裁决的生效与撤销

仲裁以裁决方式结案的,原则上坚持“一裁二审”模式,即当事人对仲裁裁决不服的,可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼;期满不起诉的,裁决书发生法律效力。但在部分劳动争议中实行有限的“一裁终局”模式,即下列劳动争议,仲裁裁决为终局裁决,裁决书自作出之日起发生法律效力:

(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。

其有限性体现在这类案件自仲裁裁决作出后,对用人单位即发生法律效力,但劳动者对该仲裁裁决不服的,可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

考虑到用人单位和劳动者利益之间的平衡,如果用人单位能够证明该部分裁决具有以下情形的,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。

人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的,应当裁定撤销。仲裁裁决被人民法院裁定撤销的,当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

(二) 仲裁裁决的执行

当事人对发生法律效力的调解书、裁决书,应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的,另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。

第十二章 自然资源、环境保护与循环经济法

第一节 自然资源法

一、自然资源所有权

我国自然资源所有权包括两类:自然资源国家所有权和自然资源集体所有权。根据《物权法》规定,矿藏、水流、海域属于国家所有;城市的土地,属于国家所有,法律规定属于国家所有的农村和城市郊区的土地,属于国家所有;森林、山岭、草原、荒地、滩涂等自然资源属于国家所有,但法律规定属于集体所有的除外;法律规定属于国家所有的野生动植物资源,属于国家所有。

二、土地管理法

1、土地所有权与土地使用权

我国实行土地的社会主义公有制,土地所有权分为全民所有即国家土地所有权和集体土地所有权。土地所有权与使用权可以分离,国有和农民集体所有的土地可以依法确定给个人使用。土地使用权主要包括建设用地使用权、土地承包经营权、宅基地使用权和地役权。

2、建设用地法律制度

建设用地是指建造建筑物、构筑物及其附属设施的土地,包括城乡住宅和公共设施用地、工矿用地、交通水利设施用地、旅游用地、军事设施用地等。《土地管理法》对建设用地法律制度作了具体的规定。

征地审批及安置补偿制度。城市建设用地需要占用农村集体土地的,需要经过征收程序将农村集体土地转为国有后,方可依法申请使用。**征收下列土地的,由国务院批准:**基本农田;基本农田以外的耕地超过 35 公顷的;其他土地超过 70 公顷的。征收其他土地的,由省、自治区、直辖市人民政府批准,并报国务院备案。

三、森林法

林权是权利人对一定森林或林地、林木所享有的所有权、使用权和经营权的统称。在我国,森林资源属于国家所有,由法律规定属于集体所有的除外。国有企业事业单位、机关、团体、部队营造的林木,由营造单位经营并按照国家规定支配林木收益。集体所有制单位营造的林

木, 归该单位所有。农村居民在房前屋后、自留地、自留山种植的林木, 归个人所有。城镇居民和职工在自有房屋的庭院内种植的林木, 归个人所有。集体或者个人承包国家所有和集体所有的宜林荒山荒地造林的, 承包后种植的林木归承包的集体或者个人所有; 承包合同另有规定的, 按照承包合同的规定执行。

四、草原法

草原属于国家所有, 由法律规定属于集体所有的除外。国家所有的草原, 由国务院代表国家行使所有权。国家所有的草原, 可以依法确定给全民所有制单位、集体经济组织等使用。依法确定给全民所有制单位、集体经济组织等使用的国家所有的草原, 由县级以上人民政府登记, 核发使用权证, 确认草原使用权。集体所有的草原, 由县级人民政府登记, 核发所有权证, 确认草原所有权。集体所有的草原或者依法确定给集体经济组织使用的国家所有的草原, 可以由本集体经济组织内的家庭或者联户承包经营。

五、水法

水权是水资源的所有权和使用权的合称。水资源属于国家所有。水资源的所有权由国务院代表国家行使。农村集体经济组织的水塘和由农村集体经济组织修建管理的水库中的水, 归该农村集体经济组织使用。水资源归国家所有, 不影响集体或者个人取得水产品的所有权。直接从地下、江河、湖泊等水资源中取水的权利, 称为取水权。取水权包括两种情况: 一是为家庭生活、畜禽饮用取水和其他少量取水的, 不需要申请取水许可; 二是为生产经营的目的而从地下、江河、湖泊直接取水, 国家实行取水许可制度, 通过取水许可证而享有取水权。

六、野生动植物保护法

野生动物资源属于国家所有。国家保护依法开发利用野生动物资源的单位和个人的合法权益。

七、矿产资源法

矿产资源属于国家所有, 由国务院行使国家对矿产资源的所有权。地表或者地下的矿产资源的国家所有权, 不因其所依附的土地的所有权或者使用权的不同而改变。可见, 我国矿产资源实行单一的国家所有权制度。

国家保障矿产资源的合理开发利用。勘查、开采矿产资源, 必须依法分别申请、经批准取得探矿权、采矿权, 并办理登记。探矿权是指在依法取得的勘查许可证规定的范围内勘查矿产资源的权利。采矿权是指在依法取得的采矿许可证规定的范围内开采矿产资源并获得所开采矿产品的权利。国家实行探矿权、采矿权有偿取得的制度。从事矿产资源勘查和开采的, 必须符合规定的资质条件。

第二节 环境保护法

一、环境保护的主要制度

- (一) 环境影响评价制度
- (二) “三同时”制度
- (三) 限期治理制度
- (四) 排污申报登记制度
- (五) 征收排污费制度
- (六) 环境标准制度

二、环境民事责任

环境民事责任是一种无过错责任, 只要存在危害环境的行为、损害事实以及因果关系, 即可构成。完全由于不可抗拒的自然灾害, 并经及时采取合理措施, 仍然不能避免造成环境污染损害的, 免于承担责任。因环境污染损害赔偿提起诉讼的时效期间为 3 年, 从当事人知道或者应当知道受到污染损害时起计算。

第三节 循环经济法

一、循环经济法的基本管理制度

- (一) 循环经济发展规划制度
- (二) 总量调控制度
- (三) 循环经济评价指标体系和考核制度
- (四) 生产者为主的责任延伸制度
- (五) 重点企业监督管理制度
- (六) 循环经济统计制度、标准体系和产品资源消耗标识制度



就学天下