



《劳动合同法实施条例》学习培训辅导丛书

LAODONGHETONGFASHISHITIAOLIXUEXIPEIXUNFUDAOCONGSHU

主编 全国人大常委会法制工作委员会 张春萍
国务院法制办公室 韩江雪



职工怎样签订 劳动合同

本书编写组

LAODONGHETONGFA
SHISHITIAOLI

人民日报出版社



《劳动合同法实施条例》学习培训辅导丛书

LAODONGHETONGFASHISHITIAOLIXUEXIPEIXUNFUDAOCONGSHU

主编 全国人大常委会法制工作委员会 张春萍
国务院法制办公室 韩江雪



职工怎样签订 劳动合同

本书编写组

LAODONGHETONGFA

人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

职工怎样签订劳动合同/《职工怎样签订劳动合同》
编写组编. —北京:人民日报出版社,2008.9

(《劳动合同法实施条例》学习培训辅导丛书)

ISBN 978-7-80208-697-5

I. 职… II. 职… III. 劳动合同法-基本知识-中国

IV. D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 145365 号

·《劳动合同法实施条例》学习培训辅导丛书·

书 名:职工怎样签订劳动合同

作 者:本书编写组

责任编辑:欣 慧

封面设计:博宏彩业

出版发行:人民日报出版社

社 址:北京金台西路2号

邮政编码:100733

发行热线:(010)65369527 65369529

邮购热线:(010)65369534 65369530

编辑热线:(010)65369525

经 销:新华书店

印 刷:北京今朝印刷有限公司

开 本:850×1168 1/32

字 数:500千字

印 张:30

印 数:1500

印 次:2008年9月第1版 2008年9月 第1次印刷

书 号:ISBN 978-7-80208-697-5

定 价:75.50元(全五册)

前 言

近年来,随着《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等与《中华人民共和国劳动法》相配套的重要法律法规的颁布实施,使我国的劳动立法得到进一步完善,这对于建立和谐稳定的劳动关系、维护职工合法权益、保证正常的市场经济秩序提供了重要的法律保障。

在社会主义市场经济条件下,社会经济关系、劳动关系日趋多样化和复杂化,劳动关系矛盾更为突出,职工合法权益容易受到侵害,为了使劳动关系更加规范和和谐稳定地发展,职工的合法权益得到切实的保障,就迫切需要通过劳动立法进行规范调整。

社会主义市场经济是法治经济,职工群众作为社会经济关系、劳动关系的主体之一,必须要遵法、守法,并学会运用法律、尤其是劳动法律来维护自身的合法权益,正是为了帮助广大职工尽快符合这一要求,提高运用劳动法律、特别是劳动合同法律的能力,我们编写了这本学习问答。本书基本按照《中华人民共和国合同法》的体例进行编写,重点在于帮助职工掌握有关劳动合同法的基本知识,学会怎样依法签订和履行劳动合同,参与处理劳动争议。本书的特点是编写严谨、依据充分、简明扼要、通俗易懂、方便使用,相信广大职工阅读本书后会增强劳动法律意识、提高运用劳动法律的能力,更好维护自身合法权益,也更好为企业发

展做出贡献。

本书在编写过程中曾参考了有关资料，对其编著者表示衷心感谢。同时也对为本书出版付出辛勤劳动的出版社的同志表示衷心感谢。本书由戴文宪同志统改定稿。由于时间原因，加之水平有限，难免会有不当疏漏之处，恳请广大读者指正。

编 著 者

2008年9月

目 录

前 言	(1)
-----------	-----

第一章 劳动合同法基本知识

1.《劳动合同法》的立法目的是什么?	(1)
2.《劳动合同法实施条例》的立法目的是什么?	(2)
3.《劳动合同法》的适用范围是什么?	(3)
4.实行聘用制的事业单位是否全部适用《劳动合同法》?	(4)
5.《劳动合同法实施条例》对《劳动合同法》的适用范围 做了哪些进一步完善?	(4)
6.什么是劳动合同法所称的劳动关系?	(5)

第二章 劳动合同的订立和履行

7.什么是劳动合同?	(6)
8.建立劳动关系为什么应当订立劳动合同?	(6)
9.订立劳动合同应遵循什么原则?	(7)
10.《劳动合同法》规定的用人单位设立的分支机构 是否可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同?	(7)

11. 工会在劳动合同制度的实施中有哪些职责? (7)
12. 订立劳动合同的双方应当相互做些什么说明? (8)
13. 劳动者应签但不签劳动合同,用人单位如何处理? ... (9)
14. 用人单位不与劳动者签订书面劳动合同,应承担
什么法律责任? (9)
15. 用人单位招用劳动者,是否有权要求劳动者提供担保,
或向劳动者收取财物,扣押劳动者的身份证? (10)
16. 如何确定用人单位与劳动者建立了劳动关系? (11)
17. 劳动合同订立的形式有哪些? (12)
18. 劳动合同的期限有几种形式? (12)
19. 订立无固定期限劳动合同应当具备哪些法定条件?
..... (12)
20. 如何正确把握劳动合同的生效时间? (13)
21. 劳动合同包括哪些必备条款? (14)
22. 用人单位未开始用工时订立书面劳动合同,之后
补订劳动合同的,劳动合同的期限如何计算? (14)
23. 劳动合同双方可以自行约定哪些内容? (15)
24. 劳动合同内容约定的不明确,怎么办? (15)
25. 《劳动合同法》第七条规定的“职工名册”中,应当
包含哪些内容? (15)
26. 什么是劳动合同的试用期? (16)
27. 劳动合同的试用期怎样确定? (16)
28. 在试用期内,法律对用人单位作出哪些特别规定?
..... (17)
29. 具备什么条件,劳动合同可以约定服务期? (17)
30. 劳动者在试用期的工资标准如何确定? (18)

31. 什么是竞业限制? 用人单位可以和哪些劳动者 约定竞业限制条款?	(18)
32. 在劳动合同中如何约定竞业限制条款?	(19)
33. 劳动合同期限和服务期限不一致的如何处理?	(19)
34. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的, 有关 劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业 危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准 等事项, 按什么标准执行?	(20)
35. 用人单位为劳动者提供的专项培训费用包括哪些内容?	(21)
36. 对劳动者设立违约金有范围限制吗?	(21)
37. 哪些劳动合同属于无效劳动合同?	(21)
38. 如何确认劳动合同的无效?	(22)
39. 无效劳动合同应如何处理?	(22)
40. 履行劳动合同应遵循什么原则?	(23)
41. 用人单位违约、违法了, 劳动者该怎么办?	(23)
42. 用人单位变更名称、法定代表人等重要事项, 劳动 合同是否还继续履行?	(23)
43. 用人单位发生合并或者分立, 原劳动合同应该 如何履行?	(24)
44. 变更劳动合同应该遵循哪些程序?	(24)

第三章 劳动合同的解除和终止

45. 什么是劳动合同的解除?	(25)
-----------------------	------

46. 什么是劳动合同的终止? (26)
47. 劳动者解除劳动合同是否受到限制? (26)
48. 什么情况下,劳动者可以解除劳动合同? (27)
49. 劳动者在什么情形下可以立即解除劳动合同? (27)
50. 用人单位违反《劳动合同法》的规定解除或者终止
劳动合同的,在依法支付了赔偿金后,是否还需要
支付经济补偿? (27)
51. 用人单位裁员时,应当优先留用哪些劳动者? (28)
52. 哪些情况下,用人单位不得与劳动者解除劳动合同?
..... (29)
53. 劳动合同的终止应符合什么条件? (29)
54. 在什么情况下,劳动合同期满,用人单位不能马上终止
劳动合同? (30)
55. 解除劳动合同,在哪些条件下用人单位必须向劳动者
支付经济补偿? (30)
56. 在哪些条件下,终止劳动合同,用人单位必须向
劳动者支付经济补偿? (31)
57. 用人单位违法解除或终止劳动合同,将受到怎样的
法律制裁? (32)
58. 用人单位和劳动者解除或终止劳动合同,应履行
什么义务? (32)
59. 劳动者在解除、终止劳动合同时,应该要求用人单位
出具哪些证明? (32)
60. 集体合同与劳动合同有何联系与区别? (33)

第四章 劳务派遣特别规定

61. 什么是劳务派遣? (34)
62. 为什么要对我国劳务派遣进行立法规范? (35)
63. 什么是劳务派遣协议? (36)
64. 什么是劳务派遣单位? (36)
65. 劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同
应包括哪些内容? (37)
66. 如何向被派遣劳动者告知劳务派遣协议的内容? ... (37)
67. 接受劳务派遣的用工单位应履行好哪些义务? (38)
68. 用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位的
限制条件是什么? (38)
69. 劳务派遣单位应怎样支付劳动报酬? (39)
70. 劳务派遣单位与被派遣劳动者解除或者终止
劳动合同的经济补偿怎样执行? (40)
71. 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者
劳动合同的如何处理? (40)
72. 什么是同工同酬原则? (41)
73. 被派遣劳动者与劳务派遣单位解除劳动合同,
应符合什么条件? (41)
74. 什么情况下,劳务派遣单位可以与被派遣劳动者
解除劳动合同? (42)
75. 如何维护和实现被派遣劳动者参加或者组织
工会的权利? (42)

76. 什么是非全日制用工? (43)
77. 什么是口头协议? (43)
78. 为什么非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个
 以上用人单位订立劳动合同? (44)
79. 为什么非全日制用工双方当事人不得约定试用期?
 (44)
80. 如何确定非全日制劳动合同的终止条件? (44)
81. 非全日制用工劳动报酬如何结算支付? (45)
82. 劳动者合法权益受到侵害时,可以通过哪些途径
 维护自身的合法权利? (45)
83. 针对违反《劳动合同法》的行为,组织和个人具有
 什么权利? (45)
84. 违约金与赔偿金有什么区别? (46)

第五章 法律责任

85. 什么是违反劳动合同的法律责任? (46)
86. 用人单位制定的直接涉及劳动者切身利益的规章制度
 违反法律、法规规定,应承担什么法律责任? (47)
87. 用人单位不与劳动者签订书面劳动合同,应承担
 什么法律责任? (47)
88. 用人单位违法约定试用期,应承担什么法律责任?
 (48)
89. 用人单位违法扣押、收取劳动者的有效证件、财物,
 要求劳动者提供担保的,应承担什么法律责任? (48)

90. 用人单位不按法律规定或劳动合同的约定支付劳动报酬,应承担什么法律责任?	(48)
91. 用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资,应承担什么法律责任?	(49)
92. 用人单位安排劳动者加班,不支付加班费,应承担什么法律责任?	(49)
93. 解除、终止劳动合同,用人单位未依法向劳动者支付经济补偿,应承担什么法律责任?	(50)
94. 订立无效劳动合同,应承担什么法律责任?	(50)
95. 用人单位违法解除、终止劳动合同,应承担什么法律责任?	(50)
96. 用人单位招用未解除劳动关系的劳动者,给其他用人单位造成经济损失的,应当如何承担责任?	(51)
97. 劳动者违法解除劳动关系,应承担什么责任?	(51)
98. 劳动者违反保密义务或者竞业限制,应当如何承担法律责任?	(51)
99. 实行聘用制的事业单位是否全部适用《劳动合同法》?	(52)

第六章 劳动争议的调解、仲裁和诉讼

100. 什么是劳动争议?	(52)
101. 什么是集体劳动争议?	(52)
102. 什么是劳动争议的调解、仲裁和诉讼?	(53)
103. 劳动者与用人单位发生劳动争议如何处理?	(53)

104. 劳动争议调解仲裁的基本原则是什么? (54)
105. 劳动争议处理的基本程序有哪些? (54)
106. 发生劳动争议时,劳动者可以寻求哪些组织或者
个人帮助参与协商? (56)
107. 发生劳动争议时,当事人、用人单位如何承担
举证责任? (56)
108. 什么情况下劳动者可以推举代表参加调解、仲裁
或者诉讼活动? (56)
109. 在哪些情况下劳动者可以向劳动行政部门投诉,
并要求劳动行政部门依法处理? (56)
110. 发生劳动争议,当事人可以到哪些调解组织
申请调解? (56)
111. 当事人如何参加调解委员会的劳动争议调解活动?
..... (57)
112. 当事人经调解达成协议的,如何制作调解协议书
才能生效? (58)
113. 当事人没达成调解协议是否可以申请仲裁? (58)
114. 达成调解协议后,如果一方当事人在协议约定
期限内不履行调解协议的,另一方当事人可以
怎么办? (59)
115. 涉及劳务派遣的劳动争议如何确认仲裁案件的
双方当事人? (58)
116. 与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人,
怎么参加劳动争议仲裁活动? (59)
117. 当事人可以委托代理人参加仲裁活动吗? (59)
118. 劳动者在丧失或者部分丧失民事行为能力的情况下,

如何确定其代理人?	(60)
119. 劳动争议仲裁公开进行,但在哪些情况下可以 不公开进行?	(60)
120. 劳动争议申请仲裁的时效期有多长?	(60)
121. 在一些特殊情况下,劳动争议申请仲裁的 时效期如何计算?	(60)
122. 申请人申请仲裁提交书面仲裁申请应该注意 哪些事项?	(61)
123. 《劳动争议调解仲裁法》对劳动争议仲裁委员会 受理案件有哪些规定?	(61)
124. 当事人干扰调解仲裁活动怎么处理?	(62)
125. 仲裁庭在什么时候将开庭日期、地点书面通知 双方当事人?	(62)
126. 申请人收到书面通知,无正当理由拒不到庭或者 未经仲裁庭同意中途退庭的有什么后果?	(62)
127. 被申请人收到书面通知,无正当理由拒不到庭或者 未经仲裁庭同意中途退庭的有什么后果?	(62)
128. 当事人申请劳动争议仲裁后,可以自行和解撤回 仲裁申请吗?	(62)
129. 劳动争议案件在进入仲裁阶段时,仲裁庭在什么 情况下做出调解或者裁决?	(63)
130. 仲裁庭裁决劳动争议案件的期限是多长?	(63)
131. 什么是“一裁终局”?	(63)
132. 劳动争议调解仲裁法规定的哪些案件采用 “一裁终局制”?	(64)
133. 如果劳动者对终局裁决不服怎么办?	(64)

134. 当事人对除终局裁决外的其他劳动争议案件的
仲裁裁决不服,可以怎么办? (64)
135. 如果一方当事人不依照发生法律效力的调解书、
裁决书规定按时履行的,另一方当事人可以怎么办?
..... (64)
136. 国家机关、事业单位、社会团体内的劳动争议
怎么办? (65)
137. 劳动争议仲裁是否收费? 劳动争议仲裁委员会的
经费来源是什么? (66)
138. 未签订劳动合同的劳动者与用人单位发生劳动争议
是否受理? (66)
139. 工会在处理劳动争议中如何发挥作用? (66)

附录一 常用劳动合同参考文本

- 一般劳动合同范本 (68)
- 固定期限劳动合同 (79)
- 无固定期限劳动合同 (86)
- 以完成一定工作任务为期限劳动合同书 (93)
- 非全日制从业人员劳动合同书 (101)
- 劳务派遣劳动合同书 (106)
- 劳动合同续订书 (113)
- 劳动合同变更书 (114)
- 解除或终止劳动合同(关系)证明书 (115)

附录二 主要法律法规汇编

中华人民共和国劳动合同法	(119)
中华人民共和国劳动合同法实施条例	(142)

第一章 劳动合同法基本知识

1. 《劳动合同法》的立法目的是什么？

立法目的，即指法律的立法宗旨，也就是说为什么要立法。《劳动合同法》第一条规定了本法的立法目的：为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系。

在社会主义市场经济体制下，用人单位与劳动者建立劳动关系，应该订立劳动合同，这是我国《劳动法》对确立劳动关系基本形式作出的明确规定。我国从 1986 年实行劳动合同制度以来，这一制度已逐步在用人单位全面推行，它有力地推动了我国劳动体制的改革。但是 20 多年来，这一制度的实施仍存在许多不尽人意的地方，尤其在非公有制用人单位，劳动合同签订率仅在 20% 左右，劳动关系双方当事人的权利义务不明确，克扣劳动者工资，超时加班作业，劳动条件、作业环境差，即侵犯劳动者合法权益的情况常有发生，迫切需要法律对此加大规范力度，完善劳动合同制度。为此，规范用人单位与劳动者订立、履行、变更、解除、终止劳动合同的行为，明确用人单位与劳动者在劳动过程中的权利和义务，使我国的劳动合同制度更加完善，是制定劳动合同法的目的所在。

保护劳动者的合法权益，是制定劳动合同法的主要目的。劳动者的合法权益，是指劳动者在劳动过程中依法享有并得