



企业劳动工资与安全生产职业培训系列教材

劳动合同管理师培训教程

laodong hetong guanlishi
peixun jiaocheng

人力资源和社会保障部中国就业培训技术指导中心 组织编写
企业劳动工资与安全生产职业培训项目办公室



中国劳动社会保障出版社

企业劳动工资与安全生产职业培训系列教材

劳动合同管理师培训教程

人力资源和社会保障部中国就业培训技术指导中心
企业劳动工资与安全生产职业培训项目办公室

组织编写

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同管理师培训教程/人力资源和社会保障部中国就业培训技术指导中心 企业劳动工资与安全生产职业培训项目办公室组织编写. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2008

企业劳动工资与安全生产职业培训系列教材

ISBN 978-7-5045-7276-9

I. 劳… II. ①人… ②企… III. 企业-劳动合同-管理-中国-技术培训-教材
IV. D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 109218 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)

出版人: 张梦欣

*

新华书店经销

北京地质印刷厂印刷 三河市华东印刷装订厂装订
787 毫米×960 毫米 16 开本 16.75 印张 305 千字
2008 年 7 月第 1 版 2008 年 7 月第 1 次印刷

定价: 39.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

企业劳动工资与安全生产职业培训系列教材 编辑委员会

主 任：王建新 宋 建

委 员：（按姓氏笔画）

丁振宽 王建新 任树奎 邢新民

李 斌 李建伟 张成富 邱平金

吴存钦 范战江 姚春生 施卫祖

翁天真 程 建 韩 杰 蔡 兵

黎竹勋

本书编写人员

主 编：王建新

前 言

随着改革开放的深入发展，我国的经济关系、劳动关系发生了深刻的变化，企业的组织形式、经营管理机制、就业用工方式、薪酬分配制度等日益多样化，各种矛盾和利益关系也显得更加复杂。这些前所未有的新情况、新问题，已成为社会普遍关心的重要方面。《宪法》和《劳动法》已经把协调劳动关系、维护劳动者合法权益，促进经济发展和社会安定团结列为劳动保障事业的重要任务。另一方面，在建立和发展社会主义市场经济的过程中，有关劳动保障的各类机构在全国范围内迅速扩展，从县级以上政府部门向着乡镇、街道社区延伸，各种经济性质的企业的劳动保障职能部门也都在逐步建立健全。因此，我们可以预见，现在的劳动保障干部队伍将会逐步发展为专业化、社会化的职业队伍。

我国是发展中国家，在经济发展过程中，党和政府已经把安全生产摆在重要的战略位置上。实现安全生产，创建和谐社会，首先要关爱人的健康和生命。据统计，2005年全国共发生各类伤亡事故717 938起，死亡127 089人，损失巨大，安全生产形势十分严峻。根据事故发生理论分析，切断事故链的有效方法是解决人的不安全行为和物的不安全状态。据调查，在企业发生的工伤事故中，80%是由于人的不安全行为所致。对此，规范和纠正作业人员的不安全行为是预防工伤事故发生的关键。加强安全生产教育，提高作业人员的安全意识，使作业人员自觉约束自己，是安全生产的基础。但是，由于社会环境、管理、人们下意识行为等种种因素影响，难免出现违章行为。此刻如果有人对即将发生的不安全行为或已经发生而没有酿成后果的事件予以辨识，并及时给予提醒和纠正是非常必要的。因此，结合企业安全生产管理的需要，在某些工作环境、作业场所、工段、班组设立专职（或兼职）的企业安全督导员，健全监督检查制度，强化安全监督检查的管理，对于保证企业有序生产，大大减少工伤事故的发生，具有重要意义。

为了适应劳动保障事业发展和强化安全生产监督管理的需要，培养和造就一支高素质的劳动保障职业队伍和企业安全督导员职业队伍非常必要。

为此，开展企业劳动工资和安全生产岗位能力培训，经过全国统一考试取得 CETTIC 职业培训证书，无疑为企业提供了劳动工资和安全管理的人力资源市场，也为愿意或即将从事劳动工资和安全管理职业的有识之士提供了直接就业的捷径。因此，在人力资源和社会保障部中国就业培训技术指导中心的领导和组织下，企业劳动工资与安全生产职业培训项目办公室，首批组织编写了《薪酬管理师培训教程》《定员定额师培训教程》《劳动合同管理师培训教程》《劳动争议调解师培训教程》《安全生产督导员培训教程》《安全生产督导师培训教程》以及《劳动争议调解常用法规》等教材。以后，根据实际需要，还会有计划地编写其他相关教材。这套企业劳动工资和安全生产岗位培训系列教材的特点是：在讲授基本业务知识的基础上，侧重介绍法律、法规、政策及制度运行；努力做到理论性和实用性的统一，在培养和提高学员的业务理论、政策水准的基础上，突出培训实际运作，提高和拓展其实际工作能力。

由于劳动保障制度和安全生产监督管理制度改革还处在逐渐完善的阶段，在改革深化过程中还会不断出现新情况、新问题。上述教材只能反映劳动保障制度和安全生产监督管理的现阶段改革发展的成果。因此，在采用本教材讲授中，需要适时充实新内容，以提高质量，与时俱进。书中如有失当或疏漏之处，敬请指正。

编委会

本书前言

20 世纪 80 年代初，广东、上海等地在一些国营企业、外商投资企业中开始探索劳动合同制度，进行试点工作。1986 年 7 月，国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，明确规定国营企业在国家劳动计划指标内招用常年性工作岗位上的新工人一律实行劳动合同制度。1995 年 1 月起施行的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》），以国家法律的形式确立了劳动合同制度，全国城镇各类企业全面实行劳动合同制度。20 多年的实践证明，劳动合同制度对于破除计划经济体制下的“统包统配”的企业劳动用工制度，建立与社会主义市场经济体制相适应的，用人单位与劳动者双向选择的劳动用工制度，用人单位可以自主用人，劳动者可以自主择业，劳动力自由流动，实现劳动力资源的市场配置，维护劳动关系和谐稳定，促进经济和社会发展发挥了十分重要的作用。但是，随着我国经济体制改革的不断深化发展，以及经济结构的调整 and 现代企业制度的建立，用工主体多元化和用工形式多样化，劳动关系日趋复杂，在劳动合同制度实施过程中出现了诸如劳动合同签订率低、劳动合同短期化、劳动合同内容不规范、劳务派遣快速无序发展、滥用试用期、违法设立违约金等新情况、新问题，侵犯了劳动者的合法权益，不仅影响了劳动关系的和谐稳定，更影响当前经济社会的发展。这里面，既有执法不到位、劳动合同管理不力的问题，也有劳动合同立法不完善的问题。

由第十届全国人民代表大会常务委员会第 28 次会议审议通过的《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》），已于 2008 年 1 月 1 日起施行。该法在全面总结我国劳动合同制度以往实践经验的基础上，针对社会主义市场经济条件下劳动关系的发展变化中存在的这些突出问题进行了规范，形成了从微观到宏观多层次、全方位的劳动关系调整体系，是一部全面调整劳动关系的重要法律。《劳动合同法》的颁布施行，是我国劳动合同制度建设的一项重要成果，不仅有利于更加切实有效地保护劳动者的合法权益，充分调动广大劳动者的积极性和创造性；而且《劳动合同法》涉及用人单位人力资源管理的各个环节，诸如选人、育人、用人、留人、

裁人等，这就意味着《劳动合同法》将成为劳动合同管理的基准和底线，要求用人单位的劳动合同管理应当与《劳动合同法》等劳动法律、法规的规定相衔接，要符合《劳动合同法》等劳动法律、法规的要求。劳动合同管理是企业管理的重要手段和工具，虽然是基础工作，但却直接关系到劳动关系的和谐与稳定，凝聚着用人单位发展目标和发展战略。有些用人单位之所以发生劳动争议，很大程度上是因为忽视劳动合同管理，劳动合同不规范引起的。因此，用人单位要自觉遵守和执行《劳动合同法》，切实加强劳动合同管理，努力构建和发展和谐稳定的劳动关系，降低或避免用工风险，实现人力资源管理的法制化。

《劳动合同管理师培训教程》以《劳动合同法》为基石，重点阐释劳动合同管理的基本内容、基本管理方法和基本技能；突出劳动合同管理的法制化和管理技能的实用性、可操作性；注重全书各章节之间的结构性、功能性联系、定性分析与定量分析相结合，使之成为一个脉络较为清晰、大体融会贯通的劳动合同管理流程。本教程分12章。第一章是劳动合同制度概述，主要介绍我国劳动合同制度的建立和发展历程，以及实施劳动合同制度的意义和作用。第二章是劳动合同的订立。主要阐释劳动合同订立的原则、形式和程序；劳动合同的必备条款、约定条款以及服务期、竞业限制和违约金等其他内容的约定，以及劳动合同无效情形及其确认。第三章是劳动合同的履行与变更，主要阐释劳动合同履行应当遵循的原则，履行中双方当事人的权利义务；劳动合同变更的条件和程序，违法变更劳动合同的法律责任。第四章是劳动合同的解除，主要阐释劳动合同一方或双方当事人解除劳动合同的不同形式、条件、程序和经济补偿金的支付，以及用人单位违法解除劳动合同的处理。第五章是劳动合同的终止，主要阐释劳动合同的终止条件，延缓终止的条件，以及劳动合同终止补偿金的支付和附随义务。第六章是经济补偿制度，主要阐释经济补偿金的性质和作用，以及其适用范围、支付标准和未依法支付的法律后果。第七章是集体合同制度，主要阐释我国集体合同制度的建立和发展历程及其作用；平等协商和签订集体合同应当遵循的原则；集体协商代表的产生及其职责；集体协商和集体合同的内容、形式和期限；签订集体合同的程序和生效；集体合同的履行、变更或解除、终止及争议的处理。第八章是劳务派遣，主要阐释我国劳务派遣的立法背景；劳务派遣单位、用工单位和被派遣劳动者三方主体间的法律关系；劳务派遣单位的性质及设立条件；劳务派遣单位、用工单位对被派遣劳动者的法定义务，以及违反劳务派遣规定的法律责任。

第九章是非全日制用工，主要是阐述非全日制用工在我国的发展和现状；非全日制用工合同的特征和订立的原则、形式、内容及其履行、变更、解除和终止；非全日制用工合同争议的处理。第十章是劳动关系三方协商机制，主要阐释三方协商机制产生和发展的历史背景，主要内容及其作用；我国三方协商机制的特征、遵循的原则、机构建设和在企业中的适用。第十一章是劳动合同的监督检查，主要阐释劳动合同监督检查体系；劳动保障行政部门监督检查职责、内容、方式，查处违法行为的法定程序和处理形式；其他有关部门的监督类别和实施监督的形式；工会监督的性质和方式；其他群众监督实施的举报制度。第十二章是劳动合同法律责任，主要阐述劳动合同法律责任的构成要件；用人单位的法律责任；劳动者的法律责任；劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员的法律责任。

本培训教程在编写过程中博采众长，学习和参考了不少有关劳动法、劳动关系、劳动合同制度，尤其是《劳动合同法》颁布后编著出版的这些方面的著作、教材等图书资料，例如，劳动和社会保障部组织编写的《中华人民共和国劳动合同法讲座》、中华人民共和国劳动合同法起草小组编写的《中华人民共和国劳动合同法释义》、中国人民大学教授、博士生导师常凯主编的《中华人民共和国劳动合同法释义》、中国劳动关系学院副教授姜颖主编的《劳动合同法培训教程》等。这些编著代表了我国现阶段劳动合同和劳动合同管理论述发展的最新水平，在本培训教程中采纳参考了他们的所长，特感谢他们作出的贡献。由于我国改革开放在不断深入发展中，劳动合同制度还会不断出现新情况；加上本书编者水平所限，不足之处在所难免，欢迎广大读者批评指正。

目 录

第一章 劳动合同制度概述.....	(1)
第一节 劳动合同概述.....	(1)
第二节 劳动合同制度的历史和作用.....	(6)
第二章 劳动合同的订立.....	(17)
第一节 劳动合同的订立原则、形式和程序.....	(17)
第二节 劳动合同的内容.....	(25)
第三节 劳动合同的期限和试用期.....	(33)
第四节 订立劳动合同的要求.....	(39)
第五节 劳动合同的无效.....	(41)
第三章 劳动合同的履行与变更.....	(45)
第一节 劳动合同的履行.....	(45)
第二节 劳动合同的变更.....	(53)
第四章 劳动合同的解除.....	(60)
第一节 劳动合同解除概述.....	(60)
第二节 劳动合同的协商解除.....	(61)
第三节 劳动者单方解除劳动合同.....	(63)

第四节 用人单位单方解除劳动合同	(69)
第五章 劳动合同的终止	(84)
第一节 劳动合同终止的概念	(84)
第二节 劳动合同的终止和终止的延缓	(86)
第六章 经济补偿制度	(91)
第一节 经济补偿概述	(91)
第二节 经济补偿制度	(93)
第七章 集体合同制度	(96)
第一节 集体合同制度概述	(96)
第二节 集体合同制度的产生和发展	(101)
第三节 平等协商和集体合同的订立	(110)
第四节 集体合同的履行、变更或解除、终止	(120)
第五节 集体合同的效力及争议处理	(122)
第八章 劳务派遣	(126)
第一节 劳务派遣概述	(126)
第二节 劳务派遣单位	(133)
第三节 劳务派遣合同	(138)
第四节 劳务派遣协议	(142)
第五节 被派遣劳动者权益保护	(144)
第九章 非全日制用工	(151)
第一节 非全日制用工概述	(151)
第二节 非全日制用工合同	(155)

第十章 劳动关系三方协商机制·····	(164)
第一节 三方协商机制概述·····	(164)
第二节 三方协商机制的主要内容·····	(170)
第三节 我国三方协商机制的建立和发展·····	(178)
第十一章 劳动合同的监督检查·····	(185)
第一节 劳动合同监督检查概述·····	(185)
第二节 劳动和社会保障行政部门的监督检查·····	(187)
第三节 其他有关部门的监督·····	(197)
第四节 工会的监督·····	(200)
第五节 其他组织和个人的监督·····	(202)
第十二章 劳动合同法律责任·····	(204)
第一节 法律责任概述·····	(204)
第二节 用人单位的法律责任·····	(209)
第三节 劳动者的法律责任·····	(232)
第四节 劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员的法律 责任·····	(234)
附录 中华人民共和国劳动合同法·····	(237)
参考文献·····	(252)

第一章 劳动合同制度概述

学习目标:

通过本章学习,掌握劳动合同的概念和劳动合同的种类;了解国内外劳动合同制度的发展概况;掌握劳动合同制度的实施范围;掌握劳动合同制度的作用。

第一节 劳动合同概述

一、劳动合同的概念

根据我国《劳动法》第16条对劳动合同所作出的法律界定,劳动合同是指劳动者与用人单位确立劳动关系,明确双方权利和义务的协议。

劳动合同的这一定义,明确了以下两层含义:一是劳动合同主体双方,即劳动者和用人单位签订劳动合同的目的,是为了确立他们之间的劳动关系,而不是建立其他任何社会关系;二是劳动合同的内容明确他们各自在劳动关系中的权利和义务。劳动合同一经双方当事人协商一致签订,即确立了劳动者与用人单位之间的劳动法律关系,双方当事人之间有关劳动权利和义务通过劳动合同确定下来,使之特定化、具体化。劳动者依据劳动合同在用人单位从事某项职务或工种的工作、生产,遵守劳动法律、法规和单位内的规章制度,完成工作、生产任务;用人单位根据劳动合同的约定,为劳动者提供劳动条件和劳动保护,支付劳动报酬和福利待遇,安排休息休假,以及缴纳社会保险费,保证劳动者的合法权益。

可见,劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系的法律文书,具有法律效力,一经订立,当事人都有约束,必须全面履行,否则应当承担相应的法律责任。

二、劳动合同的种类

依据不同的标准,劳动合同可以作出不同的分类。以劳动合同的有效时间为标

准,我国的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。我国《劳动合同法》第12条明确规定:“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。”以用工形式为标准,劳动合同可分为全日制劳动合同和非全日制劳动合同。全日制劳动合同是指以日计酬、在同一用人单位每日制度工作时间为8小时,每周制度工作时间为40小时的劳动者与用人单位签订的书面劳动合同。非全日制劳动合同是指以小时计酬、在同一用人单位平均每日工作时间不超过4小时、累计每周工作时间不超过24小时的劳动者与用人单位确立劳动关系的协议。以劳动合同的表述形式为标准,劳动合同可分为书面合同和口头合同。我国《劳动合同法》规定:“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”;“非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。”

三、劳动合同与劳务合同、劳务派遣合同、集体合同的区别

(一) 劳动合同与劳务合同

在民法的合同分类中,劳务合同是一种以劳动为标的合同类型,它包括承揽合同、基本建设承包合同、运输合同、保管合同、技术服务合同、委托合同、信托合同和居间合同等。由于劳务合同中接受劳务方应向提供劳务方支付报酬,因而劳务合同与劳动合同相似。但二者有许多区别,其中主要是:(1)劳动合同的当事人一方是作为自然人的只能是劳动者,另一方是作为用人单位的各类企业、个体工商户、民办非企业组织,以及一定情形下的国家机关、事业单位和社会团体;而劳务合同中的当事人双方可以都是自然人,也可以都是法人或其他组织。(2)劳动合同中的劳动者,作为用人单位劳动组织的组织成员要执行用人单位的规章制度,服从用人单位的管理和指导,遵守用人单位的劳动纪律,劳动者和用人单位之间形成了人格和组织上的从属关系;而劳务合同中的自然人、法人或其他组织则不存在这种人格和组织上的从属关系。(3)劳动合同中的劳动者,利用用人单位的生产资料和劳动条件,并在用人单位的组织和指挥下从事劳动,并由用人单位承担劳动过程中的风险;而依劳务合同进行的劳务活动,需由劳务提供方利用自己的生产资料(有的不包括劳动对象)进行劳务活动,并自行组织劳务活动和自己承担风险。(4)劳动合同中的劳动报酬是生活消费品的一种分配形式,需遵循按劳分配、同工同酬和在经济发展的基础上逐步提高工资水平的原则,应由用人单位依法向劳动者支付,国家保障劳动者的合法权益;而劳务合同中的劳务报酬与商品交换中的价款具有同样性质,其数额确定须遵循商品定价规则,即成本(费用)加合法利润,其支付方式为一次性或分期支付。(5)在法律适用方面,通过劳动合同,当事人之间建立的是劳动关系,适用《劳动法》和《劳动合同法》,双方发生劳动争议,通过劳动争议处理程序处理;而通过劳务合同当事人之间

建立的一般债权债务关系，适用《合同法》和《民法通则》，双方发生纠纷，通过一般的民事诉讼程序或商事仲裁程序解决。

（二）劳动合同与劳务派遣合同

劳务派遣，在实践中又称做劳务派遣、劳动力派遣、劳动者派遣、人才派遣、人才租赁等。劳务派遣，简单言之，就是用人单位为向第三人给付劳动而使用受派遣劳动者。在这一关系中有三方当事人，其中组织劳务派遣的用人单位一方称为劳务派遣单位，接受以劳务派遣形式用工的单位称为用工单位，而劳务派遣关系中的劳动者就称为被派遣劳动者。在这三方关系中，劳务派遣单位根据用工单位需求，招收录用劳动者，将他们派遣到用工单位工作；其中劳务派遣单位与被派遣劳动者的关系是劳动关系，双方的权利义务通过订立劳动合同来确定。但是，劳务派遣单位实际上不用工，因此，从维护被派遣劳动者权益需要的角度考虑，《劳动合同法》第58条、第65条对劳务派遣合同作出了与一般劳动合同不同的规定。

1. 劳动合同必备条款方面的区别

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，其必备条款除《劳动合同法》第17条规定的一般劳动合同的必备条款以外，还包括被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。也就是说，劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和必备条款，不仅要与被派遣劳动者约定本单位能够自主履行的事项，包括劳动合同期限、劳动报酬、社会保险等，而且还必须与被派遣劳动者约定劳务派遣单位本身难以自主履行而需要用工单位履行的事项，包括被派遣劳动者的工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动保护和劳动条件、派遣期限、工作岗位。也就是说，劳务派遣单位要与用工单位协商确定被派遣劳动者的工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动保护和劳动条件、派遣期限、工作岗位，并就用工单位履行这些事项的情况对劳动者负责，而不仅仅为劳动者找到一个用工单位并派遣出去就算完成了全部义务。

2. 劳动合同期限方面的区别

一般劳动合同的期限包括固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种，用人单位与劳动者可以根据实际情况，在平等自愿、协商一致的原则下，约定具体的劳动合同期限。而根据《劳动合同法》第58条规定，劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同。也就是说，劳务派遣单位不能与被派遣的劳动者约定订立无固定期限的劳动合同，而且约定的固定期限劳动合同的期限必须在二年以上；同时规定，在劳动合同期限之内，派遣期届满，没有新的派遣岗位时，劳务派遣单位也必须向劳动者按月支付报酬，其标准为劳务派遣单位所在地人民政府规定的最低工资标准。《劳动合同法》的这一规定，维护了被派遣劳动者的就业稳定

权,预防了用工单位与劳务派遣单位合作规避有关解除劳动合同应当符合法律情形规定的行为。

3. 解除劳动合同方面的区别

劳务派遣合同的解除与一般劳动合同的解除相同,包括三种情形,即用人单位与劳动者双方协商一致解除劳动合同、劳动者单方解除劳动合同、用人单位单方解除劳动合同。但是,劳动者或者用人单位单方解除劳动合同的情形,与一般劳动合同的解除有所不同。根据《劳动合同法》第58条的规定,劳务派遣单位是劳务派遣关系中的用人单位,因此劳动合同的解除问题,仅发生在劳务派遣单位和被派遣的劳动者之间,被派遣的劳动者不可以直接向用工单位提出解除劳动关系,用工单位也不可以直接解除劳动者所属的劳动关系。由于在劳务派遣关系中因为第三方用工单位的存在,被派遣劳动者履行其与劳务派遣单位订立的劳动合同的地点是在用工单位,因此对于被派遣劳动者是否能够胜任用人单位的工作、是否严重违反用人单位规章制度等情况的判断标准应从用工单位来判断,用工单位有合理理由的,可以将劳动者退回劳务派遣单位,但退回不必然意味着解除劳动合同。是否能够解除劳动合同,劳务派遣单位依照《劳动合同法》的有关规定执行。

(三) 劳动合同与集体合同的区别

集体合同,又称团体协议、集体契约。国际劳工组织第91号建议书《集体合同建议书》规定,“以一个雇主或一群雇主,或者一个或几个雇主组织为一方,一个或几个有代表性的工人组织为另一方,如果没有这样的工人组织,则根据国家法律或法规由工人正式选举并授权的代表为另一方,上述各方之间缔结的关于劳动条件和就业条件的一切书面协议,称为集体协议”。在我国,集体合同是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定,就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、社会保险福利等事项,通过代表劳动者集体的工会与用人单位集体协商签订的书面协议。集体合同是为规范劳动关系而订立的,以劳动者集体的共同利益为中心的书面协议。劳动合同和集体合同都是涉及劳动者权利和义务的,都是劳动法律中比较重要的协议。但是,二者相比较,存有下列主要区别:

1. 当事人不同。劳动合同当事人为单个劳动者和用人单位;集体合同当事人为代表劳动者集体的工会和用人单位或其团体。

2. 订立的目的不同。当事人订立劳动合同的目的在于为确立单个的、具体的劳动关系;订立集体合同的目的在于为确立单个的、具体的劳动关系设立一般的标准,规范劳动合同的订立。

3. 内容不同。劳动合同以单个劳动者的权利和义务内容,一般涉及劳动关系的各个方面,主要包括:合同期限,工作内容和工作地点,工作时间和休息休假,劳动

报酬, 社会保险, 劳动保护、劳动条件和职业危害防护, 以及法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。集体合同以集体劳动关系中全体劳动者的共同权利和义务, 可能涉及劳动关系的方方面面, 主要包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项, 也可能只涉及劳动关系中的某个单项(如工资集体协议)。

4. 形式不同。根据我国《劳动合同法》的规定, 劳动合同一般应该采取书面形式, 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议; 而集体合同必须采取书面形式。

5. 效力不同。劳动合同对单个的劳动者和用人单位具有法律约束力; 集体合同对签订本集体合同的用人单位和本单位的全体职工均具有法律约束力。同时, 根据我国劳动法律的规定, 用人单位与单个劳动者签订的劳动合同中所约定的劳动权利和义务不得低于集体合同规定的标准。

四、劳动合同的法律特征

根据劳动法对劳动合同的本质属性作出的法律界定, 劳动合同是一种特殊的合同, 除有一般合同的特征外, 有其自身的法律特征。

(一) 劳动合同主体的特定性

劳动合同双方当事人是特定的, 一方是企业、个体经济组织、事业单位、国家机关、社会团体, 另一方是劳动者本人。即劳动关系是在拥有生产和工作条件的用人单位与具有劳动权利能力、劳动行为能力的劳动者之间形成的。

(二) 劳动合同当事人双方法律地位的平等性

劳动合同是当事人双方在平等自愿、协商一致的基础上达成的协议, 即双方意愿一致的产物。劳动合同的订立, 真正实现了用人单位的用人自主权和劳动者本人的择业自主权。

(三) 劳动合同内容的特定性

劳动合同的内容是双方当事人在实现劳动过程中所享有的劳动权利和应履行的劳动义务。由于权利义务是相互对应的, 一方的权利即为对方的义务, 因此, 劳动合同往往从义务方面表述双方的权利义务关系。劳动合同的内容, 通过法定条款和约定条款加以体现。

(四) 劳动合同履行中主体双方身份的隶属性

鉴于劳动关系是以实现一定的劳动过程为目的, 当劳动合同订立后, 劳动者一方便成为该用人单位的一名职工, 在劳动过程中, 用人单位依据劳动法律、法规和劳动合同, 有权利也有义务组织和管理本单位的职工, 劳动者则要服从本单位经营管理者的领导和安排, 遵守内部劳动规则和劳动纪律, 完成生产、工作任务。这种职责上的隶属关系是由现代生产劳动社会化管理特点所决定的。但是, 这不是一种人身依附关系, 一旦劳动合同双方当事人解除或终止劳动合同, 这种工作上的隶属关系也便