



农民外出务工法律实务

Legal Guide for Migrant Workers

D920.4
216

主 编 张万洪
副主编 李 强



WUHAN UNIVERSITY PRESS
武汉大学出版社



014044270

D920.4
216

农民外出务工法律实务

A Legal Guide for Migrant Workers

主 编 张万洪
副主编 李 强

编写顾问（按姓氏拼音排序）：

李 龙 马安骏 桑 宁 王运亮 杨望保 郑自文

撰稿人（按姓氏拼音排序）：

柴瑞娟 韩锡博 李 强 王 航 张万洪

审稿专家（按姓氏拼音排序）：

程良奎 吴胜利



北航

C1732247



WUHAN UNIVERSITY PRESS
武汉大学出版社

D920.4
216

01045210



《农民外出务工法律实务》

顾问及编写成员简介

张万洪 法学博士，武汉大学法学院副教授，武汉大学公益与发展法律研究中心主任。
李 强 法学博士，武汉大学知识产权法研究所研究员，中南财经政法大学知识产权研究中心博士后研究员。

李 龙 武汉大学人文社科资深教授。
马安骏 政治学博士，湖北省司法厅副厅长。
桑 宁 司法部法律援助中心副主任。。
王运亮 法学博士，湖北省律师公证管理处处长。
杨望保 湖北省司法厅副巡视员。
郑自文 法学博士，司法部法律援助中心业务指导处处长。

柴瑞娟 法学博士，山东大学法学院讲师。
韩锡博 法学硕士，国务院台湾事务办公室法规局。
王 航 法学硕士，中国证券登记结算有限责任公司。

程良奎 法学硕士，广东翰诚律师事务所律师、合伙人。
吴胜利 湖北维力律师事务所律师、合伙人，湖北省律师协会劳动保障专业委员会副主任。

主 编 张万洪
副主编 李 强
(责任编辑) 桑 宁
(文字编辑) 王 航
(封面设计) 程良奎
(版式设计) 吴胜利
(校对) 程良奎 吴胜利

图书在版编目(CIP)数据

农民外出务工法律实务/张万洪主编;李强副主编. —武汉:武汉大学出版社,2014.4

ISBN 978-7-307-12006-8

I. 农… II. ①张… ②李… III. 法律—中国—手册 IV. D92-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 256328 号

责任编辑:张 琼 胡 荣

责任校对:刘 欣

版式设计:马 佳

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷:湖北恒泰印务有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张:8 字数:156 千字 插表:1

版次:2014 年 4 月第 1 版 2014 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-12006-8 定价:15.00 元

版权所有,不得翻印;凡购我社的图书,如有质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

序

编者初习法律，即捧阅王泽鉴先生的《民法学说与判例研究》。发现他写矿工保护的章节，与其他文章文风颇不一样。后来有机会面见王先生，向他请教。他说有关矿工的事例，来自他的童年经历。王先生幼年，曾亲历矿场瓦斯爆炸，目睹一具具矿工尸体被抬上来。及至夜间，尸体上荧荧的磷光鬼火，使他久久不能忘怀。写作矿工保护的文章，带着感情，自不同于一般的法律论文。

目光转回大陆，有统计数据显示，中国大陆的经济腾飞，农村外出务工人员作出了卓越的贡献。然而，当他们背井离乡，来到陌生的城市，往往会面临种种巨大的困难。不熟悉与务工有关的法律规则，会使情况雪上加霜，在他们遭受无良雇主的欺骗与霸凌之时，浑然不知；或恍然大悟，却为时已晚。

大家都是血肉之躯，都良知未泯，听到农村外出务工人员被迫超时加班、被克扣工资的故事，或看到他们受工伤、罹患职业病的数据，多少都会有触动。

回想在上个世纪的新文化运动中，时任北京大学校长蔡元培先生，即为《新青年》题词“劳工神圣”。这体现了知识分子对劳工的关注和崇敬。武汉也是一个有着光荣劳工维权历史传统的城市，在离编者校园不远的洪山，即有施洋烈士墓。墓碑基座刻有董必武主席的诗句：“二七工仇血史留，吴萧遗臭万千秋。律师应仗人间义，身殉名存烈士俦。”

上述种种，给我的启发是法律人要用自己的专业知识帮助这些被称作“农民工”的人。因此我们就编写了这本小册子，从劳动合同与劳动争议、工伤与职业病等几个方面，深入浅出、简洁明了地介绍劳动法知识。

本书既可以充当法律工作者在为农村外出务工人员提供法律援助的过程中可以随时查阅引用、解答疑惑的工具书，也可以作为农村外出务工人员自学法律知识、保护自身合法权益的教材。为此，本书在编订体例和讲授方法上有如下特点：

- 按照外出务工常见纠纷类型编订章节。
- 在每一个法律概念与命题之后都附有法条依据说明，方便查阅引用法条办案。
- 大量使用流程图，直观反映办案程序。
- 大量使用案例分析，生动演示如何实际运用法律知识。

劳动创造财富，劳动是美丽的。由于自身知识之欠缺，更由于工厂业主之无良、有关部门之失职，相关法律之牴牾、维权渠道之不畅，使农村外出务工人员的维权之路障碍重重。我们希望本书能帮助工友们克服障碍，实现美丽的人生。

张万洪

目 录

上篇 农民外出务工劳动合同与劳动争议	1
第一章 基本知识	1
第二章 劳动合同	6
第三章 工作时间、休息休假、工资和劳动争议	42
下篇 农民外出务工工伤与职业病	58
第一章 总述	58
第二章 工伤保险	63
第三章 工伤认定	71
第四章 劳动能力鉴定	80
第五章 工伤保险待遇	85
第六章 职业病概述	95
第七章 职业病的诊断和鉴定	104

者之间。只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，就适用劳动法；不过外出务工人员做家庭保姆和自行经商的一般情况下不会产生劳动关系，不适用劳动法。

如果有特别提示，以下外出务工人员均为构成劳动关系的人员。

【依据】《劳动法》第2条；《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（以下简称《劳动法意见》）第2、4条。

二、外出务工人员享有的权利

在劳动者权利方面，外出务工人员与用人单位形成劳动关系后，即享有我国《劳动法》所明确规定的权利。

1. 平等就业和选择职业的权利，即外出务工人员就业时，不应因民族、种族、性别、宗教、婚姻等因素而受用人单位的歧视；同时，也有根据自己的兴趣、才能等选择职业的权利。

2. 获得劳动报酬的权利，即劳动者只要按照用人单位的要求付出了劳动，就有权利获得相应的报酬。

上 篇

农民外出务工劳动合同与劳动争议

导读

《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》等法律法规对农民外出务工的权利义务、纠纷解决作出了详尽规定。

第一章 基本知识

一、关于外出务工人员是否适用劳动法的问题

外出务工人员原则上适用劳动法，可以寻求劳动法的保护。

根据我国《劳动法》及其相关规定，中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，就适用劳动法；不过外出务工做家庭保姆和自行经商的一般情况下不会产生劳动关系，不适用劳动法。

如果没有特别提示，以下外出务工人员均为构成劳动关系的人员。

【依据】《劳动法》第2条；《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（以下简称《劳动法意见》）第2、4条。

二、外出务工人员享有的权利

在劳动者权利方面，外出务工人员与用人单位形成劳动关系后，即享有我国《劳动法》所明确规定的权利。

1. 平等就业和选择职业的权利，即外出务工人员在就业时，不应因民族、种族、性别、宗教、婚姻等因素而受用人单位的歧视；同时，也有根据自己的兴趣、才能等选择职业的权利。

2. 获得劳动报酬的权利，即劳动者只要按照用人单位的要求付出了劳动，就有权利获得相应的报酬。

3. 休息休假的权利,即外出务工人员有权拒绝用人单位在法律规定的工作时间(《劳动法》规定职工每日工作8小时、每周工作40小时)以外安排的加班,具体的休息休假时间包括:工作日内的间歇时间、每周公休假日(用人单位应该保证每周至少休息一天)、法定节假日、婚丧假和年休假等。

4. 获得劳动安全卫生保护的权利。

5. 接受职业技能培训的权利。

6. 享受社会保险和福利的权利。

7. 提请劳动争议处理的权利。

8. 法律规定的其他劳动权利。具体包括依法组织、参加工会的权利,通过职工大会、职工代表大会或其他形式参与民主管理的权利,就保护劳动者合法权益与用人单位平等协商的权利以及依法解除劳动合同的权利。

【依据】《劳动法》第3、4、7、8条。

三、外出务工人员承担的义务

1. 外出务工人员应当完成劳动任务;

2. 提高职业技能;

3. 执行劳动安全卫生规程;

4. 遵守劳动纪律和职业道德。

【依据】《劳动法》第3条。

四、外出务工的途径

概括来说,外出务工的途径一般有以下几种:

1. 从当地的乡、县劳动就业服务机构获取信息,具体如乡镇的就业服务站、县劳动就业服务机构等。这些部门负责所在地的劳动就业服务工作,承办农村剩余劳动力跨省流动就业服务的具体事务。一般而言,这些机构会为当地有意愿外出务工者提供大量而且可靠的就业信息。

2. 同乡、亲朋好友的介绍。这种外出务工途径也比较常见。一般来说,已经在外务工者对外面的用工情况较为熟悉,相关经验也较为丰富,通过他们的介绍,一般也比较可靠。但也不排除例外,近些年常有过于轻信同乡或亲朋好友而上当受骗的事例,所以,准备通过这种途径外出务工的人员,要保持一定的警惕性。

3. 用人单位直接到当地招用。有些用人单位会直接派工作人员到当地招工,这种途径可以节省找工作的时间和费用,较为便利。但同时,也应该注意招工单位的真实性和可靠性,必要时可以到劳动部门核实了解相关情况,也可以通过网络等途径查验一下其相关工商登记信息,以免上当受骗。

4. 通过报纸、电视、广播甚至网络等获取进城务工的信息。许多报纸、杂志、

电视、广播等都设有专门刊登招聘信息的版面或节目，准备外出务工的人员可以留意上面的相关信息。但这种途径也有弊端，即信息庞杂、真假难辨，所以，在选择时一定要多加留意，注意筛选。

5. 通过城市专门的劳动力就业市场。一般来说，各城市都会有专门的劳动力就业市场，为供需双方即用人单位和劳动者提供相互选择的场所，这是较为常见的就业途径之一。

6. 通过职业介绍机构。职业介绍机构是为求职者提供就业信息，为用人单位提供人才信息，并按照规定收取费用的市场中介机构。

职业中介机构包括非营利性职业介绍机构和营利性职业介绍机构两类。前者一般指公共职业介绍机构，即各级劳动保障行政部门举办、承担公共就业服务职能的公益性服务机构，使用全国统一的标示（标志以汉字“介”为基本造型，简洁明了地突出“介绍”、“中介”的内涵，该标志外型以心形图形构成，反映了公共职业介绍机构的公益性质）。

营利性职业介绍机构是指由法人、其他组织或个人举办的，从事营利性职业介绍的服务机构，也称民营职业介绍机构。去民营职业介绍机构求职，务必了解以下情况：有无营业执照，有无相关审批手续，有无相应的工作场所、设备以及工作人员，职业介绍程序是否符合常理等。在城市中，有大量的民营职业介绍机构，现实中求职人员在一些不规范的机构中上当受骗的也为数不少，所以通过此种途径求职，尤其要注意。



（公共职业介绍机构在全国统一采用的标示）

重点提示

1. 若要通过职业中介机构求职，最好通过公共职业介绍机构进行，切记其全国统一的标示。

2. 若要通过民营职业中介机构求职，要格外警惕。

五、外出务工需要携带的证件

一般来说，外出务工需携带以下证件：

1. 居民身份证；
 2. 乡镇政府或劳动部门颁发的《外出人员就业登记卡》或者其他证明材料；
 3. 育龄妇女应向户口所在地的计划生育部门申领流动人口计划生育证明；
 4. 夫妻一同外出的，携带结婚证；
 5. 学历证书，如高中毕业证或职业学校毕业证等；
 6. 有专业技术的人员，应注意携带有关部门发放的证明材料，如驾驶证、电工证、厨师证等；
 7. 其他能证明身份的证件或材料，如村民委员会出具的证明材料等。
- 外出务工一定不要忘记携带相关证件。

六、我国《劳动法》关于就业的原则性规定

1. 就业平等，即劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。
2. 妇女和男子有平等就业的权利。在录用职工时，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。
3. 禁止用人单位招用未满 16 周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满 16 周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

【依据】《劳动法》第 12、13、15 条。

重点提示

未满 16 周岁不能外出务工。

七、用人单位的劳动规章制度

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等直接涉及劳动者切身

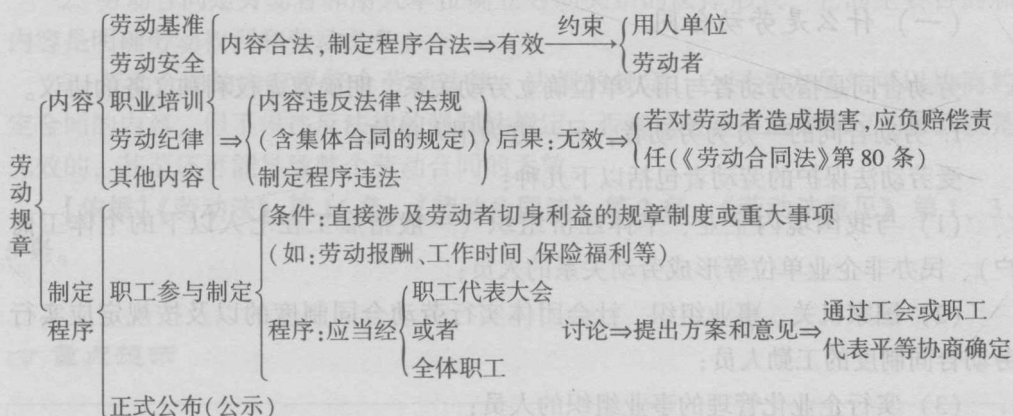
利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

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。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

【依据】《劳动合同法》第4、80条。



第二章 劳动合同

劳动合同是劳动关系双方当事人的行为规范,也是确定合同双方权利和义务的依据,尤其在发生劳动争议的情况下,劳动合同作为权利义务关系的记载和证明,对维护合同双方尤其是劳动者的合法权益,意义重大。所以,外出务工过程中,一定要同用人单位签订劳动合同。

一、劳动合同基本知识

(一) 什么是劳动合同

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。

1. 劳动合同的一方为劳动者,另一方为用人单位。

受劳动法保护的劳动者包括以下几种:

(1) 与我国境内企业、个体经济组织(一般指雇工在七人以下的个体工商户)、民办非企业单位等形成劳动关系的人员;

(2) 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员;

(3) 实行企业化管理的事业组织的人员;

(4) 其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者。

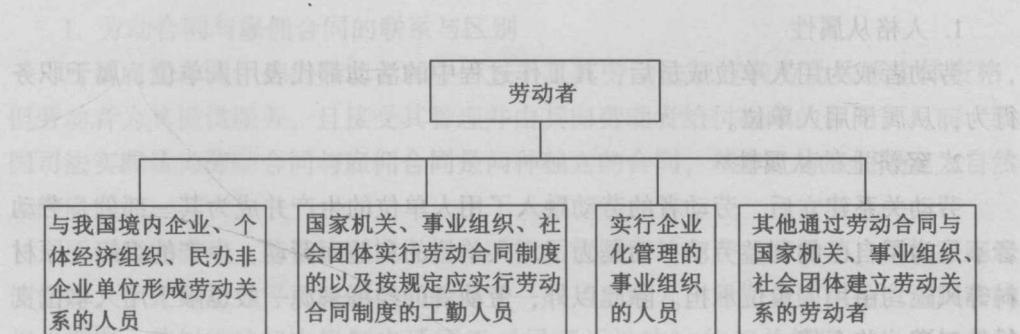
用人单位包括:

(1) 中国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位;

(2) 至于国家机关、事业组织、社会团体,《劳动法》规定其与劳动者之间建立劳动合同关系时,也被视为用人单位。

此外,一些法律法规为切实保障劳动者的权益,还将一些不符合法定要求的组织视为用人单位,要求它们承担等同于用人单位的法定义务,如《工伤保险条例》第63条规定:无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的,由该单位向伤残职工或者死亡职工的直系亲属给予一次性赔偿,赔偿标准不得低于条例规定的工伤保险待遇。

具体如下图:



2. 劳动合同是劳动者和用人单位确立劳动关系的法律形式，它的主要目的和内容是明确劳动权利和劳动义务。

3. 劳动合同的内容要符合劳动法律、法规的规定，合同双方虽然可以协商约定合同的内容，但不得违反法律的强制性规定，否则这些违反法律规定的条款就是无效的，甚至还可能导致整个劳动合同的无效。

【依据】《劳动法》第16条；《劳动合同法》第2条；《劳动法意见》第1、3、5条。

重点提示

并不是所有的劳动者都受《劳动法》保护，《劳动法》所保护的“劳动者”有一定范围，一定要注意这个范围，看自己是否在这个范围之内。比如个人通过非组织途径在一个家庭做保姆，就不受《劳动法》保护，发生纠纷时，应该通过《合同法》和《民法通则》维护自己的权益。

（二）劳动关系的认定

劳动关系认定的核心在于“从属性”，劳动合同的从属性指劳动合同的当事人一方——劳动者的从属性。在一般民事合同关系中双方当事人的地位平等，不存在服从的问题。劳动法中，劳动合同在订立时，劳动者有自主择业的权利，用人单位有用人自主的权利，两者的地位平等；但劳动关系一旦建立后，劳动者与用人单位就形成了事实上的隶属关系。从属性一般分为人格从属性、经济从属性和组织上的从属性。

1. 人格从属性

劳动者成为用人单位成员后，其工作过程中的活动都代表用人单位，属于职务行为，从属于用人单位。

2. 经济上的从属性

劳动关系建立后，劳动者的劳动融入了用人单位的生产并成为其一部分，劳动者不是为了自己的利益劳动，而是为了用人单位的利益而劳动，生产的组织、原材料等风险均由用人单位承担。除此以外，劳动者的经济来源一般也限于用人单位支付的工资、奖金等。

3. 组织上的从属性

组织上的从属性主要是指劳动者是用人单位的职工，必须服从单位依法制定的规章制度，接受单位的考勤与考核，服从用人单位的生产管理和合理的具体工作安排，接受用人单位的指挥监督。

除此以外，我们还应注意到，在劳动争议仲裁、诉讼环节中，劳动关系的认定是处理一切劳动争议的前提与基础。然而由于用人单位相对强势的地位，常常使劳动关系的认定出现举证难的情形，因此应该提醒劳动者在确立劳动关系后注意保留相关文字资料作为认定劳动关系的证据材料，如劳动合同、用人单位制作的涉及自己的内部文件（如任命书）、工资条、社保单、进入用人单位的身份证明证件（工卡）等，甚至是用人单位专用的工作服等，便于在出现劳动争议时，能够证明劳动关系的存在。原劳动和社会保障部2005年下发了《关于确立劳动关系有关事项的通知》，其中明确规定：用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（1）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（2）用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；（3）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；（4）考勤记录；（5）其他劳动者的证言等。

（三）劳动合同与其他合同的联系与区别

劳动合同与其他合同的联系与区别，主要指与民事合同的联系与区别。毫无疑问，劳动合同是民事合同的发展，其与民事合同存在一定的共同点，比如说都必须存有双方当事人，合同的订立必须合法、自愿等。但是劳动关系作为社会法调整的法律关系，由于其特殊的性质必然存在国家公权力一定程度的干预与介入，致使劳动合同具有许多不同于一般民事合同的特殊性，在实践中尤其应该注意劳动合同与劳务合同及雇佣合同的区别。

1. 劳动合同与雇佣合同的联系与区别

所谓雇佣合同,是指劳动者对应一方不具有劳动法规定的劳动关系主体资格,但劳动者为其提供服务,且接受其管理并由其向劳动者给付报酬的合同。目前,我国司法实践认为劳动合同与雇佣合同是两种独立的合同,基本上将雇佣限定为自然人的雇佣。

所谓雇佣活动,是指从事雇主授权或指示范围内的生产经营活动。例如家庭雇佣保姆、个人请帮工等。雇佣合同的雇主一般是自然人。雇佣合同纠纷适用民法的相关规定,其纠纷的解决机制也适用于《民事诉讼法》的相关规定,此点与劳动合同不同。另外在雇佣关系中,受雇人即提供劳务的人受到人身损害的适用民法关于人身损害赔偿的规定,如《最高人民法院关于审判人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》,而不能适用调整劳动关系的《工伤保险条例》。

2. 劳动合同与劳务合同的联系与区别

所谓劳务合同是一方当事人独立自主提供劳务,另一方当事人根据合同约定接受劳务并支付报酬的合同,主要包括承揽合同、运输合同、保管合同等。由于劳务合同作为一种无名合同,理应受《合同法》调整,因此其与劳动合同存在一定的区别,其中最主要的区别在于劳动合同具有从属性而劳务合同不具有从属性。劳务合同中容易与劳动合同混淆的是承揽合同。承揽合同在《合同法》中属于一种完成工作的合同。所谓承揽合同是指承揽人按照定作人的要求完成一定工作,并交付工作成果;定作人接受承揽人的工作成果并给付报酬的合同。完成工作的一方叫承揽人,接受工作成果并支付报酬的一方为定作人。

承揽合同与劳动合同的主要区别在于:

(1) 合同订立的目的不同。定作人订立承揽合同是以取得承揽人完成的工作成果为目的,此劳动成果既可以是体力劳动也可以是脑力劳动。成果具有特定性,是按照定作人的要求完成的。与其不同的是,劳动合同的目的在于建立劳动关系,进而实现劳动过程,而不仅限于劳动成果的给付,更主要的是劳动行为本身的给付。

(2) 合同当事人的独立地位不同。承揽合同中的承揽人并不接受对方当事人的管理、指挥,其只需要按照对方的具体要求,利用自身的生产工具及技能独立地完成工作;而在劳动关系中,劳动者必须接受用人单位生产安排,服从用人单位的规章制度,并且使用用人单位的生产资料完成劳动任务。

另外在实践中,对于劳动合同与一般民事合同的联系中值得注意的是,劳动者与单位签订了劳动合同不一定就是建立了劳动关系。因为根据《劳动合同法》第7条之规定,用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系,也就是说存在签了合同但还没有形成劳动关系的情形。

（四）《劳动合同法》与《劳动法》的关系

《劳动合同法》是调整劳动合同订立、履行、变更、解除与终止过程中发生的法律关系的法律，是劳动法这一法律部门的重要组成部分。《劳动法》是调整劳动关系的基本法。两者在调整劳动关系上是特别法与基本法的关系。但值得注意的是两者并不能说成是下位法与上位法的关系，因为两者均由全国人大常委会制定，在效力位阶上并无不同。另外《劳动合同法》对于《劳动法》有多达 19 处的修改，在适用上应该遵从新法优于旧法的基本法理。

二、劳动合同的订立

我国《劳动法》第 16 条明确规定，建立劳动关系应当订立劳动合同。此为强制性规定，所以用人单位一旦与外出务工人员建立了劳动关系，就必须签订劳动合同。这也是对外出务工人员合法权益的有力保护。

（一）劳动合同订立的原则

订立和变更劳动合同，应当双方平等自愿、协商一致，不得违反法律、行政法规的规定。劳动合同依法订立后就具有法律约束力，合同双方必须履行劳动合同规定的义务。

1. 合同订立必须合法。劳动合同必须依法订立，不得违反法律、行政法规的规定。具体要求如下：

（1）劳动合同的主体合法。合同当事人必须具备合法资格，劳动者应该年满 16 周岁，身体健康，具有劳动能力；用人单位应是依法成立的企业、个体经济组织、国家机关、事业单位或社会团体等。用人单位非法招用未满 16 周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

（2）劳动合同的内容必须合法。即劳动合同对双方当事人权利义务的规定必须符合有关法律、行政法规的规定。

（3）劳动合同订立的程序和形式合法。劳动合同订立的程序必须符合法律的规定，没有经双方协商一致，强迫签订的劳动合同无效。合同应该采用书面形式。

2. 合同订立必须双方平等自愿、协商一致。也就是说，在订立劳动合同的过程中，合同双方的法律地位平等，不存在命令与服从关系。合同的订立和内容的达成，必须完全出于当事人自愿，一方不得将自己的意志强加于另一方。劳动者被迫签订的劳动合同或未经协商一致签订的劳动合同为无效劳动合同。

重点提示

劳动合同的订立必须合法，双方必须自愿，否则劳动合同无效。

【依据】《劳动法》第17、94条；《劳动合同法》第3条；《劳动法意见》第16条。

(二) 劳动合同的订立

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

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。

用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付2倍的工资。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

用人单位没有将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

【依据】《劳动合同法》第7、10、16、81、82条；《劳动合同法实施条例》第5、8条。

(三) 劳动合同的种类

按照合同的有效期限，可将劳动合同分为有固定期限的劳动合同、无固定期限的劳动合同以及以完成一定的工作为期限的劳动合同。

1. 有固定期限的劳动合同。也称定期劳动合同，是指劳动合同双方当事人明确约定合同有效的起始日期和终止日期的劳动合同，期限届满，合同即终止。

此类合同的期限一般为1年、3年、5年或者8年，双方当事人可根据具体工作的需要进行确定。但是，法律对此有例外规定，如为保护劳动者的身体健康，从事矿山井下以及在其他有害身体健康的工种、岗位工作的农民工，施行定期轮换制度，合同期限最长不超过8年。