

丛书主编：杨河清

白话劳动科学之案例说话

Laodong Hetongfa Shizhan Quangonglüe

劳动合同法 实战全攻略

范围 著



经济科学出版社
Economic Science Press

白话劳动科学之用案例说话

• 丛书主编 • 杨河清 •

《劳动合同法》 实战全攻略

范 围 著



YZLI0890146222

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

《劳动合同法》实战全攻略 / 范围著. —北京:
经济科学出版社, 2011. 11

(白话劳动科学之用案例说话)

ISBN 978 - 7 - 5141 - 0905 - 4

I. ①劳… II. ①范… III. ①劳动合同法 - 基本知
识 - 中国 IV. ①D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 154988 号

责任编辑: 何 宁

责任校对: 徐领弟

版式设计: 代小卫

技术编辑: 王世伟

《劳动合同法》实战全攻略

范 围 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京中科印刷有限公司印装

787 × 1092 32 开 4.75 印张 110000 字

2011 年 11 月第 1 版 2011 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 0905 - 4 定价: 28.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

总序

一、我们是个怎样的学院

1. 一系列“领先”

首都经济贸易大学劳动经济学院，由原劳动经济系和人口经济研究所于2000年7月合并而成。

劳动经济系的前身，是由原国家劳动部部长李立三同志倡议，于1954年创立的“中央劳动干部学校”。1984年以前，我们的劳动经济系是全国唯一的劳动经济学科点。几十年来，我们在全中国最早建立了劳动经济专业（1955年）和人事管理专业（1984年），第一批建立了人力资源管理专业（1993年）、劳动与社会保障专业（1998年）、劳动关系专业（2005年），也是最早获得劳动经济专业硕士学位授予权（1981年）的单位。我们还摘取了国家重点学科——劳动经济学，国家特色专业——劳动和社会保障、人力资源管理，国家精品课程——劳动经济学、社会保障学，国家优秀教学团体——人力资源管理优秀教学团队的桂冠。

2. 丰硕的成果

几十年来，从我们学院走出了万余名毕业生，其中，

学士 4000 余名，硕士 500 余名，博士 30 余名。毕业生中涌现出正部级领导 1 人，副部级领导 6 人，司局级干部 130 余人，教授 30 余人。

我们在教学与科研方面都取得了丰硕的成果。编写出版的专著和教材近百种，论文上千篇。许多教材多次印刷，被全国许多兄弟院校的相关专业采用。此外，我们首先引进和翻译了国外相关专业教材，承担并完成国家级和省部级科研项目几十项，在社会上产生了很大的影响。不少成果被有关部门采纳，一些科研成果还获得了较高级别的奖项。

作为最早设立劳动经济学科的单位，我们一直处于全国同类学科的领先地位。1996 年被国际劳工组织认定为知名研究机构。《北京志》一直将我们界定为“国内劳动经济学科公认的实力最强的教学、科研机构”之一。

3. 广泛的国际交流

多年来，我们与世界众多国家和地区的大学与机构建立了广泛的国际交流。包括：美国密歇根大学、北伊利诺依大学；日本早稻田大学、流通经济大学、大阪经济大学、奈良女子大学；英国约翰莫尔斯大学、北安普顿大学、伦敦城市大学；加拿大多伦多大学、圣文森特大学、约克大学；爱尔兰阿斯龙理工大学、都柏林城市大学；瑞典布鲁斯大学；香港大学，香港城市大学，香港浸会大学；台湾中正大学、中山大学等。

现劳动经济学院办学层次丰富，学科体系较完整。目前设有：应用经济学博士后流动站，劳动经济学博士点；

劳动经济学、社会保障学、人口学、人口资源与环境经济学、社会工作 5 个硕士点；人力资源管理、国际人力资源管理、劳动与社会保障、社会工作、劳动关系 5 个专业及专业方向；设有 4 个系、5 个研究所（中心）和 CSSCI 来源期刊《人口与经济》编辑部。

目前有在编教学科研人员共 51 人，其中具有正高级教研职称者 14 人，副高级职称 18 人，具有博士学位者 48 人。教研人员中有 13 人获得了海外著名大学的博士或硕士学位。

学院还聘请了 2001 年诺贝尔经济学奖获得者爱·斯宾塞教授、我国著名学者萧灼基教授等 40 余名专家、学者、社会贤达人士担任名誉、兼职教授。

二、我们为什么要出版这套系列丛书

我们是国家重点学科，我们有国家级优秀教学团队，我们有众多国家级与北京市的特色专业、重点建设专业。多年来，我们的研究成果可以用“丰硕”二字来形容，而且也有着很高的学术价值。但是，我们始终还有另外一个愿望——在继续攀登学术高地的同时，让学术成果走向大众，服务社会。

1. 我们的研究领域与社会息息相关

我们的主要研究领域包括：劳动经济（狭义与广义）、人力资源管理、劳动保障、劳动关系、人口与资源环境等，这些都与社会息息相关。举个简单的例子：

资源与环境的变化会影响人口迁移，人口的迁移会影

响区域间劳动力供给（含脑力与体力劳动，下同）的数量与结构平衡，劳动力供给的数量与结构会影响区域劳动力价格，劳动力价格的变动会影响用人单位的人员规划、用工成本（薪酬与福利）与人力资源配置，人员规划、用工成本与人力资源配置会影响劳动关系，而劳动关系的调整又会进一步影响到人口与资源环境的变化，进而形成一个“长周期”的大循环。在这个大循环里，劳动与社会保障的水平、结构与覆盖面，又进一步影响到全国人民的福祉。

可以说，只要是一个中国人，都要受到上述至少两个以上因素的潜在影响。

2. 我国的高等教育普及率相对较低

由于第六次全国人口普查的数据尚未披露，所以我们用2000年披露的第五次全国人口普查的数据来予以说明。

2000年，我国人口数量为1156700293人。其中，受过大学专科教育的28985486人，约占全部人口的2.51%；受过大学本科教育的14150726人，约占全部人口的1.2%；受过研究生及以上教育的883933人，在全部人口中的比例不足万分之八^①。换句话说，截至2000年，我国受过大学专科及以上教育的人口比例仅为3.71%左右。

3. 社会需要通俗性的学术读物

综上所述，我国的高等教育普及率很低，这就决定了大批高水平的学术读物无法被大多数人理解。这对于我们这种与社

^① 原始数据来自国家统计局：《第五次全国人口普查数据（2000）》，百分比数据为我们计算而得。

会大众息息相关的学科来说，显然是个很大的遗憾。

对于用人单位来说，如果不能很好地理解有关国家政策，不了解劳动力供需的宏观变化对微观组织的影响，不了解建立和谐劳动关系对雇主品牌的重要意义，不了解搞好内部人力资源管理对企业发展的促进作用，那无疑是很危险的。

而对于普通大众来说，如果不了解这些知识，就无法很好地理解国家有关政策的调整，无法判断用人单位对自己“好”与“不好”，进而也就无法选择更好的发展道路，无法利用有关知识来维护自己的合法权益。

所以说，出版这套丛书意义不可谓不重大。

三、我们这套丛书有哪些亮点

1. 第一套通俗读物

作为国内第一个劳动经济的学科点，这是我们第一次向社会推出系列通俗读物。根据我们的了解，目前出版通俗读物的机构与个人很多，有不少读物还在社会上形成了很大的影响力。但是，作为一个学院，系统地向社会推出系列通俗读物的还不多见。

2. 涵盖多个学科领域

由于我院专业与学科点较多，本可以向社会推出更多的系列读物。但由于是初次尝试，所以此次我们推出的读物只涵盖了大管理、人力资源管理、劳动法、劳动关系、大学生求职与择业五类。

3. 编写人员以青年教师为主

本套丛书的作者，除周施恩老师之外其余全部为青年

骨干教师。他们有朝气、有活力、知识结构新，也有强烈的愿望去做一些理论的普及工作。作为劳动经济学院的院长，我有责任、也很愿意去为他们搭建一个好的平台，以促进他们多出成果、出好成果、服务社会。

4. 全部“以案例说事”

为了便于读者理解和借鉴，本套丛书全部是以真实的案例为背景来进行分析和写作的。案例来源于社会上的用人单位，以及在校大学生的亲身经历。它们反映的是社会上的一些普遍现象，也是急需解决的问题。相信老师们的研究能够给读者一定的帮助。

当然，尽管教师们付出了极大的努力，但由于是初次尝试，时间仓促，书中一定还存在许多不足之处，恳请广大读者批评指正。

首都经济贸易大学劳动经济学院院长

杨河清

2011年6月12日

目录

1

招聘的注意事项

劳动关系的成败始于招聘	1
-------------------	---

2

劳动合同的订立

如何看待三方协议	12
录取通知（“OFFER”）签发要慎重	18
您的劳动合同跟谁签	27
您的劳动合同何时签	36

3

劳动合同的内容

试用期制度	43
劳动合同期限制度	52

专项技术培训和服務期	63
商业秘密和竞业限制	71
社会保险	91

4

劳动合同的效力

5

劳动合同的解除和终止

劳动合同的终止	103
劳动合同的解除	107
经济补偿金和赔偿金	121

6

劳务派遣和非全日制用工

后 记	138
-----------	-----

招聘的注意事项

劳动关系的成败始于招聘

1. 招聘广告说的好

小张看到某外资企业的招聘广告，广告中写道：“本单位录用的员工将送到国外培训半年至一年”。小张毅然辞去原来的工作，顺利地进了新单位。但是一年过去了，出国培训的事情杳无音信。小张找到单位负责人理论，单位应当履行在招聘广告中的承诺。单位负责人当面答应小李一定会考虑。几天过去后，单位还是没有动静，小张觉得自己两次出国都没有成功，用人单位实在欺人太甚，明明写好的条件单位却没有给予兑现，严重侵犯了自己的合法权益。

2. 简历注水得当心

2004年11月14日，郑州某高校赴京引才，刘某对该



校谎称自己是北京大学在读博士生，即将毕业，并提交了其编造的个人工作简历。在简历中，刘某称，其于1994年考入北京大学，1998年考取北京大学经济学专业（硕博连读）及相关的工作经历。郑州某高校信以为真，当即决定招聘刘某，并告知他毕业前即可上班。

2004年12月份，刘某被当成高级人才招聘至该校工作。学校按博士待遇付给刘某4万元安家费，6000元工资，共计46000元，并分给其一套120平方米的住房。刘某上班后多次以自己是北京大学博士生，要进一步提高待遇为由，不断向学院提出需要配置电脑、打印机和科研启动资金等要求，该高校后经向北京大学查询发现刘志刚未在北京大学攻读博士。2005年2月2日，刘某再次向该院提出上述待遇时被抓获。归案后，公安机关追回赃款40630元和分配给他的住房钥匙一套，已发还被害单位。2005年5月19日，郑州市二七区法院一审认定其诈骗罪成立，并判处有期徒刑3年6个月。^①

3. “证件、押金”一个都不能少

从某等38人都是某饭店招聘的外地进京务工人员，为了防止从某等肆意辞工，入职之前，饭店老板要求他们上缴身份证件，并且要求他们缴纳300元作为保证金，从某等人迫于工作所需，只好就范。

^① 案例来源：张光辉，《编造“注水简历”骗得高级人才待遇——“北大博士生”在郑州被判刑》，载中国法院网，<http://www.chinacourt.org/public/detail.php?id=162246>。最后浏览：2011年1月20日。

4. 都是体检惹的祸

26岁的高先生原是上海某电脑公司的工程师。2008年5月,在顺利通过北京某公司的录用测试后,高先生得到公司部门经理答复,可以接收他任职。5月14日,办理了离职手续的高先生来到北京参加了培训、体检。6月1日,他拿到体检结果,上面显示:乙肝小三阳。6月4日,高先生到公司报到,公司却拒绝与其签订劳动合同。人事经理让其回去等消息。”然而,久等无果,高先生面临原职已辞、新职难入的窘境,一纸诉状将北京某公司告上法庭。

问题

1. 您认为招聘广告的承诺是否有效?
2. 您知道简历注水可能的后果吗?
3. 饭店要求从某等人上缴证件和保证金是否合法?
4. 高先生进退两难,如何是好?

案例分析

上述案例涉及招聘阶段的主要法律问题,包括招聘广告效力、求职欺诈、身份证件和押金以及体检。

1. 招聘广告是指企业为了招聘人员而通过网络、报纸或者在招聘地点直接张贴的广告。用人单位发出招聘广告的目的是通过招聘广告吸引求职者前来应聘,而公司则享

有是否与应聘者建立劳动关系，以及具体与谁建立劳动关系的权利，因此，从法律性质来说，招聘广告仅仅是邀请合适的求职者前来应聘的意思表示，原则上不具有法律拘束力，所以，当招聘广告的内容未列入劳动合同时，用人单位并没有履行招聘广告中相关内容的义务。

案例1中，外资企业招聘广告中写道：“本单位录用的员工将送到国外培训半年至一年”，但是，该承诺并没有转化成为劳动合同的内容，因此，不具有法律效力，小张不能强制要求外资企业履行相关承诺。

2. 简历是求职者自我推荐，用人单位了解求职者，并且删选求职者的重要管道。实践中，简历造假的情形较为严重，如：学历造假、工作经历造假等。而根据《劳动合同法》第二十六条的规定，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无效或者部分无效。而且《劳动合同法》第三十九条规定，如果是欺诈、胁迫的手段或者乘人之危致使订立的劳动合同无效的，用人单位可以依法解除劳动合同。并且无需给付经济补偿金。

因此，案例2中，刘某在求职过程中虚构学历和工作经历，构成欺诈，郑州某高校可以此为由解除劳动合同，并要求刘某返还相应待遇。值得注意的是，本案中，刘某不仅失去了工作，并且被追究刑责，失去了自由，其原因在于刘某工作后不断向高校索要财物，且刘某自身的能力和所获得而职位严重不匹配，因此，可以认定刘某虚构简历的行为，不仅是为了获得工作机会，而是获得某高校的

相关的财产，符合“虚构事实、隐瞒真相，以骗取他人财物”的情形，构成诈骗罪。

3. 《劳动合同法》第九条规定：“用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人500元以上2000元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

4. 因为体检而发现求职者的健康问题而拒绝聘用或者解雇的案件比比皆是，近年来，国家开始注重到了因为体检而引发的健康歧视问题。如高先生“乙肝病毒携带者”的就业歧视案件。因此，国家相关法律法规对于体检中就业歧视有明确的禁止性规定。《就业服务与就业管理规定》第十九条规定：“用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。用人单位招用人员，除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。”而中华人民共和国人事部、卫生部制定的《病毒性肝炎防治