

说案讲法丛书

2

# 劳动合同与 集体合同

杨汉平 主编

中国物资出版社

●说案讲法丛书

# 劳动合同与集体合同

主 编：杨汉平

副主编：孙 晓 阎荣玲

撰稿人：杨汉平 金觉民 阎荣玲

伊志玲 孙 晓 谢玉妮

张喜亮

中国物资出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

劳动合同与集体合同/杨汉平主编. -北京:中国物资出版社,1996.5

(说案讲法丛书)

ISBN 7-5047-1168-3

I. 劳… II. 杨… III. ①劳动合同-劳动法;合同法-案例-中国 ②集体合同-劳动法;合同法-案例-中国 IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字(96)第 05564 号

书名 劳动合同与集体合同  
作者 杨汉平 主编  
出版 中国物资出版社  
发行 新华书店经销  
印刷 北京王史山印刷厂  
开本 787×1092mm 1/32  
印张 8.375  
字数 188 千字  
版次 1996 年 6 月第一版  
印次 1996 年 8 月第 1 次印刷  
印数 1-6000 册  
书号 ISBN 7-5047-1168-3/D·0030  
定价 10.00 元

## 前 言

劳动合同和集体合同制度是《中华人民共和国劳动法》中的核心部分,建立劳动合同和集体合同制度是当前贯彻实施《中华人民共和国劳动法》的中心工作。这对于推动劳动关系法制化,明确劳动关系主体双方的权利与义务,促进劳动关系的和谐发展和维护社会稳定具有重大的现实意义。

鉴于劳动合同和集体合同制度在劳动制度改革中的重要性和迫切性,针对前一时期实际工作中出现的问题,选取有代表性的案例,运用现行有效的法律法规进行剖析评述,突出其实用性,准确性,是本书的一大特点。这对于劳动干部、工会干部、用人单位以及广大职工了解劳动合同和集体合同的基本知识,正确理解和运用有关法律法规,切实维护职工的合法权益,会有很好的帮助。

(全总)中国工运学院院长、教授 孙中范

1995年10月

GD1370/13

《说案讲法丛书》编委会

|      |     |     |      |
|------|-----|-----|------|
| 主任:  | 曹南江 | 解伟明 |      |
| 副主任: | 杨汉平 | 佟斌  | 陈希   |
|      | 许才  | 刘昱  | 藏军   |
| 编委:  | 田小男 | 张菁  | 刘凤清  |
|      | 任卫东 | 赵方  | 侯纯英  |
|      | 侯纯毅 | 李矗  | 张惠民  |
|      | 李和平 | 李燕明 | 李波   |
|      | 何继辉 | 喻中升 | 唐祥   |
|      | 谭红  | 邵世星 | 薛伟宏  |
|      | 蒋力  | 吴锋  | 吴红梅  |
|      | 陈佳  | 刘亚天 | 徐景和  |
|      | 孟金梅 | 王晓波 | 曹平   |
|      | 曹进  | 李宝平 | 林培芬  |
|      | 阎荣玲 | 李岩  | 谢肇国  |
|      | 邢亚琪 | 李彭燕 | 林谷铁城 |
|      | 解敬东 | 杨梳  |      |

## 目 录

1. 某纺织厂在劳动合同争议中败诉 ..... (1)
2. 劳动合同的法律特征 ..... (2)
3. 劳动合同的作用 ..... (6)
4. 签订、变更劳动合同一定要以书面形式 ..... (10)
5. 如何实行劳动合同制 ..... (13)
6. 建立劳动关系应当订立劳动合同 ..... (16)
7. 劳动合同的变更 ..... (19)
8. 某建筑公司在劳动合同争议中败诉 ..... (22)
9. 劳动合同的合法原则 ..... (24)
10. 苏某要承担违约责任 ..... (27)
11. 双方续签的劳动合同无效 ..... (30)
12. 采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同无效 ..... (35)
13. 无效劳动合同的确认 ..... (37)
14. 劳动合同应具备的法定条款 ..... (41)
15. 劳动合同应规定终止条件 ..... (45)
16. 违约要赔偿违约金 ..... (48)
17. 用人单位录用职工应遵循的原则 ..... (57)
18. 订立劳动合同的程序 ..... (59)
19. 如何订立劳动合同 ..... (61)
20. 履行劳动合同应遵循的原则 ..... (63)
21. 劳动合同中用人单位和劳动者各自的  
    权利和义务 ..... (70)
22. 三份不一样的劳动合同 ..... (75)
23. 订立无固定期限的劳动合同应符合的条件 ..... (82)

|                                     |       |
|-------------------------------------|-------|
| 24. 劳动合同应如何规定试用期 .....              | (86)  |
| 25. 劳动合同中如何约定保守商业秘密条款 .....         | (87)  |
| 26. 能提前解除的劳动合同 .....                | (89)  |
| 27. 双方能解除的劳动合同 .....                | (92)  |
| 28. 符合录用条件的确定 .....                 | (96)  |
| 29. 职工严重违反规章制度应受处罚 .....            | (98)  |
| 30. 用人单位可以辞退严重失职的职工 .....           | (100) |
| 31. 职工营私舞弊,企业有权辞退 .....             | (101) |
| 32. 企业可以解除被追究刑事责任人员<br>的劳动合同 .....  | (104) |
| 33. 医疗期满仍不能从事原工作<br>可以解除劳动合同 .....  | (105) |
| 34. 无法胜任本职工作的可以解除劳动合同 .....         | (108) |
| 35. 双方的意见不一致可以解除劳动合同 .....          | (110) |
| 36. 企业裁员应遵循的原则 .....                | (111) |
| 37. 优先录用权 .....                     | (115) |
| 38. 不能解除因公伤残人员的劳动合同 .....           | (117) |
| 39. 医疗期未满不能解除劳动合同 .....             | (120) |
| 40. 女工孕期不得解除劳动合同 .....              | (121) |
| 41. 不能解除无过错职工的劳动合同 .....            | (123) |
| 42. 工会在劳动合同争议中应发挥的作用 .....          | (126) |
| 43. 职工可以提出解除劳动合同 .....              | (129) |
| 44. 试用期内职工可以随时提出解除劳动合同 .....        | (131) |
| 45. 企业强迫劳动时职工可随时解除劳动合同 .....        | (132) |
| 46. 企业不能提供必要劳动条件的<br>可以解除劳动合同 ..... | (134) |
| 47. 企业拖欠工资可以解除劳动合同 .....            | (136) |

|                               |       |
|-------------------------------|-------|
| 48. 集体合同的法律特征 .....           | (139) |
| 49. 集体合同的作用 .....             | (142) |
| 50. 集体合同的订立 .....             | (146) |
| 51. 集体合同当事人的权利义务 .....        | (152) |
| 52. 集体合同的法律效力 .....           | (155) |
| 53. 集体合同的履行 .....             | (159) |
| 54. 集体合同的变更和解除 .....          | (162) |
| 55. 一份有效集体合同具备的条件 .....       | (165) |
| 56. 违反集体合同应承担的法律责任 .....      | (171) |
| 附录 中华人民共和国劳动法 .....           | (176) |
| 国营企业实行劳动合同制暂行规定 .....         | (194) |
| 国营企业招用工人暂行规定 .....            | (203) |
| 全民所有制企业招用农民合同制工人<br>的规定 ..... | (206) |
| 全民所有制企业临时工管理暂行规定 .....        | (213) |
| 中华人民共和国企业劳动争议处理条例 .....       | (216) |
| 企业职工奖惩条例 .....                | (224) |
| 国营企业辞退违纪职工暂行规定 .....          | (230) |
| 中华人民共和国企业破产法(试行) .....        | (232) |
| 中华人民共和国工会法 .....              | (241) |
| 集体合同规定 .....                  | (249) |
| 违反和解除劳动合同的经济补偿办法 .....        | (256) |



## 1. 某纺织厂在劳动争议中败诉

### 案例

女工李某与丈夫赵某原来都是某市纺织厂的合同制工人,分别与工厂签订了为期5年(1997年3月1日到期)和3年(1995年3月1日到期)的劳动合同。赵某是工人技师,合同期满后到纺织品供销公司工作。为此,纺织厂很不乐意,又无可奈何,于是想出种种理由刁难李某,解除了与李某未到期的合同。为此,李某向地当劳动争议仲裁委员会申诉。仲裁委员会在查清事实的基础上,多次做纺织厂工作,促使双方达成了调解协议:纺织厂与李某签订的劳动合同合法有效,应继续履行;纺织厂补发李某应得的工资及其他补贴等。

### 评述:

我国《劳动法》第十六条规定:“劳动合同是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。建立劳动关系应当订立劳动合同。”劳动合同,也称劳动契约、劳动协议,它是指劳动者同企业、事业、机关等用人单位为确立劳动关系,明确双方责任、权利和义务的协议。根据协议,劳动者加入某一用人单位,承担某一工作任务,遵守单位内部的劳动纪律和其他规章制度。我国境内的企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体等用人单位有义务按照劳动者的劳动数量和质量支付劳动报酬,并根据劳动法律、法规和双方的协议,提供各种劳动条件,保证劳动者享受本单位成员的各种权利和福利待遇。

劳动合同是直接调整劳动关系的一种法律制度,它是劳动者与其所属的用人单位之间确立劳动关系的一种法律形

式。劳动者和用人单位双方必须实际履行劳动合同。对用人单位来说,如果劳动者不能正确地、全面地履行劳动合同,那么用人单位的一切活动和目标就难以实现。同样,对劳动者来说,劳动合同得不到实际履行,劳动者的生活就没有保障。企业不按劳动合同履行约定义务,劳动者的生命健康就会受到影响。所以说,劳动合同的实际履行对于劳动关系双方当事人来说意义重大。劳动合同的实际履行,并不是双方当事人不论什么情况都得按合同的约定履行各自义务。如在劳动合同履行过程中出现不可抗力事由,劳动合同约定的目的发生变化,实际履行已不可能或已无必要时,当事人可以不实际履行合同。劳动合同在特殊情况下可以不实际履行必须符合法定条件。当事人不得任意借口情况发生变化而不实际履行劳动合同,否则,违约的当事人要承担相应的法律责任。

本案中,某市纺织厂仅以李某的丈夫依法终止合同后调出了纺织厂,就牵怒于李某,解除与她的劳动合同,这是没有道理的,违反了劳动合同实际履行的原则,应当承担违约责任。当地劳动争议仲裁委员会的处理是得当的,也是正确的。

## 2. 劳动合同的法律特征

### 案例

郝某是一家乡镇煤矿厂办主任。最近厂方要与全厂工人签订劳动合同,目的是为了明确双方的权利义务关系。小郝只听说过有民事合同,但不知道劳动合同是怎么回事,有什么法律特征。为了做好签订劳动合同这一新工作,煤矿领导决定派郝某参加县里举办的劳动合同培训班。通过参加培训,郝某增加了不少新的知识,特别是签订劳动合同一定要把握劳动合

同的法律特征,明确当事人双方的权利义务关系。随后,在矿领导的支持下,郝某与矿工会的同志一道,与全厂 200 多名工人顺利地签订了劳动合同,签订率达 100%,并且合同规范,权利义务明确,没有发现一份合同违约。郝某深有感触地说:“劳动合同的法律特征搞清了,劳动合同就好签订了。”

### 评述

劳动合同是双方或多方当事人意思表示一致的法律行为,而不是单方的法律行为。如同一般合同一样,只有双方或多方当事人意思表示一致,自愿达成协议时,劳动合同才能成立。劳动合同是当事人双方或多方相互的意思表示一致,是当事人之间的协议。合同的成立,必须有两方或两方以上的当事人;当事人双方或多方必须互作意思表示;当事人的意思表示必须一致。

当事人在劳动合同关系中的法律地位平等。这是劳动合同当事人在双方协商中自由表达自己意思的重要前提,也是当事人实现相互权利和义务的基础。劳动合同是法律行为,是设立、变更或消灭某种具体的法律关系的行为,其目的在于表达设定、消灭或变更法律关系的愿望和意图。这种愿望和意图是当事人的意思表示,通过这种意思表示,当事人双方或多方产生一定的权利义务关系,但这种意思表示必须是合法的,否则,合同没有约束力,也不受国家法律的保护。

劳动合同是设定权利关系的合法行为,即当事人之间订立、变更、终止或解除劳动合同,必须遵守国家法律法规。劳动合同以当事人之间产生权利义务为目的。合同当事人的协商,总是为了建立某种具体的权利义务关系,而一旦合同依法成立,这种对当事人有约束力的权利义务关系就建立起来了。任何一方当事人都必须履行自己所应履行的义务,如果不履行

合同规定的义务,就是违反合同,就要承担相应的法律责任。

劳动合同的一方当事人必须是用人单位,另一方必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民本人;当事人是劳动者本人。一方必须是企业等用人单位的行政,而不能是企业的党团组织或工会组织。当事人之间发生了劳动关系,劳动者才能参加其所属用人单位的劳动,才能领取劳动报酬,才能与其所属的用人单位有密切的集体劳动的关系;用人单位才能拥有劳动者,才能管理这些劳动者,才能产生经济效益和工作效率。由此看来,劳动合同当事人的双方不能同时都是单位,必须有一方是劳动者。另外,就用人单位本身而言,参加劳动法律关系的,只能是该单位的行政方面,而决不是该单位的党团组织或工会。同时,劳动合同的双方既是劳动权利主体,又是劳动义务主体,双方互享权利,互负义务。

劳动合同当事人双方具有身份上的隶属关系。劳动合同订立后,作为劳动者的一方必须加入到用人单位一方中去,成为该单位的一名职工,在用人单位内部享受和承担本单位职工的权利和义务;对用人单位以外的单位,则在本单位法定代表人授权的前提下,以本单位的名义从事生产经营和管理活动。用人单位有权利也有义务组织和管理本单位的职工,把他们的个人劳动组织到集体劳动中去。这种身份隶属关系是由我国社会化生产劳动过程所决定的,即在当事人双方权利义务对等的基础上,依照社会化生产劳动过程中的分工要求所形成的。劳动合同的这个特征还决定了劳动者一方在同一时期内只能同一个用人单位签订劳动合同,而不能同时与两个或两个以上的用人单位签订劳动合同。至于在法律允许的范围内从事兼职活动的人员,如兼职律师、客座教授等,是以兼职身份与用人单位订立劳务合同,而不是劳动合同。

劳动合同除必须规定合同的有效期限外,还必须明确规定一定的试用期限作为合同的一项法定条款。试用期,是企业 在签订劳动合同后对合同制工人进行思想品德、实际操作技能、劳动态度等方面实行进一步考察的期限。按照我国《劳动法》第 21 条规定:“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过 6 个月。”试用期满经考核合格者,可正式被企业录用,不合格者取消其录用资格,解除劳动合同。劳动合同规定试用期,即有利于增强劳动合同制工人从事劳动生产的责任感和勤奋学习的内在动力,提高劳动者素质;有利于实现企业自主权,增强企业活力,从而有利于消除企业在用工制度上“统包统配”、“一次分配定终身”等弊病。

劳动合同在一定条件下,往往涉及第三人的物质利益关系。劳动合同的内容不仅限于当事人双方权利义务的规定,而且还要涉及劳动者的直系亲属在一定条件下享有的物质帮助权。一般地说,劳动关系通过劳动合同确立后,用人单位就有义务帮助解决职工子女的入托、受教育问题,职工及其家属的住房与其他特殊困难问题。如果职工家属因生育、年老、患病、工伤、残废、死亡等原因部分或全部丧失劳动能力时,单位应对职工及其家属给予一定的物质帮助。

劳动合同双方当事人的权利和义务是统一的。即双方当事人既是劳动权利主体,又是劳动义务主体,根据签订的劳动合同,劳动者有义务完成工作任务,遵守本单位内部的劳动规则,用人单位有义务按照劳动者劳动数量和质量支付劳动报酬。劳动者有权享受法律、法规及劳动合同规定的劳动保险和生活福利待遇,用人单位有义务提供劳动法律、法规及劳动合同规定的劳动保护条件。劳动合同的目的在于劳动过程的实现,而不是劳动成果的给付。劳动过程是一个相当复杂的过

程,有的劳动可以直接创造价值,有的劳动在于实现价值,有的劳动是间接地帮助创造或实现价值。有的劳动成果当时就能衡量,有的劳动成果将来才能感到。例如,对职工进行培训,它也是劳动过程中的重要组成部分。职工在被培训期间不但不创造价值,反而要支付培训费。但是,只要他们完成了学习任务,就实现了该阶段的劳动过程。因此,劳动合同一般都订有教育与培训的条款,其着眼点就在于劳动过程的实现,从而实现权利义务的统—。

劳动合同的订立、变更、终止和解除须遵守国家劳动法律、法规的规定。劳动合同应依法定程序订立。劳动合同的正式签订,要通过企业公布招工简章、劳动者自愿报名、考核录用等法定程序,即劳动者根据本人条件和志趣爱好来选择企业,而企业则对劳动者的体力素质、劳动技能、经验和知识水平等提出一定要求,实行德、智、体全面考核,择优录用。这就是说,这样做,就能使双方在签订劳动合同之前有一个双向选择的过程。同时,劳动合同制的变更、终止与解除也要符合我国《劳动法》的有关规定。

### 3. 劳动合同的作用

#### 案例

曲某是某食品有限公司(合资企业)的合同制工人,与厂方签订有为期3年的劳动合同,期限是1993年3月1日至1996年3月1日。合同规定:工人应按时完成生产任务;工厂每月4日发放工资。还规定:任何一方违约都要负法律责任。1995年4月5日,因公司连续2个月拖欠工人工资,遭到工人人们的反对。曲某带头找厂方交涉,要求补发工资。被公司以

带头闹事,严重扰乱工厂生产秩序为由,解除了劳动合同。曲某不服,提出申诉。当地劳动争议仲裁委员会受理后,经过调查认为,公司资金周转困难是实,但根据公司与工人签订的劳动合同之规定,公司每月应按时发放工人工资,主要责任是公司,经仲裁委员会的努力,这一事件以调解达成协议而结束。

### 评述

劳动合同是产生社会主义劳动关系的一种法律依据。劳动合同作为劳动者和用人单位之间有关劳动权利义务的一种协议,是劳动者实现劳动权的重要手段。它打破以往固定工制度下劳动者和用人单位无择业、择人自由权的弊端,有利于劳动关系当事人充分实现自己的劳动权利。只有劳动者和用人单位达成参加工作或劳动的协议,才能产生劳动关系,才能各自享有权利和承担义务。劳动合同作为劳动者和用人单位确立劳动关系的一种法律形式,通过签订劳动合同,可以使企业和劳动者按照各自的意愿确立长期或短期的劳动法律关系。只要劳动合同处于有效期间,劳动者和用人单位之间的劳动关系就存在,双方的劳动法律关系就依法受到保护。因此,劳动合同是劳动关系双方当事人确立劳动法律关系的一种依据。

劳动合同是劳动者实现劳动权的重要保障。我国宪法规定公民有劳动的权利和义务,任何有劳动能力的公民只要符合法律规定的就业条件就有权参加生产或工作,实现自己的劳动权利。劳动权是劳动者生存的基本权利,国家通过对宪法和法律保障劳动者实现劳动权,劳动合同则是保障劳动者实现劳动权的法律形式。劳动者与用人单位签订劳动合同,就意味着劳动权的实现,劳动者在合同期限内获得了有保障的工作,用人单位不能无故辞退劳动者。当然公民实现劳动权利的

形式是多种多样的,如参加公务员考试,经审查被录用为公务员。劳动者从事个体劳动,广大农村劳动者通过同农村各级集体的经济组织达成协议,参加农、林、牧、副、渔等各种劳动来实现劳动权利和履行劳动义务。劳动者与企业、事业单位、机关团体等用人单位签订劳动合同,通过劳动合同这一法律形式来实现自己的劳动权利和履行其劳动义务。目前,在我国的就业重点仍然偏重于城镇劳动力的前提下,通过劳动合同来实现劳动者的劳动权利就成为我国自改革固定工制度以来的一种最重要的法律形式,它从法律上为劳动者参加生产工作,实现劳动权利、义务奠定了基础,因此,劳动合同是劳动者实现劳动权利的一种重要法律形式。

劳动合同是用人单位合理使用劳动力,提高劳动生产率的重要手段。用人单位通过签订劳动合同,可根据生产和工作的需要确定招工的种类、数量和录用职工的要求,并针对劳动者的专长,合理的使用劳动力,从而有利于择优录用本单位急需的劳动技术人员,可以保证用人单位录用职工权利的实现,使企业能够按需招工。对劳动者来说,通过劳动合同可以选择适合自己特长和爱好的工作单位,以充分实现自己的才能。劳动合同能够实现企业按需招工和保障职工素质的要求,有利于劳动者选择自己热爱的工种。劳动者必须严格按照合同的规定,完成自己所应承担的生产、工作任务,遵守所在单位的内部劳动规则和各项规章制度。劳动合同的双方当事人可以通过订立劳动合同,加强劳动保护,改善劳动条件,节约与合理地使用劳动力,以此调动劳动者的劳动积极性,促进生产率的提高。各企业、事业、机关等用人单位为了完成生产和工作任务,要有先进的技术 and 设备,以及先进的管理方法,但是,更重要的也是最有决定意义的是组织公民参加各种劳动。否则,



再好的先进技术设备和管理办法也是没有意义的。

劳动合同能够保护劳动关系双方当事人的合法权益。劳动合同是用人单位和劳动者依法确立劳动关系的一种法律协议，它从订立之日起就具有法律约束力，受国家劳动法律的保护。双方当事人都应按照劳动合同的规定，履行各自的义务，任何违反劳动合同的行为，都意味着侵犯对方的劳动权利，不利于当事人合法权益的实现。因此，劳动合同中有当事人违反劳动合同应承担法律责任的条款，谁违反了劳动合同，都将要受到法律的处罚。所以说，劳动合同有利于保护当事人的合法权益。

劳动合同有利于调动劳动者的劳动积极性和促进企业经济效益的提高。劳动合同中规定了双方当事人的权利义务，任何一方不得违反，从而可以有效地保护劳动者的合法权益，有利于调动劳动者的生产积极性，使劳动者免除劳动权利得不到保护的后顾之忧，有利于提高劳动生产率。而且，劳动合同使劳动者和用人单位互相制约，体现了责、权、利相结合的原则，有利于消除“铁饭碗”和“大锅饭”等弊端，能够促进劳动者勤奋工作和积极向上，有利于企业经济效益的提高。

劳动合同可以减少和防止劳动争议的发生。在我国社会主义制度下，劳动者与用人单位的根本利益是一致的，但由于种种原因也会产生矛盾，发生劳动争议。如果签订劳动合同，明确规定双方当事人的权利义务，就可减少和防止发生劳动争议，即使发生了劳动争议，也比较好处理。劳动合同对劳动者和用人单位的权利、义务做了具体的规定，不论谁违反了劳动合同，都必须依合同规定或约定的责任条款承担违反劳动合同的责任，因此，不易发生权利争执，从而可以减少和防止劳动争议的发生。