

★农村法律丛书★



农村劳动合同法律指导

NONGCUN LAODONGHETONG FALUZHIDAO

滕芸◎编写

贵州大学出版社





局書通文

第 1 版 (1997 年 12 月)

ISBN 7-5655-0000-0 (K·25) 定价: 12.00 元

7 5655 0000 0

ISBN 7-5655-0000-0 (K·25) 定价: 12.00 元

农村劳动合同法律指导

滕 芸 编写

滕 芸 编写

导 读



导 读

白 三 米

文 明 书 局

文 明 书 局

文 明 书 局

文 明 书 局

文 明 书 局

文 明 书 局

文 明 书 局

文 明 书 局

文 明 书 局

文 明 书 局

文 明 书 局

文 明 书 局

文 明 书 局

图书在版编目(CIP)数据

农村劳动合同法律指导/滕芸编. —贵阳:贵州大学出版社,2009.3

ISBN 978 - 7 - 81126 - 113 - 4

I. 农… II. 滕… 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(2009)第 026005 号

农村劳动合同法律指导

编 者:滕 芸

责任编辑:张三白

编辑机构:贵阳文通书局图书有限公司

设计制作:贵阳甘地文化传播有限公司

出版发行:贵州大学出版社

印 刷:贵阳通达印务有限公司

开 本:787 毫米×1 092 毫米 1/32

印 张:6.5

字 数:130 千

版 次:2009 年 3 月第 1 版 第 1 次印刷

书 号:ISBN 978 - 7 - 81126 - 113 - 4

定 价:13.00 元

版权所有 侵权必究

本书若出现印装质量问题,请与出版社联系调换

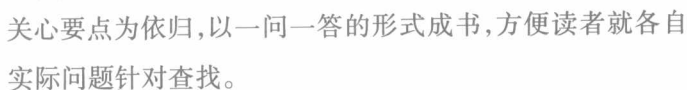
电话:(0851)8292951



前 言

自2004年始,农民工的关注成了建设社会主义新农村的重中之重,其中,关于涉及的法律问题是重点之一。今年伊始,由国家人力资源社会保障部组织实施的“2009年维护农民工权益行动计划”即将全面开展,这项行动计划以预防欠薪为重点,进一步解决农民工工资拖欠和偏低的问题;以农民工签订简易劳动合同为重点,继续开展“春暖行动”,提高农民工劳动合同签订率;以整治非法用工、打击欠薪逃匿为重点,加大劳动保障执法监察力度;以扩大农民工参加工伤保险为重点,积极稳妥地解决农民工养老、医疗等社会保障问题;以保障农民工子女上学、改善农民工居住条件为重点,切实做好农民工相关公共服务工作。

可以看出,劳动合同是其中的一个重点,所以本书是关于农民工在外务工时,所遇到的有关劳动合同方面事宜的一个指导性用书,主要是根据新颁布的《中华人民共和国劳动合同法》的体系(下文简称《劳动合同法》),以广大农民工所



书中所设提问,为编者就所涉的知识进行编排,放于实际生活中,定有遗漏之处,还请广大读者不吝于将意见反馈,以使本书更加完整。



目 录

第一部分 劳动合同法律知识问题解答 (1)

第一章 劳动合同的订立 (1)

01. 什么是劳动合同? (1)
02. 适用《劳动法》的对象有哪些? (1)
03. 劳动合同法与劳动法有何关系? (2)
04. 建立劳动关系与签订劳动合同有何联系, 劳动关系何时成立? (2)
05. 用人单位招用劳动者时, 应履行的义务有哪些? (3)
06. 用工时, 用人单位未签订劳动合同的, 或者对劳动报酬和劳动条件约定不明确的, 应如何处理? (4)
07. 用人单位是否应与使用的“临时工”、“季节工”签订劳动合同? (4)
08. 劳动合同的分类有哪些, 各类有何特点? (5)
09. 劳动合同何时生效? (6)
10. 劳动合同需具备的条款有哪些? (6)

11. 对不同期限的劳动合同试用期的约定,以及试用期的工资标准是什么? (8)

12. 用人单位和劳动者约定服务期,应注意哪些事项?
..... (9)

13. 用人单位与劳动者约定保密事项,双方需各自承担何种责任? (10)

14. 何为竞业限制,对什么人员有约束力? (10)

15. 出现何种情况,会导致劳动合同无效或部分无效?
..... (11)

16. 在一些需要特殊资格证书的岗位,劳动者在签订时没有取得资格证书,但在合同履行过程中取得,劳动合同的效力如何确定? (12)

17. 劳动合同无效后,产生的法律后果有哪些? (13)

第二章 劳动合同的履行和变更 (14)

01. 劳动报酬应如何支付? (14)

02. 加班情况下,加班工资如何计算? (15)

03. 在履行劳动合同中,劳动者享有何种抗辩权? (16)

04. 用人单位的变更,对劳动合同有何影响? ... (16)

05. 怎样对劳动合同进行变更? (16)

06. 何种情况会导致劳动合同的中止履行? (17)



07. 哪些职工可适用不定时工作制和计算工时工作制?	(17)
08. 计件工资如何计算?	(18)
09. 什么情况下,用人单位可代扣劳动者的工资?	(19)
10. 有关带薪年假的规定有哪些?	(19)
11. 请病假或事假期间,劳动者享有何种工资待遇?	(20)
12. 工伤如何认定?	(21)
13. 终止工伤职工的劳动合同有什么特别规定?	(22)
14. 什么是职业病,其包括哪些范围?	(22)
15. 劳动者患有职业病后享有哪些待遇?	(25)
第三章 劳动合同的解除和终止	(27)
01. 什么是劳动合同的解除?	(27)
02. 什么情况下,劳动者可随时解除劳动合同?	(27)
03. 什么情况下,用人单位可以随时解除劳动合同?	(28)
04. 何种情况,用人单位需提前告知才可解除合同?	(29)
05. 何种情况,用人单位可进行裁员?	(29)

06. 何种情况,用人单位不得解除劳动合同? … (30)
07. 劳动合同终止的情形有哪些? …… (31)
08. 用人单位需要向劳动者支付经济补偿的情形有哪些,补偿标准是什么? …… (31)
09. 用人单位违反解除或终止劳动合同时,劳动者享有何种权利? …… (32)
10. 劳动合同终止后,劳动者的待遇如何规定? …… (33)
11. 劳动合同解除或者终止后,用人单位的后续义务有哪些? …… (33)

第四章 集体合同、劳务派遣和非全日制用工 …… (34)

01. 什么是集体合同? …… (34)
02. 集体合同签订的程序是什么? …… (34)
03. 集体合同生效的程序是什么? …… (35)
04. 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准如何确定? …… (35)
05. 什么是劳务派遣? …… (35)
06. 劳务派遣单位需具备什么资格? …… (36)
07. 劳务派遣关系中的劳动合同有哪些内容? …… (36)
08. 劳务派遣的劳动报酬如何支付? …… (37)



09. 用工单位应承担哪些义务?	(38)
10. 劳务派遣中签订的劳动合同如何解除?	(38)
11. 什么属于非全日制用工?	(38)
12. 非全日制用工的劳动合同如何签订?	(39)
13. 非全日制用工劳动者的劳动报酬如何支付?	(40)
14. 非全日制用工的劳动者,应如何缴纳社会保险?	(40)
15. 非全日制用工劳动合同的终止程序是什么?	(41)
第五章 劳动争议解决途径与法律责任	(42)
01. 法律规定的解决劳动争议的途径主要有哪些?	(42)
02. 哪些纠纷不属于劳动争议?	(43)
03. 劳动争议发生后,当事人怎样申请调解?	(44)
04. 何种情况下,农民工能直接凭工资欠条向法院提起诉讼?	(45)
05. 劳务派遣争议中,当事人如何确认?	(45)
06. 发生劳动争议后,举证责任如何承担?	(47)
07. 哪些劳动争议适用劳动争议仲裁法?	(48)
08. 劳动争议仲裁时效期间中断和中止的法定事由有哪些,会产生什么样的法律后果?	(49)

09. 什么情况下,仲裁员应当回避?	(49)
10. 仲裁庭进行裁决的期限规定和先予执行的规定是什么?	(50)
11. 什么是一裁终局制度? 用工双方对一裁终局的劳动争议有何救济途径?	(51)
12. 对一裁终局以外的其他劳动争议,当事人不服仲裁裁决的,应如何进行救济?	(52)
13. 对于用人单位的哪些行为,劳动者可直接向劳动行政部门提出投诉?	(52)
14. 劳动行政部门及主管部门未履行职责的,应承担什么后果?	(53)
15. 什么是劳动监察及其可实行的范围?	(54)
16. 劳动监察处理举报案件的程序是什么?	(55)
17. 劳动监察部门及其监察人员的职权和责任有哪些?	(55)
第二部分 法律法规	(56)
中华人民共和国劳动合同法	(56)
中华人民共和国劳动合同法实施条例	(82)
中华人民共和国劳动法	(93)
关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见	(113)
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问	



题的解释	(137)
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问	
题的解释(二)	(143)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(148)
工伤保险条例	(160)
最低工资规定	(181)
附录:	(185)
一、农民工劳动合同书(示范文本)	(185)
二、劳动争议调解申请书(范本格式)	(194)
三、申诉人申请仲裁时应提交的材料	(195)



第一部分 劳动合同

法律知识问题解答

第一章 劳动合同的订立

01. 什么是劳动合同?

劳动合同是劳动者与用人单位之间确定劳动关系,明确双方权利和义务的一种协议,具有法律效力。一般而言,劳动合同双方主体,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,另一方必须是企业等用人单位,双方当事人之间存在职业上的从属关系。

02. 适用《劳动法》的对象有哪些?

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,适用劳动法。

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;实行企业化管理的事业组织的人员;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,适用劳动法。

公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体

的工作人员,以及农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

03. 劳动合同法与劳动法有何关系?

在市场经济条件下,劳动关系主要通过劳动者与用人单位订立劳动合同来建立,所以劳动合同法在我国劳动法律体系中处于重要地位,是规范劳动关系的基础性法律。

因为新颁布的劳动合同法明确了保护劳动者的价值取向和劳动关系双方的权利义务等问题,成为热门的关注点。很多媒体和书籍就直接说劳动合同法是新劳动法,其实这是有所偏颇的。

我国 1994 年颁布的劳动法,包括了促进就业、劳动合同和集体合同、工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年人特殊保护、职业培训、社会保险和福利、劳动争议、监督检查、法律责任等十一个方面,劳动合同法只是劳动法的重要组成部分。新颁布的劳动合同法是将其中的劳动合同部分单独罗列出来,加以明确细化,以期更好的保护劳动者在签订劳动合同中的弱势地位。

04. 建立劳动关系与签订劳动合同有何联系,劳动关系何时成立?

用人单位自用工之日起,即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。劳动合同法的此项原则性规定,有利于防止用人单位利用其优势地位,故意拖延或者拒绝与劳动者签订书面劳动合同,逃避应尽义务。



已经建立劳动关系,但未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一月内订立书面劳动合同。这类情况分为两种:

一是经用人单位书面通知劳动者,劳动者不与其订立劳动合同的,用人单位应书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但应当支付劳动者其实际工作时间的劳动报酬。

二是在用工不满一年内,用人单位不与劳动者订立书面劳动合同,应依法向劳动者每月支付双倍的工资,并补订书面劳动合同。此情况下,若劳动者不愿与用人单位签订劳动合同的,用人单位应书面通知劳动者终止劳动关系,并按规定的标准支付经济补偿。若未签订合同的期限超过一年,则满一年当日起视为双方签订无固定期限合同,应当立即与劳动者补订书面劳动合同。(注意,上种情况里,强调的都是书面通知和书面拟定合同。)

若用工双方提前签订劳动合同,劳动关系也是从用工之日才建立。

05. 用人单位招用劳动者时,应履行的义务有哪些?

用人单位在招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况。并且,用人单位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。若用人单位违反

该规定,由劳动行政部门责令限期退还给劳动者本人,并予以处罚,给劳动者造成损害的,承担赔偿责任。同时,劳动者也应该将与劳动合同相关的情况向用人单位如实说明。

在实际生活中,用人单位往往会利用劳动者作为就业方的弱势地位,在招工过程中,存在收取入场费、需抵押证件等行为,而劳动者为了得到工作机会,会被迫缴纳。对此,劳动者应该合理行使自己的维权权利,向劳动行政部门进行举报,维护自己的合法权益。

用人单位应当建立职工名册备查。职工名册包括劳动者姓名、性别、公民身份证号码、户籍地址和现住址、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。此项规定可以证明劳动者的工作经历,证明劳动关系在一定时间存在,为维护劳动者合法权益、加强劳动用工管理提供书面依据。

06. 用工时,用人单位未签订劳动合同的,或者对劳动报酬和劳动条件约定不明确的,应如何处理?

用人单位未在用工的同时签订劳动合同,并对劳动报酬约定不明确的,新招用的劳动者的报酬按照集体合同规定的标准执行,若无集体合同或未规定的,与相应的其他劳动者同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准,适用国家有关规定。

07. 用人单位是否应与使用的“临时工”、“季节工”签订劳动合同?

“临时工”的提法是原来相对于“正式工”的一种称谓,



现在新的劳动法施行后,已经不存在了临时工和正式工的区别,只要劳动者与用人单位建立了劳动关系,就应当签订劳动合同。

“季节工”则是相对于固定工而言的短期用工,即劳动合同法中提及的“非全日制用工”,用人单位也必须依法与其签订劳动合同。但是由于季节工用工时间的特殊性,所以劳动法特别规定,非全日制用工可以订立口头合同,这点将在第四章作详细介绍。

08. 劳动合同的分类有哪些,各类有何特点?

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。

固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。只要双方协商一致,即可订立,因其灵活性,是适用范围较广的一种。

无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同,也需双方协商一致。有以下情况之一,劳动者提出或同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:一是劳动者在该用人单位连续工作满十年;二是用人单位初次实行劳动合同制度或国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;三是连续订立二次固定期限劳动合同,再次续订劳动合同的。这类合同主要适用于技术性和专业性较强的