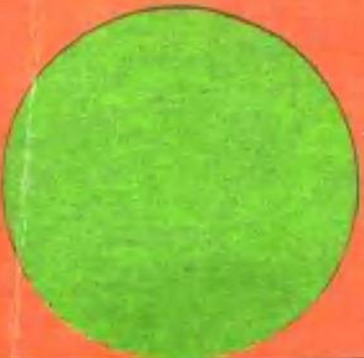
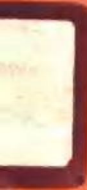




劳动部劳动力和就业司组织编写

劳动合同概论



北京师范学院出版社

劳 动 合 同 概 论

劳动部劳动力和就业司组织编写

北京师范学院出版社

1990年·北京

劳动合同概论

劳动部劳动力和就业司组织编写

程晓敏 吕唐勋 著

*

北京师范学院出版社出版发行

(北京阜成门外花园村)

北京昌平兴华印刷厂印刷

*

开本: 787×1092 1/32 印张: 11.25 字数: 224千

1990年4月北京第1版 1990年4月北京第1次印刷

印数: 00,001—20,000册

ISBN 7-81014-450-2/G·392

定价: 3.80元

序

劳动仲裁在我国还是一项新工作，它通过直接参加处理各类劳动关系运行中发生的问题和矛盾，成为劳动关系协调机制中的一个不可缺少的重要环节；劳动仲裁依法处理劳动争议，依法维护劳动关系双方的合法权益，使广大职工社会主义主人翁地位得到保证，有利于充分调动劳动关系双方的社会主义积极性。因此，充分认识劳动仲裁工作在我国劳动管理中的重要地位和作用，广泛深入地进行劳动法制宣传教育工作，全面系统地培训劳动仲裁干部，是建设具有中国特色的劳动仲裁制度的一项长期重要内容。劳动仲裁战线的同志们在三年工作实践的基础上，大胆进行理论探索，首次编辑出版了《劳动关系概论》、《劳动合同概论》、《劳动仲裁概论》、《国外劳资争议处理概论》一套劳动争议处理系列丛书。这套丛书的发行，对于处理劳动争议的实践和理论研究以及干部培训工作会起一定的促进作用。编写这套丛书的同志都是从事劳动仲裁的工作人员，作为一种尝试在较短的时间内完成该丛书的写作任务，精神可佳。由于劳动仲裁制度恢复只有三年，时间短、经验不足，理论探讨也不尽深透。错误与疏漏在所难免，希望广大读者和编写者在实践中不断完善，更希望在劳动仲裁领域中，有更多的新作出现，以推动劳动仲裁工作和理论研究的发展。

阮崇武

一九九〇年二月七日

说 明

劳动仲裁是一项新兴的事业。为开展劳动仲裁专业的理论研究，推动劳动仲裁事业的发展，为企业和职工提供维护双方合法权益的有力武器，劳动部劳动力和就业司组织编写了《劳动关系概论》、《劳动合同概论》、《劳动仲裁概论》、《国外劳资争议处理概论》一套劳动争议处理系列丛书。参加该丛书编写的有刘东升、程晓敏、吕唐勋、丁春庭、曾虹文等同志。书稿完成后，劳动部劳动力和就业司进行了审定。

《劳动合同概论》一书是这套丛书中的一本。它主要研究我国近年来实行的劳动合同制及其特点，试图全面阐述劳动合同制的建立、劳动合同的内容、劳动合同的法律效力、劳动合同管理等基本理论，并结合劳动仲裁的工作实践，探讨劳动合同履行中的问题，以求达到理论与实践相结合，并指导实践的目的。本书的第一章至第五章由程晓敏同志编写，第六章至第十一章由吕唐勋同志编写。

本书在编写过程中，吸收了有关著作中的某些研究成果，并得到了邓玉来、熊熙令、程正泉、韩竹君、梁满光、张治国、张宪民等同志的热心关怀，对此，一并谨致由衷谢忱！

由于我们水平有限，时间仓促，本书肯定存在不足与疏漏，错误之处，请不吝指正。

编 者

一九八九年十二月

目 录

第一章 劳动合同概述(1)

第一节 劳动合同制的建立.....(1)

第二节 实行劳动合同制的有关理论依据.....(17)

第三节 劳动合同的概念及特征.....(27)

第四节 劳动合同的分类、形式和内容.....(33)

第二章 劳动合同的法律效力(40)

第一节 合同通则.....(40)

第二节 劳动合同的法律特征和效力.....(53)

第三节 劳动合同确立法律关系的要素.....(66)

第四节 劳动合同中的劳动法律关系产生、变更 和消灭的依据.....(75)

第三章 劳动合同的订立(79)

第一节 劳动合同的订立.....(79)

第二节 劳动合同订立的原则.....(85)

第三节 劳动合同签订的程序.....(87)

第四节 劳动合同签订中应注意的问题.....(92)

第四章 劳动合同的履行(110)

第一节 劳动合同履行的概念和意义.....(110)

第二节	劳动合同履行的原则·····	(116)
第三节	劳动合同履行的法律保障·····	(122)
第五章	劳动合同的变更、终止和解除 ·····	(130)
第一节	劳动合同的变更·····	(130)
第二节	劳动合同的解除·····	(137)
第三节	劳动合同的终止、续订和事实中 的劳动关系·····	(153)
第六章	违反劳动合同的责任 ·····	(159)
第一节	违反劳动合同责任的概述·····	(159)
第二节	确定违反劳动合同责任的原则和 条件·····	(170)
第三节	免除违反劳动合同责任的条件·····	(178)
第四节	涉外劳动合同的违约责任·····	(184)
第七章	无效劳动合同的确认和处理 ·····	(190)
第一节	无效劳动合同的概念及其确认的意义·····	(190)
第二节	无效劳动合同确认的条件和方法·····	(194)
第三节	对无效劳动合同的处理·····	(204)
第八章	劳动合同的管理 ·····	(210)
第一节	劳动合同管理的概念及意义·····	(210)
第二节	劳动合同管理的指导思想和基本 原则·····	(216)
第三节	劳动合同管理的基本职能·····	(222)
第四节	劳动合同的管理方法·····	(232)

第九章 劳动合同鉴证(236)

第一节 劳动合同鉴证的概念和意义.....(236)

第二节 劳动合同鉴证的原则与内容.....(241)

第三节 劳动合同鉴证的程序和效力.....(245)

第四节 劳动合同的鉴证范围和鉴证管辖.....(249)

第十章 劳动合同争议的处理.....(252)

第一节 劳动合同争议处理的概念和意义.....(252)

第二节 劳动合同争议处理的原则和法律
依据.....(257)

第三节 劳动合同司法.....(268)

第十一章 国外劳动合同简介.....(275)

第一节 资本主义国家的劳动合同.....(275)

第二节 日本、苏联和匈牙利的劳动合同
介绍.....(281)

附录:

国营企业实行劳动合同制暂行规定.....(305)

国营企业劳动争议处理暂行规定.....(312)

劳动人事部办公厅关于执行《国营企业实行劳
动合同制暂行规定》中几个问题的复函.....(318)

最高人民法院关于执行《国营企业实行劳动合
同制暂行规定》和《国营企业辞退违纪职工
暂行规定》的有关问题的批复.....(320)

劳动人事部关于被判处管制或缓刑的劳动合同
制工人是否予以开除、解除合同或辞退问题

的复函.....	(321)
劳动人事部关于《国营企业辞退违纪职工暂行规定》是否适用于劳动合同制工人问题的复函.....	(321)
劳动人事部关于国家机关、事业单位劳动合同制工人工资性补贴问题的通知.....	(322)
中华人民共和国中外合资经营企业劳动管理规定.....	(323)
中外合资经营企业劳动管理规定实施办法.....	(325)
国务院办公厅转发劳动部、人事部关于进一步落实外商投资企业用人自主权意见的通知.....	(330)
劳动部、人事部关于进一步落实外商投资企业用人自主权的意见.....	(330)
中华人民共和国私营企业暂行条例.....	(332)
关于严禁使用童工的通知.....	(340)
关于印发《劳动合同鉴证和劳动争议仲裁收费及使用范围暂行办法》的通知.....	(343)
关于劳动合同鉴证问题的通知.....	(347)

第一章 劳动合同概述

随着我国经济体制改革和劳动制度的改革，近几年来在劳动领域中以劳动合同确立劳动关系的方式越来越被普遍采用。1986年国务院《国营企业实行劳动合同制暂行规定》的发布，劳动合同制作为一种新的用工制度确立下来。本书主要研究劳动合同制实行以来的劳动合同及其内容。目的是为广大的实际工作者提出贯彻劳动合同制应注意的问题和提供妥善处理争议所涉及到的有关依据。

第一节 劳动合同制的建立

劳动合同制，是我国改革用工制度后新实行的一种用工制度。截止到1988年底，我国劳动合同制工人已达1000多万人。占全国职工总数的10%左右。为了完整了解我国建国以来用工制度的建立、发展与改革，先介绍一下我国用工制度的演变过程。

一、我国用工制度的建立及历史演变

(一)历史上用工制度的建立

我国传统的用工制度大体成型于50年代中期。它是随着对资本主义工商业和个体手工业社会主义改造的完成而基本确立的。

国民经济恢复时期和第一个五年计划时期，是我国劳动

力统一招收和调配制度的建立阶段。国民经济恢复时期，我国面临着旧社会遗留下来的经济凋弊和城镇劳动者大量失业的严重困难。如何解决旧中国遗留下来的失业问题，成为当时社会的主要矛盾。当时国家在就业问题上的基本方针是：尽快消灭失业现象，恢复和发展经济，实现社会安定。为了帮助失业工人就业，1950年3月，在全国第一次劳动局长会议上明确提出：各地劳动部门要设立劳动介绍所办理失业工人的登记和介绍就业工作。同年6月，原政务院在《关于救济失业工人的指示》中规定：“在招雇新工人和职员时，由当地劳动部门设立劳动介绍所统一介绍。”中央人民政府劳动部也公布了《失业技术员工登记介绍办法》，规定公营、私营企业需要雇用技术员工，都要向劳动介绍所申请，由劳动介绍所统一介绍。同时还规定了跨省、区雇用和调配人员必须经过当地劳动部门办理审批手续。这样，全国范围内的劳动力统一介绍制度初步成形。

随着经济的恢复和发展，各行业、各部门的用人增多，失业人员登记范围越来越大，针对这一情况，1952年政务院颁布了《关于劳动就业问题的决定》，提出了劳动力要由统一介绍向统一调配过渡，劳动力统一调配的内容是：第一，国营、私营工商企业需要雇用工人职工时，要预先提出所需人员的条件和待遇报劳动部门，由劳动部门所属的劳动力调配机构统一介绍，并在指定的失业人员中选择，不经批准，各企业不得随意招用工人或职员。第二、在职工调动方面允许各产业部门或企业主管部门对所属企业的职工在本系统内调整，但大批调到外地的，要征得当地劳动部门的同意。第三、新建、扩建的工矿企业，需要增加劳动力、应提出年度、季度、月度增加劳动力计划，报劳动调配机关，由调配

机关按计划调配供应劳动力。

在国民经济恢复的三年中，通过各地劳动介绍所和劳动力调配机关介绍和调配就业的劳动者达 147 万人。这样大大减轻了城市失业工人的压力，安定了社会秩序。而这种劳动力统一介绍和调配方式，随着它为当时解决社会矛盾起到了独特的作用被进一步得到肯定。

1954 年，中央人民政府对劳动部门的工作重点做了调整，提出在大规模经济建设时期，为保证基本建设所需要的劳动力，劳动部门工作重点应由救济失业工人转向建筑工人的调配，并制定了《建筑工人调配暂行办法》。从此，在全国范围内，统一和建立了建筑工人的招收和调配制度。1955 年以后，劳动力的统一招收和调配制度又从建筑业扩大到工矿企业和交通运输业各个部门。这是因为随着经济建设的迅速发展，各个部门都需要大量补充劳动力，而当时，全国普遍存在着劳动力分布不平衡的现象：一方面是沿海城市劳动力多余，另一方面是某些重点建设地区劳动力不足；在企业间，一方面是老企业技术力量积压浪费，另一方面是新建企业技术力量缺乏。为了克服这种劳动力不平衡现象，保证重点建设项目的顺利进行，就有必要在国民经济各部门之间，不同地区之间建立统一的劳动力招收和调配制度。

1955 年 5 月，原中央人民政府劳动部召开了第二次全国劳动局长会议，会议明确规定了劳动力统一招收和调配的基本原则、办法和劳动部门的管理权限。基本原则是：“统一管理、分工负责。”即在劳动部门的统一管理之下，由企业主管部门分别负责进行。具体办法是：第一、在招工方面，企业招用工人和技校学生，统一经过劳动部门进行，机关和事业单位招用人员应报当地劳动部门备案；在调配方面，企业

之间劳动力的余缺调剂主要由主管产业部门在本系统内进行，但为避免同类职工相向调动和远距离调动所造成的浪费，则由地方劳动部门进行地区平衡调剂。第二，各部门、各地区之间余缺调剂以及抽调技术工人支援内地重点建设，由劳动部门进行。第三，在劳动力平衡计划方面，各部门和各地区根据国家批准的劳动计划，编制本部门，本地区的年度劳动力平衡计划，劳动部门进行部门间、地区间的劳动力调配。从此，劳动力的统一招收和调配制度，就在国民经济各部门建立和发展起来。

这一时期，尽管我国实行了全国范围内劳动力统一招收和调配制度，但总的来说，劳动制度还是多种形式并存，劳动力能进能出。在就业方面，除了对被接收的官僚资本主义企业的职工和国民党政府的军政人员实行“包下来”的政策外，对于社会上的失业人员，还是通过多种渠道进行安置，即一方面通过发展多种经济成份和鼓励自谋职业来扩大就业，并不是把一切失业人员都“包下来”。在企业的用工制度方面，虽然由于“包下来”的政策形成了一支拥有相当数量的固定工队伍，但固定工尚未在职工队伍中居于支配地位。除固定工以外，还实行临时工，合同工，季节工等形式，在许多企业和单位，临时工和季节工占比例还很大，如在建筑业和一些季节性企业、临时工和合同工的比例往往达50%以上。用人单位也可以根据生产和工作的需要自行招工，选择录用，还可以辞退职工，职工也可以申请辞职。这种灵活的管理方式不仅使劳动力能进能出，用人单位也不背包袱。

1955年以后，中央强调劳动力的统一招收和调配制度，企业、事业单位在招工、用人方面受到了较多的限制。这首

先表现在，1955年中央确定对劳动力招收和调配实行“统一管理、分工负责”的原则，明确规定招工必须经过劳动部门批准才能进行，这实际上就是取消了企业、事业单位自行招工的权力，将招工的权力集中于劳动部门一家。其次，表现在“包下来”的范围不断扩大。解放初期对官僚资本主义企业的职工和国民党军政人员“包下来”之后，对1956年资本主义工商业社会主义改造后的公私合营企业的职工也“包下来”，高等院校和中等专业学校、技工学校的毕业生，也由国家统一分配工作，复员军人由国家统一安置。这些“包下来”的，统一分配和安置的人员都成为用人单位的固定工，不许随便辞退。这就使企业、事业单位的用工制度越来越不灵活了。由于1956年增加职工大大超过国家计划，1957年国务院规定所有企业、事业单位一律停止自行从社会上招收人员，并规定使用临时工要经中央主管部门或省、市、自治区批准，这就进一步把招收职工的权力集中于劳动部门一家。这样，我国的用工形式就形成了这样一种局面：国家用统一招收的办法把每年新成长的劳动力“包下来”，然后再统一分配到各个单位和企业中去，到此，我国以固定工为主的企事业用人能进而不能出的用工制度便完全形成了。

(二)改革用工制度的探索

由50年代中期建立的劳动统一招收和调配制度以及后来形成的统包统配制度，在我国当时的历史条件下，对制止劳动力的私招乱雇现象、调节部门之间、企业之间劳动力的余缺、保证国民经济的恢复和发展对劳动力的需要，曾起到了积极作用。但是，随着时间的推移，这种以固定工为主的，能进不能出的劳动制度的弊病日益暴露出来，主要表现在一是对“包下来”的包括统一分配和安置的人员，不管生产和工

作是否需要，一律安置工作，不能辞退，结果造成许多单位人浮于事，某些人想自谋出路也不能实现。二是职工当上某单位的固定工以后，即使不能发挥技术业务专长，非经组织批准，也不能到别的单位工作。三是部分职工认为“进了国营门，就是幸福人”，从而不思进取，坐吃社会主义的大锅饭，劳动纪律松弛。

用工制度的上述弊端，严重妨碍了劳动生产率和经济效益的提高。“一五”计划的后期，国家便开始重视和设想用工制度的改革。

为了探索、研究劳动制度的改革，根据刘少奇同志的指示，1956年9月我国曾派出以宋平为首的“赴苏考察团”对苏联的劳动制度进行考察，学习他们实行劳动合同制的经验。考察团在考察报告中建议对我国劳动制度进行改革，改革的办法是实行劳动合同制，允许机关、企业按照合同规定辞退职工，职工也可以自由选择职业，职工辞退后，由国家专管机构给予适当安置。刘少奇同志同意报告中的建议，并确定把名称叫做集体的劳动合同和个人的劳动合同。在同年劳动力调配工作会议上，劳动部提出了推行劳动合同制的问题，要求各地区讨论试行，目的在于逐步改变用工制度，逐渐把“只进不出的情况”变成“有进有出”。

1957年以后的一段时间，劳动制度的改革进入了实践和探索阶段。当时刘少奇同志针对当时我国用工制度上存在的弊端，多次提出要改革劳动制度的设想，并根据我国的实际情况，明确提出了改革的任务和途径：把老的一套挡住，搞新的一套。老企业、老工人实行老办法，老办法也要整顿；新办的工厂、新工人实行新办法，新办法的具体内容是：“一、固定起来，这是少数人（大部分是老工人、技术复杂

的老工人和干部)；二、长期合同工；三、短期合同工。”并主张实行合同工和亦工亦农两种劳动制度。历史实践证明，当时劳动制度改革的这一方针，是非常正确的。

1958年3月，中央发布了经政治局会议批准的《中央关于地方工业问题的意见》，提出“县营企业的劳动力除了一部分技术工人和管理人员应是正式职工以外，其余所需的劳动力应该就地招用临时工。在招收临时工的时候，应由企业、农业社和劳动者本人三方签订劳动合同。”1958年6月25日，中央批转了四川省委关于县以上新建工业企业劳动工资和劳保福利问题向中央的请示报告，提出“……工业企业招用工人的时候，除了必须要有一部分有技术的长期固定工以外，大部分工人都应当通过与当地农业生产合作社订立劳动合同，以招用长期合同工和短期合同工的办法来加以解决。”随后，劳动部在四川省进行了劳动制度改革的试点，并取得了一定的经验，合同工制度便相继在许多地区和行业推广开来。经过一段时间证明，这种新的劳动制度具有很多优越性：企业用工灵活方便，有利于节约和合理使用劳动力，降低成本，提高劳动生产率；在劳动条件差和有毒有害作业中实行定期轮换，能更好地保护劳动力，防止职业病。但是，正当劳动制度改革向深入发展时，随着“大跃进”的进程和三年经济困难，这种劳动制度改革的探索被停止了。

国民经济经过调整以后，随着形势的好转，1964年，中央虽然再次提出进行劳动制度改革，全国也曾再度推行“合同工制度”和“亦工亦农”制度，但由于“极左”政治气候的影响，这种新型用工制度的推行随着“文化大革命”的开始遭到了彻底的失败。