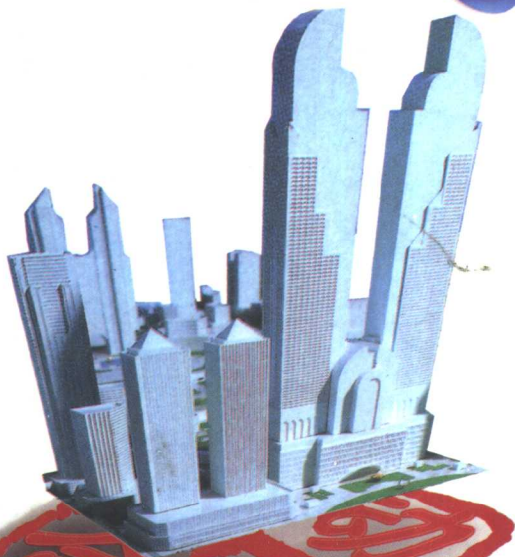


# 现代企业 劳动合同制度 运作

甘兆炯 陈斯毅 等编著

# 实务



# 现代企业 劳动合同制度 运作实务

主编

甘兆炯

副主编

陈斯毅

编著

张祥 曾虹文 阙广长  
周灼宏 洪荣林 刘小涛  
林景青 李卓兰 方斌  
甘文传 洪国春

广东旅游出版社

BBG/00/op

## 图书在版编目 (CIP) 数据

现代企业劳动合同制度运作实务/甘兆炯、陈斯毅等编著。  
— 广州: 广东旅游出版社, 1997. 2  
ISBN 7-80521-748-3

I. 现… II. ①甘… ②陈… III. 企业管理: 劳动管理  
— 劳动合同 — 用工制度 — 基本知识 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (96) 第 20758 号

广东旅游出版社出版发行

(广州市中山一路 30 号之一 邮编: 510600)

中山市迪丽彩色印刷厂印刷

787×1092 毫米 32 开 11 印张 230 千字

1997 年 2 月第 1 版 1997 年 6 月第 2 次印刷

印数: 7201-15900 册

定价: 13.50 元

## 内容提要

企业全面实施劳动合同制度是发展社会主义市场经济的需要，是建立现代企业制度的一项配套改革，也是社会经济生活中与人们切身利益密切相关的一件大事。本书从正在进行的这项改革的实际出发，全面而系统地介绍了现代企业劳动合同制度运作的各个环节，既有政策法规依据，又有很强的可操作性，亦作了一定程度的理论分析，资料新而准，现实性强。

本书作者长期在劳动行政部门从事有关的管理工作，编著中十分注重突出实用性。因此，本书有助于行业主管部门和企业管理人员深入了解劳动合同制度具体实施中的规范和程序，对该项制度的建立和完善有促进作用；同时，对广大企业员工进一步明确劳动者的权利和义务、维护自身的合法权益有积极意义，且有利于人们观念更新和社会安定；此外，本书对经济学、管理学、社会学等方面的研究者亦有一定参考价值。

# 序

深化企业改革，积极探索建立现代企业制度，是我国经济体制改革的中心环节，也是我国全面建立社会主义市场经济体制的重点和难点。推进企业制度创新，涉及许多深层次问题，其中全面建立劳动合同制度，无疑是建立现代企业制度的重要内容。

1994年7月，全国人大常委会通过的《中华人民共和国劳动法》，在总结改革开放以来我国各地实行劳动合同制实践经验的基础上，借鉴市场经济国家的做法，把作为劳动关系基本形式的劳动合同制度上升为法律规范。这对于推动建立适应市场经济发展需要的现代企业制度起到了十分重要的作用。一年多来，《劳动法》的贯彻实施，基本上结束了以固定工制度为特征的企业用人模式，有力地推动了企业劳动合同制度的发展，奠定了我国现代劳动关系的法律基础。当前，随着劳动合同制度在我国各类企业的全面实行，我们面对的是一个崭新的合同世界。然而，对于这一新型的劳动合同制度，人们还缺乏了解，还不能完全适应。如何订立劳动合同，如何通过劳动合同来协调劳动者与用人单位之间的劳动关系，以形成现代企业内在的、富有活力的用人机制，如何通过劳动合同来保

护劳动关系双方的合法权益、推动现代企业制度的建立、促进经济发展和社会稳定，这些都是急需解决的问题。

在当前深化企业改革之际，广东省劳动厅甘兆炯、陈斯毅等同志，根据自己长期参与企业改革的实践经验，编著了《现代企业劳动合同制度运作实务》一书。此书依据《劳动法》、《企业法》和《公司法》及其有关的配套法规规章，把劳动合同制度放到现代企业制度体系中来观察和认识，对劳动合同制度在现代企业管理中的地位和作用及其内容，作了较为全面、系统的论述；对现代企业劳动合同制度运作的各个环节，包括合同的订立、履行、变更、终止、解除以及工资分配、保险福利、富余职工分流安置、裁员、经济补偿、纠纷处理等，从具体操作层面上作出了详尽的阐释；对当前建立现代企业劳动合同制度过程中遇到的一些疑难问题，尽可能依据现行的法律和政策，作出具体的解释，从而使该书具有较强的实用性和可操作性。我相信，此书的出版发行，对于帮助基层劳动行政部门和企业管理人员深入了解劳动合同制度运行中的规范和程序，对于巩固、发展和完善劳动合同制度都有着促进作用；同时，它对于帮助广大职工群众进一步明确自己的权利和义务，自觉维护自身合法权益也有着积极的意义。

当前，在构造现代企业制度过程中，人们普遍关注和强调企业的所有权和经营权，而忽视了劳动者的权益，不重视通过建立与现代企业制度相适应的用人制度来确立现代企业劳动关系，显然，这是有失偏颇的。众所周知，劳动力是生产力诸要素中最活跃的决定性的要素。在明晰企业产权关系的同时，只有通过建立科学的用人制度，最大限度地把广大

职工的积极性、创造性调动起来，促使企业内部产生出强大的动力，现代企业制度才能日趋完善。否则，现代企业制度的建立和完善将无从谈起。广东地处对外开放的前沿，又是我国实行改革开放最早的地区之一，体制改革和经济发展均取得了举世瞩目的成就。广东劳动部门在探索建立新型劳动合同制度方面，也取得了很大的成绩，积累了丰富的经验。今天，我看到这本书的出版，感到由衷的高兴。我国的现代企业制度及与其相联系的劳动合同制度尚处于初创阶段，还很不完善，其中有些问题的解决尚缺乏法律根据，因此，此书对有关问题的阐述尚有不足之处，这有待今后通过总结实践经验来不断补充完善。

我衷心期望本书的作者和所有同行，在构建现代企业制度和完善劳动合同制度方面，继续提供更多更好的经验。

赵履宽

1996年10月28日

# 目 录

序 .....	(1)
<b>第一章 绪论</b> .....	(1)
第一节 建立现代企业制度迫切需要深化用人制度改革	(1)
第二节 现代企业用人制度的目标模式与基本特征	… (6)
第三节 建立现代企业用人制度的基本要求 .....	(10)
<b>第二章 劳动合同制度</b> .....	(16)
第一节 劳动合同制度概述 .....	(16)
第二节 劳动合同的性质与特征 .....	(22)
第三节 劳动合同制度在现代企业管理中的地位与作用	(29)
第四节 全面建立现代企业劳动合同制度的必要性	… (33)
<b>第三章 劳动合同的种类和内容</b> .....	(37)
第一节 劳动合同的种类 .....	(37)
第二节 劳动合同的内容 .....	(46)
第三节 劳动合同的形式与格式 .....	(52)
<b>第四章 集体合同</b> .....	(55)
第一节 集体合同概述 .....	(55)
第二节 集体合同的内容与签订程序 .....	(63)
第三节 违反集体合同的责任与争议的处理 .....	(81)



<b>第五章</b>	<b>劳动关系</b> .....	(90)
第一节	劳动关系与劳动法律关系 .....	(90)
第二节	劳动法律关系的构成要素 .....	(94)
第三节	劳动关系的协调 .....	(99)
第四节	劳动法律关系的产生、变更和消灭 .....	(105)
<b>第六章</b>	<b>劳动合同的订立</b> .....	(107)
第一节	劳动合同的订立及其条件 .....	(107)
第二节	劳动合同订立的原则和程序 .....	(112)
第三节	全面实行劳动合同制的实施步骤与方法 .....	(115)
第四节	订立劳动合同应注意的几个问题 .....	(118)
<b>第七章</b>	<b>劳动合同的履行、变更、解除和终止</b> .....	(121)
第一节	劳动合同的履行 .....	(121)
第二节	劳动合同的变更 .....	(124)
第三节	劳动合同的解除 .....	(128)
第四节	劳动合同的终止 .....	(136)
<b>第八章</b>	<b>劳动合同制度下的工资分配与保险福利</b> .....	(138)
第一节	劳动合同制度下的工资支付 .....	(138)
第二节	福利 .....	(144)
第三节	社会保险 .....	(147)
<b>第九章</b>	<b>企业经济性裁员与富余人员分流安置</b> .....	(156)
第一节	企业经济性裁员 .....	(156)
第二节	富余人员及其分流与安置 .....	(161)

第三节	老弱病残职工的保护政策	(167)
第四节	对违纪职工的惩处	(170)
第五节	辞职、退职、离职	(174)
<b>第十章</b>	<b>劳动合同的管理</b>	(179)
第一节	劳动合同管理的性质	(179)
第二节	劳动合同管理制度	(184)
第三节	劳动行政部门对劳动合同的管理	(187)
第四节	用人单位对劳动合同的管理	(191)
第五节	工会对劳动合同的管理	(193)
<b>第十一章</b>	<b>劳动合同争议的处理</b>	(196)
第一节	劳动合同争议的概念及争议处理应遵循的原则	(196)
第二节	协商和调解	(199)
第三节	劳动争议仲裁	(204)
第四节	诉讼	(208)
<b>第十二章</b>	<b>经济补偿制度</b>	(211)
第一节	经济补偿的概念及适用原则	(211)
第二节	经济补偿的适用范围	(214)
第三节	补偿标准与计算方法	(225)
<b>第十三章</b>	<b>违反劳动合同的责任</b>	(232)
第一节	概念及发生违约责任的条件	(232)
第二节	违反劳动合同责任的种类和形式	(237)
第三节	免除违反劳动合同责任的条件	(240)

第四节 违约处罚或赔偿办法 .....	(242)
第五节 劳动执法监察 .....	(244)

## 附录一 有关政策法规 .....

(249)

1. 劳动部关于进行集体协商签订集体合同 试点工作的意见 .....	(249)
2. 劳动部关于开展劳动合同鉴证工作有关问题的通知 .....	(254)
3. 对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定 .....	(256)
4. 广东省劳动合同管理规定 .....	(258)
5. 广东省企业集体合同条例 .....	(267)
6. 广东省劳动监察条例 .....	(271)
7. 关于实行劳动年审制度的通知 .....	(275)
8. 广东省企业劳动争议处理实施办法 .....	(277)
9. 广东省职工社会养老保险暂行规定 .....	(287)
10. 广东省职工失业保险暂行规定 .....	(294)
11. 广东省企业职工社会工伤保险规定 .....	(302)

## 附录二 劳动合同书范本 .....

(312)

1. 广东省外来员工劳动合同 .....	(312)
2. 广州地区企业劳动合同制职工劳动合同 .....	(318)
3. 深圳经济特区劳动合同书 .....	(327)

## 后记 .....

(337)

## 主要参考书目 .....

(339)

# 第一章 绪论

企业是市场经济的微观基础，是最基本、最主要的市场竞争主体。如果企业没有成为独立的商品生产者、经营者，没有成为市场主体，社会主义市场经济体制的建立就无从谈起。党的十四届三中全会《关于经济体制改革若干问题的决定》把建立现代企业制度确定为我国企业改革方向，这对于加快我国企业制度创新，推进经济体制和经济增长方式的转变，具有重大的意义。建立现代企业制度内容十分丰富，在其构建过程中，要不要建立与之相适应的用人制度；这一新型用人制度的目标模式是什么，有哪些特征，包含哪些主要内容；应当如何加快建立这一新型用人制度，激发广大职工的生产经营积极性，促使企业内部产生出强大的发展动力，推动我国经济的持续稳定发展，这是当前我国体制改革中面临的一个重大问题，必须予以高度重视，认真探索解决。

## 第一节 建立现代企业制度迫切需要深化用人制度改革

现代企业制度是适应现代化大生产和市场经济的一种新型企业体制。党的十四届三中全会《决定》对我国所要

建立的现代企业制度的基本特征做了这样的概括，即产权关系明晰，权利责任明确，政企职责分开，组织管理科学。这四句话包含着丰富的内涵，说明现代企业制度不是指某一项具体制度，而是一个制度体系，是由企业法人制度、产权制度、组织领导制度、劳动人事制度、财务制度、破产制度以及民主科学管理制度等一系列既相互关系又有区别的具体制度共同组成的企业体制。它同现代市场体制一样，是资源配置的一种方式。要加快建立现代企业制度，就必须在以上几个方面进行深入的改革探索。

然而，在当前构建现代企业制度进程中，人们普遍关注和强调的，是企业的所有权和经营权，即产权制度和经营制度的改革，忽视了劳动者的权益，不重视通过建立与现代企业制度相适应的用人制度，确立现代企业劳动关系，保护劳动者的合法权益。这是有失偏颇的。我们认为，现代企业制度，在一定意义上，也可以看成是各种生产要素、各种经济权利的特定的结构体系。不论是从生产要素配置、经济权利分配，还是从企业劳动组织管理等方面看，全面深化企业劳动人事制度改革，实现企业用人制度创新，都是建立现代企业制度不可缺少的重要内容，在实现企业制度创新中具有重要的地位和作用。

首先，从生产要素构成方面看，实现企业用人制度创新，对于建立和完善现代企业制度具有决定性的意义。

在现代企业制度下，生产要素的构成主要分为三大部分两个方面。三大部分是指资本（包括土地、资金、原料和设备等所有生产资料）、企业的经营和劳动力。在这三大要素中，资本和企业的经营作为两种不同的要素，正是现代企业

制度与传统企业制度的区别之一。在传统企业制度下，企业的经营一般是由资本的所有者直接担当的。在现代企业制度下，企业的资本与经营分离，但在实际运作中，资本是通过企业家的经营活动来增值的。因此企业的经营管理者仍是资本的具体代表，他必然要反映和代表资本的利益。这便是企业法人制度的由来和依据。由此，企业的资本所有者和经营管理者通过企业法人制度共同构成了企业生产中生产资料的代表，作为企业劳动关系的一方，与另一方（即劳动者）通过一定的结合方式，建立劳动关系。所以，现代企业中的三大生产要素，仍可归纳为两大基本要素，即生产资料和劳动者。

建立现代企业制度的目的，无非是要把企业内部各生产要素有机地结合起来，形成现实的生产力，促进社会经济迅速发展。在各项生产要素中，劳动力和资本是两个基本的主要的生产要素。其中，劳动力（指有劳动能力的人）是生产力诸要素中最活跃的决定性因素。在明晰企业产权关系的同时，只有通过建立科学的企业用人制度，把劳动力这个要素与资本要素合理地结合起来，并最大限度地把人，即经营管理者 and 广大职工的积极性、创造性调动起来，促使企业内部产生出强大的动力，现代企业制度才能够日趋完善。否则，现代企业制度的建立和完善将无从谈起。这是日本和世界各国现代企业发展实践所证明了的。但是，在当前的改革中，有些同志见财不见人，认为建立现代企业制度，就是通过产权改革，实行公司制；有人认为现代企业制度就是引进先进的生产设备和手段就行了，闭口不讲深化劳动人事制度改革，这是片面的，而且实践效果也很不理想。有些企业进行股份制改造后，机制还是转换不了，活力不足，效益欠佳就是明证。

其次，从经济权利方面看，建立新型用人制度，明确劳动者权益是构建现代企业制度的主要内容。

过去我国在计划经济条件下，由于国家直接代表全社会各阶层的利益并直接管理企业生产经营活动，劳动者本身在社会经济关系中特别是企业劳动关系中不具备独立的主体地位，劳动者的经济权利主要是由国家和企业代表行使的，在企业中没有形成相应的经营权利结构。在市场经济条件下，随着经济关系和劳动关系中各生产要素和权利主体地位的定位和显性化，劳动者已不再是国家和企业的附属物。它作为企业三大生产要素之一，具有相对独立的经济权利。我们知道，与现代企业三大生产要素相对应的社会经济权利，分别分为产权（所有权）、经营权和劳动权（劳动者权利）。作为现代企业制度的权利结构，主要是上述三权之间的相互关系。这三权的相互关系具体通过产权关系、经营权关系和劳动权关系分别表现出来。产权关系主要解决企业资本的归属、运用和处置、受益等问题，强调和保护产权所有者的权益。经营权关系主要解决经营者的权力授受、聘权范围、责任义务以及个人的经济受益等问题，强调和保护的是经营者的权益。劳动权关系所要解决的主要是劳动者在企业中的地位 and 权利问题，所强调和保护的是劳动者的权益。现代企业制度正常的权利结构与运行，正是在这三类关系的正确处理中实现的。产权和经营权作为基本生产要素之一的生产资料的体现，必须与另一基本生产要素的劳动者有机地结合，形成规范的劳动关系，才能实现企业的生产活动过程。如果认为只需解决产权制度和企业法人制度，即可构建现代企业制度，这是不切实际的。由此可见，在建立现代企业制度过程中，

仅仅承认所有者和经营者的权益和地位，理顺这两者的关系，并不能建立企业内部的运行机制。只有同时通过劳动人事制度改革，解决劳动者的权利和地位，并理顺他们与企业的劳动关系，把人们的积极性调动起来，才能构建起完善的现代企业内部利益格局和运行机制。

第三，从改革实践来看，建立现代企业制度迫切需要实现企业用人制度创新；实现用人制度创新有助于加快现代企业制度的建立和完善。

我国现行的国有企业劳动人事制度是在传统计划体制下，为适应国家直接管理企业的需要而建立起来的。这种制度剥夺了企业用人和分配自主权，限制了劳动者的择业权。企业需要的人进不来，不需要的人出不去；职工工资能升不能降，平均分配盛行；干部、工人身份界限森严，人的聪明才智不能得到充分发挥，积极性、创造性调动不起来。经过 10 多年来的改革，旧体制的弊端已不那么明显，但是大量的国有企业职工还是沿用旧体制下形成的劳动用人制度，这在企业中形成了新旧体制的深刻矛盾，严重制约着企业按照市场要求进行运作经营。在非国有企业，虽然用人机制比较灵活，但也尚未建立起科学、规范的用人制度，企业劳资关系不够协调，矛盾日趋增多，已构成影响企业生产发展的一个重要因素。因此，不深入改革旧的劳动用人制度，不实现用人制度创新，并实行规范化管理，就很难满足企业在新形势下配置劳动力的要求。从目前按照建立现代企业制度要求进行股份制改造的试点企业来看，凡是进行了产权制度改革的企业，都迫切需要建立法人负责制；迫切需要按照责权利关系，重建内部组织机构，确立法人组织形式，明确分



工；迫切需要对企业职工进行优胜劣汰，优化配置；迫切需要建立起主体明确、地位平等、协调和相对稳定的劳动关系；迫切需要为这些改革提供一个良好的社会保障和市场环境。所有这些，都需要通过深化劳动人事工资制度改革来解决。近年来，广东省在贯彻《条例》、改革劳动计划管理体制、落实企业用人和分配自主权的同时，在企业中大力推行劳动合同制，取消企业行政级别，打破企业干部和工人的身份界限，允许企业自设机构、自定编制、自主用人、自主分配。这些改革取得了良好的效果，有力地推动了企业经营机制的转换。例如广州味精食品厂、广州铝材厂、佛山东方包装材料有限公司等企业，它们在转换机制，向现代企业迈进的过程中，都十分注意把企业劳动人事制度改革列为一项重要的改革内容，从而较好地解决了长期以来企业人浮于事，出勤不出力等问题，使企业活力倍增。实践证明，在我国这场建立现代企业制度的伟大变革中，深化企业劳动人事制度改革与各项改革相辅相成，不可或缺，必须引起足够的重视。

## 第二节 现代企业用人制度的 目标模式与基本特征

在传统的计划经济体制下，国家对劳动力资源实行统包统配制度，企业劳动力管理实行固定工制度，突出表现为“一次分配定终身”，职工能进不能出，能上不能下。经过18年来的改革和发展，我们已经在一定程度上打破了企业劳动力管理的僵化状态，促进了劳动力的流动，调动了企业经营者和劳动者的积极性。但过度的劳动力流动则影响到企业正常的生产