

签订劳动合同必读

• 劳动部劳动关系与监察司 编

中国统计出版社



序 言

《中华人民共和国劳动法》的颁布实施,标志着我国劳动人事工作进入了一个新的里程。长期以来束缚我们的固定工制度一去不复返了,我们面对的将是一个崭新的合同的世界,法律的王国。市场经济的发展要求我们更新观念,真正树立起合同意识、法律意识,学会用订立劳动合同的方式来处理劳动者与用人单位间的劳动关系,学会用劳动合同来保护自己的权益不受侵害,这已不是长远的设想,而是眼前的当务之急,因为自一九九五年一月一日起生效的《劳动法》明确规定:“(用人单位与劳动者)建立劳动关系应当订立劳动合同”,这就是说,用人单位招人、劳动者就业签订劳动合同已是法定的必经程序。诚然,对于新的劳动合同制度,我们还不完全适应,如何订立劳动合同?如何通过订立劳动合同保护自身利益?这些都是急需解决的问题。

《签订劳动合同必读》是国家劳动部主管劳动关系调整工作的同志们向广大企业、机关事业单位及其职工的诚心奉献,望您以此敲开劳动合同之门。

需要说明的是,本书所选劳动合同样本皆取自实际,为忠于现实,我们未对其进行大的改动,故难免有不尽理想之处,仅供参考。

编 者

目 录

第一章 劳动合同问题解答

1. 什么是劳动合同? (1)
2. 什么是聘用合同或岗位劳动合同? (2)
3. 为什么要签订劳动合同? (4)
4. 签订劳动合同应当遵循什么原则? (6)
5. 同一劳动者能否签订两份劳动合同? (7)
6. 劳动合同为什么要采取书面形式? (8)
7. 什么是劳动合同期限? (9)
8. 什么是试用期? (11)
9. 劳动合同应包括哪些内容? (12)
10. 劳动合同中能否规定加班加点内容? (14)
11. 劳动合同中能否规定保守商业秘密的内容? (16)
12. 承包合同能不能代替劳动合同? (17)
13. 什么样的劳动合同无效? (18)
14. 谁有权判定劳动合同是否有效? (20)
15. 什么是劳动合同鉴证? (20)
16. 劳动合同是否一定要经过鉴证? (22)
17. 用人单位能否在与劳动者签订
 劳动合同时收取“风险金”? (23)
18. 在何种情况下可以变更劳动合同? (24)

19. 在何种情况下可以终止劳动合同?	(25)
20. 劳动合同终止与解除的异同?	(26)
21. 在何种情况下,用人单位可以单方面 解除劳动合同?	(27)
22. 在何种情况下,劳动者可以单方面 解除劳动合同?	(29)
23. 解除劳动合同要经过哪些程序?	(31)
24. 用人单位能否解除精神病患者的劳动合同?	(33)
25. 生产经营发生严重困难的企业能否裁员?	(34)
26. 哪些职工的劳动合同是不能解除的?	(36)
27. 在何种情况下解除劳动合同 劳动者能得到经济补偿?	(37)
28. 签订劳动合同后,劳动者还能否流动?	(39)
29. 企业实行全员劳动合同制后, 干部与工人按何种条件退休?	(40)
30. 什么是集体合同?	(41)
31. 集体合同与个人劳动合同有何异同?	(43)
32. 劳动合同签订后,一方违反怎么办?	(44)

(6)

第二章 劳动合同样本实例

(6)

(6)

第一节 劳动合同样本

一、劳动合同制职工劳动合同书

(一)劳动合同制工人劳动合同书

——北京市劳动局

附件 1: 劳动合同变更表

附件 2:续订劳动合同书	(54)
(二)劳动合同书——吉林省劳动厅	(55)
附件:劳动合同续订书	(62)
(三)劳动合同书——海南省人事劳动厅	(63)
附件:《劳动合同书》有关条款说明	(66)
(四)员工聘用合同书——深圳××银行	(69)
(五)聘用合同书	
——深圳市××企业(集团)股份有限公司	(72)
二、全员劳动合同制职工劳动合同书	(77)
(一)全员劳动合同制劳动合同书	
——深圳市劳动局	(77)
(二)全员劳动合同制劳动合同书	
——北京市××总公司	(88)
附件 1:全员劳动合同鉴证书	(95)
附件 2:劳动合同续订书	(95)
附件 3:劳动合同变更书	(96)
(三)全员劳动合同制劳动合同书	
——上海××厂	(97)
(四)企业职工劳动合同书——大连市××厂	(100)
附件:合同变更记录	(104)
(五)劳动合同书——辽宁本溪××公司	(105)
附件 1:鉴证书	(109)
附件 2:劳动合同续订书	(110)
附件 3:劳动合同变更书	(110)
三、临时工劳动合同书	(111)
(一)外地临时职工劳动合同书——广州市劳动局	(111)
(二)全员劳动合同制劳务工劳动合同书	
——深圳市劳动局	(118)

(三)临时工(季节工、农民轮换工)劳动合同书	
——内蒙古自治区劳动人事厅	(129)
附件1:续订劳动合同情况	(134)
附件2:劳动合同内容变更情况	(135)
四、岗位合同书	(136)
工人岗位劳动合同书——四川××冶金矿山公司	(136)
五、乡村集体所有制企业职工劳动合同书	(140)
乡村集体所有制企业职工劳动合同书	
——云南省劳动厅	(139)
六、外商投资企业职工劳动合同书	(147)
(一)“三资”企业劳动合同书——黑龙江省劳动局	(147)
(二)外商投资企业劳动合同书——深圳市劳动局	(153)
(三)外商投资企业劳动合同制职工劳动合同书	
——广州市劳动局	(160)
(四)劳动合同——北京××有限公司	(168)
七、私营企业职工劳动合同书	(171)
(一)私营企业劳动合同书	
——云南省劳动厅	(171)
(二)私营企业劳动合同书——黑龙江省劳动局	(178)
第二节 集体合同样本	(183)
一、北京××有限公司与北京××有限公司	
工会之集体合同	(183)
二、上海××厂1994年利益共同体集体协议	(193)
三、日本松下电器产业股份公司与松下电器产业工会之	
集体合同(1976——1978年)	(199)
四、美国通用汽车公司与联合汽车、航天设备和农业机械工人	
国际工会之集体合同(1974——1977年)	(222)

第三章 劳动争议案例

第一节 劳动合同签订争议案例	(247)
第二节 劳动合同履行争议案例	(253)
第三节 劳动合同变更争议案例	(259)
第四节 劳动合同终止争议案例	(262)
第五节 劳动合同解除争议案例	(266)

第四章 重要法律法规

中华人民共和国劳动法	(271)
企业职工奖惩条例	(289)
国营企业辞退违纪职工暂行规定	(295)
国有企业职工待业保险规定	(297)
国有企业富余职工安置规定	(303)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例	(306)
劳动合同鉴证实施办法	(314)
外商投资企业劳动管理规定	(317)
企业经济性裁减人员规定	(323)
违反和解除劳动合同的经济补偿办法	(325)
集体合同规定	(327)
违反《中华人民共和国劳动法》行政处罚办法	(334)

第一章 劳动合同问题解答

1. 什么是劳动合同？

《中华人民共和国劳动法》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。”

劳动合同包括两种形式：一种是指“个人劳动合同”，我们平时习惯于简称这种个人劳动合同为“劳动合同”，即单个劳动者与单个用人单位之间签订的劳动合同；另一种是指集体劳动合同，市场经济国家通常称之为“集体协议”，我们简称这种劳动合同为“集体合同”，这种劳动合同一般是由工会（行业工会、地区工会或企业工会）代表职工全体与单个用人单位或用人单位组织，就工作时间、劳动报酬、职工福利、劳动保护条件等集体利益，通过集体谈判达成的一种协议，签订的一种劳动合同。集体合同制度在我国还刚刚开始试点，《中华人民共和国劳动法》第十六条所称的劳动合同指个人劳动合同。

劳动合同首先是合同。作为一种合同形式，它与其它类型的合同如经济合同、技术合同、民事合同等有着共同的特征，都是一种协议，一种契约，都规定合同双方的权利义务关系，都受到法律的保护。一方面，合同的签订必须是在双方平等、自愿、协商一致的基础上进行，合同条款涉及的内容应是双方

互惠互利的；在另一方面，合同一经签订，即具有法律效力，任何一方不能单方面变更和解除合同，违反合同规定要承担法律责任。

但是劳动合同又是一种特殊的合同，与其它合同如经济合同又有着根本的不同。第一，合同内容不同。劳动合同以劳动者与用人单位间的劳动关系为内容，主要规定双方在劳动过程中以及由此延伸的权利义务关系，这种关系并不单纯是一般意义上的经济技术关系，而是一种复杂的社会关系。第二，合同主体不同。劳动合同的主体是劳动者与用人单位，只有劳动者与用人单位间签订的合同才有可能是劳动合同，只有劳动者与用人单位间签订的关于劳动关系的合同才是真正的劳动合同。第三，签订合同的目的不同。签订劳动合同的目的在于确定劳动合同双方的劳动关系，而不是一般的经济关系、技术关系，劳动者签订合同的目的在于就业和得到相应的劳动报酬，用人单位的目的则在于使用劳动者的劳动力，双方的这种特殊目的只有在劳动过程中才能实现。

2. 什么是聘用合同或岗位劳动合同？

目前，在现实社会经济生活中，合同这种契约方式得到了越来越广泛的应用。除一般经济关系、社会关系应用合同来确定和调节外，日益受到社会各界重视的劳动关系，也纳入了劳动合同管理的轨道，而且，企业、事业等用人单位的内部管理也越来越多地运用合同方式来进行，各类合同的名称越来越多。对此，我们不能简单地只凭合同的名称来判定其性质，而应该深入细致地对其内容、运行方式、约束力等作出分析。

我们大体上可以将与劳动关系有关的合同分为两类。第

一类是确定基本劳动关系的劳动合同。这类合同至少应包括以下内容：合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、社会保险和职工福利、劳动纪律、合同终止的条件、违反合同的责任。对这类合同的管理，国家法律和行政法规有较完整的规定，包括合同订立、履行、变更、终止和解除，都要按一定规则进行。由于这类合同确定的关系是基本的劳动关系，因此，当合同终止或解除后，劳动者与用人单位间的劳动关系即行消失，双方间将不存在任何相互的约束，劳动者可以流动到新的用人单位，用人单位则可以重新招收其他人员。这类合同是我国市场经济条件下劳动制度得以维系和运行的基础方式。我们一般称这类合同为劳动合同，但也有一些单位称之为聘用合同、聘任合同、岗位劳动合同等。

第二类合同，我们一般称之为岗位合同。这类合同并不确定基本的劳动关系，而是以基本劳动关系已经确立为前提，在此基础上进一步明确劳动者与用人单位间的岗位工作关系，它是用人单位进行日常劳动人事管理的基本方式。这类合同的内容一般包括：劳动者具体工作岗位的确定，具体工作岗位的职责、任务，聘用的期限等等。虽然这类合同到期或符合一定条件时也要终止或解除，但由于其不确定基本的劳动关系，该合同终止或解除后，劳动者仍为该单位职工，二者间仍存在劳动关系，只是具体的工作岗位发生变化。对于这类合同，也有一些单位称之为聘用合同、聘任合同。因此，我们判定合同性质要实事求是。

对第二类合同，如果进一步细分析，其间仍有区别，并不整齐划一。我们可以再将其分成两种：一种是真正意义上的岗位合同，这种合同完全由劳动者与用人单位双方本着平等自

愿、协商一致的原则签订,按双方共同认可的标准来考核对方履行义务情况,并做出相应的决定。另一种则是在新的形势下我国传统的干部管理方式在企业内的延伸,是全民所有制企业干部管理体制的具体表现方式——聘用合同。

干部聘用合同有如下特征:第一,聘用制干部是从全民所有制企业工人(包括劳动合同制工人)中聘用到干部岗位上任职的人员,这一点清楚地表明聘用合同是岗位合同。第二,用人单位不能单独决定干部聘用,而是要提请企业主管部门批准,并报当地政府人事部门备案。第三,聘用合同的签订、变更、终止、解除、争议处理,聘用制干部的管理,都与劳动合同制工人有一定的区别(参见中共中央组织部、人事部关于印发《全民所有制企业聘用制干部管理暂行规定》的通知)。

3. 为什么要签订劳动合同?

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。

劳动者与用人单位间的劳动关系,是社会经济生活中最重要、最复杂、最敏感的社会关系之一。在我国建立社会主义市场经济过程中,劳动关系的调整正由行政命令向合同化、法制化管理过渡,之所以要采取劳动合同形式来确立和调整劳动关系,之所以强制要求用人单位与劳动者签订劳动合同,主要有以下几个方面的原因:

1. 传统的劳动关系确立和调整方式已不适合于市场经济的需要。在过去传统的计划经济下,统包统配制度使用人单位和劳动者双方的自主权得不到落实,积极性、创造性得不到充分发挥,劳动关系调整完全依靠国家计划指令也难免不合实

际而挂一漏万,使双方的权益得不到有效的保护。在建设社会主义市场经济过程中,生产资料市场、资金市场等的发育也要求劳动力市场的发展以与之相适应和配套,这就必然要求赋予用人单位与劳动者双方的用人和择业自主权,使双方以平等地位同处于劳动力市场中,而劳动合同正是实现这种平等地位和相互选择权的适当方式。

2. 订立劳动合同是市场经济国家确立和调整劳动关系通行的做法。在市场经济下,用劳动合同这种契约方式确立和调整劳动关系是一种国际惯例,实践证明,这种方式能够充分地实现双方的平等权,能够比较有效地确立和调整双方间的劳动关系,特别是有利于劳动争议的处理,依法保护双方的合法权益。我国进行社会主义市场经济建设,要求用人单位与劳动者签订劳动合同,正是借鉴了这一国际成功经验。

3. 签订劳动合同是我国十几年劳动制度改革实践作出的最优选择。劳动制度改革从八十年代初至现在,特别是从一九八六年开始在全国国有企业范围内对新招职工实行劳动合同制,一直坚持以实行劳动合同制作为劳动制度改革的核心,改革进展比较顺利,通过订立劳动合同,劳动者与用人单位的合法权益受到了保护,劳动合同越来越得到广大劳动者和用人单位的理解、认可和欢迎,劳动关系双方越来越擅于利用劳动合同来实现自我选择和保护自身的利益。

4. 《中华人民共和国劳动法》已有明确规定。一九九五年一月一日正式生效的《中华人民共和国劳动法》第十六条明确规定:“建立劳动关系应当订立劳动合同”。这即是说,《劳动法》生效后,劳动者就业、用人单位招收人员必须签订劳动合同,否则即构成违法。

4. 签订劳动合同应当遵循什么原则？

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。它是劳动关系确立和调整的法定形式。

一九九五年一月一日生效的《中华人民共和国劳动法》规定，建立劳动关系应当订立劳动合同，劳动合同一经依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行合同规定的义务。由于劳动合同的签订关系到当事人双方的切身利益，因此，不管是用人单位还是劳动者，签订劳动合同都应十分慎重，不得草率行事，以免自身利益受到损害或在合同履行过程中发生争议。《劳动法》规定，订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反国家法律、行政法规的规定。这是劳动合同订立和变更的基本原则，也是保证劳动合同有效性的基本前提。

所谓平等，是指当事人双方的法律地位是平等的，用人单位与劳动者在订立和变更劳动合同问题上是两个平等的主体，不存在一方为主一方为客的问题，两者具有平等的法律资格进行谈判和协商。所谓自愿，是指当事人双方有在法律地位平等的基础上充分表达自身意愿的权利，劳动合同中所规定的内容应是当事人双方经过平等协商取得一致意见的结果，当事人任何一方不得将自身的意愿强加于对方，也不得有第三方的非法干涉。

违反劳动合同订立和变更原则订立、变更的劳动合同将是无效的，无效劳动合同是没有法律约束力的，双方可以不遵守、不履行。违反劳动合同订立和变更原则的行为是指采取欺诈、威胁等手段订立和变更劳动合同，如虚夸工资报酬、劳动

条件、劳动者年龄等骗取劳动合同签订,扣押证件、不发工资等以强迫劳动者续订劳动合同,以解除合同相威胁以使劳动者作有利于用人单位的合同内容变更等。除此之外,不管是劳动合同的订立还是变更,都不得违反国家法律、行政法规的规定,否则合同也是无效的,不违法首先是指劳动合同的主体必须合法,即用人单位必须具有法人资格或能够独立承担民事责任,劳动者必须年满十六周岁且具有劳动能力,不得是国家禁止招用的人员;其次,劳动合同的内容必须合法,合同内容规定不得有损国家、集体或他人利益。

5. 同一劳动者能否签订两份劳动合同?

《中华人民共和国劳动法》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”。劳动合同作为建立劳动关系的一种基本方式,表示劳动者在某一用人单位就业,一般来说,一个劳动者只与一个用人单位发生劳动关系,因此只签订一份劳动合同。但在一些特殊情况下,同一劳动者同时在不同用人单位就业,因此,这就产生了同一劳动者要签订两份劳动合同甚至更多。国家法律法规对此有着明确的规定和限制。

一九八二年国务院科技干部局颁发的《聘请科学技术人员兼职的暂行办法》([82]国科干一字 003 号)和一九八八年《国务院办公厅转发国家科委关于科技人员业余兼职若干问题意见的通知》(国办发[1988]4 号)规定,企业的科技人员在完成本职工作的前提下,可以在其他单位业余兼职(即从事第二职业),并签订聘用合同。这里的聘用合同就是指确立劳动关系的劳动合同。一九九三年国务院颁发的《国有企业富余人

员安置规定》(国务院令〔1993〕111号)和一九八三年劳动人事部颁布的《关于企业职工要求“停薪留职”问题的通知》(劳人计〔1983〕61号)规定,职工离岗退养和停薪留职期间,经与原单位协商并征得其同意,可以在继续作为本企业职工的同时,在其他单位从事有收入的工作,并与其签订劳动合同。但如停薪留职期满,本人继续在其他单位工作就应与原单位终止劳动关系。在上述情况下,同一劳动者既作为原企业职工与原企业订立有劳动合同,又在其他用人单位就业并与其签订劳动合同,明确了同一劳动者与两个不同用人单位之间的劳动关系,因此,事实上已经证明,一个劳动者是可能签订有两份劳动合同的。随着劳动制度改革的进一步深化,用人单位用人与劳动者就业方式会越来越灵活,第二职业、业余兼职等情况将越来越普遍,一个劳动者在两个或两个以上用人单位中就业将不再是少数人才能做到的事,那么,同时签订两份乃至两份以上的劳动合同的劳动者也将不再是少数。

6. 劳动合同为什么要采取书面形式?

劳动合同是确立劳动者与用人单位间劳动关系的基本形式,也是调整劳动关系、保护双方合法权益的重要依据,劳动合同体现着劳动关系双方的责任、权利和义务,在市场经济中发挥着十分重要的作用。

劳动合同分为两种形式,一种是集体劳动合同,一种是个人劳动合同。对于集体劳动合同(简称集体合同或集体协议),无论是发达的市场经济国家还是发展中国家,都在立法中规定必须采取书面形式,而且要经政府管理部门审批或备案,因为集体劳动合同相当于国家准法律法规,它涉及人数众多,影

响广大而深远,特别是全国一级、行业级或地区级的集体合同尤甚。对于个人劳动合同,在西方市场经济国家有两种做法,部分国家规定个人劳动合同也必须是书面的,部分国家则规定个人劳动合同可以是口头的,也可以是书面的。允许个人劳动合同以口头形式订立的国家,一般来说,集体谈判制度都比较健全,一般的行业、地区或企业都订立有集体劳动合同,涉及到劳动者与用人单位双方的主要责任、权利和义务都在集体劳动合同中有了较明确、全面的规定,而且集体劳动合同中都规定劳动者进入集体劳动合同所涵盖的用人单位必须以承认该集体劳动合同为前提,因此,劳动者与用人单位主要的责权利都已有规定,不签订书面形式的劳动合同也不会发生太大的问题。

我国与其他国家的情况有所不同,市场经济体制尚不健全,集体合同制度刚刚开始试点,相当部分用人单位和劳动者的合同意识还较淡漠。在这种情况下,劳动合同采取书面形式是十分必要的。十多年劳动制度改革的实践证明,口头合同由于没有文字依据,一旦发生劳动争议,口说无凭,处理起来比较困难,签订书面形式的劳动合同有利于劳动合同的履行和避免劳动争议的发生,既使发生劳动争议也便于处理。因此,《中华人民共和国劳动法》明确规定,劳动合同应当以书面形式订立。

7. 什么是劳动合同期限?

劳动合同期限是指劳动合同的有效时间。在合同期限内,当事人双方都必须自觉履行劳动合同所规定的义务,承担相应的责任,享有规定的权利,合同期限终结或规定的解除条件

出现劳动合同即行终止或解除。劳动合同期限是劳动合同必须包括的内容之一。

《中华人民共和国劳动法》规定,劳动合同期限可分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

所谓固定期限,是指合同期限有明确的时间界定,可以是长期的,如五年以上,也可以是短期的,如半年、一年、二年等。固定期限的劳动合同在时间规定上直接、明了,当事人双方都清楚地知道合同何时到期,在固定期限未届满时,除国家有法律、行政法规规定的情况外,一般不得提前解除。

所谓无固定期限,是指劳动合同不规定具体的终止时间,但在这种劳动合同中要规定合同解除的条件,当解除条件出现时合同即行解除。签订这种劳动合同,当事人双方一般都是着眼于长期的合作,只要合同规定的解除条件不出现,合同就要继续履行。

所谓以完成一定的工作为期限,是指用人单位招用职工的目的就是为了完成某一项工作任务,由于这项工作任务完成的时间难以事先精确确定,因此,以完成一项工作任务为期限即是确定了劳动合同终止的条件,当这项工作任务未完成时则劳动合同未到期,而这项工作任务完成之日也就是劳动合同结束之时。这样规定,主要是为了灵活地适应工作的需要。

劳动合同期限的三种形式,可以由当事人双方在平等自愿、协商一致的原则下共同做出选择。但是,《中华人民共和国劳动法》同时规定,如劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上,当事人双方同意延续劳动合同的,如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同,则应当订立无固定期限的劳动合同,