



中国劳动法学会 组织编写
曹可安 主编

**ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO
LAODONGHETONGFA**

中华人民共和国劳动合同法

实务100讲

京 华 出 版 社

《中华人民共和国劳动合同法》 实务 100 讲

中国劳动法学研究会组织编写

曹可安 主编

京华出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

《中华人民共和国劳动合同法》实务 100 讲/中国劳动
法学研究会编. - 北京: 京华出版社, 2007. 6
ISBN 978-7-80724-408-0

I. 中… II. 中… 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 (2007) 第 086491 号

《中华人民共和国劳动合同法》实务 100 讲

著 者 ☐ 中国劳动法学研究会

出版发行 ☐ 京华出版社

(北京市朝阳区安华西里一区 13 楼 2 层 100011)

(010) 64258473 64255036 84241642 (发行部)

(010) 64259577 (邮购、零售)

(010) 64251790 64258472 64255606 (编辑部)

E-mail: jinghuafaxing@sina.com

印 刷 ☐ 北京冶金大业印刷有限公司

开 本 ☐ 787mm × 1092mm 1/16

字 数 ☐ 409 千字

印 张 ☐ 21.75 印张

版 次 ☐ 2007 年 7 月第 1 版

印 次 ☐ 2007 年 7 月第 1 次印刷

书 号 ☐ ISBN 978-7-80724-408-0

定 价 ☐ 39.00 元

京华版图书, 若有质量问题, 请与本社联系

前 言

我国现行的劳动合同制度是在《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)中确立下来的。《劳动法》所确立的劳动合同制度的实施,对于破除传统计划经济体制下的行政配置式的劳动用工制度,建立与社会主义市场经济体制相适应的用工机制,实现劳动力资源的市场配置,促进劳动关系和谐稳定,发挥了十分重要的作用。

《劳动法》所确立的劳动合同制度的实施已经十多年,随着我国市场经济体制改革的深入和社会经济的发展,逐步显出其不足:(1)立法层次不高。《劳动法》所确立的劳动合同制度的规定比较原则和抽象,对劳动合同的有些重要问题甚至没有规定,大量的具体规定是由部颁规章和地方立法来完成的,立法层次不高并且分散,部门和地方立法不一致,甚至相互冲突,给法律的适用带来困难和混乱,亟待理顺。(2)制度规定滞后。在我国社会主义市场经济尚未成熟,很多制度正处于改革摸索阶段的时代背景下,一部产生于上世纪90年代中期的法律不可能完整体现社会主义市场经济对劳动法律制度的要求,更不可能完全解决后续改革中出现的新问题,因此,《劳动法》中的相关规定必然带有旧体制和过渡性的痕迹,滞后于现实的需要,亟待更新。(3)缺乏可操作性。1994年的《劳动法》属于纲要式立法,其规范一般都趋于原则化,操作性不强,存在较多的立法漏洞,亟待完善。正是在这种背景下,回应现实需要制定《劳动合同法》,以建立起统一、完善的劳动合同制度就成为了十分紧迫的需要。

社会主义和谐社会,是一个充满创造活力的社会,是各方面利益关系得到有效协调的社会,是社会管理体制不断创新和健全的社会,也是稳定有序的社会。劳动关系作为基本的社会关系,其协调机制完善与否在社会经济发展中具有基础性、战略性的意义。劳动合同制度是劳动关系协调的基础性制度,因此,《劳动合同法》的颁布和实施,对于协调劳动者与用人单位的关系,促进劳动关系的协调发展,具有重要作用。

在《劳动合同法》颁布之际,正确理解法律的基本意义和立法精神,推动贯彻落实,提供实施指导是我们的义务和义不容辞的责任。为此,在劳动和社会保障部劳动科学研究所游钧所长的提议和领导下,在中国劳动法学研究会郑东亮会长的指导下,中国劳动法学研究会组织部分专家学者编写这本书,希望能对读者正确理解和贯彻实施《劳动合同法》有所帮助。

本书从大量实践中提炼出100个有关《劳动合同法》的实务问题,从各个角度进行了精心解答,特别注重《劳动合同法》在实际操作中会遇到的各种问题,具有极强的操作性、实用性。

我们相信,本书的出版会有助于企业及事业单位人力资源、劳资、工会部门以及相关政府部门更好地了解《劳动合同法》在实践中的运用。

本书的编写,得到了中国劳动法学研究会副会长王全兴教授和秘书长王文珍研究员的大力支持与帮助。特别是参与《劳动合同法》立法的王全兴教授,对本书提出了非常有益的建议。

本书由曹可安(劳动保障部劳动科学研究所副研究员、中国劳动法学研究会副秘书长)、邹萍(《中国劳动》杂志社高级编辑)、刘畅(劳动保障部劳动科学研究所专家)、韩永江(劳动保障部劳动科学研究所专家)、许杏彬(劳动保障部劳动科学研究所专家)、徐红勤(劳动保障部劳动科学研究所专家)撰稿,曹可安统稿。

本书编写得到了劳动保障部相关司局的大力帮助,在此一并致谢!

中国劳动法学研究会

2007年7月1日

目 录

前 言

- 第1讲 劳动合同的概念 / 1
- 第2讲 劳动合同的订立原则 / 3
- 第3讲 劳动合同在企业人力资源管理中的重要作用 / 5
- 第4讲 薪酬设计与劳动合同 / 8
- 第5讲 劳动合同在企业人力资源管理中的常见风险 / 11
- 第6讲 劳动合同的订立形式与劳动合同成立与生效要件 / 14
- 第7讲 劳动合同的订立 / 17
- 第8讲 劳动合同备案 / 19
- 第9讲 录用条件的法律效力 / 21
- 第10讲 招聘广告的法律效力 / 23
- 第11讲 招聘过程的风险防范 / 26
- 第12讲 就业歧视的预防 / 29
- 第13讲 外国人在中国境内就业签订劳动合同应履行哪些手续 / 32
- 第14讲 劳动合同文本的制定 / 35
- 第15讲 录用通知书的法律效力 / 38
- 第16讲 劳动关系的建立与劳动合同的生效 / 41
- 第17讲 电子劳动合同的法律效力 / 43
- 第18讲 劳动合同的必备条款 / 46
- 第19讲 劳动合同的担保 / 48
- 第20讲 双重劳动关系及其处理 / 51
- 第21讲 劳动合同约定不明情况的处理 / 55
- 第22讲 用人单位的告知义务 / 58
- 第23讲 劳动合同的双方当事人 / 61
- 第24讲 工程违法转包劳动关系的认定 / 64
- 第25讲 总经理如何签订劳动合同 / 66

- 第 26 讲 企业改制中劳动合同主体的变更 / 68
- 第 27 讲 离退休人员是否有劳动合同主体资格 / 71
- 第 28 讲 劳动合同双方当事人的权利与义务 / 73
- 第 29 讲 劳动法律关系 / 75
- 第 30 讲 劳动关系、雇佣关系、民事劳务关系辨析 / 78
- 第 31 讲 劳动合同与雇佣合同的区别 / 83
- 第 32 讲 毕业生就业协议与劳动合同的关系 / 86
- 第 33 讲 劳动合同的生效 / 88
- 第 34 讲 劳动合同的期限 / 90
- 第 35 讲 劳动合同期限选择的利弊分析 / 92
- 第 36 讲 试用期的规范与运用 / 95
- 第 37 讲 试用期与见习期的区别 / 98
- 第 38 讲 员工试用期内患病或非因工负伤的处理 / 101
- 第 39 讲 试用期解除劳动合同应注意的问题 / 103
- 第 40 讲 无固定期限劳动合同签订的条件 / 106
- 第 41 讲 无固定期限劳动合同的解除 / 108
- 第 42 讲 以完成一定工作任务为期限的劳动合同 / 112
- 第 43 讲 岗位调整与合同变更 / 114
- 第 44 讲 劳动合同与“借调” / 117
- 第 45 讲 异地用工与劳动合同 / 120
- 第 46 讲 劳动条件的变化与劳动合同的变更 / 123
- 第 47 讲 如何理解“客观情况重大变化” / 125
- 第 48 讲 企业的合并、分立与劳动合同 / 128
- 第 49 讲 单方调低劳动者工资应注意的问题 / 130
- 第 50 讲 违纪处罚与劳动合同管理 / 133
- 第 51 讲 违纪辞退要注意的程序和细节 / 136
- 第 52 讲 不得解除劳动合同的情形 / 140
- 第 53 讲 应当支付经济补偿金的情形 / 144
- 第 54 讲 如何确定经济补偿金的计算标准 / 148
- 第 55 讲 劳动合同违约金的规定 / 151
- 第 56 讲 企业规章制度的制定程序 / 154
- 第 57 讲 企业规章制度的生效要件 / 157
- 第 58 讲 企业规章制度能否变更劳动合同内容 / 160
- 第 59 讲 事实劳动关系的处理 / 162

- 第 60 讲 培训协议与劳动合同的关系 / 165
- 第 61 讲 培训与服务期的约定 / 167
- 第 62 讲 劳动者解除劳动合同的条件与程序 / 170
- 第 63 讲 如何认定劳动合同解除的时间 / 173
- 第 64 讲 女职工被辞退后发现怀孕情形的处理 / 177
- 第 65 讲 员工管理与劳动合同 / 180
- 第 66 讲 业绩管理与劳动合同 / 182
- 第 67 讲 经济性裁员的条件、程序和补偿 / 185
- 第 68 讲 经济性裁员与“自愿离职计划” / 188
- 第 69 讲 劳动合同终止的几种方式及法律后果 / 191
- 第 70 讲 劳动合同终止的应用技巧和应注意的问题 / 195
- 第 71 讲 用人单位惩戒权的限制 / 198
- 第 72 讲 应签而未签书面劳动合同的用人单位的法律责任 / 200
- 第 73 讲 用人单位单方解除劳动合同的情形与责任 / 202
- 第 74 讲 协议解除劳动合同的要件和法律责任 / 205
- 第 75 讲 违反和解除劳动合同的惩罚性赔偿有哪几种情形 / 207
- 第 76 讲 劳动者单方预告解除劳动合同的程序及法律责任 / 210
- 第 77 讲 劳动者单方即时解除劳动合同的情形 / 212
- 第 78 讲 劳动者违法解除劳动合同的法律后果 / 214
- 第 79 讲 企业职工患病或非因工负伤医疗期的确定 / 215
- 第 80 讲 保密协议的制定和主要内容 / 217
- 第 81 讲 竞业禁止的情形与期限 / 220
- 第 82 讲 承担保守商业秘密和竞业禁止义务的劳动者范围以及地域限制 / 223
- 第 83 讲 劳动者违反商业秘密的条款的法律责任 / 227
- 第 84 讲 竞业禁止的补偿条款 / 230
- 第 85 讲 劳动合同的附随义务 / 232
- 第 86 讲 聘任书与劳动合同 / 236
- 第 87 讲 无效劳动合同及其法律后果 / 238
- 第 88 讲 工会在劳动合同签订和履行中的作用 / 241
- 第 89 讲 工会委员劳动合同的特别规定 / 244
- 第 90 讲 用人单位违法解除或终止劳动合同的法律责任 / 246
- 第 91 讲 解除或终止劳动合同后双方的义务 / 249
- 第 92 讲 集体合同的签订程序及其形式 / 253
- 第 93 讲 劳务派遣的法律风险防范 / 256

- 第 94 讲 劳务派遣协议的主要内容 / 260
- 第 95 讲 劳务派遣单位与用工单位的关系 / 264
- 第 96 讲 劳务派遣单位对被派遣劳动者的义务 / 268
- 第 97 讲 用工单位对被派遣劳动者的权利和义务 / 271
- 第 98 讲 劳务派遣与职业介绍、承揽的区别 / 276
- 第 99 讲 非全日制用工的特点 / 278
- 第 100 讲 非全日制用工是否要签书面劳动合同 / 281
- 附 录：
 - 中华人民共和国劳动合同法 / 283
 - 中华人民共和国劳动法 / 297
 - 关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见 / 308
 - 劳动部办公厅关于印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知 / 321

第 1 讲

劳动合同的概念

劳动合同，亦称劳动契约或劳动协议。按照《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。

劳动合同作为合同的一种，具有合同的一般特征：

《民法通则》第八十五条规定，合同是当事人之间设立、变更、终止民事关系的协议。依法成立的合同，受法律保护。《合同法》第二条规定，本法所称合同是平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议。

合同是一种法律行为，是设立、变更或消灭某种具体法律关系的行为。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。

合同以在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应该履行的义务，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。

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。主要表现为：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相意思表示；当事人的意思表示必须一致。

合同的要素包括：要约、承诺和必要条件。

要约，即订约提议，指一方当事人向他方当事人提出订立合同的意思表示。承诺，即一方当事人完全同意他方当事人提出的要约，并与其订立合同的

意思表示。必要条件，即合同必要条款，指合同成立的必要条件或称必备条款。

劳动合同除了具有合同的一般特征外，还具有其特定的法律属性。主要表现在：

劳动合同只需双方当事人意思表示一致即可成立，法律不要求劳动者提供劳动或用人单位支付劳动报酬作为劳动合同成立的前提。

双方当事人就劳动合同内容意思表示一致的过程，在实践中通常表现为由劳动者向用人单位提出的劳动合同主要条款附合表示同意的过程。只要用人单位提出的合同条款不违法，这种附合性合意行为就即为法律所允许。

劳动者和用人单位都负有义务，且各方所负义务既是与各自所享有权利对应的代价，又是实现对方相应权利的保证。

按照劳动合同的约定，劳动者在身份上、组织上、经济上从属于用人单位，遵照用人单位的要求为用人单位劳动、完全纳入用人单位的经济组织和生产结构之内。

依据劳动合同，劳动者一方面向用人单位提供劳动，另一方面从用人单位取得劳动报酬等劳动力再生产费用，这是一种等量劳动相交换的关系。

劳动合同所约定的权利和义务在劳动关系存续期间继续存在，要求由劳动者和用人单位在此期间内继续实现。其中，劳动者应当周而复始地履行其提供劳动的义务，用人单位履行其义务的行为则应与此相伴随。

劳动合同分为个人劳动合同、集体劳动合同和劳务派遣合同。

个人劳动合同是劳动者个人就合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、合同终止条件等订立的书面协议，调整个人劳动关系；集体劳动合同是企业职工一方与用人单位通过平等协商，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立的书面协议，调整集体劳动关系；劳务派遣合同是劳务派遣单位与被派遣劳动者就合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、合同终止条件以及派遣期限、工作岗位等订立的书面协议。

劳动合同按合同期限可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。

第2讲

劳动合同的订立原则

劳动合同的订立，是指劳动者和用人单位经过相互选择和平等协商，就劳动合同条款达成协议，从而确立劳动关系和明确双方权利义务的法律行为。订立劳动合同应遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

所谓合法原则，是指无论合同的当事人、内容和形式，还是订立合同的程序，都必须符合有关法律、法规和政策的要求。劳动合同的主体必须合法，即用人单位和劳动者都应具备劳动权利能力和劳动行为能力，能依法承担履行劳动合同的责任和义务。具体地讲，用人单位一方必须是依法建立的、具备法人资格的用人单位或能独立承担民事责任的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，以及国家机关、事业单位和社会团体等，劳动者一方必须具备劳动权利能力和劳动行为能力，符合国家用工政策等；严禁使用童工。劳动合同内容必须合法，即劳动合同的各项条款必须符合国家劳动法律、法规和劳动政策，不得违反国家法律和行政法规的规定。任何侵害法律、法规赋予用人单位和劳动者的基本权利的内容，即使是当事人双方协商一致的，也应视为“无效合同”或“无效条款”。此外，劳动合同形式必须规范，合同条款应当完备；订立劳动合同的程序必须符合劳动法规的规定。

公平原则，是指在劳动合同的订立过程中，劳动者和用人单位机会平等、双方地位平等，意思表述自由。不以种族、性别、年龄、地位等来约定双方的劳动权利义务。以公平考虑作为价值判断标准，双方在劳动权利义务的承担上要对等，在责任的承担上要公平合理，不能显失公平。

所谓平等自愿原则。平等是指订立合同时，双方当事人的法律地位平等，都有选择对方并就合同内容表达具有同等效力的意志。所谓自愿，是指合同的订立，应完全出于双方当事人的意愿，任何一方都不得强迫对方接受其意志；除合同管理机关依法监督外，任何第三人都不得干涉合同的订立。对于双方当

事人来说，平等是自愿的前提，自愿是平等的体现，因而二者不可分割。

协商一致原则，是指在订立合同过程、合同订立与否以及合同内容如何，都只能在双方当事人以协商方式达成一致意见的基础上确定。因而，只有协商一致，合同才能成立。

诚实信用，是指在劳动合同订立过程中讲求信用、恪守诺言、诚实不欺，在不损害他人利益和社会利益的前提下追求自己的利益。因劳动合同关系具有人身性和从属性，更应当强调双方诚实守信，以善意的方式行使权利和履行义务。

第 3 讲

劳动合同在企业人力资源管理中的重要作用

21 世纪，人类进入了知识经济的时代。面对全球一体化高度整合、激烈的竞争，人力资源与知识资本优势的独特性成为企业重要的核心竞争力，传统的计划经济体制下的“劳动人事管理”已上升为“人力资源管理”。顾名思义，所谓人力资源管理，就是对组织中“人”的管理。具体地讲，人力资源就是组织（用人单位）根据发展战略，通过工作分析、人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬管理、员工激励、人才培训和开发等一系列方式来提高劳动生产效率，最终实现组织发展目标的一种管理行为。而组织外的“人”，招聘转换成组织内的“员工”的法律形式或法律凭证即劳动合同。可见，劳动合同管理是人力资源管理的主要内容之一。

《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”。《劳动部办公厅关于〈劳动法〉若干条文的说明》关于此条的说明明确指出：建立劳动关系的所有劳动者，不论是管理人员、技术人员还是原来所谓的固定工，都必须订立劳动合同。《劳动合同法》规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。国家的劳动法律、法规，为用人单位实行劳动合同制度提供了法律保障与支持。因此，在人力资源管理中，企业必须尊重员工的权利，依法建立和管理劳动关系。劳动合同是确立、表现劳动关系的法律形式，是产生劳动法律关系的法律事实。如何理解劳动合同在企业人力资源管理中的作用，是用人单位管理者普遍关注的问题。

一、劳动合同依法规范了企业的劳动用工行为。

劳动合同制度是市场经济条件下用人单位和劳动者确立劳动关系的一种法律制度。劳动合同文书的各项内容签订程序依国家《劳动法》、《劳动合同法》

而确定，避免、克服了企业关于用人管理的不规范性。劳动合同又是人力资源管理业务流程的源头，签订的劳动合同合乎规范，能为下一步人力资源的培训、绩效、工资等管理奠定良好的基础。所以，劳动合同是企业实现劳动力管理由行政方式转为法制方式，从而步入现代化人力资源管理的有効手段。

二、劳动合同有利于劳动力市场的发展，为企业人力资源管理创造良好的外部环境。

劳动合同是市场调节劳动用工的重要方法。企业关于人力资源的需求、使用，必然通过市场机制的调节作用来支配，而市场对人力资源的调节，只能采用劳动合同的方式进行。一方面，劳动合同有期限的规定，用人单位和劳动者双方可以根据生产经营的需要和自己的实际情况来确定所签订劳动合同的期限，使劳动关系建立在可以灵活选择的基础上。另一方面，劳动合同是用人单位和劳动者在平等自愿、协商一致的基础上达成协议而订立的，合同履行过程中，双方当事人也可以在平等协商的基础上变更、解除劳动合同。当事人双方还可以依据法律、法规或合同的约定，单方解除劳动合同。所以，劳动者拥有自身人力资本的产权，劳动者择业自主。这样，就使人力资源始终处于动态的、开放的、公平的市场机制下，充分发挥了市场调节劳动力的供求作用，从而为企业人力资源的优化创造了前提环境。

三、劳动合同是实现劳动关系合理流动的重要方式，有利于企业人力资源的合理配置。

随着现代企业制度的深入，在市场经济条件下，要求人力资源的使用既要相对稳定，又要合理流动。马克思曾经指出，现代工业通过机器、化学过程和其他方法，使工人的职能和劳动过程的社会结合不断地随着生产的技术基础发生变革。这样，它也同样不断地使社会内部的分工发生革命，不断地把大量资本和大批工人从一个生产部门投入到另一个生产部门。因此，大工业的本性决定了劳动的变换、职能的变动和工人的全面流动性。马克思的这一论述，揭示了社会化大生产条件下劳动力流动的必然性。劳动分工的发展，使人力资本的所有者——劳动者——不断地对自身进行再投资，接受教育和培训，不断地发展自我，提高素质，以适应经济技术发展的需要。劳动合同制度，恰是在契约自由的原则下，不断地实现人力资本产权与物质资本产权的有机结合。劳动合同的期限有固定的和不固定的，可以是长期的，也可以是短期的。长期合同可以保持人力资源在用人单位的相对稳定，有利于企业长期发展。短期合同和长期合同的适时变更、解除，又能满足和促进人力资源的合理流动。企业根据经营战略目标，制定自己的人力资源规划，设置什么岗位，什么时候招聘，制定什么样的标准，用多少人等均由企业自主决定，企业可以根据自身的生产技术水平 and 经营发展吸收和安排人力资源的组合。而人力资源的供给，完全由市场

机制调控，市场的调控必然要通过劳动合同来实现。所以，企业在实施劳动合同制度的过程中，将有助于企业人力资源的优化及合理配置。

四、劳动合同有利于人力资源管理中职工素质的提高。

根据《劳动合同法》，劳动合同规定了劳动者在工作中的责、权、利，把劳动者的劳动、工作、学习，参加民主管理和获得政治荣誉以及工资报酬、保险福利待遇等都明确约定下来。这样，劳动者的劳动和自身的利益紧密联系在一起，使劳动者的政治地位和经济利益在劳动合同法律形式的保障下得到了加强，从而能够增强劳动者的责任感；加强组织纪律性，自觉服从管理，遵守规章制度，形成企业内部良好的生产工作秩序，从而大大提高了企业员工的素质。

五、劳动合同管理有利于劳动关系的协调，直接影响着企业人力资源潜力的发挥。

劳动合同管理有助于提高企业竞争优势。劳动纠纷、劳动诉讼、罢工、关键员工跳槽等都会严重削弱企业的竞争优势，而这些问题的避免则有赖于劳动合同依法、规范的管理。

劳动合同管理有利于提高员工的生产效率。劳动合同的规范化，使企业建立并保持良好的劳动关系，可以使员工在心情愉快的环境中工作，即使出现一些矛盾也能顺利解决，这有利于提高员工的工作积极性和工作绩效。

劳动合同有利于提高管理者的绩效。如果某个管理者所管辖的部门或范围，因劳动合同管理不到位经常出现劳动纠纷，或因某一纠纷产生了极为严重的事件后果，那么，这个管理者的工作绩效就会受到严重影响。因为这从一个方面表明，这个管理者缺乏人力资源管理的能力，因此会影响到其职业生涯的发展。

综上所述，劳动合同是人力资源管理的重要环节，有着不可低估的作用。因此，在人力资源管理中，企业必须依法建立和管理劳动合同。

第4讲

薪酬设计与劳动合同

按照现代人力资源管理的理论，薪酬系指用人单位按照劳动者所做的贡献，包括他们实现的绩效，付出的努力、时间、学识、技能、经验与创造所付给的回报。按照薪酬涵盖的内容不同，可分为广义薪酬和狭义薪酬。所谓广义薪酬包括经济性支付和非经济性支付。其中经济性支付又分为直接性货币支付（基本工资、业绩工资、特殊奖励和分红等）与间接性货币支付（保险、退休计划、培训、员工休假等）。所谓狭义薪酬主要是指劳动者由直接货币形式直接支付的工资（固定工资、计时工资和计件工资）、奖金、津贴等劳动回报。

薪酬设计，是企业人力资源管理中薪酬管理的关键环节。薪酬设计就是企业人力资源管理人员按照合法合规（遵守国家关于劳动工资的法律法规）、战略导向（适应企业发展战略）、经济性（考虑企业支付能力）、员工价值体现、激励作用、相对公平以及竞争性（保证薪酬水平在市场上具有一定竞争力，能吸引和留住企业所需人才）等原则，经历职位分析、职位评价、薪酬调查、薪酬定位、薪酬结构设计、实施和修正等步骤的管理。

这里所涉及的薪酬，亦指狭义薪酬概念中的主要部分——工资。1995年原劳动部发布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》明确规定：“劳动法中的工资是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬。”因此，这里要论述的就是人力资源管理中劳动报酬的管理，合法合规原则在劳动合同中的具体体现。

一、劳动报酬是劳动合同的必备条款。

《劳动合同法》第十七条指出了劳动合同应当必备的条款，包括（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会