

重要文件 全面收录

维权要点 便捷切入

疑难问题 专业解答



劳动者维权法律手册

LAODONGZHE WEIQUAN FALU SHOUC
LAODONG HETONG QUANYI WEIHU

劳动合同 权益维护

中国法制出版社

维权 劳动者维权法律手册

劳动合同权益维护

中国法制出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同权益维护/中国法制出版社编. —北京:
中国法制出版社, 2005. 9

(劳动者维权法律手册)

ISBN 7 - 80182 - 866 - 6

I. 劳… II. 中… III. 劳动 - 合同 - 权益 - 维护
IV. D922. 297. 12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 014106 号

劳动者维权法律手册

劳动合同权益维护

LAODONGHETONG QUAN YI WEI HU

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/787 × 1092 毫米 32

印张/5.5 字数/95 千

版次/2005 年 9 月第 1 版

2005 年 9 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7 - 80182 - 866 - 6

定价: 9.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66070041

网

址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66033393

编辑部电话: 66010406

读者俱乐部电话: 66026596

邮购部电话: 66033288

出版说明

劳动者是这个世界真正的创造者,因此,劳动者权益的维护关乎国计民生、为国家大政方针所不能忽视。自依法治国的号角响彻神州大地以来,关于劳动者权益维护的法律规定纷纷出台,如道道溪流汇成浩瀚无垠的大海。然而,渐趋完备、精致的劳动法规在令人欣喜的同时也给我们的劳动者维权带来了新的难题:在浩如烟海的法规海洋中,如何才能真正找到与自己面临问题休戚相关的法律条文?找到这些法律条文,又如何才能从这些纷繁复杂的法律规定中穿越专业术语的障碍总结出解决问题的最优方案?

我们编辑出版的这套《劳动者维权手册》或许对您解决上述问题有所帮助。为了不使您所需要解决问题的法律规定有所遗漏,我们尽量全面地收录与您维权可能相关的规范性文件;为了方便您从连篇累牍的法律规定中迅速找到需要求助的法律条文,我们针对维权要点问题编写了维权要点速查;为了帮助您克服法律技能的欠缺,阅读条文规定的同时更好地掌握维权技巧,我们针对疑难问题编写了专业的疑难问题解析。

全套丛书共分十三册,每册将为您解决不同的劳动法律问题。

无论您是要防患于未然,签一份更好的劳动合同;还是要解决问题于已然,赢一场维权的官司,都衷心地希望我们的书对您能有所帮助。如果我们的书有不尽如人意之处,或者我们的书未能解决您更需要解决的劳动问题,也衷心地欢迎您致电或来信指正!



目 录

一般规定篇

中华人民共和国劳动法（节录）	(1)
(1994 年 7 月 5 日)	
劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》	
若干问题的意见（节录）	(6)
(1995 年 8 月 4 日)	
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法	(15)
(1995 年 5 月 10 日)	
违反和解除劳动合同的经济补偿办法	(17)
(1994 年 12 月 3 日)	
劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知	(19)
(1996 年 10 月 31 日)	
中华人民共和国民法通则（节录）	(23)
(1986 年 4 月 12 日)	
最高人民法院关于贯彻执行《中华人民共和国	
民法通则》若干问题的意见（试行）（节录） ...	(24)
(1988 年 1 月 26 日)	
中华人民共和国合同法（节录）	(25)
(1999 年 3 月 15 日)	
中华人民共和国工会法（节录）	(27)
(2001 年 10 月 27 日)	














中华人民共和国职业病防治法（节录）（28）
（2001年10月27日）
女职工劳动保护规定（节录）（30）
（1988年7月21日）
使用有毒物品作业场所劳动保护条例（节录）（31）
（2002年5月12日）
职业健康监护管理办法（节录）（32）
（2002年3月28日）
关于确立劳动关系有关事项的通知（32）
（2005年5月25日）

特殊规定篇

(一) 农民工实行劳动合同制问题

全民所有制企业招用农民合同制工人的规定
(节录) (35)
(1991 年 7 月 25 日)

关于加强建设等行业农民工劳动合同管理的
通知 (38)
(2005 年 4 月 18 日)

（二）劳动合同的期限

全民所有制工业企业转换经营机制条例（节录） …（42）
（1992年7月23日）
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（节录） ……（44）
（2001年4月16日）

（三）劳动合同的鉴证

劳动仲裁费和劳动合同鉴证费管理办法 (45)



(1994 年 12 月 26 日)

国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得
经济补偿金征收个人所得税问题的通知 (77)

(1999 年 9 月 23 日)

财政部、国家税务总局关于个人与用人单位
解除劳动关系取得的一次性补偿收入征免
个人所得税问题的通知 (78)

(2001 年 9 月 10 日)

(九) 集体合同

集体合同规定 (80)

(2004 年 1 月 20 日)

疑难问题解析

1. 劳动者就业时为什么要注重签订劳动合同? (92)
2. 劳动合同的法定形式与内容是什么? (93)
3. 劳动者与用人单位签订格式合同时要注意
哪些问题? (93)
4. 劳动合同订立程序是什么? (94)
5. “临时工”是否需要与用人单位签订劳动
合同? (94)
6. 职工应如何避免签订无效劳动合同? (95)
7. 用人单位在录用职工时收取抵押金或扣押
职工证件是否合法? (95)
8. 什么是事实劳动关系? (96)
9. 事实劳动关系是否受法律保护? (96)
10. 劳动合同的期限分为哪几种? (97)
11. 无固定期限劳动合同是不是终身合同? (97)



12. 劳动合同的试用期应该如何确定? (98)
13. 用人单位可以随意延长试用期吗? (99)
14. 用人单位是否可以随意变更劳动合同? (100)
15. 合同期内用人单位可以变更职工的工作
岗位吗? (101)
16. 什么是劳动合同的解除? (102)
17. 用人单位可以在哪些情形下不必提前通知
职工就可单方解除劳动合同? (102)
18. 试用期已过, 用人单位能否以不符合录用
条件为由解除劳动合同? (103)
19. 用人单位在经济裁员时是否可以随意单方
解除劳动合同? (104)
20. 在企业经济裁员中, 被裁减人员可以享有
什么样的待遇? (104)
21. 在哪些情况下用人单位单方解除劳动合同
必须提前通知职工? (105)
22. 在哪些情况下, 用人单位不得单方解除劳
动合同? (105)
23. 职工患病或者非因工负伤的医疗期是如何
计算的? (105)
24. 试用员工也有权享受医疗期吗? (107)
25. 职工解除劳动合同时应注意哪些问题? (108)
26. 企业租赁经营能不能解除职工的劳动合同? ... (109)
27. 什么是劳动合同的终止? (110)
28. 企业变更法人代表后原劳动合同是否仍
有效? (111)
29. 公司分立或合并后, 原劳动合同是否
继续有效? (112)



30. 劳动合同解除后，应当如何计算经济
 补偿金？ (113)

合同文本

劳动合同书	(115)
合同制工人招聘合同	(127)
中外合资企业劳动合同	(131)
聘请外籍工作人员合同	(133)
涉外劳务合同	(135)
涉外劳动技术服务合同	(145)
国际劳务合同	(151)

劳动赔偿计算公式

劳动赔偿计算公式	(159)
----------------	-------



一般规定篇

中华人民共和国劳动法（节录）

（1994年7月5日第八届全国人民代表大会
常务委员会第八次会议通过 1994年7月5日中华
人民共和国主席令第28号公布）

.....

第十六条 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。

第十七条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十八条 下列劳动合同无效：

- （一）违反法律、行政法规的劳动合同；
- （二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法



院确认。

第十九条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬；
- (五) 劳动纪律；
- (六) 劳动合同终止的条件；
- (七) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第二十条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十一条 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过6个月。

第二十二条 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三条 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

第二十四条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；



(二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(四) 被依法追究刑事责任的。

第二十六条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前 30 日以书面形式通知劳动者本人：

(一) 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

(二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十七条 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在 6 个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十八条 用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

(一) 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；



- (二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (四) 法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条 用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

第三十一条 劳动者解除劳动合同，应当提前 30 日以书面形式通知用人单位。

第三十二条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

- (一) 在试用期内的；
- (二) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (三) 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十三条 企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

第三十四条 集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 15 日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第三十五条 依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第八十四条 因签订集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。

因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。

第九十一条 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

- (一) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- (二) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；
- (三) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- (四) 解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

第九十七条 由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十八条 用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十九条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

第一百零二条 劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同



.....

(1995 年 8 月 4 日 劳动部)

• • • • •

（一）劳动合同的订立

7. 用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员、以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同，但在外借和上学期间，劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。

8. 请长病假的职工，在病假期间与原单位保持着劳动关系，用人单位应与其签订劳动合同。

9. 原固定工中经批准的停薪留职人员，愿意回原单位继续工作的，原单位应与其签订劳动合同；不愿回原单位继续工作的，原单位可以与其解除劳动关系。

10. 根据劳动部《实施〈劳动法〉中有关劳动合同问



题的解答》（劳部发〔1995〕202号）的规定，党委书记、工会主席等党群专职人员也是职工的一员，依照劳动法的规定，与用人单位签订劳动合同。对于有特殊规定的，可以按有关规定办理。

11. 根据劳动部《实施〈劳动法〉中有关劳动合同问题的解答》（劳部发〔1995〕202号）的规定，经理由其上级部门聘任（委任）的，应与聘任（委任）部门签订劳动合同。实行公司制的经理和有关经营管理人员，应依据《中华人民共和国公司法》的规定与董事会签订劳动合同。

12. 在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

13. 用人单位发生分立或合并后，分立或合并后的用人单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更原劳动合同。

14. 派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持着劳动关系，应当与原单位签订劳动合同，原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立的劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等有关待遇。

15. 租赁经营（生产）、承包经营（生产）的企业，所有权并没有发生改变，法人名称未变，在与职工订立劳动合同时，该企业仍为用人单位一方。依据租赁合同或承包合同，租赁人、承包人如果作为该企业的法定代表人或者该法定代表人的授权委托人时，可代表该企业（用人单位）与劳动者订立劳动合同。

16. 用人单位与劳动者签订劳动合同时，劳动合同可以由用人单位拟定，也可以由双方当事人共同拟定，但劳动合同必须经双方当事人协商一致后才能签订，职工被迫签订的劳动合同或未经协商一致签订的劳动合同为无效劳