

# 最新劳动合同法(草案) 与劳动合同写作范本及劳动争议 案例评析处理指南

ZUIXINLAODONGHETONGFA CAOAN YULAODONGHETONG  
XIEZUOFANBENJILAODONGZHENGYI  
ANLIPINGXICHULIZHINAN

中国知识出版社

2006 年  
劳动合同法(草案)与劳动合同写作  
范本及劳动争议案例评析处理指南

主 编 董承藩



中国知识出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

**2006年劳动合同法(草案)与劳动合同写作范本及劳动争议案例评析处理指南/主编:董承藩**

—中国知识出版社,2006.8

ISBN 7-5084-5733-8

I. 劳… II. 董… III. 合同法(草案)—合同写作范本—劳动争议  
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006)

**版权所有·侵权必究**

---

**书 名:**2006年劳动合同法(草案)与劳动合同写作范本及劳动争议案例评析处理指南

**经 销:**各地新华书店

**印 刷:**北京文华印刷有限公司

**规 格:**850×1160 1/32

**字 数:**300千字

**书 号:**ISBN 7-5084-5733-8

**定 价:**38.00元

---

**如有印装错误,由经销商负责调换**

# 编 委 会

主 编：董承藩

编 委：(排名不分先后)

张剑波      李志国      李清泉

王思雨      宋冬青      卢莉芳

陈海平      陈梅君      吴李伟

熊志强      温汉刚      董建平

## 编写说明

《2006年劳动合同法(草案)与劳动合同写作范本及劳动争议案例评析处理指南》主要是向读者介绍了最新国家颁布的《中华人民共和国劳动合同法(草案)》具体内容,劳动合同写作范本与相关法律法规,对近年来具有代表性的典型劳动纠纷案例进行了深刻的分析。

本书结构紧凑,语言精炼,篇幅精干,可借鉴性强。

行政执法、司法机关的参考手册。

企业用人避免劳动纠纷的执行指南。

各行业从业者维护自身合法权益的必备工具。

编者

2006.8

# 目 录

## 第一篇 劳动合同法

- 《中华人民共和国劳动合同法(草案)》 ..... (3)
- 关于《中华人民共和国劳动合同法(草案)》的说明 ..... (19)
- 劳动保障监察条例 ..... (26)

## 第二篇 劳动合同写作范本

- 劳务合同书(适用出租汽车驾驶员) ..... (37)
- 中外合资企业劳动合同 ..... (40)
- 聘请经济与法律顾问合同 ..... (42)
- 中外劳动技术服务合同 ..... (44)
- 文艺巡回演出合同 ..... (50)
- 外商投资企业集体合同 ..... (52)
- 停薪留职合同 ..... (60)
- 全员劳动合同书 ..... (62)

聘用退休人员合同 .....	(71)
聘请外籍工作人员合同 .....	(73)
连带保证契约书 .....	(75)
劳动合同(国营企业) .....	(77)
劳动合同(外商投资企业1) .....	(83)
劳动合同(外商投资企业2) .....	(90)
劳动合同(1) .....	(92)
劳动合同(2) .....	(97)
广东省劳动合同范本 .....	(100)
美国某机械制造有限公司集体合同 .....	(108)
深圳市外商投资企业劳动合同书 .....	(161)
劳动合同书 .....	(168)
借调合同 .....	(175)
荐伙保证书 .....	(177)
家政服务合同 .....	(178)
国际劳务合同(1) .....	(181)
国际劳务合同(2) .....	(185)
出国留学协议书(参考式样) .....	(192)
合同制工人招聘合同 .....	(195)

### 第三篇 劳动争议典型案例析

案例1 劳动纠纷债务关系同时存在如何处理 .....	(201)
案例2 某机械有限公司诉职工郭某劳动争议案 .....	(205)

案例 3 变更劳动合同争议案(宁白劳仲案字(2005)第 210 号 仲裁裁决书) .....	(208)
案例 4 竞业限制劳动争议一案(宁宁劳仲案字(2005)第 367 号 仲裁裁决书) .....	(212)
案例 5 周××诉北京××科技发展有限公司劳动争议案 .....	(216)
案例 6 191 名民工 VS ××科技大学劳务合同纠纷案 .....	(222)
案例 7 加班费引发的劳动争议的举证责任 .....	(224)
案例 8 主动辞职员工 公司不予补偿 .....	(228)
案例 9 无证驾驶受伤案是否算工伤 .....	(229)
劳动合同争议——工会任职员工的合同自动延期 .....	(232)
培训争议——职工违反劳动合同承担违约责任 .....	(234)
劳动保护争议——员工兼职受伤由谁承担医疗费用 .....	(236)
劳动合同争议——未按约定提供劳动条件 .....	(238)
工费争议——企业扣发工费 .....	(240)
其他争议——劳动关系还是劳务关系 .....	(242)
退工手续争议——企业退工手续 .....	(243)
商业秘密争议——保护企业商业机密 .....	(245)
经济补偿金争议——合同未续签能否得补偿金 .....	(247)
保险争议——民营企业员工的社保福利 .....	(249)
女职工保护争议——女工生育期间降低工费 .....	(252)
劳动合同争议——单方面变更劳动合同无效 .....	(254)
劳动合同争议——合同到期未办手续 .....	(256)
工费争议——企业拒不支付加班工费 .....	(258)



辞退争议——试用期内解聘员工 .....	(260)
辞退争议——辞退员工的经济补偿 .....	(262)

#### **第四篇 相关法律法规**

国务院办公厅转发劳动保障部关于做好被征地农民就业培训 和社会保障工作指导意见的通知 .....	(265)
关于公布《中华人民共和国合同法(草案)》征求意见的通知 .....	(271)
国家税务总局、劳动和社会保障部关于下岗失业人员再就业 有关税收政策具体实施意见的退知 .....	(273)
劳动和社会保障部政务公开办法 .....	(279)
关于印发《特种劳动防护用品安全标志实施细则》的通知 .....	(286)
财政部、劳动保障部关于进一步加强就业再就业资金管理有关 问题的通知 .....	(293)
关于加强农村妇女富余劳动力转移培训工作的意见 .....	(300)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例 .....	(303)

# 第一篇

## 劳动合同法



# 《中华人民共和国劳动合同法(草案)》

## 目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 劳动合同的订立
- 第三章 劳动合同的履行和变更
- 第四章 劳动合同的解除和终止
- 第五章 监督检查
- 第六章 法律责任
- 第七章 附 则

## 第一章 总 则

**第一条** 为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为,保护劳动者的合法权益,促进劳动关系和谐稳定,根据《中华人民共和国劳动法》,制定本法。

**第二条** 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位(以下简称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立和履行劳动合同,适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

**第三条** 本法所称劳动关系,是指用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。

本法所称劳动合同,是指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。

**第四条** 用人单位与劳动者订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、诚实信用、协商一致的原则;履行劳动合同,应当遵循合法和诚实信用的原则。

**第五条** 用人单位应当依法建立和完善劳动安全卫生、劳动纪律、职工培训、休息休假以及劳动定额管理等方面的规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位的规章制度直接涉及劳动者切身利益的,应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过,或者通过平等协商作出规定。

用人单位的规章制度应当在单位内公告。

**第六条** 国务院劳动保障主管部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动保障主管部门和乡、镇人民政府负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动保障主管部门和乡、镇人民政府在劳动合同制度实施的监督管理工作中,应当听取工会、用人单位以及有关行业主管部门的意见。

**第七条** 工会组织应当帮助、信导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同,维护劳动者的合法权益。

工会组织或者职工代表有权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、保险福利等事项签订集体合同。

## 第二章 劳动合同的订立

**第八条** 用人单位与劳动者建立劳动关系、订立劳动合同,应

当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者希望了解的其他与订立和履行劳动合同直接相关的情况;用人单位有权了解劳动者与订立和履行劳动合同直接相关的年龄、身体状况、工作经历、知识技能以及就业现状等情况。

**第九条** 劳动合同应当以书面形式订立。

劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限3种。有固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者以书固形式约定合同终止时间的劳动合同;无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者未以书面形式约定合同终止时间的劳动合同;以完成一定工作为期限的劳动合同,是指用人单位与劳动者以书面形式约定以某项工作的完成为合同终止条件的劳动合同。

已存在劳动关系,但是用人单位与劳动者未以书面形式订立劳动合同的,除劳动者有其他意思表示外,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同,并应当及时补办订立书面劳动合同的手续。

用人单位和劳动者对是否存在劳动关系有不同理解的,除有相反证明的以外,以有利于劳动者的理解为准。

**第十条** 劳动合同文本由用人单位提供。

劳动合同应当由用人单位与劳动者协商一致,并经双方当事人在劳动合同文本上签字或者盖章成立。

劳动合同应当由用人单位和劳动者各执一份。

未以书面形式订立劳动合同的,劳动关系自劳动者为用人单位提供劳动之日起成立。

依法成立的劳动合同,自成立之日起生效;用人单位和劳动者对劳动合同的生效约定条件的,自条件成就时生效。

用人单位和劳动者对劳动合同的内容理解不一致的,应当按照通常理解予以解释,有两种以上解释的,应当采纳最有利于劳动者的解释。

**第十一条** 劳动合同文本应当载明下列事项:

- (一)用人单位的名称、住所和法定代表人;
- (二)劳动者的姓名、居民身份证号码;
- (三)劳动合同期限或者终止条件;
- (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)法律、行政法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准,不得低于集体合同的规定。

**第十二条** 以劳动力派遣形式用工的用人单位(以下简称劳动力派遣单位),注册资本不得少于50万元,并应当在省、自治区、直辖市人民政府劳动保障主管部门指定的银行账户中以每一名被派遣的劳动者不少于5000元为标准存入备用金。

劳动力派遣单位与劳动者订立的以劳动力派遣形式用工的劳动合同,除应当载明本法第十一条规定的各项外,还应当载明被派遣的劳动者的接受单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳动力派遣单位有责任督促接受单位执行国家劳动标准和劳动条件。劳动力派遣单位应当与接受单位订立劳动力派遣协议,约定对被派遣的劳动者的义务的分担方式,并将劳动力派遣协议的内容告知被派遣的劳动者。

**第十三条** 劳动合同期限在3个月以上的,可以约定试用期。试用期包括在劳动合同期限内。

非技术性工作岗位的试用期不得超过1个月;技术性工作岗位的试用期不得超过2个月;高级专业技术工作岗位的试用期不得超过6个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

**第十四条** 用人单位招用劳动者,不得要求劳动者提供担保或者以担保名义向劳动者收取财物,不得扣押劳动者的居民身份证或者其他证件。

**第十五条** 用人单位为劳动者提供培训费用,使劳动者接受6个月以上脱产专业技术培训的,可以与劳动者约定服务期以及劳动者违反服务期约定应当向用人单位支付的违约金。该违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

**第十六条** 用人单位可以与知悉其商业秘密的劳动者在劳动合同中约定,在劳动合同终止或者解除后的一定期限内,劳动者不得到生产与本单位同类产品或者经营同类业分的有竞争关系的其他用人单位任职,也不得自己开业生产或者经营与用人单位有竞争关系的同类产品或者业务。

前款规定的竞业限制的范围,应当以能够与用人单位形成实际竞争关系的地域为限。竞业限制期限不得超过2年。

用人单位与劳动者有竞业限制约定的,应当同时与劳动者约定在劳动合同终止或者解除时向劳动者支付的竞业限制经济补偿,其数额不得少于劳动者在该用人单位的年工资收入。劳动者违反竞业限制约定的,应当向用人单位支付违约金,其数额不得超过用人单位向劳动者支付的竞业限制经济补偿的3倍。

**第十七条** 除本法第十五条和第十六条规定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。

**第十八条** 有下列情形之一的,劳动合同无效:



(一)用人单位以欺诈、胁迫的手段订立劳动合同的；

(二)用人单位和劳动者恶意串通，损害国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的；

(三)用人单位和劳动者中的一方或者双方不具备订立劳动合同的法定资格的；

(四)用人单位免除自己的责任、排除劳动者的权利的；

(五)法律、行政法规规定的劳动合同无效的其他情形。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

**第十九条** 对存在重大误解的劳动合同或者显失公平的劳动合同，用人单位和劳动者均有权请求劳动争议仲裁机构、人民法院予以撤销。

用人单位乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立劳动合同，劳动者有权请求劳动争议仲裁机构或者人民法院予以撤销。

**第二十条** 具有撤销请求权的用人单位或者劳动者自知道或者应当知道劳动合同撤销事由之日起1年内没有行他撤销请求权的，该撤销请求权消灭。

用人单位或者劳动者因不可抗力或者其他障碍不能行使撤销请求权的，撤销请求权时效中止。自中止时效的原因消除之日起，撤销请求权时效期间继续计算。

**第二十一条** 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

**第二十二条** 劳动合同被确认无效或者被撤销，劳动者已付出劳动的，除用人单位与劳动者有恶意串通，损害国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的情形外，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参考用人单位同类岗位劳动者的劳动报酬确定；用人单位无同类岗位的，参照用人单位所在地区