


企业劳动和社会保险
政策理解与应用丛书

主 编 左祥琦
北京祥琦劳动信息咨询有限公司组织编写

劳动合同与 集体合同

24

 中国劳动社会保障出版社

企业劳动和社会保障政策理解与应用丛书

劳动合同与集体合同

北京祥琦劳动信息咨询有限公司组织编写

主 编 左祥琦

中国劳动社会保障出版社

版权所有

翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同与集体合同/左祥琦主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2002.2

企业劳动和社会保险政策理解与应用丛书

ISBN 7-5045-3356-4

I. 劳…

II. 左…

III. ①劳动合同-基本知识-中国 ②集体合同-基本知识-中国

IV. D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 098063 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

煤炭工业出版社印刷厂印刷 新华书店经销

890 毫米 × 1240 毫米 32 开本 10.125 印张 291 千字

2002 年 5 月第 1 版 2002 年 5 月第 1 次印刷

印数: 5000 册

定价: 20.00 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

前 言

2000年7月6日，本书主编左祥琦应邀在搜狐网站举办了一次迄今为止国内规模最大的劳动法网上在线咨询活动。令人意想不到的，在短短的两个小时中，竟然有6000多人通过互联网提出了各类劳动和社会保险法律政策问题。这种现象说明：(1)劳动法的确已经深入人心，广大企业和员工对劳动法的重要性均有了切身体会；(2)企业和员工对劳动和社会保险法律知识还缺乏足够的了解，以致面对身边出现的相关问题，不知如何着手；(3)由于企业或员工缺乏依法调整劳动关系的知识和技能，导致劳动纠纷大量出现；(4)广大企业和员工要求学会正确理解和应用劳动和社会保险法律政策，解决实际问题的决心，十分迫切。

众所周知，《劳动法》的出台，标志着我国劳动领域开始走向了法制化管理。作为用人单位的管理者，特别是人力资源管理，如何正确理解、应用《劳动法》及相关的劳动和社会保险政策规定，怎样在不侵害员工合法权益的基础上，依法对员工进行管理，以保证企业的正常生产秩序、工作秩序并维护企业自身的合法权益等等，就成了企业管理者们应当学习和掌握的必备知识。

目前，虽然有些出版机构已经出版了一些宣传和讲述劳动和社会保险法律法规知识的读物，但真正面向企业、定位在企业应当怎样正确理解、运用劳动和社会保险法律法规的图书尚不多见。有鉴于此，中国劳动社会保障出版社组织了一批多年

前 言

从事劳动、社会保险法律实务，且具有企业人力资源管理经验的专家和专业人员，精心设计、编撰出了这套专门为指导企业实际工作，包括人力资源管理全过程（员工招聘、职业安全与卫生、劳动合同与集体合同、工资与福利、社会保险、加班与休假、女工与未成年工保护、劳动争议等）的政策理解与应用丛书，奉献给广大的企业管理者。

本丛书是一套指导企业人力资源管理者在工作中依劳动和社会保险法律法规进行管理的操作实务性丛书。其宗旨是引导企业的人力资源（劳动人事）管理彻底从过去计划体制的管理模式中摆脱出来，建立并逐步形成一套完善的，既符合《劳动法》和相关法规规章，又行之有效的科学管理体系，使人力资源管理真正走向法制化。丛书内容以企业人力资源管理中遇到的常用法律点为线条，按内容归类，对常用法律法规进行汇集并讲解，同时辅以重点词语解释和典型实例分析。本套丛书既能帮助读者正确理解、运用劳动和社会保险法律法规，又能使读者从一些企业的经验或教训中得到有益的启示和借鉴。

最后，我们要感谢在本书编写之初，帮我们策划或提供建议的企业领导和人事管理者，他们是：中国汽车工业总公司人事教育部马立文副处长、北京第四印刷机械厂王建中书记、燕莎集团人事部李秀芝副部长、北京二轻有限责任公司李富英女士、北京仪器仪表工业总公司荣春彦女士、北京松下控制装置公司人事部申杰课长、中国国际贸易中心股份有限公司法律事务部钱晓瑾女士、资生堂丽源化妆品有限公司人事部徐宏经理、华糖洋华堂商业有限公司人事部衡虹部长等。

编 者

2001年12月

目 录

上篇 劳动 合 同

第一章 劳动合同基础	(3)
第一节 劳动合同概述	(3)
劳动合同的概念	(4)
劳动合同的特征	(5)
劳动合同与民事合同的区别	(6)
用人单位与劳动者必须签订劳动合同	(6)
不需要签订劳动合同的特殊情况	(8)
第二节 劳动合同的主要内容和条款	(9)
劳动合同的必备条款	(10)
劳动合同的可备条款	(12)
第三节 起草、制定合同条款时应注意的问题	(14)
平等协商	(15)
增加约定条款	(16)
违约金	(17)
完善规章制度	(17)
第四节 合同鉴证	(18)
合同鉴证的目的及程序	(20)
鉴证与公证的区别	(21)
第二章 劳动合同签订	(22)
第一节 订立劳动合同遵循的原则和过程	(22)

目 录

平等自愿原则	(25)
协商一致原则	(25)
合法原则	(26)
劳动合同的订立过程	(26)
合同上的签名与盖章	(27)
签订合同的代理行为	(29)
第二节 劳动合同当事人的主体资格	(31)
用人单位的主体资格	(34)
劳动者的主体资格	(37)
第三章 劳动合同的法律效力和无效劳动合同	(40)
第一节 劳动合同的法律约束力	(40)
第二节 无效劳动合同的认定及法律后果	(42)
引起劳动合同无效的主要原因	(43)
无效劳动合同的认定方法	(44)
劳动合同的部分无效(无效条款)	(45)
产生无效劳动合同的法律后果	(46)
第三节 胁迫与欺诈造成的无效合同	(47)
用人单位遭受胁迫或欺诈的情况	(48)
劳动者遭受胁迫或欺诈的情况	(51)
第四节 违反法律规定的无效合同	(54)
第五节 因当事人主体不合格导致无效劳动合同	(58)
因劳动者年龄不合格造成的无效合同	(59)
因劳动者无行为能力造成的无效合同	(60)
第四章 试用期	(62)
第一节 试用期概述	(62)
第二节 试用期期限	(65)
试用期的长短	(66)
试用期的延长	(67)
第三节 试用期待遇	(69)

第四节	试用期内的劳动合同解除	(71)
	试用期内企业不可随意解除合同	(72)
	试用期过后,不能再以不符合录用条件为由解除合 同	(75)
第五章	劳动合同变更	(78)
第一节	概述	(78)
	变更劳动合同的原则	(79)
	劳动合同变更须符合的条件	(79)
	变更劳动合同应注意的问题	(81)
第二节	劳动合同变更的具体情况	(81)
	工作岗位(内容)的变更	(83)
	劳动报酬(工资性收入)的变更	(84)
	客观情况发生重大变化的变更	(85)
第三节	劳动合同变更引起的经济赔偿问题	(86)
第六章	劳动合同的解除	(90)
第一节	双方合意解除劳动合同	(91)
第二节	劳动者解除劳动合同	(93)
	因被拖欠工资而解除劳动合同	(94)
	因被强迫劳动而解除劳动合同	(96)
	劳动者解除劳动合同的补偿问题	(97)
	劳动者解除劳动合同的违约责任	(98)
第三节	用人单位解除劳动合同	(99)
	医疗期满后的合同解除	(101)
	客观情况发生重大变化后的合同解除	(103)
	经济性裁员时的合同解除	(106)
	劳动者被追究刑事责任后的合同解除	(108)
	劳动者严重违纪的合同解除	(109)
	其他解除劳动合同的情况	(112)
第四节	用人单位不能解除劳动合同的情况	(114)

目 录

第五节	企业规章制度（员工手册）与解除劳动合同	（118）
第六节	解除劳动合同时应注意的问题	（123）
	解除劳动合同的经济补偿金	（125）
	解除劳动合同经济补偿金的税收	（128）
	解除劳动合同的违约金	（129）
	办理解除劳动合同的手续	（130）
第七节	聘用尚未解除劳动合同的劳动者违法	（132）
第七章	劳动合同终止	（136）
第一节	劳动合同终止概述	（136）
	劳动合同终止的基本概念	（137）
	常见的劳动合同终止情况	（139）
第二节	与劳动合同终止有关的常见问题	（140）
	合同期满企业无权追索培训费	（141）
	劳动合同期限的延长	（142）
	不能即时终止劳动合同的情况	（144）
	不得将法定解除条件约定为终止条件	（145）
	劳动合同终止与职工档案的转移	（147）
第三节	终止合同与退休	（148）
	退休属于终止合同，不是解除合同	（150）
	“内退”要符合国家规定	（151）
	女职工退休年龄的确定	（152）
	退休以后出外打工	（154）
第八章	劳动合同续订与无固定期限合同	（156）
第一节	续订劳动合同时应注意的问题	（156）
	劳动者不续订合同，用人单位不应有怨气	（157）
	不能强迫劳动者续订合同	（157）
	视为续订劳动合同的情形	（159）
第二节	无固定期限劳动合同	（161）
	续订无固定期限合同的条件	（163）

续订合同不能规避法律	(164)
有经营期限的企业与员工的无固定期限合同	(166)
农民工能否签无固定期限合同	(168)
第九章 事实劳动关系	(171)
第一节 概述	(171)
事实劳动关系不合法	(172)
事实劳动关系有人管	(172)
第二节 因事实劳动关系引发的典型问题	(174)
形成事实劳动关系就难逃法定义务	(176)
事实劳动关系与工伤	(177)
不可利用事实劳动关系随意裁员	(179)
没签合同未必就是事实劳动关系	(181)
对事实劳动关系的处理原则	(183)
事实劳动关系与无固定期限劳动合同	(184)
第十章 商业秘密与竞业禁止条款	(187)
第一节 商业秘密	(187)
构成商业秘密的要件	(189)
侵犯商业秘密的认定	(191)
第二节 竞业禁止条款	(193)
竞业禁止的概念	(194)
竞业禁止条款的约定与执行	(195)

下篇 集体合同

第一章 集体合同概述	(201)
第一节 集体合同的定义	(201)
集体合同的概念	(202)
集体合同的特征	(203)
集体合同与劳动合同的区别	(205)

目 录

第二节	集体合同的一般性规定	(206)
	集体合同的作用	(207)
	劳动合同中约定的工资不得低于集体合同	(208)
	职工代表 5 年内除个人严重过失外, 企业不得解除 其劳动合同	(209)
第二章	集体合同的签订	(211)
第一节	集体合同的主要内容和必备条款	(211)
	集体合同的主要内容	(212)
	集体合同的必备条款	(213)
第二节	集体合同的签订原则	(216)
	合法原则	(217)
	平等协商原则	(217)
	权利义务对等原则	(218)
	审查原则	(218)
第三节	集体合同的签订程序	(219)
第四节	集体合同当事人及其主体资格	(223)
	集体合同双方代表	(225)
	集体合同当事人的主体资格	(225)
	集体合同的违约责任	(226)
第三章	集体合同的审查与生效	(228)
第一节	集体合同的审查	(228)
	集体合同的强制性审查	(229)
	集体合同的审查程序	(230)
	集体合同审查的内容	(230)
	《集体合同审查意见书》及集体合同的修改、重新 审查	(231)
第二节	集体合同的生效	(231)
	集体合同的生效	(232)
	集体合同的效力	(233)

第四章 集体合同的变更、解除和终止	(236)
第一节 集体合同的变更和解除	(236)
集体合同变更或解除的常见情形	(238)
变更或解除集体合同的程序	(238)
集体合同变更或解除的法律后果	(240)
第二节 集体合同的终止与续订	(240)
集体合同的终止	(241)
集体合同的续订	(242)
第五章 工会和职代会在集体合同中的作用	(244)
第一节 工会的作用	(244)
工会在集体合同签订时的作用	(247)
履行集体合同中工会的义务	(248)
工会在集体合同的变更、解除和终止过程中应做的工作	(248)
工会协调企业内部劳动关系	(248)
第二节 职代会的作用	(249)
第六章 集体合同争议处理	(251)
第一节 集体合同争议处理的基本原则	(251)
第二节 因签订集体合同发生的争议	(253)
协调处理机构及其主要职责	(255)
协调处理机构的管辖和处理原则	(255)
集体合同争议的处理期限	(256)
第三节 因履行集体合同发生的争议	(256)
因履行集体合同发生争议的处理程序与原则	(257)
附录 1 劳动合同参考文本	(259)
附录 2 劳动合同续订书	(266)
附录 3 劳动合同实施细则参考文本	(267)
附录 4 集体劳动合同参考文本	(274)
附录 5 岗位协议	(280)

目 录

附录 6	劳动合同变更协议书	(282)
附录 7	终止、解除劳动合同通知书	(283)
附录 8	委托培训合同	(284)
附录 9	员工出国培训协议	(287)
附录 10	保密守则.....	(289)
附录 11	保密及技术成果归属协议.....	(292)
附录 12	考勤纪律.....	(294)
附录 13	人事档案管理规定细则.....	(304)
附录 14	劳动纪律.....	(307)



上 篇

劳 动 合 同

第一章

劳动合同基础

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，也是维护劳动者和用人单位合法权益的法律保障。社会生活千变万化，劳动合同的种类和当事人的情况也非常复杂，我国《劳动法》只是对劳动合同进行原则性、纲领性的指导和规范，不可能对每个劳动合同都作出详细的规定，况且有些合同条款是无法用《劳动法》加以规定的。劳动合同可以对劳动内容和法律未尽事宜作出详细、具体的规定，使双方明确权利和义务，促进双方全面履行合同，防止因违约而发生纠纷；劳动合同在发生劳动争议时也是解决纠纷的重要证据，使用人单位和劳动者解决纠纷更为便利，降低争议解决成本和社会耗损费用。故此，签订一份完备、公平合理的劳动合同对于企业和员工来说都很重要。

第一节 劳动合同概述

【常用法律要点和条款】

《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日

中华人民共和国主席令第 28 号)

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。

《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》
(1995 年 8 月 4 日 劳部发 [1995] 309 号)

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。

【重点词语解释】

订立劳动合同: 是指劳动者与用人单位就劳动合同的条款经协商一致, 并以书面形式明确相互权利、义务关系的法律行为。

应当订立劳动合同: 这里的应当是必须的含义。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称的固定工, 都必须订立劳动合同。

【理解与应用】

劳动合同的概念

劳动合同亦称劳动契约, 是劳动者与用人单位(包括企业、事业、国家机关、社会团体、雇主)确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。根据《劳动法》等相关法律法规规定, 依法订立的劳动合同受国家法律保护, 对订立合同的双方当事人产生约束力, 是处理劳动争议的直接证据和依据。

按照《劳动法》规定, 订立劳动合同应采取书面形式。劳动合同的条款分为法定条款和协商条款。法定条款是指法律、法规规定必须协商约定的条款; 协商条款是根据工种岗位的不同特点, 以及合同双方当事人各自的具体情况, 由双方选择约定的具体条款。协商条款也应在法律、法规、政策的指导下商定。另外, 除合同文本以外, 通常双方还需