

22.5

上海市总工会劳动工资部·组织编写

# 劳动合同与劳动争议

责任编辑 陈敬山  
封面装帧 王建纲

**劳动合同与劳动争议**

上海市总工会劳动工资部组织编写

上海人民出版社出版、发行

(上海绍兴路 54 号)

新华书店上海发行所经销 上海市群众印刷厂印刷

开本 787×1092 1/32 印张 5.5 字数 104,000

1987 年 11 月第 1 版 1987 年 11 月第 1 次印刷

印数 1—51,000

**ISBN 7-208-00148-0/D·19**

**书号 6074·23 定价 0.95元**

# 序

实行劳动合同制是劳动制度改革的重要措施之一。去年以来，各个企业认真贯彻国务院关于《国营企业实行劳动合同制暂行规定》等四个文件，对现行劳动制度的改革进行了初步的探索。实践证明：实行劳动合同制对搞活企业，克服“大锅饭”弊端，调动职工的积极性，推进经济体制改革，都有着重要的意义。

劳动合同制是国营企业、用人单位与劳动者为建立劳动关系的法律制度，它直接关系到每一个合同制工人的切身利益。正确处理社会主义的劳动关系，维护劳动合同的严肃性，监督有关劳动合同制法规的正确实施，是工会当前维护职工合法权益的重要内容之一。去年以来，各级工会在宣传劳动合同制的意义，普及劳动合同法律知识，参与调解、仲裁因履行劳动合同发生的各种劳动纠纷等方面做了大量的工作，积累了一些经验。正是在这个基础上，上海市总工会劳动工资部组织编写了《劳动合同与劳动争议》一书，目的是为了促进企业实行劳动合同制的工作，使之制度化、规范化、科学化；也是为了帮助广大合同制工人更好地掌握和运用法律武器，维护自身的合法权益不受侵犯。我们希望这本书能对企业劳动制度的改革有所促进，对各级工会

的工作有所帮助，对企业行政领导以及合同制工人如何正确实施劳动合同制，妥善处理劳动争议，维护双方的合法利益有所启发。

劳动制度的改革还刚刚起步，劳动合同制的实行还有一个完善的过程。《劳动合同与劳动争议》一书也有待实践的检验和行家们的指正。我们欢迎广大工会干部认真研究劳动制度改革中产生的各种新情况、新问题，总结新经验，提出新建议，以便这本书在今后的修改过程中，不断充实，不断完善。

蒋明道

一九八七年八月

# 目 录

序.....	1
<b>第一章 劳动合同.....</b>	<b>1</b>
第一节 劳动合同是确立劳动关系的法律形式.....	1
第二节 劳动合同的概念、性质和作用 .....	4
一、劳动合同的概念和特征 .....	4
二、劳动合同与民事合同、集体合同的区别 .....	6
三、劳动合同的性质和作用 .....	7
第三节 劳动合同的形式、种类和效力 .....	9
一、劳动合同的形式 .....	9
二、劳动合同的种类 .....	10
三、劳动合同的法律效力 .....	11
四、劳动合同的无效或部分无效 .....	13
第四节 劳动合同的订立.....	15
一、劳动合同订立的概念和原则 .....	15
二、劳动合同当事人的资格 .....	16
三、劳动合同的订立程序和法律特征 .....	18
四、劳动合同订立中应注意的问题 .....	21
第五节 劳动合同的内容.....	23
一、劳动合同的法定内容和约定内容 .....	23
二、在生产上应当达到的数量指标、质量指标,或应当 完成的任务 .....	25

三、试用期限和合同期限的约定 .....	26
四、生产、工作条件和技术培训要求 .....	28
五、合同制工人的政治地位、劳动报酬、劳动保险和福利 待遇 .....	31
六、劳动纪律和企业内部罚则规定 .....	34
七、规定违约责任时不应侵害合同制工人的基本权利 .....	36
八、双方认为需要规定的其他事项 .....	37
<b>第六节 劳动合同的履行</b> .....	<b>39</b>
一、劳动合同履行的含义 .....	39
二、劳动合同的全面履行 .....	40
三、劳动合同的迟延履行 .....	42
四、法人代表及其劳动部门负责人的变动不影响劳动 合同的履行 .....	44
<b>第七节 劳动合同的变更</b> .....	<b>45</b>
一、劳动合同变更的含义 .....	45
二、企业转产时劳动合同的变更 .....	47
三、企业调整生产任务时劳动合同的变更 .....	48
四、情况变化时劳动合同的变更 .....	49
<b>第八节 劳动合同的解除与不得解除</b> .....	<b>50</b>
一、劳动合同解除的含义 .....	50
二、企业一方可以解除劳动合同的条件 .....	51
三、合同制工人一方可以解除劳动合同的条件 .....	55
四、经双方协商同意解除劳动合同的条件 .....	59
五、劳动合同的自行解除 .....	60
六、劳动合同解除的程序和待遇 .....	63
七、劳动合同的不得解除 .....	64
<b>第九节 劳动合同的终止、续订和事实上的劳动</b>	

关系	66
一、劳动合同的终止	66
二、劳动合同的续订	68
三、事实上的劳动关系	70
第十节 劳动合同的违约责任	72
一、劳动合同的违约含义	72
二、劳动合同违约责任的认定	74
三、劳动合同的违约法律责任	76
四、企业迟延履行劳动合同的法律责任	78
五、合同制工人自行离职的法律责任	78
六、因第三人过错而违反劳动合同的法律责任	79
七、劳动合同无效或部分无效的法律责任	80
八、因不可抗力而违反劳动合同的法律责任	81
<b>第二章 劳动争议</b>	<b>82</b>
第一节 劳动争议的概念、特征和性质	82
一、劳动争议的概念和特征	82
二、劳动争议的性质	83
第二节 劳动争议的处理形式和原则	85
一、劳动争议的协商、调解、仲裁和审判	85
二、处理劳动争议的原则	88
第三节 劳动争议的处理机构	90
一、建国后劳动争议处理的机构和方式	90
二、劳动争议调解委员会	92
三、劳动争议仲裁委员会	93
第四节 劳动争议的处理程序	94
一、劳动争议调解委员会的工作程序	94

二、劳动争议仲裁委员会的工作程序·····	95
第五节 劳动争议的仲裁案件当事人、期限及委托代理·····	97
一、劳动争议的仲裁案件当事人·····	97
二、劳动争议处理中的期限·····	102
三、劳动争议仲裁活动中的委托代理·····	103
<b>第三章 工会参与劳动工作的任务·····</b>	<b>105</b>
第一节 动员广大职工以主人翁姿态投身劳动制度改革·····	105
第二节 指导合同制工人签订劳动合同，监督合同的执行·····	106
第三节 认真参与劳动争议的处理·····	107
第四节 独立调查违纪职工的违纪事实·····	108
第五节 指导、检查、监督劳动争议调解和仲裁工作·····	109
第六节 参与劳动立法工作·····	110

**[附录]**

国营企业实行劳动合同制暂行规定·····	111
国营企业招用工人暂行规定·····	119
国营企业辞退违纪职工暂行规定·····	122
国营企业职工待业保险暂行规定·····	124
国营企业劳动争议处理暂行规定·····	129
企业职工奖惩条例·····	135



劳动人事部关于《企业职工奖惩条例》若干问题的 解答意见.....	141
上海市企业职工奖惩条例实施办法.....	146
上海市劳动局关于《上海市企业职工奖惩条例实 施办法》若干问题的解答意见 .....	155
<b>后记.....</b>	<b>164</b>

# 第一章 劳动合同

## 第一节 劳动合同是确立劳动关系的法律形式

劳动制度改革以后，劳动合同是我国确立劳动关系的法律形式。为了对这一法律形式作出较系统的阐述，有必要把与此有关的劳动关系、劳动法、劳动法律关系、劳动合同和劳动合同制的基本知识，先简略地介绍一下。

劳动关系指人们在社会劳动过程中所发生的关系，是生产关系的一个重要组成部分。但劳动法所涉及的劳动关系是不包括生产过程中的物质技术关系，如劳动者使用什么工具和运用什么技术；也不包括把劳动者如何组织起来，如工人如何分班分组。劳动法所说的劳动关系是指：在社会劳动过程中，因录用劳动者而在劳动者和录用者（即用人单位行政）之间发生的关系。首先，上述定义明确了劳动关系的发生是对劳动者的录用，以及劳动者直接参加录用单位的劳动过程，实现劳动。这就同那些虽然和劳动有联系，但并不参加录用单位劳动过程的社会关系相区别。例

如,农民在集市上出售自己的劳动产品,作家把自己的作品交给出版社出版等行为,虽然和劳动有联系,但这些关系因不发生劳动者的录用,也并不参加录用单位的劳动过程,因此不能说是劳动关系。其次上述定义还明确了劳动关系的双方当事人是劳动者和录用劳动者的单位行政。这就同虽然是在劳动过程中发生的,但不是在劳动者和用人单位行政之间发生的关系相区别。如生产过程中劳动者彼此间的关系,这就不是本书所说的劳动关系。

劳动法在我国是调整社会劳动关系以及与社会劳动关系密切相联系的其他关系。它保护并促进社会生产力的发展;它代表工人阶级意志,代表广大劳动人民的利益,使劳动者的劳动条件和生活条件不断得到改善和提高。在这种意义上说,劳动法就是在劳动领域中,对劳动者的保护法。

劳动法的表现形式(法源)主要有宪法、法令和法律、行政法规等等。我国现在还没有劳动法典,但有许多单行法规。劳动法的表现形式和其他法律部门比较,有自己的特点:即参加制定劳动法规范性文件,除国家政权机关外,还有法律所规定的群众组织——工会。工会在其权限内所制定并公布的规范性文件也是劳动法的重要组成部分。

此外,经过政府主管机关批准的工会组织和企业行政领导签订的协议或合同也是劳动法的表现形式。当然,各种形式的法律效力是不同的。

劳动法律关系是劳动关系为劳动法律调整所形成的权利与义务的关系。

劳动法律关系有三个要素:一、主体,即依据劳动法享

有权利、承担义务的劳动法律关系参与者；二、内容，即依据劳动法的规定，主体双方享有的权利和承担的义务；三、客体，即作为劳动法律关系内容的权利义务的对象，主要是劳动行为。

劳动法律关系与民事法律关系比较，具有特定性、长期性、强制性的特点。所谓特定性，是指当事人劳动权利义务必须亲自履行而不可代替。所谓长期性，是指劳动法律关系所确立的权利、义务的外延超越劳动关系的存续期间。如工人退休后与原企业仍有一定的法律关系。特别需要指出的是强制性的特点。民事法律关系具有平等、有偿的性质，当事人对民事法律关系是否建立、如何建立等可以自由选择，自行决定，具有一定的“任意”性。而劳动法律关系主要是由法律规定，当事人不能随意改变。

劳动合同是确立劳动关系的法律形式，具有广泛的适用性。当前我国在实践中使用的劳动合同主要有：劳动合同制的劳动合同，三资企业的劳动合同，租赁企业的劳动合同等。

劳动合同制是用劳动合同这种法律形式确立和调整用人单位与劳动者之间劳动关系的一种用工制度。这种制度的主要特点是：以合同的形式建立劳动关系；当事人之间的劳动权利和劳动义务，由劳动法规和取得法律效力的劳动合同书所调整。本章下列各节所阐述的劳动合同是劳动合同制的劳动合同，并主要是围绕《国营企业实行劳动合同制暂行规定》等四项法规展开讨论。由于国家机关、事业单位、社会团体比照执行《国营企业实行劳动合同制暂

行规定》等四项法规，因此，在叙述劳动合同制的劳动合同时，着重阐述国营企业的劳动合同。本章对其他种类的劳动合同未述及。

## 第二节 劳动合同的概念、性质和作用

### 一、劳动合同的概念和特征

劳动合同，又称“劳动契约”、“劳动协议”，是指企业（包括事业、机关、团体等劳动用工单位）与劳动者之间，为实现一定的劳动过程，明确相互权利义务关系的协议。

劳动合同是合同的一个种类，具有合同的一般特征：

1. 是当事人之间的协议。即合同至少有双方当事人参加，只有当事人意思表示一致，达成协议时，合同才能成立。

2. 是当事人之间确立、变更、终止一定权利、义务关系的协议。当事人的权利受法律保护，不履行义务要承担法律责任。

3. 当事人的法律地位平等。在协商订立劳动合同时，不允许任何一方对他方加以限制或强迫命令。

4. 是当事人的合法行为，即按照法律规范的要求而达成的协议。违法的协议，不仅不能得到国家法律的承认和保护，还要承担由此而产生的法律责任。

劳动过程是人的因素（劳动力）和物的因素（生产资料）结合作用的过程。劳动合同是要尽量使两者达到最佳组合。

因此劳动合同除了具备合同的一般特征外，还具备如下法律特征：

1. 合同当事人必须一方是企业，另一方是劳动者本人。劳动者是指具有劳动能力的公民(一个人或若干人)。而企业一方当事人只能是企业行政，不能是企业党团或企业工会组织。

2. 合同订立后，劳动者一方必须加入到招工企业一方中去，成为该企业的一名职工。从这意义上来说，劳动合同当事人双方同是劳动权利主体，也同是劳动义务主体，只是他们在劳动过程中担负的任务不同，法律和劳动合同赋予他们的权利义务不同罢了。

这一特征还决定劳动者在同一时期内一般只能同一个企业签订劳动合同，而不能同时与两个或者两个以上的企业签订劳动合同。

3. 劳动合同的目的在于劳动过程的实现，而不是劳动成果的给付。劳动过程是一个相当复杂的过程：有的劳动直接创造价值，有的劳动实现价值；有的劳动成果当时就能衡量，有的劳动成果当时无法衡量；有的劳动有独立的成果，有的劳动物化在集体劳动成果中。无论劳动成果如何，劳动者一方一般只要按照规定的时间，规定的要求，完成企业交给他的属于一定工种、一定岗位或一定职务的工作量，企业就应按照合同支付劳动报酬。企业不能因经营情况不好而克扣劳动者的应得收入。

4. 劳动合同要通过企业公布招工简章，劳动者自愿报名，考核录用等程序才能正式签订。即劳动者根据自身条

件和志趣爱好来选择企业,而企业则对劳动者的体力素质、劳动技能、经验和知识水平提出一定的要求。在劳动合同签订之前,企业与劳动者总有这样一个相互选择过程。

5. 劳动合同一般有试用期限的规定。试用期限往往是劳动合同的主要法定条款之一。规定试用期限有利于企业与劳动者之间相互适应和选择。

## 二、劳动合同与民事合同、集体合同的区别

目前我国劳动合同与具有劳动内容的民事合同的主要区别是:

1. 合同当事人不同。劳动合同的当事人必须一方是企业,另一方是劳动者;民事合同的当事人双方可以同时是或分别是企业或公民。

2. 当事人之间的法律地位不同。劳动合同签订后,作为劳动者的一方必须加入到企业中去,成为其成员之一,而民事合同签订以后,当事人一方,一般不成为对方的成员。

3. 合同内容不同。劳动合同往往规定有关劳动条件和福利待遇方面的权利和义务;民事合同一般没有这些规定。

4. 劳动合同关系所涉及的只是劳动行为,一般不涉及到物;劳动者只需按规定参加企业的共同劳动,完成规定的工作量。民事合同关系有时也涉及劳动行为,但一般是与劳动结果相联系的劳动行为。如出版预约合同,要涉及作者按期交付的作品;加工定作承揽合同,要涉及加工、定作的物品。

5. 适用的法律不同。劳动合同是由劳动法调整,民事

合同则是由民法调整。

劳动合同和集体合同也不同。劳动合同也称个人劳动合同，它规定劳动者个人与企业之间的劳动关系。有时候，由于若干劳动者的情况相仿，在一份劳动合同书上签名，这实属一种简便方式，不是集体合同。集体合同也称“集体契约”、“团体协议”或“联合工作协议”等。在社会主义国家，集体合同是指企业行政与工会之间订立的关于调整该企业劳动关系的一种协议。劳动合同与集体合同都是以劳动条件为内容的协议，这两种合同当事人之间的权利、义务关系都受劳动法调整。两者的区别主要是：

1. 合同当事人不同。劳动合同的签订者是企业行政和劳动者个人。集体合同的签订者是企业行政和工会。

2. 合同内容不同。劳动合同限于订立该合同制工人本人的劳动条件。集体合同规定的是有关企业整体性措施。

3. 法律效力不同。集体合同的法律效力高于劳动合同。劳动合同的条款不能与集体合同相抵触，如果两者条款规定不一致时，以集体合同条款为准。

### 三、劳动合同的性质和作用

我国宪法规定劳动者享有劳动的权利。劳动合同是使劳动者得以实现劳动权利的重要法律保障，是在劳动力的流动过程中合理使用人才的一种重要手段。它使劳动者能够选择最能发挥自己才能的工作岗位，使用用人单位能够选择最适合于自己需要的劳动者。

劳动合同所确立的劳动关系由社会制度所决定。什么



样的社会制度就有什么样的劳动关系。

在资本主义社会中,劳动合同从形式上看,似乎是平等的,是自由的,所谓“契约自由”,就是一句标榜合同平等的口号。但是这种形式上的平等和自由掩盖着实质上的不平等、不自由。在生产资料私人占有的资本主义社会中,劳动者为了生存,被迫屈从资本家的条件,出卖自己仅有的劳动力。而资本家却依仗其所占有的生产资料,榨取劳动者的剩余价值来攫取高额利润。在资本主义社会中,生产资料和劳动者的分离,决定了劳动合同只是一种商品性的雇佣契约,根本谈不上有什么平等和自由。

在社会主义社会中,生产资料公有制,劳动者已经成为生产资料的所有者。在现阶段,劳动虽然还是谋生的手段,但已经不是为了生存而去出卖劳动力了。在公有制经济组织中,劳动者既是企业的主人,又是企业的物质财富和精神财富的创造者。企业的负责人(经理、厂长),既是本单位的领导又是本单位的普通劳动者。两者之间的目标一致,根本利益一致,只是分工的不同。

解放以来,我国的固定工制度虽然在历史上发挥了积极的作用,但也暴露出不少弊端。党的十一届三中全会之后,劳动制度的改革已经成为经济体制改革不可缺少的重要配套环节。劳动合同制的实施,是劳动制度改革的一项重大措施。

当前实施劳动合同制的主要作用有以下几个方面:

1. 科学地、合理地组织社会劳动,促进有计划的商品经济的发展;