

劳动权益书系

劳动合同 小问答

LAODONG HETONG
XIAOWENDA

本书编写组◎编



 中国工人出版社

劳动合同 小问答

LAODONG HETONG
XIAOWENDA

本书编写组◎编



图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同小问答 / 本书编写组编. —北京: 中国工人出版社, 2014.5
(劳动权益书系)

ISBN 978-7-5008-5791-4

I. ①劳… II. ①本… III. ①劳动合同—合同法—中国—问题解答
IV. ①D922.525

中国版本图书馆CIP数据核字 (2014) 第097913号

劳动合同小问答

- 出 版 人 李庆堂
责任编辑 张振宇
责任校对 孙迺伟
责任印制 栾征宇
出版发行 中国工人出版社
地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120
网 址 <http://www.wp-china.com>
电 话 (010) 62350006 (总编室) (010) 62005039 (营销出版部)
(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)
发行热线 (010) 62004002 (010) 82081553 (传真)
经 销 各地书店
印 刷 北京市密东印刷有限公司
开 本 660毫米×960毫米 1/16
印 张 8.5
字 数 130千字
版 次 2014年6月第1版 2014年6月第1次印刷
定 价 22.00元
-

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社营销出版部联系更换
版权所有 侵权必究

| 目 录 |

一、劳动合同开场白	001
1. 什么是劳动合同?	001
2. 劳动合同有什么作用?	001
3. 有关劳动合同的主要法律依据有哪些?	002
4. 《劳动合同法》是一部什么样的法律?	003
5. 《劳动合同法》的适用范围有哪些?	003
6. 企业、个体经济组织和民办非企业单位等组织具体指哪些?	004
7. 国家机关、事业组织、社会团体中和劳动者之间哪些劳动关系 适用《劳动合同法》?	005
8. 还有哪些组织属于《劳动合同法》规定的用人单位?	005
9. 工会组织在劳动合同问题上如何发挥作用?	006
二、劳动合同怎样订立	007
10. 订立劳动合同要遵循什么原则?	007
11. 为什么劳动合同一经依法订立立即具有约束力?	008
12. 劳动者需符合什么条件才能与用人单位订立劳动合同?	008
13. 劳动者与用人单位建立劳动关系是从签订劳动合同开始的吗?	009
14. 用人单位招用劳动者时双方的如实告知义务是什么?	010
15. 用人单位招用劳动者不得采取哪些行为?	010
16. 为什么劳动合同要以书面形式订立?	011
17. 已建立劳动关系未同时订立书面劳动合同的如何处理?	012
18. 劳动合同期限分为哪几种?	013

19. 怎样订立固定期限劳动合同?	014
20. 劳动者在什么条件下可以订立无固定期限劳动合同?	014
21. 怎样订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同?	015
22. 劳动合同如何生效?	016
23. 劳动合同必须具备哪些条款?	016
24. 劳动合同可以约定哪些条款?	017
25. 劳动合同的试用期可以约定多长时间? 什么情况下不得 约定试用期?	018
26. 什么情况下可以约定服务期?	019
27. 如何约定保守用人单位商业秘密的有关事项?	020
28. 什么是竞业限制? 竞业限制条款适合哪些劳动者?	021
29. 劳动报酬可以约定吗?	022
30. 劳动报酬约定不明时怎么办?	022
31. 劳动报酬是否就是工资?	023
32. 身份特殊人员如何订立劳动合同?	023
33. 什么是无效劳动合同?	025
34. 用人单位订立无效劳动合同时如何赔偿?	026
三、劳动合同如何履行和变更	027
35. 用人单位和劳动者怎样履行劳动合同?	027
36. 用人单位如何履行向劳动者支付劳动报酬的义务?	027
37. 劳动者对用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的 可以采取什么措施?	028
38. 什么是最低工资标准? 怎样认定正常劳动?	029
39. 最低工资标准是否包含加班工资、个人应缴纳的社会保险费和 住房公积金?	030
40. 用人单位支付给劳动者的工资在剔除哪些收入后不得低于 当地的最低工资标准?	031
41. 什么是劳动定额标准? 它的作用是什么?	032
42. 用人单位能强迫劳动者加班吗?	032

43. 加班费如何支付?	033
44. 国家对标准工作时间是怎样规定的?	034
45. 职工有哪些休息休假权利?	035
46. 用人单位应当为劳动者提供什么样的劳动条件?	036
47. 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的, 是否违反劳动合同?	037
48. 什么是劳动合同的变更?	038
49. 劳动合同变更会产生什么效果?	038
50. 用人单位发生变更时劳动合同怎样履行?	039

四、解除和终止劳动合同需要了解什么

040

51. 劳动合同可以解除吗?	040
52. 什么情形下劳动者可以与用人单位解除劳动合同?	041
53. 劳动者可以提前解除劳动合同吗?	042
54. 劳动者在试用期内能解除劳动合同吗?	042
55. 劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同的情形有哪些?	043
56. 劳动者可以不通知用人单位立即解除劳动合同的情形有哪些? ...	044
57. 用人单位在哪些情形下可以和劳动者解除劳动合同?	044
58. 在哪些情况下用人单位不可以解除劳动合同?	046
59. 哪些劳动者在用人单位经济性裁员时应当优先留下?	046
60. 何为经济补偿金?	047
61. 哪些情况下解除劳动合同, 用人单位应当向劳动者支付 经济补偿?	048
62. 支付经济补偿金有何标准?	049
63. 劳动合同解除或终止后, 合同双方如何好聚好散?	050

五、非全日制用工要订劳动合同吗

052

64. 什么是非全日制用工?	052
65. 非全日制合同应该怎么签?	052
66. 非全日制合同可以有试用期吗?	053

67. 非全日制用工解除劳动合同有哪些要求?	053
68. 非全日制用工报酬有要求吗?	054

六、集体合同知多少

69. 什么是集体合同?	055
70. 集体合同与劳动合同有何不同?	055
71. 集体合同有哪些类型?	056
72. 集体合同应包括哪些内容?	058
73. 由谁来签订集体合同?	059
74. 集体协商中, 职工一方协商代表享有哪些法律保护?	060
75. 集体协商的程序是怎样的?	060
76. 集体合同订立的程序是怎样的?	062
77. 集体合同订立后是否立即生效?	062
78. 工会在集体合同的签订、履行中有什么责任?	063
79. 集体合同可否变更, 如何变更?	064
80. 什么是工资集体协商?	065
81. 为什么要进行工资集体协商?	066
82. 工资集体协商应包括哪些内容?	066
83. 工资专项集体合同的期限有多长?	068
84. 因工资集体合同发生争议应该如何处理?	068

七、订立劳务派遣合同要注意啥

85. 什么是劳务派遣?	070
86. 劳务派遣协议谁来订?	070
87. 劳务派遣协议应当载明哪些内容?	071
88. 被派遣劳动者有权了解劳务派遣协议的内容吗?	072
89. 劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行哪些义务?	073
90. 被派遣劳动者与谁订立劳动合同?	074
91. 为什么劳务派遣中劳动合同的期限必须在二年以上?	074
92. 劳务派遣中的劳动合同应当包括哪些内容?	075

93. 劳务派遣单位与被派遣劳动者能约定试用期吗?	076
94. 被派遣劳动者的工资由谁支付?	077
95. 劳务派遣单位扣或无故拖欠被派遣劳动者工资时怎么办?	078
96. 被派遣劳动者的各项社会保险由谁缴纳?	078
97. 被派遣劳动者的工伤如何解决?	079
98. 劳务派遣中的劳动合同如何解除?	080
99. 劳务派遣单位不再继续经营的, 劳动合同可以终止吗?	081
100. 劳务派遣单位违反《劳务派遣暂行规定》解除或者终止 被派遣劳动者劳动合同的, 如何处理?	081

八、违反劳动合同的法律责任有哪些

083

101. 用人单位未依法为劳动者参加社会保险的, 应承担 什么责任?	083
102. 用人单位未参加工伤保险应承担何种责任?	084
103. 用人单位未为劳动者参加医疗保险, 劳动者患病发生的医疗费用 如何处理?	085
104. 用人单位未缴纳失业保险应承担何种法律责任?	085
105. 用人单位未为职工缴纳生育保险费或拒付生育保险待遇应承担 何种法律责任?	086
106. 用人单位非经劳动者原因停产的情况下, 能否未经协商单方 降低劳动者的工资?	087
107. 用人单位的劳动规章制度侵害劳动者权益的应当承担 什么责任?	088
108. 用人单位提供的劳动合同文本未规定劳动合同必备条款的 承担什么责任?	089
109. 用人单位签订劳动合同时扣押身份证件或者收取劳动者财物的 应承担什么责任?	089
110. 用人单位与劳动者约定的试用期无效且已经履行的应当承担 什么责任?	090
111. 用人单位侵犯劳动者人身自由和安全健康的应当承担	

什么责任?	091
112. 解除合同但是用人单位不给予开具证明的, 应该承担 什么责任?	092
113. 劳动者违反劳动合同中约定的保密义务或竞业限制造成损失的, 应该承担什么责任?	092
114. 用人单位招用与其他单位尚未解降或终止劳动合同的 劳动者应承担什么责任?	093

九、文书与图示..... 095

劳动合同书	095
天津市用人单位招用务工农民劳动合同书	099
非全日制用工合同书	104
企业集体合同	106
××市劳务派遣协议书	112
劳动合同变更书	118
劳动合同续订书	119
解除《劳动合同》协议书	120
终止劳动合同通知书	121
解除(终止)劳动合同证明书	122

十、关联法律法规政策索引..... 123

后 记

一、劳动合同开场白

1. 什么是劳动合同？

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。与其他合同相比，劳动合同有着特定的主体，一方是劳动者，一方是用人单位，且主体之间具有从属性。一方成为另一方的职工或者雇员，一方成为另一方的管理者或者雇主。劳动合同的内容是明确双方在劳动关系中的权利和义务。

→法条链接

《劳动法》第十六条第一款

小贴士

劳动关系，从法律意义上讲，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。

2. 劳动合同有什么作用？

(1) 建立劳动关系要签订劳动合同不仅是《劳动合同法》所规定的，也是劳动关系稳定存续、用人单位强化劳动管理、处理双方争议必需的重要依据。

(2) 签订劳动合同可以有效地维护用人单位与劳动者双方的合法权益。

(3) 签订劳动合同有利于用人单位自主用人，也有利于劳动者自主选择职业。

→法条链接

《劳动法》第一条



小贴士

现实生活中，许多劳动纠纷的产生都是因为没有签订劳动合同，或劳动合同约定不明确。劳动合同确立劳动关系，用人单位和劳动者应当享有的权利和应当履行的义务都在劳动合同中作出了明确约定。劳动合同一旦订立就具有法律约束力，双方当事人必须履行劳动合同，这就能够有力地约束用人单位和劳动者的行为，防止和减少劳动争议的发生。即使发生了劳动争议，劳动合同又可以成为处理争议的依据，违反合同的一方要承担违约责任，这也有利于及时、公正地解决争议。

3. 有关劳动合同的主要法律依据有哪些？

(1) 《劳动法》，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。

(2) 《劳动合同法》，2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过。

(3) 《劳动合同法实施条例》，2008年9月18日国务院令第535号颁布。

(4) 部颁规章和地方性规范，如《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《北京市劳动合同规定》等。

→法条链接

《中华人民共和国立法法》第八十三条



小贴士

现实生活中会出现《劳动法》与《劳动合同法》的规定并不一致的情况，以谁为准？

《劳动法》颁布于1995年,《劳动合同法》在《劳动法》的基础上制定,于2007年6月颁布,当两个法律规定不一致或有矛盾时,应当以《劳动合同法》为准。

4. 《劳动合同法》是一部什么样的法律?

《劳动合同法》是专门调整劳动合同所涉及的权利义务以及相关程序的法律,所规定的是劳动合同当事人的权利义务和劳动合同制度。从《劳动合同法》的具体内容上讲,既包括劳动合同的订立、履行、变更、解除或者终止的整个过程,也包括与劳动合同联系紧密的集体合同、劳务派遣合同和其他用工形式,还包括对劳动合同的监督检查及违反《劳动合同法》的法律责任。可以说,《劳动合同法》是一部明确劳动合同双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和谐稳定的劳动关系的重要法律。

→法条链接

《劳动合同法》第一条



小贴士

自2008年1月1日《劳动合同法》实施以来,取得了“两升一降”的效果:一是劳动合同签订率上升;二是带动社会保险参保人数上升和基金征缴工作;三是短期劳动合同数量逐步下降。从各地情况看,一年以下期限的劳动合同数量明显减少,三至五年以及无固定期限劳动合同数量明显增加。

5. 《劳动合同法》的适用范围有哪些?

中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用《劳动合同法》。国家机关、事业单位、

社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照《劳动合同法》执行。

→法条链接

《劳动合同法》第二条

《劳动合同法实施条例》第三条



小贴士

用人单位是指具有用人权利能力和用人行为能力，运用劳动力组织生产劳动，且向劳动者支付工资等劳动报酬的单位。

用人单位和劳动者是《劳动合同法》明确的劳动合同法律关系的主体。

6. 企业、个体经济组织和民办非企业单位等组织具体指哪些？

(1) 《劳动合同法》所规定的“企业”，是指从事产品生产、流通或服务性活动等实行独立经济核算的经济单位，包括各种所有制类型的企业，如国有企业、集体企业、中外合资经营企业、中外合作经营企业、外商独资企业、私营企业、合伙企业、联营企业、民营企业等，也包括公司制企业、股份合作制企业等。

(2) 个体经济组织是指经工商部门批准登记注册，并领取营业执照的个体工商户。依据规定，个体经济组织是指一般雇工在七人以下的个体工商户。

(3) 民办非企业单位是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。

→法条链接

《劳动合同法》第二条

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第1条

《民办非企业单位登记管理暂行条例》第二条

 小贴士

劳动者与用人单位之间只要形成劳动关系，就受《劳动合同法》调整，因为劳动者事实上已成为企业、个体经济组织、民办非企业单位的成员，并为其提供有偿劳动，就适用《劳动合同法》。需要着重指出，劳动者不仅指城镇的劳动者，也包括农民工。

7. 国家机关、事业组织、社会团体中和劳动者之间哪些劳动关系适用《劳动合同法》？

《劳动合同法》虽然不调整公务员劳动关系，但由于在国家机关、事业组织、社会团体中还聘用了一部分从事服务性工作的劳动者，如打字员、清洁工、司机及其后勤人员等，他们不属于公务员，用人单位在聘用他们时，是通过订立劳动合同明确双方的权利义务关系的，故由《劳动合同法》对这种劳动关系进行调整。

→法条链接

《劳动合同法》第二条第二款

《劳动合同法》第九十六条

 小贴士

事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照《劳动合同法》有关规定执行。

8. 还有哪些组织属于《劳动合同法》规定的用人单位？

《劳动合同法实施条例》规定：依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于《劳动合同法》规定的用人单位。

→法条链接

《劳动合同法实施条例》第三条

小贴士

在实际中，如遇律师事务所、会计师事务所等用人单位与劳动者的纠纷，应当适用《劳动合同法》。

9. 工会组织在劳动合同问题上如何发挥作用？

《劳动合同法》针对现实中劳动合同制度存在的问题，明确了工会组织在劳动合同问题上应有的权利：一是帮助、指导劳动者与用人单位依法订立劳动合同；二是帮助、指导劳动者与用人单位依法履行劳动合同；三是与用人单位建立集体协商机制。工会组织依照法律的规定，运用好在劳动合同方面的这三项权利，就能够通过劳动合同这种形式依法维护劳动者的合法权益。

→ 法条链接

《劳动合同法》第六条

《工会法》第六条

小贴士

中国工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是党联系职工群众的桥梁和纽带，是国家政权的重要社会支柱，是会员和职工权益的代表。全国总工会是各地方总工会和各产业工会全国组织的领导机关。维护职工合法权益是工会的基本职责。

二、劳动合同怎样订立

10. 订立劳动合同要遵循什么原则？

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、协商一致、诚实信用的原则。

(1) 合法原则。订立劳动合同必须符合法律的要求，这是劳动合同有效并受法律保护的前提条件。劳动合同的内容、约定的权利和义务关系等都必须合法。

(2) 公平原则。公平原则要求劳动合同内容公平合理，用人单位不得以强势地位压制劳动者而订立显失公平的合同。

(3) 平等自愿原则。劳动者和用人单位在订立劳动合同时法律地位平等，订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意思的表示，出于自愿而签订。

(4) 协商一致原则。合同条款是经双方协商一致达成的，任何一方不得把自己的意志强加给另一方，不得强迫对方订立劳动合同。

(5) 诚实信用原则。用人单位和劳动者在订立劳动合同时要诚实，讲信用，不得欺诈对方。

→法条链接

《劳动合同法》第三条第一款

《劳动法》第十七条



小贴士

用人单位招用劳动者时，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，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本

情况，劳动者应当如实告知。

11. 为什么劳动合同一经依法订立立即具有约束力？

劳动合同的约束力是指劳动合同一经依法订立，就受法律保护。非依法律规定或者征得对方同意，任何一方不得擅自变更或者解除劳动合同，否则就要承担法律责任。劳动合同的生效时间，当事人可以在劳动合同中约定，没有约定的，应当自双方签字之日起生效。

→法条链接

《劳动合同法》第三条第二款



小贴士

劳动合同依法订立的“依法”，是指订立劳动合同时所依据的法律法规。如果劳动合同订立时某一条款涉及的内容，在此后国家颁布的法律法规中作出了修改，该条款的内容并不违法，但是要根据新的法律法规作出相应的变更。

12. 劳动者需符合什么条件才能与用人单位订立劳动合同？

劳动者作为劳动合同的一方当事人必须具备签订劳动合同的主体资格，劳动者订立劳动合同应当具备以下两个条件：

(1) 年龄条件。指劳动者订立劳动合同必须达到法定劳动年龄。我国法律禁止用人单位招用未满 16 周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满 16 周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续。不满 16 周岁的未成年人不得订立劳动合同。年满 16 周岁不满 18 周岁的劳动者可以在不违背有关法律法规的前提下订立劳动合同。年满 18 周岁的劳动者可以签订劳动合同。

(2) 劳动能力条件。就是指劳动者凭借自己的智力或体力劳动者