



丛书总主编
刘东根

法律帮助



一点通

劳动合同知识

李新军 编著

- ★ 以案说法 · 分解到位
- ★ 面临的问题 · 轻松应对
- ★ 贴近生活 · 实用相助

全国百佳图书出版单位



时代出版传媒股份有限公司
黄山书社



丛书总主编
刘东根

法律帮助



劳动合同知识

- ★ 以案说法 · 分解到位
- ★ 面临的问题 · 轻松应对
- ★ 贴近生活 · 实用相助

全国百佳图书出版单位



时代出版传媒股份有限公司
黄山书社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同知识/刘东根, 李新军编著. —合肥: 黄山书社,
2010. 10

(法律帮助一点通)

ISBN 978 - 7 - 5461 - 1193 - 3

I. ①劳… II. ①刘… ②李… III. ①劳动合同法 - 基本
知识 - 中国 IV. ①D922. 52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 092601 号

法律帮助一点通·劳动合同知识

出 版 人: 左克诚
责任编辑: 胡俊生
责任印刷: 李 磊

策 划: 胡俊生 刘国宁
特约编辑: 胡贤林
装帧设计: 大 铭

出版发行: 时代出版传媒股份有限公司 ([http://www. press - mart. com](http://www.press-mart.com))
黄山书社 ([http://www. hsbook. cn](http://www.hsbook.cn))
(合肥市翡翠路 1118 号出版传媒广场 7 层 邮政编码: 230071)

经 销: 全国新华书店

印 制: 北京欣睿虹彩印刷有限公司 电 话: 010 - 61529480

开 本: 880 × 1230 1/32 印 张: 6.75 字 数: 190 千字
版 次: 2010 年 10 月第 1 版 2010 年 10 月第 1 次印刷
书 号: ISBN 978 - 7 - 5461 - 1193 - 3 定 价: 20.00 元

版权所有 侵权必究

(本版图书凡印刷、装订错误可及时向承印厂调换)

前言

生活中的法律纠纷让人头疼，无论通过何种方式解决，都离不开基本的法律知识。即使有时可以借助律师或者其他专业人士的帮助，但是说来说去，还是没有自己弄通它们来得迅捷方便。如果生活中没有纠纷或者少有纠纷，那才是和谐的，更是少了一件麻烦事。这就要防患于未然，就要懂法，而不是去做法官。

正是基于这个原因，《法律帮助一点通》丛书旨在普及法律知识，替百姓解惑，为百姓维权，帮助百姓正确运用法律武器维护自身合法权益。

丛书力求通俗易懂，通过一问一答的形式解释了百姓日常生活中的法律问题，辅之以针对性强的实际案例及专业而通俗的案例评析和维权技巧。特别值得一提的是，丛书在每个问答之后都配有简明扼要的“一点通”，帮助广大读者正确选择适用法律，找到问题的症结所在，最终顺利解决各种法律问题。

本套丛书拟出版近 50 个品种，覆盖普通百姓日常生活、工作的方方面面。与同类图书相比，它具有以下特点：

(1) 通俗易懂。本套丛书通篇采用问答的形式，简明扼要，一看就懂。先是对问题作简要解释，再精选生活中的实际案例进行评析，然后通过“一点通”予以要点归纳。

(2) 以案说法。本套丛书的优势是针对百姓日常生活中的法律问题，附上针对性强的案例和评析，让读者很直观地掌握相关法律知识。

(3) 运用最新法律法规。一些同类法律书内容相对单薄，附有



大量法条，法律知识相对陈旧。本套丛书运用最新法律法规和相关司法解释，紧跟时代步伐。

(4) 专业权威。本套丛书的编者均为重点法律院校的法律老师和研究人员，其中不少是从业律师，编者阵容强大。丛书由总主编统一编写体例，提出总体编写要求，各册编者分别编写并呈总主编审阅，经过多次修改定稿而成。

知法才能守法，守法则能减少各种纠纷与烦恼。我们希望本套丛书能够对读者起到帮手式的指导作用，争取“一套在手，生活无忧”，最终实现社会与家庭的高度和谐。

编 者

目 录

第一章 总 则 /1

1. 《劳动合同法》的适用范围有哪些? /1
2. 订立劳动合同应遵循哪些原则? /3
3. 用人单位应当怎样制定符合法律规定的劳动规章制度? /6
4. 什么是协商劳动关系的三方机制? /8
5. 工会在劳动关系运行中主要有哪些权利? /9

第二章 劳动合同的订立 /12

1. 如何确定用人单位与劳动者建立劳动关系的时间? 为什么要建立职工名册? /12
2. 用人单位与劳动者建立劳动关系时, 有哪些告知义务? /14
3. 为什么用人单位不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件? 不得要求劳动者提供担保? /16
4. 什么是劳动合同? 劳动合同为什么必须以书面形式订立? /18
5. 什么是劳动合同的期限? 劳动合同期限分哪些形式? /19
6. 劳动合同与集体合同是什么关系? /20
7. 什么是固定期限劳动合同? /23
8. 什么是无固定期限劳动合同? 什么情况下用人单位必须与劳动者签订无固定期限劳动合同? /24
9. 什么是以完成一定工作任务为期限的劳动合同? /27
10. 什么是劳动合同的生效? 劳动合同的生效时间与劳动关系的建立时间如何衔接? /28



11. 劳动合同的必备条款有哪些? /29
12. 什么是劳动合同的约定条款? 约定条款具体包括哪些? /32
13. 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确而引发争议的, 如何处理? /33
14. 什么是劳动合同的试用期? 如何保护试用期内劳动者的权益? /34
15. 试用期内用人单位和劳动者解除劳动合同的条件及程序是什么? /37
16. 什么是劳动合同的服务期? 劳动者签订服务期协议时如何保护自己的合法权益? /39
17. 什么是商业秘密? 劳动合同应当如何约定保守商业秘密? /42
18. 什么是竞业限制? 用人单位如何与劳动者约定竞业限制内容? /43
19. 什么是违约金? 在哪些情形下可以约定由劳动者承担违约金? /45
20. 什么是劳动合同无效? 劳动合同无效或者部分无效的情形有哪些? /47
21. 劳动合同被确认无效的, 应如何处理? /50

第三章 劳动合同的履行和变更 /52

1. 什么是劳动合同的履行? 全面履行劳动合同有哪些要求? /52
2. 劳动合同履行中用人单位有哪些法定义务? /54
3. 劳动合同履行中劳动者有哪些法定权利? /58
4. 什么是劳动合同继续履行原则? 什么情况下劳动合同继续履行? /61
5. 什么是劳动合同的变更? 如何变更劳动合同? /64

第四章 劳动合同的解除和终止 /67

1. 什么是劳动合同的解除? 劳动合同的解除有几种方式? /67
2. 劳动者解除劳动合同分为几种情况? 劳动者可以随时或者立即解除劳动合同的情形有哪些? /69
3. 什么是用人单位单方解除劳动合同? 用人单位单方解除劳动合同分为几种情况? /73
4. 什么情况下用人单位可以随时通知解除劳动合同? /76
5. 什么情况下用人单位需要提前通知劳动者解除劳动合同? /80
6. 用人单位经济性裁员应遵循什么规定? /83
7. 在什么情形下禁止用人单位解除劳动合同? /87
8. 用人单位解除劳动合同时, 工会应当承担哪些职责? /91
9. 什么是劳动合同的终止? 劳动合同终止的法定情形有哪些? /92
10. 在什么情况下用人单位需要自动续延劳动合同? /94
11. 什么是经济补偿? 用人单位支付劳动者经济补偿的情形有哪些? /97
12. 哪些情形下用人单位无需向劳动者支付经济补偿金? /99
13. 《劳动合同法》对经济补偿办法是如何规定的? /102
14. 用人单位违法解除或者终止劳动合同应承担什么法律后果? /104
15. 法律对社会保险关系跨地区转移接续是如何规定的? /106
16. 用人单位和劳动者在解除、终止劳动合同时有哪些义务? /108

第五章 劳动合同的特别规定 /113

1. 什么是集体合同? 集体合同应如何订立? /113



2. 什么是专项集体合同? 订立专项集体合同程序如何? /115
3. 什么是区域性、行业性集体合同? 区域性、行业性集体合同的订立程序是什么? /117
4. 集体合同对劳动合同的效力如何? /119
5. 履行集体合同发生的劳动争议如何处理? /121
6. 什么是劳务派遣? 成立劳务派遣单位的条件有哪些? /123
7. 劳务派遣合同应当具备什么条款? 劳务派遣合同的期限以及被派遣劳动者在无工作期间工资支付有何规定? /125
8. 《劳动合同法》对劳务派遣协议有什么规定? /129
9. 劳务派遣单位是否应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者? 劳务派遣单位和用工单位可以向被派遣劳动者收取费用吗? /133
10. 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的, 被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件按哪一地区的标准执行? /135
11. 劳务派遣单位中用人单位在劳动关系中的义务有哪些? /138
12. 被派遣的劳动者在用工单位享有同工同酬的权利吗? /141
13. 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会吗? /143
14. 《劳动合同法》对劳务派遣各方解除劳动合同有何规定? /144
15. 《劳动合同法》对劳务派遣用工的岗位是如何规定的? /148
16. 用人单位可以设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者? /149
17. 什么是非全日制用工? /150
18. 非全日制用工可以订立口头协议吗? 从事非全日制工作的劳动者可以与多个用人单位签订劳动合同吗? /152

19. 非全日制用工的双方当事人可以约定试用期吗? /153
20. 非全日制用工劳动合同终止时用人单位是否需要支付经济补偿? /156
21. 用人单位是否应为非全日制员工缴纳社会保险费? /157

第六章 监督检查 /159

1. 哪个部门对劳动合同制度实施监督检查? /159
2. 劳动行政部门监督检查的内容是什么? /161
3. 劳动行政部门实施监督检查时的权利和义务有哪些? /166
4. 监督劳动合同制度实施的有哪些相关部门? 其职责是什么? /168
5. 劳动者合法权益受到侵害时, 有哪些法律救济渠道? /170
6. 谁有权对用人单位违法行为进行举报? /172

第七章 法律责任 /175

1. 用人单位的规章制度违法应承担哪些法律责任? /175
2. 用人单位提供的劳动合同文本违法, 应当承担哪些法律责任? /177
3. 用人单位不订立书面劳动合同的, 应当承担什么法律责任? /179
4. 用人单位违反劳动法规定与劳动者约定试用期的, 应当承担哪些法律责任? /181
5. 用人单位违法扣押劳动者居民身份证、档案、物品, 要求劳动者提供担保的, 应当承担哪些法律责任? /182
6. 用人单位违法支付劳动报酬的情形有哪些? 应当承担哪些法律责任? /184
7. 订立无效劳动合同应当承担什么法律责任? /186



8. 违反规定解除或者终止劳动合同应当承担什么法律责任? /188
9. 用人单位侵害劳动者人身权利应当承担什么法律责任? /191
10. 用人单位不出具解除、终止劳动合同书面证明应当承担什么法律责任? /193
11. 劳动者违法解除劳动合同或者违反约定义务应负什么责任? /195
12. 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者, 且对原单位造成损害的, 应承担哪些责任? /197
13. 劳务派遣单位违反法律规定应当承担什么法律责任? /199
14. 不具备合法经营资格的用人单位应当承担什么法律责任? /201
15. 个人承包经营者违法用工应当承担什么法律责任? /202
16. 劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员有违法行
为的, 应承担哪些法律责任? /204

第一章 总 则



1. 《劳动合同法》的适用范围有哪些？



(1) 规定了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，适用本法。也就是说，它增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。

(2) 规定了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，依照本法有关规定执行。明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同，但考虑到事业单位实行的聘用制度，与一般劳动合同制度在劳动关系双方的权利和义务方面、管理体制方面存在一定的差别，因此允许其优先适用特别规定。

(3) 规定国家机关、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，依照本法执行。除公务员和参照公务员法管理的人员，以及事业单位中实行聘用制的工作人员外，国家机关、事业单位、社会团体与其他劳动者均应当建立劳动关系，并执行《劳动合同法》。

【案例】王明诉民办学校一案

王明是某市一家民办学校的聘用老师。因为工资问题，王明与学校发生纠纷，学校将王明开除，王明一气



之下向劳动部门申请仲裁。学校向仲裁委员会称自己是民办非企业单位，目前不在《劳动法》调解范围之内，仲裁委员会无权审理。

【评析】

《劳动法》自1995年1月1日施行后，随着社会的发展和客观情况的变化，一些新的用工主体、用工形式不断出现，要求劳动合同制度进行相应的改革。

一是民办非企业单位、基金会、合作或合伙律师事务所等新的单位类型出现，对这类单位与其劳动者之间的权利义务关系如何规范缺乏法律规定，不利于维护这类单位的劳动者权益。

二是一些国家机关、事业单位、社会团体在编制外招用劳动者，并且没有与招用的劳动者订立劳动合同或者聘用合同。根据《劳动法》规定，在国家机关、事业单位、社会团体中，只有与单位建立劳动合同关系的劳动者，才依照《劳动法》执行。因此，这些劳动者往往既不能享受《公务员法》或者国家有关人事管理政策规定的权利，也不能依据《劳动法》维护自身权益。

鉴于出现的新情况，《劳动合同法》扩大了《劳动法》规定的劳动合同的适用范围。在其第二条中作出明确的规定：“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，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体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，依照本法执行。”

因此，王明与民办学校的争议，劳动仲裁委有权进行管理。在民办非企业单位等单位就业的劳动者与单位产生劳动纠纷时，可以依照《劳动合同法》寻求法律帮助。



《劳动合同法》确定的适用范围包括三个方面：一是企业和各类经济组织包括民办非企业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，适用本法。二是国家机关、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，依照本法执行。三是对事业单位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，其中法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。



2. 订立劳动合同应遵循哪些原则？



(1) 合法原则。劳动合同必须依法订立，不得违反法律、行政法规的规定，不得违反国家强制性、禁止性规定。公民和组织只有遵守国家法律法规，其行为才能得到确认和保护，才能产生当事人预期的法律后果。订立劳动合同也不例外。违法订立的劳动合同，会被劳动争议仲裁委员会或者人民法院认定为没有法律效力。所谓合法原则，就是指订立劳动合同必须遵守法律法规的原则，具体包括四个方面。

第一，劳动合同的主体合法。劳动合同的当事人一方的劳动者要有劳动权利能力和劳动行为能力，劳动者应是年满 16 周岁、身体健康、具有劳动能力的中国公民，外国公民也可在我国就业，但其就业年龄必须年满 18 周岁。用人单位应是依法成立或核准登记的企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体，根据法律规定有使用和管理劳动者的权利。

第二，劳动合同的内容合法。任何用人单位和劳动者订立劳动合同，劳动合同的内容不得违反法律、法规的规定。法律和法规的规定有的是任意性规范，有的是强制性规范。任意性规范是指允许当事人作一定行为或者要求他们作一定行为的法律规定；强制性规范是指命令当事人无条件实施一定行为或者无条件不实施一定行为的法律规定。凡是违反法律、法规中的强制性规定，劳动合同无



效。如违反婚姻法规定，约定在宾馆工作的女性不得恋爱、结婚，其约定无效。

第三，劳动合同的形式必须合法。订立劳动合同必须采取法律规定的形式，除了非全日制用工可以口头的形式订立劳动合同外，其他的劳动合同应当采用书面的形式订立。书面形式具有严肃、慎重、明确、有据的特点。口头形式订立劳动合同虽具有灵活、简便的特点，但不便履行和监督检查，发生劳动争议后，使争议难于处理。凡不采用法律规定的形式订立劳动合同的，一律无效。

第四，订立劳动合同的程序必须合法。订立劳动合同，必须依照法律规定的程序进行。只有订立劳动合同的程序合法，用人单位与劳动者的权利和义务才能得到国家法律的确认和保护。

(2) 公平原则。订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，应当公平合理，利益均衡，不得使某一方的利益过于失衡。由于用人单位在组织上、经济地位上比劳动者存在明显的优势，且双方信息不对称，劳动者往往在劳动关系运行中处于劣势。因此，有必要通过制度设计，加强对劳动者利益的保护，使双方利益均衡，实现结果公平。

(3) 平等自愿原则。平等原则是指劳动合同的当事人在劳动关系中的法律地位平等，有双向选择权，任何一方不得凭借事实上的优势地位强迫对方接受不合理、不公平、不合法的条款。自愿，是指劳动合同的订立及其合同内容的达成，完全出于当事人自己的意志，是其真实意思的表示，任何一方不得将自己的意志强加于对方，也不允许第三者非法干预。协商一致，是指经过双方当事人充分协商，达成一致意见，签订劳动合同。劳动者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动合同。

(4) 诚实信用原则。诚实信用原则就是指劳动合同双方当事人做到诚实不欺，恪守信用，维持双方的利益平衡以及与社会利益的平衡。诚信原则要求劳动关系的双方当事人互相尊重，用人单位尊重劳动者的人格，尊重劳动者的选择，平等待人；劳动者要有自我意识，克服心理失衡，自觉维护用人单位的形象和荣誉，双方真正建立一种和谐、互惠的关系，一种平等、信任的关系。

【案例】用人单位单方续订劳动合同是否有效

宋军在大学里学的是营销专业，毕业后，他来到某公司跑销售。他与公司签了三年的劳动合同，合同从2004年9月起生效。宋军的能力非常强，销售额直线增长。公司管理层非常满意，第二年就破格将他提拔到部门经理的位置，并给他年终分红。时间很快到了2007年，宋军与公司的劳动合同即将届满。部门负责人与宋军谈话，希望宋军能够再延长一年的合同期，并许诺给他许多优惠条件。因为如果宋军离去，公司将失去许多客户，损失太大。宋军拒绝了公司的要求，他希望自己独自创业。公司方面见宋军态度坚决，异常失望，于是告诉宋军，如果他执意不与公司续签合同，公司将按自动离职处理，他的有关福利和年终分红等一律没有。宋军无奈，只得向当地劳动争议仲裁委员会提起诉讼。

【评析】

《劳动合同法》第3条规定：“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。依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”因此，劳动者与用人单位订立劳动合同时，应当进行平等自愿的协商。一方不愿意签合同，另一方不能强迫与之签劳动合同。在本案中，宋军已明确表示不愿与公司续签劳动合同，而公司为了减少损失，采用扣押他福利费的手段进行要挟，很显然违反了双方协商一致的要求，违反了法律法规。公司这种采取胁迫的手段签订的劳动合同是无效合同。《劳动法》第18条规定：“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、胁迫等手段订立的劳动合同……”而无效劳动合同，“从订立的时候起，就没有法律约束力”。《劳动合同法》第26条也有如下规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的……”因此公司单方面订立的劳动合同对宋军来说是无效的。



劳动合同的订立，是指劳动者与用人单位之间为建立劳动关系，依法就双方的权利和义务协商一致，确立劳动合同关系的法律行为。订立劳动合同的原则，是指在劳动合同订立过程中双方当事人应当遵循的法律准则。《劳动合同法》第3条规定了订立劳动合同的原则：“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。”相比《劳动法》，它增加了“公平和诚实信用”的原则。



3. 用人单位应当怎样制定符合法律规定的劳动规章制度？



《劳动合同法》第4条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利，履行劳动义务。”建立和完善劳动规章制度是用人单位的权利；制定合法的劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务是用人单位的义务。用人单位制定劳动规章制度，其内容和程序都要符合法律、法规的规定。

(1) 劳动规章制度的内容要合法。用人单位不能滥用劳动规章制度的制定权，劳动规章制度的内容必须符合法律、法规的规定，不得违法。

(2) 劳动规章制度的制定程序要合法。劳动者有权参与用人单位劳动规章制度的制定，这是现代企业制度中企业劳动管理权与职工民主参与权相结合的产物，在公司权利体系中具有平衡与制约的功能，是企业实行民主、科学管理的体现。

制定劳动规章制度应当遵循的程序有：①用人单位在制定、修