

· 劳动合同法学习培训教材 ·

· 中华人民共和国劳动合同法学习辅导丛书 ·

张喜亮 主编



中华人民共和国 劳动合同法 学习辅导读本

(附劳动合同法考试测验试题)

刘耕 编著

· 中央文献出版社 ·

中华人民共和国劳动合同法学习辅导丛书

中华人民共和国劳动合同法 学习辅导读本

刘 耕 编著

中央文献出版社

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动合同法学习辅导读本/刘耕编写.
北京:中央文献出版社,2007.7
(中华人民共和国劳动合同法学习辅导丛书/张喜亮主编)
ISBN 978-7-5073-2310-8

I. 中… II. 刘… III. 劳动合同—合同法—中国
—学习参考资料 IV. D922.524
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 073225 号

**中华人民共和国劳动合同法学习辅导丛书
中华人民共和国劳动合同法学习辅导读本**

主 编/张喜亮
本册编者/刘 耕
责任编辑/王丛标
封面设计/东雨书籍装帧工作室
版式设计/张永庆

出版发行/中央文献出版社
地 址/北京西四北大街前毛家湾 1 号
邮 编/100017
销售热线/63097018
经 销/新华书店
排 版/中创彩色印刷有限公司
印 刷/北京市彩虹印刷有限责任公司
装 订/北京市彩虹印刷有限责任公司

850 × 1168mm 32 开 17.625 印张 410 千字
2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月第 1 次印刷
印数:1-5000 套

ISBN 978-7-5073-2310-8 定价:45.00 元(全三册)

本社图书如存在印装质量问题,请与印厂联系调换
版权所有 违者必究

《中华人民共和国劳动合同法学习辅导丛书》

主 编：

张喜亮

中国劳动关系学院副教授，劳动法律法规专家，劳动和社会保障部职业鉴定中心中国人力资源专业委员会专家，中国劳动法学会理事，北京双高志信人才派遣公司首席法律顾问。

副主编：

王新雨

中国政法大学法律系法学专业毕业，天津市工会管理干部学院法学教师，发表学术文章数十篇，主编和参加编写劳动法、工会法著作和教材若干部，北京德恒律师事务所天津分所兼职律师。

刘 耕

天津市工会管理干部学院法学副教授，律师，全国优秀劳动争议仲裁员。长期从事劳动法、经济法教学。著有《新编劳动法教程》、《新编法学教程》等近百万字法律教材，并发表法学论文 20 余篇。

廖义全

原任中国人民解放军总后勤部经济贸易局副局长，现任国务院国有资产监督管理委员会国资委研究中心主任助理，主持了“现代企业制度构架下的职工民主管理研究”课题，参与研究了河南省济源市“十一五”工业发展规划，担任《国有资产管理大全》副主编、《中国加入世界贸易组织百科全书》副主编，近年来参与了中央企业重组改制等重大课题及政策研究，正在主持“非职工代表大会形式的民主管理研究”等有关劳动关系方面的课题，发表《现代企业制度框架下职工代表大会职权研究》等学术论文若干篇。

序 言

《中华人民共和国劳动合同法》经历了在全国公开讨论和多次修改后，现在正式颁布。这是我国劳动关系领域的一件大事，受到了社会各届的关注。2006年3月，该法的征求意见稿在全国公布后，仅仅是一个月的时间，社会各界提出的意见和建议多达近20万件，可以说这是中国立法史上前所未有的。劳动合同法立法有如此多的人士参与，说明了这部法律在中国社会生活中的意义之重大。

自1995年《中华人民共和国劳动法》颁布实施以后，中国的劳动关系开始步入了与社会主义市场经济相适应的契约化轨道。劳动法典实施以来，中国的劳动关系也经历了重大的变革，形成了劳动关系多元化的格局。尤其是大量的农民涌入城市，提升到工业领域，出现了中国特色的“农民工”。农民工为中国的经济发展注入了新的活力，促进了城市的发展，也增加了农民的收入，对中国的经济发展作出了重要的贡献。然而，我们也不得不承认，这些农民工中的大部分，没有能够真正享受到城镇劳动者应有的待遇：有的工资被尽可能地被压低、拖欠、拒付，降低福利、拒缴保险、劳动保护条件恶劣，为了降低劳动力成本，农民工在一些用人单位几乎成了部分城镇劳动者的替代者。国有企业减员增效及其对民营企业的示范效应，致使一些用人单位不规范用工和野蛮用工，为规避法律责任而拒签劳动合同等现象比比皆是。从规范用工行为、保护劳动者合法权益、构建和谐劳动关系出发，制定一部《中华人民共和国劳动合同法》的呼声越来越高。

《中华人民共和国劳动合同法》的颁布实施，将对中国境内

的企业、事业单位、国家机关、社会团体及其他经济组织等用人单位的劳动关系管理，将产生重大的影响。劳动合同法秉承了劳动法典的基本精神，也增加、扩展和修正了劳动法典的一些内容。劳动合同法增加了竞业限制、劳务派遣用工、非全日制用工等方面规定，拓展了签订无固定期限劳动合同的情形，限制解除劳动合同的条件、经济性裁员优先保留人员的条件方面的内容，修改了用人单位与劳动者双方协商解除劳动合同的补充办法，强化了工会在劳动关系中的作用，等等。贯彻执行劳动合同法，用人单位的人力资源管理工作及的工会工作都面临着新的课题。

为了帮助用人单位和用人单位的工会更好地贯彻落实《中华人民共和国劳动合同法》，我们经过努力，完成了《劳动合同法百题问答》、《劳动合同法学习辅导读本》和《劳动合同法基础知识问答》这三部小书。《劳动合同法百题问题》由王新雨老师编著、《劳动合同法学习辅导读本》由刘耕老师编著，张喜亮老师对全书进行了统稿，廖义全先生参与了书稿修改等工作。劳动合同法刚刚颁布实施，我们虽然积极参与了劳动合同法草案的讨论，但是我们也和大家一样，有一个对这部法律学习的过程。所以，这三本书中难免有疏漏和不足之处，敬请读者批评指正，在工作中应以劳动合同法的原本立意为准则。

张喜亮
于花园村无为斋



第一章 劳动合同法概述

第一节 劳动合同的概念、特征和性质/1

一、劳动合同的概念/1

二、劳动合同的特征/6

三、劳动合同的性质和劳动合同的立法形式/10

四、劳动合同的法律适用/11

第二节 劳动合同法在劳动立法体系中的地位/13

一、劳动合同法的概念和调整对象/13

二、我国的劳动立法体系/14

三、劳动合同法是劳动立法体系中重要的基本制度/21

四、我国劳动合同制度的产生和发展过程/22

五、建立实施劳动合同制度的意义/25

六、我国劳动合同制度实施中需要解决的问题/27

第三节 劳动合同法的立法宗旨和适用范围/29

一、《中华人民共和国劳动合同法》的立法宗旨/29

二、《中华人民共和国劳动合同法》的适用范围/31

第四节 劳动合同的订立原则和程序/33

一、订立原则/33

二、劳动合同的订立程序/38

三、劳动合同的成立与生效/39

第五节 用人单位的劳动规章制度/39

- 一、建立和完善规章制度是用人单位的权利和义务/39
- 二、劳动规章制度的概念、含义和内容/40
- 三、用人单位制定规章制度的原则/41
- 四、用人单位规章制度的效力/43

第二章 劳动合同的订立

第一节 劳动合同的形式和种类/44

- 一、劳动合同的形式/44
- 二、劳动合同的种类/49

第二节 劳动合同的内容/58

- 一、劳动合同的必备条款/59
- 二、劳动合同的约定条款/64

第三节 无效劳动合同/71

- 一、无效劳动合同的含义和特征/71
- 二、无效劳动合同的确认条件/73
- 三、无效劳动合同的处理/75

第四节 劳动合同的续订/76

- 一、劳动合同续订的含义和特征/76
- 二、劳动合同续订的程序/77

第三章 劳动合同的履行和变更

第一节 劳动合同的履行/78

- 一、劳动合同履行的原则/78
- 二、劳动合同当事人的义务和权利/82

第二节 劳动合同的变更/92

- 一、劳动合同变更的概念/92
- 二、劳动合同变更的原则/93

三、劳动合同变更的方式/93

第四章 劳动合同的解除和终止

第一节 劳动合同解除的概念和种类/94

- 一、劳动合同解除的概念/94
- 二、劳动合同解除的种类/95
- 三、立法规定劳动合同解除的意义/96

第二节 劳动合同的协商解除/96

- 一、协商解除劳动合同是当事人的法定权利/96
- 二、协商解除劳动合同需要注意的问题/96

第三节 劳动者单方解除劳动合同/97

- 一、劳动者单方解除劳动合同的程序要件/97
- 二、劳动者单方解除劳动合同的实体要件/98

第四节 用人单位单方解除劳动合同/99

- 一、因劳动者自身原因或主观过错随时通知解除/99
- 二、劳动者无过错提前通知解除/103
- 三、经济性裁员提前通知解除与劳动者的劳动合同/105

第五节 用人单位解除劳动合同的限制条件/107

- 一、用人单位解除劳动合同的限制条件/107
- 二、用人单位解除劳动合同限制条件的例外/108
- 三、工会对用人单位解除劳动合同的干预权/108

第六节 劳动合同的终止/110

- 一、劳动合同终止的概念/110
- 二、劳动合同终止的法定条件/110
- 三、劳动合同迟延终止的条件/111

第七节 解除、终止劳动合同的经济补偿/112

- 一、解除劳动合同的经济补偿/112

二、终止劳动合同的经济补偿/115

三、用人单位不支付经济补偿金的法律责任/115

第五章 集体合同

第一节 集体合同的概念和特征/117

一、集体合同和平等协商的概念/117

二、集体合同的特征/118

第二节 集体合同的作用/120

一、集体合同的作用/120

二、集体合同制度的产生和发展/121

第三节 集体合同的形式和内容/123

一、集体合同的形式/123

二、集体合同的内容/123

第四节 集体合同的订立/125

一、订立集体合同的原则/125

二、订立集体合同的程序/126

三、订立集体合同的注意事项/126

第五节 集体合同争议的处理/127

一、因签订集体合同发生争议的处理/127

二、因履行集体合同发生争议的处理/127

第六节 协调劳动关系的三方机制/128

一、三方协调机制概述/128

二、我国三方协调机制的建立和发展/131

第六章 劳务派遣合同

第一节 劳务派遣概述/136

一、劳务派遣的含义和特征/136

二、劳务派遣的形式和法律调整/136	
第二节 劳务派遣单位/140	
一、劳务派遣单位的性质和资质/140	
二、劳务派遣单位的义务/141	
第三节 用工单位的义务/141	
一、接受以劳务派遣形式用工的单位应当履行的义务/142	
二、用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限,不得将连续用工期限分割签订数个短期劳务派遣协议/142	
三、用工单位应当按照劳务派遣协议使用被派遣劳动者,不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位/142	
四、用工单位不得自设劳务派遣单位,向本单位或者所属单位派遣劳动者/143	
五、劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用/143	
第四节 被派遣劳动者的权利和义务/144	
一、被派遣劳动者的权利/144	
二、被派遣劳动者的义务/145	
第七章 其他用工形式	
第一节 非全日制用工/146	
一、非全日制用工的含义/146	
二、非全日制用工当事人双方的权利义务/147	
第二节 个人承包招工用工/147	
第八章 监督检查	
第一节 劳动监察/149	

- 一、劳动监察的含义和职权范围/149
- 二、对劳动合同制度实施的监督检查/155

第二节 其他监督检查/156

- 一、工会组织的监督检查/156
- 二、政府其他行政部门的监督检查/157
- 三、监督举报/157

第九章 法律责任

第一节 违反劳动法的法律责任概述/158

- 一、违反劳动法的法律责任的含义和特点/158
- 二、法律责任的多元性/160
- 三、法律责任的构成要件/161
- 四、法律责任的形式/161

第二节 用人单位的法律责任/163

- 一、用人单位法律责任的特征/163
- 二、用人单位法律责任的类别/164
- 三、用人单位承担法律责任的具体形式和内容/166

第三节 劳动者的法律责任/170

- 一、劳动者法律责任的特征/170
- 二、劳动者违反劳动合同的法律责任/171
- 三、劳动者违反劳动纪律的法律责任/173
- 四、劳动者违反劳动基本法的法律责任/178

第四节 其他劳动法主体法律责任/179

- 一、工会违反劳动法的法律责任/179
- 二、劳动行政部门和有关主管部门及其工作人员的法律责任/180
- 三、劳动服务主体违反劳动法的法律责任/181

第五节 违反劳动合同法的法律责任/182

- 一、用人单位的法律责任/182
- 二、劳务派遣单位违法的法律责任/187
- 三、劳动者的法律责任/187
- 四、行政部门及其工作人员违法的法律责任/188

第十章 劳动合同实务

第一节 劳动合同争议处理概述/189

- 一、劳动争议的概念与特征/189
- 二、劳动合同争议的概念和特征/190
- 三、劳动争议的种类/190
- 四、劳动争议的处理方式和程序/193
- 五、处理劳动争议应当遵循的原则/194
- 六、当前劳动关系和劳动争议的特点/196
- 七、劳动争议产生的原因/197

第二节 劳动合同争议案件评析/199

- 一、与订立劳动合同有关的争议/199
- 二、劳动合同解除、终止的争议/208
- 三、变相延长工作时间引发的争议/218
- 四、因竞业禁止发生的争议/220

第三节 加强劳动合同管理/223

- 一、完善劳动合同管理制度/223
- 二、做好人事档案和社会保险关系的转移工作/223

附录一 中华人民共和国劳动合同法/225

附录二 中华人民共和国劳动合同法考试测验试题/246

第一章

劳动合同法概述

第一节 劳动合同的概念、特征和性质

一、劳动合同的概念

劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的书面协议。劳动合同也曾被称为劳动契约、劳动协议。契约与协议可以作为合同的同义语使用，但在我国法律规范中使用的是合同的概念。因此，规范名称应是劳动合同。

建立劳动关系都应订立劳动合同。劳动合同是劳动法律关系存在的标志，是劳动者和用人单位之间权利义务的重要依据。订立劳动合同，可以使双方的劳动关系得到法律上的确认，权利义务有了更切实的保障。对于确立和稳定劳动关系，合理使用劳动力，保障劳动者合法权益，促使双方自觉履行义务，防止和减少劳动争议的发生，都具有重要的作用和意义。因此，劳动合同是劳动立法中的核心和基本的内容，在劳动法体系中占有重要的地位。

劳动合同的概念包括了以下的含义：

1. 劳动合同是劳动者与用人单位之间为确立相互之间的劳动关系而订立的协议，是劳动关系的法律表现形式。

所谓“劳动关系”，是指人们在社会生产劳动过程中所发生和形成的一种特殊的社会关系，是生产关系的重要组成部分。劳动法律所调整的劳动关系即特指劳动者与用人单位之间的关系。劳动合同就是确立劳动者与用人单位之间这种特殊的劳动关系，即劳动法律关系。

按照《中华人民共和国劳动法》的规定，劳动合同一经劳动者与用人单位协商一致而订立，即是一种法律文件，具有法律效力。《中华人民共和国劳动合同法》也遵从劳动法典而规定，建立劳动关系应当订立劳动合同，劳动合同应当以书面形式订立；劳动合同法规定，劳动合同可以约定生效。特殊情况下，至少在实际用工之日起生效，劳动法律关系确立，对劳动者和用人单位均有约束力。劳动者和用人单位都必须依照劳动合同的规定行使权利、履行义务，否则必须承担相应的法律责任。

2. 劳动合同的主体必须具有法定资格。

作为劳动合同关系当事人一方的劳动者，必须具备法律规定的条件。虽然我国宪法规定“中华人民共和国公民有劳动的权利”，但这仅仅是指公民的劳动权利能力。公民要参与劳动合同关系，不仅要具备劳动权利能力，还要具备劳动行为能力，即必须达到法定的最低就业年龄。《中华人民共和国劳动法》第十五条第一款规定：“禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人”。由此可见，在一般情况下，只有年满16周岁的公民，才同时具有劳动权利能力和劳动行为能力，才能参加社会职业性劳动，以这种劳动获得生活资料。简而言之，中华人民共和国公民，非法律特别规定，年满16周岁才有资格与用人单位建立劳动法律关系，订立劳动合同。同时，具备法定劳动权利能力和劳动行为能

力的公民，还必须具备用人单位根据工作需要规定的录用条件，才有可能成为劳动合同的一方。《中华人民共和国劳动合同法》另有规定，试用期内的劳动者，被证明不符合用人单位录用条件的，用人单位可以解除与其订立的劳动合同。这就说明，劳动者建立劳动关系订立劳动合同还需达到用人单位所提供的劳动岗位之必要的条件。

作为劳动合同另一方的用人单位，必须是在中华人民共和国境内依法设立的企事业组织、国家机关、社会团体或者其他经济组织。《中华人民共和国劳动合同法》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（以下简称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，适用本法”；“除公务员和参照公务员法管理的工作人员外，国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动关系的，其劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止，依照本法执行。”用人单位依法注册或成立即取得订立劳动合同的权利能力，这种权利能力成为现实尚需要具备订立劳动合同的行为能力。关于用人单位订立劳动合同行为能力问题，在《中华人民共和国劳动法》中没有明确规定，但是《中华人民共和国劳动合同法》则有相关的规定：“建立劳动关系应当办理用工手续，订立书面劳动合同”。这里规定建立劳动关系应当办理用工手续就是用人单位行使其用工权利能力的行为能力。劳动合同法的这一规定，完善了用人单位订立劳动合同的法律要件。

3. 劳动合同作为确立劳动关系的协议，其主要内容是劳动者与用人单位双方的劳动权利和劳动义务。

劳动者为用人单位承担一定的工作，按照用人单位的要求，完成劳动任务，并遵守用人单位并非有悖于法律的劳动制度；用人单位为劳动者提供一定的工作条件和符合国家法定标准的安全

卫生环境，付给劳动者相应的报酬，保障劳动者享有法定的或合同约定的各项政治、经济待遇。

《中华人民共和国劳动合同法》规定，劳动合同的内容包括法定条款和商定条款两个部分。所谓法定条款就是法律规定必须具备的内容，具体包括：劳动者的姓名、住址和居民身份证号码，劳动合同期限或者终止条件，工作内容和工作地点，工作时间和休息休假，劳动报酬，社会保险，劳动保护和劳动条件，法律、行政法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。商定条款就是指法律不强制要求载入而是劳动者与用人单位共同协商一致约定其中的一些权利和义务内容。劳动合同法有规定的“商定条款”主要有两个方面，即劳动合同的试用期和竞业限制内容。劳动者和用人单位根据其各自的实际情况可以约定更多的商定条款如：用人单位对劳动者的补充保险、福利待遇等等。商定条款的多寡，往往体现出了该劳动合同的个性化特点。

4. 订立劳动合同的目的在于建立劳动关系，启动劳动过程，而并非特别强调劳动成果的实现。

劳动过程不同于其他民事的或经济的等法律行为，并不是所有的劳动行为都能直接创造出劳动成果。从经济学角度来看，有的劳动直接创造价值，有的劳动实现价值；有的劳动创造的价值可以衡量，有的劳动创造的价值难以直接衡量。从法律角度看，有的劳动有明显的劳动成果，有的劳动没有明显的劳动成果；有的劳动有独立的劳动成果，有的劳动物化在集体劳动成果中。因此，订立劳动合同的目的更强调的是，确保双方协商约定的劳动过程的实现，其劳动成果往往是集体的智力和脑力的物质或精神的产品。

5. 劳动合同履行过程中，劳动合同双方当事人之间存在着管理和被管理的关系。