



# 目录



劳动合同法

劳动基准法

劳动争议的解决

社会保障法



# 劳动法框架体系图





# 项目一 签订劳动合同

# 劳动合同法



## 中华人民共和国 劳动合同法



### 一、劳动合同法概述

劳动合同  
概念与特征

适用范围

权利与义务



# 1、劳动合同概念与特征

## (1) 概念

劳动合同，是指**劳动者和用人单位**之间依法确立**劳动关系**，明确双方**权利义务**的**书面**协议。

## (2) 特征

- ❖ 主体特定性。
- ❖ 内容法定性。
- ❖ 地位变化性。



## 2、适用范围

- ❖ 中国境内企业、个体经济组织、民办非企业单位及国家机关、事业组织、社会团体及与之形成劳动关系的劳动者。



# 不适用的对象

- ❖ 1、公务员；
- ❖ 2、农村劳动者；
- ❖ 3、现役军人；
- ❖ 4、家庭保姆；
- ❖ 5、在中华人民共和国境内享有外交特权和豁免权的外国人等



# 熊德明



### 3、权利和义务

#### 劳动者权利

- ❖ (1) 平等就业和选择职业的权利
- ❖ (2) 获得劳动报酬的权利
- ❖ (3) 休息休假的权利
- ❖ (4) 获得劳动安全生保护的权利
- ❖ (5) 接受职业技能培训的权利
- ❖ (6) 享受社会保险和福利的权利
- ❖ (7) 提请劳动争议处理的权利
- ❖ (8) 其他



# 案例

- ❖ 广东一玩具厂，强迫数十名民工在有毒气体的环境中工作，每天劳动达**14**个小时，且不与工人签订劳动合同，工人只要要求支付加班工资，便被施以拳脚。
- ❖ 问：侵犯劳动者哪些权利？





### 3、当事人义务

#### ❖ (1) 信息披露义务（告知义务）

- ❖ 《劳动合同法》第八条：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，劳动者应当如实说明。

#### ❖ (2) 扣押禁止

- ❖ 《劳动合同法》第九条：用人单位招用劳动者，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或者以其他名义向劳动者收取财物。



### ❖ (3) 签订书面劳动合同(合同形式)

- ❖ 建立劳动合同，应订立书面劳动合同。劳动关系确立以用工之日为准。
- ❖ 1、已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。
- ❖ 2、用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付两倍的工资。
- ❖ 3、用人单位自用工之日起满1年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。



## 用人单位未与劳动签订劳动合同的法律后果

①劳动合同

1个月

①劳动合同  
②双倍工资

1年

①劳动合同  
②双倍工资  
③无固定期限  
劳动合同



## 二、劳动合同的类型

- ❖ (一) 固定期限劳动合同
- ❖ (二) 无固定期限劳动合同
- ❖ (三) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同



## ❖ （二）签订无固定期限劳动合同法律情形：

### ❖ 《劳动合同法》第十四条：

- ❖ （一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；
- ❖ （二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；
- ❖ （三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法**第三十九条**和**第四十条**第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。
- ❖ （四）用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。



### 三、劳动合同的内容



法定必备条款

试用期条款

违约金条款



## (一) 法定必备条款

- ❖ 《劳动合同法》第十七条 劳动合同应当具备以下条款：
- ❖ (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- ❖ (二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- ❖ (三) 劳动合同期限；
- ❖ (四) 工作内容和工作地点；
- ❖ (五) 工作时间和休息休假；
- ❖ (六) 劳动报酬；
- ❖ (七) 社会保险；
- ❖ (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- ❖ (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。
- ❖ 劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。



## (二) 试用期条款

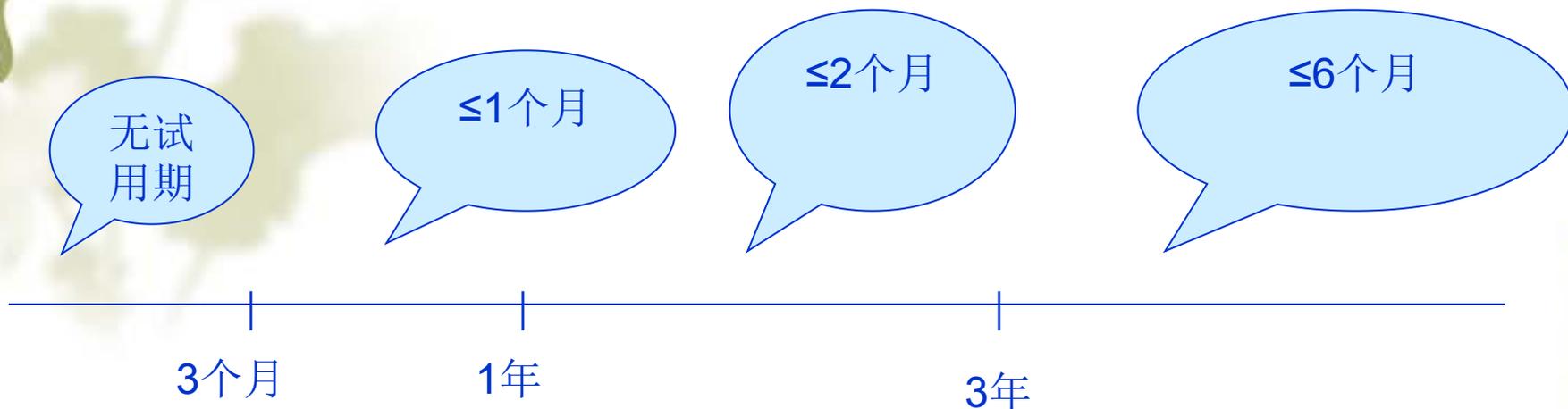
- ❖ 《劳动合同法》第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。
- ❖ 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。
- ❖ 以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。
- ❖ 试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。



### 试用期应多长?

劳动合同期限	试用期时间
3个月—1年	不超过1个月
1年(含)—3年	不超过2个月
3年(含)以上	不超过6个月
不足3个月	无

# 1、试用期限的规定



## 2、试用期工资的规定

《劳动合同法》规定：第二十条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

### ❖ 3、试用期合同的解除的规定

- ❖ 《劳动合同法》规定：**第二十一条** 在试用期中，除劳动者有本法**第三十九条**和**第四十条** 第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

链接：

- ❖ **第三十九条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：
  - ❖ （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
  - ❖ （二）严重违反用人单位的规章制度的；
  - ❖ （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
  - ❖ （四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
  - ❖ （五）因本法**第二十六条** 第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
  - ❖ （六）被依法追究刑事责任的。
- ❖ **第四十条** 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：
  - ❖ （一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
  - ❖ （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

## （三）违约金条款

### 1、违反服务期的规定

- ❖ 《劳动合同法》规定：第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。
- ❖ 劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。
- ❖ 用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。



## 2、违反竞业限制的规定

- ❖ **第二十三条** 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。
- ❖ 对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。
- ❖ **第二十四条** 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。
- ❖ 在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。





数字中关村  
www.17173.com



1998年7月



2005年7月20日



2009年9月

## 四、劳动合同的效力

### 劳动合同无效的法律情形

- ❖ **第二十六条** 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；
- ❖ （二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- ❖ （三）违反法律、行政法规强制性规定的。
- ❖ 对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

**无效合同的确认：**  
劳动争议仲裁委员会或人民法院



# “假博士” — 刘志刚案

