



第六章 | 劳动合同法

第一节 劳动合同的概念和种类

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。

二、劳动合同的种类

劳动合同可以分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

（一）固定期限劳动合同

固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

（二）无固定期限劳动合同

无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。具体在以下三种情况下确立：

1. 协商一致。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。
2. 法定建立。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：
 - （1）劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的。
 - （2）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 10 年且距法定退休年龄不足 10 年的。
 - （3）连续订立 2 次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》第三十九条



和第四十条第一项、第二项规定的解除劳动合同的情形，续订劳动合同的。

3. 推定建立。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。

（三）以完成一定工作任务为期限的劳动合同

以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。

⑦ 强化练习

1. (单选) 根据我国《劳动合同法》的规定，劳动合同的种类不包括()。

- A. 以实现一定工作业绩为期限的劳动合同
- B. 固定期限劳动合同
- C. 无固定期限劳动合同
- D. 以完成一定的工作任务为期限的劳动合同

2. (单选) 劳动者在用人单位连续工作满()的，劳动者提出续订劳动合同，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。

- A. 1 年
- B. 3 年
- C. 5 年
- D. 10 年

第二节 劳动合同的订立和效力

一、劳动合同订立的原则

- 1. 合法原则。
- 2. 公平原则。
- 3. 平等自愿、协商一致原则。
- 4. 诚实信用原则。



二、劳动合同订立的形式

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。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。

三、劳动合同条款

（一）必备条款

劳动合同应当具备以下条款：

1. 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人。
2. 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。
3. 劳动合同期限。
4. 工作内容和工作地点。
5. 工作时间和休息休假。
6. 劳动报酬。
7. 社会保险。
8. 劳动保护、劳动条件和职业危害防护。
9. 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

（二）约定条款

劳动合同除必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、竞业限制、补充保险和福利待遇等其他事项。

（三）禁止条款

除以上必备条款和约定条款外，我国《劳动合同法》还规定了禁止双方当事人约定的条件：

1. 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。
2. 除违反服务期及竞业限制约定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。



四、劳动合同的效力

（一）劳动合同的生效

劳动合同依法成立，即具有法律效力，对双方当事人都有约束力。

（二）劳动合同的无效

下列劳动合同无效或者部分无效:

1. 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。
2. 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的。
3. 违反法律、行政法规强制性规定的。

2. 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的。

- 3.违反法律、行政法规强制性规定的。

🕒 强化练习

1. (多选) 劳动合同订立必须遵循的原则有()。

- A. 平等原则
B. 自愿原则
C. 合法原则
D. 协商一致原则

- ### B. 自愿原则

- ### C. 合法原则

- ### D. 协商一致原则

- 2.(单选) 下列关于劳动合同的订立,表述错误的是()。

- ### A. 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同

- B. 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 15 日内订立书面劳动合同

- C. 用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立

- D. 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致签订

3. (单选) 下列事项中, 不属于劳动合同必备条款的是 ()。

- ### A. 劳动合同期限

- ### B. 工作时间和休息休假

- ### C. 劳动报酬和社会保险

- ### D. 试用期



第三节 劳动合同的履行、变更、解除和终止

一、劳动合同的履行和变更

用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

二、劳动合同的解除

劳动合同的解除可以分为协商解除、劳动者单方解除和用人单位单方解除等。

（一）协商解除

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

（二）劳动者单方解除

1. 预告解除

劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位，可以解除劳动合同。

2. 立即通知解除

用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的。
- （2）未及时足额支付劳动报酬的。
- （3）未依法为劳动者缴纳社会保险费的。
- （4）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的。
- （5）因以欺诈、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，致使劳动合同无效的。
- （6）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

3. 立即解除

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用



用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

（三）用人单位单方解除

1. 过错性解除

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （1）在试用期间被证明不符合录用条件的。
- （2）严重违反用人单位的规章制度的。
- （3）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的。
- （4）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。
- （5）因以欺诈、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，致使合同无效的。
- （6）被依法追究刑事责任的。

2. 非过错性解除

有下列情形之一的，用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者 1 个月工资后，可以解除劳动合同：

- （1）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。
- （2）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。
- （3）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

3. 裁员

用人单位为降低劳动成本，改善经济管理，因经济或技术等原因一次裁减 20 人以上或者裁减不足 20 人但占企业职工总数 10% 以上的劳动者。

（四）不得解除的情形

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同：

- （1）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职



业病病人在诊断或者医学观察期间的。

- (2) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的。
- (3) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的。
- (4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的。
- (5) 在本单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的。
- (6) 法律、行政法规规定的其他情形。

三、劳动合同的终止

有下列情形之一的，劳动合同终止：

- 1. 劳动合同期满的。
- 2. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的。
- 3. 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的。
- 4. 用人单位被依法宣告破产的。
- 5. 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的。
- 6. 法律、行政法规规定的其他情形。

四、经济补偿金

经济补偿金是用人单位解除或终止劳动合同时，给予劳动者的一次性货币补偿。经济补偿金按劳动者在本单位工作的年限，每满 1 年支付 1 个月工资的标准向劳动者支付。6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算；不满 6 个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

⑦ 强化练习

- 1. (单选) 用人单位不能单方面解除劳动合同的情形是 ()。
- A. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件
- B. 劳动者严重违反用人单位的规章制度
- C. 劳动者不能胜任工作
- D. 劳动者存在双重劳动关系，对本单位工作造成严重影响



2.(单选)根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定,下列情形中不会导致劳动合同终止的是()。

- A. 甲与公司所签的劳动合同期满
- B. 某公司员工乙被法院宣告失踪
- C. 丙所在的公司依法提出解散
- D. 丁拒绝接受公司安排的职业病诊断

3.(多选)在下列哪种情况下,用人单位不得解除劳动合同?()

- A. 职工张某因工负伤,导致左腿残疾
- B. 职工周某泄露单位机密,给单位造成了重大损害
- C. 职工李某怀孕满3个月
- D. 职工赵某利用工作便利为个人牟取不当利益

4.(单选)下列情形中,用人单位不必向劳动者支付经济补偿的是()。

- A. 被依法宣告破产的
- B. 劳动者主动向用人单位提出解除劳动合同并与用人单位协商一致,解除劳动合同的
- C. 被吊销营业执照的
- D. 被责令关闭撤销的

第四节 集体合同和劳务派遣

一、集体合同

(一) 概念

集体合同,是企业职工一方与用人单位通过平等协商,就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立的书面协议。

(二) 集体合同的订立

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立;尚未建立工会的用人单位,由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。



集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 15 日内未提出异议的，集体合同即行生效。依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。

（三）集体合同争议的处理

用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

二、劳务派遣

（一）概念

劳务派遣，是指劳务派遣单位与劳动者订立劳动合同后，由派遣单位与实际用工单位通过签订劳务派遣协议，将劳动者派遣到用工单位工作，用工单位实际使用劳动者，用工单位向劳务派遣单位支付管理费、劳动者工资、社会保险费用而形成的关系。

（二）劳务派遣单位的设立

经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

1. 注册资本不得少于人民币 200 万元。
2. 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施。
3. 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度。
4. 法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

（三）劳务派遣的特殊规定

1. 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

2. 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

3. 被派遣劳动者的权利：同工同酬、参加工会等。



④ 强化练习

1.(单选)某民营公司两百多职工,欲与公司签订集体合同。下列说法符合规定的是()。

- A. 由工会代表职工与公司签订集体合同
- B. 集体合同自签订之日起生效
- C. 职工个人也可私下与公司约定比集体合同低的劳动报酬
- D. 集体合同对用人单位有约束力,但对劳动者没有约束力,因其不是合同当事人

2.(单选)下列关于劳务派遣的说法,错误的是()。

- A. 用人单位可以设立劳务派遣单位向所属单位派遣劳动者
- B. 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限劳动合同
- C. 用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位
- D. 经营劳务派遣业务,应当向劳动行政部门依法申请行政许可

第五节 劳动争议、人事争议和 违反劳动合同的法律责任

一、劳动争议的处理

1. 解决劳动争议,应当根据合法、公正、及时处理的原则,依法维护劳动争议当事人的合法权益。

2. 发生劳动争议,劳动者可以与用人单位协商,也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商,达成和解协议。发生劳动争议,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除《劳动争议调解仲裁法》另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。

二、人事争议的处理

人事争议发生后,当事人可以协商解决;不愿协商或者协商不成的,可以向主管



部门申请调解，其中军队聘用单位与文职人员的人事争议，可以向聘用单位的上一级单位申请调解；不愿调解或调解不成的，可以向人事争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向人事争议仲裁委员会申请仲裁。当事人对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

三、违反劳动合同的法律责任

1. 用人单位违法违约应承担法律责任。
2. 劳动者违法解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

⑦ 强化练习

1. (多选) 劳动争议的解决方式包括 ()。
A. 协商
B. 调解
C. 诉讼
D. 仲裁
2. (单选) 根据《中华人民共和国劳动法》，下列说法错误的是 ()。
A. 劳动争议发生后，当事人可向本单位劳动争议调解委员会申请调解
B. 劳动争议发生后，当事人可直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁
C. 劳动争议发生后，当事人可直接向人民法院提起诉讼
D. 劳动争议发生后，调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁
3. (单选) 下列属于处理劳动争议最终程序的是 ()。
A. 协商
B. 仲裁
C. 诉讼
D. 调解