

# 《劳动合同法》 讲座

2018年 7月5日



《劳动合同法》是在对我国劳动关系现状以及发展趋势作出准确判断的基础上，科学制定的一部全面调整劳动关系的重要法律，为在社会主义市场经济条件下构建和发展和谐稳定的劳动关系提供了法律保障，必将对我国经济社会生活产生深远影响。



# ——主要介绍六个方面的内容

- 一、劳动合同法的立法过程
- 二、劳动合同法的立法背景
- 三、劳动合同法的立法原则
- 四、劳动合同法的主要特点
- 五、劳动合同法的主要内容
- 六、对用人单位的要求



# 一、劳动合同法的立法过程

**第一阶段：劳动保障部起草（2004年初至2005年1月）**

**第二阶段：国务院法制办修改完善（2005年1月至10月）**

——2005年10月28日国务院第110次常务会议审议并原则通过。

——2005年11月26日国务院向全国人大常委会提交议案。

**第三阶段：全国人大常委会审议（2005年12月至2007年6月29日）**

——四次审议

——2006年3月20日至4月20日向全社会公开征求意见，共收到191849条意见。

——2007年6月29日第十届全国人大常委会第28次会议以145票赞成，1票未按表决器通过。



## 二、劳动合同法的立法背景

### （一）政治形势

——贯彻落实科学发展观和建设和谐社会。

（1）劳动关系是现代社会最基本的社会关系；

（2）劳动关系和谐与否，直接关系到劳动者的切身利益，是衡量社会是否和谐的重要标准。

### （二）社会形势

——劳动关系发生深刻变化，劳动关系日益多元化、市场化和复杂化

（1）经济体制转轨、社会结构转型、企业机制转换、思想观念转变；

（2）工业化、城镇化、全球化和经济结构调整进程加快；

（3）体制改革：国有企业改革、非公有制经济突飞猛进发展、多种用工形式出现。

## 二、劳动合同法的立法背景

### （三）社会保障工作形势

- 就业形势严峻，城乡劳动力供大于求态势将长期存在。
- 社会保险制度有待进一步完善。。
- 诚信体系不建全。



### 三、劳动合同法的立法原则

1. 坚持以社会公平为价值追求，注重保护劳动者合法权益。

（立法宗旨）

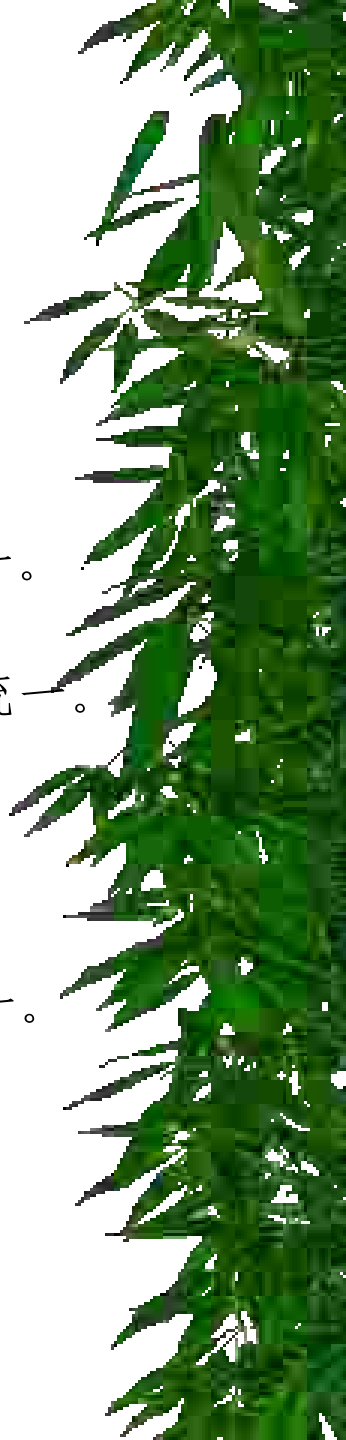
2. 坚持维护劳动者合法权益与促进用人单位健康发展的统一。

3. 坚持增强劳动者就业的稳定性与保护劳动力市场活力的统一。

4. 坚持劳动关系主体双方自主协商与政府适当干预的统一。

5. 坚持从中国国情出发与借鉴市场经济国家立法经验的统一。

6. 坚持统筹兼顾与突出重点的统一。



## 四、劳动合同法的主要特点

### （一）加大了对劳动者的保护力度

- 加大对就业稳定性的保护
- 加强对就业质量的保护
- 加大对用人单位违法行为的处罚力度

### （二）扩大了法律适用的范围

——在用工形式方面：

- （1）劳务派遣；（2）非全日制用工；（3）多重劳动关系；
- （4）明确规定不具备合法经营资格的用人单位招用劳动者的法律责任；

（5）明确了发包组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

——在调整对象方面：

- （1）扩大了用人单位的范围
- （2）明确事业单位适用《劳动合同法》的劳动者的范围



## 四、劳动合同法的主要特点

### （三）加强了对用人单位合法权益的保护（五个方面）

- （1）服务期和违约金；
- （2）竞业限制条款；
- （3）规模裁员；
- （4）限制经济补偿计发基数和年限；
- （5）明确劳动者的法律责任。



## 四、劳动合同法的主要特点

### （四）形成了一套完整的劳动关系调整体系

#### 1. 劳动关系双方自主协调机制：

——劳动合同制度

——集体合同制度：完善了企业集体合同制度，对区域性、行业性集体合同以及履行集体合同争议的处理作出新的规定。

——规章制度：明确了程序要求，改变企业内部劳动标准单方决定的现状。



## 四、劳动合同法的主要特点

### 2. 行政、司法对劳动关系的调整机制：

——**劳动监察**：进一步细化监督检查内容，提供行政保障。

——**劳动争议处理**：劳动者权益受到损害，可以申请劳动仲裁，提起诉讼。

### 3. 社会对话机制：

——**协调劳动关系三方机制**：继《工会法》之后，再次以法律形式明确了协调劳动关系三方机制的地位和作用。



## 四、劳动合同法的主要特点

### （五）增强了职工在民主决策、监督、管理的作用

#### 1. 民主决策方面

- 规定规章制度制定的民主程序
- 规定经济性裁员的民主程序
- 规定集体协商集体合同制度

#### 2. 民主监督方面

- 规定用人单位单方解除劳动合同应履行的民主程序
- 规定对用人单位履行劳动合同、集体合同情况进行监督

#### 3. 民主管理方面

- 规定工会帮助指导劳动者订立、履行劳动合同的责任
- 规定被派遣劳动者有权参加或者组织工会的权利



## 五、劳动合同法的主要内容



## （一）总 则

1. 适用范围 第2条

2. 规章制度 第4条



## (二) 劳动合同的订立

### 1. 明确建立劳动关系的具体标准

(1) 用工之日，改变了《劳动法》以书面劳动合同为标准的规定；

(2) 用人单位用工应当建立职工名册备查，便于劳动关系的确认。

### 2. 规定订立劳动合同的附随义务

(1) 如实告知义务；

(2) 禁止扣押证件、担保或收取财物；

(3) 劳动合同文本双方各持一份。



## （二）劳动合同的订立

### 3. 强化书面劳动合同的法律地位

- （1）书面劳动合同是全日制用工的唯一合法形式；
- （2）在订立时间上更具有可操作性；
- （3）订立书面劳动合同是用人单位和劳动者的法定义务；
- （4）未订立书面劳动合同，劳动报酬不明确的处理原则。

### 4. 加强对签订无固定期限劳动合同的规制

- （1）劳动合同的期限。
- （2）无固定期限劳动合同的性质：禁止约定终止条件。
- （3）规定四种应订立无固定期限劳动合同的情形。
- （4）明确用人单位应订未订无固定期限劳动合同的法律责任。



## （二）劳动合同的订立

### 5. 完善劳动合同的内容

（1）增加6项内容：用人单位和劳动者的有关情况、工作地点、工作时间和休息休假、社会保险、职业危害防护、法律、行政法规规定的其他应纳入事项。

（2）取消3项内容：劳动纪律、劳动合同终止条件、违反劳动合同的责任。

（3）劳动合同对劳动报酬、劳动条件约定不明的处理。



## （二）劳动合同的订立

### 6. 细化试用期的具体规范

- （1）试用期期限限制；
- （2）试用次数的限制；
- （3）不得约定试用期的规定；
- （4）对试用期工资的规定；
- （5）对试用期解除条件和程序的规定；
- （6）违法约定试用期的责任。



## （二）劳动合同的订立

### 7. 规范约定劳动者违约金的行为

- （1）服务期及违约责任。
- （2）保守商业秘密及竞业限制。
- （3）禁止用人单位与劳动者约定由劳动者承担违约金。

### 8. 进一步明确劳动合同无效的规定

- （1）无效的三种情形。
- （2）确认的机构。
- （3）劳动合同无效情况下劳动者的劳动报酬。



### （三）劳动合同的履行

——**全面履行**：按照劳动合同约定全面履行义务。

——**合法履行**：保护劳动者的劳动报酬权、身体健康权和休息休假权。

——**继续履行**：用人单位事项变化或合并、分立时原劳动合同继续有效。



## （四）劳动合同的变更

### 1. 劳动合同变更的情形（三种情形）

——协商一致变更，协商不成继续履行原劳动合同；

——客观情况发生重大变化协商变更，协商不成的，用人单位可以解除劳动合同；

——用人单位在劳动者不胜任工作和患病或非因工负伤医疗期满后，可以变更劳动者的工作岗位。

### 2. 劳动合同变更的形式

——书面变更



## （五）劳动合同的解除

- ★ 劳动合同解除的含义

- ★ 劳动合同解除的分类

按解除的依据分：协商解除和法定解除

按解除的主体分：单方解除和双方解除

按解除的行为分：合法解除和违法解除



## （五）劳动合同的解除

### （一）协商一致解除

《劳动合同法》第三十六条规定“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”



## （五）劳动合同的解除

### （二）劳动者单方解除劳动合同

1. 试用期内提前3天通知。
2. 劳动合同期内提前30天书面通知。
3. 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；



## （五）劳动合同的解除

（5）因本法第二十六条第一款规定的情形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。

### 4. 不需事先告知，劳动者可立即解除劳动合同。

（1）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；

（2）用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/635314241014011224>