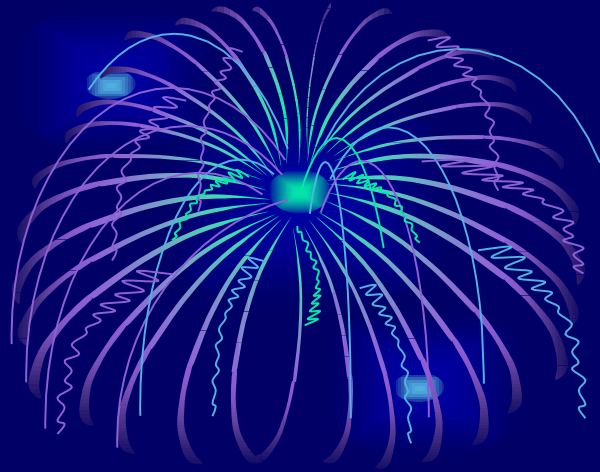


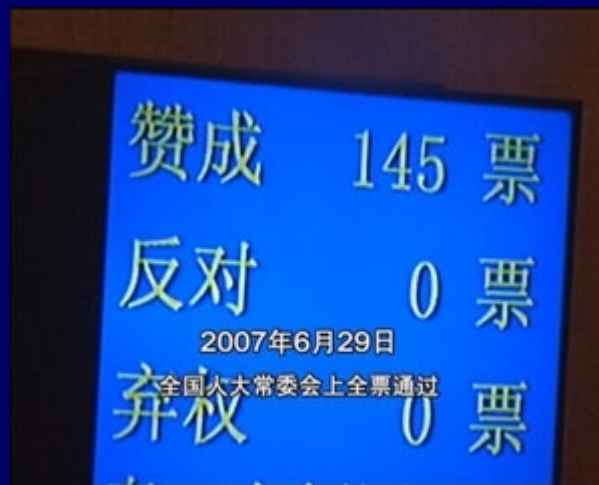


劳动合同法培训讲义

《劳动合同法》概述



一、立法背景

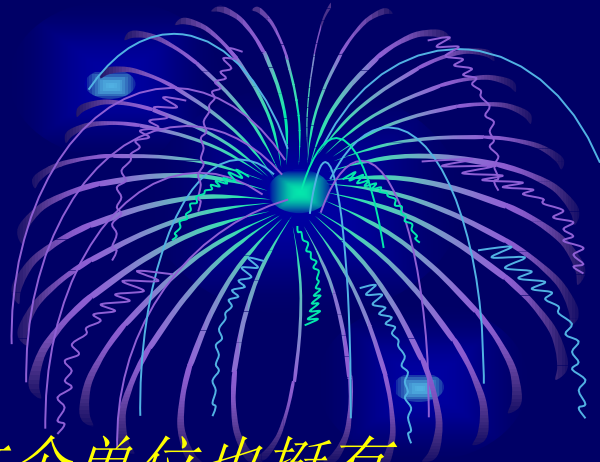


二、《劳动合同法》与《劳动法》的关系

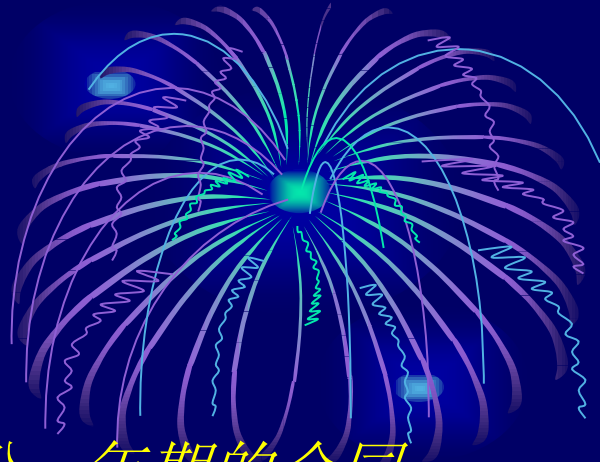


签合同

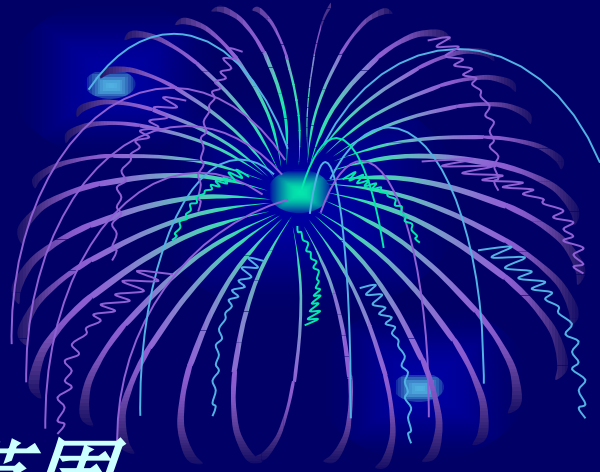
图/张越 新华社发






老王在一个单位干了十多年，对这个单位也挺有感情。一天他的劳动合同到期了，而单位又想让他留下来，所以双方就续签了劳动合同。老王心想，自己已经在本单位工作十多年了，按《劳动法》规定，是可以与单位签订无固定期限合同的，想到这儿，他本想提醒单位一下。可是又一想，单位人事部的人政策水平一定比自己高，肯定早就知道这条规定了，自己就用不着提醒人家了，所以他一直没吱声。



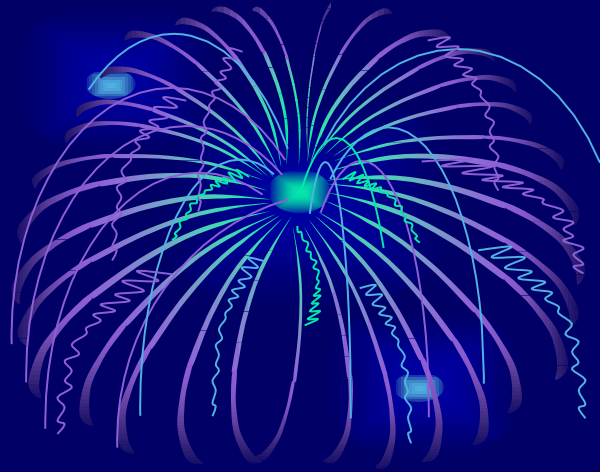
而单位人事部的负责人只起草了一份一年期的合同，让老王签字。当时，老王也没细看，大笔一挥，就签上了自己的名字。过了一个月后，老王无意间又看了一眼合同，发现上面的劳动合同期限是一年。于是他拿着合同去找人事部经理，问：“为什么没跟我签无固定期限合同？”人事部经理回答：“当时你并没有说要签无固定期限合同啊，我们现在的合同并不违法。”



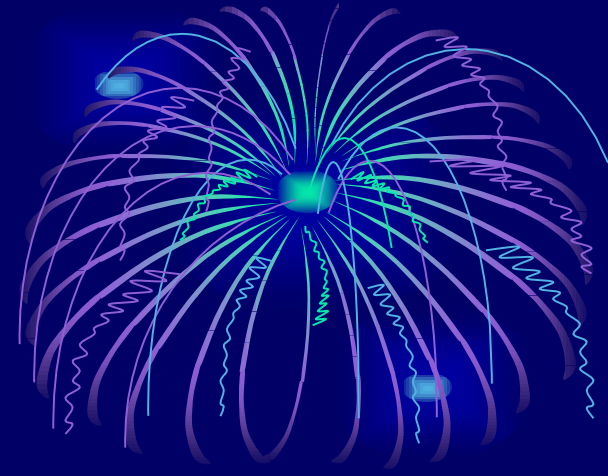
三、《劳动合同法》的适用范围

-  空间效力范围
-  对人的适用范围
-  时间的使用范围



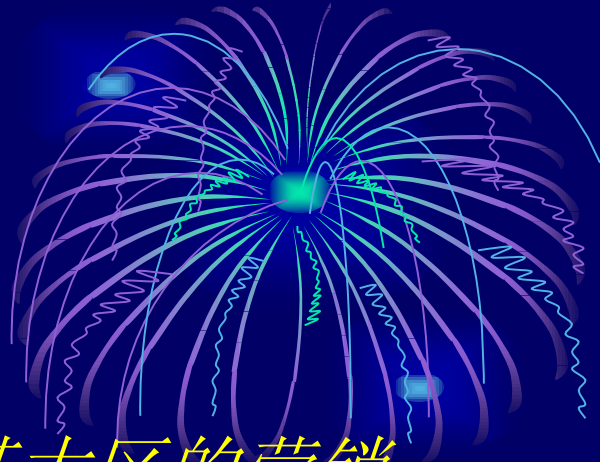


社会同体

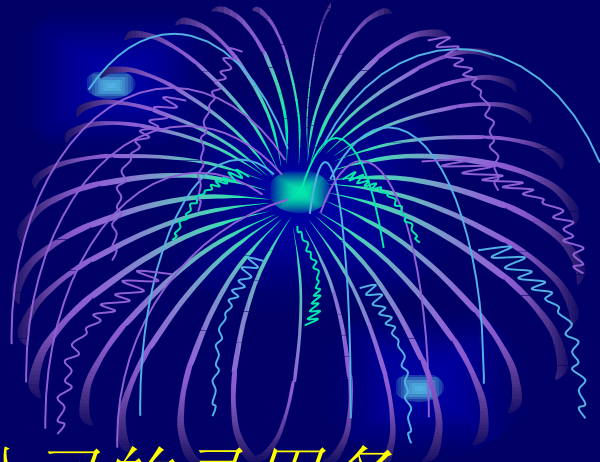


一、招聘录用条件设计





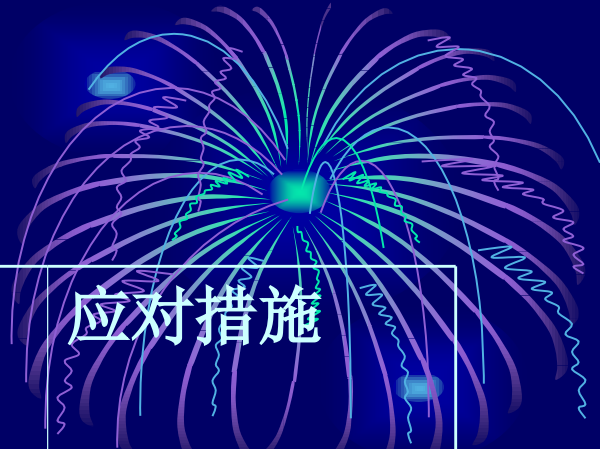
某公司招聘李先生为中国某大区的营销总监，并与其签订了为期**3**年的合同，约定试用期为**4**个月。**3**个月后公司单方面提出解除合同。李先生找公司理论，公司经理却对他说：“要知道你现在处在试用期，跟正式员工不一样，老板想让你走，你就得马上走。”李先生便去当地的劳动争议仲裁委员会提出了申诉。在开庭仲裁中公司给出的理由是：李先生没有完



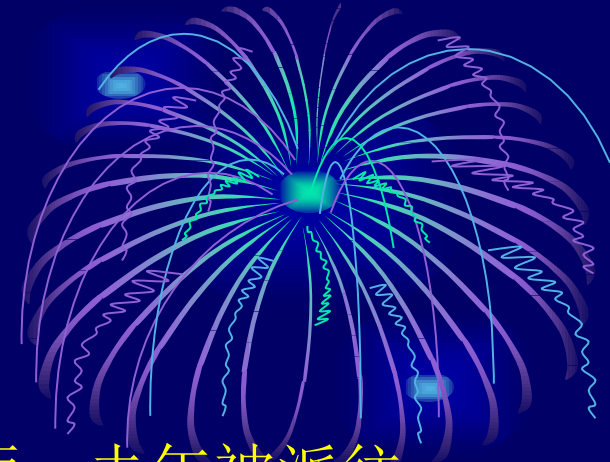
成季度营销目标。但当被问起公司的录用条件时，公司的招聘广告和与李先生签订的劳动合同中都没有明确具体的录用条件。



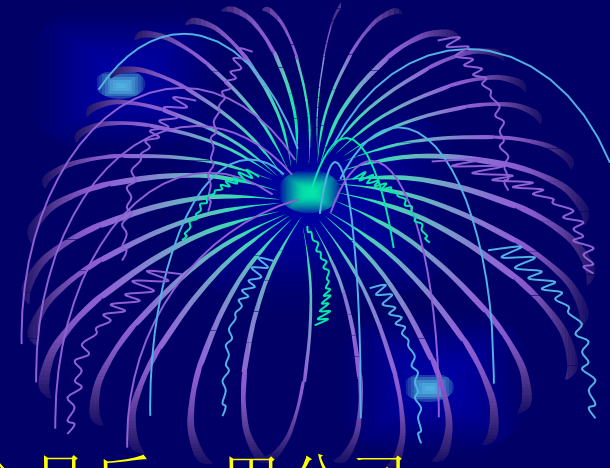
二、知情权的运用



序号	审查内容	可能导致的 风险	应对措施
1	学历、工作经历是否 真实等	招聘失败	行使知情权 签订
2	是否存在潜在疾病、 残疾等	解除劳动合同 受限	入职健康检 查
3	年龄是否达到 16 周岁	行政处罚甚 至刑事责任	查验身份
4	是否与其他企业有未 到期劳动合同	承担连带赔 偿责任	查验终结劳 动关系证明
5	是否对其他单位负有 竞业限制义务	承担赔偿责任	签订不负竞 业限制承诺



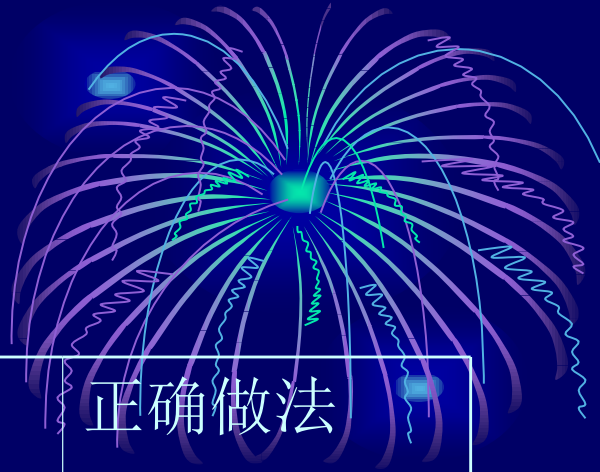
郭某是甲公司的软件开发工程师，去年被派往美国进行**6**个月的技术培训。培训结束回国后，对职位和薪水产生了不满足感。为此，他偷偷向一些企业寄发了求职信。乙公司看了郭某的资料后，非常满意，决定录用他。甲公司听到郭某要辞职的消息后，拿出了郭某在培训前签署的培训协议，要求他承担剩余未履行完的服务期所应分担的**2**万元的培训费后再办理辞职手续。郭某对此不予理睬。毅然离开甲公司，使他在甲公司正干着的一项软件开发工作半途而废。虽然甲公司采取补救措施，但最



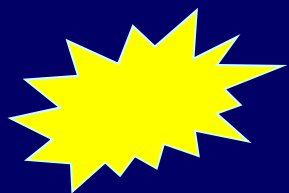
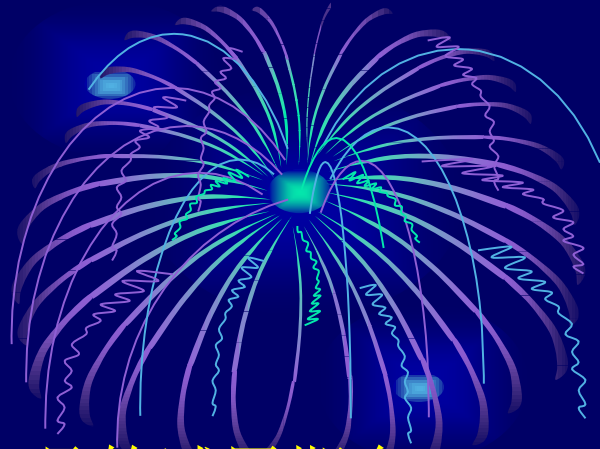
终仍然造成了**3**万元的经济损失。**1**个月后，甲公司得知郭某去了同行业的乙公司。委派律师和乙公司进行交涉，要求乙公司与郭某一起向甲公司承担赔偿责任**3**万元损失的责任。乙公司倍感委屈。



三、订立劳动合同存在的误区

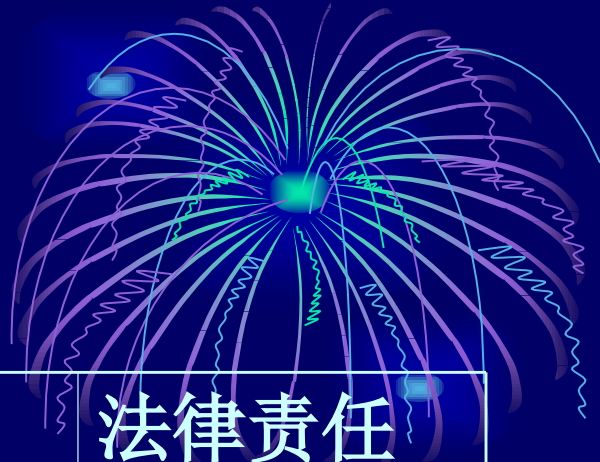


序号	存在误区	可能导致的风险	正确做法
1	签订合同对自己不利	支付双倍工资、导致无固定期限劳动合同成立	签订合同
2	“临时工”不签合同	同上	签订合同
3	试用期过后再签合同	支付补偿金、处罚	试用期在合同期限内约定
4	收取押金、扣押证件等	行政处罚、赔偿损失	不收押金、不扣押证件

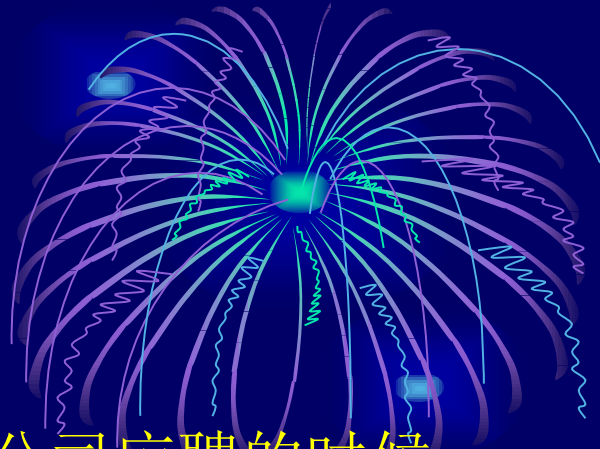


某公司与刘某签订了一份为期**6**个月的试用期合同，约定试用期满后经过考核通过，双方再签订正式合同。接近**2**个月时，公司人力资源经理找刘某谈话，因刘某在试用期期间表现无法满足公司的要求，公司以刘某不符合录用条件为由解除了与刘某的试用期合同。刘某不服，向区劳动仲裁委员会提出了仲裁申请。仲裁委表示，根据《劳动法》的相关规定，在试用期内，用人单位有权解除与发现不符合录用条件的员工的合同。但本案中的刘某是否在试用期呢？

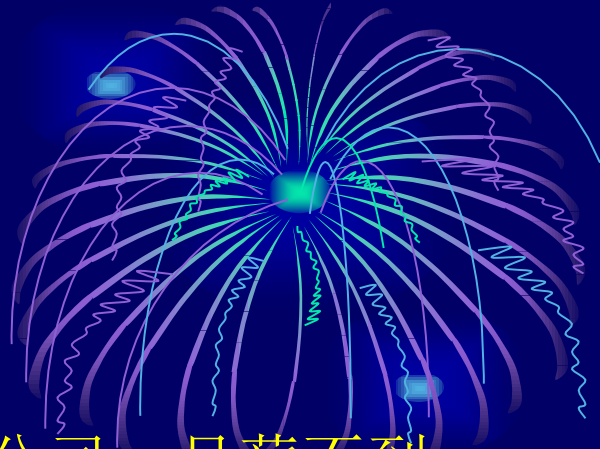
四、无效劳动合同



序号	原因	责任主体	法律责任
1	欺诈、胁迫、乘人之危	用人单位 劳动者	1 、支付劳动报酬
2	免除自己的法定责任排除员工权利	用人单位	2 、赔偿损失
3	违反法律、行政法规的强制性规定	用人单位 劳动者	

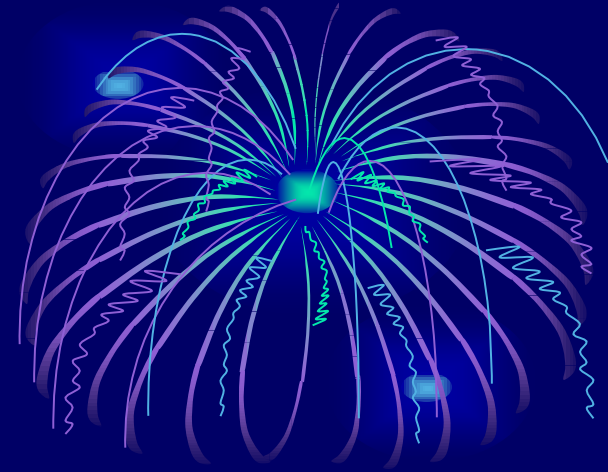


小黄是个技术型人才，他去一家公司应聘的时候，该公司人事经理比较看好小黄，打算录用他，于是跟他谈到了工资的问题。人事经理就问小黄：“假如我们录用你，你希望在我们公司一个月拿多少钱？”小黄如实地说：“我在上一家公司月薪是**1**万元，在来你们这儿应聘之前，我也去过很多其他的公司应聘，有的公司愿意给我**1**万，有的给我**1.2**万，有的则给我更多，总而言之，没有低于**1**万的，我想我要**1**万你们应该可以接受。”人事经理一听，觉得小黄要的工资确实不高，凭他的条件，公司可以给他月薪**1**万元。

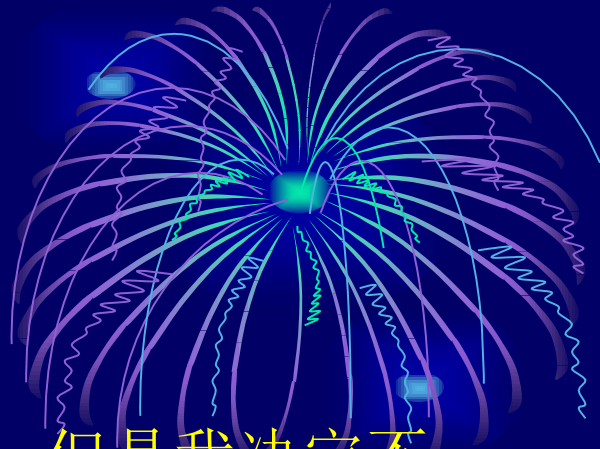


但是，小黄又说：“不过，我到你们公司，月薪不到**1**万也行，只要给我月薪**8000**，并满足我的下列条件，我也可以接受：当我入职第一天，签劳动合同以后，你们公司要一次性预支给我**5**个月的工资，即**4**万元。如果答应我这个条件，我就可以跟你们公司签三年的合同。”

人事经理听了很为难，对小黄说：“这事我做不了主，因为风险性较高。万一我们支付你**4**万元工资

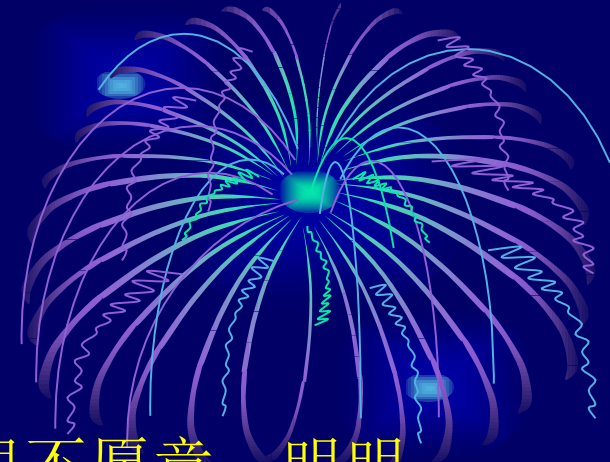


后，你不来上班怎么办？”确实，小黄之前去别的公司应聘时，也曾提出这样的条件，很多公司都不敢接受。但是人事经理比较好奇，就问小黄为什么提出这样的条件。小黄说：“因为我母亲正在住院，她的病必须要马上做手术，但是我还没有凑够手术费，目前差**4**万元。所以我想尽快赚到**4**万元，让我母亲能及时做手术，否则时间稍微一长，她可能就会有生命危险。”



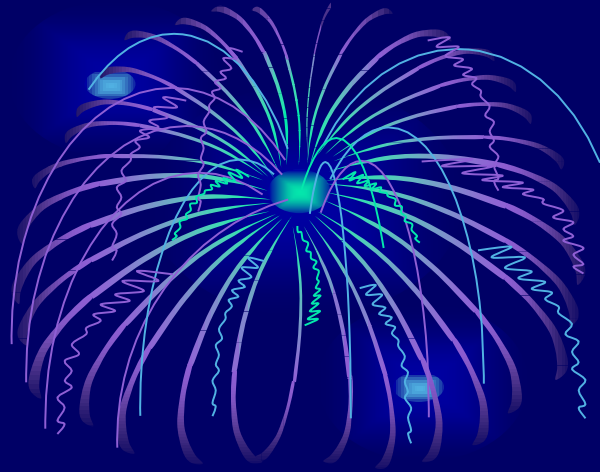
人事经理听完以后说：“我挺同情你，但是我决定不了，要跟总经理请示一下。”

该公司总经理非常爱才，看了小黄的求职简历以后，认为他很符合公司的需要，就对人事经理说：“咱们能不能冒点风险，万一他的情况是真的，咱们应该帮他一下，这样既做了好事，又得到一个人才，岂不是一举两得？”但是总经理又说：“不过，你再跟他商量一下，他的月薪还得再降低一些，降到**5000**，我们一次性支付他**8**个月的工资，还是保证他能拿到**4**万元。我想，为了救他母亲，这个条件他也不得不答应。”



小黄听了人事经理的转述后，心里很不愿意：明明可以拿到的每月**1**万元工资，怎么转眼就变成**5000**元了？简直难以接受。但是母亲正等着用钱做手术，没有办法，小黄无奈地同这家公司签订了劳动合同，公司也如约向他预支了**8**个月的工资**4**万元。





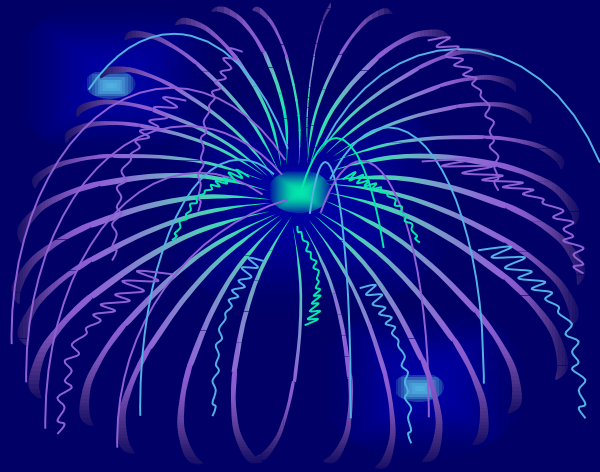
#劳动合同法第82条



《劳动合同法》出台后，某企业人力资源部和工会根据总经理的要求，正在讨论、制定本单位的劳动合同文本。人事经理在会上首先说道：“咱们公司的劳动合同中，应当对公司出资招收录用或者出资培训的员工的服务期，作出明确的规定。”

“对，现在有些员工‘跳槽’太随意了，必须要加以限制。”员工关系主管小张对人事经理的提议表示赞同。

“员工应保守的公司商业秘密，以及应遵守的劳动纪律、完成的岗位定额等也应写到劳动合同中。”



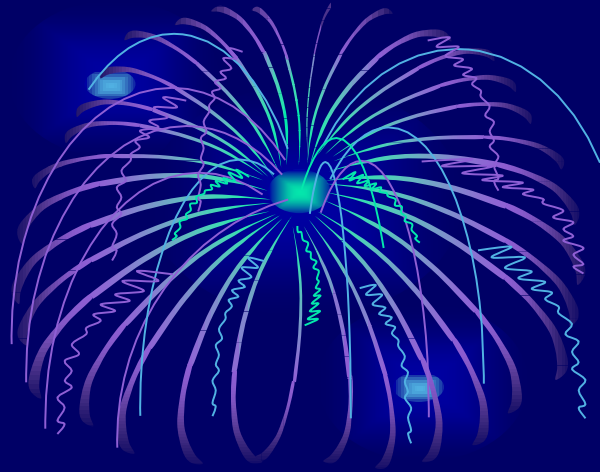
招聘主管李某补充道。

“不过，也不能只在劳动合同中规定对员工的限制，也应当规定给员工的待遇。”工会主席提议道，

大家你一言我一语，不一会儿就提出了一大堆建议。公司副总经理看了后说道：“你们提的这些内容，

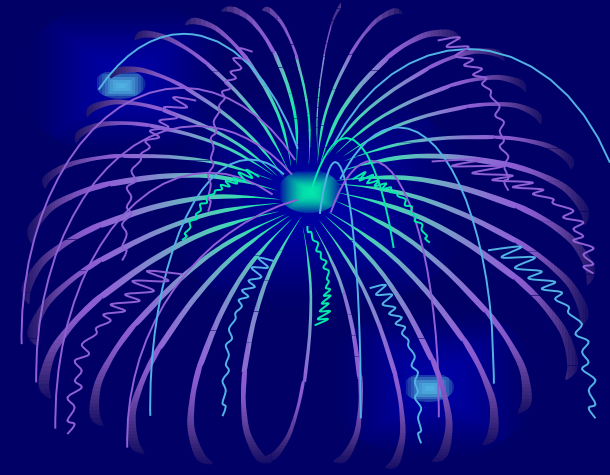
从不同角度上看，都有一定道理。但我们应该首先搞清楚，劳动合同中哪些条款是必须要有的？哪些是可

有可无的？然后，我们才能决定公司的劳动合同文本中，到底需要写上哪些内容或条款。”



法定条款

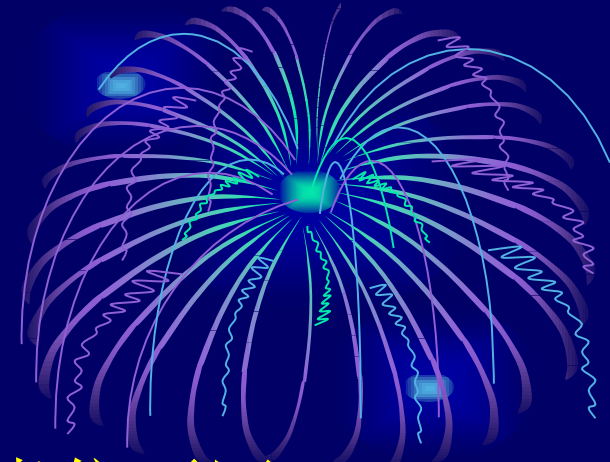
- ✓ 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人
- ✓ 劳动者的姓名、住址和居民身份证号码
- ✓ 劳动合同期限
- ✓ 工作内容和工作地点
- ✓ 工作时间和休息休假



- ✓ 劳动报酬
- ✓ 社会保险
- ✓ 劳动保护、劳动条件和职业危害防护



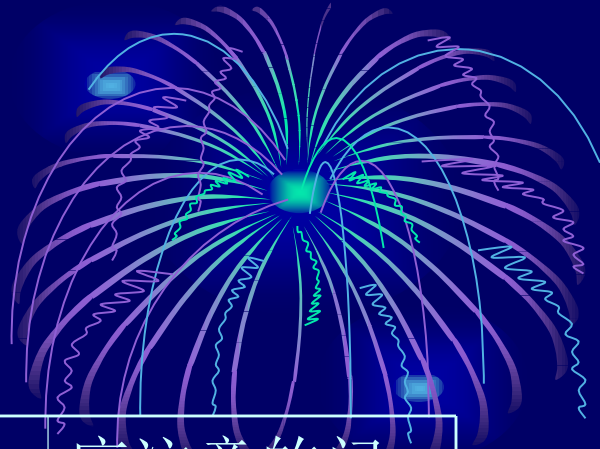
某公司与王先生签订了为期**2**年的劳动合同，但合同中并没有约定工作岗位和工资，仅笼统约定工资与工作岗位挂钩按照公司的规章制度执行。第一年发给王先生每月**3000**元的工资，而从第二年开始，公司发给王先生每月**2000**元的工资。王先生认为公司的做法不妥，要求公司按照每月**3000**元计发工资。公



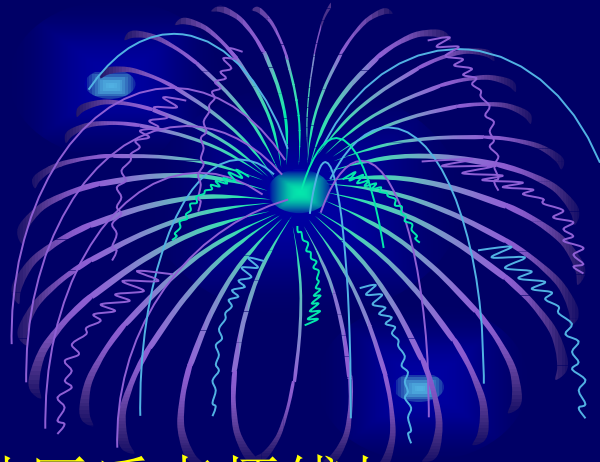
司认为工资与劳动岗位挂钩，岗位不同，工资当然不同，双方产生纠纷。后来，在仲裁时，公司主张该劳动合同缺少法律规定的必备条款，属于无效合同。公司的观点正确吗？



一、劳动合同期限的选择



种类	适用范围	签订条件	应注意的问题
固定期限	适用范围广	协商确定	明确起始期限
无固定期限	保密性强、技术复杂、需要保持人员稳定	协商确定+法定情形之一	不得将解除条件设定为终止条件
以完成一定的工作为期限	难以确定工作时间的经营项目	协商确定	不等同于劳务合同



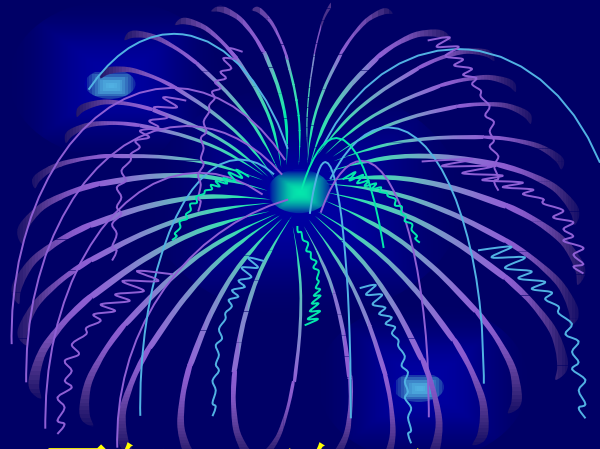
李师傅是某纺织厂的一名工人。进厂后李师傅与厂里签了一年的劳动合同，此后，工厂一直以一年为周期陆续跟她续订了五次劳动合同。就这样，李师傅在厂里已经连续工作了五年。**2008**年后，李师傅陆续又与该厂签订了两次一年期的合同。李师傅的劳动合同到期后，厂里认为，她工作一直不错，于是决定跟她再一次续签劳动合同。



这天，李师傅早上刚到工厂就被厂人事部叫去了。人事经理拿出合同文本来，上面写好了与她续签三年期的劳动合同。

“我都为企业工作八年多了，劳动合同陆续也续订了七八次了，能不能别跟我签有期限的合同，而签一个无固定期限的，让我在厂里干到退休呢？”李师傅与人事经理商量
“不行，”人事经理一口回绝了，





“咱们厂里规定，合同期限只有一年、两年、三年三种。这次给您续签三年期的合同已经是最长的一种了，你就别不知足了。”听了这话后，李师傅也无话可说了，她觉得厂里已经对她不错了。

但她还是担心：自己现在 **42** 岁，三年后合同到期，如果被厂里终止了劳动合同，到那时，一个 **45** 岁的女人，到哪里去找工作呀？

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/406130030153010135>