

## 第五节 企业劳动合同管理与劳动争议处理

### 【本节考点】

【考点 1】企业劳动合同管理

【考点 2】企业劳动争议处理

### 【考点 1】企业劳动合同管理

#### （一）企业劳动合同的概念和种类

##### 1.企业劳动合同的概念

企业劳动合同是企业劳动者和企业之间确立、变更和终止劳动权利和义务的协议。

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

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。

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**。

##### 2.企业劳动合同的种类

###### （1）按照劳动合同的期限划分：

①**固定期限劳动合同。5 年或 10 年，1 年或 3 年**

②**无固定期限劳动合同。**

有下列情形之一的，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：

第一，**劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的；**

第二，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 10 年且距法定退休年龄不足 10 年的；**

第三，连续订立二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、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

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。

###### （3）以**完成一定工作为期限**的劳动合同。

多适用于建筑、铁路交通和水利工程等行业。

###### （2）按照工作时间划分：可分为全日制劳动合同和非全日制劳动合同。

**全日制劳动合同：**以日计酬、在同一用人单位每日工作时间在 **4 小时以上、8 小时以下**，每周工作时间不超过 **40 小时**。

**非全日制劳动合同：**以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过 **4 小时**，每周工作时间累计不超过 **24 小时**的用工形式。

**双方当事人可以订立口头协议。**

#### （二）企业劳动合同的订立

##### 1.订立企业劳动合同的原则

（1）**合法原则**

（2）**公平原则**

（3）**平等自愿原则**

（4）**协商一致原则**

（5）**诚实信用原则**

##### 2.订立企业劳动合同的程序

- (1) 提议
- (2) 协商
- (3) 签约

### (三) 企业劳动合同的内容和条款

#### 1. 企业劳动合同的内容

##### (1) 劳动者的主要义务

- ① **劳动给付的范围、时间和地点。**
- ② **忠诚的义务。** 保守企业秘密、服从企业合理指挥和安排
- ③ **附随的义务。** 由于劳动者怠工或个人责任，使劳动合同义务不能履行或不能完全履行时，应负赔偿责任。

##### (2) 企业的主要义务

- ① 劳动报酬给付的义务。
  - ② 照料的义务。保险福利待遇、休息休假、职业培训权
  - ③ 提供劳动条件的义务。提供生产、工作条件和保护措施
- 给付劳动和支付劳动报酬是劳动合同的主要义务，忠诚义务和照料义务则是次要义务。

#### 2. 企业劳动合同的条款

##### (1) 法定条款。

- 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。

##### (2) 约定条款

###### ① 试用期。

试用期内，劳动者享有合同期内法律赋予劳动者的一切权利，包括社会保险权利和住房公积金权利。在试用期内，劳动者不符合录用条件的，企业可以解除劳动合同。

劳动者在试用期内可以解除合同，但需提前 **3 天** 通知用人单位。劳动合同试用期超过规定期限的，企业对超过的期限，按照非试用期工资标准支付工资。

###### ② 培训。

培训条款是企业出资对劳动者培训后所签订的协议，属合同双方自主约定的条款。

###### ③ 保守商业秘密和竞业限制条款。

###### ④ 补充保险和福利待遇。

⑤ 其他事项。企业与劳动者双方认为需要约定的其他内容，如对第二职业的限制、对归还物品的约定等。

### (四) 企业劳动合同的形式

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同；

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

### (五) 无效企业劳动合同的确认与处理

#### (1) 无效企业劳动合同的确认：

##### **无效企业劳动合同有三类：**

- 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的劳动合同；
- ② 企业免除自己的法定责任、排除劳动者权利订立的劳动合同；
- ③ 违反法律、行政法规强制性规定的。

#### (2) 无效企业劳动合同的处理

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。劳动合同全部无效，终止仲裁程序或驳回起诉；劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

《劳动合同法》第八十六条规定，劳动合同被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

#### （六）企业劳动合同的履行和变更

（1）企业劳动合同的履行：全面履行原则

（2）企业劳动合同的变更：工作内容、工作地点、工资福利的变更等。

#### （七）企业劳动合同的解除和终止

##### 1.企业劳动合同的解除

（1）双方协商解除合同：用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。用人单位按规定提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的用人单位应向劳动者支付经济补偿。

（2）劳动者单方解除合同。

①一般情形下提前 30 天通知解除合同。

②试用期内提前 3 天通知解除合同。

③企业有过失的情形下劳动者解除劳动合同。

用人单位有下列情形之一，劳动者可解除劳动合同：

第一，未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的

第二，未及时足额支付劳动报酬的；

第三，未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

第四，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；

第五，用人单位采用欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者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；

第六，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非常情况下，劳动者解除合同无须提前通知。

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。

上述情形的共同特点是用人单位有过失，侵害了劳动者的合法权益，因而法律规定劳动者可以解除合同，并要求用人单位支付经济补偿。

（3）企业单方解除合同。

企业单方解除劳动合同包括以下三种：

①劳动者有过失，企业可以解除合同。

《劳动合同法》第 39 条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

第一，在试用期间被证明不符合录用条件的；

第二，严重违反用人单位的规章制度的；

第三，严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

第四，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；

第五，采用欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位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；

第六，被依法追究刑事责任的。

上述六种情形的共同特点是劳动者主观上均有严重过失，因而企业有权随时解除合同。  
企业在这种情形下解除合同，符合法律规定，不受提前通知期的限制，而且解除合同不需要支付经济补偿。

## ②劳动者无过失的情形下企业解除合同

《劳动合同法》第 40 条规定，有下列情形之一的，企业提前 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：

第一，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；

第二，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；

第三，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企业裁员。

《劳动合同法》对因经济原因或技术革新引发的裁员作了规定，对裁员的适用情形、人数限制和裁员程序等方面进行了详细的规定。

### （4）企业不得解除劳动合同的情形。

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。

上述是企业不得解除劳动合同的六种情形，但若劳动者有过失，企业仍然可以依法解除劳动合同。

### （5）解除企业劳动合同的程序。

①提前书面通知。

我国劳动法律要求企业与劳动者解除劳动合同，需要提前 30 日以书面形式通知对方。

②征求工会意见。

③经济补偿。经济补偿是指在劳动者无过失的情况下，劳动合同解除或终止时，企业支付给劳动者的一次性经济赔偿金。经济补偿的标准，主要取决于劳动者在本企业的工作年限劳动者解除劳动合同前 12 个月的平均工资水平和企业所在地的职工平均工资。

## 2.企业劳动合同的终止

### （1）企业劳动合同终止的条件：

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，或被人民法院宣告死亡或者宣告失踪；

④企业被依法宣告破产的；

⑤企业被吊销营业执照、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。