

实用解读版
劳动合同法

中华人民共和国
劳动合同法

实用解读版

Law of the People's Republic of China
on Labor Contract



法律出版社
LAW PRESS CHINA

中华人民共和国
劳动合同法

实用解读版

Law of the People's Republic of China
on Labor Contract

撰稿人：窦江涛



法律出版社
LAW PRESS CHINA

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动合同法:实用解读版/法律出版社法规中心编.—北京:法律出版社,2016.1

ISBN 978-7-5118-7050-6

I. ①中… II. ①法… III. ①劳动合同法—中国
IV. ①D922.52

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第243157号

©法律出版社·中国

责任编辑/张 戢

装帧设计/李 瞻

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/吕亚莉

开本/850毫米×1168毫米 1/32

印张/6 字数/102千

版本/2016年1月第1版

印次/2016年1月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995 重庆公司/023-65382816/2908

书号:ISBN 978-7-5118-7050-6

定价:15.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

编辑出版说明

随着我国依法治国方略的实施,法律的价值日益凸显,全面渗透到社会生活的各个领域。政府机关依法行政、公民用法律维护自己权益的意识都日益加强。为满足社会各界对法律理解、掌握和学习的需求,我们与立法机关合作,推出了一批释法性质的产品,在传播法律的同时也受到读者的广泛欢迎。

同时,我们也在大量读者反馈中发现,司法实践中尚有大量情形难以通过法条直接对应,部分法条在实务中常被误解或滥用,部分当事人直到法院判决生效才知道自己曾经以为正确的处置方式竟是司法实践中普遍纠正的错误……为使读者从更加深入的角度了解法律,知悉司法实践中常见情形的处理,我们组织编写了本套“中华人民共和国法律(实用解读版)”。本书具有以下特色:

1. 重在实用。本书着重从问题解决、程序流程、权利救济三大方面对法律展开释解,分为三大板块实用解读、流程示意、权利救济三大板块,并穿插法律术语、流程指引等实用内容,紧扣司法实践,帮助解决实际问题。

2. 内容专业。本书组织从事一线审判工作的法官编写,汇集了司法实践中常见情形的通用处理方法,内容务实、专业,性价比高。

3. 便于查阅。本书通过目录、条旨、书眉指引、重点字句突出、配套规定等设置,增强查阅的便利性。一方面读者可以快速查到自己想要找的法条,另一方面也可查阅主体法以外的、和主体法密切相关的配套规定。

需要说明的是,本书中“适用提要”、“条文主旨”、“实用解读”、“法律术语”、“流程示意”、“权利救济”等内容皆为编者帮助读者阅读、理解而编写,并非国家正式通过、颁布的法律文本。

本书不足之处,恳请读者批评指正。

法律出版社法规中心

2015年12月

导 读

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)与《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)一脉相承,两者共同奠定了我国调整劳动关系的实体法律基础。在此基础之上,我国立法部门又相继出台了《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》和《中华人民共和国社会保险法》两部法律。在行政法规层面,国务院出台了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》、《职工带薪年休假条例》等。此外,最高人民法院为指导劳动争议案件审理工作,先后颁布了四部关于审理劳动争议案件的司法解释。在部门规章层面,人力资源和社会保障部制定了《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》、《劳务派遣暂行规定》、《企业职工带薪年休假实施办法》等若干部门规章。可见,上述法律、行政法规、司法解释、部门规章等相辅相成、互为一体,因此只有统筹兼顾、整体理解,才能正确理解和适用《劳动合同法》。本书对《劳动合同法》的解读均建立在统筹我国劳动法律法规、司法解释及部门规章基础之上,力求准确反映我国的劳动法律内容,帮助读者活学活用《劳动合同法》。

从立法效果来看,《劳动合同法》通过规范劳动合同订立至解除或终止的全过程,进一步规范了用人单位的劳动管理行为,同时加大了对劳动者合法权益的保护力度。从总体结

构上看,《劳动合同法》分为八章,第一章总则部分主要规定了立法宗旨、适用范围、基本原则、劳动规章制度、协调劳动关系三方机制、集体协商机制等总揽性法律规定;第二章至第四章则按照逻辑顺序就劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止等方面作出了详细系统的规定;第五章是关于集体合同、劳务派遣及非全日制用工等方面的特别规定;第六章至第七章则规定了对该法实施情况的监督检查及违反该法的法律责任;第八章主要从技术性条款上规定了新旧法的衔接。就法律责任分析,《劳动合同法》新设了未订立劳动合同的赔偿责任,强调了用人单位与劳动者订立劳动合同的法律义务。从劳动合同期限来看,《劳动合同法》致力于解决我国用工实践中长期存在的劳动合同短期化问题,就何种情况下用人单位不得拒绝与劳动者订立无固定期限劳动合同作出明确规定,同时规定用人单位与劳动者未订立劳动合同超过一年即视为订立了无固定期限劳动合同。

就本书而言,建议读者先通过对法律条文、实用解读、流程示意这几部分的阅读,充分领会法条本义。在此基础上,读者可通过权利救济部分了解和掌握如何保护自身合法权益。

目 录

第一章 总则

- 第一条 立法宗旨 1
- 第二条 适用范围 2
- 第三条 基本原则 3
- 第四条 规章制度 5
- 第五条 协调劳动关系三方机制 8
- 第六条 集体协商机制 9

第二章 劳动合同的订立

- 第七条 劳动关系的建立 10
- 第八条 用人单位的告知义务和劳动者的说明
义务 11
- 第九条 用人单位不得扣押劳动者证件和要
求提供担保 13
- 第十条 订立书面劳动合同 15
- 第十一条 未订立书面劳动合同时劳动报酬
不明确的解决 19
- 第十二条 劳动合同的种类 21
- 第十三条 固定期限劳动合同 22
- 第十四条 无固定期限劳动合同 23
- 第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动

合同	26
第十六条 劳动合同的生效	27
第十七条 劳动合同的内容	28
第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件 约定不明确的解决	30
第十九条 试用期	32
第二十条 试用期工资	34
第二十一条 试用期内解除劳动合同	35
第二十二条 服务期	36
第二十三条 保密义务和竞业限制	39
第二十四条 竞业限制的范围和期限	41
第二十五条 违约金	42
第二十六条 劳动合同的无效	43
第二十七条 劳动合同部分无效	45
第二十八条 劳动合同无效后劳动报酬的支付	46
第三章 劳动合同的履行和变更	
第二十九条 劳动合同的履行	47
第三十条 劳动报酬	47
第三十一条 加班	48
第三十二条 劳动者拒绝违章指挥、强令冒险 作业	50
第三十三条 用人单位名称、法定代表人等的 变更	51
第三十四条 用人单位合并或者分立	52
第三十五条 劳动合同的变更	52

第四章 劳动合同的解除和终止

- 第三十六条 协商解除劳动合同 55
- 第三十七条 劳动者提前通知解除劳动合同 56
- 第三十八条 劳动者解除劳动合同 57
- 第三十九条 用人单位单方解除劳动合同 60
- 第四十条 无过失性辞退 62
- 第四十一条 经济性裁员 66
- 第四十二条 用人单位不得解除劳动合同的
情形 68
- 第四十三条 工会在劳动合同解除中的监督
作用 69
- 第四十四条 劳动合同的终止 70
- 第四十五条 劳动合同的逾期终止 71
- 第四十六条 经济补偿 72
- 第四十七条 经济补偿的计算 74
- 第四十八条 违法解除或者终止劳动合同的法律
后果 75
- 第四十九条 社会保险关系跨地区转移接续 77
- 第五十条 劳动合同解除或者终止后双方的
义务 78

第五章 特别规定

第一节 集体合同

- 第五十一条 集体合同的订立和内容 80
- 第五十二条 专项集体合同 81
- 第五十三条 行业性集体合同、区域性集体

	合同	82
第五十四条	集体合同的报送和生效	83
第五十五条	集体合同中劳动报酬、劳动条件 等标准	83
第五十六条	集体合同纠纷和法律救济	84
第二节 劳务派遣		
第五十七条	劳务派遣单位的行政许可与设立 条件	85
第五十八条	劳务派遣单位、用工单位及劳动 者的权利义务	86
第五十九条	劳务派遣协议	88
第六十条	劳务派遣单位的告知义务	89
第六十一条	跨地区派遣劳动者的劳动报酬、 劳动条件	90
第六十二条	用工单位的义务	91
第六十三条	被派遣劳动者同工同酬	92
第六十四条	被派遣劳动者参加或者组织工会	93
第六十五条	劳务派遣中解除劳动合同	94
第六十六条	劳务派遣用工的适用岗位	96
第六十七条	用人单位不得自设劳务派遣单位	97
第三节 非全日制用工		
第六十八条	非全日制用工的概念	98
第六十九条	非全日制用工的劳动合同	98
第七十条	非全日制用工不得约定试用期	99
第七十一条	非全日制用工的终止用工	99

第七十二条	非全日制用工的劳动报酬	100
第六章 监督检查		
第七十三条	劳动合同制度的监督管理体制	101
第七十四条	劳动行政部门监督检查事项	101
第七十五条	监督检查措施和依法行政、文明 执法	102
第七十六条	其他有关主管部门的监督管理	103
第七十七条	劳动者权利救济途径	104
第七十八条	工会监督检查的权利	104
第七十九条	对违法行为的举报	105
第七章 法律责任		
第八十条	规章制度违法的法律责任	106
第八十一条	缺乏必备条款、不提供劳动合同 文本的法律责任	106
第八十二条	不订立书面劳动合同的法律责任	107
第八十三条	违法约定试用期的法律责任	108
第八十四条	扣押劳动者身份证等证件的法律 责任	109
第八十五条	未依法支付劳动报酬、经济补偿 等的法律责任	109
第八十六条	订立无效劳动合同的法律责任	110
第八十七条	违反解除或者终止劳动合同的法律 责任	111
第八十八条	侵害劳动者人身权益的法律责任	111
第八十九条	不出具解除、终止书面证明的	

	法律责任	112
第九十条	劳动者的赔偿责任	113
第九十一条	用人单位的连带赔偿责任	113
第九十二条	劳务派遣单位的法律责任	114
第九十三条	不具备合法经营资格单位的法律 责任	115
第九十四条	个人承包经营者的连带赔偿责 任	116
第九十五条	不履行法定职责、违法行使职权 的法律责任	116
第八章 附则		
第九十六条	事业单位聘用制劳动合同的法律 适用	118
第九十七条	过渡性条款	118
第九十八条	施行时间	120

附录一:劳动争议处理全流程法律指引

附录二:相关规定

中华人民共和国劳动合同法实施条例(2008.9.18)	125
违反和解除劳动合同的经济补偿办法(1994.12.3)	134
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法(1995.5. 10)	136
集体合同规定(2004.1.20)	138
劳务派遣暂行规定(2014.1.24)	150

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(2001.4.16)	157
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)(2006.8.14)	162
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)(2010.9.13)	166
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)(2013.1.18)	170
最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干问题的规定(2003.8.27)	174

中华人民共和国劳动合同法

(2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过 根据2012年12月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》修正)

第一章 总 则

第一条 【立法宗旨】^①

为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,制定本法。



实用解读

本条诠释了本法的立法宗旨,其中保护劳动者的合法权益的规定与《劳动法》第一条之规定一脉相承,体现了我国劳动法律对劳动者倾斜保护的价值取向,为劳动者维护自身合法权益提供了明确的法律保障。

^① 条文条旨为编者所加,全书同。



法律术语

【举证责任】举证责任是指当事人对自己提出的主张有收集或提供证据的义务,并有运用该证据证明主张的案件事实成立或有利于自己的主张的责任,否则将承担其主张不能成立的危险。



权利救济

司法实践中,本法侧重对劳动者合法权益的保护。比如在举证责任方面,如劳动者无法提交工资支付记录以证明自己的工资标准的,用人单位应当提交,用人单位拒不提交的,应承担不利的法律后果。

第二条

【适用范围】

中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。

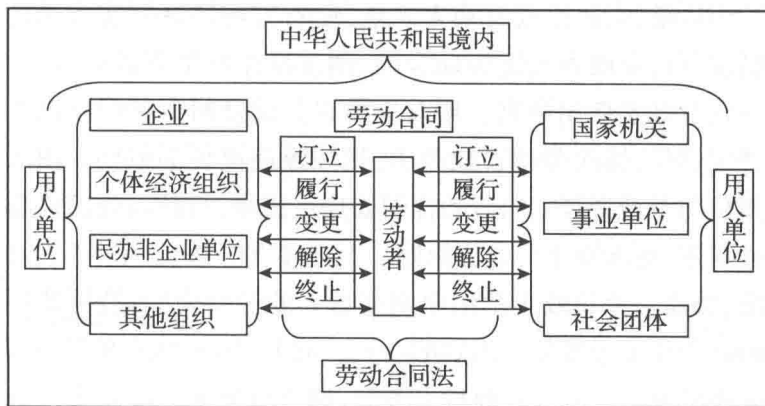
国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。



实用解读

本条明确了本法的适用范围,即凡是与劳动者建立劳动关系的用人单位,无论该用人单位属于何种性质,在与劳动者订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同时,均应当适用本法。

流程示意



权利救济

劳动者与个体工商户建立劳动关系后,应当受到《劳动法》和本法的规制,双方发生争议时,无需按照雇佣关系或者劳务关系处理。劳动者与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的,双方并不受《公务员法》、《事业单位人事管理条例》等法律法规的调整,发生争议的,不能通过申诉控告或者人事争议仲裁程序处理,而应当通过劳动争议仲裁及劳动争议诉讼程序处理。

第三条

【基本原则】

订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有拘束力,用人单位和劳动者应当履行劳动合同约定的义务。