

权威读本

中华人民共和国 劳动合同法及实施条例 解读

主编

信春鹰

(全国人大常委会法制工作委员会副主任)

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

权威读本

中华人民共和国 劳动合同法及实施条例 解读

主编

信春鹰

(全国人大常委会法制工作委员会副主任)

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

中华人民共和国劳动合同法及实施条例解读/信春鹰主编.
—北京:中国法制出版社, 2008.9
ISBN 978 - 7 - 5093 - 0786 - 1

I. 中… II. 信… III. 劳动合同法 - 法律解释 - 中国
IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 148254 号

中华人民共和国劳动合同法及实施条例解读

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONG HETONG FA JI SHISHI TIAOLI JIEDU

主编/信春鹰

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

版次/2008 年 9 月第 1 版

印张/12.5 字数/279 千

2008 年 9 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0786 - 1

定价: 30.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66066324

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

目 录

中华人民共和国劳动合同法

第一章 总则	(1)
第一条 【立法宗旨】	(1)
第二条 【适用范围】	(4)
第三条 【基本原则】	(6)
第四条 【规章制度】	(10)
第五条 【协调劳动关系三方机制】	(13)
第六条 【集体协商机制】	(15)
第二章 劳动合同的订立	(18)
第七条 【劳动关系的建立】	(18)
第八条 【用人单位的告知义务和劳动者的说明 义务】	(19)
第九条 【用人单位不得扣押劳动者证件和要求 提供担保】	(21)
第十条 【订立书面劳动合同】	(23)
第十一条 【未订立书面劳动合同时劳动报酬不 明确的解决】	(25)
第十二条 【劳动合同的种类】	(28)
第十三条 【固定期限劳动合同】	(29)
第十四条 【无固定期限劳动合同】	(31)
第十五条 【以完成一定工作任务为期限的劳动 合同】	(35)
第十六条 【劳动合同的生效】	(36)

第十七条	【劳动合同的内容】	(38)
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】	(43)
第十九条	【试用期】	(45)
第二十条	【试用期工资】	(49)
第二十一条	【试用期内解除劳动合同】	(51)
第二十二条	【服务期】	(52)
第二十三条	【保密义务和竞业限制】	(56)
第二十四条	【竞业限制的范围和期限】	(60)
第二十五条	【违约金】	(62)
第二十六条	【劳动合同的无效】	(66)
第二十七条	【劳动合同部分无效】	(68)
第二十八条	【劳动合同无效后劳动报酬的支付】	(70)
第三章	劳动合同的履行和变更	(72)
第二十九条	【劳动合同的履行】	(72)
第三十条	【劳动报酬】	(74)
第三十一条	【加班】	(77)
第三十二条	【劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业】	(80)
第三十三条	【用人单位名称、法定代表人等的变更】	(82)
第三十四条	【用人单位合并或者分立】	(84)
第三十五条	【劳动合同的变更】	(86)
第四章	劳动合同的解除和终止	(89)
第三十六条	【协商解除劳动合同】	(89)
第三十七条	【劳动者提前通知解除劳动合同】	(90)
第三十八条	【劳动者解除劳动合同】	(92)
第三十九条	【用人单位单方解除劳动合同】	(97)
第四十条	【无过失性辞退】	(101)
第四十一条	【经济性裁员】	(104)
第四十二条	【用人单位不得解除劳动合同的	

	情形】	(112)
第四十三条	【工会在劳动合同解除中的监督作用】	(116)
第四十四条	【劳动合同的终止】	(118)
第四十五条	【劳动合同的逾期终止】	(122)
第四十六条	【经济补偿】	(124)
第四十七条	【经济补偿的计算】	(129)
第四十八条	【违法解除或者终止劳动合同的法律后果】	(133)
第四十九条	【社会保险关系跨地区转移接续】	(135)
第五十条	【劳动合同解除或者终止后双方的义务】	(136)
第五章	特别规定	(141)
第一节	集体合同	(141)
第五十一条	【集体合同的订立和内容】	(141)
第五十二条	【专项集体合同】	(144)
第五十三条	【行业性集体合同、区域性集体合同】	(147)
第五十四条	【集体合同的报送和生效】	(149)
第五十五条	【集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准】	(151)
第五十六条	【集体合同纠纷和法律救济】	(153)
第二节	劳务派遣	(155)
第五十七条	【劳务派遣单位的设立】	(155)
第五十八条	【劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务】	(158)
第五十九条	【劳务派遣协议】	(160)
第六十条	【劳务派遣单位的告知义务】	(162)
第六十一条	【跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件】	(164)
第六十二条	【用工单位的义务】	(165)

第六十三条	【被派遣劳动者同工同酬】	(167)
第六十四条	【被派遣劳动者参加或者组织 工会】	(169)
第六十五条	【劳务派遣中解除劳动合同】	(170)
第六十六条	【劳务派遣的适用岗位】	(171)
第六十七条	【用人单位不得自设劳务派遣 单位】	(173)
第三节	非全日制用工	(174)
第六十八条	【非全日制用工的概念】	(174)
第六十九条	【非全日制用工的劳动合同】	(177)
第七十条	【非全日制用工不得约定试用期】	(180)
第七十一条	【非全日制用工的终止用工】	(182)
第七十二条	【非全日制用工的劳动报酬】	(183)
第六章	监督检查	(186)
第七十三条	【劳动合同制度的监督管理体制】	(186)
第七十四条	【劳动行政部门监督检查事项】	(188)
第七十五条	【监督检查措施和依法行政、文明 执法】	(191)
第七十六条	【其他有关主管部门的监督管理】	(193)
第七十七条	【劳动者权利救济途径】	(195)
第七十八条	【工会监督检查的权利】	(196)
第七十九条	【对违法行为的举报】	(198)
第七章	法律责任	(201)
第八十条	【规章制度违法的法律责任】	(201)
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】	(203)
第八十二条	【不订立书面劳动合同的法律责 任】	(205)
第八十三条	【违法约定试用期的法律责任】	(208)
第八十四条	【扣押劳动者身份证等证件的法律 责任】	(210)

第八十五条	【未依法支付劳动报酬、经济补偿等的法律责任】	(213)
第八十六条	【订立无效劳动合同的法律责任】	(216)
第八十七条	【违法解除或者终止劳动合同的法律责任】	(219)
第八十八条	【侵害劳动者人身权益的法律责任】	(221)
第八十九条	【不出具解除、终止书面证明的法律责任】	(224)
第九十条	【劳动者的赔偿责任】	(226)
第九十一条	【用人单位的连带赔偿责任】	(228)
第九十二条	【劳务派遣单位的法律责任】	(229)
第九十三条	【无营业执照经营单位的法律责任】	(232)
第九十四条	【个人承包经营者的连带赔偿责任】	(234)
第九十五条	【不履行法定职责、违法行使职权的法律责任】	(235)
第八章 附则		(238)
第九十六条	【事业单位聘用制劳动合同的法律适用】	(238)
第九十七条	【过渡性条款】	(240)
第九十八条	【施行时间】	(243)

中华人民共和国劳动合同法实施条例

第一章 总则		(244)
第一条 【立法宗旨】		(244)
第二条 【劳动合同法的贯彻实施】		(245)
第三条 【用人单位的界定】		(246)
第二章 劳动合同的订立		(248)
第四条 【用人单位分支机构订立劳动合同的权		

	限】	(248)
第五条	【劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的处理】	(251)
第六条	【用工不满一年的书面劳动合同的补订】	(254)
第七条	【用工满一年的书面劳动合同的补订】	(256)
第八条	【职工名册】	(258)
第九条	【连续工作年限的计算】	(259)
第十条	【原用人单位工作年限的计算】	(261)
第十一条	【合法协商】	(263)
第十二条	【特殊劳动岗位】	(266)
第十三条	【劳动合同终止条件】	(267)
第十四条	【执行标准的确定】	(269)
第十五条	【试用期工资标准】	(271)
第十六条	【培训费用】	(272)
第十七条	【服务期与劳动合同期限的关系】	(274)
第三章	劳动合同的解除和终止	(276)
第十八条	【劳动者解除劳动合同情形】	(276)
第十九条	【用人单位解除劳动合同情形】	(278)
第二十条	【代通知金的标准】	(280)
第二十一条	【退休】	(282)
第二十二条	【以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止时的经济补偿】	(284)
第二十三条	【工伤职工的劳动合同的终止】	(287)
第二十四条	【解除、终止劳动合同的证明】	(289)
第二十五条	【赔偿金】	(290)
第二十六条	【服务期违约金】	(291)
第二十七条	【经济补偿月工资计算标准】	(294)
第四章	劳务派遣特别规定	(297)
第二十八条	【不得设立的劳务派遣单位】	(297)
第二十九条	【用工单位的义务】	(298)
第三十条	【劳务派遣的禁止形式】	(301)

第三十一条	【劳务派遣中的经济补偿】	(303)
第三十二条	【劳务派遣单位法律责任】	(304)
第五章	法 律 责 任	(307)
第三十三条	【违反建立职工名册规定的法律责 任】	(307)
第三十四条	【责令支付工资、赔偿金】	(309)
第三十五条	【违反劳务派遣规定的法律责任】	(311)
第六章	附 则	(314)
第三十六条	【《劳动保障监察条例》的适用】	(314)
第三十七条	【《劳动争议调解仲裁法》的适用】	(316)
第三十八条	【施行日期】	(320)
附录:		
中华人民共和国劳动合同法实施条例		(321)
(2008 年 9 月 18 日)		
国务院法制办就《劳动合同法实施条例》答记者问		(328)
中华人民共和国劳动合同法		(333)
(2007 年 6 月 29 日)		
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法		(349)
(2007 年 12 月 29 日)		
中华人民共和国就业促进法		(358)
(2007 年 8 月 30 日)		
中华人民共和国劳动法		(368)
(1994 年 7 月 5 日)		
劳动保障监察条例		(382)
(2004 年 11 月 1 日)		
关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知		(390)
(2008 年 1 月 3 日)		
后 记		(391)

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 中华人民共和国主席令第65号公布 自2008年1月1日起施行)

第一章 总 则

第一条 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，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。

条文主旨

本条是关于劳动合同法立法宗旨的规定。

立法背景

我国现行的劳动合同制度是1994年通过的劳动法确立的。劳动法实施十多年来的实践证明，劳动法确立的劳动合同制度，对于破除传统计划经济体制下行政分配用工的劳动用工制度，建立与社会主义市场经济体制相适应的用人单位与劳动者双向选择的劳动用工制度，实现劳动力资源的市场配置，促进劳动力的合理流动，发挥了十分重要的作用。但是，随着我国市场经济的建立和发展，劳动用工情况多样化，劳动关系发生了巨大的变化，出现一些新型的劳动关系，如灵活用工、劳务派遣工、家庭用工、个人用工等等。同时，在实行劳动合同制的过程中出现一些问题，如用人单位不签订劳动合同、劳动合同短期化、滥用试用期、用人单位随意解除劳动合同、将正常的劳动用工变为劳务派遣等等，

侵害了劳动者的合法权益，破坏了劳动关系的和谐稳定，也给整个社会的稳定带来隐患。因此，有必要针对现实存在的问题对劳动合同制度做进一步的完善。

条文解读

本条规定的立法宗旨有三层意思：

一、完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务

劳动合同是市场经济体制下用人单位与劳动者进行双向选择，确定劳动关系，明确双方权利和义务的协议，是保护劳动者合法权益的基本依据。改革开放以后，随着计划经济向市场经济的转变，我国开始对计划经济下的固定工制度进行改革，打破劳动用工制度上的“铁饭碗”。1994年通过的劳动法将劳动合同制度作为法定的用工制度，规定适用不同所有制的用人单位。制定劳动合同法，就是在贯彻实施劳动法的实践经验基础上，进一步完善劳动合同制度，规范劳动合同的订立、履行、变更、解除或者终止行为，明确劳动合同中双方当事人的权利和义务，促使和谐稳定的劳动关系的建立，预防和减少劳动争议的发生。

二、保护劳动者的合法权益

劳动合同法的立法宗旨是保护劳动者的合法权益，还是保护劳动者和用人单位的合法权益，也就是说“单保护”还是“双保护”，是劳动合同立法中争论的一个“焦点”问题。一种观点认为，劳动合同法既要保护劳动者的合法权益，也要保护用人单位的合法权益。因为劳动合同也是一种合同，是在平等自愿、协商一致的基础上达成的，理应平等保护合同双方当事人的权利。立法应当公平，只提保护劳动者的合法权益，偏袒了劳动者，加大了用人单位的责任，束缚了用人单位的用人自主权，加重了用人单位的经济负担，损害了用人单位的利益，将会使劳动关系失去平衡，最后也必然损害劳动者的利益。但是多数意见认为，应

当旗帜鲜明地保护劳动者的合法权益。因为我国目前的现实状况是劳动力相对过剩，资本处于强势，劳动力处于弱势，劳动者与用人单位力量对比严重不平衡，实践中侵害劳动者合法权益的现象比较普遍。劳动合同法作为一部规范劳动关系的法律，其立法价值在于追求劳资双方关系的平衡。实践中由于用人单位太强势，而劳动者过于弱势，如果对用人单位和劳动者进行同等保护，必然导致劳资双方关系实际上的不平衡，背离劳动合同法应有的价值取向。规定平等自愿订立劳动合同的原则并不能改变劳动关系实际上不平等的状况，要使劳动合同制度真正在保持劳动关系的和谐稳定方面发挥更积极的作用，就要向劳动者倾斜。

最后，劳动合同法立足于解决现实中劳动力供大于求，劳动者处于弱势的现实，从构建和谐稳定的劳动关系的出发点，定位于向劳动者倾斜。

三、构建和发展和谐稳定的劳动关系

法律是社会关系和社会利益的调整器，任何立法都是对权利义务的分配和社会利益的配置，立法必须在多元利益主体之间寻找结合点，努力寻求各种利益主体之间特别是同一矛盾体中相对方之间的利益平衡。在劳动关系中，应当承认劳动者一方是弱势，但是，如果立法过分扩大劳动者的权益，加大企业责任，就会使企业用人自主权受到束缚，难以实行优胜劣汰的灵活管理，影响人力资源的优化配置，最终影响企业的市场竞争力。如果劳动者权益保护不到位，对企业责任要求过少，就会影响劳动力供给，不利于高素质的健康的职工队伍的形成，最终企业利益也会受到损害。因此，劳动合同立法要在公民的劳动权和用人单位的用人自主权之间找到适当的平衡点，确保劳动关系和谐。目前我国劳动用工中普遍实行劳动合同制度，将劳动合同制度化、法律化，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，有利于建立稳定的劳动关系，减少劳动争议的发生，有利于保护劳动者和用人单位的双方的合法权益。因此，劳动合同法从构建和谐社会的大局出发，

确立了构建和发展和谐稳定的劳动关系的最终目标。

相关规定

《中华人民共和国劳动法》第1条。

第二条 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。

条文主旨

本条是关于劳动合同法适用范围的规定。

条文解读

劳动合同法在劳动法的基础上，扩大了适用范围。即增加了民办非企业单位等组织作为用人单位，并且将事业单位聘用制工作人员也纳入本法调整。此外，本法还根据征求意见的情况和现实劳动关系的需要，对非全日制用工作了专门规定。

一、企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织

企业是以盈利为目的经济性组织，包括法人企业和非法人企业，是本法的主要调整对象。个体经济组织是指雇工7个人以下的个体工商户。民办非企业单位是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的组织，如民办学校、民办医院、民办图书馆、民办博物馆、民办科技馆等，目前全国民办非企业单位超过三十

万家。

本条第一款采取列举加概括的方式明确了用人单位的范围，就是说除列举的三类用人单位外，还规定了“等组织”。需要注意的是，这里的“等”，属于“等外”规定，也就是说除列举的企业、个体经济组织、民办非企业单位三类组织外，其他组织与劳动者建立劳动关系的组织，也适用本法。这三类组织以外的组织如会计师事务所、律师事务所、基金会等，它们不属于本条列举的任何一种组织形式，但他们招用工作人员，也要签订劳动合同。因此，也需要适用本法。

二、国家机关、事业单位和社会团体

根据本条的规定，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。这三类用人单位通过签订劳动合同，招用劳动者的，适用本法。

1. 国家机关。这里的国家机关包括国家权力机关、国家行政机关、司法机关、国家军事机关、政协等，其录用公务员和聘任制公务员，适用公务员法，不适用本法，国家机关招用工勤人员，需要签订劳动合同。因此，要依照本法执行。

2. 事业单位。事业单位分三种情况：一种是具有管理公共事务职能的组织，如证券监督管理委员会、保险监督管理委员会、银行业监督管理委员会等，其录用工作人员是参照公务员法进行管理，不适用本法，录用工勤人员适用本法。一种是实行企业化管理的事业单位，这类事业单位与职工签订的是劳动合同，适用本法。还有一种事业单位如医院、学校、科研机构等，有的劳动者与单位签订的是劳动合同，签订劳动合同的，就要依照本法执行；有的劳动者与单位签订的是聘用合同，聘用合同也是一种劳动合同，签订聘用合同的，要按照本法第九十六条的规定，即法律、行政法规和国务院另有规定的，就按照法律、行政法规和国务院的规定执行；未作规定的，按照本法执行。

3. 社会团体。社会团体是指中国公民自愿组成，为实现会员共同意愿，按照其章程开展活动的非营利性社会组织。社会团体的情况也比较复杂，有的社会团体如党派团体，除工勤人员外，其工作人员是公务员，按照公务员法管理；此外，社会团体还有：工会、共青团、妇联、工商联等人民团体和群众团体，文学艺术联合会、足球协会等文化艺术体育团体；法学会、医学会等学术研究团体；各种行业协会等社会经济团体。这些社会团体虽然公务员法没有明确规定参照管理，但实践中除工勤人员外，其工作人员有的是比照公务员法进行管理的，也有实行劳动合同制的。因此，如果社会团体与劳动者订立的是劳动合同，就依照本法执行。

三、非全日制用工和劳务派遣工

在征求意见的过程中，有些意见建议将一些灵活用工纳入劳动合同法的调整范围。如劳务派遣用工、非全日制用工、退休人员重新就业、家庭雇工等等。因此，除规范正常的劳动合同用工外，劳动合同法还对劳务派遣、非全日制用工作了特别规定，尽可能地扩大本法的调整范围。考虑到劳动合同法是规范用人单位与劳动者之间订立劳动合同的法律规范。所以对家庭雇工、兼职人员、返聘的离退休人员等未作规定。

相关规定

《中华人民共和国劳动法》第2条；《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第3条。

第三条 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约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

● 条文主旨

本条是关于劳动合同订立的原则和劳动合同的效力的规定。

● 条文解读

一、劳动合同订立的原则

1. 合法原则。合法是劳动合同有效的前提条件。所谓合法就是劳动合同的形式和内容必须符合法律、法规的规定。首先，劳动合同的形式要合法，如除非全日制用工外，劳动合同需要以书面形式订立，这是本法对劳动合同形式的要求。其次，劳动合同的内容要合法。本法第十七条规定了劳动合同必备条款的九项内容。有些内容，相关的法律、法规都有规定，用人单位和劳动者必须在法律规定的限度内作出具体规定，如关于劳动合同的期限，什么情况下应当订立固定期限，什么情况下应当订立无固定期限，应当符合本法的规定；关于工作时间，不得违反国家关于工作时间的规定；关于劳动报酬，不得低于当地最低工资标准；关于劳动保护，不得低于国家规定的劳动保护标准等等。如果劳动合同的内容违法，劳动合同不仅不受法律保护，当事人还要承担相应的法律责任。

2. 公平原则。公平原则是指劳动合同的内容应当公平、合理。就是在符合法律规定的前提下，劳动合同双方公正、合理地确立双方的权利和义务。有些合同内容，相关劳动法律、法规往往只规定了一个最低标准，在此基础上双方自愿达成协议，就是合法的，但有时合法的未必公平、合理。如同一个岗位，两个资历、能力都相当的人，工资收入差别很大，或者能力强的收入比能力差的还低，就是不公平。公平原则是社会公德的体现，将公平原则作为劳动合同订立的原则，可以防止劳动合同当事人尤其是用人单位滥用优势地位，损害劳动者的权利，有利于平衡劳动合同双方当事人的利益，有利于建立和谐稳定的劳动关系。