



中华人民共和国 劳动合同法 注解与配套

LAODONG HETONG FA
ZHUJIE YU PEITAO

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注解与配套/国务院法制办公室
编. —北京: 中国法制出版社, 2008. 8

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0690 - 1

I. 中… II. 国… III. ①劳动合同法—注释—中国
②劳动合同法—汇编—中国 IV. D922. 52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 128557 号

中华人民共和国劳动合同法注解与配套

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONG

HETONGFA ZHUJIE YU PEITAO

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

版次/2008 年 9 月第 1 版

印张/6.25 字数/140 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 - 0690 - 1

定价: 16.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

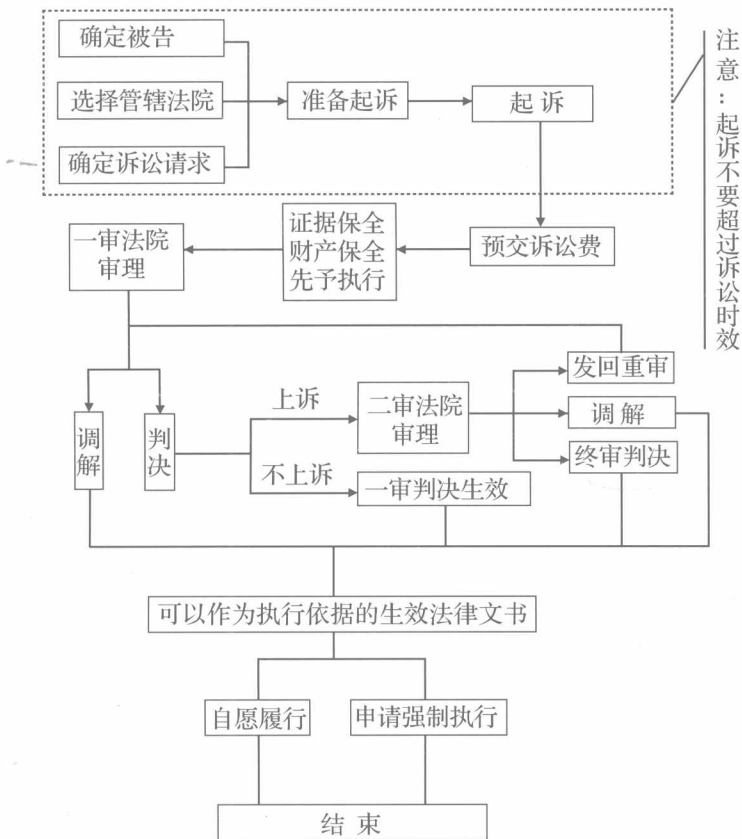
市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66034985

邮购部电话: 66033288

劳动合同诉讼流程示意图



出版说明

目前，以宪法为核心的中国特色社会主义法律体系基本形成，法律渗透到了经济、政治、文化和社会生活的各个方面。准确、适当地运用法律法规，对于公民、企事业单位、机关、团体维护自身权益，维护正常工作、生产经营秩序具有很重要的意义。但是，如何面对汗牛充栋的法律、法规文件，如何把分散各处的相关配套规定集中起来，如何理解与适用法律、法规中的重点、难点，始终是困扰有关当事人和当局者的一大问题。

中国法制出版社一直致力于出版适合大众需求的实用法律图书，致力于解决人民群众维护自身权益中的法律、法规应用问题，先后推出了配套规定系列、实用版系列等一大批适合大众学习、应用的法律图书，颇受读者好评。在总结这些法律图书成功经验的基础上，我们约请了相关立法及司法实务部门的专家，精心选择法律文本，针对法律理解和适用中的重点、难点，编辑出版了“法律注解与配套丛书”。本书具有以下特点：

1. 由相关领域的具有丰富实践经验和学术素养的法律专业人士撰写适用导引，对相关法律领域作提纲挈领的说明，重点提示立法动态及适用重点、难点。
2. 对于主体法中的重点法条及专业术语进行注解，帮助读者把握立法精神，理解条文含义。
3. 根据司法实践提炼疑难问题，由相关专家运用法律规定及原理进行权威解答。
4. 在主体法律文件之后择要收录与其实施相关的配套规定，便于读者查找、应用。

此外，为了凸显丛书简约、实用的特色，分册根据需要附上实用图表、办事流程等，方便读者查阅使用。

真诚地希望本丛书的出版能给您在法律的应用上带来帮助和便利，同时也恳请广大读者对书中存在的不足之处提出批评和建议。

中国法制出版社
2008年9月

适用导引

2007年之前，我国劳动保障方面的专门法律主要是1994年制定、1995年起施行的《劳动法》。但是，2007年几部重要法律（《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》）的出台改变了这种局面。2007年6月29日，《中华人民共和国劳动合同法》由十届全国人大常委会第二十八次会议审议通过，自2008年1月1日起施行。这是自《劳动法》颁布实施以来，我国劳动和社会保障法制建设中的又一个里程碑。

《劳动合同法》的颁布实施，对于更好地保护劳动者合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，促进社会主义和谐社会建设，具有十分重要的意义。《劳动合同法》既坚持了《劳动法》确立的劳动合同制度的基本框架，包括双向选择的用人机制，劳动关系双方有权依法约定各自的权利和义务，依法规范劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止等；同时又对《劳动法》确立的劳动合同制度作出了较大修改，使之进一步完善。概括起来，这种完善主要体现在三个方面：

第一，有针对性地解决现行劳动合同制度中存在的主要问题。现行劳动合同制度尽管在维护改革发展稳定大局中发挥了十分重要的作用，但是在实施中也存在一些问题。如一些用人单位不依法订立书面劳动合同，滥用试用期和劳务派遣，限制劳动者的择业自由和劳动力的合理流动等。这里面既有执法不到位的原因，也有立法不完善的原因。如对用人单位不依法订立劳动合同的法律责任过轻、对劳务派遣用工形式缺乏法律规范等。为此，《劳动合同法》对现行劳动合同制度的完善，主要体现在针对存在的问题，补充和修改有关规定。如加重了用人单位不订立劳动合同的法律责任，对劳务派遣进行了规范，加大对试用期劳动者

的保护力度等，以弥补现行劳动合同制度的不足。

第二，促进劳动者的就业稳定。一些用人单位为规避法定义务，不愿与劳动者签订长期合同。大部分劳动合同期限在1年以内，劳动合同短期化倾向明显，影响了劳动关系的和谐稳定。这一状况，在一定程度上影响了职工的就业稳定感和对企业的归属感，影响了其为企业长期服务的工作热情和职业规划，也对企业的长期发展、社会的和谐稳定产生不利影响。为了更好地维护劳动者的就业稳定权，《劳动合同法》在用人单位与劳动者订立无固定期限劳动合同方面提出了更高的要求。

第三，根据实际需要增加维护用人单位合法权益的内容。比如，为了保护用人单位商业秘密，促进创新、促进公平竞争，新规定了竞业限制制度；为了适应企业结构调整、参与市场竞争的需要，放宽了用人单位依法解除劳动合同的条件，新规定了在企业转产、重大技术革新、经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，企业可以依法裁减人员。

2008年9月18日，国务院公布了《劳动合同法实施条例》，条例对《劳动合同法》中一些重点、难点问题作了进一步解释，使《劳动合同法》更具有可操作性，条例自公布之日起施行。

2007年11月21日，原劳动和社会保障部《关于公布劳动和社会保障规章清理结果的通知》（劳社部发〔2007〕41号）明确指出，《企业经济性裁减人员规定》（劳部发〔1994〕447号）、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发〔1994〕481号）、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）、《集体合同规定》（2004年1月20日劳动和社会保障部令22号）因为与《劳动合同法》的规定不完全一致，列入拟修订计划。

《劳动合同法》的重要规定如下：

(一) 关于劳动合同的订立

劳动合同既是劳动关系的载体，又是用人单位和劳动者的权利和义务的凭证，因此《劳动合同法》明确要求订立书面劳动合同，规定：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，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。针对有的用工单位不与劳动者订立劳动合同的问题，《劳动合同法》规定：用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为已与劳动者订立无固定期限劳动合同。

另外，为了确保劳动者的合法权益不受侵犯，需要明确劳动合同的必备条款。《劳动合同法》规定劳动合同中与劳动者切身利益直接有关的必备内容主要有：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。

订立书面劳动合同是《劳动合同法》赋予劳动关系双方当事人的法定义务。《劳动合同法》通过制度规定和经济责任的承担，促使用人单位和劳动者订立书面劳动合同，既能切实保护劳动者的合法权益，增加劳动者对企业的归属感，又能以书面形式明确劳动合同双方的利益。

(二) 关于劳动合同双方当事人的自主权

《劳动合同法》明确规定了法定强制性标准，也充分保护了劳动合同双方当事人的自主权。《劳动合同法》规定：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；劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效；劳动合同除应当具备法律规定的必要条款外，用人单位与劳动者可以协商约定试用期、培训、保守商业秘密、补充保险和福利待遇等其他事项；在

劳动合同订立时，对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限的劳动合同；用人单位与劳动者协商一致，可以变更、解除劳动合同，等等。

《劳动合同法》的这些规定，尊重和维护了用人单位和劳动者双方在订立劳动合同时，平等自愿、协商一致表达意愿的自主权。也就是说，劳动法律没有禁止的，或者在明确规定的具体标准范围外的事项，用人单位与劳动者都可以约定。

（三）关于无固定期限劳动合同

《劳动合同法》规定：劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。《劳动合同法》规定了用人单位与劳动者签订无固定期限劳动合同的情形，鼓励和引导用人单位与劳动者签订长期劳动合同，同时考虑到用人单位实际用工情况，规定：无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。但是，无固定期限劳动合同并不是“铁饭碗”。只要符合法定解除情形和用人单位与劳动者协商一致，无固定期限劳动合同与固定期限劳动合同一样，也是可以解除的。

按照《劳动合同法》规定，在三种情形下，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：（1）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（2）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十年且距法定退休年龄不足十年的；（3）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本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。这样规定，有利于劳动关系的和谐稳定，也有利于企业的长远发展。

（四）关于劳动合同的履行 《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。在实践中，有的用人单位违反法律、法规的规定，随意拖欠工资，不按规定缴纳社会保险，不执行劳动定额，随意延长劳动时间，不支付加班费，甚至对劳动者进行强迫劳动。针对这些情况，《劳动合同法》规定：（1）用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。（2）用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。（3）劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

（五）关于劳动合同的解除、终止与经济补偿

关于劳动合同的解除，《劳动合同法》规定了六种情形：（1）用人单位与劳动者协商一致解除的；（2）劳动者提前三十日书面通知用人单位解除的，或者劳动者在试用期内解除的；（3）因用人单位的过错，劳动者提出解除的；（4）因劳动者的过错，用人单位提出解除的；（5）因劳动者患病、非因工负伤、不能胜任工作或者因客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，用人单位在提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后解除的；（6）经济性裁员解除的。需要说明，《劳动合同法》放宽了解除劳动合同的法定情形。《劳动合同法》在要求用人单位与劳动者订立较长期限或者无固定期限的劳动合同的同时，相对于《劳动法》也大大放宽了解除劳动合同的限制。如《劳动合同法》第41条关于经济性裁员的范围，就增加了“企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的”和“其他因劳动合同订立时所依据的客

观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的”两种解除劳动合同的法定情形。另外，《劳动合同法实施条例》第18条和第19条也对劳动合同的解除情形作了进一步完善。

关于劳动合同终止的情形，《劳动合同法》规定：（1）劳动合同期满的；（2）劳动者已开始依法享受基本养老保险待遇的；（3）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（4）用人单位被依法宣告破产的；（5）用人单位被吊销营业执照、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。按照《劳动合同法》规定，劳动合同解除或者终止的情形都是法定的，用人单位与劳动者不能自行约定法定之外的劳动合同解除或者终止的条件。根据《劳动合同法实施条例》第21条的规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

《劳动合同法》中规定的经济补偿，是指在劳动合同解除或者终止后，劳动者在找到新的工作之前的期间，为使其生活得到基本保障而给予的资助，这种资助由失业保险金与企业的经济补偿两部分组成。这是世界上大多数国家的通行做法。《劳动合同法》第46条规定了在解除和终止劳动合同时，应当由用人单位给予劳动者经济补偿的情形。

关于经济补偿的标准，按照劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。同时，对高收入的劳动者作了限制，劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的职工月平均工资的三倍的，按职工月平均工资三倍的数额支付经济补偿，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

（六）关于劳务派遣
为了规范劳务派遣的用工形式，维护被派遣劳动者合法权

益,《劳动合同法》对劳务派遣用工形式作出了规范:一是提高劳务派遣的“门槛”,加大劳务派遣单位的责任。劳务派遣单位应当依照《公司法》的有关规定设立,注册资本不得少于五十万元。劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同,除应当载明本法第17条规定的事项外,还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬;被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其支付劳动报酬。二是提高用工单位使用劳务派遣工的成本,加强了对劳务派遣工的保护。《劳动合同法》规定了用工单位执行国家劳动标准,提供相应的劳动条件和劳动保护;告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬;支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇;对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训;连续用工的,实行正常的工资调整机制等义务。用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位;给劳动者造成损害的,用工单位与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。同时还规定:劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的,被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件,按照用工单位所在地的标准执行。被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的,参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会,维护自身的合法权益。

此外,还对劳务派遣作了一些特别限制,如规定劳务派遣一

法律注解与配套丛书

- (1) 中华人民共和国宪法
- (2) 中华人民共和国全国人民代表大会和地方各级人民代表大会选举法(含监督法)
- (3) 中华人民共和国民法通则
- (4) 中华人民共和国物权法
- (5) 中华人民共和国合同法
- (6) 中华人民共和国担保法
- (7) 中华人民共和国婚姻法
- (8) 中华人民共和国继承法(含收养法)
- (9) 最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释
- (10) 中华人民共和国著作权法
- (11) 中华人民共和国商标法(含反不正当竞争法)
- (12) 中华人民共和国公司法
- (13) 中华人民共和国证券法
- (14) 中华人民共和国票据法
- (15) 中华人民共和国招标投标法
- (16) 中华人民共和国企业所得税法
- (17) 中华人民共和国个人所得税法
- (18) 中华人民共和国企业破产法
- (19) 中华人民共和国消费者权益保护法
- (20) 中华人民共和国产品质量法
- (21) 中华人民共和国土地管理法
- (22) 中华人民共和国城市房地产管理法
- (23) 城市房屋拆迁管理条例
- (24) 物业管理条例
- (25) 中华人民共和国农村土地承包法
- (26) 中华人民共和国城乡规划法
- (27) 中华人民共和国建筑法
- (28) 中华人民共和国环境保护法
- (29) 中华人民共和国劳动法
- (30) 中华人民共和国劳动合同法
- (31) 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法
- (32) 中华人民共和国工会法
- (33) 中华人民共和国安全生产法
- (34) 中华人民共和国行政许可法
- (35) 中华人民共和国行政处罚法
- (36) 中华人民共和国行政复议法
- (37) 中华人民共和国行政诉讼法
- (38) 中华人民共和国公务员法
- (39) 中华人民共和国人民警察法
- (40) 中华人民共和国道路交通安全法
- (41) 中华人民共和国治安管理处罚法
- (42) 中华人民共和国刑法
- (43) 中华人民共和国刑事诉讼法
- (44) 中华人民共和国民事诉讼法
- (45) 中华人民共和国仲裁法
- (46) 中华人民共和国国家赔偿法
- (47) 中华人民共和国突发事件应对法
- (48) 中华人民共和国禁毒法
- (49) 中华人民共和国未成年人保护法
- (50) 中华人民共和国义务教育法(含教育法)
- (51) 中华人民共和国村民委员会组织法
- (52) 中华人民共和国会计法(含审计法)
- (53) 信访条例
- (54) 中华人民共和国政府信息公开条例
- (55) 医疗事故处理条例
- (56) 学生伤害事故处理办法
- (57) 工伤保险条例
- (58) 中华人民共和国保险法
- (59) 中华人民共和国消防法
- (60) 中华人民共和国食品卫生法

第十五条	以完成一定工作任务为期限的劳动合同	(20)
第十六条	劳动合同的生效	(21)
第十七条	劳动合同的内容	(22)
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	(24)
第十九条	试用期	(25)
第二十条	试用期工资	(26)
第二十一条	试用期内解除劳动合同	(27)
第二十二条	服务期	(29)
第二十三条	保密义务和竞业限制	(30)
第二十四条	竞业限制的范围和期限	(31)
第二十五条	违约金	(33)
第二十六条	劳动合同的无效	(34)
第二十七条	劳动合同部分无效	(37)
第二十八条	劳动合同无效后劳动报酬的支付	(38)
第三章	劳动合同的履行和变更	(39)
第二十九条	劳动合同的履行	(39)
第三十条	劳动报酬	(39)
第三十一条	加班	(41)
第三十二条	劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业	(43)
第三十三条	用人单位名称、法定代表人等的变更	(44)
第三十四条	用人单位合并或者分立	(44)
第三十五条	劳动合同的变更	(45)
第四章	劳动合同的解除和终止	(46)
第三十六条	协商解除劳动合同	(46)
第三十七条	劳动者提前通知解除劳动合同	(47)
第三十八条	劳动者解除劳动合同	(48)
第三十九条	用人单位单方解除劳动合同	(50)

第四十条	无过失性辞退	(53)
第四十一条	经济性裁员	(56)
第四十二条	用人单位不得解除劳动合同的情形	(57)
第四十三条	工会在劳动合同解除中的监督作用	(58)
第四十四条	劳动合同的终止	(59)
第四十五条	劳动合同的逾期终止	(60)
第四十六条	经济补偿	(61)
第四十七条	经济补偿的计算	(62)
第四十八条	违法解除或者终止劳动合同 的法律后果	(63)
第四十九条	社会保险关系跨地区转移接续	(63)
第五十条	劳动合同解除或者终止后双方的义务	(65)
第五章 特别规定		(65)
第一节 集体合同		(65)
第五十一条	集体合同的订立和内容	(65)
第五十二条	专项集体合同	(67)
第五十三条	行业性集体合同、区域性集体合同	(67)
第五十四条	集体合同的报送和生效	(67)
第五十五条	集体合同中劳动报酬、 劳动条件等标准	(68)
第五十六条	集体合同纠纷和法律救济	(69)
第二节 劳务派遣		(70)
第五十七条	劳务派遣单位的设立	(70)
第五十八条	劳务派遣单位、用工单位及劳动者 的权利义务	(70)
第五十九条	劳务派遣协议	(71)
第六十条	劳务派遣单位的告知义务	(71)