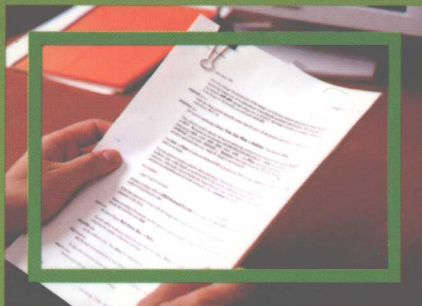


劳动合同法

全程精解



- ◆ 法律文本
- ◆ 名词解释
- ◆ 条文注释
- ◆ 实用问答
- ◆ 关联法规



法律出版社
LAW PRESS · CHINA



图件立说目录 (CIP) 数据

劳动合同法

全程精解

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第062090号

◎法律出版社·中国

责任编辑：李 群	封面设计：李 群
出版：法律出版社	出版：法律出版社
总发行：中国法律图书有限公司	总发行：中国法律图书有限公司
印刷：北京北航印刷有限责任公司	印刷：北京北航印刷有限责任公司
开本：850×1168 毫米 1/32	开本：850×1168 毫米 1/32
版次：2008年6月第1版	版次：2008年6月第1次印刷
印次：2008年6月第1次印刷	印次：2008年6月第1次印刷
字数：538千字	字数：538千字
定价：¥25.00	定价：¥25.00
ISBN 978-7-5036-8494-4	ISBN 978-7-5036-8494-4



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同法全程精解/法律出版社法规中心编.
—北京:法律出版社,2008.6
(常备法律全程精解系列)
ISBN 978-7-5036-8494-4

I. 劳… II. 法… 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 065060 号

©法律出版社·中国

责任编辑/李 群

装帧设计/贾丹丹

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/850×1168 毫米 1/32

印张/7.75 字数/235 千

版本/2008 年 6 月第 1 版

印次/2008 年 6 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 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5036-8494-4

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)

出版说明

法律总是神秘而庄严的,总是理论而晦涩的,也因为如此,法律条文精深术语和原则精神,总是显得与我们的生活有着似远非远、似近又难近的距离。作为专业的法律编辑,我们一直在思量:用什么样的方式把晦涩、精深的法律条文呈现给读者,才是对读者最有用的?

基于这样的目的和考量,我们组织编写了这套《常备法律全程精解系列丛书》。本丛书力求在涵盖领域和内容、细节上都体现出我们期望为读者带来“实用的法律”的用心和宗旨:

一、面向实际,贴近生活。全套共 15 种,皆为与我们的生活、工作密切相关的领域,包括:民法通则、物权法、合同法、婚姻法、公司法、民事诉讼法、劳动法、劳动合同法、道路交通安全法、治安管理处罚法、刑法、刑事诉讼法、物业管理条例、工伤保险条例、医疗事故处理条例。

二、内容充实,解读详尽。书中围绕对核心法律的理解和应用,从四个不同的角度对法律条文作了详细解读,具体包括:

(1) 条文注释:阐释法律条文的含意、立法精神、实际应用等问题。

(2) 名词解释:解析法律条文中一些较难懂的法律专业术语。

(3) 实用问答:解答法律条文在实践应用中的常见疑难问题。

(4) 关联法规:列举与条文相关的重要法律、法规和司法解释索引,书后附录重要法律文件的正文,可供读者查阅。

由于编者的水平有限,本书难免存在不足之处,敬请读者指正。

2008年5月 法律出版社法规中心

《中华人民共和国劳动合同法》

导 读

《中华人民共和国劳动合同法》经过全国人大常委会四次审议,于2007年6月29日由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,2007年6月29日颁布,并于2008年1月1日施行。劳动合同法作为我国协调劳动关系和维护劳动者权益的一部重要法律,将为完善劳动合同制度,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,提供明确而具体的法律依据。劳动合同法的颁布实施,标志着我国的劳动合同制度纳入了依法规范、依法调整的法制轨道。

总地来看,劳动合同法有以下主要特点:

(一)从法律角度对劳动合同制度作了较为全面的规范

从1987年我国推行劳动合同制度以来,开始是以行政法规的形式对这一制度作了相应的规定。由于当时我国的劳动用工实行的是固定工制度,由固定工向劳动合同制工人的转变需要一个过程,在推行过程中出现的许多问题都是当时预料不到的。对实行这一制度中出现的许多新情况、新问题,急需通过法律进行规范。在《劳动法》制定的过程中,已经对劳动合同制度进行了规范,对其中较为成熟的和大的原则问题作了相应的法律规定。实行市场经济以来,用工制度上又发生了一些新的变化,原有的法律规定已经不能完全适应依法规范劳动合同制度的需要,需要制定一部较为全面的法律,对劳动合同制度作出规定。全国人大常委会制定并颁布的《劳动合同法》,从劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、特别规定(集体合同、劳务派遣合同、其他用工形式)、监督检查、法律责任等方面对劳动合同制度作了

全面的规定,为依法调整和规范劳动合同制度提供了法律保障。

(二)完善和健全了我国的劳动合同制度

我国的劳动合同制度一直处于不断发展、不断完善、不断健全的过程之中。在劳动合同制度的实行过程中,新的问题、新的矛盾不断出现,既有法律法规规定不完善引发的的问题,也有劳动合同制度实行之初没有考虑到的问题,如劳动合同制度的适用范围问题,劳动合同试用期规定不明确的问题,无固定期限劳动合同的订立条件问题,解除或终止劳动合同的经济补偿问题、竞业限制问题,限制用人单位滥用解除劳动合同权利的问题,集体合同制度与劳动合同制度对接的问题等。这些问题都需要法律法规对之作出规范。《劳动合同法》对这些实践中产生的问题,都从协调劳动关系、保护劳动者合法权益的角度作了相应的规定,对某些缺乏法律规定的用工方式作了规范,为解决实践中常常引发争议的问题提供了明确的法律依据,进一步完善和健全了我国的劳动合同法律制度。

(三)对规避劳动合同制度的用工形式进行了法律规范

劳动合同制度实行过程中,出现了某些新的用工方式,对劳动合同制度的健康发展提出了挑战。这些用工方式的出现,有的是根据劳动用工形式的需要出现的,如小时工或灵活用工;有的是为规避劳动合同制度所规定的法定权利义务而出现的,如劳务派遣。劳务派遣的出现,凸显了其对劳动合同制度提出的挑战。作为一种从职业介绍衍生出来的用工方式,它将劳动关系的双方人为地分成三方,目的在于将劳动合同职工改为劳务工,以达到降低劳动报酬标准、逃避缴纳社会保险费、非法攫取最大利润的目的。由于国家法律法规在规范劳务派遣方面是一片空白,被派遣员工的合法权益难以得到有效的维护,即使发生劳动纠纷,也无法可依。用人单位正是利用这一点,尽可能地采用这一用工方式。《劳动合同法》针对劳务派遣存在的问题,对此作了专节规定,把劳务派遣用工形式的范围限定为临时性、辅助性或者替代性的工作岗位,并对劳务派遣三方的权利义务作了具体的规定。虽然《劳动合同法》对

这一用工形式的规范与广大劳动者和工会组织的要求还有一定距离,但把这一规避劳动合同制度法定权利义务的用工方式纳入法律规范和调整的轨道,仍是《劳动合同法》的一大亮点。

(四)在劳动合同法律制度的设计上符合中国国情

每个国家的劳动用工制度都是根据该国的具体国情确定的,只有制定符合本国国情的劳动用工制度,才能保持本国劳动关系的稳定。学术界某些专家、学者在劳动合同法的制定过程之中,只会拿国外的劳动合同规定来套改中国的劳动合同制度,根本不考虑中国实行的是社会主义制度以及在劳动就业问题上劳动力供大于求、“僧多粥少”的具体情况,因而,类似意见或建议在立法过程中也仅有参考价值。《劳动合同法》的起草和制定,一直从中国的国情出发,参照国际上不同国家的不同用工制度,针对当前在劳动合同制度中劳动者所处的弱势地位,对保护劳动者的合法权益作了相应的规定,从法律条款看似对劳动者有所倾斜,但从法律制度应平衡各社会利益集团之间的矛盾来讲,从法律对国家发展和经济进步的保障作用来讲,《劳动合同法》是符合我国的具体国情的,并将对我国劳动关系的稳定发展和和谐社会的构建产生积极的推动作用。

与《劳动合同法》相关的重要法律法规有:《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《工伤保险条例》等。

目 录

《中华人民共和国劳动合同法》导读	1
------------------	---

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	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	7
第六条 集体协商机制	8
第二章 劳动合同的订立	8
第七条 劳动关系的建立	8
第八条 用人单位的告知义务和劳动者的说明义务	10
第九条 用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保	11
第十条 订立书面劳动合同	13
第十一条 未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决	14
第十二条 劳动合同的种类	16
第十三条 固定期限劳动合同	16
第十四条 无固定期限劳动合同	17
第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同	19
第十六条 劳动合同的生效	19

第十七条	劳动合同的内容	20
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	23
第十九条	试用期	24
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	28
第二十二条	服务期	29
第二十三条	保密义务和竞业限制	31
第二十四条	竞业限制的范围和期限	32
第二十五条	违约金	34
第二十六条	劳动合同的无效	35
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	37
第三章	劳动合同的履行和变更	38
第二十九条	劳动合同的履行	38
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	42
第三十三条	用人单位名称、法定代表人等的变更	43
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	46
第四章	劳动合同的解除和终止	47
第三十六条	协商解除劳动合同	47
第三十七条	劳动者提前通知解除劳动合同	48
第三十八条	劳动者解除劳动合同	49
第三十九条	用人单位单方解除劳动合同	51
第四十条	无过失性辞退	53
第四十一条	经济性裁员	55
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	59

第四十四条	劳动合同的终止	61
第四十五条	劳动合同的逾期终止	62
第四十六条	经济补偿	63
第四十七条	经济补偿的计算	65
第四十八条	违法解除或者终止劳动合同的法律后果	67
第四十九条	社会保险关系跨地区转移接续	68
第五十条	劳动合同解除或者终止后双方的义务	69
第五章	特别规定	71
第一节	集体合同	71
第五十一条	集体合同的订立和内容	71
第五十二条	专项集体合同	73
第五十三条	行业性集体合同、区域性集体合同	73
第五十四条	集体合同的报送和生效	74
第五十五条	集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准	75
第五十六条	集体合同纠纷和法律救济	77
第二节	劳务派遣	78
第五十七条	劳务派遣单位的设立	78
第五十八条	劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务	79
第五十九条	劳务派遣协议	81
第六十条	劳务派遣单位的告知义务	82
第六十一条	跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件	83
第六十二条	用工单位的义务	83
第六十三条	被派遣劳动者同工同酬	85
第六十四条	被派遣劳动者参加或者组织工会	86
第六十五条	劳务派遣中解除劳动合同	86
第六十六条	劳务派遣的适用岗位	88
第六十七条	用人单位不得自设劳务派遣单位	88
第三节	非全日制用工	90
第六十八条	非全日制用工的概念	90

第六十九条 非全日制用工的劳动合同	90
第七十条 非全日制用工不得约定试用期	91
第七十一条 非全日制用工的终止用工	92
第七十二条 非全日制用工的劳动报酬	93
第六章 监督检查	94
第七十三条 劳动合同制度的监督管理体制	94
第七十四条 劳动行政部门监督检查事项	95
第七十五条 监督检查措施和依法行政、文明执法	97
第七十六条 其他有关主管部门的监督管理	98
第七十七条 工会监督检查的权利	98
第七十八条 劳动者权利救济途径	100
第七十九条 对违法行为的举报	101
第七章 法律责任	102
第八十条 规章制度违法的法律责任	102
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	103
第八十二条 不订立书面劳动合同的法律责任	104
第八十三条 违法约定试用期的法律责任	105
第八十四条 扣押劳动者身份等证件的法律责任	107
第八十五条 未依法支付劳动报酬、经济补偿等的法 律责任	108
第八十六条 订立无效劳动合同的法律责任	109
第八十七条 违反解除或者终止劳动合同的法律责任	110
第八十八条 侵害劳动者人身权益的法律责任	112
第八十九条 不出具解除、终止书面证明的法律责任	113
第九十条 劳动者的赔偿责任	114
第九十一条 用人单位的连带赔偿责任	116
第九十二条 劳务派遣单位的法律责任	117
第九十三条 无营业执照经营单位的法律责任	118
第九十四条 个人承包经营者的连带赔偿责任	119

第九十五条	不履行法定职责、违法行使职权的责任	120
第八章	附则	121
第九十六条	事业单位聘用制劳动合同的法律适用	121
第九十七条	过渡性条款	122
第九十八条	施行时间	123

附 录

中华人民共和国劳动法(1994.7.5)	125
劳动部关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明 (1994.9.5)	141
劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题 的意见(1995.8.4)	162
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007.12.29)	180
职工带薪年休假条例(2007.12.14)	190
集体合同规定(2004.1.20)	191
最低工资规定(2004.1.20)	201
工伤保险条例(2003.4.27)	205
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)	220
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)	224
解除劳动合同损害赔偿计算公式	228

实用问答细目

第一章 总则	1
1. 劳动者和私人老板签订的合同是否是劳动合同?	3
2. 签订劳动合同时未与劳动者协商,该合同是否具有法律效力?	4
3. 未经公示的规章制度,能否作为对劳动者进行处罚的依据?	6
第二章 劳动合同的订立	8
4. 没有签订劳动合同,是不是就不存在劳动关系?	9
5. 用人单位采取欺诈手段与劳动者签订劳动合同的,劳动者能要求确认该合同无效吗?	11
6. 用人单位要求应聘财务职务的非本市户口人员提供保证人,担保履行劳动合同,这样做合法吗?	12
7. 之前在单位工作未签订劳动合同,现在单位补签劳动合同,但工龄从签订之日起计算,是否合法?	13
8. 没有签订劳动合同,劳动报酬约定不明的,工资怎么确定?	15
9. 2007年1月份入职单位到2008年3月份,用人单位一直没有与劳动者签订书面劳动合同,是否可以视为双方已订立无固定期限劳动合同?	18
10. 劳动合同生效的时间如何确定?	20
11. 劳动合同中关于工资报酬部分,双方约定“按照用人单位薪资管理制度规定执行”的条款是否有效?	21
12. 在劳动合同中对劳动报酬约定不明确,怎么办?	24
13. 单位给职工调换工作岗位,是否可以再规定试用期?	25

14. 试用期内只发给当地最低工资,这种做法是否合法? 27
15. 试用期满后,用人单位能否以试用期不符合录用条件为由,解除劳动合同? 28
16. 服务期未满终止劳动合同的,是否应当支付违约金? 30
17. 没有签订竞业限制协议,劳动者离职后是否就不负有保密义务? 32
18. 2005 年签订劳动合同时,约定竞业限制的期限为三年,该约定现在是否有效? 33
19. 用人单位以提供业务培训为由,约定违约金是否合法? 34
20. 劳动合同中约定生死条款是否有效? 36
21. 劳动合同中的部分条款无效,劳动者可否要求确认整个劳动合同无效? 37
22. 劳动合同被确认无效时,用人单位按最低工资标准支付劳动报酬,是否合法? 38

第三章 劳动合同的履行和变更 38

23. 只要单位拖欠工资,劳动者就可以通过向法院申请支付令而得到解决吗? 40
24. 劳动者为完成单位规定的工作任务而延长工作时间的,是否属于加班? 41
25. 劳动者不服从单位冒险作业安排的,用人单位能否解除劳动合同? 43
26. 单位换法定代表人,原来签订的劳动合同是否有效? 44
27. 单位被收购,新单位宣布原劳动合同无效,要求重新签订劳动合同是否可以? 45
28. 单位以劳动者不能胜任工作为由,单方面调整工作岗位是否合法? 46

第四章 劳动合同的解除和终止 47

29. 协商一致解除劳动合同,需要满足什么条件? 47
30. 劳动者提前三十日书面通知单位解除劳动合同,单位

逾期未答复的,双方的劳动合同是否解除?	49
31. 用人单位未按照本人实际工资基数缴纳社会保险,劳动者可单方解除劳动合同吗?	50
32. 单位能否以年终考核排在末位为由辞退职工?	52
33. 单位以患病医疗期满不能从事原工作为由,能否解除劳动合同?	54
34. 单位能否以经济效益不好为由辞退员工?	56
35. 女职工在孕期严重违反规章制度的,用人单位能否解除劳动合同?	58
36. 单位单方面解除劳动合同未通知工会的,劳动合同能否解除?	60
37. 劳动合同到期,单位不续签的,是否应当提前通知劳动者?	61
38. 劳动者在工作中受伤,被鉴定为六级伤残,用人单位能终止劳动关系吗?	63
39. 用人单位在试用期内辞退劳动者的,是否应支付经济补偿金?	65
40. 自2006年2月起在单位工作,两年多来没有签订劳动合同,2008年3月单位解除劳动关系的,经济补偿金怎么计算?	66
41. 用人单位违法解除劳动合同,在支付了经济赔偿金后,是否还应当支付解除劳动合同经济补偿金?	68
42. 本人在北京工作,依法缴纳了社会保险,现在要到外地工作,社会保险关系能够随本人一起转移吗?	69
43. 单位未出具离职证明书,是否可以认为双方没有解除劳动合同?	70
第五章 特别规定	71
第一节 集体合同	71
44. 集体合同与劳动合同怎么适用?	72
45. 企业是否可以以未同意行业性集体合同的理由,拒绝	

- 执行行业性集体合同的规定? 74
46. 集体合同没有经过劳动局批准,是否生效? 75
47. 劳动者的工资不低于当地最低工资标准,但低于集体合同中的工资标准,该工资标准是否有效? 76
48. 工会就集体合同履行产生的争议,是否可以直接向人民法院起诉? 77
- 第二节 劳务派遣** 78
49. 规定设立劳务派遣单位最低注册资本有什么积极意义? 79
50. 劳务派遣单位可以与劳动者签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同吗? 80
51. 劳务派遣单位是否可以与用工单位签订以完成一定工作为期限的劳务派遣协议? 81
52. 劳务派遣单位从用工单位支付给劳动者的工资中扣留一部分,作为劳务派遣单位介绍工作的中介费,此做法是否合法? 82
53. 在劳务派遣中,用工单位是否应当为劳动者缴纳社会保险? 84
54. 用工单位对被派遣劳动者实行不平等薪资待遇的,劳动者该如何主张权利? 85
55. 用工单位的特殊工作岗位不存在的,劳务派遣单位能与被派遣劳动者解除劳动合同吗? 87
56. 劳务派遣可以是长期的吗? 88
57. 集团公司安排劳动者轮流与下属劳务派遣企业签订劳动合同,再派遣回集团公司工作,这样做合法吗? 89
- 第三节 非全日制用工** 90
58. 非全日制用工劳动者休息日工作的,用人单位是否应当支付加班工资? 90
59. 非全日制用工劳动合同中,为什么不能约定试用期? 92
60. 非全日制用工劳动者发生工伤的,用人单位能否终止