

劳动人事部门、企业学习、培训、工作指定教材

《中华人民共和国劳动合同法》 理解与适用

最新版

《中华人民共和国劳动合同法》起草小组 编写

Interpretations and Applications
of
the Labor Contract Law



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

013031088

D922. 525

40

《中华人民共和国劳动合同法》 理解与适用

最新版

《中华人民共和国劳动合同法》起草小组 编写

Interpretations and Applications
of
the Labor Contract Law



北航

C1639011



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

D922. 525

40

图书在版编目(CIP)数据

《中华人民共和国劳动合同法》理解与适用:最新版/
《中华人民共和国劳动合同法》起草小组编. —北京:
法律出版社, 2013. 4

ISBN 978 - 7 - 5118 - 4679 - 2

I. ①中… II. ①中… III. ①劳动合同—合同法—法
律解释—中国②劳动合同—合同法—法律适用—中国
IV. ①D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 044175 号

©法律出版社·中国

责任编辑/李 群

装帧设计/汪奇峰

出版/法律出版社

编辑统筹/法律应用出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/世纪千禧印刷(北京)有限公司

责任印制/陶 松

开本/720 毫米×960 毫米 1/16

印张/23.5 字数/360 千

版本/2013 年 4 月第 1 版

印次/2013 年 4 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 - 5118 - 4679 - 2

定价:59.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)



北航

C1639011

本书编委会

主 编:李 援(全国人大常委会法工委行政法室原主任)
李 建(国务院法制办政法劳动保障法制司原司长)
李岳德(国务院法制办社会管理法制司司长)
孔昌生(人力资源和社会保障部法规司司长)

副主编:张世诚 彭高建 王 岩
芮立新 党晓捷

编写人员(按姓氏笔画排序):

于 坤	母光栋	毕英达
吕鸿雁	沈水生	陈培勇
周 丽	袁 山	桂 楦
高永贤	黄海华	蔡人俊

编写说明

2007年6月29日,十届全国人大常委会第二十八次会议审议通过了《中华人民共和国劳动合同法》,自2008年1月1日起施行。该法的颁布实施,对于促进劳动力资源的市场配置、规范劳动关系、完善劳动合同制度、明确劳动合同双方当事人的权利义务、保护劳动者的合法权益发挥了重要作用。

劳动合同法颁布实施后,出现了劳务派遣单位数量大幅增加、劳务派遣用工规模迅速扩大的情况,也暴露出一些突出问题。为了进一步规范劳务派遣用工,2012年12月28日,十一届全国人大常委会第三十次会议审议通过了《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》,对劳务派遣工作岗位作出了更加明确的界定,要求严格控制劳务派遣用工数量,强调劳务派遣人员享有同工同酬的权利。该修改决定的实施,为切实保障和维护广大被派遣劳动者的合法权益提供了重要的法律依据。

为帮助大家正确理解和准确贯彻该法及修改决定,保证执行中不发生偏差,该法修正案起草小组重新组织编写了《〈中华人民共和国劳动合同法〉理解与适用(最新版)》。

该书权威准确,解释全面,便于实务操作,可作为学习、培训和实务工作的重要用书。

2013年1月

目 录

第一章 总则	(1)
第一条 【立法宗旨】	(1)
第二条 【适用范围】	(3)
第三条 【基本原则】	(7)
第四条 【规章制度】	(9)
第五条 【协调劳动关系三方机制】	(11)
第六条 【集体协商机制】	(12)
第二章 劳动合同的订立	(15)
第七条 【劳动关系的建立】	(15)
第八条 【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】	(17)
第九条 【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】	(20)
第十条 【订立书面劳动合同】	(22)
第十一条 【未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决】	(26)
第十二条 【劳动合同的种类】	(27)
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】	(29)
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】	(37)
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】	(44)
第十九条 【试用期】	(46)
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】	(49)

第二十二条 【服务期】	(50)
第二十三条 【保密义务和竞业限制】	(52)
第二十四条 【竞业限制的范围和期限】	(55)
第二十五条 【违约金】	(57)
第二十六条 【劳动合同的无效】	(58)
第二十七条 【劳动合同部分无效】	(59)
第二十八条 【劳动合同无效后劳动报酬的支付】	(59)
第三章 劳动合同的履行和变更	(62)
第二十九条 【劳动合同的履行】	(62)
第三十条 【劳动报酬】	(62)
第三十一条 【加班】	(63)
第三十二条 【劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业】	(65)
第三十三条 【用人单位名称、法定代表人等的变更】	(66)
第三十四条 【用人单位合并或者分立】	(67)
第三十五条 【劳动合同的变更】	(68)
第四章 劳动合同的解除和终止	(70)
第三十六条 【协商解除劳动合同】	(70)
第三十七条 【劳动者提前通知解除劳动合同】	(70)
第三十八条 【劳动者解除劳动合同】	(72)
第三十九条 【用人单位单方解除劳动合同】	(75)
第四十条 【无过失性辞退】	(78)
第四十一条 【经济性裁员】	(81)
第四十二条 【用人单位不得解除劳动合同的情形】	(84)
第四十三条 【工会在劳动合同解除中的监督作用】	(86)
第四十四条 【劳动合同的终止】	(88)
第四十五条 【劳动合同的逾期终止】	(89)
第四十六条 【经济补偿】	(91)
第四十七条 【经济补偿的计算】	(94)
第四十八条 【违法解除或者终止劳动合同的法律后果】	(95)
第四十九条 【社会保险关系跨地区转移接续】	(98)
第五十条 【劳动合同解除或者终止后双方的义务】	(99)

第五章 特别规定	(101)
第一节 集体合同	(101)
第五十一条 【集体合同的订立和内容】	(101)
第五十二条 【专项集体合同】	(103)
第五十三条 【行业性集体合同、区域性集体合同】	(104)
第五十四条 【集体合同的报送和生效】	(105)
第五十五条 【集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准】	(107)
第五十六条 【集体合同纠纷和法律救济】	(108)
第二节 劳务派遣	(109)
第五十七条 【经营劳务派遣业务的条件】	(109)
第五十八条 【劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务】	(113)
第五十九条 【劳务派遣协议】	(115)
第六十条 【劳务派遣单位的告知义务】	(116)
第六十一条 【跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件】	(117)
第六十二条 【用工单位的义务】	(118)
第六十三条 【被派遣劳动者同工同酬】	(120)
第六十四条 【被派遣劳动者参加或者组织工会】	(123)
第六十五条 【劳务派遣中解除劳动合同】	(124)
第六十六条 【劳务派遣的适用岗位】	(125)
第六十七条 【用人单位不得自设劳务派遣单位】	(128)
第三节 非全日制用工	(129)
第六十八条 【非全日制用工的概念】	(129)
第六十九条 【非全日制用工的劳动合同】	(133)
第七十条 【非全日制用工不得约定试用期】	(135)
第七十一条 【非全日制用工的终止用工】	(136)
第七十二条 【非全日制用工的劳动报酬】	(137)
第六章 监督检查	(140)
第七十三条 【劳动合同制度的监督管理体制】	(140)
第七十四条 【劳动行政部门监督检查事项】	(141)
第七十五条 【监督检查措施和依法行政、文明执法】	(146)
第七十六条 【其他有关主管部门的监督管理】	(149)

第七十七条	【劳动者权利救济途径】	(150)
第七十八条	【工会监督检查的权利】	(155)
第七十九条	【对违法行为的举报】	(157)
第七章	法律责任	(158)
第八十条	【规章制度违法的法律责任】	(158)
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】	(160)
第八十二条	【不订立书面劳动合同的法律责任】	(163)
第八十三条	【违法约定试用期的法律责任】	(165)
第八十四条	【扣押劳动者身份等证件的法律责任】	(167)
第八十五条	【未依法支付劳动报酬、经济补偿等的法律责任】	(169)
第八十六条	【订立无效劳动合同的法律责任】	(173)
第八十七条	【违反解除或者终止劳动合同的法律责任】	(173)
第八十八条	【侵害劳动者人身权益的法律责任】	(176)
第八十九条	【不出具解除、终止书面证明的法律责任】	(179)
第九十条	【劳动者的赔偿责任】	(180)
第九十一条	【用人单位的连带赔偿责任】	(181)
第九十二条	【劳务派遣单位、用工单位的法律责任】	(183)
第九十三条	【无营业执照经营单位的法律责任】	(187)
第九十四条	【个人承包经营者的连带赔偿责任】	(189)
第九十五条	【不履行法定职责、违法行使职权的法律责任】	(191)
第八章	附则	(195)
第九十六条	【事业单位聘用制劳动合同的法律适用】	(195)
第九十七条	【过渡性条款】	(198)
第九十八条	【施行时间】	(199)

附 录

1. 综合

中华人民共和国劳动法(2009.8.27 修正)	(205)
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)	(217)
中华人民共和国劳动合同法实施条例(2009.9.18)	(230)

工伤保险条例(2010. 12. 20 修订)	(236)
2. 劳动合同订立与劳动关系确认	
实施《劳动法》中有关劳动合同问题的解答(1995. 4. 27)	(249)
集体合同规定(2004. 1. 20)	(250)
(1) 工资	
工资支付暂行规定(1994. 12. 6)	(258)
劳动部对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定(1995. 5. 12)	(261)
工资集体协商试行办法(2000. 11. 8)	(262)
最低工资规定(2004. 1. 20)	(266)
(2) 工时	
国务院关于职工工作时间的规定(1995. 3. 25 修订)	(269)
劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法(1995. 3. 25)	(270)
(3) 休假	
职工带薪年休假条例(2007. 12. 14)	(271)
企业职工带薪年休假实施办法(2008. 9. 18)	(273)
全国年节及纪念日放假办法(2007. 12. 14 修订)	(275)
(4) 劳动保护	
中华人民共和国安全生产法(2009. 8. 27 修正)	(276)
中华人民共和国职业病防治法(2011. 12. 31 修正)	(290)
使用有毒物品作业场所劳动保护条例(2002. 5. 12)	(308)
女职工劳动保护特别规定(2012. 4. 28)	(321)
未成年工特殊保护规定(1994. 12. 9)	(324)
3. 劳动合同变更、解除与补偿	
企业经济性裁减人员规定(1994. 11. 14)	(328)
违反和解除劳动合同的经济补偿办法(1994. 12. 3)	(329)
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法(1995. 5. 10)	(330)
4. 劳动争议处理	
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007. 12. 29)	(332)
企业劳动争议协商调解规定(2011. 11. 30)	(340)
人力资源和社会保障部等关于加强劳动人事争议调解工作的意见	

(2009.10.30)	(344)
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)	(348)
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)	(351)
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)	(354)
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)	(356)
最高人民法院关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠纷准予撤	
诉或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起生效的解释(2000.	
7.10)	(359)
最高人民法院关于解除劳动合同的劳动争议仲裁申请期限应当如何	
起算问题的批复(2004.7.26)	(360)
最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问	
题的解释(2013.1.16)	(360)
最高人民法院关于当前形势下做好劳动争议纠纷案件审判工作的指	
导意见(2009.7.6)	(362)

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。

【理解与适用】 本条是关于劳动合同立法目的的规定。

一、简要立法背景

我国现行的劳动合同制度,是1994年7月全国人大常委会通过的劳动法确立的。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式的劳动用工制度,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,促进劳动关系和谐稳定,发挥了十分重要的作用。但是,随着市场主体和利益关系的多元化,现行劳动合同制度在实施中也出现了一些新情况、新问题,已经不能完全适应新形势的要求。有必要根据劳动法确立的原则,制定一部专门规范社会主义市场经济条件下劳动合同制度的法律,对劳动合同的订立、履行、变更和解除以及相应的法律责任作出更为明确、具体的规定。

劳动和社会保障部在认真总结我国现行劳动合同制度实施经验并借鉴一些发达市场经济国家劳动合同制度的基础上,起草了《中华人民共和国劳动合同法(草案送审稿)》,于2005年1月报请国务院审议。国务院法制办收到此件后,立即发送全国人大财经委、全国人大常委会法工委、最高人民法院、中组部、人事部、国资委、全国总工会、中国企联等有关部门、单位和31个省、自治区、直辖市人民政府征求意见,同时还会同劳动和社会保障部、全国总工会在全国分片召开座谈会进行研讨。在此基础上,国务院法制办会同劳动和社会保障部、全国总工会经过反复研究修改,形成了提请全国人大常委会审议的《中华人民共和国劳动合同法(草案)》,并于2005年12月提请全国人大常委会审议。2005年12月27日,十届全国人大常委会第十九次会议第一次审议了草案。鉴于《劳动合同法》是一部十分重要的法

律,全国人大常委会决定将草案公开向社会征求意见。2006年3月20日至4月20日,全国人大常委会法工委共收到各界意见191849件。根据这些意见,全国人大常委会法律委、法工委以及有关专门委员会分别赴各地进行调查研究,并多次召开社会各界座谈会、专题论证会,同时对草案进行修改。之后,全国人大常委会又召开会议三次审议了草案。2007年6月29日,十届全国人大常委会第二十八次会议审议并通过了《中华人民共和国劳动合同法》(简称劳动合同法),并于2008年1月1日起施行。劳动合同法是我国社会主义市场经济体制下规范劳动用工制度,明确用人单位和劳动者双方权利义务关系,保护劳动者合法权益的重要法律。该法的颁布和实施,将会对构建和谐稳定的劳动关系发挥重要作用。

二、关于本法的立法目的

1. “完善劳动合同制度”。从1995年1月1日起施行的劳动法确立了我国社会主义市场经济体制下劳动法律制度的基本框架,其中设专章对劳动合同和集体合同作了规定。劳动法确立的劳动合同制度,对破除传统计划经济体制下行政配式的劳动用工制度,确立市场经济条件下所必需的企业用人自主权和劳动者自主择业权,促进劳动力资源合理有序流动和劳动力要素实现市场配置,发挥了重要作用。但是,随着12年来我国经济社会不断发展、各项改革逐步深入,劳动用工领域也出现了许多新情况、新问题:一是劳动合同短期化。许多用人单位与劳动者签订的书面劳动合同,期限大多为一年或者半年,到期即可以终止且无须支付经济补偿金,使得劳动者处于随时会失业的忧虑之中。二是滥用试用期的现象比较突出。一些用人单位是短期用工,但却约定较长期限的试用期。一些用人单位甚至以试用期取代劳动合同期,利用试用期工资可以较低、劳动合同又便于解除的特点,侵犯劳动者权益。三是滥设违约金的情况时有发生。在一些技术岗位设置高额违约金,限制劳动者的择业自由和合理流动。四是用人单位滥用“劳务派遣”的用工形式,规避用人单位的法定义务,侵害劳动者合法权益。五是一些新的用人单位的用工行为缺乏规范,如企业化管理的事业单位、民办非企业单位等。因此,完善劳动合同制度是十分必要的。

2. “明确劳动合同双方当事人的权利和义务”。劳动合同制度最重要的内容是要明确劳动合同双方当事人在订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同过程中的权利和义务关系。用人单位和劳动者是劳动合同的双方当事人,劳动合同法确立了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,并在具体制度中明确双方当事人的特定权利义务关系,这是保证劳动合同制度在实践

中能够切实贯彻实施的关键环节。双方当事人法律地位上是平等的,但是鉴于劳动者在双方关系中处于弱势地位,劳动合同法也针对实践中存在的问题,作出针对某一方当事人的特别规定。只有这样才能保障劳动合同制度在实施过程中真正实现构建和谐稳定劳动关系的目的。

3. “保护劳动者的合法权益”。在劳动关系中,用人单位与劳动者一方面有共同的利益,另一方面又有不同的利益需求,是一对既统一又对立的矛盾共同体。劳动合同法在维护用人单位合法权益的同时,侧重于维护处于弱势一方的劳动者的合法权益,以实现双方之间力量与利益的平衡,从而促进劳动关系和谐稳定,促进和谐社会的构建。

4. “构建和发展和谐稳定的劳动关系”。这里的“劳动关系”,既包括作为劳动者代表的工会与用人单位或者用人单位代表组织之间的集体劳动关系,也包括劳动者个人与用人单位之间的个别劳动关系,但劳动合同法调整的对象主要是个别劳动关系。个别劳动关系,是指用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单位的监督、管理、指挥下从事有报酬的劳动所形成的权利义务关系。“和谐稳定的劳动关系”,是指劳动者与用人单位之间的劳动关系是和谐的、长期的。

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。

【理解与适用】 本条是关于劳动合同法适用范围的规定。

一、中华人民共和国境内

中华人民共和国境内,是指中国国境以内的全部空间区域。包括以下五部分:(1)领陆,即国境线以内的陆地及其地下层,这是国家领土最基本、最重要的部分。(2)领水,即属于国家领土的水域,主要包括内水、领海及其地下层。内水包括内河、内湖、内海以及同外国之间界水的一部分,通常以河流中心线或主航道中心线为界。领海包括某些海湾、海峡等。(3)领空,即领陆、领水的上空。(4)中国的船舶、飞机或者其他航空器。(5)我国驻外使领馆。

二、企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织

1. 企业,是指从事产品生产、流通或者服务性活动的实行独立经济核算的经

济单位。根据国家统计局、国家工商总局《关于划分企业登记注册类型的规定》(国统字[1998]200号)的规定,以工商行政管理部门对企业登记注册的类型为依据,可将企业登记注册类型分为以下几种:内资企业、港澳台商投资企业和外商投资企业。其中内资企业包括国有企业、集体企业、股份合作企业、联营企业、有限责任公司、股份有限公司、私营企业和其他企业;港澳台商投资企业包括合资经营企业(港澳台资),合作经营企业(港澳台资),港澳台商独资经营企业,港、澳、台商投资股份有限公司;外商投资企业包括中外合资经营企业、中外合作经营企业、外资企业、外商投资股份有限公司。

2. 个体经济组织,就是个体工商户。作为劳动合同法上用人单位的个体经济组织,是指有雇工的个体工商户。符合以下两个条件,才能成为劳动合同法上的个体经济组织:一是以个体工商户名义登记注册,二是招用劳动者并在其管理下劳动。

3. 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社会组织。根据《民办非企业单位登记管理暂行条例》第八条第一款的规定,具备以下条件才能申请登记民办非企业单位:(1)经业务主管单位审查同意;(2)有规范的名称、必要的组织机构;(3)有与其业务活动相适应的从业人员;(4)有与其业务活动相适应的合法财产;(5)有必要的场所。

三、国家机关、事业单位、社会团体

1. 国家机关,是指从事国家管理或者行使国家权力,以国家预算作为独立活动经费的中央和地方各级国家机关。

2. 事业单位。根据《事业单位登记管理暂行条例(修正)》(国务院令 第411号)和《事业单位登记管理暂行条例实施细则》(中央编办发[2005]15号)的有关规定,事业单位是指国家为了社会公益目的,由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的从事教育、科研、文化、卫生、体育、新闻出版、广播电视、社会福利、救助减灾、统计调查、技术推广与实验、公用设施管理、物资仓储、监测、勘探与勘察、测绘、检验检测与鉴定、法律服务、资源管理事务、质量技术监督事务、经济监督事务、知识产权事务、公证与认证、信息与咨询、人才交流、就业服务、机关后勤服务等活动的社会服务组织。事业单位应当具备法人条件。成立事业单位,必须具备下列条件:(1)经审批机关批准设立;(2)有规范的名称和组织机构(法人治理结构);(3)有稳定的场所;(4)有与其业务范围相适应的从业人员、设备设施、经费来源和

开办资金;(5)宗旨和业务范围符合事业单位性质和法律、政策规定;(6)能够独立承担民事责任。

3. 社会团体。根据《社会团体登记管理条例》(国务院令第250号)的有关规定,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。社会团体应当具备法人条件。成立社会团体,应当具备下列条件:(1)有50个以上的个人会员或者30个以上的单位会员;个人会员、单位会员混合组成的,会员总数不得少于50个。(2)有规范的名称和相应的组织机构。(3)有固定的住所。(4)有与其业务活动相适应的专职工作人员。(5)有合法的资产和经费来源,全国性的社会团体有10万元以上活动资金,地方性的社会团体和跨行政区域的社会团体有3万元以上的活动资金。(6)有独立承担民事责任的能力。

四、劳动关系

所谓劳动关系,一般是指用人单位为了完成一定的生产劳动任务而对劳动力占有、支配、使用和管理所形成的社会关系。构成劳动关系,需同时符合以下三个条件:一是组织性,即用人单位招用劳动者,劳动者成为用人单位组织的成员;二是从属性,即劳动者在用人单位的管理、指挥、监督下提供劳动;三是有偿性,用人单位对劳动者提供劳动须支付劳动报酬。劳动法意义上的劳动关系是劳动法律所规范的劳动关系。本法调整的劳动关系亦有其特定的含义。本法调整的劳动关系,既具有一般意义上劳动关系的内涵,又具有其为劳动合同法所规定的,发生在适用主体之间的,有关劳动合同的订立、履行、变更、解除或者终止过程中的劳动关系这一特征。

五、适用本法和依照本法执行

本条第一款规定,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(以下简称用人单位)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。这是本法适用的主体。本条第二款规定,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。

首先,在法律意义上,适用本法和依照本法执行二者没有区别,都是必须适用劳动合同法的意思。其次,上述用人单位中国国家机关公务员与国家机关的关系非订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同的关系,不属于本法的调整范围。因此,参照公务员法管理的事业单位和社会团体的工作人员也不在本法的调整范围之内。但是国家机关、参照公务员法管理的事业单位、社会团体与其他劳动者建立的

劳动关系,都必须依照本法执行。同时,对本条的理解还要结合附则中第九十五条的规定来全面理解,即事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,法律、行政法规或者国务院另有规定的,依照其规定;未作规定的,依照本法有关规定执行。

【相关规定】

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(2008年9月18日)

第三条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会,属于劳动合同法规定的用人单位。

《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》(2003年8月27日)

第一条 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议,适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

《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年8月14日)

第七条 下列纠纷不属于劳动争议:

- (一)劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷;
- (二)劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷;
- (三)劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷;
- (四)家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷;
- (五)个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷;
- (六)农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

《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年9月13日)

第四条 劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的,应当将用人单位或者其出资人列为当事人。

第五条 未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位,以挂靠等方式借用他人营业执照经营的,应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人。

第六条 当事人不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决,依法向人民法院提起诉讼,人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的,