

中华人民共和国 劳动合同法

依据《劳动合同法》（2012修订）编写

案例注释版

第二版

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

中华人民共和国
劳动合同法

案例注释版

第二版

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案例注释版/中国法制出版社编. —2 版. —北京: 中国法制出版社, 2013. 1
(法律法规案例注释版系列)
ISBN 978 - 7 - 5093 - 4242 - 8

I. ①中… II. ①中… III. ①劳动合同 - 合同法 - 案例 - 中国 IV. ①D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 316449 号

策划编辑: 冯雨春

责任编辑: 刘经纬

封面设计: 蒋怡

中华人民共和国劳动合同法案例注释版 (第二版)

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONGHETONGFA ANLI ZHUSHI BAN
(DI ER BAN)

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/2013 年 1 月第 2 版

印张/5.25 字数/158 千

2013 年 1 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 4242 - 8

定价: 15.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfs.com>

市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66070084

邮购部电话: 66033288

第二版说明

“法律的生命不在于逻辑，而在于经验。”我国各级人民法院作出的生效裁判是审判经验的结晶，是法律适用在社会生活中真实、具体而生动的表现，是联系抽象法律与现实纠纷的桥梁。因此，了解和适用法律最好的办法，就是阅读、参考已发生并裁判生效的真实案例。2010年7月和11月，最高人民检察院和最高人民法院分别发布《关于案例指导工作的规定》，“两高”均分别编撰并发布具有指导作用的案例，各级人民检察院和人民法院在办理同类案件、处理同类问题时应当或者可以参照执行。因此，从广大读者学法用法以及法官、律师等司法实务人员工作的实际需要出发，我们组织编写了这套“法律法规案例注释版”丛书。该丛书侧重“以案释法”，期冀通过案例注释法条的方法，将法律条文与真实判例相结合，帮助读者准确理解与适用法律条文，并领会法律制度的内在精神。

丛书最大的特点是：

第一，权威性。

丛书所编选案例的原始资料来源于各级人民法院已经审结并发生法律效力
的判决，从阐释法律规定的需要出发，加工整理而成。案例来源主要包括但不
限于：最高人民法院、最高人民检察院公布的指导案例；最高人民法院各审判
庭和最高人民检察院各业务厅编辑出版权威出版物中的具有指导作用的案例；
各级人民法院和人民检察院总结编撰并发布的供本辖区人民法院、人民检察院
办案参阅、参考的典型案列。对于没有相关真实案例的重点法条，则从全国人
大法工委、国务院法制办等立法部门对条文的权威解读中提炼条文注释。

第二，示范性。

裁判案例是法院依法对特定主体之间在特定时间、地点发生的法律纠纷作
出的裁判，其本身具有真实性、指导性和示范性的特点。丛书选择的案例紧扣
法律条文规定，对于读者有很强的参考借鉴价值。

第三，实用性。

每本书都由专业人士撰写主体法的适用提示，以帮助读者对该法有整体的了
解。丛书设置“相关案例索引”栏目，列举更多的相关案例，归纳出案件要点，
以期通过相关的案例，进一步发现、领会和把握法律规则、原则，从而作为解
决实际问题的参考，做到举一反三。此外，我们还在主体法律文件之后收录重
要配套法律文件，以及相应的法律流程图表、文书等内容，方便读者查找和使
用。

希望本丛书能够成为广大读者学习、理解和运用法律的得力帮手！

2013年1月

适用提示

《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。2012年12月28日，全国人大常委会修订了《劳动合同法》，本次修订主要针对劳务派遣做了进一步规范。

《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。针对有的用人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。劳务派遣单位应当经过劳动行政部门许可才能设立，注册资本不得少于二百万元。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同类岗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，如规定劳务派遣一般应当在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

读者需要注意的是，《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》于2012年12月28日发布，自2013年7月1日起施行，主要修改《劳动合同法》第55、63、66、92条的规定。

该决定公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合本决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照本决定进行调整；本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。

目 录

适用提示	1
------------	---

中华人民共和国劳动合同法

第一章 总 则

第 一 条 【立法宗旨】	1
案例 1 因职业病退出劳动岗位但保持劳动关系的劳动者仍应享有职工福利待遇	1
案例 2 普通劳动者需实际参加劳动才能获得工资等待遇	2
第 二 条 【适用范围】	3
案例 3 临时用工关系的确认及其法律后果	3
案例 4 当事人请求法律保护自己权益的方式必须符合法律规定	4
第 三 条 【基本原则】	6
案例 5 民事合同与劳动合同的区别	6
案例 6 事实劳动关系的证明	7
第 四 条 【规章制度】	8
案例 7 用人单位劳动纪律应当经过全体职工或者职工代表大会讨论决定，且必须公示	8
案例 8 用人单位制定公示的工资奖金计发办法对员工具有约束力	9
第 五 条 【协调劳动关系三方机制】	10
第 六 条 【集体协商机制】	10

第二章 劳动合同的订立

第 七 条 【劳动关系的建立】	11
-----------------------	----

案例 9	因劳动合同无效而发生的劳动关系应当视为一种事实 劳动关系，劳动者的利益应受法律保护	11
案例 10	名为劳务协议书，实为劳动合同关系	11
案例 11	设立不成功的单位与职工不成立劳动关系	12
案例 12	挂靠单位与劳动者无直接管理控制关系不构成劳动关系	12
第 八 条	【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】	13
第 九 条	【用人单位不得扣押劳动者证件和要求 提供担保】	14
案例 13	用人单位借筹建订立合同招用员工之机，以押金、保证金、 集资款等名义收取劳动者财物的，依法应当返还	14
案例 14	老员工与用人单位签订的“新进员工担保书”有效	15
第 十 条	【订立书面劳动合同】	15
案例 15	劳动者和用人单位对加班有约定的从约定	16
第 十 一 条	【未订立书面劳动合同时劳动报酬 不明确的解决】	16
案例 16	劳动合同对报酬有约定则按约定执行，不适用《劳动 合同法》第十一条的规定	17
案例 17	单位临时工权利的保护	17
第 十 二 条	【劳动合同的种类】	18
第 十 三 条	【固定期限劳动合同】	18
第 十 四 条	【无固定期限劳动合同】	19
案例 18	用人单位上诉要求法院确认劳动关系的性质被驳回	19
第 十 五 条	【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】	20
案例 19	以完成一定工作任务为期限的劳动合同区别于承揽合同	20
第 十 六 条	【劳动合同的生效】	22
案例 20	劳动合同真实性的确认	22
第 十 七 条	【劳动合同的内容】	23
案例 21	劳动合同与规章制度不同的，以劳动合同的约定为准	23
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】	25
第 十 九 条	【试用期】	26
第 二 十 条	【试用期工资】	27

第二十一条	【试用期内解除劳动合同】	27
案例 22	用人单位在试用期内解除劳动合同的，应当综合衡量 试用期劳动者是否合格，不应局限于录用条件	27
第二十二条	【服务期】	28
案例 23	劳动者违反服务期约定的，向用人单位支付的违约金 数额不得超过用人单位提供的培训费用	29
第二十三条	【保密义务和竞业限制】	30
案例 24	竞业限制补偿费区别于保密费，在劳动合同终止或 解除之后才发生支付	30
第二十四条	【竞业限制的范围和期限】	32
第二十五条	【违约金】	33
案例 25	用人单位请求劳动者支付违约金只能基于服务期条款 和竞业限制条款	33
第二十六条	【劳动合同的无效】	34
案例 26	应聘者提供虚假学历与用人单位签订劳动合同的行为 属于欺诈，该劳动合同无效	34
第二十七条	【劳动合同部分无效】	36
第二十八条	【劳动合同无效后劳动报酬的支付】	36
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】	37
案例 27	用人单位应按照约定支付工资，不得无故拖欠	37
第三十条	【劳动报酬】	38
案例 28	劳动合同未约定加班工资，但采用提成方式支付工资 的可视为包含加班工资	38
第三十一条	【加班】	39
第三十二条	【劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业】	40
第三十三条	【用人单位名称、法定代表人等的变更】	40
第三十四条	【用人单位合并或者分立】	41
第三十五条	【劳动合同的变更】	41
案例 29	用人单位因生产工作需要，可以进行工种或岗位的临时 调整	41

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】	42
案例 30	劳动合同解除后，不能因用人单位单方面的意志而恢复	43
第三十七条	【劳动者提前通知解除劳动合同】	44
案例 31	因劳动合同有特殊约定，劳动者解除合同承担违约责任	44
第三十八条	【劳动者解除劳动合同】	45
案例 32	用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬，劳动者可以解除合同并可以要求支付赔偿金	45
第三十九条	【用人单位单方解除劳动合同】	46
案例 33	职工严重违反单位规章制度被单位单方解除劳动合同	46
案例 34	劳动者违反规章制度的行为所造成的经济损失数额不大，但结合其违反忠实义务及规章制度合法合理，应认定劳动者严重违章行为	47
第四十条	【无过失性辞退】	49
案例 35	劳动者不胜任工作又不参加培训的，单位解除合同	49
案例 36	劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化的 劳动合同解除情形	50
第四十一条	【经济性裁员】	51
第四十二条	【用人单位不得解除劳动合同的情形】	52
案例 37	女职工在哺乳期的，用人单位不得随意解除劳动合同	52
第四十三条	【工会在劳动合同解除中的监督作用】	54
第四十四条	【劳动合同的终止】	54
案例 38	用人单位被吊销营业执照的，应当补足其下岗职工的 最低生活保障金	54
第四十五条	【劳动合同的逾期终止】	55
第四十六条	【经济补偿】	56
案例 39	劳动者严重违纪被开除的，用人单位不予支付补偿金	56
第四十七条	【经济补偿的计算】	58
第四十八条	【违法解除或者终止劳动合同的法律后果】	58
案例 40	用工形式不能作为拒付赔偿金的理由	59

第四十九条	【社会保险关系跨地区转移接续】	59
第五十条	【劳动合同解除或者终止后双方的义务】	60

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】	60
第五十二条	【专项集体合同】	61
第五十三条	【行业性集体合同、区域性集体合同】	61
第五十四条	【集体合同的报送和生效】	62
第五十五条	【集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准】	62
案例 41	用人单位与劳动者对于劳动合同未约定事项不能达成一致协议的，可以适用行业或者地方集体合同	62
第五十六条	【集体合同纠纷和法律救济】	63

第二节 劳务派遣

第五十七条	【劳务派遣单位的设立】	64
案例 42	派遣单位发生变更的，新设派遣单位承接原有劳务派遣关系	64
第五十八条	【劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务】	65
第五十九条	【劳务派遣协议】	65
案例 43	劳务派遣关系涉及三方关系，劳动者与用工单位之间形成用工关系，受劳动法调整	66
第六十条	【劳务派遣单位的告知义务】	66
第六十一条	【跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件】	67
第六十二条	【用工单位的义务】	67
案例 44	劳务派遣用工单位须支付劳动者加班费	67
第六十三条	【被派遣劳动者同工同酬】	68
案例 45	在劳务派遣中适用同工同酬原则时，应当考虑劳动者自身的各项条件以及与同岗人员的差异	68
第六十四条	【被派遣劳动者参加或者组织工会】	69
第六十五条	【劳务派遣中解除劳动合同】	70

第六十六条	【劳务派遣的适用岗位】	70
第六十七条	【用人单位不得自设劳务派遣单位】	71

第三节 非全日制用工

第六十八条	【非全日制用工的概念】	71
案例 46	如何判断全日制和非全日制用工	71
第六十九条	【非全日制用工的劳动合同】	72
第七十条	【非全日制用工不得约定试用期】	72
第七十一条	【非全日制用工的终止用工】	72
案例 47	用人单位可随时与非全日制用工劳动者解除劳动关系	73
第七十二条	【非全日制用工的劳动报酬】	73

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】	74
第七十四条	【劳动行政部门监督检查事项】	74
案例 48	劳动行政部门责令违反法律的单位予以改正	75
第七十五条	【监督检查措施和依法行政、文明执法】	75
第七十六条	【其他有关主管部门的监督管理】	75
第七十七条	【劳动者权利救济途径】	75
第七十八条	【工会监督检查的权利】	76
第七十九条	【对违法行为的举报】	76

第七章 法律责任

第八十条	【规章制度违法的法律责任】	77
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】	77
第八十二条	【不订立书面劳动合同的法律责任】	78
案例 49	法律未明确规定用人单位支付二倍工资的期限，可酌情确定不超过 11 个月	78
第八十三条	【违法约定试用期的法律责任】	79
第八十四条	【扣押劳动者身份证等证件的法律责任】	80
第八十五条	【未依法支付劳动报酬、经济补偿等的法律责任】	80
第八十六条	【订立无效劳动合同的法律责任】	81
第八十七条	【违法解除或者终止劳动合同的法律责任】	82

案例 50 用人单位未按程序单方解除劳动合同须支付劳动者赔偿金	82
第八十八条 【侵害劳动者人身权益的法律责任】	83
第八十九条 【不出具解除、终止书面证明的法律责任】	84
第九十条 【劳动者的赔偿责任】	84
第九十一条 【用人单位的连带赔偿责任】	85
第九十二条 【劳务派遣单位的法律责任】	85
第九十三条 【无营业执照经营单位的法律责任】	86
第九十四条 【个人承包经营者的连带赔偿责任】	86
第九十五条 【不履行法定职责、违法行使职权的法律责任】	87

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】	87
第九十七条 【过渡性条款】	88
案例 51 过渡性条款的法律适用	88
第九十八条 【施行时间】	89

附录 1

中华人民共和国劳动合同法实施条例	90
(2008 年 9 月 18 日)	
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	104
(2007 年 12 月 29 日)	
中华人民共和国劳动法	112
(1994 年 7 月 5 日)	
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	124
(2001 年 4 月 16 日)	
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)	128
(2006 年 8 月 14 日)	
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)	130
(2010 年 9 月 13 日)	

附录 2

劳动合同书 (参考文本)	134
--------------------	-----

劳动合同续订书（参考文本）	143
劳动合同变更书（参考文本）	144
劳动合同争议调解申请书（参考文本）	145
劳动合同争议仲裁申请书（参考文本）	146
工伤认定申请表	147
劳动合同争议起诉状（参考文本）	150
劳动争议处理流程图	151

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 2007年6月29日中华人民共和国主席令第65号公布 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)

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 劳动合同的订立
- 第三章 劳动合同的履行和变更
- 第四章 劳动合同的解除和终止
- 第五章 特别规定
 - 第一节 集体合同
 - 第二节 劳务派遣
 - 第三节 非全日制用工
- 第六章 监督检查
- 第七章 法律责任
- 第八章 附 则

第一章 总 则

第一条 【立法宗旨】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。

案例 1

因职业病退出劳动岗位但保持劳动关系的劳动者仍应享有职工福利待遇 (广西壮族自治区资源县人民法院〔2008〕资民初字第176号)

原告胡某系被告资源县甲矿单位职工，因患职业病，2007年5月10日被桂林市劳动能力鉴定委员会鉴定劳动功能障碍四级。2008年1月1日接到被告的通知，原告于当日退出了工作岗位。被告自2008年2月至4月发给了本单位职