

中华人民共和国 劳动合同法

注释本

Law of the People's Republic of China
on Labor Contract



法律出版社
LAW PRESS CHINA

最新修正版

中华人民共和国 劳动合同法 注释本

Law of the People's Republic of China
on Labor Contract



法律出版社

LAW PRESS CHINA

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动合同法注释本/法律出版社法规中心编. —3版. —北京:法律出版社, 2013.1
(法律单行本注释本系列)

ISBN 978-7-5118-4533-7

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 017740 号

©法律出版社·中国

责任编辑/麦锐

装帧设计/李瞻

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/永恒印刷有限公司

责任印制/吕亚莉

开本/850毫米×1168毫米 1/32

印张/6.25 字数/140千

版本/2013年1月第3版

印次/2013年1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 978-7-5118-4533-7

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)

编辑出版说明

当今社会,法律发挥的作用越来越大,涉及社会生活的方方面面。然而,晦涩的专业术语,艰深的法律理论,庞杂的立法体系,这些法律与生俱来的特点,却都成为了读者理解、掌握法律的障碍。

为了解决这个矛盾,本社特组织编辑出版了这套法律注释本系列丛书。除了法律文本为权威标准文本外,还最大限度地突出了本套书的实用性与易用性,本套书有以下特点:

(1)**专业人员编写**。本丛书皆由相关法律专家编写,内容准确,并力求语言通俗,使普通大众读者能更轻松地理解法律精神,掌握法律政策;

(2)**法律适用提要**。每本书都由相关法律专家撰写该法的适用提要,帮助读者对每一个法的背景、概况有更全面、深入的理解;

(3)**重点法条注释**。对重点法条进行条文注释,且每个条文都提炼出条文主旨,帮助读者准确理解法条内容;

(4)**相关配套规定**。书末附录一些较为重要的相关法律、法规和司法解释,使读者在使用中更为方便、实用。

需要说明的是,本丛书中“适用提要”、“条文主旨”、“条文注释”等内容皆是编者为方便读者阅读、理解而编写,不同于国家正式通过、颁布的法律文本,不具有法律效力。

另,为方便查阅,我们根据每条及其条文主旨制作了目录,其中加“*”号的表示重点条目,并在正文中附有条文注释。

本书不足之处,恳请读者批评指正。

法律出版社法规中心
2013 年 1 月

《中华人民共和国劳动合同法》

适用提要

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《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,自2008年1月1日起施行;并于2012年12月28日进行了修正。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。

总的来看,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,亟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施行的《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。

但是,《劳动合同法》施行以来,社会有关方面对该法的一些

规定在理解上存在分歧,主要有三个方面:一是无固定期限劳动合同是否是“铁饭碗”、“终身制”;二是用人单位滥用劳务派遣用工形式是否会侵害劳动者的合法权益;三是经济补偿和赔偿金是否可以同时适用。为了澄清这些问题,同时使《劳动合同法》更具有操作性,2008年9月18日,国务院公布了《劳动合同法实施条例》。

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对《劳动合同法》进行了修正,主要是修改关于劳务派遣的相关规定,其中涉及劳务派遣单位的设立条件、被派遣劳动者同工同酬原则、劳务派遣用工的适用岗位、劳务派遣单位的法律责任等方面的规定。从国家立法的层面进一步完善了我国的劳务派遣法律制度。

目 录

《中华人民共和国劳动合同法》适用提要	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 *	4
第五条 协调劳动关系三方机制 *	5
第六条 集体协商机制 *	6
第二章 劳动合同的订立	6
第七条 劳动关系的建立 *	6
第八条 用人单位的告知义务和劳动者的说明义务 *	7
第九条 用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保 *	8
第十条 订立书面劳动合同 *	8
第十一条 未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决 *	10
第十二条 劳动合同的种类 *	10
第十三条 固定期限劳动合同 *	11
第十四条 无固定期限劳动合同 *	12
第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同 *	13
第十六条 劳动合同的生效 *	14

第十七条	劳动合同的内容 *	14
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 *	16
第十九条	试用期 *	17
第二十条	试用期工资 *	18
第二十一条	试用期内解除劳动合同 *	19
第二十二条	服务期 *	19
第二十三条	保密义务和竞业限制 *	20
第二十四条	竞业限制的范围和期限 *	21
第二十五条	违约金 *	22
第二十六条	劳动合同的无效 *	23
第二十七条	劳动合同部分无效 *	23
第二十八条	劳动合同无效后劳动报酬的支付 *	24
第三章	劳动合同的履行和变更	24
第二十九条	劳动合同的履行 *	24
第三十条	劳动报酬 *	25
第三十一条	加班 *	26
第三十二条	劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业 *	26
第三十三条	用人单位名称、法定代表人等的变更 *	27
第三十四条	用人单位合并或者分立 *	28
第三十五条	劳动合同的变更 *	28
第四章	劳动合同的解除和终止	29
第三十六条	协商解除劳动合同 *	29
第三十七条	劳动者提前通知解除劳动合同 *	30
第三十八条	劳动者解除劳动合同 *	30
第三十九条	用人单位单方解除劳动合同 *	32
第四十条	无过失性辞退 *	33
第四十一条	经济性裁员 *	34

第四十二条	用人单位不得解除劳动合同的情形 *	36
第四十三条	工会在劳动合同解除中的监督作用 *	37
第四十四条	劳动合同的终止 *	38
第四十五条	劳动合同的逾期终止 *	39
第四十六条	经济补偿 *	40
第四十七条	经济补偿的计算 *	41
第四十八条	违法解除或者终止劳动合同的法律后果 *	43
第四十九条	社会保险关系跨地区转移接续 *	43
第五十条	劳动合同解除或者终止后双方的义务 *	44
第五章	特别规定	45
第一节	集体合同	45
第五十一条	集体合同的订立和内容 *	45
第五十二条	专项集体合同 *	46
第五十三条	行业性集体合同、区域性集体合同 *	46
第五十四条	集体合同的报送和生效 *	47
第五十五条	集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准 *	48
第五十六条	集体合同纠纷和法律救济 *	48
第二节	劳务派遣	49
第五十七条	劳务派遣单位的行政许可与设立条件 *	49
第五十八条	劳务派遣单位、用工单位及劳动者的 权利义务 *	50
第五十九条	劳务派遣协议 *	51
第六十条	劳务派遣单位的告知义务	52
第六十一条	跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动 条件 *	52
第六十二条	用工单位的义务 *	53
第六十三条	被派遣劳动者同工同酬 *	54

第六十四条	被派遣劳动者参加或者组织工会 *	55
第六十五条	劳务派遣中解除劳动合同 *	55
第六十六条	劳务派遣用工的适用岗位 *	56
第六十七条	用人单位不得自设劳务派遣单位 *	57
第三节	非全日制用工	57
第六十八条	非全日制用工的概念	57
第六十九条	非全日制用工的劳动合同 *	58
第七十条	非全日制用工不得约定试用期 *	58
第七十一条	非全日制用工的终止用工 *	59
第七十二条	非全日制用工的劳动报酬 *	59
第六章	监督检查	60
第七十三条	劳动合同制度的监督管理体制 *	60
第七十四条	劳动行政部门监督检查事项 *	61
第七十五条	监督检查措施和依法行政、文明执法 *	63
第七十六条	其他有关主管部门的监督管理 *	63
第七十七条	劳动者权利救济途径 *	64
第七十八条	工会监督检查的权利 *	65
第七十九条	对违法行为的举报 *	66
第七章	法律责任	66
第八十条	规章制度违法的法律责任 *	66
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 *	67
第八十二条	不订立书面劳动合同的法律责任 *	68
第八十三条	违法约定试用期的法律责任 *	68
第八十四条	扣押劳动者身份等证件的法律责任 *	69
第八十五条	未依法支付劳动报酬、经济补偿等的 法律责任	70
第八十六条	订立无效劳动合同的法律责任 *	71

第八十七条	违反解除或者终止劳动合同的法律责任 *	72
第八十八条	侵害劳动者人身权益的法律责任 *	72
第八十九条	不出具解除、终止书面证明的法律责任	73
第九十条	劳动者的赔偿责任 *	74
第九十一条	用人单位的连带赔偿责任 *	75
第九十二条	劳务派遣单位的法律责任 *	76
第九十三条	无营业执照经营单位的法律责任 *	77
第九十四条	个人承包经营者的连带赔偿责任 *	78
第九十五条	不履行法定职责、违法行使职权的法 律责任	78
第八章 附则		80
第九十六条	事业单位聘用制劳动合同的法律适用	80
第九十七条	过渡性条款 *	80
第九十八条	施行时间	81

附 录

中华人民共和国劳动法(2009.8.27 修正)	82
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)	96
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)	115
中华人民共和国劳动合同法实施条例(2008.9.18)	130
中华人民共和国工会法(节录)(2009.8.27 修正)	136
集体合同规定(2004.1.20)	141
违反和解除劳动合同的经济补偿办法(1994.12.3)	151
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法(1995.5.10)	152
中华人民共和国社会保险法(节录)(2010.10.28)	154

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007.12.29)	165
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)	173
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)	177
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)	180
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)	183

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 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)

第一章 总 则

第一条 【立法宗旨】^①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。

条文注释

本条是关于劳动合同法立法宗旨的规定。

本条规定分为三层意思:(1)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;(2)保护劳动者的合法权益;(3)构建和发展和谐稳定的劳动关系。

关联法规

《宪法》第42条

^① 条文主旨为编者所加,全书同。

《劳动法》第1条

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第1条

第二条 【适用范围】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。

条文注释

本条是关于劳动合同法适用范围的规定。

劳动合同法适用范围包括:

(1)企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织。企业是以营利为目的的经济性组织,包括法人企业和非法人企业。个体经济组织是指雇工7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社会组织。

(2)国家机关、事业单位和社会团体。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、政协机关等,国家机关在招用工勤人员时,需要签订劳动合同,适用劳动合同法。事业单位中,实行企业化管理的事业单位与职工签订的是劳动合同,适用本条的规定。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,按照本条的规定执行。社会团体的情况比较复杂,一些社会团体如党派团体、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,虽然公务员法没有明确规定参照适用,但实践中对列入国家编制序列的社会团体,除工勤人员外,其工作人员是比照公务员法进行管理的。除此以外的多数社会团体,如果作为用人单位与劳动者订立的是劳动合同,就按照本法进