



中华人民共和国法律释义及实用指南



《中华人民共和国劳动合同法》 释义及实用指南

吴高盛 主编



中国民主法制出版社



中华人民共和国法律释义及实用指南



《中华人民共和国劳动合同法》 释义及实用指南

吴高盛 主编



中国民主法制出版社

北京·2013

图书在版编目 (CIP) 数据

《中华人民共和国劳动合同法》释义及实用指南 / 吴高盛主编.
——北京: 中国民主法制出版社, 2012.7
(中华人民共和国法律释义及实用指南)
ISBN 978-7-5162-0091-9

I. ①中… II. ①吴… 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 (2012) 第 147593 号

图书出品人: 肖启明
图 书 策 划: 刘海涛
责 任 编 辑: 陈 曦

书 名 / 《中华人民共和国劳动合同法》释义及实用指南
 《ZHONGHUARENMINGONGHEGUOLAODONGHETONGFA》
 SHIYIJISHIYONGZHINAN
作 者 / 吴高盛 主编

出 版 · 发 行 / 中国民主法制出版社
地 址 / 北京市丰台区玉林里 7 号 (100069)
电 话 / 63055259 (总编室) 63057714 (发行部)
传 真 / 63055259
http: // www.npcpub.com
E-mail: mzfz@npcpub.com
经 销 / 新华书店
开 本 / 16 开 710 毫米 × 1000 毫米
印 张 / 21.25 字数 / 374 千字
版 本 / 2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷
印 刷 / 河北省永清县金鑫印刷有限公司

书 号 / ISBN 978-7-5162-0091-9
定 价 / 48.00 元
出版声明 / 版权所有, 侵权必究。

(如有缺页或倒装, 本社负责退换)

编写说明

“同样的岗位、同样的工作，为什么我的工资比别人少？”“我究竟属于用人单位还是用工单位？”“我在工作中受到损害，是找用工单位赔偿还是找劳务派遣单位赔偿？”……诸如此类的问题，在现实生活中频频困扰着被派遣劳动者，同时，也使人们把更多的目光投向如何进一步完善劳务派遣制度，以及被派遣劳动者的现状和权益的维护。

劳务派遣制度是2008年1月1日实施的劳动合同法确立的一项重要制度，它的最大特点是劳动者的雇佣和使用相分离，形成了“有关系无劳动，有劳动无关系”的形态。劳务派遣制度对于改变传统计划经济体制下行政分配式的劳动用工制度，建立与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，促进劳动关系的和谐稳定发挥了重要作用。但是，实践中，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，这一方面扩大了就业，另一方面也成为一些用工单位滥用劳务派遣，侵犯劳动者权益的手段。目前劳务派遣用工存在的突出问题主要有：一是劳务派遣单位过多过滥，经营不规范；二是许多用工单位长期大量使用被派遣劳动者，有的用工单位违反劳动法对劳务派遣“一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施”的规定，甚至主要使用劳务派遣工；三是被派遣劳动者的合法权益得不到有效保障，同工不同酬、不同保障待遇的问题比较突出，参与企业民主管理和参加工会组织等权利得不到很好落实，一些被派遣劳动者长期没有归属感，心理落差较大。劳务派遣用工制度的滥用不仅损害了劳动者的合法权益，也对常规的用工方式和劳动合同制度造成较大冲击。这些问题如不尽快解决，必然给劳动关系的和谐和社会的稳定带来负面影响。

立法机关高度关注劳动合同法的实施，进行了两次执法检查，针对

劳务派遣中存在的问题，着手对劳动合同法的有关条文进行研究修改，从制度上严格规范劳务派遣用工，保障被派遣劳动者的合法权益。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审议通过了《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》，对劳务派遣的“临时性、辅助性、替代性”作出界定，严格控制劳务派遣用工数量；规定多项措施保障被派遣劳动者同工同酬权利的实现；对经营劳务派遣的机构设定资格条件和行政许可，进一步规范劳务派遣经营机构。

为便于学习、贯彻执行劳动合同法，了解修改后的劳动合同法有关劳务派遣制度的立法背景，准确理解和掌握这部法律的立法宗旨、精神和各条规定的具体内容，全国人大常委会法制工作委员会部分工作人员、研究劳动合同法的部分专家学者以及一些实务工作者，共同编写了本书，供读者学习时参考。本书编写时，着重对各条文的背景、含义、适用要点等作了较为通俗的解释。

本书由全国人大常委会法制工作委员会立法规划室吴高盛主编统稿，参加编写的有刘丽、赵小丽、李昕泉、姜泽、张伟、贾辽等。

囿于水平，本书缺点和错误在所难免，敬请读者批评指正。

编 者

2012年12月

目 录

第一部分 法律文本及条文释义

中华人民共和国劳动合同法	3
第一章 总 则	21
第二章 劳动合同的订立	30
第三章 劳动合同的履行和变更	62
第四章 劳动合同的解除和终止	73
第五章 特别规定	97
第六章 监督检查	135
第七章 法律责任	146
第八章 附 则	182

第二部分 立法文件

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	191
关于《中华人民共和国劳动合同法修正案（草案）》的说明	193



全国人民代表大会法律委员会关于《中华人民共和国劳动合同法修正案（草案）》审议结果的报告	197
---	-----

第三部分 相关法律、法规、规章的适用

一、综合	203
中华人民共和国劳动法	203
中华人民共和国劳动合同法实施条例	214
劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见	220
二、劳动合同	223
劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知	223
三、劳动报酬	225
工资集体协商试行办法	225
最低工资规定	229
劳动和社会保障部 建设部关于印发《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》的通知	233
劳动和社会保障部关于进一步健全最低工资制度的通知	236
最高人民法院、最高人民检察院、人力资源和社会保障部、公安部关于加强对拒不支付劳动报酬案件查处工作的通知	238
四、工时与休假	242
职工带薪年休假条例	242



劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和 工资折算问题的通知	244
企业职工带薪年休假实施办法	245
五、劳动安全	248
中华人民共和国安全生产法	248
使用有毒物品作业场所劳动保护条例	261
劳动防护用品监督管理规定	275
建筑施工人员个人劳动保护用品使用管理暂行规定	279
六、特殊劳动人群保护	282
女职工劳动保护特别规定	282
禁止使用童工规定	285
劳动和社会保障部、公安部、国家工商行政管理总局、教育部、 卫生部、全国总工会、共青团中央、全国妇联关于贯彻落实 《禁止使用童工规定》的通知	288
未成年工特殊保护规定	292
放射工作人员职业健康管理辦法	295
七、劳动争议	301
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	301
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	309

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）	313
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）	316
劳动人事争议仲裁办案规则	319
企业劳动争议协商调解规定	327

第一部分

法律文本及条文释义

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 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 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。

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。

第三条 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。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位



应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 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。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条 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。

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 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。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，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：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）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；

（三）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。

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，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 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。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

- (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- (三) 劳动合同期限；
- (四) 工作内容和工作地点；
- (五) 工作时间和休息休假；
- (六) 劳动报酬；
- (七) 社会保险；
- (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同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；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。



以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单



位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 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。

第三十条 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。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条 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。

第三十二条 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。