

最新

最新中华人民共和国法律配套解读与实例系列

11

中华人民共和国

劳动合同法

配套解读与实例

汪敏 编著

法律适用提要

重点法条注释

配套法规解读

关联法规索引

典型案例精选

附录相关法规



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

最新

最新中华人民

II

系列

中华人民共和国

劳动合同法

配套解读与实例

汪敏 编著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

最新中华人民共和国劳动合同法配套解读与实例 /
汪敏编著. —2 版. —北京:法律出版社,2017.1
ISBN 978-7-5197-0440-7

I. ①最… II. ①汪… III. ①劳动合同法—法律解释
—中国②劳动合同法—案例—中国 IV. ①D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 002903 号

©法律出版社·中国

责任编辑/陶玉霞

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/三河市兴达印务有限公司

责任印制/吕亚莉

开本/720 毫米×960 毫米 1/16

印张/26.75 字数/420 千

版本/2017 年 1 月第 2 版

印次/2017 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)

网址/www.lawpress.com.cn

投稿邮箱/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

举报维权邮箱/jbwq@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、子公司销售电话:

统一销售客服/400-660-6393

第一法律书店/010-63939781/9782

西安分公司/029-85330678

重庆分公司/023-67453036

上海分公司/021-62071010/1636

深圳分公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5197-0440-7

定价:49.00 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

“最新中华人民共和国法律配套解读与实例”系列丛书自2014年出版以来,得到了广大读者的关注与厚爱,读者对丛书的内容、编排体例给予了高度评价。两年多来,随着我国立法的完善与发展,国家出台或者修改了与丛书各个领域联系紧密的法律法规及司法解释,如:《刑法修正案(九)》《反恐怖主义法》《反间谍法》《反家庭暴力法》《国家安全法》《不动产登记暂行条例》《公司登记管理条例》《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国物权法〉若干问题的解释(一)》等,为了进一步适应新的形势需要,编者此次对本丛书进行了较为系统的修改和完善,力求反映最新立法变化、紧贴司法实务,旨在突“新”随“变”。

本丛书由相关法律专家编写修订,收录法律标准文本,解读法律重点条文,并对与法律条文相配套的法律、法规、司法解释、审判政策和典型案例予以精要分析。此次修订,重点吸纳最新的配套规定,对于一些新修订的法规按照其新的条款对原版内容进行了相应的修改,增强了相应法条的指向性,并且对审判实践中较为突出的涉及立法变化及其适用的问题作了探讨和阐释。

本书编写以实用、易用为原则,汇编体例如下:

- 1. 法律适用提要。**每本书皆由相关法律专家撰写该法的适用提要,帮助读者对每一个立法背景、主要内容、注意事项有更全面深入的理解。
- 2. 重点法条注释。**对重点法条进行条文解读,且每个条文都提炼条文主旨,帮助读者准确理解法条内容。
- 3. 配套法规解读。**对与主体法重点条文配套的其他法律、法规、司法解释、审判政策进行解读,使观点更为鲜明、准确,语言更为通俗、精炼,更便于读者理解和适用。
- 4. 关联法规索引。**详细列出与主体法条文相关联的法规的名目,方便读者查询使用。
- 5. 典型案例精选。**选取贴近日常生活的典型纠纷,以案说法、以案析法。

6. 附录相关法规。书末附录一些较为重要的相关法律、法规和司法解释,增强了法律法规的相关性和实效性。

7. 追加增补服务。书后附“增补登记表”,根据读者需求,提供不同方式的法规信息增补服务。

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

总之,我们所有的付出都旨在提高本书的编写水平,以满足广大读者更高的要求。书中不足之处还望读者在使用过程中不吝赐教,提出您的宝贵意见,以便本书继续修订完善。

法律出版社法规中心
2016年11月

《中华人民共和国劳动合同法》

适用提要

我国于20世纪80年代开始推行劳动合同制度,1986年国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》,在国营企业新招收的职工中实行劳动合同制,1994年则通过《劳动法》将劳动合同制度法定化。作为法定的用工制度,劳动合同制度适用于不同所有制的用人单位及其劳动者。尽管《劳动法》中对劳动合同的订立、变更、终止、解除等程序,以及劳动合同的形式、条款、期限等内容作了专章规定,且国务院劳动行政部门制定了若干项与《劳动法》配套的有关劳动合同的规章,如《企业经济性裁减人员规定》(1994年)、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(1994年)、《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(1994年)、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》(1995年)、《关于实行劳动合同制度若干问题通知》(1996年),最高人民法院也先后出台了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(2001年)和《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》(2006年),但由于《劳动法》实施以来的十几年正处于我国经济体制转轨、劳动力市场改革的特殊时期,随着我国社会主义市场经济体制的建立,劳动用工形式出现多样化的趋势,如非全日用工、劳务派遣用工、外包用工、家庭用工等非典型用工形式出现。对于日趋多元化、复杂化的劳动关系来说,《劳动法》中关于劳动合同的规定显得有些“力不从心”,这一点从《中国劳动统计年鉴》中关于历年劳动争议案件受理数可以得到印证:1994年全国劳动争议案件总数为19098件,2005年则达到313773件。劳雇双方不签订书面劳动合同、劳动合同短期化、高额违约金阻碍人才自由流动,利用劳务派遣、外包等用工形式规避雇主责任等恶化劳动关系的情形一方面说明我国的劳动法律执法力度有待加强,另一方面也凸显《劳动法》在立法技术上的不足。如何在承认劳动关系中合作与博弈并存的前提下,构建和谐稳定的劳动关系,是立法者面临的重要课题。《劳动合同法》则因应这一需求而

诞生。

2005年12月24日至29日,第十届全国人大常委会第十九次会议首次审议《劳动合同法(草案)》。自2006年3月20日《劳动合同法(草案)》向社会公开征求意见以来,劳动法学界、劳动行政部门、司法部门、企业(主要是人力资源管理部门),甚至还有经济学界关于该法的争论如火如荼,近20万份的意见稿足见全社会对《劳动合同法》的关注。2006年12月24日至29日,第十届全国人大常委会第二十五次会议第二次审议《劳动合同法(草案)》;2007年4月24日至27日,第十届全国人大常委会第二十七次会议第三次审议《劳动合同法(草案)》;2007年6月24日至29日,第十届全国人大常委会第二十八次会议第四次审议《劳动合同法(草案)》,最终于29日表决通过。这部法律共分八章,总则部分规定了立法宗旨、适用范围、劳动合同订立的基本原则和效力、用人单位的规章制度、劳动关系三方机制、集体协商机制等内容,分则部分规定了劳动合同的订立、履行和变更、解除和终止、集体合同、劳务派遣、非全日制用工、劳动监督检查、法律责任,附则部分规定了事业单位聘用制劳动合同的法律适用、过渡性条款、该法的施行时间。

从这几年《劳动合同法》实施的情况来看,该法的实施对我国劳动关系的良性运行和发展的确起到了积极的推动作用。但由于立法、执法、适法等各个层面的原因,《劳动合同法》施行效果还有待改善:第一,2008年1月1日《劳动合同法》实施以后,关于本法的争论仍未停息。“《劳动合同法》将导致企业和劳动者的双输”“《劳动合同法》导致成百上千万人失业”“《劳动合同法》将劳资矛盾推向高峰”“《劳动合同法》导致中国经济后退”等危言不断袭来。甚至有地方高级人民法院在经济危机时期“为经济保驾护航”为由出台与《劳动合同法》基本精神相悖的适用意见。企业方面更是采取种种对策,或者大量裁员,或者为了躲避与员工签订无固定期限的劳动合同而将员工的工龄“清零”。第二,由于立法本身不可能没有缺陷,加之适法者对法律条文的理解上存在偏差,导致大量劳动争议进入仲裁或诉讼阶段,而诉求复杂、法律依据不明确的新型疑难案件日益增多。比如,《劳动合同法》在签订无固定期限劳动合同方面较之《劳动法》规定更为明确,但在实际操作中可能遇到一些问题,如“连续签订二次固定期限劳动合同”后,用人单位是否可以终止劳动合同而不再签订无固定期限劳动合同?如果用人单位采用变更合同期限,延长原固定期限劳动合同的方法来规避签订无固定期限劳动合同时,职工怎么办?对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而视为已订

立无固定期限劳动合同后,用人单位继续不与该劳动者订立书面的无固定期限劳动合同,而只订立书面的固定期限劳动合同,是否可以适用《劳动合同法》第82条第2款关于“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资”的规定?企业停薪留职人员、内退人员、长期待岗人员、退休人员、在校学生等特殊群体与用人单位之间的用工关系能否适用《劳动合同法》?第三,我们需要担忧的还有执法力度问题。从《劳动法》实施十几年的情况来看,由于执法力度欠缺,违法成本极低,因此,很多企业对劳动法律毫无敬畏之意。^{〔1〕}

为了让《劳动合同法》充分发挥保障合同当事人权益、协调劳动关系的作用,《劳动合同法实施条例》(2008年)、《劳动争议调解仲裁法》(2008年)、《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)等配套法律法规随之出台。2012年12月28日,第十一届全国人大常委会第三十次会议通过了《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》,对《劳动合同法》第57、63、66、92条进行了修订,主要涉及劳务派遣经营许可、被派遣劳动者同工同酬、严格限制劳务派遣用工的岗位和数量、对违法行为的处罚等问题。2012年12月31日,最高人民法院审判委员会第1566次会议通过的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》中,对竞业限制协议的相关法律问题进行了完善。

〔1〕 郑桥:“从《劳动合同法》出台看中国劳动关系的演变与发展”,载《“当今的社会公正”国际学术研讨会论文集》。如果《劳动合同法》再沦为“软法”,不仅提高了立法成本,而且整个国家法治化进程都将受到影响。

最新中华人民共和国劳动合同法配套解读与实例

增补登记表

读者基本情况	姓 名		性 别	
	年 龄		职业/职务	
	购书时间		购书价格	
	购书地点	☐ 新华书店 ☐ 法律书店 ☐ 网上书店 ☐ 其他_____		
读者建议意见	您认为本书的内容质量如何? ☐ 很好 ☐ 较好 ☐ 一般 ☐ 差劲			
	您认为本书的装帧设计如何? ☐ 很好 ☐ 较好 ☐ 一般 ☐ 差劲			
	您认为本书收录的法规还缺少哪些您需要的?(可附页)			
	您认为本书在编校质量上还存在哪些错误?(可附页)			
	您对本书的其他建议:(可附页)			
法规增补服务	☐ 免费增补电子版	向以下电子邮件地址_____发送免费法规增补材料,增补本书出版后一年内更新的内容,需待本书出版时间一年后提供增补		
	☐ 有偿增补纸质版	每1年增补一次,全年100元 注:有偿增补内容为权威新法规资讯读物《司法业务文选》,内含当年所有新通过或修改的法律、司法解释,以及重要的行政法规、规章、规范性文件。选择有偿增补的读者请从邮局汇款,注明订购增补服务,收款地址:北京市丰台区莲花池西里7号法律出版社,收款人:《司法业务文选》编辑部。 有偿增补服务联系人:陶玉霞 电话:010-63939633		

请沿虚线剪下上半页寄回(或拍照/扫描后传至电子邮箱)

地址:北京市丰台区莲花池西里7号法律出版社法规中心 邮编:100073

联系人:陶玉霞 电子邮箱:taoyuxia@sina.com

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	(4)
第三条 基本原则	(17)
第四条 规章制度	(21)
第五条 协调劳动关系三方机制	(28)
第六条 集体协商机制	(29)
第二章 劳动合同的订立	(32)
第七条 劳动关系的建立	(32)
第八条 用人单位的告知义务和劳动者的说明义务	(38)
第九条 用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保	(39)
第十条 订立书面劳动合同	(40)
第十一条 未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决	(43)
第十二条 劳动合同的种类	(43)
第十三条 固定期限劳动合同	(43)
第十四条 无固定期限劳动合同	(43)
第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同	(44)
第十六条 劳动合同的生效	(63)
第十七条 劳动合同的内容	(64)
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	(66)

第十九条 试用期	(68)
第二十条 试用期工资	(68)
第二十一条 试用期内解除劳动合同	(68)
第二十二条 服务期	(80)
第二十三条 保密义务和竞业限制	(87)
第二十四条 竞业限制的范围和期限	(87)
第二十五条 违约金	(111)
第二十六条 劳动合同的无效	(113)
第二十七条 劳动合同部分无效	(113)
第二十八条 劳动合同无效后劳动报酬的支付	(113)
第三章 劳动合同的履行和变更	(125)
第二十九条 劳动合同的履行	(125)
第三十条 劳动报酬	(125)
第三十一条 加班	(129)
第三十二条 劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业	(138)
第三十三条 用人单位名称、法定代表人等的变更	(139)
第三十四条 用人单位合并或者分立	(142)
第三十五条 劳动合同的变更	(145)
第四章 劳动合同的解除和终止	(155)
第三十六条 协商解除劳动合同	(155)
第三十七条 劳动者提前通知解除劳动合同	(155)
第三十八条 劳动者解除劳动合同	(155)
第三十九条 即时解雇	(167)
第四十条 预告解雇	(167)
第四十一条 经济性裁员	(167)
第四十二条 用人单位不得解除劳动合同的情形	(188)
第四十三条 工会在劳动合同解除中的监督作用	(198)
第四十四条 劳动合同的终止	(205)
第四十五条 劳动合同的逾期终止	(211)
第四十六条 经济补偿	(212)
第四十七条 经济补偿的计算	(215)

第四十八条	违法解除或者终止劳动合同的法律后果	(227)
第四十九条	社会保险关系跨地区转移接续	(228)
第五十条	劳动合同解除或者终止后双方的义务	(229)
第五章	特别规定	(230)
第一节	集体合同	(230)
第五十一条	集体合同的订立和内容	(230)
第五十二条	专项集体合同	(232)
第五十三条	行业性集体合同、区域性集体合同	(233)
第五十四条	集体合同的报送和生效	(235)
第五十五条	集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准	(239)
第五十六条	集体合同纠纷和法律救济	(240)
第二节	劳务派遣	(241)
第五十七条	劳务派遣单位的设立	(241)
第五十八条	劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务	(251)
第五十九条	劳务派遣协议	(262)
第六十条	劳务派遣单位的告知义务	(251)
第六十一条	跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件	(267)
第六十二条	用工单位的义务	(251)
第六十三条	被派遣劳动者同工同酬	(269)
第六十四条	被派遣劳动者参加或者组织工会	(272)
第六十五条	劳务派遣中解除劳动合同	(272)
第六十六条	劳务派遣的适用岗位	(280)
第六十七条	用人单位不得自设劳务派遣单位	(241)
第三节	非全日制用工	(284)
第六十八条	非全日制用工的概念	(284)
第六十九条	非全日制用工的劳动合同	(284)
第七十条	非全日制用工不得约定试用期	(284)
第七十一条	非全日制用工的终止用工	(285)
第七十二条	非全日制用工的劳动报酬	(285)
第六章	监督检查	(289)
第七十三条	劳动合同制度的监督管理体制	(289)

第七十四条	劳动行政部门监督检查事项	(289)
第七十五条	监督检查措施和依法行政、文明执法	(290)
第七十六条	其他有关主管部门的监督管理	(292)
第七十七条	劳动者权利救济途径	(292)
第七十八条	工会监督检查的权利	(293)
第七十九条	对违法行为的举报	(293)
第七章 法律责任		(295)
第八十条	规章制度违法的法律责任	(295)
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	(296)
第八十二条	不订立书面劳动合同的法律责任	(299)
第八十三条	违法约定试用期的法律责任	(302)
第八十四条	扣押劳动者身份证等证件的法律责任	(303)
第八十五条	未依法支付劳动报酬、经济补偿等的法律责任	(304)
第八十六条	订立无效劳动合同的法律责任	(307)
第八十七条	违法解除或者终止劳动合同的法律责任	(307)
第八十八条	侵害劳动者人身权益的法律责任	(312)
第八十九条	不出具解除、终止书面证明的法律责任	(314)
第九十条	劳动者的赔偿责任	(314)
第九十一条	用人单位的连带赔偿责任	(315)
第九十二条	劳务派遣单位的法律责任	(318)
第九十三条	无营业执照经营单位的法律责任	(322)
第九十四条	个人承包经营者的连带赔偿责任	(324)
第九十五条	不履行法定职责、违法行使职权的法律责任	(327)
第八章 附则		(329)
第九十六条	事业单位聘用制劳动合同的法律适用	(329)
第九十七条	过渡性条款	(329)
第九十八条	施行时间	(334)

配 套 法 规

中华人民共和国劳动合同法实施条例(2008.9.18)		(335)
中华人民共和国劳动法(节录)(2009.8.27 修正)		(341)

劳动部关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明(节录)(1994. 9.	
5)	(344)
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(节录)	
(1995. 8. 4)	(349)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007. 12. 29)	(355)
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)	(363)
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)	(366)
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)	(369)
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)	(372)
劳动部关于全面实行劳动合同制的通知(1994. 8. 24)	(374)
劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知(2005. 5. 25)	(376)
违反和解除劳动合同的经济补偿办法(1994. 12. 3)	(378)
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法(1995. 5. 10)	(379)
劳动和社会保障部办公厅关于对事实劳动关系解除是否应该支付经济补	
偿金问题的复函(2001. 11. 26)	(381)
集体合同规定(2004. 1. 20)	(381)
事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释(2003. 12. 10)	(390)
国务院关于职工工作时间的规定(1995. 3. 25 修订)	(393)
职工带薪年休假条例(2007. 12. 14)	(394)
全国年节及纪念日放假办法(2013. 12. 11 修订)	(395)
最低工资规定(2004. 1. 20)	(396)
工资支付暂行规定(1994. 12. 6)	(400)
劳务派遣行政许可实施办法(2013. 6. 20)	(402)
劳务派遣暂行规定(2014. 1. 24)	(408)

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

本章介绍

总则部分共涉及六个问题:(1)《劳动合同法》的立法宗旨是“完善劳动合同制度”“明确劳动合同双方当事人的权利义务”“保护劳动者合法权益”,最终“构建和谐稳定的劳动关系”。(2)《劳动合同法》的适用范围。(3)订立劳动合同的基本原则以及劳动合同对当事人双方的约束力。(4)用人单位制定规章制度的内容及程序。(5)建立健全协调劳动关系的三方机制。(6)工会介入劳动合同和集体合同的订立、运行。

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。

〔1〕 条文主旨为编者所加,下同。

适用解读

本条意在指明《劳动合同法》的立法背景和立法目的。

(一) 立法背景

始于20世纪80年代的劳动合同制度,于1994年通过《劳动法》正式建立。作为法定的用工制度,劳动合同制度适用于不同所有制的用人单位及其劳动者。《劳动法》中对劳动合同的订立、变更、终止、解除等程序,以及劳动合同的形式、条款、期限等内容作了专章规定。随着我国社会主义市场经济体制的建立,劳动用工形式出现多样化的趋势,如非全日用工、劳务派遣用工、外包用工、家庭用工等非典型用工形式出现。对于应对日趋多元、复杂的劳动关系,《劳动法》中关于劳动合同的规定显得有些“力不从心”。因此,自1994年以来,劳动争议案件不断攀升。劳雇双方不签订书面劳动合同、劳动合同短期化、高额违约金阻碍人才自由流动,利用劳务派遣、外包等用工形式规避雇主责任等恶化劳动关系的情形一方面说明我国的劳动法律执法力度有待加强,另一方面也凸显《劳动法》在立法技术上的不足。

在集体协商机制比较完善的国家,对劳动合同制度的关注远不如中国。因为,集体合同在覆盖面、劳动者的谈判能力等方面较之劳动合同更有优势。而我国的集体协商机制发展相对缓慢,短期内还无法通过集体合同来弥补劳动立法以及劳动合同在调整劳动关系方面的不足。因此,如何完善劳动合同制度,构建与社会发展水平相适应的和谐劳动关系是立法者亟待解决的重要课题,《劳动合同法》应运而生。

(二) 立法目的

立法目的即立法宗旨,它决定着立法的基本价值取向,从而关系到具体制度的设计,对理解具体条款、解决争议有着重要意义。本法的立法目的有四点:

1. 完善劳动合同制度

在我国劳动力市场改革的背景下,《劳动法》中关于劳动合同制度的规定显得过于笼统,可操作性不强。书面劳动合同签订率低、劳动合同短期化、滥用劳务派遣以规避雇主责任、滥用违约金条款限制人才流动等问题都需要通过完善劳动合同制度得以解决。

2. 明确劳动合同双方当事人的权利和义务

劳动法中设计了由劳动条件基准、集体合同、劳动规章制度、劳动合同组成的劳动合同双方当事人权利义务工具体系,并且对该体系中劳动条件基准、集体合同、劳动规章制度与劳动合同的相互关系作出了明确规定。明确的权利义务则是保障合同当事人权益的前提条件。劳动合同作为劳动者和用人单位权利义务的重要依据之一,本法中也较为明确地规定了双方当事人在劳动合同运行各环节的权利义务。

劳动合同双方当事人的权利义务包括法定权利义务和约定权利义务。如劳动者享有平等择业权、获取劳动报酬权、享受社会保险和劳动福利权、休息休假权、接受职业培训权、劳动安全卫生权、决定劳动关系存续权等,同时负有向用人单位提供劳动、忠实于用人单位等义务;用人单位则享有自主用人权、合理使用劳动力权、劳动报酬分配权、决定劳动关系存续权等,同时负有支付劳动报酬、提供符合劳动安全卫生基准的劳动条件、提供培训、建立和完善劳动规章制度等义务。另外,合同双方当事人可以在合同中约定不违反法律规定的权利义务条款。

3. 保护劳动者的合法权益

《劳动合同法(草案)》四易其稿,反映了各利益相关方之间的博弈。讨论过程中,资方对《草案》的抵制尤为明显,如中国企联认为不应将“保护劳动者的合法权益”确立为《劳动合同法》的立法宗旨,在华外国商会更以撤资相要挟。本法的立法宗旨究竟是保护劳动者的合法权益还是保护用人单位和劳动者双方的合法权益,立法机关在审议时也存在争议。一种观点认为,劳动合同法不能背离合同法的基本法理,即法律应平等保护合同双方当事人的合法权益。“单保护”的表述方式可能导致本法中用人单位成为义务主体,劳动者成为权利主体,从而导致劳动关系失衡,最终损害合同双方当事人的合法权益。并且“单保护”与我国吸引投资的政策相悖,可能导致资本外移,对中国的市场以及劳动者就业有一定损害。另一种观点则认为,“单保护”的表述并非意味着否定“双保护”。基于目前我国劳动力市场仍然是资强劳弱的格局,偏重保护劳动者,这种以形式不公平寻求实质公平的手段恰好体现了社会法的立法理念,这一点也是社会法(还包括经济法)与民法最大的区别。再者,保护劳动者实际上就是保护人力资源,而人力资源则是企业可持续发展的基础,因此,保护劳动者最终还是维护了企业的根本利益。立法者最终采取了后一种观点。