



劳动合同 法律全书

——订立、履行、解除、赔偿

Laws & Regulations on Labor Contract

(实用大字版)

劳动合同订立与履行
劳动合同变更与解除
解除劳动合同的经济补偿与赔偿
事业单位聘用合同
劳动合同纠纷处理途径
劳动合同相关规定

... ..



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

劳动合同 法律全书

——订立、履行、解除、赔偿

Laws & Regulations on Labor Contract

(实用大字版)



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同法律全书:订立、履行、解除、赔偿:实用
大字版 / 法律出版社法规中心汇编. — 4 版. — 北京:
法律出版社, 2016.9

(热点领域法律全书实用版系列)

ISBN 978 - 7 - 5197 - 0051 - 5

I. ①劳… II. ①法… III. ①劳动合同—合同法—基
本知识—中国 IV. ①D922.524

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 235048 号

©法律出版社·中国

责任编辑/王 曦

装帧设计/汪奇峰

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/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/吕亚莉

开本/787 毫米×960 毫米 1/16

印张/33.25 字数/674千

版本/2016 年 10 月第 4 版

印次/2016 年 10 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

上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

重庆公司/023-65382816/2908

书号:ISBN 978 - 7 - 5197 - 0051 - 5

定价:70.00 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

在我国加快推进依法治国、建设社会主义法治国家的进程中,已经有越来越多的领域被法律所规范,越来越多的纠纷需要通过法律来解决。随着中国特色社会主义法律体系的基本构建,法律已经全面渗透到社会生活的各个领域,每个人都自觉不自觉地生活在法律的规范范围内。为满足社会各界人士对各类专题法规学习、了解、查询的需求,我们精心编辑修订了这套“热点领域法律全书”。

丛书以法律法规、司法解释等各类法律文件为主线,突出“实用”的特色,穿插重点法律导读、重点条文解读、实用文书、实用图表、典型案例、地方政策文件等内容。本次修订对全套书的内容进行了全新的梳理、整合,删旧增新、去粗取精,力求将最新的、最实用的法律信息传递给读者。不仅如此,本次修订将体例格式也做了调整,重点更为突出、字体更适合阅读。当然,丛书的特色和宗旨依然秉承:为各领域相关读者提供更为全面、实用的法律信息。

(一) 全面收录各类法律文件,涵盖劳动合同订立、履行、变更等各个方面

本书全面收录了劳动合同、经济补偿的核心法律、行政法规、司法解释、行政规章等各层级法律文件,内容细分为总类、劳动合同订立与履行、劳动合同变更与解除、解除劳动合同的经济补偿与赔偿、事业单位聘用合同、劳动合同纠纷处理途径、劳动合同相关规定等七个部分,内容翔实丰富。

(二) 特别收录地方法规、政策,为各地读者查询本地文件提供便利

本书特别收录了部分省市劳动合同、经济补偿方面的地方性法规、地方政府规章、地方政府及其工作部门规范性文件、地方审判政策。这些文件对当地的实际情况更具指导性和可操作性。

(三) 突出“实用”特色,附加更多配套内容

为帮助读者全面、深入理解征地相关重点法条、重点文件,本书附加以下实用内容:(1)对重点法律法规附加导读,介绍该法律文件的大致内容;(2)对核心法律文件逐条解读,详细介绍法律适用的要点、法律规定的原由、重点词句的理解等;(3)对重点文件附加官方解读,选取重点政策发布时的领导讲话、答记者问等内容并加以编辑,向读者详细介绍重点文件的内涵;(4)根据实际需要穿插“实用文书”、“实用图表”、“典型案例”,帮助读者解决实际问题。

囿于编者水平所限,本书可能存在种种不足,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。

目 录

一、总 类

《中华人民共和国劳动合同法》导读	(1)
★ * 中华人民共和国劳动合同法(2007. 6. 29)**(2012. 12. 28 修正)	(3)
人力资源和社会保障部劳动关系司负责人解读修订后的劳动合同法	(46)
《中华人民共和国劳动合同法实施条例》导读	(49)
★ 中华人民共和国劳动合同法实施条例(2008. 9. 18)	(51)
★ 中华人民共和国劳动法(节录)(1994. 7. 5)(2009. 8. 27 修正)	(69)
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)	
.....	(75)
劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知(1996. 10. 31)	(80)
劳动部关于企业实施股份制和股份合作制改造中履行劳动合同问题的通知(1998. 1. 26)	
.....	(82)
劳动和社会保障部、建设部、全国总工会关于加强建设等行业农民工劳动合同管理	
的通知(2005. 4. 18)	(83)
【地方政策、文件】	
山东省劳动合同条例(2001. 10. 28)(2013. 8. 1 修订)	(85)
江苏省劳动合同条例(2003. 10. 25)(2013. 1. 15 修订)	(92)
上海市高级人民法院关于适用《劳动合同法》若干问题的意见(2009. 3. 3)	(100)
山东省劳动合同管理操作指南(2010. 3. 2)	(106)
天津市人力资源和社会保障局关于劳动合同订立、履行、变更、解除和终止等有关问	

* 加★的文件为本书的核心法律依据,在正文中对相关重点条文有详细解读。

** 考虑到近年来中央、地方国家机关法规清理工作较为频繁,往往一次性地修改和废止大量文件,但修改的内容大部分又只涉及每个文件的个别条文,此时只标注最近一次修改的时间难免让部分读者产生疑惑。因此,本书在目录中对有修改的文件,将其第一次公布的时间和最近一次修改的时间一并列出,在正文中收录的是最新修改后的文本。特此说明。

题的通知(2010. 3. 17)	(111)
新疆维吾尔自治区规范劳动合同管理指导意见(2011. 4. 7)	(113)
福建省人力资源和社会保障厅等关于进一步依法规范劳务派遣用工的指导意见 (2011. 8. 29)	(119)
福建省人力资源和社会保障厅办公室关于外派船员适用法律问题的函复 (2010. 11. 26)	(121)
【实用文书】	
劳动合同示范文本(固定期限)	(122)
劳动合同示范文本(无固定期限)	(127)
劳动合同示范文本(非全日制从业合同)	(132)
劳动合同示范文本(劳务派遣)	(136)
【典型案例】	
宜昌市无线电厂诉卢某等四人终止劳动合同纠纷案	(142)
在用人单位与劳动者未签订劳动合同的情况下如何认定双方是否存在劳动关系	(145)
事实劳动关系如何认定	(146)

二、劳动合同订立与履行

1. 一般规定

实施《劳动法》中有关劳动合同问题的解答(1995. 4. 27)	(148)
劳动部关于订立劳动合同有关问题的通知(1996. 2. 13)	(149)
劳动部办公厅对《关于实行劳动合同制度若干问题的请示》的复函(1997. 9. 15)	(149)
劳动部关于企业工会主席签订劳动合同问题的通知(1996. 4. 12)	(150)
劳动部办公厅关于固定工签订劳动合同有关问题的复函(1996. 4. 26)	(150)
劳动部办公厅对《关于临时工的用工形式是否存在等问题的请示》的复函(1996. 10. 9)	(151)
劳动部办公厅关于职工应征入伍后与企业劳动关系的复函(1997. 5. 30)	(152)
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)	(152)

【实用图表】

订立书面劳动合同流程示意图	(154)
---------------------	-------

2. 工资规定

工资支付暂行规定(1994. 12. 6)	(155)
-----------------------------	-------

劳动部对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定(1995. 5. 12)	(158)
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(2008. 1. 3)	(159)
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)	(160)
最高人民法院有关负责人解读“拒不支付劳动报酬罪”司法解释	(161)
人力资源和社会保障部劳动监察局解读“拒不支付劳动报酬罪”司法解释	(162)
最高人民法院、最高人民检察院、人力资源社会保障部、公安部关于加强涉嫌拒不支 付劳动报酬犯罪案件查处衔接工作的通知(2014. 12. 23)	(165)
【典型案例】	
拖欠劳动报酬入罪	(168)
在被责令支付后逃匿构成拒不支付劳动报酬罪	(169)
法定节日期间工资及加班工资如何发放	(171)
职工的劳动报酬权受法律保护	(172)

3. 工 作 时 间

国务院关于职工工作时间的规定(1994. 2. 3)(1995. 3. 25 修订)	(173)
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)	(174)
《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答(1995. 4. 22)	(175)
劳动部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法(1994. 12. 14)	(177)
劳动部关于职工工作时间有关问题的复函(1997. 9. 10)	(178)

4. 休 假 规 定

职工带薪年休假条例(2007. 12. 14)	(181)
企业职工带薪年休假实施办法(2008. 9. 18)	(182)
全国年节及纪念日放假办法(1949. 12. 23)(2013. 12. 11 修订)	(184)
国务院关于职工探亲待遇的规定(1981. 3. 14)	(185)

5. 劳 动 保 护

中华人民共和国安全生产法(2002. 6. 29)(2014. 8. 31 修正)	(186)
劳动防护用品监督管理规定(2005. 7. 22)	(201)
未成年工特殊保护规定(1994. 12. 9)	(205)
女职工劳动保护特别规定(2012. 4. 28)	(207)

6. 社会 保障

中华人民共和国社会保险法(2010. 10. 28)	(210)
实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定(2011. 6. 29)	(222)
职工基本养老保险个人账户管理暂行办法(1997. 12. 22)	(226)
企业职工患病或非因工负伤医疗期规定(1994. 12. 1)	(231)
失业保险条例(1999. 1. 22)	(232)
企业职工生育保险试行办法(1994. 12. 14)	(236)
工伤保险条例(2003. 4. 27)(2010. 12. 20 修订)	(237)
住房公积金管理条例(1999. 4. 3)(2002. 3. 24 修订)	(247)

7. 职 业 培 训

中华人民共和国职业教育法(1996. 5. 15)	(253)
企业职工培训规定(1996. 10. 30)	(257)
就业训练规定(1994. 12. 9)	(260)
专业技术人员继续教育规定(2015. 8. 13)	(264)

三、劳动合同变更与解除

劳动部办公厅关于精神病患者可否解除劳动合同的复函(1994. 7. 14)	(268)
劳动部办公厅对《关于如何确定试用期内不符合录用条件可以解除劳动合同的请示》的复函(1995. 1. 19)	(268)
劳动部办公厅对《关于患有精神病的合同制工人解除劳动合同问题的请示》的复函(1995. 1. 30)	(269)
劳动部办公厅关于通过新闻媒介通知职工回单位并对逾期不归者按自动离职或旷工处理问题的复函(1995. 7. 31)	(269)
劳动部办公厅对《关于如何理解无效劳动合同有关问题的请示》的复函(1995. 10. 18)	(270)
劳动部办公厅关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函(1995. 12. 19)	(270)
劳动部办公厅关于企业职工被错判宣告无罪释放后,是否应恢复与企业的劳动关系等有关问题的复函(1997. 4. 29)	(271)
劳动部办公厅关于固定工在转制过程中因劳动合同期限协商不一致未签劳动合同问题的复函(1997. 7. 11)	(271)
劳动部关于企业实施股份制和股份合作制改革中履行劳动合同问题的通知(1998. 1. 14)	(271)

1.26)	(272)
【地方法规、政策】	
广东省企业裁员、停产、倒闭及职工后续处理工作指引(2008.12.8)	(273)
上海市总工会关于工会参与企业经济性裁员工作的意见(2002.8.21)	(282)
【实用图表】	
劳动合同解除和终止适用《劳动合同法》关系示意图	(284)
【典型案例】	
中兴通讯(杭州)有限责任公司诉王鹏劳动合同纠纷案	(285)
凌某鸿与重庆轮船(集团)有限公司劳动合同纠纷案	(286)
李林珍诉中国银行桐庐支行解除劳动合同纠纷案	(288)
企业在女职工产假期间单方变更劳动合同是否有效	(290)
如何认定和处理自动离职	(292)
部门负责人意思表示能否代表单位	(293)

四、解除劳动合同的经济补偿与赔偿

违反和解除劳动合同的经济补偿办法(1994.12.3)	(295)
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法(1995.5.10)	(296)
劳动部办公厅对《关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示》的复函(1996.2.15)	(297)
劳动部办公厅关于用人单位不签订劳动合同,员工要求经济补偿问题的复函(1996.9.5)	(298)
劳动部办公厅对《关于如何理解“同一用人单位连续工作时间”和“本单位工作年限”的请示》的复函(1996.9.16)	(299)
劳动部办公厅关于终止劳动合同支付经济补偿金有关问题的复函(1996.11.14)	(299)
劳动部办公厅关于职工因私出境定居而解除劳动合同经济补偿问题的复函(1997.5.7)	(300)
劳动部办公厅关于对解除劳动合同经济补偿问题的复函(1997.10.10)	(300)
劳动和社会保障部办公厅关于用人单位违反劳动合同规定有关赔偿问题的复函(2001.11.5)	(301)
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)	(301)
劳动和社会保障部办公厅关于复转军人军龄及有关人员工龄是否作为计算职工经济补偿金年限的答复意见(2002.1.28)	(302)

劳动和社会保障部办公厅关于破产企业一次性安置人员再就业后工龄计算问题的复函(2002. 5. 20)	(303)
最高人民法院关于劳动行政部门作出责令用人单位支付劳动者工资报酬、经济补偿和赔偿金的劳动监察指令书是否属于可申请法院强制执行的具体行政行为的答复(1998. 5. 17)	(303)
【地方政策、文件】	
北京市劳动和社会保障局关于用人单位解除劳动合同时计发经济补偿金基数问题的复函(2000. 8. 21)	(304)
安徽省劳动和社会保障厅关于对企业高收入人员解除劳动合同后计发经济补偿金有关问题的复函(2002. 9. 27)	(304)
天津市劳动和社会保障局关于用人单位终止或解除劳动合同支付经济补偿有关问题的通知(2008. 8. 20)	(305)
【实用图表】	
解除劳动合同损害赔偿计算公式	(305)
用人单位违反劳动法赔偿示意图	(307)
【典型案例】	
上海冠龙阀门机械有限公司诉唐某林劳动合同纠纷案	(307)

五、事业单位聘用合同

事业单位人事管理条例(2014. 4. 25)	(315)
国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知(2002. 7. 6)	(318)
事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释(2003. 12. 10)	(324)
事业单位公开招聘人员暂行规定(2005. 11. 16)	(326)
事业单位岗位设置管理试行办法(2006. 7. 4)	(329)
《事业单位岗位设置管理试行办法》实施意见(2006. 8. 31)	(333)
事业单位工作人员申诉规定(2014. 6. 27)	(339)
人事部关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)(2004. 7. 12)	(344)
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. 8. 27)	(347)
最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复(2004. 4. 30)	(347)

【地方政策、文件】

- 浙江省高级人民法院关于审理事业单位人事争议案件若干问题的意见(2006. 12. 28) (348)
- 山东省高级人民法院关于审理事业单位人事争议案件若干问题的意见(试行)(2007. 10. 22) (349)

【实用文书】

- 人事部办公厅关于印发《事业单位聘用合同(范本)》的通知(2005. 12. 20) (351)

六、劳动合同纠纷处理途径

- 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》导读 (361)
- ★中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007. 12. 29) (363)
- 中华人民共和国民事诉讼法(1991. 4. 9)(2012. 8. 31 修正) (376)
- 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) (410)
- 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)(2008. 12. 16 修正) (410)
- 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) (413)
- 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) (415)
- 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) (418)
- 企业劳动争议协商调解规定(2011. 11. 30) (420)
- 人力资源和社会保障部有关单位负责人解读《企业劳动争议协商调解规定》 (424)

【地方政策、文件】

- 安徽省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见(2015. 1. 20) (427)
- 广东省人力资源和社会保障厅关于劳动人事争议调解的规定(2013. 5. 10) (431)
- 广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法》若干问题的指导意见(2008. 6. 23) (435)
- 上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的意见(2007. 3. 21) (440)
- 浙江省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的意见(2009. 4. 16) (441)
- 湖南省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见(2009. 6. 4) (447)
- 江苏省高级人民法院、江苏省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件的指导意见(2009. 12. 14) (450)
- 江苏省高级人民法院、江苏省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件的指导意见(二)(2011. 11. 8) (455)

【实用图表】

劳动争议处理流程图	(459)
民事诉讼流程图(一审)	(462)
民事诉讼流程图(二审)	(463)

【典型案例】

人事争议案件中如何确认人事关系的延续或者变更	(464)
人事争议案件仲裁和法院受案范围如何衔接	(465)
劳动争议申请仲裁的期限	(466)

七、劳动合同相关规定

劳动和社会保障部办公厅关于农民工适用劳动法律有关问题的复函(2003. 3. 20)	(468)
劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见(2003. 5. 30)	(468)
中华人民共和国工会法(1992. 4. 3)(2009. 8. 27 修正)	(470)
最高人民法院关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国工会法》若干问题的解释(2003. 6. 25)	(477)
人力资源社会保障行政复议办法(2010. 3. 16)	(478)
劳动保障监察条例(2004. 11. 1)	(490)
劳动和社会保障部关于实施《劳动保障监察条例》若干规定(2004. 12. 31)	(495)
企业劳动保障守法诚信等级评价办法(2016. 7. 25)	(501)
《集体合同规定》导读	(503)
集体合同规定(2004. 1. 20)	(504)
对外劳务合作管理条例(2012. 6. 4)	(511)
劳务派遣暂行规定(2014. 1. 24)	(519)

一、总 类

《中华人民共和国劳动合同法》导读

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和其劳动者。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”。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)》。而自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。

《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。《中华人民共和国劳动法》已经对劳动合同制度进行了规范,但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。《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。

(二)完善和健全了我国的劳动合同制度。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,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。《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。

(三)对劳务派遣的用工形式进行了法律规范。《劳动合同法》针对劳务派遣存在的问题作了专节规定,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。

(四)在劳动合同法律制度的设计上符合中国国情。《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。

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。

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)

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。

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。

第三条〔3〕 【基本原则】 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

* 条文主旨及注释为编者所加,下同。本书注释(解读)部分的序号按法条序号排列。

〔3〕 本条是关于劳动合同订立的原则和劳动合同的效力的规定。劳动合同订立的原则包括:

1. 合法原则。劳动合同必须依法订立,不得违反法律、行政法规的规定,不得违反国家强制性、禁止性规定。劳动合同依法订立即具有法律效力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。而违法订立的劳动合同,会被劳动争议仲裁委员会或者人民法院认定为没有法律效力。

首先,劳动合同的主体合法。劳动合同的当事人必须具备合法资格,劳动者应是年满16周岁且身体健康,具有劳动能力的中国公民,外国公民也可在我国就业,但其就业年龄必须年满18周岁;用人单位应是成立或核准登记的企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体,根据法律规定有使用和管理劳动者的权利。劳动合同的订立主体不合法,有可能导致劳动合同的全部无效,过错方应当承担法律责任。

其次,劳动合同的内容合法。劳动合同的内容必须符合劳动法律、行政法规的规定,如违反劳动法约定周六加班不付加班费,这种约定无效;劳动合同的内容不得违反其他法律、行政法规的规定,如违反婚姻法规定,约定在宾馆工作的年轻女性不得结婚、恋爱,其约定无效。

最后,劳动合同订立的程序和形式合法。劳动合同订立的程序必须符合法律规定,未经双方协商一致、强迫订立的劳动合同无效。劳动合同必须以书面形式订立,采用书面形式订立具有严肃、慎重、明确、有据的特点。而当事人采用口头形式订立劳动合同虽具有灵活、简便的特点,但不便于履行和监督检查,发生劳动争议后,由于没有书面凭据,使争议难于处理。

2. 公平原则。订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,应当公平合理,利益均衡,不得使某一方的利益过于失衡。作为劳动合同双方当事人的用人单位和劳动者的法律地位是平等的,劳动关系的运

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⁽⁴⁾ 【规章制度】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

行中不应有倾向性,但由于用人单位在组织上、经济地位上比劳动者存在明显的优势,且双方信息不对称,劳动者往往在劳动关系运行中处于劣势地位。因此,有必要通过制度设计,加强对劳动者利益的保护,消除双方当事人事实上的不平等,使劳动者与用人单位的利益均衡,以实现结果公平。

3. 平等自愿、协商一致原则。平等,是指在订立劳动合同过程中,双方当事人的法律地位平等,有双向选择性,不存在管理与服从的关系,任何一方不得凭借事实上的优势地位强迫对方接受不合理、不公平、不合法的条款;自愿,是指劳动合同的订立及其合同内容的达成,完全出于当事人自己的意志,是其真实意思的表示,任何一方不得将自己的意志强加于对方,也不允许第三者非法干预。协商一致,是指经过双方当事人充分协商,达成一致意见,签订劳动合同。劳动者被迫签订的劳动合同或未经协商一致签订的劳动合同为无效劳动合同。

4. 诚实信用原则。诚实信用是指劳动合同的双方当事人在订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同过程中,应当讲究信用,诚实不欺,在追求自身合法权益的同时,以善意的方式履行义务,尊重对方当事人的利益和他人利益,不得损人利己。诚实信用原则要求劳动关系的双方当事人互相尊重,用人单位要有自我意识,克服心理失衡,自觉维护用人单位的形象和荣誉,双方真正建立一种和谐、互惠的关系,一种平等、信任的关系。诚实信用原则的实施需要有相应的法律规定作保障,《劳动合同法》规定的订立劳动合同时劳动者的知情权,用人单位有权要求劳动者如实说明与劳动合同直接相关的基本情况,用人单位的劳动规章制度应公示等内容就是诚实信用原则的具体体现。

[4] 本条是关于用人单位规章制度的规定。建立和完善劳动规章制度是用人单位的权利;制定合法的劳动规章制度,保障劳动者享有权利、履行劳动义务是用人单位的义务。用人单位制定劳动规章制度,其内容和程序都要符合法律、法规的规定:

1. 劳动规章制度的内容要合法。劳动规章制度虽然是用人单位劳动管理权的具体体现,但用人单位不能滥用劳动规章制度的制定权,劳动规章制度的内容必须符合法律、法规的规定,不得违法。

2. 劳动规章制度的制定程序要合法。劳动者有权参与用人单位劳动规章制度的制定,这是现代企业制度中企业劳动管理权与职工民主参与权相结合的产物,在公司权利体系中具有平衡与制约的功能,是企业实行民主、科学管理的体现。

制定劳动规章制度应当遵循的程序是:(1)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。(2)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。(3)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。由于劳动规章制度是用人单位行使劳动管理权的主要依据,依据公平和诚实信用原则,劳动规章制度应向劳动者公示或者告知劳动者,所谓“不知者不为罪”,否则劳动规章制度不能对劳动者发生效力。

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〔5〕 【协调劳动关系三方机制】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〔6〕 【集体协商机制】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〔7〕 【劳动关系的建立】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。

〔5〕 本条是关于劳动关系三方机制的规定。协商劳动关系的三方机制,是指政府劳动行政部门、工会和企业方面代表,按照一定的规则和程序,形成的三方协商劳动关系的组织体系和运行机制。所谓“三方”,是指政府、工会和企业三方代表。三方建立起对话和协商机制,对劳动合同领域的重大问题进行协调、管理和监督。《劳动合同法》第5条规定:“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,共同研究解决劳动关系方面的重大问题。”

2001年8月,我国正式建立了由劳动和社会保障部(代表政府)、中华全国总工会(代表劳动者)、中国企业联合会和中国企业家协会(代表雇主)共同组成的国家级协调劳动关系三方机制。国家级三方机制建立以后,各省、市、自治区和中心城市也相应建立了三方机制。协调关系的三方机制的作用在于:能够涉及并解决单个基层经济组织劳资双方无力解决但又为其所关注的一些宏观劳动问题;通过三方协商,可以及时化解和预防一些规模较大的或破坏性较强的产业冲突或突发性事件,并且也有利于政府对劳资双方日常出现的争议进行协调和斡旋。三方机制对遏制劳动争议案件上升的势头,维护劳动关系双方的权益,维护社会稳定,推进和谐社会的建构,有着非常重要的意义。

〔6〕 本条是关于工会在订立和履行劳动合同中作用的规定。工会是职工自愿结合的工人阶级的群众性组织,是代表和维护职工合法权益的社会团体组织。《劳动合同法》赋予工会广泛的权利,使其在劳动合同制度中发挥维护劳动者合法权益的积极作用。维护职工合法权益是工会的基本职责。在劳动合同的订立和履行过程中,工会应当承担起自己的职责,帮助、指导劳动者与用人单位订立和履行劳动合同,与用人单位建立集体协商机制,维护用人单位职工具体的权利。

〔7〕 本条是关于用人单位与劳动者建立劳动关系的規定。本法所称的劳动关系,是指用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。劳动关系的基本内容包括劳动者与用人单位之间的工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动安全卫生、规章制度、劳动保险、职业培训等。劳动关系自用工之日起建立。

本条同时要求用人单位建立职工名册备查。职工名册一般包括劳动者的姓名、性别、民族、出生年月、文化程度、政治面貌、职务、级别等内容。建立职工名册,对于用工管理、解决劳动争议、统计就业率和失业率等都有着很大帮助,同时也便于劳动行政部门行使劳动监察职责。