

第四版



中华人民共和国
劳动合同法

注解与配套

LAODONGHETONGFA
ZHUJIE YU PEITAO



中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

中华人民共和国
劳动合同法
注解与配套

第四版

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注解与配套 / 国务院法制办公室编. —4 版. —北京: 中国法制出版社, 2017. 4

(法律注解与配套丛书; 21)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 8402 - 2

I. ①中… II. ①国… III. ①劳动法 - 合同法 - 法律解释 - 中国 IV. ①D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 064363 号

策划编辑: 袁笋冰

责任编辑: 卜范杰

封面设计: 杨泽江

中华人民共和国劳动合同法注解与配套

ZHONGHUARENMINONGGONGHEGUO LAODONGHETONGFA ZHUJIE YU PEITAO

经销/新华书店

印刷/北京海纳百川印刷有限公司

开本/850 毫米 × 1168 毫米 32 开

版次/2017 年 6 月第 4 版

印张/12 字数/262 千

2017 年 6 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 8402 - 2

定价: 30.00 元

北京西单横二条 2 号

值班电话: 66026508

邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66066621

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

(如有印装质量问题, 请与本社编务印务管理部联系调换。电话: 010 - 66032926)

我国的立法体系

全国人民代表大会	修改宪法，制定、修改刑事、民事、国家机构的和其他的基本法律。
全国人民代表大会常务委员会	制定和修改除应当由全国人民代表大会制定的法律以外的其他法律；在全国人民代表大会闭会期间，对全国人民代表大会制定的法律进行部分补充和修改；解释法律。
国务院	根据宪法和法律，制定行政法规。
省、自治区、直辖市人民代表大会及其常务委员会	根据本行政区域的具体情况和实际需要，在不同宪法、法律、行政法规相抵触的前提下，制定地方性法规。
设区的市、自治州的人民代表大会及其常务委员会	在不同上位法相抵触的前提下，可对城乡建设与管理、环境保护、历史文化保护等事项制定地方性法规。
经济特区所在地的省、市的人民代表大会及其常务委员会	根据全国人民代表大会的授权决定，制定法规，在经济特区范围内实施。
民族自治地方的人民代表大会	依照当地民族的政治、经济和文化的特点，制定自治条例和单行条例，报批准后生效。 对法律和行政法规的规定作出变通的规定，但不得违背法律或者行政法规的基本原则，不得对宪法和民族区域自治法的规定以及其他有关法律、行政法规专门就民族自治地方所作的规定作出变通规定。
国务院各部、委员会、中国人民银行、审计署和具有行政管理职能的直属机构	根据法律和国务院的行政法规、决定、命令，在本部门的权限范围内，制定部门规章。
省、自治区、直辖市和设区的市、自治州的人民政府	根据法律、行政法规和本省、自治区、直辖市的地方性法规，制定地方政府规章。设区的市、自治州人民政府制定的地方政府规章限于城乡建设与管理、环境保护、历史文化保护等方面的事项。
中央军事委员会	根据宪法和法律制定军事法规，在武装力量内部实施。
中央军事委员会各总部、军兵种、军区、中国人民武装警察部队	根据法律和中央军事委员会的军事法规、决定、命令，在其权限范围内制定军事规章。
最高人民法院、最高人民检察院	司法解释

注：1. 法的效力等级：宪法 > 法律 > 行政法规 > 地方性法规、部门规章、地方政府规章；地方性法规 > 本级和下级地方政府的规章。（>表示效力高于）

2. 司法解释：司法解释是最高人民法院对审判工作中具体应用法律问题和最高人民检察院对检察工作中具体应用法律问题所作的具有法律效力的解释，司法解释与被解释的有关法律规定一并作为人民法院或人民检察院处理案件的依据。

出版说明

中国法制出版社一直致力于出版适合大众需求的法律图书。为了帮助读者准确理解与适用法律，我社于2008年9月推出“法律注解与配套丛书”，深受广大读者的认同与喜爱，此后推出的第二、三版也持续热销。为了更好地服务读者，及时反映国家最新立法动态及法律文件的多次清理结果，我社决定推出“法律注解与配套丛书”（第四版）。

本丛书具有以下特点：

1. 由相关领域的具有丰富实践经验和学术素养的法律专业人士撰写适用导引，对相关法律领域作提纲挈领的说明，重点提示立法动态及适用重点、难点。

2. 对于主体法中的重点法条及专业术语进行注解，帮助读者把握立法精神，理解条文含义。

3. 根据司法实践提炼疑难问题，由相关专家运用法律规定及原理进行权威解答。

4. 在主体法律文件之后择要收录与其实施相关的配套规定，便于读者查找、应用。

此外，为了凸显丛书简约、实用的特色，分册根据需要附上实用图表、办事流程等，方便读者查阅使用。

真诚希望本丛书的出版能给您在法律的应用上带来帮助和便利，同时也恳请广大读者对书中存在的不足之处提出批评和建议。

中国法制出版社

2017年6月

适用导引

劳动合同是整个劳动关系的核心。《劳动合同法》是调整用人单位和劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的行为的法律规范。制定《劳动合同法》的宗旨在于完善劳动合同制度，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。自2008年1月1日施行以来，《劳动合同法》在规范用人单位用工、维护劳动者合法权益、塑造和谐的劳动关系、创造稳定的社会秩序方面，发挥了重要作用。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通过《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》，对劳务派遣用工作出了新的规定。

《劳动合同法》的主要内容包括：

一、调整范围

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。

二、劳动合同关系的建立与书面劳动合同的订立

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。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。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。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同、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。此外，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。同时，在法律责任中规定：用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

三、劳动合同的履行

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。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。

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。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。

四、劳动合同的解除

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者合法权益的；（五）因用人单位过错致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因劳动者过错致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

有下列情形之一的，用人单位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，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

五、劳务派遣

劳动合同用工是我国企业的基本用工形式。劳务派遣用工是

补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配方法。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。

目 录

适用导引	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】	2
1. 法律规定的解决劳动争议的途径主要有哪些	2
第 二 条 【适用范围】	3
2. 不属于《劳动合同法》适用范围的劳动关系有哪 些	3
3. 用人单位在明知求职者系在校学生的情况下，仍 与之订立劳动合同的，该劳动合同是否是合法有 效的	3
第 三 条 【基本原则】	4
4. 劳动合同的签订过程一般有哪些步骤	4
第 四 条 【规章制度】	4
5. 企业在制定规章制度过程中应该注意哪些问题	5
第 五 条 【协调劳动关系三方机制】	7
第 六 条 【集体协商机制】	7

第二章 劳动合同的订立

第 七 条 【劳动关系的建立】	8
-----------------------	---

第八条	【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】	8
第九条	【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】	9
6.	用人单位扣押劳动者身份证等证件或者要求提供担保的应该承担什么法律责任	9
第十条	【书面劳动合同】	10
7.	为解决书面劳动合同签订率偏低的问题,《劳动合同法》规定了哪些措施	10
8.	用人单位未与劳动者签订正式书面劳动合同,但签有入职审批表且劳动者实际履行职责的,劳动者能否主张用人单位支付双倍工资	10
第十一条	【劳动报酬不明确】	11
第十二条	【劳动合同期限】	11
第十三条	【固定期限劳动合同】	12
第十四条	【无固定期限劳动合同】	13
第十五条	【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】	14
第十六条	【劳动合同生效】	15
9.	劳动合同生效的条件有哪些	15
第十七条	【劳动合同的条款】	16
10.	用人单位在与劳动者签订劳动合同支付劳动报酬时应注意什么问题	17
第十八条	【劳动合同条款不明确】	18
11.	如何处理因劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确而引发的争议	18
第十九条	【试用期】	19
第二十条	【试用期工资】	20
12.	在理解试用期工资时,应当注意哪些方面	20
第二十一条	【试用期内解除劳动合同】	21
13.	用人单位在试用期内与劳动者解除劳动合同应	

注意哪些问题	21
第二十二条 【服务期】	22
14. 用人单位与劳动者约定服务期的培训，有哪些 条件	22
第二十三条 【商业秘密及竞业限制】	23
15. 劳动者履行了竞业限制义务，劳动合同约定了 竞业限制但未约定补偿金，或用人单位未向劳 动者支付补偿金，应当如何处理	24
16. 劳动者与用人单位签订竞业限制协议，但该单 位给予劳动者的经济补偿低于法律法规规定的， 劳动者是否应履行竞业限制义务	24
第二十四条 【竞业限制适用范围和期限】	25
17. 为了保护劳动者的合法权益，应如何规定竞业 限制	25
第二十五条 【违约金】	26
18. 为什么一般情况下，劳动合同不得约定劳动者 承担违约金	26
19. 适用本条应该注意哪些问题	27
第二十六条 【劳动合同无效】	27
20. 导致劳动合同无效的原因有哪些	28
21. 确认劳动合同无效的途径有哪些	28
22. 应聘者提供虚假的学历证明，与招聘单位订立 劳动合同的，单位能否主张解除劳动合同，应 否给付解除劳动合同赔偿金	29
第二十七条 【劳动合同部分无效】	29
第二十八条 【劳动合同无效后的报酬支付】	30
23. 适用本条时，如何确定劳动报酬的数额	30
24. 劳动者追索劳动报酬时应该注意哪些问题	31

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 【全面履行义务】	31
第三十条 【支付令】	32
25. 用人单位支付工资的行为应当遵循哪些规则	32
26. 什么情况下劳动者可以持调解书向法院申请支付令？人民法院应该如何处理	33
27. 申请支付令的条件有哪些	33
第三十一条 【加班】	34
28. 支付加班费的具体标准有哪些	34
第三十二条 【拒绝违章劳动】	34
第三十三条 【用人单位的主体变更】	35
第三十四条 【用人单位的主体合并和分立】	35
第三十五条 【协商变更劳动合同】	35
29. 劳动合同变更时应注意哪些问题	36
30. 用人单位能否单方变更劳动者的工作岗位	37
31. 如何界定“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”	37

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】	37
32. 劳动合同的终止与解除有何区别	38
第三十七条 【劳动者单方面提前通知解除劳动合同】	38
33. 用人单位能否通过约定的方式限制劳动者的单方解除劳动合同的解除权？劳动者行使单方解除权时，造成用人单位损失，应否承担赔偿责任	39
第三十八条 【劳动者单方随时解除劳动合同】	39
34. 具备合法用工资格的企业法人未依法为外来从业人员缴纳综合保险费的，劳动保障部门应如	

何处理	40
第三十九条 【用人单位单方随时解除劳动合同】	41
35. 用人单位以劳动者严重违反单位规章制度为由 解除劳动合同的应当受何限制	42
第四十条 【用人单位单方提前通知解除劳动合同】	42
36. 用人单位是否可以根据劳动者的等级考核规定 “末位淘汰”，单方解除劳动合同	43
37. 劳动者患有难以治疗的疾病，用人单位在医疗 期内终止劳动合同，劳动者起诉要求继续履行 的，法院应如何处理	44
第四十一条 【经济性裁员】	44
第四十二条 【用人单位解除劳动合同的限制】	45
第四十三条 【工会监督用人单位单方解除劳动合同】	46
第四十四条 【劳动合同终止】	47
第四十五条 【劳动合同的续延】	48
第四十六条 【支付经济补偿】	48
第四十七条 【经济补偿支付标准】	49
第四十八条 【继续履行劳动合同】	50
第四十九条 【社会保险跨地区转移】	50
第五十条 【关系转移和工作交接】	50

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条 【集体合同签订的程序】	51
38. 集体合同有哪些特征	52
39. 订立集体合同的程序有哪些	52
第五十二条 【专项集体合同】	53
第五十三条 【行业性和区域性集体合同】	53

第五十四条	【集体合同的报送和生效】	53
第五十五条	【集体合同的劳动标准】	54
40.	当劳动合同约定的劳动条件或劳动报酬等标准 低于集体合同的约定时，劳动者是否需要向人 民法院提出请求适用集体合同的约定	54
第五十六条	【集体合同纠纷和法律救济】	55

第二节 劳务派遣

第五十七条	【劳务派遣单位设立条件】	55
第五十八条	【劳务派遣单位与劳动者的关系】	56
第五十九条	【劳务派遣协议】	56
41.	劳务派遣协议应当包含哪些内容	57
第六十条	【劳务派遣协议签订的限制事项】	58
第六十一条	【跨地区派遣劳动者的报酬支付】	58
第六十二条	【劳务派遣用工单位的义务】	58
第六十三条	【被派遣劳动者同工同酬】	58
第六十四条	【被派遣劳动者参加或组织工会】	59
第六十五条	【劳务派遣用工中劳动合同的解除】	59
第六十六条	【劳动派遣的工作岗位与数量限制】	60
第六十七条	【劳务派遣的限制规定】	60

第三节 非全日制用工

第六十八条	【非全日制用工】	61
第六十九条	【非全日制用工协议】	61
第七十条	【非全日制用工试用期禁止】	61
第七十一条	【非全日制劳动关系终止】	61
第七十二条	【非全日制用工劳动报酬】	62

第六章 监督检查

第七十三条	【劳动合同监督管理】	62
第七十四条	【劳动合同监督检查范围】	62
第七十五条	【监督检查的内容和工作人员的义务】	63
第七十六条	【其他主管部门的监督管理责任】	63
第七十七条	【劳动者权利救济途径】	63
42.	劳动人事争议仲裁委员会以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人提起诉讼的，应当如何处理	64
第七十八条	【工会监督检查的权利】	64
第七十九条	【对违法行为的举报】	65

第七章 法律责任

第八十条	【规章制度违法的责任】	66
第八十一条	【劳动合同缺少法定条款的责任】	66
第八十二条	【不按规定订立书面劳动合同的责任】	66
第八十三条	【违反劳动合同试用期规定的责任】	67
第八十四条	【违法扣押和要求提供担保的责任】	67
第八十五条	【限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿】	68
43.	未按照劳动合同的约定或者未依照本法规定支付劳动者劳动报酬的情况有哪些	69
44.	不具备用工主体资格的行为人违法用工且拒不支付劳动者报酬，数额较大，经有关部门责令其支付后逃匿的，是否构成拒不支付劳动报酬罪	70
第八十六条	【劳动合同被确认无效的责任】	70
第八十七条	【用人单位违法解除或者终止劳动合同的责任】	71

第八十八条	【用人单位的刑事、行政和民事赔偿责任】	…… 72
第八十九条	【用人单位未出具解除或者终止劳动合同书面证明的责任】	…… 73
第九十条	【劳动者的责任】	…… 73
第九十一条	【用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者的责任】	…… 74

45.	新的用人单位客观上确实招用了尚未解除劳动合同的劳动者，但强调在招用时并不知道劳动者尚未解除劳动合同的事实，主观上并无过错，人民法院应如何处理	…… 74
-----	--	-------

第九十二条	【劳务派遣单位的责任】	…… 75
第九十三条	【无营业执照经营的单位的责任】	…… 75
第九十四条	【发包组织与个人承包经营者的责任】	…… 75
第九十五条	【主管部门及工作人员的责任】	…… 76

第八章 附 则

第九十六条	【事业单位实行劳动合同制度的规定】	…… 76
第九十七条	【劳动合同法的溯及力】	…… 76
第九十八条	【施行日期】	…… 77

配套法规

综合

中华人民共和国劳动法	…… 78
(2009年8月27日)	
中华人民共和国劳动合同法实施条例	…… 95
(2008年9月18日)	