

最新

《中华人民共和国劳动合同法》 —— 解读与案例 ——

ZUIXIN ZHONGHUARENMIN GONGHEGUO
LAODONG HETONGFA
JIEDU YU ANLI

全国人大常委会法制工作委员会行政法室 编著
童卫东 主编

最新

《中华人民共和国劳动合同法》 ——解读与案例——

ZUIXIN ZHONGHUARENMINGONGHEGUO
LAODONG HETONGFA
JIEDU YU ANLI

全国人大常委会法制工作委员会行政法室 编著
童卫东 主编



人民出版社

责任编辑:李媛媛

装帧设计:肖 辉

责任校对:周 昕

图书在版编目(CIP)数据

最新《中华人民共和国劳动合同法》解读与案例/全国人大常委会法制工作

委员会行政法室编著;童卫东主编. —北京:人民出版社,2013.6

ISBN 978-7-01-011714-0

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 023946 号

最新《中华人民共和国劳动合同法》解读与案例

ZUIXIN ZHONGHUARENMINGONGHEGUO LAODONG HETONGFA JIEDU YU ANLI

全国人大常委会法制工作委员会行政法室编著 童卫东主编

人民出版社 出版发行

(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

北京新魏印刷厂印刷 新华书店经销

2013 年 6 月第 1 版 2013 年 6 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:20.75

字数:316 千字 印数:0,001-8,000 册

ISBN 978-7-01-011714-0 定价:50.00 元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042

出版说明

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》的决定已由十一届全国人大常委会第三十次会议审议通过,自2012年12月28日起公布施行。此次修改是对劳务派遣规定的调整,以严格规范劳务派遣用工,切实维护被派遣劳动者的合法权益,促进劳动关系的和谐稳定。为了更好地宣传劳动合同法,使社会各界对劳动合同法特别是这次修改内容有全面、准确了解,保证劳动合同法的顺利实施,编写了这本《最新〈中华人民共和国劳动合同法〉解读与案例》。本书在全国人大常委会法工委行政法室编著、李援主编的《〈中华人民共和国劳动合同法〉解读与适用》一书的基础上,结合本次修改内容,以及2008年公布施行的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》、2010年最高人民法院出台的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》、2011年施行的社会保险法等规定,重新对劳动合同法进行了逐条释义,力求体现最新立法动向,撰写内容简明扼要、通俗易懂。

由于时间和水平所限,不妥之处敬请读者批评指正。

目 录

CONTENTS

第一部分 法律文本

- 2 | 中华人民共和国劳动合同法(2012 年最新修正版)
- 19 | 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

第二部分 导 读

- 22 | 劳务派遣法律制度的修改与完善
- 22 | 一、劳动合同法修改的背景
- 23 | 二、劳动合同法修改的指导思想
- 24 | 三、劳动合同法修改的主要内容
- 26 | 四、劳动合同法修改的过程

第三部分 劳动合同法修改内容的解读

- 28 | 第五章第二节 劳务派遣
- 28 | 第五十七条 【劳务派遣经营许可】
- 33 | 第五十八条 【劳务派遣单位】
- 36 | 第五十九条 【劳务派遣协议】
- 38 | 第六十条 【劳务派遣单位告知等义务】

- 41 第六十一条 【跨地区派遣劳动者】
- 44 第六十二条 【用工单位的义务】
- 48 第六十三条 【被派遣劳动者同工同酬】
- 53 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 【劳务派遣合同解除】
- 56 第六十六条 【劳务派遣用工岗位和用工数量限制】
- 61 第六十七条 【用人单位不得自设劳务派遣单位】

第四部分 劳动合同法其他条文的解读

- 64 第一章 总 则
- 64 第一条 【立法宗旨】
- 69 第二条 【适用范围】
- 71 第三条 【订立原则】
- 75 第四条 【规章制度】
- 78 第五条 【协调劳动关系三方机制】
- 81 第六条 【集体协商机制】
- 83 第二章 劳动合同的订立
- 83 第七条 【劳动关系的建立】
- 85 第八条 【用人单位的告知义务、劳动者的说明义务】
- 87 第九条 【不得扣押劳动者证件、要求提供担保等】
- 89 第十条 【订立书面劳动合同】
- 92 第十一条 【未订合同时劳动报酬的确定】
- 94 第十二条 【劳动合同的种类】
- 96 第十三条 【固定期限劳动合同】
- 97 第十四条 【无固定期限劳动合同】
- 103 第十五条 【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】
- 104 第十六条 【劳动合同的生效】
- 105 第十七条 【劳动合同的内容】
- 111 第十八条 【劳动报酬和劳动条件约定不明时的处理】

113	第十九条 【试用期期限】
116	第二十条 【试用期工资】
119	第二十一条 【试用期内解除劳动合同】
120	第二十二条 【服务期】
126	第二十三条 【保密义务和竞业限制】
131	第二十四条 【竞业限制的范围和期限】
134	第二十五条 【不得任意约定违约金】
135	第二十六条 【劳动合同的无效】
137	第二十七条 【劳动合同的部分无效】
137	第二十八条 【劳动合同无效后劳动报酬的确定】
139	第三章 劳动合同的履行和变更
139	第二十九条 【全面履行劳动合同】
140	第三十条 【及时足额支付劳动报酬】
144	第三十一条 【不得强迫或者变相强迫加班】
147	第三十二条 【劳动者可拒绝违章指挥、强令冒险作业】
148	第三十三条 【用人单位名称、法定代表人等的变更】
149	第三十四条 【用人单位合并或者分立】
149	第三十五条 【协商一致变更劳动合同】
153	第四章 劳动合同的解除和终止
153	第三十六条 【协商解除劳动合同】
154	第三十七条 【劳动者提前通知解除劳动合同】
156	第三十八条 【劳动者单方解除劳动合同】
160	第三十九条 【用人单位单方解除劳动合同】
163	第四十条 【用人单位提前通知或者额外支付工资解除劳动合同】
165	第四十一条 【经济性裁员】
173	第四十二条 【用人单位不得解除劳动合同的情形】
176	第四十三条 【工会在劳动合同解除中的监督作用】
178	第四十四条 【劳动合同的终止】
183	第四十五条 【劳动合同期满后的终止延后】
185	第四十六条 【经济补偿】

189	第四十七条 【经济补偿的计算】
193	第四十八条 【违法解除或者终止的责任】
194	第四十九条 【社会保险关系跨地区转移接续】
195	第五十条 【劳动合同解除或者终止后的义务】
199	第五章 特别规定
199	第一节 集体合同
199	第五十一条 【集体合同的订立】
202	第五十二条 【专项集体合同】
204	第五十三条 【行业性集体合同、区域性集体合同】
207	第五十四条 【集体合同的报送和生效】
208	第五十五条 【集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准】
210	第五十六条 【集体合同纠纷和法律救济】
212	第二节 劳务派遣
212	第三节 非全日制用工
212	第六十八条 【非全日制用工的界定】
213	第六十九条 【可订立口头劳动合同和多个劳动合同】
215	第七十条 【不得约定试用期】
216	第七十一条 【随时通知终止用工】
217	第七十二条 【不得低于最低小时工资标准、工资支付最长周期】
219	第六章 监督检查
219	第七十三条 【劳动行政部门负责监督管理】
220	第七十四条 【监督检查事项】
223	第七十五条 【监督检查措施和依法、文明执法】
225	第七十六条 【其他有关主管部门的监督管理】
227	第七十七条 【劳动者权利救济途径】
228	第七十八条 【工会在劳动者维权中的作用】
230	第七十九条 【举报和处理】

233	第七章 法律责任
233	第 八 十 条 【规章制度违法的责令改正和赔偿责任】
236	第八十一条 【缺乏必备条款、不提供劳动合同文本的责令改正和赔偿责任】
240	第八十二条 【不订立书面劳动合同、不订立无固定期限劳动合同的支付双倍工资】
243	第八十三条 【违法约定试用期的责令改正和赔偿金】
245	第八十四条 【扣押劳动者身份证等的限期退还、行政处罚和赔偿责任】
248	第八十五条 【未依法支付劳动报酬、经济补偿等的责令改正和支付差额、加付赔偿金】
251	第八十六条 【劳动合同无效的赔偿责任】
253	第八十七条 【违法解除或者终止劳动合同的赔偿金】
256	第八十八条 【侵害劳动者人身权益的刑事责任、行政处罚和赔偿责任】
259	第八十九条 【不出具解除、终止书面证明的责令改正和赔偿责任】
261	第 九 十 条 【劳动者的赔偿责任】
264	第九十一条 【用人单位的连带赔偿责任】
265	第九十二条 【劳务派遣单位的法律责任】
269	第九十三条 【无营业执照经营单位的法律责任】
270	第九十四条 【个人承包经营者的连带赔偿责任】
271	第九十五条 【不履行法定职责、违法行使职权的法律责任】
275	第八章 附 则
275	第九十六条 【事业单位聘用制劳动合同】
277	第九十七条 【过渡性条款】
280	第九十八条 【施行时间】

第五部分 典型案例评析

284	一、未经许可从事劳务派遣业务
-----	----------------

- 285 二、用工单位超出“三性”岗位范围实施劳务派遣
- 286 三、被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利
- 287 四、劳务派遣单位与用工单位的责任分担机制
- 291 五、劳务派遣合同应当是二年以上的固定期限劳动合同
- 292 六、不能利用地区间工资差异,赚取差价
- 293 七、劳务派遣单位不得随意解除被派遣劳动者
- 295 八、被派遣劳动者的工资不得低于当地最低工资标准
- 296 九、用人单位不能强迫或者欺骗订立劳务派遣合同
- 297 十、什么是劳务派遣中的同工同酬
- 298 十一、民办非企业单位是否要遵守劳动合同法的规定
- 299 十二、用人单位的分支机构是否需要订立书面劳动合同
- 300 十三、劳动者如何处理劳动关系确认纠纷
- 302 十四、未及时订立书面劳动合同的法律责任
- 304 十五、劳动者不愿订立书面劳动合同怎么办
- 305 十六、劳动合同不得约定违约金
- 306 十七、违反服务期约定应当支付违约金
- 308 十八、哪些劳动者可以订立竞业限制协议
- 309 十九、竞业限制应当支付补偿金
- 311 二十、拖欠劳动报酬的救济办法
- 313 二十一、劳动合同的变更
- 315 二十二、劳动者解除劳动合同是否要得到用人单位的批准
- 317 二十三、用人单位不得随意解除劳动合同
- 319 二十四、患病医疗期未满但持假学历的,用人单位能否解除劳动合同
- 321 二十五、用人单位不得强迫劳动者缴纳抵押金

第一部分 法律文本

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。

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项,不影响劳动合同的履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况,原劳动合同继续有效,劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。