

配套解读与案例注释系列

11

中华人民共和国 劳动合同法

配套解读与案例注释

ZHONG HUA REN MIN GONG HE GUO
LAO DONG HE TONG FA
PEI TAO JIE DU YU AN LI ZHU SHI

- 【**条文注释**】由法律专家对重难点条文进行阐释，帮助读者理解和把握法律规定的精髓
- 【**配套法规**】收录与主体法配套的其他法律、法规、规章及司法解释，文本权威
- 【**配套解读**】对主体法与配套法规之间的关系加以详细解读，厘清司法实务中的难点
- 【**案例注释**】精心选取紧贴法律实务的典型纠纷，将法条有效结合到实际案例中

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

013042043

D922. 525

44

配套解读与案例注释系列

11

中华人民共和国
劳动合同法

配套解读与案例注释

ZHONG HUA REN MIN GONG HE GUO
LAO DONG HE TONG FA
PEI TAO JIE DU YU AN LI ZHU SHI



D922.525
44

中国法制出版社



北航

C1651154

图书在版编目 (CIP) 数据

中华人民共和国劳动合同法配套解读与案例注释/
中国法制出版社编. —北京: 中国法制出版社, 2013. 4
(配套解读与案例注释系列)
ISBN 978 - 7 - 5093 - 4461 - 3

I. ①中… II. ①中… 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 050619 号

策划编辑 袁笋冰

责任编辑 周林刚

封面设计 李 宁

中华人民共和国劳动合同法配套解读与案例注释

ZHONGHUARENMINGONGHEGUO LAODONGHETONGFA PEITAO JIEDU
YU ANLI ZHUSHI

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

版次/2013 年 5 月第 1 版

印张/11.5 字数/294 千

2013 年 5 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 4461 - 3

定价: 30.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66067024

市场营销部电话: 66033296

邮购部电话: 66033288

编辑说明

法律纠纷的解决很大程度上就是寻找法律和解释法律的过程。然而，在汗牛充栋的法律文件中，如何寻找法律、读懂法律，又如何运用法律维护自身权益就绝不是法律的生搬硬套所能解决的。有鉴于此，为了帮助读者不仅能找到法律，还能有效运用法律，我们编辑出版了“配套解读与案例注释系列”丛书。

关于本套丛书，读者需要了解的是，与主体法相关的配套法规对于主体法的理解与适用具有极为重大的意义。这是由于主体法的规定往往比较原则甚至滞后，加之修订程序比较复杂，所以立法机关往往会通过制定配套法规的形式来解决法律规定的局限与不足。由此，配套法规与主体法之间的不同规定，哪怕是细微之处的差异，都显得尤为重要。本套丛书正是着眼解决这一问题，并具有以下特点：

1. **【条文注释】**对重难点条文进行阐释，注释内容吸取全国人大常委会法制工作委员会、国务院法制办公室、最高人民法院等部门权威解读中的精华。

2. **【配套法规】**收录与主体法配套的其他法律、法规、规章及司法解释，这些配套文件与主体法之间的关系表现为：（1）对主体法有进一步注释说明作用的；（2）对主体法原有疏漏之处予以补充的；（3）随着法律环境的变化，对主体法规定的不当之处予以修正的；（4）与主体法之间存在法律上的冲突以及不同配套法规之间存在冲突的。

3. **【配套解读】**在全面收录配套法规的基础上，对主体法与配套法规之间的关系加以详细说明，帮助读者真正掌握主体法与配套法之间的内在关系，灵活运用于司法实践。

4. **【案例注释】**精心选取紧贴法律实务的典型纠纷，以案说法，帮助读者将法条有效结合到实际案例中。

真诚希望本丛书的出版能给您在法律的学习与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

2013年4月

适用指引

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的总称。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。

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。

同时，本法在附则中规定：事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

二、用人单位规章制度

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。

三、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但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。

四、无固定期限劳动合同

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，且劳动者无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同时，在法律责任中规定：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。

五、试用期

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。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。在试用期中，除劳动者有不符合录用条件、有违规违纪违法行为，不能胜任工作等情形外，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。同时，在法律责任中规定：用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

六、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。国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

七、劳动者可以解除劳动合同的情形

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。

八、用人单位可以解除劳动合同的情形

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。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。

九、经济性裁员

有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：(一) 依照企业破产法规定进行重整的；(二) 生产经营发生严重困难的；(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列劳动者：(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；(三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。用人单位依法裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

十、集体合同

企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域

性集体合同。

集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

十一、工会

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。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。

用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

十二、劳务派遣

劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。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。

经营劳务派遣业务应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记，其注册资本不得少于二百万元，同时必须有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施，有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度，符合法律、行政法规规定的其他条件。

劳务派遣单位是劳动合同法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明劳动合同法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

用工单位应当履行下列义务：（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳

动条件和劳动保护；（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；（五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

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。

用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

十三、监督检查

县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：（一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；（二）用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；（三）劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；（四）用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；（五）用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；（六）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；（七）法律、法规规定的其他劳动监察事项。县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

十四、劳动者的权利救济

劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

十五、过渡期规定

本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

目 录

中华人民共和国劳动合同法

第一章 总 则

第 一 条	【立法宗旨】	1
第 二 条	【适用范围】*	1
案例 1:	即将毕业的大专院校在校生与用人单位形成劳动关系的情形	6
第 三 条	【基本原则】	6
第 四 条	【规章制度】*	6
第 五 条	【协调劳动关系三方机制】	9
第 六 条	【集体协商机制】	10

第二章 劳动合同的订立

第 七 条	【劳动关系的建立】	14
第 八 条	【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】	16
第 九 条	【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】*	19
第 十 条	【书面劳动合同】*	22
第 十 一 条	【劳动报酬不明确】	27
第 十 二 条	【劳动合同期限】	28
第 十 三 条	【固定期限劳动合同】	29

* 加注*号的条文涉及配套法规解读,以帮助读者理解。

第十四条	【无固定期限劳动合同】*	30
第十五条	【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】	33
第十六条	【劳动合同生效】*	33
第十七条	【劳动合同的条款】	35
第十八条	【劳动合同条款不明确】	41
第十九条	【试用期】	42
第二十条	【试用期工资】	43
第二十一条	【试用期内解除劳动合同】*	46
第二十二条	【服务期】	49
第二十三条	【商业秘密及竞业限制】*	52

案例2: 用人单位不合理地免除自己的法定责任、排除劳动者权利的竞业限制条款无效..... 62

第二十四条	【竞业限制适用范围和期限】	62
第二十五条	【违约金】	64
第二十六条	【劳动合同无效】*	65

案例3: 劳动合同中约定“停业通知之日”为合同到期之日,符合法律规定..... 70

案例4: “工伤概不负责”条款约定无效..... 70

第二十七条	【劳动合同部分无效】	70
第二十八条	【劳动合同无效后的报酬支付】*	71

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条	【全面履行义务】	73
第三十条	【支付令】*	73
第三十一条	【加班】*	88
第三十二条	【拒绝违章劳动】	91
第三十三条	【劳动合同主体变更】	94
第三十四条	【劳动合同主体合并和分立】	94
第三十五条	【协商变更劳动合同】*	96

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】*	98
第三十七条	【劳动者单方面提前通知解除劳动合同】*	101
第三十八条	【劳动者单方随时解除劳动合同】	103
第三十九条	【用人单位单方随时解除劳动合同】*	104
案例5：用人单位因劳动者严重违反用人单位的规章制度而 解除合同的，无需支付经济补偿		111
第四十条	【用人单位单方提前通知解除劳动合同】*	112
第四十一条	【经济性裁员】	116
第四十二条	【用人单位解除劳动合同的限制】	121
第四十三条	【工会监督用人单位单方解除劳动合同】	125
第四十四条	【劳动合同终止】*	126
案例6：在本单位连续工作满15年且距法定退休年龄不足5年 劳动合同期满不终止		129
第四十五条	【劳动合同的续延】	129
第四十六条	【支付经济补偿】*	130
案例7：非因为用人单位损害其劳动权益而主动提出辞职不需 支付经济补偿		135
第四十七条	【经济补偿支付标准】*	136
案例8：年终双薪是约定的劳动合同终止或解除时经济补偿金 的特殊形式		140
第四十八条	【继续履行劳动合同】	140
第四十九条	【社会保险跨地区转移】	141
第五十条	【关系转移和工作交接】	148

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】	151
-------	-------------	-----

第五十二条	【专项集体合同】	161
第五十三条	【行业性和区域性集体合同】	165
第五十四条	【集体合同的报送和生效】	168
第五十五条	【集体合同的劳动标准】	169
第五十六条	【集体合同纠纷和法律救济】	172

第二节 劳务派遣

第五十七条	【劳务派遣单位设立条件】	174
第五十八条	【劳务派遣单位与劳动者的关系】	177

案例9: 劳务派遣合同到期后继续在用人单位劳动视为劳务派遣合同延续	178
-----------------------------------	-----

第五十九条	【劳务派遣协议】	178
第六十条	【劳务派遣协议签订的限制事项】	179
第六十一条	【跨地区派遣劳动者的报酬支付】	179
第六十二条	【劳务派遣用工单位的义务】	179
第六十三条	【被派遣劳动者同工同酬】	180
第六十四条	【被派遣劳动者参加或组织工会】	181
第六十五条	【劳务派遣用工中劳动合同的解除】	182
第六十六条	【劳动派遣的工作岗位与数量限制】	182
第六十七条	【劳务派遣的限制规定】	182

第三节 非全日制用工

第六十八条	【非全日制用工】	183
第六十九条	【非全日制用工协议】	186
第七十条	【非全日制用工试用期禁止】	187
第七十一条	【非全日制劳动关系终止】	187
第七十二条	【非全日制用工劳动报酬】	188

第六章 监督检查

第七十三条	【劳动合同监督管理】	188
-------	------------	-----

第七十四条	【劳动合同监督检查范围】	189
第七十五条	【监督检查的内容和工作人员的义务】	191
第七十六条	【其他主管部门的监督管理责任】	193
第七十七条	【劳动者权利救济途径】	193
第七十八条	【工会监督检查的权利】	194
第七十九条	【对违法行为的举报】*	194

第七章 法律责任

第八十条	【规章制度违法的责任】*	202
第八十一条	【劳动合同缺少法定条款的责任】	204
第八十二条	【不按规定订立书面劳动合同的责任】	204
案例 10:	用人单位不与劳动者订立书面劳动合同的责任不以其 是否存在恶意或故意为前提	204
第八十三条	【违反劳动合同试用期规定的责任】	205
第八十四条	【违法扣押和要求提供担保的责任】	205
第八十五条	【限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿】	206
第八十六条	【劳动合同被确认无效的责任】	207
第八十七条	【用人单位违法解除或者终止劳动合同的责任】*	208
第八十八条	【用人单位的刑事、行政和民事赔偿责任】	209
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】	210
第九十条	【劳动者的责任】*	211
第九十一条	【用人单位招用尚未解除劳动合同劳动者的责任】	212
第九十二条	【劳务派遣单位的责任】	213
第九十三条	【无营业执照经营的单位的责任】	214
第九十四条	【发包组织与个人承包经营者的责任】	214
第九十五条	【主管部门及工作人员的责任】	214

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】	215
-------	-------------------	-----

第九十七条	【劳动合同法的溯及力】	215
第九十八条	【施行日期】	215

配套法规

中华人民共和国劳动法		216
(2009年8月27日)		
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法		229
(2007年12月29日)		
中华人民共和国劳动合同法实施条例		238
(2008年9月18日)		
集体合同规定		243
(2004年1月20日)		
企业经济性裁减人员规定		252
(1994年11月14日)		
人力资源社会保障行政复议办法		253
(2010年3月16日)		
劳动人事争议仲裁组织规则		267
(2010年1月20日)		
劳动人事争议仲裁办案规则		272
(2009年1月1日)		
人事争议处理规定		280
(2011年8月15日)		
工会参与劳动争议处理试行办法		286
(1995年8月17日)		
企业劳动争议协商调解规定		290
(2011年11月30日)		
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法		295
(1995年5月10日)		

违反解除劳动合同的经济补偿办法	296
1995(1994年12月3日)	
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	297
2008(2001年4月16日)	
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)	301
2008(2006年8月14日)	
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)	303
2008(2010年9月13日)	
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)	306
2008(2013年1月18日)	
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	309
(2003年8月27日)	

实用附录

一、相关数据速查	310
(一) 用人单位支付经济补偿的情形	310
(二) 经济补偿的计算	311
(三) 工伤事故损害赔偿项目公式索引	312
(四) 工资薪金个人所得税税率计算表	314
二、诉状文书实例	315
(一) 劳动仲裁类	315
劳动争议仲裁申请书	315
(二) 劳动诉讼类	317
1. 民事起诉状	317