

中华人民共和国 劳动合同法

案例解读本

Labor Contract Law
of the People's Republic of China



法律出版社
LAW PRESS CHINA

中华人民共和国 劳动合同法

案例解读本

Labor Contract Law
of the People's Republic of China



法律出版社
LAW PRESS CHINA

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动合同法:案例解读本 / 法律出版社法规中心编. —北京:法律出版社,2009.2
(中华人民共和国法律案例解读本)
ISBN 978 - 7 - 5036 - 9163 - 8

I. 中… II. 法… III. 劳动合同法—案例—分析—中国
IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 001175 号

©法律出版社·中国

责任编辑/张 戢

装帧设计/李 瞻

出版/法律出版社
总发行/中国法律图书有限公司
印刷/北京中科印刷有限公司

编辑统筹/法规出版分社
经销/新华书店
责任印制/吕亚莉

开本/850 × 1168 毫米 1/32
版本/2009 年 5 月第 1 版

印张/3.875 字数/80 千
印次/2009 年 5 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 重庆公司/023 - 65382816/2908
上海公司/021 - 62071010/1636 北京分公司/010 - 62534456 深圳公司/0755 - 83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 9163 - 8

定价:10.00 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

随着我国法律体系的不断完善,人们的法律意识显著增强,运用法律处理日常事务的需求也越来越普遍。但是,对于一般读者而言,法律本身的专业术语过于艰深,学法的难度很大。为了便于读者学法用法,我们在编辑出版法律注释本的基础上,组织力量编写了这套案例解读本。本系列旨在通过具体案例,说明法律规定的具体内涵。这套书具有如下特点:

(1)**针对性**。根据相关法律条文所规范的法律行为,选择与此相关的案例,进行解说。

(2)**通俗性**。本书所选案例,紧扣条文的内容,对案例的解析,其语言力求通俗易懂,便于理解。

(3)**延展性**。为便于读者对法律法规之间的连续性有所了解,在条文后边还附有关联法规的目录或者条文,读者可以方便地查阅和运用。

由于编写本丛书是我们的初步尝试,不足之处恳请读者批评指正。本书案例由胡韵整理,在此谨表感谢!

编者

2009年3月

《中华人民共和国劳动合同法》 适用提要

《中华人民共和国劳动合同法》经过全国人大常委会四次审议,于2007年6月29日由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日颁布,并于2008年1月1日施行。劳动合同法作为我国协调劳动关系和维护劳动者权益的一部重要法律,将为完善劳动合同制度,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,提供明确而具体的法律依据。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

从1987年我国推行劳动合同制度以来,开始是以行政法规的形式对这一制度作了相应的规定。由于当时我国的劳动用工实行的是固定工制度,由固定工向劳动合同制工人的转变需要一个过程,在推行过程中出现的许多问题都是当时预料不到的。对实行这一制度中出现的许多新情况、新问题,急需通过法律进行规范。在《劳动法》制定的过程中,已经对劳动合同制度进行了规范,对其中较为成熟的和大的原则问题作了相应的法律规定。实行市场经济以来,用工制度上又发生了一些新的变化,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。全国人大常委会制定并颁布的《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,为依法调整和规范劳动合同制度提供了法律保障。

(二)完善和健全了我国的劳动合同制度

我国的劳动合同制度一直处于不断发展、不断完善、不断健全的过程之中。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,既有法律法规规定不完善引发的的问题,也有劳动合同制度实行之初没有考虑到的问题,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。这些问题都需要法律法规对之作出规范。《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,对某些缺乏法律规定的用工方式作了规范,为解决实践中常常引发争议的问题提供了明确的法律依据,进一步完善和健全了我国的劳动合同法律制度。

(三)对规避劳动合同制度的用工形式进行了法律规范

劳动合同制度实行过程中,出现了某些新的用工方式,对劳动合同制度的健康发展提出了挑战。这些用工方式的出现,有的是根据劳动用工形式的需要出现的,如小时工或灵活用工;有的是为规避劳动合同制度所规定的法定权利义务而出现的,如劳务派遣。劳务派遣的出现,凸显了其对劳动合同制度提出的挑战。作为一种从职业介绍衍生出来的用工方式,它将劳动关系的双方人为地分成三方,目的在于将劳动合同职工改为劳务工,以达到降低劳动

报酬标准、逃避缴纳社会保险费、非法攫取最大利润的目的。由于国家法律法规在规范劳务派遣方面是一片空白,被派遣员工的合法权益难以得到有效的维护,即使发生劳动纠纷,也无法可依。用人单位正是利用这一点,尽可能地采用这一用工方式。《劳动合同法》针对劳务派遣存在的问题,对此作了专节规定,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。虽然《劳动合同法》对这一用工形式的规范与广大劳动者和工会组织的要求还有一定距离,但把这一规避劳动合同制度法定权利义务的用工方式纳入法律规范和调整的轨道,仍是《劳动合同法》的一大亮点。

(四)在劳动合同法律制度的设计上符合中国国情

每个国家的劳动用工制度都是根据该国的具体国情确定的,只有制定符合本国国情的劳动用工制度,才能保持本国劳动关系的稳定。学术界某些专家、学者在劳动合同法的制定过程之中,只会拿国外的劳动合同规定来套改中国的劳动合同制度,根本不考虑中国实行的是社会主义制度以及在劳动就业问题上劳动力供大于求、“僧多粥少”的具体情况,因而,类似意见或建议在立法过程中也仅有参考价值。《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。

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.....	1
第三条 基本原则.....	2
[案例1] 订立劳动合同应当遵循诚实信用原则	
第四条 规章制度.....	3
[案例2] 规章制度与劳动合同约定的内容不一致 如何适用	
第五条 协调劳动关系三方机制.....	5
[案例3] 如何建立与实施三方协商机制	
第六条 集体协商机制.....	6
第二章 劳动合同的订立.....	6
第七条 劳动关系的建立.....	6
[案例4] 三方协议订立不等于劳动关系的建立	
第八条 用人单位的告知义务和劳动者的说明义务.....	7
[案例5] 劳动者在签订劳动合同过程中享有知情权	
[案例6] 企业在签订劳动合同过程中不能侵犯劳 动者隐私权	
第九条 用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担 保.....	8

[案例7] 企业在签订劳动合同过程中不能要求劳动者交纳押金	
第十条 订立书面劳动合同	10
[案例8] 事实劳动关系的认定	
[案例9] 事实劳动关系中因工负伤劳动者有权获得赔偿	
第十一条 未订立书面劳动合同时报酬不明确的解决	12
[案例10] 劳动合同约定不明能否适用集体合同的规定	
第十二条 劳动合同的种类	13
第十三条 固定期限劳动合同	13
第十四条 无固定期限劳动合同	14
[案例11] 职工工作满10年但其间2次病假共计1年,能否签订无固定期限劳动合同	
[案例12] 用人单位规避《劳动合同法》不与劳动者签订无固定期限劳动合同怎么办	
第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同]	17
[案例13] 固定期限劳动合同中用人单位不得随意提前解除劳动合同	
第十六条 劳动合同的生效	18
[案例14] 除特殊情况外,劳动合同自双方签订之时成立并生效	
第十七条 劳动合同的内容	19
[案例15] 工作地点是劳动合同的必备条款	
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	21
[案例16] 劳动报酬约定不明该如何处理	
第十九条 试用期	22

[案例 17] · 试用期有最长时间期限且不能多次约定试用期	
第二十条 试用期工资	23
[案例 18] 试用期工资不得低于当地最低工资标准	
第二十一条 试用期内解除劳动合同	25
[案例 19] 试用期内企业解除劳动合同的条件	
第二十二条 服务期	26
[案例 20] 员工在服务期内被违纪解除合同是否需要支付违约金	
第二十三条 保密义务和竞业限制	27
[案例 21] 告知人事变动信息是否属于泄露商业秘密	
[案例 22] 不支付经济补偿,“竞业禁止”条款无效	
第二十四条 竞业限制的范围和期限	29
[案例 23] 竞业限制的范围需要约定明确,防止含混不清	
第二十五条 违约金	30
第二十六条 劳动合同的无效	30
[案例 24] 用人单位与劳动者约定“社会保险由劳动者自缴”无效	
第二十七条 劳动合同的部分无效	31
[案例 25] 劳动合同部分无效不影响其他部分效力	
第二十八条 劳动合同无效后劳动报酬的支付	32
[案例 26] 劳动合同无效后用人单位仍应为劳动者已付出的劳动支付报酬	
第三章 劳动合同的履行和变更	33
第二十九条 劳动合同的履行	33
第三十条 劳动报酬	33

[案例 27]	用人单位不得拖欠劳动者劳动报酬	
第三十一条	加班	34
第三十二条	劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业	34
第三十三条	用人单位名称、法定代表人等的变更	35
[案例 28]	用人单位名称变更后应及时变更劳动合同	
第三十四条	用人单位合并或者分立	36
[案例 29]	用人单位合并、分立后不需要重新订立劳动合同	
第三十五条	劳动合同的变更	36
[案例 30]	用人单位不得单方面改变劳动者工作岗位	
第四章 劳动合同的解除和终止		37
第三十六条	协商解除劳动合同	37
第三十七条	劳动者提前通知解除劳动合同	38
[案例 31]	劳动者违法解除劳动合同须赔偿用人单位损失	
第三十八条	劳动者解除劳动合同	39
[案例 32]	企业不支付奖金和津贴员工可以解除劳动合同	
第三十九条	用人单位单方面解除劳动合同	41
[案例 33]	女职工怀孕期间严重违反劳动纪律,企业可以解除劳动合同	
第四十条	无过失性辞退	42
[案例 34]	企业客观情况发生重大变化且未能协商变更劳动合同的可以解除劳动合同	
第四十一条	经济性裁员	43
[案例 35]	企业经济性裁员的条件	

第四十二条	用人单位不得解除合同的情形	45
第四十三条	工会在劳动合同解除中的监督作用	46
第四十四条	劳动合同的终止	46
第四十五条	劳动合同的逾期终止	47
[案例 36]	医疗期内,劳动合同到期也不能终止	
第四十六条	经济补偿	48
[案例 37]	协商一致解除劳动合同用人单位仍须 支付经济补偿金	
第四十七条	经济补偿的计算	50
第四十八条	违法解除或终止劳动合同的后果	50
第四十九条	社会保险关系跨地区转移接续	51
第五十条	劳动合同解除或者终止后双方的义务	51
第五章	特别规定	52
第一节	集体合同	52
第五十一条	集体合同的订立和内容	52
第五十二条	专项集体合同	52
第五十三条	行业性集体合同、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	集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准	53
[案例 38]	集体劳动合同的效力高于劳动合同	
第五十六条	集体合同纠纷和法律救济	54
第二节	劳务派遣	55
第五十七条	劳务派遣单位的设立	55
第五十八条	劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权 利	55
第五十九条	劳务派遣协议	55
第六十条	劳务派遣单位的告知义务	56

第六十一条	跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件	56
第六十二条	用工单位的义务	56
第六十三条	被派遣劳动者同工同酬	56
[案例 39]	被派遣的劳动者与用工单位的劳动者享有同工同酬的权利	
第六十四条	被派遣劳动者参加或者组织工会	57
第六十五条	劳务派遣中解除劳动合同	57
第六十六条	劳务派遣的适用岗位	58
第六十七条	用人单位不得自设劳务派遣单位	58
第三节	非全日制用工	58
第六十八条	非全日制用工的概念	58
第六十九条	非全日制用工的劳动合同	58
第七十条	非全日制用工不得约定试用期	59
第七十一条	非全日制用工的终止用工	59
第七十二条	非全日制用工的劳动报酬	59
[案例 40]	非全日制用工员工也需缴纳工伤保险	
第六章	监督检查	60
第七十三条	劳动合同制度的监督管理制度	60
第七十四条	劳动行政部监督检查事项	60
第七十五条	监督检查措施和依法行政、文明执法	61
第七十六条	其他有关主管部门的监督管理	62
第七十七条	劳动者权利救济途径	62
第七十八条	工会监督检查的权利	63
第七十九条	对违法行为的举报	63
第七章	法律责任	63
第八十条	规章制度违法的法律责任	63

[案例 41]	用人单位规章制度不得违法损害劳动者权益	
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	64
第八十二条	不订立书面劳动合同的法律责任	65
[案例 42]	没签劳动合同单位被裁支付双倍工资	
第八十三条	违法约定试用期的法律责任	66
第八十四条	扣押劳动者身份证等证件的法律责任	66
第八十五条	未依法支付劳动报酬、经济补偿等的法律责任	66
[案例 43]	员工遭遇企业强迫长时间劳动向监察部门投诉案	
第八十六条	订立无效劳动合同的法律责任	68
第八十七条	违反解除或者终止劳动合同的法律责任	68
第八十八条	侵害劳动者人身权益的法律责任	68
第八十九条	不出具解除、终止书面证明的法律责任	69
第九十条	劳动者的赔偿责任	69
[案例 44]	未提前 30 天通知会导致员工支付巨额赔偿	
第九十一条	用人单位的连带赔偿责任	70
第九十二条	劳务派遣单位的法律责任	70
第九十三条	无营业执照经营单位的法律责任	71
第九十四条	个人承包经营者的连带赔偿责任	71
第九十五条	不履行法定职责、违法行使职权的法律责任	71
第八章 附则		72
第九十六条	事业单位聘用制劳动合同的法律适用	72
第九十七条	过渡性条款	72

[案例 45] 连续订立固定期限劳动合同的次数的
起算点

[案例 46] 本法施行前订立的劳动合同在本法施
行后终止的经济补偿金的计算

第九十八条 施行时间 74

附 录

中华人民共和国劳动合同法实施条例(2008 年 9 月 18 日)	75
中华人民共和国劳动法(1994 年 7 月 5 日)	82
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007 年 12 月 29 日)	97

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 自2008年1月1日起施行)

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。

关联法规

《宪法》第42条

《劳动法》第1条

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第1条

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。

关联法规

《劳动法》第2条

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第2条

《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》1-5

《实施〈劳动法〉中有关劳动合同问题的解答》

《公司法》第17条

《外国人在中国就业管理规定》

《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》

《劳动合同法实施条例》第3、4条

第三条 【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。

案例1 订立劳动合同应当遵循诚实信用原则

北京某电器公司通过北京市人才交流中心举办的招聘活动中,聘用了王某为该公司的销售经理。王某毕业于北京某财经大学的市场营销专业,持有该校的本科毕业证书和毕业文凭。双方经过协商一致订立了劳动合同,约定劳动合同期限为2年,试用期1个月,试用期间工资为每月3000元,试用期结束后工资每月为3500元,按照公司的规定以销售金额享受提成奖金。王某就职后,凭借自己出色的业务能力,使公司的销售金额大幅上升。但是在合同履行了3个月后,公司发现王某的毕业证书和毕业文凭均系伪造,于是通知王某解除劳动合同。王某不服,向劳动争议仲裁委员会提出仲裁,认为公司违反合同的约定解除劳动合同,应当支付解除劳动合同的补偿金,庭审中,王某认为,公司根据其工作经历聘用了他,实际的工作业绩已经证明了其能胜任这一工作。虽然其毕业证书和文凭系伪造,但是公司在招聘过程中负有核实责任和义务。公司没有尽到自己的义务,其过错在公司,这并不影响劳动合同的效力,劳动合同当然有效。公司认为,王某采用欺诈手段与公司签订了劳动合同,根据法律规定属于当然无效,并不存在劳动合同解除支