

法律一本通 10

中华人民共和国

劳动合同法 一本通

法规应用研究中心 编

以法释法 逐条解读 专业权威

法律·行政法规·部门规章·司法解释·请示答复·规范性文件

法律条文意旨·案例裁判摘要·重点条文提示

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

法律一本通 10

中华人民共和国

劳动合同法 一本通

法规应用研究中心 编

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法一本通/法规应用研究中心编. —6 版.
—北京: 中国法制出版社, 2018. 3
(法律一本通; 10)
ISBN 978 - 7 - 5093 - 7765 - 9

I. ①劳… II. ①法… III. ①劳动合同法 - 基本知识 - 中国 IV. ①D922. 52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 027570 号

策划编辑 谢雯

责任编辑 韩璐玮

封面设计 蒋怡 杨泽江

劳动合同法一本通

LAODONG HETONGFA YIBENTONG

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/2018 年 3 月第 6 版

印张/12.125 字数/302 千

2018 年 3 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 7765 - 9

定价: 35.00 元

北京西单横二条 2 号

邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66070084

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)

编辑说明

“法律一本通”系列丛书自2005年出版以来，以其科学的体系、实用的内容，深受广大读者的喜爱。2007年、2011年、2014年，2016年我们对其进行了四次改版，丰富了其内容，增强了其实用性，再次博得了广大读者的赞誉。

我们秉承“以法释法”的宗旨，在保持原有的体例之上，2018年再次对“法律一本通”系列丛书进行改版，以达到“应办案所需，适学习所用”的目标。新版丛书具有以下特点：

1. 丛书以主体法的条文为序，逐条穿插关联的现行有效的法律、行政法规、部门规章、司法解释、请示答复和部分地方规范性文件，以方便读者理解和适用。尤其是请示答复，因其往往是针对个案而抽象出来的一般性规则，实践中具有操作指导意义。

2. 丛书紧扣实践和学习两个主题，在目录上标注了重点法条，并在某些重点法条的相关规定之前，对收录的相关文件进行分类，再按分类归纳核心要点，以便读者最便捷地查找使用。

3. 丛书紧扣法律条文，在主法条的相关规定之后附上案例指引，收录最高人民法院指导案例、公报案例以及最高人民法院相关机构公布的典型案例的裁判摘要。通过相关案例，可以进一步领会和把握法律条文的适用，从而作为解决实际问题的参考。并对案例指引制作索引目录，方便读者查找。

4. 丛书以脚注的形式，对各类法律文件之间或者同一法律文件不同条文之间的适用关系、重点法条疑难之处进行说明，以便读者系统地理解我国现行各个法律部门的规则体系，从而更好地为教学科研和司法实践服务。

5. 丛书结合二维码技术的应用为广大读者提供增值服务，扫描封底二维码，即可免费部分使用中国法制出版社最新推出的【法律法规司法解释数据库】，便于读者查阅法律文件准确全文及效力的同时，更有部分法律文件权威英文译本等独家资源分享。

目 录

第一章 总则

第 一 条【立法宗旨】	1
★ 第 二 条【适用范围】	3
第 三 条【基本原则】	8
第 四 条【规章制度】	9
第 五 条【协调劳动关系三方机制】	12
第 六 条【集体协商机制】	13

第二章 劳动合同的订立

★ 第 七 条【劳动关系的建立】	16
第 八 条【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】	23
★ 第 九 条【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】	24
★ 第 十 条【书面劳动合同】	26
★ 第 十 一 条【劳动报酬不明确】	30
第 十 二 条【劳动合同期限】	31
★ 第 十 三 条【固定期限劳动合同】	33
★ 第 十 四 条【无固定期限劳动合同】	34
第 十 五 条【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】	37
第 十 六 条【劳动合同生效】	38
★ 第 十 七 条【劳动合同的条款】	38
第 十 八 条【劳动合同条款不明确】	44
★ 第 十 九 条【试用期】	44
第 二 十 条【试用期工资】	48

★ 第二十一条【试用期内解除劳动合同】	49
★ 第二十二条【服务期】	50
★ 第二十三条【商业秘密及竞业限制】	57
第二十四条【竞业限制适用范围和期限】	64
★ 第二十五条【违约金】	66
★ 第二十六条【劳动合同无效】	67
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】	72
★ 第三十条【支付令】	73
★ 第三十一条【加班】	111
★ 第三十二条【拒绝违章劳动】	122
第三十三条【劳动合同主体变更】	127
第三十四条【劳动合同主体合并和分立】	128
第三十五条【协商变更劳动合同】	129

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】	131
★ 第三十七条【劳动者单方提前通知解除劳动合同】	133
★ 第三十八条【劳动者单方随时解除劳动合同】	138
★ 第三十九条【用人单位单方随时解除劳动合同】	140
★ 第四十条【用人单位单方提前通知解除劳动合同】	149
第四十一条【经济性裁员】	152
★ 第四十二条【用人单位解除劳动合同限制】	156
第四十三条【用人单位单方解除劳动合同工会监督】	172
★ 第四十四条【劳动合同终止】	173
第四十五条【劳动合同的续延】	175

★ 第四十六条【支付经济补偿】	179
★ 第四十七条【经济补偿支付标准】	184
第四十八条【继续履行劳动合同】	189
第四十九条【社会保险跨地区转移】	191
第五十条【关系转移和工作交接】	201

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】	205
第五十二条【专项集体合同】	214
第五十三条【行业性和区域性集体合同】	219
★ 第五十四条【集体合同的报送和生效】	222
第五十五条【集体合同的劳动标准】	223
第五十六条【集体合同纠纷和法律救济】	225

第二节 劳务派遣

第五十七条【劳务派遣单位设立条件】	226
★ 第五十八条【劳务派遣单位与劳动者的关系】	229
第五十九条【劳务派遣协议】	231
第六十条【劳务派遣协议签订的限制事项】	232
第六十一条【跨地区派遣劳动者劳动报酬支付】	233
第六十二条【劳务派遣用工单位的义务】	233
第六十三条【被派遣劳动者同工同酬】	234
第六十四条【被派遣劳动者组织工会】	234
第六十五条【劳务派遣用工单位解除劳动合同】	235
★ 第六十六条【劳动派遣的工作岗位】	236
第六十七条【劳务派遣的限制规定】	237

第三节 非全日制用工

★ 第六十八条【非全日制用工】	238
第六十九条【非全日制用工协议】	241

第七十条【非全日制用工试用期禁止】	241
第七十一条【非全日制劳动关系终止】	241
第七十二条【非全日制用工劳动报酬】	242

第六章 监督检查

第七十三条【劳动合同监督管理】	242
第七十四条【劳动合同监督检查范围】	245
第七十五条【监督检查的内容和工作人员的义务】	247
第七十六条【其他主管部门的监督管理责任】	255
第七十七条【劳动者权利救济途径】	258
第七十八条【工会监督检查的权利】	269
第七十九条【对违法行为的举报】	274

第七章 法律责任

第八十条【规章制度违法的责任】	276
第八十一条【劳动合同缺少法定条款的责任】	276
★ 第八十二条【不按规定订立书面劳动合同的责任】	277
第八十三条【违反劳动合同试用期规定的责任】	280
第八十四条【违法扣押和要求提供担保的责任】	280
第八十五条【限期支付劳动报酬、加班费或者经济 补偿】	280
第八十六条【劳动合同被确认无效的责任】	287
第八十七条【用人单位违法解除或者终止劳动合同的 责任】	288
第八十八条【用人单位的刑事、行政和民事赔偿责任】	289
★ 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】	301
第九十条【用人单位招用与尚未解除或者终止劳动 合同的劳动者的责任】	301
★ 第九十一条【劳动者的责任】	306

第九十二条【劳务派遣单位的责任】	308
第九十三条【无营业执照经营的单位的责任】	309
第九十四条【发包组织与个人承包经营者的责任】	311
第九十五条【主管部门及工作人员的责任】	311

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】	315
第九十七条【劳动合同法的溯及力】	327
第九十八条【劳动合同法的施行日期】	327

附录：

1. 北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于 于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要	328
2. 北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关 于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）	336
3. 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	350
4. 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	358
5. 本书所涉文件目录	365
6. 劳动合同解除和终止及经济补偿金支付情形一览表	375

案例索引目录

1. 黄山区郑胜利蔬菜批发部与江某等确认劳动关系纠纷
上诉案 8
2. 吉某等诉南京市六合区人民政府冶山街道办事处等确认
劳动关系纠纷案 8
3. 宜宾市南溪区锦城商品混凝土有限责任公司与周某劳动
合同纠纷上诉案 12
4. 广州市白云区南美休闲会馆大酒店与彭顺珍劳动争议上
诉案 22
5. 郭懿诉江苏益丰大药房连锁有限公司劳动争议案 22
6. 刘厚荣诉成都原三电电缆制造有限公司劳动争议纠纷案 22
7. 肖勤明与夹江县青州纸厂确认劳动关系纠纷上诉案 22
8. 绍兴诚德新型墙体建材有限公司诉张应贵确认劳动关系
纠纷案 23
9. 任西貌诉汉寿县市场服务中心劳动争议纠纷案 31
10. 毛水良与浙江科力车辆控制系统有限公司劳动争议纠纷
上诉案 37
11. 张珍珍与无锡万斯集团有限公司竞业限制纠纷上诉案 64
12. 王云飞诉施耐德电气(中国)投资有限公司上海分公司劳
动争议纠纷案 65
13. 中国农业银行股份有限公司天津和平支行与王辰勇劳动
争议纠纷上诉案 66
14. 上海冠龙阀门机械有限公司诉唐茂林劳动合同纠纷案 70
15. 刘永泉等十一人与内蒙古东部电力有限公司兴安电业局
劳动争议案 111
16. 袁金梅与贵阳朗玛信息技术股份有限公司劳动争议纠纷
案 137
17. 黄仲华诉刘三明债权人撤销权纠纷案 138

18. 张玉娥与焦作华飞电子电器股份有限公司劳动争议纠纷案	149
19. 中兴通讯（杭州）有限责任公司诉王鹏劳动合同纠纷案	152
20. 桑盛慧与灌南县人民医院劳动争议纠纷上诉案	174
21. 梁介树诉南京乐府餐饮管理有限公司劳动争议案	178
22. 候宏军诉上海隆茂建筑装潢有限公司劳动合同纠纷案	179
23. 新疆华大谷业科技有限公司与周伟劳动争议上诉案	189
24. 奉节县开拓人力资源保安服务有限公司与谭家海确认劳动关系纠纷上诉案	230
25. 苏春占诉天津市金旭物业管理服务有限公司劳动争议案	240
26. 刘善霞与博爱县人力资源和社会保障局资源行政管理案	247
27. 北京泛太物流有限公司诉单某某劳动争议纠纷案	277
28. 杨学文与章丘市桑园荆山锻造有限公司劳动争议上诉案	279
29. 胡克金拒不支付劳动报酬案	287
30. 张建明诉京隆科技（苏州）公司支付赔偿金纠纷案	288
31. 安市未央区城市管理综合行政执法局等诉陕西合众人力资源管理有限公司劳动争议案	309

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 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)

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 立法宗旨^①

为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权

^① 条文主旨为编者年加，下同。

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。

〔宪法〕

1. 《宪法》（2004年3月14日）

第42条 中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。

国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。

劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛，奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。

国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。

第43条 中华人民共和国劳动者有休息的权利。

国家发展劳动者休息和休养的设施，规定职工的工作时间和休假制度。

〔法律〕

2. 《劳动法》（2009年8月27日）

第1条 为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。

第3条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

第4条 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第5条 国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

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。^①

〔法律〕

1. 《劳动法》（2009年8月27日）

第2条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

〔行政法规及文件〕

2. 《劳动合同法实施条例》（2008年9月18日）

第3条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

第4条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；

^① 《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围：

一是规定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。也就是在适用范围中增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。

二是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。也就是明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同，但考虑到事业单位实行的聘用制度与一般劳动合同制度在劳动关系双方的权利和义务方面、管理体制方面存在一定的差别，因此允许其优先适用特别规定。

三是规定国家机关、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。也就是除公务员和参照公务员法管理的人员，以及事业单位中实行聘用制的工作人员外，国家机关、事业单位、社会团体与其他劳动者均应当建立劳动关系，并执行本法。

未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

〔部门规章及文件〕

3. 劳动部办公厅关于印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知（1994年9月5日 劳办发〔1994〕289号）

第2条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

本条第一款中的“企业”是指从事产品生产、流通或服务性活动等实行独立经济核算的经济单位，包括各种所有制类型的企业，如工厂、农场、公司等。

本条第二款所指劳动法对劳动者的适用范围，包括三个方面：（1）国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员；（2）实行企业化管理的事业组织的非工勤人员；（3）其他通过劳动合同（包括聘用合同）与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。

本法的适用范围排除了公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会的工作人员，以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等。

4. 《实施〈劳动法〉中有关劳动合同问题的解答》（1995年4月27日 劳部发〔1995〕202号）

一、关于厂长、经理签订劳动合同的问题

按照劳动部劳部发〔1994〕360号文的规定，厂长、经理是由其上级部门聘任（委任）的，应与聘任（委任）部门签订劳动合同。实行公司制的企业厂长、经理和有关经营管理人员，应根据《中华人民共和国公司法》中有关经理和经营管理人员的规定与董事会签订劳动合同。

二、关于党委书记、工会主席签订劳动合同的问题

按照劳动部劳办发〔1995〕19号和33号文件的规定，党委书记、工会主席等党群专职人员也是职工的一员，按照《劳动法》的规定，应当与用人单位签订劳动合同。对于有特殊规定的，可以按有关规定办理。

三、关于固定工签定劳动合同的问题

按照劳动部劳部发〔1994〕360号文件和劳动部劳办发〔1995〕19号文件的规定，为使固定工制度向劳动合同制度平稳过渡，应根据《劳动法》规定的不同合同期限，对工作时间较长，距退休年龄10年以内的老职工，如本人提出要求，可签订无固定期限的劳动合同。对其他固定职工，在当前新旧用人制度转换过程中，作为一次性的过渡办法，各省、自治区、直辖市可以根据当地情况，从保护工作时间较长职工的利益出发，作出一些特别规定。

四、关于长期病休、放长假和提前退养职工签订劳动合同的问题

企业中长期病休、放长假和提前退养的职工，仍是企业职工，与用人单位保持着劳动关系，按照《劳动法》关于建立劳动关系应当订立劳动合同的规定，上述职工也应与企业签订劳动合同。

五、关于农民轮换工的劳动合同期限问题

1991年国务院发布的第87号令规定，在国务院劳动行政主管部门确定的有害身体健康的工种、岗位招用的农民工，劳动合同期限最多不超过8年，是为了保护劳动者的身体健康。《劳动法》实施后，为了保护这部分职工的利益，仍应执行这一规定。

用人单位经批准招用农民工从事非有害身体健康工种、岗位工作的，其劳动合同期限，可以由用人单位和劳动者协商确定。

5. 《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》 (1995年8月4日 劳部发〔1995〕309号)

一、适用范围

1. 劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。

2. 中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，适用劳动法。

3. 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用劳动法。

4. 公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

5. 中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照劳动法执行。根据劳动法的这一规定，国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

〔司法解释及文件〕

6. 《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年8月27日 法释〔2003〕13号）

为了正确审理事业单位与其工作人员之间的人事争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》的规定，现对有关问题规定如下：

第1条 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

第2条 当事人对依照国家有关规定设立的人事争议仲裁机构所作的人事争议仲裁裁决不服，自收到仲裁裁决之日起十五日内向人民法院提起诉讼的，人民法院应当依法受理。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决，另一方当事人向人民法院申请执行的，人民法院应当依法执行。

第3条 本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

〔请示答复〕

7. 《人事部关于国家机关、事业单位工勤人员依照执行〈劳动法〉有关问题的复函》（1995年4月5日 人办法函〔1995〕8号）

卫生部人事司：

你司询问国家机关、事业单位工勤人员依照执行《劳动法》的问题，经研究，现就有关问题答复如下：

一、根据《劳动法》第二条第二款的规定和国家机关、事业单位工勤人员的劳动特点，凡与工勤人员普遍签订劳动合同的单位，其工勤人员的管理依照《劳动法》进行。