



专题导读 综合分析 释疑解惑

# 《中华人民共和国劳动合同法》 释 疑

中国政法大学 胡彩霄/著

中国工人出版社

《劳动合同法》 劳动合同法 劳动合同法

# 《中华人民共和国劳动合同法》

## 释 疑

中国劳动和社会保障部 编

中国劳动社会保障出版社

# 《中华人民共和国劳动合同法》释疑

胡彩霄 著

中国工人出版社

**图书在版编目 (CIP) 数据**

《中华人民共和国劳动合同法》释疑/胡彩霄著. —北京: 中国工人出版社, 2007. 7

ISBN 978 - 7 - 5008 - 3897 - 5

I. 中... II. 胡... III. 劳动合同法—法律解释—中国  
IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 099289 号

---

**出版发行: 中国工人出版社**

**地 址:** 北京鼓楼外大街 45 号

**邮 编:** 100011

**电 话:** (010)62350006(总编室) (010)82075935(编辑室)

**发行热线:** (010)62033018 82081553(传真)

**网 址:** <http://www.wp-china.com>

**经 销:** 新华书店

**印 刷:** 中国纺织出版社印刷厂

**版 次:** 2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月第 1 次印刷

**开 本:** 850 毫米 × 1168 毫米 1/32

**字 数:** 150 千字

**印 张:** 6.625

**印 数:** 1 ~ 10000 册

**定 价:** 15.00 元

---

**版权所有 侵权必究**

**印装错误可随时退换**

## 前 言

笔者作为中国政法大学劳动与社会保障法研究所的专职教师，一方面从事教学科研工作，另一方面带领本校“劳动法律诊所”的学生，以诊所的口号“学法以致用、济世护劳工”为宗旨，对劳动者尤其是农民工提供无偿法律援助，几年来无偿接待和援助过不计其数的需要维权的劳动者。从实践中，深知广大劳动者对自身权益受到侵害之无奈和维护自身权益之艰难。究其原因多方面的，但我国的劳动法律、法规不健全、不完善，劳动者的劳动法律意识淡薄，法制观念不强，劳动法律知识贫乏、欠缺是其中主要原因之一。在援助的案件中，大多数没有签订劳动合同，许多劳动者不知道自己在给谁工作，不了解自己有什么权益，更谈不上对权益的维护。《劳动合同法》的颁布施行，无疑广大劳动者的一个福音，是劳动者维护合法权益的法宝，对构建和促进和谐、稳定的劳动关系，乃至整个社会的稳定、和谐与发展都具有重要意义。

在《劳动合同法》颁布施行之际，希望劳动者能学法、知法、用法，当自己的合法权益受到侵害时，能够也敢于运用法律的武器来维权。

《〈中华人民共和国劳动合同法〉释疑》一书，倾注了笔者的一片用心，诚望对广大劳动者能有所帮助！

胡彩霞

2007年7月1日

## 目 录

|                                                 |      |
|-------------------------------------------------|------|
| 一、什么是劳动合同？劳动合同有哪些特征？ .....                      | (1)  |
| 二、劳动合同有什么作用？ .....                              | (6)  |
| 三、劳动合同与劳务合同的区别是什么？ .....                        | (8)  |
| 四、劳动合同与集体合同的区别是什么？ .....                        | (10) |
| 五、常见的劳动合同有哪些种类？ .....                           | (12) |
| 六、我国劳动合同立法的发展情况是怎样的？ .....                      | (21) |
| 七、我国《劳动合同法》的立法宗旨是什么？ .....                      | (25) |
| 八、《劳动合同法》的适用范围是什么？ .....                        | (28) |
| 九、什么是用人单位的规章制度？用人单位制定规章制度<br>应承担的法定义务是什么？ ..... | (32) |
| 十、什么是劳动合同的订立？订立劳动合同应遵守哪些<br>原则？ .....           | (34) |
| 十一、订立劳动合同应遵守的程序是什么？ .....                       | (37) |
| 十二、用人单位与劳动者签订劳动合同时应履行的义务<br>是什么？ .....          | (39) |
| 十三、劳动合同的期限可分为哪几种？ .....                         | (41) |
| 十四、什么是劳动合同的续订？ .....                            | (42) |
| 十五、什么情况下劳动合同应续签为无固定期限的劳动<br>合同？ .....           | (43) |

- 十六、以完成一定工作任务为期限的劳动合同与  
承揽合同、委托合同的区别? ..... (44)
- 十七、劳动合同包括什么内容? ..... (45)
- 十八、《劳动合同法》规定的劳动合同的法定必备条款  
是什么? ..... (46)
- 十九、《劳动合同法》规定劳动合同可以协商约定  
条款的内容是什么? ..... (52)
- 二十、什么是试用期条款? 约定试用期应注意哪些  
问题? ..... (52)
- 二十一、什么是培训、服务期条款? 约定培训、  
服务期应注意什么问题? ..... (55)
- 二十二、什么是保守商业秘密和竞业限制条款?  
约定此条款应注意的问题是什么? ..... (57)
- 二十三、什么是补充保险和福利待遇等其他事项? ..... (60)
- 二十四、《劳动合同法》禁止在劳动合同中规定的内容  
是什么? ..... (61)
- 二十五、劳动合同中有关条款约定不明时如何解决? ..... (63)
- 二十六、什么是劳动合同的形式? 我国《劳动合同法》  
规定的劳动合同形式是什么? ..... (64)
- 二十七、劳动合同订立、劳动合同的成立和劳动合同  
生效的区别? ..... (65)
- 二十八、劳动者签订劳动合同应注意什么问题? ..... (66)
- 二十九、什么是无效劳动合同? ..... (69)
- 三十、无效劳动合同的确认标准(条件)是什么? ..... (71)
- 三十一、确认无效劳动合同的机关是谁? ..... (77)
- 三十二、无效劳动合同如何处理? ..... (79)
- 三十三、什么是劳动合同的履行? 履行劳动合同应注意

|                                         |       |
|-----------------------------------------|-------|
| 哪些问题？ .....                             | (83)  |
| 三十四、履行劳动合同应遵守什么原则？ .....                | (84)  |
| 三十五、用人单位履行劳动合同的义务和责任包括哪些<br>内容？ .....   | (86)  |
| 三十六、劳动合同的变更应具备什么条件？ .....               | (87)  |
| 三十七、实践中劳动合同的变更的法定事由有哪些？ .....           | (88)  |
| 三十八、劳动合同变更应遵守什么程序？ .....                | (89)  |
| 三十九、何为劳动合同的解除？ .....                    | (90)  |
| 四十、双方当事人协商解除劳动合同的条件是什么？ .....           | (91)  |
| 四十一、劳动者预先通知用人单位解除劳动合同的情况<br>有哪些？ .....  | (92)  |
| 四十二、劳动者随时通知用人单位解除劳动合同的情况<br>有哪些？ .....  | (94)  |
| 四十三、用人单位在何种情况下可以随时解除劳动<br>合同？ .....     | (96)  |
| 四十四、用人单位在什么情况下可预先解除劳动合同？ ...            | (99)  |
| 四十五、什么情形下用人单位可以裁减人员？ .....              | (102) |
| 四十六、《劳动合同法》对企业裁减人员是如何<br>规定的？ .....     | (105) |
| 四十七、用人单位裁减人员时，应当优先留用哪些<br>劳动者？ .....    | (106) |
| 四十八、什么情况下禁止用人单位解除劳动合同？ .....            | (107) |
| 四十九、工会在用人单位单方解除劳动合同时如何发挥<br>监督作用？ ..... | (108) |
| 五十、何为劳动合同的终止？劳动合同终止的条件<br>是什么？ .....    | (109) |
| 五十一、劳动合同终止时应注意的问题？ .....                | (111) |



- 五十二、劳动合同终止用人单位应承担什么义务? ..... (112)
- 五十三、劳动合同终止时劳动者应承担什么义务? ..... (112)
- 五十四、什么情形解除劳动合同用人单位应向劳动者  
支付经济补偿金? ..... (113)
- 五十五、经济补偿金按什么标准支付? ..... (115)
- 五十六、用人单位违法解除或终止劳动合同应承担什么  
责任? ..... (116)
- 五十七、什么是集体合同? 其特征是什么? ..... (116)
- 五十八、集体合同能发挥什么作用? ..... (119)
- 五十九、集体合同应包括什么内容? ..... (120)
- 六十、订立集体合同的当事人是谁? ..... (121)
- 六十一、签订集体合同应遵守的程序? ..... (122)
- 六十二、集体合同的效力如何? ..... (124)
- 六十三、集体合同发生争议如何处理? ..... (125)
- 六十四、什么是劳务派遣合同? ..... (126)
- 六十五、劳务派遣合同有何法律特征? ..... (127)
- 六十六、劳务派遣合同在我国社会中能起到什么  
作用? ..... (129)
- 六十七、劳务派遣合同的内容包括什么? ..... (130)
- 六十八、劳务派遣合同中, 受派遣劳动者对劳务派遣  
单位的权利和义务是什么? ..... (131)
- 六十九、劳务派遣合同中, 劳务派遣单位对受派遣  
劳动者的义务是什么? ..... (132)
- 七十、劳务派遣合同中, 用工单位和被派遣劳动者相互  
之间应承担哪些义务? ..... (133)
- 七十一、劳务派遣单位与被派遣单位之间有何权利与  
义务? ..... (134)

- 七十二、如何对被派遣劳动者在劳动派遣关系中的权益  
进行救济? ..... (134)
- 七十三、劳动者在建立劳务派遣关系时应当注意  
什么问题? ..... (136)
- 七十四、什么是非全日制用工? 有何特征? ..... (138)
- 七十五、建立非全日制劳动关系应当注意哪些事项? ... (140)
- 七十六、个人承包招工违反《劳动合同法》规定给  
劳动者造成损害的应承担什么责任? ..... (141)
- 七十七、什么是劳动合同的监督检查? ..... (142)
- 七十八、劳动合同监督检查包括哪几种? ..... (143)
- 七十九、劳动合同监督检查的意义是什么? ..... (145)
- 八十、我国劳动合同监督检查机构是如何设置的? ..... (146)
- 八十一、劳动合同监督检查的内容是什么? ..... (147)
- 八十二、我国劳动监督检查的方式是什么? ..... (147)
- 八十三、劳动行政部门监督检查人员的权利有哪些? ... (149)
- 八十四、劳动行政部门监督检查人员的义务有哪些? ... (150)
- 八十五、劳动行政部门对违反《劳动合同法》的行为  
采取哪些行政处罚措施? ..... (150)
- 八十六、什么是违反《劳动合同法》的法律责任?  
其构成要件是什么? ..... (152)
- 八十七、违反《劳动合同法》的责任种类 ..... (154)
- 八十八、用人单位制定的规章制度违反法律、法规  
规定的应负什么法律责任? ..... (158)
- 八十九、用人单位违反工作时间、休息和休假法律、  
法规的应负什么法律责任? ..... (159)
- 九十、用人单位侵害劳动者有关工资报酬合法权益的  
应负什么法律责任? ..... (160)

|                                                  |       |
|--------------------------------------------------|-------|
| 九十一、用人单位违反劳动安全卫生法律规范的应负<br>什么法律责任？ .....         | (161) |
| 九十二、用人单位非法招用童工应负什么法律责任？ ...                      | (162) |
| 九十三、用人单位违反对女职工及未成年工特殊保护<br>规定应负什么法律责任？ .....     | (162) |
| 九十四、用人单位采用非法手段强迫劳动者劳动的应负<br>什么法律责任？ .....        | (163) |
| 九十五、用人单位违反社会保险法规的应负什么法律<br>责任？ .....             | (163) |
| 九十六、用人单位无理阻挠行政监督检查应负什么法律<br>责任？ .....            | (164) |
| 九十七、《劳动合同法》规定用人单位的具体法律<br>责任有哪些？ .....           | (164) |
| 九十八、劳动者违反合同应承担的法律责任有哪些？ ...                      | (167) |
| 九十九、国家劳动行政部门、有关部门及其工作人员<br>违反《劳动合同法》的法律责任？ ..... | (170) |
| 一〇〇、《劳动合同法》施行后原劳动关系或劳动合同<br>如何处理？ .....          | (171) |
| 一〇一、什么是协调劳动关系的三方机制？ .....                        | (172) |
| 一〇二、工会在协调劳动关系中的职权或职责是<br>什么？ .....               | (173) |
| 中华人民共和国劳动合同法 .....                               | (178) |

## 一、什么是劳动合同？劳动合同有哪些特征？

劳动合同，又称劳动契约或劳动协议。是指劳动合同是市场经济体制下劳动者和用人单位（企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体等）之间为确立劳动关系，明确双方权利义务关系，而经过协商依法达成的书面协议。据此协议，劳动者加入用人单位，成为用人单位的一员，担任一种职务或一定种类的工作，并遵守所在单位的内部劳动规则和规章。用人单位应及时分配被录用者工作，按照劳动的数量和质量支付劳动报酬，并提供符合劳动合同法和双方协商的劳动条件、劳动保护及保险福利待遇。

劳动合同有以下含义：

1. 劳动合同的主体是劳动者和用人单位。

在我国，劳动者应是年满 16 周岁的公民。某些特殊行业（如文艺、体育和特种工艺单位）可以招收不满 16 周岁的人员，但需经劳动人事部门审批。对于年满 16 周岁未满 18 周岁的未成年工，国家对其进行特殊保护，如不得安排从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。公民除了必须达到法定的最低劳动年龄外，还必须具备用人单位根据工作需要规定的其他德才和身体条件，只有这样，才能成为劳动合同要求的一方当事人——劳动者。作为劳动合同另一方当事人的用人单位，必须是依法设立的企业、事业单位、民办非企业单位、国家机关、社会团体或者个体经济组织。

2. 劳动合同的内容是劳动合同中所确定的当事人双方的权利和义务。

根据劳动合同法的规定，劳动者作为用人单位的一个成员，要

承担一定工种、岗位或职务的工作，完成劳动任务，遵守用人单位的内部劳动规则和其他规章制度。用人单位按合同约定分配劳动者工作或工种，为劳动者提供法律规定或双方约定的劳动条件，按劳动者的劳动数量和质量支付劳动报酬，保证劳动者享有法定的或约定的各项政治经济权利和其他福利待遇。

3. 劳动合同的目的是为了确立劳动者和用人单位之间的劳动关系。

劳动合同是确立劳动关系的法律形式。所谓劳动关系，是指劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立的经济关系。订立劳动合同的目的，就是为了在劳动者和用人单位之间确立劳动关系，亦即用人单位将劳动者录用为职工。我国《劳动法》规定，建立劳动关系应当订立劳动合同。《劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。这表明，劳动合同应当成为劳动力市场上确立劳动关系的普遍性法律形式。

劳动合同作为合同的一种，除具有一般合同具有的主体地位平等、自愿协商、意思表示一致、真实、内容合法等特征外，还有其独有的特征：

4. 劳动合同的主体，即双方当事人具有法律上的特定性。劳动合同的主体一方是具有相应劳动权利能力和行为能力的劳动者本人，包括中国人、外国人、无国籍人。另一方是具有用人权利能力和用人行为能力的用人单位，包括企业、事业组织、民办非企业单位、个体经济组织、国家机关和社会团体。这种法律上的特定性，是由现行《劳动法》和2007年6月29日新颁布的《中华人民共和国劳动合同法》的适用范围来决定的。依《劳动法》第二条规定：中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者；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，都是劳动合同的主体。《劳

劳动合同法》第二条规定：中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，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。

5. 劳动者在签订和履行劳动合同中的地位具有特殊性。劳动者在与用人单位签订劳动合同时，应遵守平等自愿、协商一致的原则，双方法律地位平等。但在劳动合同的履行过程中，双方当事人职责上具有身份上的从属关系。劳动合同订立后，劳动者一方必须加入用人单位一方中去，成为用人单位的一名成员，在工作职责上接受用人单位的管理和监督，享受和承担用人单位的权利和义务，对外以用人单位的名义履行职责。用人单位一方，有权利也有义务组织和管理本单位的劳动者，把个人劳动组织到集体劳动中去。这种职责上的从属关系是由社会生产劳动过程决定的，即在当事人双方权利义务对等的基础上，依照社会化生产劳动过程中的分工要求所形成的。也就是说，劳动合同双方当事人同是劳动权利主体，也是劳动义务主体，只是他们在劳动过程中负担的任务不同，法律和劳动合同赋予他们的权利义务不同。这并非人身依附关系。如果劳动合同解除，这种身份上的从属关系自然解除。

6. 法律对劳动合同内容的规定具有特殊性。与一般合同不同，《劳动合同法》第十七条规定，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其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限条件；（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。这是法定的必备条款。第十七条同时规定：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协商约定试用期、培训、保守商业秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。而我国《合同法》在第十二条明确规定：合同内容由当事人约定，一般包括以下内容：当事人的名称或者姓名和住所；标的；数量和质量；价款或者报酬；履行期限、地点和方式；违约责任；解决争议的方法。依《合同法》之规定，一般合同的内容完全由当事人约定，法律没有规定必备条款。具体表现在《合同法》第十二条关于合同内容的规定上，用的是“一般包括以下内容”，而《劳动合同法》第十七条在关于劳动合同内容的规定上，用的是“劳动合同应当具备以下条款”。

7. 劳动合同属于继续性合同。双方当事人的权利和义务在劳动合同的有效期内一直连续存在。劳动者应当日复一日、周复一周、月复一月地按照劳动合同，履行其提供劳动的义务。用人单位履行其义务的行为则应与此相伴随。除有法定解除劳动合同的情况外，劳动者的劳动义务和用人单位与此相伴随的义务，一直处于持续履行的状态，直到劳动合同的履行期限届满。所以，它是继续性合同，而不是一次性或一时性的合同。

8. 在一定条件下，劳动合同往往要涉及与劳动者有关的第三人的物质利益关系。由于劳动力本身具有再生产的特点，所以劳动合同的内容不仅限于双方当事人之间，还要涉及劳动者的直系亲属。如：职工因生育、年老、患病、工伤、死亡等原因，造成部分或全部丧失劳动能力时，用人单位不仅要负担职工的社会保险和其他经济帮助，还要对职工所供养的直系亲属给予一定的物质帮助。

9. 劳动合同的目的在于劳动过程的实现，而不是劳动成果的实现。劳动过程是一个相当复杂的过程。劳动创造的价值是不

同的，有的劳动直接创造价值，有的劳动在于实现价值，有的劳动只是帮助其他价值的最终实现，有的劳动成果当时就已实现，有的将来才能实现。因此，劳动合同的目的仅在于劳动过程的实现，当然并不排除对劳动成果的要求。这一特征把劳动合同与承揽合同区分开来。在承揽合同中，双方当事人约定一方为他方完成一定的工作并交付工作成果，他方应接受该工作成果并给付一定的报酬。其目的是交付一定的劳动成果，而不仅仅是劳动过程。

10. 劳动合同必须按法定程序订立。劳动合同的正式签订，要经过用人单位公布招工简章、劳动者自愿报名、考核录用、签订书面合同等程序。

11. 劳动合同是诺成合同、双务有偿合同、要式合同。首先，劳动合同是诺成合同。只需双方当事人意思表示一致，劳动合同即可成立，法律上并不要求以劳动者提供劳动或者用人单位支付劳动报酬作为劳动合同成立的前提。所以它是诺成性合同而非实践性合同。其次，劳动合同是双务有偿合同。在劳动合同中，劳动者和用人单位都负有义务，而且双方所负义务既是与各自所享有的权利相对应的代价，又是实现对方权利的保证。因此，它是双务合同而非单务合同。同时，根据劳动合同，劳动者一方面向用人单位提供劳动，另一方面从用人单位取得劳动报酬，这是一种等量劳动相交换的关系。所以，它是有偿合同而非无偿合同。第三，劳动合同是要式合同。《劳动合同法》第十条规定：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。《劳动法》第十九条也规定：劳动合同应当以书面形式订立。由于劳动合同当事人权利义务复杂，容易发生纠纷，也关系到稳定劳动关系，甚至会影响社



会的安定，实践中，因无书面劳动合同而引起纠纷难以处理，这对维护当事人的合法权益，尤其是劳动者的合法权益的保护更是困难，所以，劳动合同应以书面形式订立。

## 二、劳动合同有什么作用？

劳动合同是商品经济和社会化大生产的产物，是确立劳动者和用人单位之间劳动关系的一种法律形式，是维护劳动合同双方当事人合法权益的法律保障之一。劳动者和用人单位只有签订劳动合同，才能明确双方的劳动权利和劳动义务，双方的合法权益才能得到更好的法律保护。劳动合同对于建立和不断完善我国社会主义市场经济体制，促进我国改革开放的深入发展，建立稳定和谐的劳动关系，发展经济和社会进步都具有重要的作用。具体作用表现在以下几个方面：

### 1. 劳动合同是劳动者实现劳动权的法律途径。

劳动权是劳动者获得职业的权利，是劳动者生存权和发展权的基础，它关系到劳动者及其家庭成员的生存与发展。我国宪法、劳动法都明确规定保障劳动者劳动权的实现。劳动合同是保障劳动者实现劳动权的重要法律途径之一，是产生、变更、消灭劳动法律关系的法律事实。劳动者与用人单位一经签订劳动合同，就用法律形式明确了双方的权利和义务，也就使劳动者劳动权的实现得到了保障。此外，在《劳动法》、《劳动合同法》中都明确规定了劳动合同履行、变更、解除、终止的条件，无效劳动合同的确认、违反劳动合同的责任等，从而保障劳动者的劳动权得到真正而全面的实现。

### 2. 劳动合同是维护双方当事人合法权益的重要法律手段。

我国《劳动合同法》第一条开宗明义明确了本法的立法宗