

LAODONGHETONGFAJIEXI

中华人民共和国

劳动合同法

解 析

主 编 严军兴

副主编 周立权

中共党史出版社

D922. 52/15

2007

中华人民共和国 劳动合同法

解析

主 编 严军兴

副主编 周立权

中共党史出版社

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动合同法解析/严军兴主编,
周立权副主编. —北京:中共党史出版社,2007.7

ISBN 978-7-80199-447-9

I. 中… II. ①严…②周… 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 103908 号

书 名:中华人民共和国劳动合同法解析

主 编:严军兴

副 主 编:周立权

责任编辑:春 秋

出版发行:中共党史出版社

社 址:北京市海淀区芙蓉里南街 6 号院 1 号楼

邮 编:100080

经 销:新华书店

印 刷:北京密兴印刷厂

开 本:140mm×203mm 1/32

字 数:195 千字

印 张:8.5

印 数:1—4000 册

版 次:2007 年 7 月第 1 版

印 次:2007 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80199-447-9

定 价:15.00 元

此书如有印制质量问题,请与中共党史出版社发行部联系
电话:82517249,82517244

前 言

《中华人民共和国劳动合同法》已于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表决通过。并于2008年1月1日正式开始实施。这是自《中华人民共和国劳动法》颁布施行13年来，我国劳动和社会保障法律体系建设中又一新的里程碑。

我国现行的劳动合同制度，是1994年7月全国人大常委会通过的劳动法确立的。多年的实践证明，劳动法确立的劳动合同制度，对于破除传统计划经济体制下行政分配式的劳动用工制度，建立与社会主义市场经济体制相适应的用人单位与劳动者双向选择的劳动用工制度，实现劳动力资源的市场配置，促进劳动关系和谐稳定，具有十分重要的意义。然而，随着社会主义市场经济的发展，许多新情况、新问题不断涌现，为了进一步完善劳动合同制度，保护劳动者的合法权益，需要制定一部专门的劳动合同法。为此，国家劳动和社会保障部在认真总结我国现行劳动合同制度实施经验并借鉴一些发达市场经济国家劳动合同制度的基础上，起草了《中华人民共和国劳动合同法（草案送审稿）》，立法过程中国家立法机关会同劳动和社会保障部、全国总工会反复研究修改，并通过各种渠道广泛征求意见，开门立法，并交人大常委会表决通过。

《中华人民共和国劳动合同法》根据科学发展观的要求，

认真贯彻以人为本的科学理念，重点强调的是保护劳动者的合法权益。通过对劳动合同的订立、解除和终止等环节进行科学规范，明确用人单位必须全面履行劳动合同，合理地约定劳动合同内容，依法解除和终止劳动合同，为劳动者获得劳动报酬、休息休假、社会保险等各项法定权益奠定基础。该法在侧重于维护弱势劳动者合法权益的同时，还强调保护用人单位商业秘密和知识产权，保证其正常的生产、经营秩序，实现劳资力量与利益的平衡，促进社会的和谐与发展。

为使国家机关工作人员学习掌握劳动合同法的立法原意，准确贯彻和适用法律条文，提高劳动执法水平，我们组织国家机关有关人员编写了本书。本书可以作为劳动行政机关、司法人员领会本法的精神，掌握本法的内容的业务参考用书，对于公民学习和了解劳动合同法，促进劳动者自觉遵守和执行法律规定，也有裨益。

鉴于劳动合同法内容丰富，理论博大精深，而且有些具体问题还需在实际工作进一步研究与探索，加之作者水平有限，时间仓促，不妥之处还望学界和实践工作者予以批评指正。

编 者
二〇〇七年七月

目 录

第一章	总 则	(1)
第二章	劳动合同的订立	(55)
第三章	劳动合同的履行和变更	(112)
第四章	劳动合同的解除和终止	(126)
第五章	特别规定	(168)
第六章	监督检查	(207)
第七章	法律责任	(217)
第八章	附 则	(237)

附录

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)	(240)
--	-------

■ 第一章 总 则

一、劳动合同概况

(一) 劳动合同的概念及特点

劳动合同，是指劳动者同企业、事业、机关单位等用人单位为确立劳动关系，明确权利和义务的协议。根据双方签订的劳动合同，劳动者加入到用人单位中来，承担某一项工作和任务，遵守用人单位内部的劳动规则和其他规章制度。用人单位必须按照劳动者的劳动数量和质量支付相应的劳动报酬，并根据劳动法律、法规和双方的协议，提供各种劳动条件，保证劳动者享受本单位成员的各种权利和福利待遇。

劳动合同属于合同的一种，与一般意义上的合同在双方意思表示一致、当事人权利与义务平等等方面具有相同性。但劳动合同还是一种特殊的合同，与一般的民事合同有着较大的区别。

1. 劳动合同是建立劳动关系的一种法律形式，合同的目的是确立劳动者与用人单位的权利义务关系。通过签订劳动合同，确定双方之间的劳动关系，并使双方的劳动关系受法律的调整，形成劳动法律关系，对劳动者和用人单位的权利与义务关系进行协调。

2. 劳动合同的双方当事人中的一方是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民，是劳动力的所有者、让渡者，另一方是企业等用人单位，是劳动力的使用者。

3. 劳动合同的主体之间存在着职业上的从属关系，劳动合同虽然是在平等基础上签订的，但是，劳动者一旦在订立劳动合同后，成为用人单位的成员，双方就形成隶属关系，用人单位有权指派劳动者完成劳动合同规定的属于劳动者劳动职能范围内的任何工作，劳动者需要接受用人单位的管理，劳动者与所在用人单位之间在劳动过程中发生的关系，就是劳动关系。

4. 劳动合同双方当事人的权利和义务是统一的。根据签订的劳动合同，劳动者有义务完成工作任务，遵守本单位内部的劳动规则，用人单位有义务按照劳动者劳动数量和质量支付劳动报酬。劳动者有权享受法律、法规及劳动合同规定的劳动保险和生活福利待遇，用人单位有义务提供劳动法律、法规及劳动合同规定的劳动保护条件。

（二）劳动合同与劳务合同、雇佣合同的区别

劳动合同在《劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）中已经有了规范，而劳务合同目前还没有法律做出明确的规定，由于劳动合同与劳务合同非常相似，因此实践中一些劳动纠纷被当作劳务纠纷解决。因此，对这两种合同加以区别，非常必要。

劳务合同属于民事合同的一种，是指平等民事主体之间就一方向另一方提供劳务、另一方接受劳务并支付对价，从而双方达成权利义务的协议。以劳动为标的的劳务合同包括：加工承揽合同、基本建设承包合同、运输合同、保管合同、技术服务合同、委托合同、信托合同和居间合同等。劳动合同与劳务

合同的相似之处在于，劳动合同和劳务合同都是以劳动体现合同的内容，接受劳动的一方应向提供劳动的一方支付劳动报酬。但两种合同在很多方面有所不同：

1. 当事人及其关系不同。劳动合同的当事人是特定的，一方是劳动者，即符合劳动法规定的条件，具有劳动权利能力和行为能力的自然人。根据我国劳动法规定，年满 16 周岁具有劳动行为能力的公民可以成为劳动者。另一方是用人单位，具体包括企业、个体经济组织、企业化管理的事业单位以及机关、事业单位和社会团体。在劳动关系中，劳动者必须加入到用人单位中成为其成员并接受用人单位的领导和管理，双方当事人之间是隶属和从属关系。劳务合同的当事人没有上述条件限制。劳务提供方可以是自然人，也可以是法人或其他组织。劳务接受方一般是法人或其他组织，但范围上要比劳动合同的用人单位宽泛。劳务合同的当事人之间是平等的民事关系，劳务提供者不是劳务接受方的内部成员。双方之间不存在隶属关系，也不存在管理与被管理的关系，反映的是一次性使用劳动力的商品交换关系。

2. 订立合同目的不同。劳动合同以实现劳动的全过程，取得非物化的劳动成果为目的。劳动合同订立后劳动者实现劳动过程的形式多样，有的形式可以直接或间接地创造价值，而有的形式并不创造价值，如女职工在产期并没有为用人单位提供劳动，但这一阶段女职工的待遇仍与其未脱离劳动岗位一样，在产假期也就视其履行了劳动义务。而劳务合同则不同，它不关注劳务提供方的劳动的过程，而是实现合同约定的劳动成果。

3. 当事人的权利义务不同。劳动者和用人单位订立劳动合同后，必须履行劳动义务，遵守用人单位的劳动纪律和规章制

度，同时也享有社会保险和福利等劳动权利和待遇；用人单位在劳动过程中要为劳动者提供相应的劳动工具、防护用品和相应的工作条件，还需依据《劳动法》的规定，在工资、休息休假、职工培训等方面承担相应的义务。而在劳务合同中，劳务提供者和劳务需求者之间是财产关系，双方的权利义务可以自由约定。同时，劳务提供方大多利用的是自己的生产资料，可以自由支配劳动力，自行组织、安排劳务活动，不享有社会保险和福利等权利。

4. 劳动报酬的性质和给付方式的不同。劳动合同的工资由用人单位向劳动者持续、定期支付；劳务合同的劳务报酬数额按照商品交换的市场规则协商确定，其支付方式为一次性支付或分期支付。

5. 承担的劳动风险不同。劳动合同中用人单位有权支配劳动者的劳动，承担在劳动过程中发生的劳动风险，劳动者因劳动而出现伤亡事故，应被认定为工伤，享有工伤的待遇。劳务合同中，劳务提供者自行安排和组织劳动，由其自己承担因劳动而发生的风险。

6. 适用法律不同。劳动合同受劳动法律规范调整，其立法宗旨把保护劳动者的合法权益放在重要位置。因此，具体条文突出对劳动者的保护，如劳动合同的订立、劳动合同的内容、劳动合同的履行、解除的条件和程序等均与民事合同有很大的区别。而劳务合同则受民事法律规范调整，对合同双方当事人的权益平等地进行保护，因此劳动合同中的许多条款在劳务合同中不会出现。

7. 国家干预不同。用人单位必须遵守和履行劳动合同。违反合同的约定或者劳动法的规定，政府劳动行政部门可以对用人单位进行警告、责令改正、罚款等行政处罚。而劳务合同完

全适用双方意思自治的原则，国家对此不加以干涉，一旦当事人违反合同的约定，由当事人通过诉讼调解或仲裁等民事解决的方式加以处理，不允许行政干预。

实践中，“劳务合同”用法常常与劳动合同混杂。“劳务合同”有时表示的是“劳动合同”，有时表示的的确是以劳务为内容的合同。因此，判断一个合同是劳动合同，还是劳务合同，要认清两种合同的本质特征。只有这样，才能正确适用法律，切实保证合同当事人、尤其是劳动者的合法权益。

劳动合同与雇佣合同在实践中也容易混淆。雇佣合同是受雇人提供劳动，雇佣人支付报酬的协议。劳动合同与雇佣合同、劳务合同都是一方提供劳动，另一方支付报酬，但是，劳动合同与雇佣合同的区别：

1. 合同的主体不同。劳动合同的主体是用人单位和劳动者。用人单位是指在中华人民共和国境内设立的企业、事业单位、国家机关、社会团体和个体经济组织；雇佣合同的主体是雇主和受雇人，而且雇佣合同的雇主只能是自然人。

2. 法律的干预程度有轻重之分。劳动法对劳动合同的干预程度较大。如，劳动合同的用人单位支付劳动者工资不得违反法律、法规的强制性规定，劳动合同的内容必须与劳动法的强制性规定一致。对雇佣合同法律不过分地进行干预。雇佣合同的劳动报酬则主要由合同双方自行协商。其他诸如劳动保护、保险福利等方面，法律也只针对劳动合同做出规定。

3. 法律的渊源和解决纠纷的程序不同。劳动合同属于劳动法调整；雇佣合同属民事合同的一种，由民法和合同法调整。劳动合同纠纷采用仲裁前置程序，不经过劳动争议仲裁机构处理，人民法院不予受理；雇佣合同是民事合同，纠纷发生后当事人无须经过仲裁，有权直接向人民法院起诉。

〔案例〕

韩某为一工厂运送货物赚取劳务费糊口。一天因韩某有事不能脱身，于是临时让于某代其为工厂送货，每日支付于某劳动报酬 100 元。于某在运送货物途中车辆撞到山岩上遭遇车祸，于某不治身亡。于某家属要求韩某与工厂共同赔偿因于某死亡造成的经济损失以及赡养老人和抚养未成年人所需的费用，双方为此发生纠纷，于某家属认为，于某与韩某和工厂之间具有劳动合同关系，要求按工伤处理，遂向劳动仲裁委员会申请仲裁。此案中，韩某与于某是雇佣关系，韩某与工厂属于劳务关系，他们二人与工厂之间都不存在劳动关系。

（三）劳动合同在劳动关系中的作用

我国《劳动法》第 16 条明确规定，“建立劳动关系应当订立劳动合同”。这是总结改革劳动制度，推行劳动合同制度成功经验的重要成果。它为适应社会主义市场经济体制改革的要求，全面推行劳动合同制度，确立劳动关系奠定了坚实的法律基础。它对我国改革开放深入发展，建立稳定和谐的劳动关系，发展经济和社会进步都具有极其重要的作用。《劳动合同法》的颁布，对于调整和建立正常的劳动关系，具有重要的作用，具体有以下五个方面：

1. 劳动合同是保障劳动者实现劳动权的法律形式之一

劳动权是劳动者获得生存的基本权利。我国宪法明确规定公民有劳动的权利，因此，《劳动法》规定必须保障劳动者实现劳动的权利。劳动合同是保障劳动者实现劳动权的重要法律形式之一，劳动合同一经签订，就用法律形式明确了双方的权利和义务，这就保障了劳动者的劳动权。此外，在《劳动合同

法》中明确规定了变更、解除、终止劳动合同的条件；无效劳动合同的确认；劳动合同的履行等。这些规定，都是以法律形式来保障劳动者实现劳动权。

2. 劳动合同是维护双方当事人合法权益的重要手段

我国劳动立法的基本宗旨之一是维护劳动者的合法权益不受非法侵犯，《劳动合同法》明确规定了劳动者和用人单位各自的权利和义务，并要求双方当事人必须履行劳动合同规定的义务。同时，其中还规定双方当事人都在一定条件下有解除劳动合同的权利；用人单位裁减人员时，应依国家有关规定给予经济补偿，以解决劳动者生活上的困难。这些规定都充分说明劳动合同是维护双方当事人合法权益不受侵犯的重要手段。

3. 劳动合同是劳动者和用人单位实现双向选择的重要方式

改革开放以来，国家通过多种就业形式，调节就业结构，加强法律保障，基本形成了劳动者和用人单位双向选择、合理流动的就业机制。按照《劳动合同法》的规定，劳动合同的签订，确立了双方当事人之间的劳动权利义务关系，劳动者有选择职业和辞职的权利，用人单位有自主用人、自主分配和辞退职工的权利。这些都充分保障了劳动者择业、辞职自主权和用人单位用人、分配自主权，使双方当事人成为择业和用人的主体。由此，劳动合同对调动劳动者的积极性，加强企业管理和推动生产的发展，具有重要的作用。

4. 劳动合同有利于提高劳动者素质和劳动生产率

随着我国社会主义市场经济建设的不断发展，对劳动者素质的要求必然越来越高，劳动者必须不断提高科学、技术、文化、业务水平和政治思想、道德品质，才能够在众多的劳动者中胜出，才能适应现代化条件下的用工需要。因此，实行劳动合同法律制度，有利于促进劳动者努力上进，使劳动力和生产

资料实现更合理、更有效地结合，不仅调动了劳动者的积极性，也提高了企业素质，从而促使企业经济效益和劳动生产率的提高。

5. 劳动合同是减少和预防发生劳动争议的有力措施

劳动者和用人单位签订的劳动合同，明确规定了双方的劳动权利和劳动义务。只要双方能够认真履行合同，遵守劳动纪律，就能减少和预防劳动争议的发生。在劳动合同必要条款中，要求劳动者严格遵守劳动纪律，完成规定的工作任务；用人单位应按合同规定及时支付劳动报酬，提供劳动条件，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。由于双方当事人全面履行了劳动合同规定的内容，劳动关系和谐融洽，从而减少和防止劳动纠纷的发生，促进生产顺利发展，对建立社会主义和谐社会，起到了推动作用。

二、《劳动合同法》的立法目的

立法目的，又称立法宗旨，是指制定一部法律时所要完成的任务或实现的目标，也就是说制定一部法律要解决哪些问题。从立法的理论上讲，立法目的与法律的条文之间是目的与手段的关系，它制约着具体的法律规范的内容。一部法律中的每一具体条文都必须围绕该法律的立法目的，为实现立法目的，每项规定均不得与立法目的相抵触。由于立法目的统领着一部法律全部法律规范的最基本的价值取向，因此立法目的一般都在法律的第一条作出相应规定，以开宗明义，总揽全局。《劳动合同法》第1条规定，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。本条规定阐明了《劳动合同法》的立法目的。上述规定所反映的立法宗旨，是劳动

合同法的灵魂，反映出劳动合同法的价值取向和主导思想。

（一）完善劳动合同制度和明确当事人的权利和义务

劳动合同是劳动者和用人单位之间关于确立、履行、变更解除和终止劳动的权利和义务的协议，是二者之间存在着劳动关系的体现。随着社会主义市场经济的逐步发展，劳动合同制度也逐步得到建立和完善。市场经济条件下的劳动合同制度从根本上改变了劳动用工由国家统包统配的体制，使劳动力资源得到优化配置，维护了劳动者和用人单位的合法权益。但是，劳动合同制度在实施过程中也存在着许多问题，这些劳动问题如果不加以解决，不仅仅是劳动者与用人单位的矛盾，甚至会影响国家经济建设和建立社会主义和谐社会的进程。目前存在的问题主要有：

一是劳动合同的签订率低。从目前劳动关系的状况来看，迫切需用解决劳动者权益严重受损的问题。这既是维护社会正义的需要，也是维护社会稳定的需要。例如，权威机构调查表明，劳动密集型企业不与劳动者签订合同的现象比比皆是。如建筑行业不与工人签订合同的情况非常之多，拖欠农民工工资数额之大，难以想象。如果没有强有力的立法对这些严重侵犯劳动者合法权益的行为加以限制和制裁，社会就没有正义可言，社会稳定也将受到严重威胁。

二是合同的订立和执行不规范。用人单位在订立劳动合同时不与劳动者协商，不告知相关情况。由于相当多数的劳动者自身文化素质不高，在签订合同时无法了解和预见签订合同的具体后果。加之我国劳动人口众多，岗位竞争激烈等因素，劳动者可能明知用人单位的不合理条件，但迫于生活的压力而被迫与之签订劳动协议。这种状况就直接催生了那些劳动合同的

“霸王”条款。致使一些劳动合同中的内容大量存在着严重侵犯劳动者权益。例如，要求劳动者订立合同时交纳抵押金、抵押物，扣押身份证件，规定女职工不得结婚生育、工伤自负、高额违约金、没有休息日、加班不加薪，等等。

三是劳动合同短期化现象严重。实践中多数的用人单位与劳动者往往签订期限较短（三年以下）的劳动合同。用人单位在短期合同到期后不需要支付劳动者经济补偿金，因此劳动者在自己的黄金年龄段里为用人单位工作。一旦合同到期后不能得到经济补偿，也难以找到新的工作，这就严重地侵犯了劳动者的就业权和生存权，使社会的劳动关系处于不稳定的状态，造成了劳动者对用人单位的不满情绪，劳动纠纷不断上升。

上述情况的出现，除与我国自身的劳动力过剩，以及劳动关系自身具有的“强资本、弱劳工”的因素外，与劳动法律制度的不健全不完善有着密切的关系。为此，有必要通过制定一部完善的《劳动合同法》来规范社会实践中复杂的劳动关系，解决具体纠纷；通过劳动合同来规范用人单位与劳动者订立、履行、变更、解除和终止合同的法律行为。在签订劳动合同后，劳动者在用人单位担任一种职务或从事一定种类的工作，遵守所在单位的内部劳动规则和制度；用人单位应及时分配被录用者的工作，按照劳动者所付出劳动的数量和质量支付报酬，并提供劳动法规定和双方协商的劳动条件。一旦出现用人单位违反劳动合同法的规定，侵犯劳动者合法权益的情形，就必须追究用人单位的法律责任。总之，通过完善的劳动合同制度，从劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止等环节来把关，对当事人的权利义务进行明确和规范，维护正常的劳动合同关系，保护用人单位和劳动者双方的合法权益，使用人单位通过合同对劳动力资源进行管理，使劳动者通过合同来保护自

身的合法权益，促进和形成稳定、良性的劳动关系。

（二）保护劳动者的合法权益

作为国家的专门性劳动合同法律，劳动合同法承载了太多的重要使命。其中保护劳动者合法权益显得尤为关键。在《劳动合同法》的制定过程中，关于将保护劳动者的合法权益作为立法宗旨之一，是否形成对劳动者的单方面保护，不利于保护用人单位的合法权益的问题，就产生许多争议。一些人主张应当明确对劳动者和用人单位都加以保护的“双保护”，而不是仅仅保护劳动者的“单保护”。不能过于强化对劳动者的保护，以免加大企业成本，削弱国家的竞争力。实际上，“单保护”与“双保护”之说并无本质上的矛盾。“单保护”不意味着只保护劳动者的合法权益，而不保护或者排斥用人单位的合法权益。众所周知，在任何一个现代民主国家里，经过法定程序制定的法律，都不会以牺牲某一类社会群体的合法权益来维护另一类社会群体的权益，法律是在利益相关群体之间寻求一个最佳的平衡点，以对社会主体之间的利益进行合理分配。因此，即使是“单保护”，也是在对劳动者和用人单位双方合法利益保护的基础上，对劳动者给予一定程度的倾斜保护，而不是忽视对用人单位的合法权益的保护，更谈不上导致劳动合同关系双方主体的权利失衡的后果。

在立法中明确提出保护劳动者合法权益的理由如下：

一是劳动关系双方地位的不平等性，决定了立法中要明确保护劳动者的合法权益。在劳动关系中，劳动者与用人单位之间具有一种天然的不平等性，劳动者拥有劳动力，只有通过提供劳动来维持自身及其家庭的生存和发展。而劳动力市场的现状是供大于求，劳动力市场中的信息不对称，劳动者很难与用