

中华人民共和国 劳动合同法 实用解答

ZHONGHUARENMINGONGHEGUO
LAODONG HETONG FA
SHIYONG JIEDA

- ★ 精心设置实用问答
- ★ 融合相关具体规定
- ★ 覆盖本法全部内容
(附相关法规)

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

中华人民共和国
劳动合同法
实用解答

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法实用解答/《劳动合同法实用解答》编写组编. —北京: 中国法制出版社, 2007. 7.
ISBN 978-7-5093-0046-6

I. 劳… II. 劳… III. 劳动合同-合同法-中国-问答
IV. D922.52-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 093466 号

中华人民共和国劳动合同法实用解答

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONG HETONGFA SHIYONGJIE DA

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

印张/7.5 字数/154 千

版次/2007 年 7 月第 1 版

2007 年 7 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-0046-6

定价: 15.00 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: 66033393

邮购部电话: 66033288

第一篇 实用解答

- 第一章 基本原则** (1)
1. 为什么要制定劳动合同法? (1)
 2. 《劳动合同法》适用于哪些单位和劳动者? (2)
 3. 订立劳动合同应该遵循哪些基本原则? (4)
 4. 用人单位制定、修改规章制度, 决定重大事
项, 应当经过什么样的程序? (5)
 5. 什么是劳动关系“三方机制”? (7)
 6. 工会在劳动合同的订立与履行过程中应当发
挥什么作用? (7)
- 第二章 劳动合同的订立** (10)
7. 在什么情况下可以认定用人单位与劳动者之
间已经建立了劳动关系? (10)
 8. 在招用劳动者时, 用人单位和劳动者各自负
有哪些告知和说明义务? (11)
 9. 用人单位在招用劳动者的时候可以扣押劳动
者的身份证, 或者要求其提供担保或者收取
抵押金吗? (11)
 10. 应当如何理解劳动关系的成立与订立书面
劳动合同的要求之间的关系? (12)
 11. 新招用劳动者但未同时订立书面劳动合同,
劳动报酬约定不明确的, 如何确定劳动报
酬的标准? (13)

12. 劳动合同分为哪几类? (13)
13. 在什么条件下可以订立固定期限劳动合同? (13)
14. 在什么条件下应当签订无固定期限劳动合同? ... (14)
15. 在什么情况下可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同? (15)
16. 劳动合同何时开始生效? (15)
17. 劳动合同应该具备哪些条款? (15)
18. 劳动合同法规定的劳动合同必备条款与劳动法相比有哪些变化? (16)
19. 劳动报酬和劳动条件约定不明确, 劳资双方引发争议后怎么解决呢? (17)
20. 试用期的期限应该如何规定? (18)
21. 劳动者在试用期里的工资标准如何确定? (19)
22. 试用期内用人单位可以随意解除劳动合同吗? (20)
23. 用人单位什么情况下可以同劳动者约定服务期? (20)
24. 什么是保密协议和竞业限制? (21)
25. 用人单位可以与劳动者约定由劳动者承担的违约金种类有哪些? (23)
26. 劳动合同在什么条件下无效或者部分无效? (23)
27. 劳动合同部分无效以及无效的法律后果是什么? (24)
- 第三章 劳动合同的履行和变更** (26)
28. 什么是劳动合同的全面履行? (26)
29. 用人单位支付劳动者劳动报酬应该注意些什么? (26)
30. 用人单位安排劳动者加班有什么限制性规

定?	(27)
31. 劳动者在履行劳动合同过程中享有的劳动 安全卫生权利有哪些?	(28)
32. 劳动合同依法订立后, 用人单位发生变化, 劳动合同应该如何履行?	(29)
33. 劳资双方如何变更劳动合同?	(30)
第四章 劳动合同的解除和终止	(32)
34. 劳动者在何种条件下可以解除劳动合同?	(32)
35. 用人单位在什么情况下可以解除同劳动者 的合同?	(34)
36. 用人单位在什么条件下可以一次性裁减多 名员工?	(36)
37. 用人单位同从事接触职业病危害作业的劳 动者解除合同有哪些限制条件?	(38)
38. 劳动者患职业病或者因工负伤后, 用人单 位与其解除合同有哪些限制条件?	(38)
39. 劳动者患病或非因工负伤的治疗期间内用 人单位与其解除合同有哪些限制条件?	(39)
40. 用人单位以女职工在孕期、产期、哺乳期 为由与其解除劳动合同合法吗?	(40)
41. 劳动者在本单位连续工作满十五年, 且距 法定退休年龄不足五年时, 用人单位要解 除合同有什么限制条件?	(41)
42. 工会在用人单位单方解除劳动合同时怎样 发挥监督职责?	(41)
43. 什么条件下劳动合同终止?	(43)
44. 劳动合同期满用人单位也不能终止合同的 情况有哪些?	(44)

45. 用人单位存在过错的情况下, 劳动者与用人单位解除劳动合同时可以获得经济补偿吗?	(44)
46. 用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的还需要向劳动者支付经济补偿吗?	(45)
47. 用人单位提前三十天以书面形式通知劳动者本人解除劳动合同的情况下还需要向其支付经济补偿吗?	(46)
48. 用人单位依照企业破产法重整时对被裁减的劳动者是否需要支付经济补偿?	(47)
49. 固定期限劳动合同期满终止时, 用人单位需要向劳动者支付经济补偿吗?	(48)
50. 用人单位被依法宣告破产或者被撤销时是否需要向劳动者支付经济补偿?	(49)
51. 经济补偿根据什么标准确定?	(49)
52. 用人单位违法解除或者终止劳动合同会有什么法律后果?	(50)
53. 什么是社会保险转移?	(51)
54. 用人单位和劳动者在解除或者终止劳动合同时有什么义务?	(51)
第五章 特别规定	(53)
第一节 集体合同	(53)
55. 集体合同如何订立?	(53)
56. 劳动合同法对专项集体合同是如何规定的?	(53)
57. 行业性集体合同和区域性集体合同如何制订?	(54)
58. 集体合同订立后什么时候生效?	(54)
59. 集体合同中有关劳动条件和劳动报酬的标准与普通劳动合同有什么不同?	(55)

60. 用人单位违反集体合同或者履行集体合同有 争议怎么解决？	(56)
第二节 劳务派遣合同	(56)
61. 劳务派遣单位设立的条件是什么？	(56)
62. 劳动派遣单位与劳动者之间的关系是怎么样 的？	(57)
63. 劳动派遣协议是怎么规定的？	(58)
64. 劳动派遣协议签订时有哪些限制事项？	(58)
65. 跨地区派遣劳动者的劳动报酬怎么确定？	(58)
66. 劳务派遣用工单位的义务是什么？	(59)
67. 被派遣劳动者的权利有哪些？	(59)
68. 劳务派遣用工单位怎样解除劳动合同？	(60)
69. 劳动派遣适用岗位范围有哪些？	(61)
70. 劳动派遣单位可以由用工单位自己设立吗？	(61)
第三节 其他用工形式	(62)
71. 非全日制用工怎么界定？	(62)
72. 非全日制用工怎样订立劳动合同？	(62)
73. 非全日制用工有试用期吗？	(63)
74. 非全日制用工如何终止用工？	(63)
75. 非全日制用工如何结算报酬？	(63)
第六章 监督检查	(65)
76. 什么部门负责对劳动合同制度的实施进行 监督管理？	(65)
77. 劳动行政部门对哪些实施劳动合同制度的 情况进行监督检查？	(65)
78. 劳动行政部门进行监督检查时主要享有哪 些权利？	(66)
79. 劳动者权利救济的途径有哪些？	(67)

80. 工会在监督劳动合同方面能起到什么作用?	(67)
81. 劳动行政部门在接到有关违反劳动合同法 的举报时应该如何处理?	(68)
第七章 法律责任	(69)
82. 用人单位制定的直接涉及劳动者切身利益的 规章制度违法时应承担什么责任?	(69)
83. 用人单位提供的劳动合同文本缺少劳动合 同法规定的必备条款时会受到什么处罚?	(69)
84. 用人单位不按规定与劳动者订立劳动合同 时该怎么处罚?	(69)
85. 用人单位与劳动者约定的试用期条款违法 时该怎么办?	(70)
86. 用人单位违法扣押和要求提供担保会有什 么后果?	(70)
87. 用人单位在支付工资时有哪些不规范行为 会受到处罚?	(71)
88. 劳动合同被确认无效后会有什么后果?	(72)
89. 用人单位违法解除或者终止劳动合同的责 任是什么?	(72)
90. 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的应承担什么责任?	(73)
91. 用人单位违章指挥或者强令冒险作业危及 劳动者人身安全的应承担什么责任?	(73)
92. 用人单位侮辱、体罚、殴打、非法搜查或 者拘禁劳动者的应承担什么责任?	(74)
93. 用人单位的劳动条件恶劣、环境污染严重, 给劳动者身心健康造成严重损害的应承担 什么责任?	(75)

94. 用人单位未出具解除或者终止劳动合同的书面证明应承担什么责任? (76)
95. 劳动者违反劳动合同法解除合同时需要承担什么责任? (76)
96. 劳动者违反合同中约定的保密义务应该负什么责任? (77)
97. 用人单位招用未与其他单位解除劳动合同的劳动者对原用人单位造成损失是否应该赔偿? (77)
98. 劳务派遣单位违反劳动合同法应承担什么法律责任? (78)
99. 不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为应该承担什么法律责任? (78)
100. 发包组织与个人承包经营者违法招用劳动者应承担什么责任? (79)
101. 主管部门和工作人员如果不履行职责或者违法行使职权时会承担什么责任? (80)
- 第八章 附 则** (82)
102. 事业单位与实行聘用制的工作人员之间的劳动合同应该依照什么执行? (82)
103. 劳动合同法对在其实实施前存续的劳动合同及劳动关系的效力是如何规定的? (82)
104. 劳动合同法什么时候开始施行? (83)

第二篇 相关规定

- 中华人民共和国劳动合同法 (84)
- (2007年6月29日)

关于印发《中华人民共和国合同法》宣传提纲的通知	(105)
(2007年6月29日)	
中华人民共和国劳动法	(130)
(1994年7月5日)	
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	(146)
(1995年8月4日)	
中华人民共和国工会法	(166)
(2001年10月27日)	
企业工会工作条例(试行)	(177)
(2006年7月6日)	
最高人民法院关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国工会法》若干问题的解释	(191)
(2003年6月25日)	
最低工资规定	(193)
(2004年1月20日)	
关于进一步健全最低工资制度的通知	(198)
(2007年6月12日)	
国务院关于职工工作时间的规定	(201)
(1995年3月25日)	
《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答	(203)
(1995年4月22日)	
中华人民共和国企业劳动争议处理条例	(207)
(1993年7月6日)	
工会参与劳动争议处理试行办法	(214)
(1995年8月17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	(220)
(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)	(225)
(2006年8月14日)	

第一篇 实用解答

第一章 基本原则

1. 问：为什么要制定劳动合同法？

答：《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称“劳动合同法”）第一条规定：“为了完善劳动合同制度，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，制定本法。”

我国宪法规定，劳动是中华人民共和国公民的权利和义务。劳动关系是市场经济条件下最基本、最重要的社会关系，劳动关系的和谐是和谐社会的基础，是企业得以发展、社会能够稳定和全面建设小康社会的保证。在构建和谐社会的活动中，必须把构建和谐劳动关系放在突出的地位。为规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，有必要依据宪法，在总结实践经验的基础上对现行劳动法进行修改，制定出符合时代标准的劳动合同法。

劳动保障部会同有关部门经过广泛征求意见，在总结我国劳动合同制度实践经验的基础上，拟定了劳动合同法草案，并且经国务院常务会议讨论通过。2005年12月24日，这部草案首次提请十届全国人大常委会第十九次会议审议。为了使《劳动合同法（草案）》制定的更为完善，全国人大常委会办公厅于2006年3月20日发出《关于公布〈中华人民共和国劳动合同法（草

案)》征求意见的通知》。从这一通知发出,截至2006年4月20日,在短短的一个月时间内,《劳动合同法(草案)》就收到了19万余条意见,这个数字是惊人的。劳动合同法经过了全国人大常委会四次审议,最终形成了成熟的劳动合同法,于2007年6月29日十届全国人大常委会第二十八次会议通过,自2008年1月1日起正式施行。

2. 问:《劳动合同法》适用于哪些单位和劳动者?

答: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。”

对于该条规定,需要结合本法以及其他相关法规的规定,才能较为完整地理解其内涵。

一、劳动合同法适用于我国境内的企业、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的行为。企业是以盈利为目的的经济性组织。根据劳动部发布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发〔1995〕309号),个体经济组织是指雇工在7人以下的个体工商户。民办非企业单位,根据1998年国务院颁布的《民办非企业单位登记管理暂行条例》的规定,是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的,从事非营利性社会服务活动的社会组织,例如,民办学校、民办医院、民办图书馆、民办博物馆、民办科技馆等等。需要注意的是,该条第一款的表述是“企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织”,也就是说,除列举的

三类组织之外，还有其他的组织，如基金会、会计事务所、律师事务所等，它们的组织形式较为复杂，与列举的三类组织有所不同，但他们招用助手、工勤人员等，也要与其订立劳动合同，也适用劳动合同法。

二、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，依照劳动合同法的规定执行。

国家机关中的公务员，包括聘任制的公务员，不适用劳动合同法，但国家机关招用工勤人员，需要签订劳动合同，要依照劳动合同法的规定执行。根据公务员法的规定，判断公务员的标准有三个：（1）依法履行公职；（2）纳入国家行政编制；（3）由国家财政负担工资福利。工勤人员主要包括勤杂人员，其工作不属于履行公职的范围。

事业单位的情况要复杂一些：（1）有一些事业单位根据法律、法规的授权具有公共事务管理的职能。如证监会、银监会、保监会等，它们录用工作人员的行为是参照公务员法的规定执行的，但其招用工勤人员也属于劳动合同法调整的范围。（2）实行企业化管理的事业单位与职工签订的是劳动合同，适用劳动法的规定。《劳动部办公厅关于实行企业化管理的事业组织与职工发生劳动争议有关问题的复函》（劳办发〔1996〕165号）规定，根据《中华人民共和国企业法人登记管理条例》（1988年国务院令第1号）第二十七条、第二十八条和财政部《关于事业单位财务管理的若干规定》（1989年财政部令第2号）第五条第（五）项的规定精神，实行企业化管理的事业组织是指国家不再核拨经费，实行独立核算、自负盈亏的事业组织。（3）还有一类事业单位，如医院、学校、科研机构等，有的劳动者与它们签订的是劳动合同，属于劳动合同法调整的范围；有的签订的是聘用合同，根据本法第九十六条的规定，“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”。劳动法规定“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”。劳动合同法与之相比，在适用范围上扩大到了事业单位与之签订聘用合同的劳动者之间的劳动关系。

根据《社会团体登记管理条例》的规定，社会团体是指中国公民自愿组成，为实现会员共同意愿，按照其章程开展活动的非营利性社会组织。社会团体的情况也比较复杂，如党派团体、工会、共青团、妇联等，其工作人员的管理有的是比照公务员法执行的，但其中的工勤人员与社会团体建立劳动关系的行为以及其他与社会团体签订劳动合同的工作人员，属于劳动合同法调整的范围。

三、本法在下文设专门的章节对劳务派遣以及非全日制用工的问题作了规定。因此，劳务派遣与非全日制用工也属于本法调整的范围。

3. 问：订立劳动合同应该遵循哪些基本原则？

答：劳动合同法第三条规定：“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。”

合法原则是指劳动合同的订立不得违反法律、法规的规定。合法主要体现在劳动合同的主体合法、签订的劳动合同内容合法、签订劳动合同的程序合法三个方面。公平原则是指在劳动合同符合法律规定的前提下，双方当事人所约定的合同内容应当公平、合理。平等自愿原则是指订立劳动合同时用人单位和劳动者处于平等的法律地位，对合同的条款进行协商，在自愿的基础上

建立劳动合同关系。平等，是指用人单位和劳动者在缔结合同时法律地位上的平等。劳动合同是劳动关系双方当事人就明确各自的劳动权利和劳动义务关系达成的协议。在订立劳动合同过程中，当事人双方都是以劳动关系主体资格出现的，是平等主体之间的关系。自愿主要是指劳动合同的订立必须由当事人自己的意愿独立地完成意思表示，他人不得强迫对方完成这种意思表示。用人单位不得强迫劳动者订立劳动合同，其他任何机关、团体和个人都无权强迫劳动者订立劳动合同。协商一致，是指劳动合同的内容、条款，在法律、法规允许的范围内，由双方当事人共同讨论、协商、在取得完全一致的意思表示后确定。诚实信用原则要求劳动合同双方相互尊重，诚实不欺。

劳动合同一旦依法订立便具有了确定的法律约束力，用人单位和劳动者都应该履行劳动合同规定的义务。

4. 问：用人单位制定、修改规章制度，决定重大事项，应当经过什么样的程序？

答：劳动合同法第四条规定：“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。”

用人单位规章制度，是指用人单位制定的适用于该单位的劳动规则，是劳动者在共同劳动过程中必须遵守的行为规范与准