

《中华人民共和国劳动合同法》

通释

刘新林◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

《中华人民共和国劳动合同法》

通 释

刘新林 著



中国经济出版社
www.economyph.com

图书在版编目 (CIP) 数据

《中华人民共和国劳动合同法》通释/刘新林著. —北京: 中国经济出版社, 2007. 7

ISBN 978 - 7 - 5017 - 8157 - 7

I. 中… II. 刘… 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 094921 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037 · 北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: www.economyph.com

责任编辑: 高书精 (010 - 68319110)

责任印制: 石星岳

封面设计: 白长江

经 销: 各地新华书店

承 印: 北京东光印刷厂

开 本: 1/32

印 张: 13 字 数: 290 千字

版 次: 2007 年 7 月第 1 版

印 次: 2007 年 7 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5017 - 8157 - 7/F · 7155

定 价: 32.50 元

版权所有 盗版必究 举报电话: 68359418 68319282

服务热线: 68344225 68369586 68346406 68309176

前 言

在许多人看来，我们全国人大常委会法制工作委员会的工作人员嗜好写书，一部法律颁布后，我们单位工作人员撰写的关于该法的释义、讲话、问答、辅导、读本等铺天盖地。不知情的人误以为我们单位的工作人员是为了赚钱，知情的人才知道其实是为了更好地立法。

多年来，我们单位总结出许多良好的工作经验，撰写法律释义就是其中的一个重要经验。许多老同志认为，要将法律条文释义写好，必须搜集大量的资料和掌握相关的理论，如果能将一部法律的释义写好，那么那部法律也一定能立好。为了更好地立法，许多领导不仅鼓励大家写释义，并且亲自组织大家写释义。在一些老同志的言传身教下，我秉承老同志的吃苦耐劳的优良作风，也参与到了学习撰写法律释义的行列之中，为更好地做好立法工作打下基础。

民法学家徐国栋先生认为，学者应当有学者的身份、立法工作者应当有立法工作者的身份，学者要多批评，立法工作者要权

衡利益。事实上，立法工作者也要批评，在善意的批评中争论，在平和的争论中设计立法方案。学者的批评见于发表的论文，立法工作者的批评见于平常的立法工作中。撰写法律释义并不是立法工作者批评的形式。

一个人将劳动合同法从第一条释义到最后一条，耗费了大量的时间和精力，思想难免有疲惫的时候，加之水平有限，不当之处难免有之。尚祈广大读者批评和指教！

刘新林

2007年6月于瀚墨斋

目 录

中华人民共和国劳动合同法条文 / 1

中华人民共和国劳动合同法通释

第一章 总则 / 23

第一条 劳动合同法立法目的 / 23

第二条 劳动合同法适用范围 / 27

第三条 订立劳动合同的基本原则 / 30

第四条 劳动规章制度制定和修改 / 40

第五条 劳动关系三方协商机制建立健全 / 47

第六条 工会在订立劳动合同中的职责 / 53

第二章 劳动合同的订立 / 58

第七条 劳动关系的建立 / 58

第八条 劳动合同订立双方的告知义务 / 67

- 第九条 禁止抵押和扣押财物 / 72
- 第十条 劳动合同订立时间 / 76
- 第十一条 没有书面劳动合同劳动报酬标准确定 / 81
- 第十二条 劳动合同期限 / 84
- 第十三条 固定期限劳动合同 / 86
- 第十四条 无固定期限劳动合同 / 89
- 第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同 / 95
- 第十六条 劳动合同的生效和执有 / 99
- 第十七条 劳动合同的必备条款和约定条款 / 103
- 第十八条 劳动合同内容约定不明的处理 / 109
- 第十九条 试用期的期限 / 112
- 第二十条 试用期工资 / 115
- 第二十一条 禁止试用期用人单位解除劳动合同 / 119
- 第二十二条 服务期 / 121
- 第二十三条 保守商业秘密和竞业限制条款 / 125
- 第二十四条 限制竞业限制 / 129
- 第二十五条 禁止约定劳动者承担违约金 / 131
- 第二十六条 劳动合同无效 / 135
- 第二十七条 内容部分无效劳动合同 / 142
- 第二十八条 无效劳动合同劳动报酬的确定 / 146

第三章 劳动合同的履行和变更 / 150

- 第二十九条 劳动合同履行原则 / 150
- 第三十条 用人单位向劳动者支付劳动报酬 / 154
- 第三十一条 劳动者加班和加班费的支付 / 159

- 第三十二条 拒绝违章作业, 监督劳动劳动条件权利 / 162
- 第三十三条 用人单位登记事项变更与劳动合同的履行 / 165
- 第三十四条 用人单位分立或者合并与劳动合同的履行 / 169
- 第三十五条 劳动合同变更和执有 / 173

第四章 劳动合同的解除和终止 / 180

- 第三十六条 双方协商解除劳动合同 / 180
- 第三十七条 劳动者非因用人单位过错解除劳动合同 / 184
- 第三十八条 劳动者因用人单位过错解除劳动合同 / 188
- 第三十九条 用人单位因劳动者过错解除劳动合同 / 196
- 第四十条 用人单位非劳动者过错解除劳动合同 / 203
- 第四十一条 经济性裁员 / 207
- 第四十二条 禁止用人单位单方解除劳动合同情形 / 214
- 第四十三条 工会对用人单位单方解除劳动合同的监督 / 221
- 第四十四条 劳动合同终止 / 224
- 第四十五条 劳动合同终止时的自动延续 / 228
- 第四十六条 支付经济补偿金的情形 / 235
- 第四十七条 经济补偿金支付标准 / 240
- 第四十八条 用人单位非法解除或者终止劳动合同的处理 / 242
- 第四十九条 劳动者社会保险制度建设 / 245
- 第五十条 劳动合同解除或者终止后双方的义务 / 247

第五章 特别规定 / 250

第一节 集体合同 / 250

- 第五十一条 集体合同签订 / 250

第五十二条 专项集体合同 / 255

第五十三条 行业性、区域性集体合同 / 263

第五十四条 集体合同生效 / 271

第五十五条 集体合同中的标准 / 276

第五十六条 工会对集体合同履行的监督 / 278

第二节 劳务派遣 / 283

第五十七条 劳务派遣单位设立 / 283

第五十八条 劳务派遣单位法律性质及其与被派遣劳动者签订的劳动合同内容 / 286

第五十九条 劳务派遣协议 / 292

第六十条 劳务派遣单位对被派遣劳动者的义务 / 296

第六十一条 被跨地区派遣的劳动者的劳动条件和劳动报酬 / 298

第六十二条 用工单位对被派遣劳动者义务和禁止行为 / 300

第六十三条 被派遣劳动者劳动报酬的确定 / 303

第六十四条 被派遣劳动者参加和组织工会权利 / 305

第六十五条 劳务派遣单位和被派遣劳动者解除劳动合同 / 307

第六十六条 劳务派遣适用范围 / 310

第六十七条 禁止用工单位自我劳务派遣 / 313

第三节 非全日制用工 / 314

第六十八条 非全日制用工界定 / 314

第六十九条 非全日制用工劳动合同的形式和兼职 / 317

第七十条 禁止非全日制用工约定试用期 / 319

第七十一条 非全日制用工解除用工和经济补偿的
支付 / 321

第七十二条 非全日制用工劳动报酬支付 / 323

第六章 监督检查 / 326

第七十三条 劳动合同实施监督管理体制 / 326

第七十四条 劳动行政部门对劳动合同实施监督管理
事项 / 329

第七十五条 劳动行政部门监督检查权内容 / 335

第七十六条 相关部门对劳动合同实施情况监督检查 / 337

第七十七条 劳动者合法权益救济权 / 340

第七十八条 工会对劳动合同实施情况监督检查 / 341

第七十九条 其他组织和个人对劳动合同实施情况
的监督 / 346

第七章 法律责任 / 349

第八十条 违法制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度的
法律责任 / 349

第八十一条 用人单位提供劳动合同文本无必备条款和未将劳
动合同文本交付劳动者的法律责任 / 352

第八十二条 用人单位用工起超过一个月不满一年不订立劳动
合同和违反本法规定不与劳动者订立无固定期限
劳动合同的法律责任 / 356

第八十三条 用人单位违法约定试用期的法律责任 / 359

第八十四条 用人单位扣押劳动者证件、收取劳动者担保和财

物、扣押档案和物品的法律责任 / 361

第八十五条 用人单位违法支付劳动报酬、加班费和经济补偿
的法律责任 / 365

第八十六条 订立的劳动合同无效的法律责任 / 370

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的
法律责任 / 371

第八十八条 用人单位非法限制劳动者人身自由、侵害劳动者
身心健康的法律责任 / 375

第八十九条 用人单位违反法律规定出具解除或者终止劳动合
同书面证明的法律责任 / 378

第九十条 劳动者违法解除劳动合同、不遵守保密义务或
者竞业限制的法律责任 / 380

第九十一条 用人单位招用未解除或者终止劳动合同的劳动者
的法律责任 / 382

第九十二条 劳务派遣单位的法律责任 / 384

第九十三条 无营业执照单位用工的法律责任 / 387

第九十四条 个人承包经营招用劳动者法律责任的
承担者 / 389

第九十五条 劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员
行为违法法律责任 / 391

第八章 附则 / 396

第九十六条 事业单位聘用制劳动合同的法律适用 / 396

第九十七条 劳动合同的过渡 / 401

第九十八条 本法的实施日期 / 403

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)

第一章 总 则

第一条 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。

第二条 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。

第三条 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。

第四条 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。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报

酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 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。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(二) 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

(三) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 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者其他有效身份证件号码；

(三) 劳动合同期限；

(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。

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约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

第二十条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合

同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形