

学习培训用书

中华人民共和国 劳动合同法 释义

北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会 / 编著

主 编

王建平

(北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会 主任)

姜俊禄

(中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会 主任)

中国法制出版社

CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

中华人民共和国 劳动合同法释义

北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会/编著

主 编:王建平 姜俊禄

撰稿人:王建平 姜俊禄 吴颖萍

苏文蔚 王 杰 金晓莲

马国华 周万玲 马照辉

李 川 郝云峰 蒋志宏

路 珉

中国法制出版社

CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

中华人民共和国劳动合同法释义/北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会编著. —北京: 中国法制出版社, 2007. 7

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0055 - 8

I. 中... II. 北... 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 093464 号

中华人民共和国劳动合同法释义

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONG HETONG FA SHIYI

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

版次/2007 年 7 月第 1 版

印张/13 字数/254 千

2007 年 8 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0055 - 8

定价: 29.00 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: 66010483

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

作者简介

王建平 中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、中国社会法学会研究会常务理事、北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会主任、北京市人大立法咨询专家、北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员、北京市德恒律师事务所全球合伙人，长期从事劳动法学教育、研究和司法实践工作，参与了国家立法机关、司法系统和北京市地方的大量劳动立法活动。

姜俊禄 中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会主任、北京市劳动争议仲裁委员会和人事争议仲裁委员会仲裁员、国际劳动法和社会保障法协会（日内瓦）会员、北京市金杜律师事务所合伙人，长期从事劳动法的实务研究。受国务院委托承担《劳动合同法》课题研究并担任课题组负责人。参与正在制定中的《就业促进法》、《社会保险法》和《劳动争议处理法》的专家论证。

吴颖萍 中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、中国法学会社会法学研究会理事、劳动和社会保障部劳动工资研究所客座研究员、北京市人大立法咨询专员、北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员、北京市易和律师事务所合伙人。

苏文蔚 中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、中国社会法学会研究会理事、北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会秘书长、北京市人大立法咨询专家、北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员、北京市丰联立成律师事务所合伙人。参与了国家

和北京市地方的劳动立法活动，包括《劳动保障监察条例》、《劳动合同法》、《劳动争议处理法》等。

王杰 中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会秘书长，北京市劳动和社会保障法学会常务理事，北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员、北京市乾坤律师事务所合伙人。

金晓莲 北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员、北京市华伦律师事务所律师。

马国华 北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员、北京市蓝鹏律师事务所合伙人。

周万玲 中国劳动争议处理专业委员会常务理事、中国劳动法学会理事、北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、北京市蓝石律师事务所律师。曾参与劳动立法，起草全国总工会《工会劳动争议处理试行办法》等文件。

马照辉 北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、北京市盈科律师事务所合伙人。

李川 北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员、北京市智浩律师事务所合伙人。

郝云峰 北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、北京市劳动和社会保障法学会会员、北京市亿嘉律师事务所合伙人。

蒋志宏 北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、北京市和景律师事务所合伙人。

路珉 北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、北京市劳动和社会保障法学会会员、北京市君泰律师事务所律师。

序

《中华人民共和国劳动合同法》经过数年的起草和全国人大常委会的四次审议，于2007年6月29日由第十届全国人大常委会第二十八次会议通过了。《劳动合同法》的颁布是我国劳动法制建设的一件大事，进一步健全了我国的劳动法制，为构建和谐劳动关系提供了有力的法律保障。

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系的法律，《中华人民共和国劳动法》是调整劳动关系的基本法，它对劳动关系的方方面面提出了基本规范。除了规定了劳动法的指导方针、劳动关系当事人双方的基本权利义务以外，对劳动就业、劳动合同、工时与休假、工资、劳动保护、女职工与未成年工的特殊保护、职业培训、社会保险等方面制定了应遵守的法律规范。由于《劳动法》对这一系列问题不可能规定得非常详细，在许多问题上只能做出原则性规定，为了能够在调整劳动关系方面提供详细的、可操作的规范，需要制定与《劳动法》配套的各种单项法律，要求构成一个完整的劳动法律体系。

劳动法律体系包含了各种单项法律，1994年劳动部对此做了解释。1994年8月22日，劳动部发布《关于实施〈劳动法〉的意见》的第十部分“关于完善劳动法律体系问题”中提出：

“《劳动法》是劳动法律体系中的基本法，要使其规定的各项基本原则得到很好的贯彻，还必须制定与之配套的《促进就业法》、《劳动合同法》、《工资法》、《安全生产法》、《劳动保护法》、《职业技能开发法》、《社会保险法》、《劳动争议处理法》、《劳动监察法》等单项法律和法规，形成完善的劳动法律体系。”在这一组与《劳动法》配套的单项法中，《劳动合同法》发挥着重要作用，他要规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，包含有关劳动合同订立的法律规范，劳动合同的内容、形式，劳动合同的履行和变更的准则以及劳动合同的解除和终止等方面的规范，这些都与构建和谐劳动关系有着密切的关系。

所谓劳动关系，即人们在从事劳动过程中发生的社会关系，具体地表现为劳动者与用人单位——企业、事业单位、国家机关、社会团体、个体经济组织之间发生的权利、义务关系。劳动关系是市场经济条件下最基本、最重要的社会关系，劳动关系的和谐是社会和谐的基础，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。

为了健全劳动法律体系和为构建和谐劳动关系提供法律保障，全国人大常委会对于劳动法律建设给予了巨大的关注，《劳动合同法》的通过与颁布正是全国人大常委会坚持科学立法、民主立法的硕果，《劳动合同法》的颁布具有重要的意义。

一、为构建和谐劳动关系提供了法律保障。《劳动合同法》的出台适应了构建和谐劳动关系的迫切需要，《劳动合同法》在协调劳动关系方面规定的各项措施从劳动合同的订立到劳动合

同的解除和终止，规范了劳动关系双方当事人的行为；从而为构建和谐劳动关系创造了条件。

二、加强了对劳动者合法权益的保护，为劳动者维权提供了利剑。《劳动合同法》从劳动合同的订立到贯彻实施，都贯穿着维护劳动者合法权益的红线，它的颁布无疑是在用人单位的用工行为方面设置了一条防范侵犯劳动者合法权益的防线，《劳动合同法》成为职工新的维权武器。

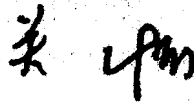
三、弥补了劳动法制的空白，健全了劳动合同法律制度。自《劳动法》颁布实施以来，在劳动合同方面出现了一系列问题，如劳动合同签订率不高、劳动合同短期化、劳动合同签订不规范、内容不规范、合同的履行不规范，劳务派遣缺乏法律制约等等，《劳动合同法》对这一系列问题针对性的作出了规定，将劳动合同法律关系进一步健全了起来。

与《劳动合同法》颁布紧跟而来的是对《劳动合同法》的宣传、推广和普及，在全国范围建立与健全劳动合同法律制度。以北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会负责人王建平、姜俊禄律师为中心的一些律师们积极地投身于《劳动合同法》的宣传、推广与普及工作，这群致力于劳动法律研究和实践，为社会特别为广大劳动者提供法律服务的年青律师们，他们挑起了重担，撰写了《劳动合同法释义》。对于本书的出版我由衷的高兴和赞赏，我认为他们为《劳动合同法》宣传做了一件大好事，提供了一本高质量、高水平的宣传《劳动合同法》的著作。我以一个长期从事劳动法律研究和实践的人员，一个致力于有效管理和协调劳动关系的行政工作者、一个祈冀勇于维护和捍卫广大劳动者切身利益的战士的身份，欣赏和祝贺这些劳

动和社会保障法律战线上的年轻人，并期待他们用自己的法律知识和高水平的法律服务能力，为构建社会主义和谐社会作出自己更多、更大的贡献。

中国人民大学教授

北京市劳动和社会保障法学会名誉会长



2007年6月29日写于北京海淀世纪城

导 言

劳动合同法——二十一世纪初中国 最重要的劳动法律制度

中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会主任 姜俊禄博士

中国全国人大常委会于2007年6月29日通过了《中华人民共和国劳动合同法》，拉开了21世纪中国社会立法的序幕，从此，与劳动关系、社会保障等密切联系的法律渐渐开始进入了立法机构的议事日程。

这部劳动合同法是21世纪初最重要的劳动法律制度。其立法过程也是极具戏剧色彩。

2005年1月4日劳动和社会保障部向国务院报送《中华人民共和国劳动合同法（草案）（送审稿）》，3月25日国务院法制办公室委托三个课题组开始对相关问题进行论证，10月国务院向全国人大常委会提交了经过修改的劳动合同法草案。12月28日全国人大进行了初次审议。

2006年3月20日至4月20日全国人大常委会向社会公布《劳动合同法草案（第一稿）》，征求社会各界对于该草案的意见。12月进行了第二次审议，形成了《劳动合同法草案（第二稿）》。

2007年4月全国人大常委会进行了第三次审议，形成了《劳动合同法草案（第三稿）》。6月进行了第四次审议，通过了劳动合同法。该法将于2008年1月1日实施。

从全国人大常委会的四稿可以看出，其规定的内容由初始的全部保护劳动者过渡到后来的保护劳动者和用人单位。这个过程积聚了诸多利益团体、专家学者、法律组织以及社会公众的智慧和意见。

立法的过程就是民众参与、折中妥协的过程。法律中的每一个条款背后都蕴藏着各种不同的意见和要求。读者在阅读每一个条款释义的时候要注意这些不同的意见和要求。

北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会成立于1995年，应劳动法的实施而产生。她积聚了北京市致力于劳动法实务研究的优秀律师，经常为立法、司法、研究机构提供来自实践一线的法律经验。

与法官、官员相比，律师更早地与用人单位和劳动者发生法律服务关系，更早地开始运用劳动法解决实际的劳动问题。这群不拿国家工资的“经济警察”在民间为解决劳动纠纷积累了丰富的法律经验。这些经验如果更多地为社会所了解，无疑会带来更大的社会价值；如果为立法、司法机构所吸取，那么，法律中的漏洞就会不断地被修补。法律的技术就是在发现漏洞、修补漏洞、再发现漏洞和再修补的过程中不断提高的。

我曾经向立法机构提出，是否在立法机构内设立一个反法律规避的咨询机构，专门针对法律草案提出规避和反规避的措施，使法律在草案阶段就可以做到严谨且具有操作性，不至于在法律颁布后漏洞频出。

新颁的中国第一部《劳动合同法》在中国劳动关系史上的重要意义是不言而喻，该法系统地规范了我国的劳动关系，全法共八章九十八条，规定了劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止的法律要求，同时对于集体合同、劳务派遣、非全日制用工、监督检查、法律责任给予了规定。以下是该法的主要内容概述：

一、劳动关系的调整的总原则

第一章总则规定了劳动合同法的立法目的、调整范围、劳动合同订立的原则、劳动合同的法律效力等内容，并且对政府劳动行政部门、用人单位，以及单位所在的工会、职工代表大会（或全体职工）在建立劳动关系，实行劳动用工管理，保障劳动者基本权益方面相应的职能、职责、权利和义务做出规定。其中集体协商机制和三方机制是具有国际意义、体现民主和共决、维护劳工合法权益的重要制度。

（一）本法的目的

本法在第1条开宗明义，明确规定本法的立法目的为“完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系”。

1. 我国的劳动合同制度源于建国初期，主要适用于私营企业与其雇工之间，此后陆续扩大适用范围，在企业、事业单位从社会上招收编制外的职工时，都要求签订劳动合同，并将这些职工称为合同工，与之相对应的就是固定工。上世纪80年代中期，随着改革开放的实施，我国开始逐步建立真正法律意义上的劳动合同制度，并相继颁布实施了一系列的法律法规，1994年《劳动法》的公布实施更为我国在市场经济条件下全面

实行劳动合同制度奠定了坚实的法律基础。

《劳动法》实施近 10 年后，在有关劳动合同制度的建立、健全方面，我们又积累了丰富的经验，实践中发现的问题也有待于总结、修正。《劳动合同法》立法从形成送审稿、向社会公开征求意见、到正式被人大常委会审议通过，其间历经了二年多的时间，四易其稿，对劳动合同的订立、履行、变更、终止、解除、监督检查、法律责任等做出全面、具体、详细的规定，这对劳动合同制度的完善将起到重要的指导作用。

2. 构建和谐社会是我们党和国家的发展目标，而构建和发展和谐稳定的劳动关系既是实现这些目标的基本保障，也是实现这些目标的基本内容。由于劳动关系的社會性，劳动合同订立、履行、终止、解除都易引发群体性的社会矛盾和社会利益冲突。以法律规范劳动合同关系，建立完善的劳动合同制度，当然是保障社会和谐发展必不可少的措施和手段。

3. 《劳动法》是保护劳动者合法权益的法律规范，《劳动合同法》作为《劳动法》的下位法，当然遵循了这样的立法目的，并在具体条款上体现了这样的意旨，体现了对劳动者的倾斜保护。劳动合同不同于普通的民事合同，它不仅仅强调缔约主体之间的平等性，更注重强调劳动合同关系中的管理性，这就造成了劳动关系双方在法律上的平等和事实上的不平等。所以法律在保护劳动合同双方利益的同时，更强调对劳动者的权利的特殊保护。

(二) 本法的调整范围

法律的调整范围是指本法调整的地域范围、主体范围和法律行为范围。

1. 适用本法的用人单位范围

本法第2条规定了两类劳动用工主体：第一类是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，这些用人单位在劳动关系的建立、规范、管理和法律责任方面是直接、全面适用本法的所有法律规定的；第二类是特殊情况下的用工主体，即国家机关、事业单位、社会团体，这些用工主体只在特定情形下才适用本法的规定，而且根据具体情况决定是否全部适用本法的全部规定，如本法第96条规定：“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。”需要注意的是，这些用人单位必须是根据我国法律依法成立的企业、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。不符合上述规定的单位和个人，例如外国企业办事机构，是不适用本法规定的。

2. 适用本法的劳动者范围

符合《劳动法》规定的劳动者条件，并与企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者都适用本法。对于公务员、参照公务员法管理的未实行聘用制的工作人员当然不适用本法。

(三) 订立劳动合同的原则

《劳动法》第17条规定：“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。”简单归纳就是合法性原则、平等自愿原则、协商一致原则。本法在这三项原则的基础上增加了公平原则、诚实信用原

则，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。”

公平原则是社会进步和正义的道德观在法律上的体现，公平原则不是简单地讲平等，它不仅体现在要求劳动合同缔约当事人之间实现利益上的公平，更重要的是以社会的观念来看待公共利益上的公平。

诚实信用原则是对契约自由原则的一种限制和补充，其含义是指在劳动合同订立过程中，当事人不能片面地强调维护自身利益而任意损害他方的利益，应当以诚实的态度保证在缔约过程中不对对方进行隐瞒和欺诈，恪守商业道德，真实履行披露、协助、通知和保密的义务。

保护劳动者原则虽然没有写入，但是其仍然会在法律实践中起到非常重要的作用。

（四）用人单位的规章制度必须依法制定和实施

用人单位的规章制度是根据一定的法律程序，由用人单位内部有权制定的机构就劳动管理、劳动合同的履行以及劳动合同关系双方权利和利益保障等方面的具体事项制定的内部规范。规章制度经过合法制定及公布，对劳动合同双方就具有约束力，并成为劳动合同的重要组成部分。

为了防止用人单位随意制订、实施、修改规章制度，损害劳动者的权益，本法规定规章制度必须依法制定和实施。具体包括：

（1）对涉及劳动者切身利益的规章制度的范围进行明确，包括劳动报酬、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规章制度或者重大事

项。

2. 规定直接涉及劳动者切身利益的规章制度必须经过民主协商程序、公示或告知程序。民主协商是指用人单位的规章制度应当经职工代表大会或者全体职工讨论、平等协商确定。公示或告知程序要达到的目的是将规章制度通过公开展示、通知等方式让每一个劳动者知道。

3. 不属于涉及劳动者切身利益的规章制度，法律不强制必须经过上述民主协商、公示程序。

(五) 确定三方机制的法律原则

三方机制（也称为三方性原则）是国际劳工组织创建的一种特殊制度，该组织实行“三方代表”原则，即各成员国代表团由政府2人；劳动者、雇主代表各1人组成，缺少任何一方代表，该成员国其他方代表的表决权就自然丧失。中国是该组织创始国之一，1983年6月中国正式恢复了在该组织的活动。1976年国际劳工组织通过了第144号《三方协商促进履行国际劳工标准公约》，尽管在中国正式恢复国际劳工组织的活动以来，接受并批准了第144号公约，但在国内相应的立法上，此前尚未正式使用“三方机制”的概念，《劳动合同法》是首次出现，这具有极其重要的立法意义和社会意义。

(六) 确定了工会在劳动合同制定和实施过程中的基本职能

《工会法》规定：工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织，代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。但是工会具体的职责是什么，在多数情况下是比较原则的，不够具体、详细，这既不利于工会履行职责，更不利于劳动者通过工会组织维护自己的合法权益。本法明确规定工会在劳动合同的订立和

履行中的职责是帮助、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。

二、劳动合同的订立

第二章劳动合同规定了劳动关系的建立、劳动合同的订立、劳动合同的内容、劳动合同的无效认定等内容，是规范用人单位与劳动者依法建立劳动关系的和签订劳动合同的重要法律规定。

《劳动法》对于劳动合同订立规定得比较简单、原则，随着经济发展，劳动关系的形式和内容也在不断的丰富，《劳动法》的规定已经不能满足劳动关系管理和调整的需要。如对于事实劳动关系问题、试用期问题、竞业限制问题、服务期协议问题，《劳动法》没有规定，虽然行政法规、地方立法、部门规章有规定，但是经过多年的实施，也需要对其中行之有效的部分通过立法将其上升到国家法律高度。而劳动合同订立、劳动合同期限等法律规定，也急需完善。

因此，本法在《劳动法》的基础上，针对现实中急需解决的一些问题，做出详细规定。主要包括：

(一) 明确规定用人单位招用劳动者、建立劳动关系应当履行的责任

包括四个方面：

1. 建立招工名册，以备劳动监察部门的监督检查。

该规定的目的在于，一是为劳动行政部门统计、管理、监督、检查等工作提供数据和资料。二是为保护劳动者的合法权益，避免用人单位招用劳动者而不承认劳动关系存在。

2. 规定劳动关系双方有如实告知和说明义务。