

中华人民共和国

劳动合同法

释义

张世诚 主编

红旗出版社

中华人民共和国 劳动合同法 释义

主 编：张世诚
撰写人员：杨 毅 何国政
车 宁 黄 杰

红旗出版社

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动合同法释义/张世诚主编.

—北京:红旗出版社,2007.7

ISBN 978-7-5051-1524-8

I. 中…

II. 张…

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 101922 号

中华人民共和国劳动合同法释义

张世诚 主编

责任编辑:王农媛 封面设计:王从娜

红旗出版社出版发行

邮政编码:100727 地址:北京市沙滩北街2号

E-mail:hqcbs@publica.bj.cninfo.net

编辑部:64037149 发行部:64037154

印刷:北京蓝华印刷厂

2007年7月北京第1版 2007年7月北京第1次印刷

开本:880毫米×1230毫米 1/32 印张:8 字数:192千字

ISBN 978-7-5051-1524-8

定价:18.00元

目 录

第一章 总 则	(1)
第二章 劳动合同的订立	(23)
第三章 劳动合同的履行和变更	(71)
第四章 劳动合同的解除和终止	(83)
第五章 特别规定	(120)
第一节 集体合同	(120)
第二节 劳务派遣	(132)
第三节 非全日制用工	(154)
第六章 监督检查	(160)
第七章 法律责任	(174)
第八章 附 则	(198)

附 录

中华人民共和国主席令

(第六十五号) (204)

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) (205)

- 全国人大法律委员会关于〈中华人民共和国
劳动合同法〉(草案)修改情况的汇报** …… (227)
- 全国人大法律委员会关于〈中华人民共和国
劳动合同法〉(草案二次审议稿)修改情
况的汇报** …… (238)
- 全国人大法律委员会关于〈中华人民共和国
劳动合同法〉(草案三次审议稿)主要问
题修改情况的汇报** …… (243)
- 全国人大法律委员会关于〈中华人民共和国
劳动合同法〉(草案四次审议稿)修改
意见的报告** …… (247)

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。

【释义】 本条规定了本法的立法宗旨。

立法宗旨是法律要达到的目的。本法的立法宗旨主要有以下几个方面：

1. 完善劳动合同制度。

劳动合同制度主要包括规范用人单位与劳动者之间订立、履行、变更、解除和终止劳动合同等行的具体制度。劳动合同是指用人单位与劳动者之间达成的就劳动者向用人单位提供一定数量及质量的劳动，用人单位向劳动者提供一定劳动条件并按照劳动者的实际劳动向其支付报酬等权利和义务关系的协议。作为合同的一种，劳动合同具有与其他合同所具有的共同特征：是当事人双方协商一致、内在真实意思表示的结果；当事人双方法律地位平等；双方权利和义务是对等的；对双方都具有约束力。此外，其也有一些自身的特点：当事人双方是特

定的；主体之间存在从属的身份关系；合同内容具有特定性及强制性。

1994年，我国制定了《劳动法》，标志着我国劳动力市场的建立，经过十几年的发展，我国劳动力市场已经基本形成。劳动法确立的劳动合同法律制度，对于破除传统计划经济体制下的行政分配式的劳动用工制度，建立与社会主义市场经济相适应的劳动用工制度，实现劳动力资源的市场配置，发挥了十分重要的作用。但在现实生活中，劳动力市场出现了诸如用人单位不与劳动者签订劳动合同，随意解除劳动关系，滥用试用期、劳动力派遣等新问题、新情况。随着劳动关系的进一步市场化，劳动关系矛盾也日益显现，劳动争议增多，群体性劳资冲突时有发生。

目前，劳动合同制度实施过程中主要有以下几个问题急需解决：

第一，为逃避对劳动者的义务，用人单位不与劳动者订立书面劳动合同，甚至不承认与劳动者已经存在的事实劳动关系。

第二，劳动合同的短期化趋势影响了劳动关系的和谐与稳定。

第三，用人单位滥用试用期制度的行为，导致了劳动者的合法权益受到严重侵害。

第四，用人单位随意设立违约金，限制了劳动者的择业自由和劳动力的合理流动。

第五，为逃避缴纳社会保险、定期调整工资等法定义务，用人单位滥用“劳务派遣”这一用工形式。

经过十几年的实践，有必要从我国的实际情况出发，对劳动合同制度从法律上作进一步的明确规定，完善我国的劳动合

同法律制度。

2. 明确劳动合同双方当事人的权利义务。

劳动合同是双方当事人之间确定权利与义务的协议。双方当事人的合法权利是通过劳动合同得到保护的。用人单位只有按照劳动合同约定向劳动者提供劳动条件、劳动保护措施及劳动过程所需要的其他条件，用人单位的缔约目的才能实现。而同时，劳动者也应当按照劳动合同的约定，在劳动合同约定的工作时间、工作岗位上完成约定的工作任务，并严格遵守用人单位的劳动纪律，才可以获得劳动约定的报酬。在合同的订立、履行、变更、解除各个环节，双方当事人必须严格按照法律规定的相应内容和程序，履行法律规定及当事人约定的义务。劳动合同是解决劳动争议的法律依据，通过劳动双方对劳动合同的遵守，明确劳动合同双方当事人的权利义务，使双方当事人的合法权益得到有效保障，从而也有利于促进劳动力市场的稳定发展。

3. 保护劳动者的合法权益。

劳动者的合法权益，是指劳动者在劳动过程中依法享有并得到法律保护的权利和利益。在我国，劳动者享有广泛的权利，诸如就业权、订立劳动合同权、劳动报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权、职业培训权、获得社会保险福利权、提请劳动争议处理权等。保护劳动者的合法权益，是制定《劳动法》、《劳动合同法》的主要目的。

在立法过程中，一些意见认为，《劳动合同法》涉及劳动合同双方当事人的权利义务，对用人单位的合法权益也应予以保护，这一点在劳动合同法的立法宗旨中应有所体现。全国人大常委会经反复研究认为，劳动合同不同于经济合同，前者是由属于社会法的《劳动合同法》调整的，后者是由属于民法的

合同法调整的。《劳动合同法》在明确劳动合同双方当事人权利和义务的前提下，强调保护劳动者的合法权益是必要的，这也是国际上劳动立法的通行规则。对劳动者方的保护力度相对较大，并不意味着不保护用人单位的合法权益，在具体的规定中，涉及用人单位合法权益的，《劳动合同法》也作出了保护规定。

4. 构建和发展和谐稳定的劳动关系。

劳动关系是一种社会关系，是指因劳动而产生并由《劳动法》（其中包括《劳动合同法》）所调整的一种社会权利义务关系。它有两个含义：一是指广义的社会劳动关系，即人们在社会劳动过程中发生的一切关系，包括劳动力的使用关系、劳动管理、劳动服务关系等。二是指劳动者在运用劳动能力，实现劳动过程中与用人单位产生的一种社会关系。

将构建和发展和谐稳定的劳动关系作为《劳动合同法》的立法宗旨，不仅明确了《劳动合同法》的目标，对规范劳动关系，构建和发展和谐稳定的劳动关系有巨大的指导作用，而且也是构建社会主义和谐社会的重要组成部分，是和谐社会主题在对劳动关系规范上的重要体现。

我国已进入全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会的关键时期，我们所要建设的社会主义和谐社会是民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的社会。构建社会主义和谐社会，需要全社会的共同努力。在当前社会主义市场经济条件下，劳动关系是最直接、最基本、最重要的社会关系之一，劳动关系的和谐与稳定对和谐社会的构建起着决定性作用。因此进一步建立健全劳动关系调整体制，构建和发展和谐稳定的劳动关系具有十分重要的意义：是维护劳动者合法权益的必然要求；是全面落实科学发展观的必

然要求；是贯彻党的十六大以来党中央提出的一系列重大战略思想，积极推进社会主义和谐社会建设的必然要求。加快调整劳动关系，构建和发展和谐稳定的劳动关系，既是构建社会主义和谐社会的重要内容，也是衡量整个社会和谐程度的重要标志，更是构建社会主义和谐社会的基础和前提。

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。

【释义】 本条是关于《劳动合同法》适用范围的规定。

《劳动合同法》的适用范围也称《劳动合同法》的效力范围。本条规定了两方面的内容。

本条第一款与《劳动法》的适用范围大体一致，即以企业为主体的组织适用本法。但这一款与《劳动法》相比较，增加了“民办非企业单位等”这一规定。民办非企业单位是指企业事业单位、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，从事社会服务活动的社会组织。民办非企业单位是民间组织的重要组成部分，涉及社会各个领域，主要分布在教育、卫生、科技、文化、体育等领域。以前，对民办非企业单位中劳动关系的规定是一个空白。在实践中，随着民办非企业单位的发展，民办非企业单位发生的劳动争议无法可依。因

此，本法将民办非企业单位纳入到适用范围中。同时，会计师事务所、律师事务所等也包括在“等”中，其劳动关系也由本法调整。

本条第二款规定了与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者依照本法执行。随着我国市场经济的发展，劳动关系日益复杂多变，劳动法适用范围窄的问题也日益凸显出来，已经滞后于现实中市场经济的发展。这主要表现在事业单位的聘用合同被排除在劳动法的调整范围之外。事业单位是指国家为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科研、文化、卫生、体育等活动的社会组织。从事业单位的归属和性质可以分为五类：第一类是面向社会服务的纯事业单位，如中小学校、科研院所等；第二类是面向社会服务的非纯事业单位，比如医院、大学等；第三类是实行企业化管理的事业单位，如出版社、杂志社等；第四类是归属于某一国家机关并为其决策提供服务的事业单位，如某些国家机关的研究中心、研究院等；第五类是在国家机构改革中改为事业单位但仍继续行使部分行政职能的单位，如某些行业总会等。事业单位游离于《劳动法》的适用范围之外，是与我国的人事制度的历史分不开的。新中国成立以后，我国在构建高度集中的行政管理体制的同时，建立了干部人事制度。这种制度架构使得人事关系与劳动关系在我国一直被看做两个不同的概念，前者反映的是干部与用人单位的关系，后者反映的是工人与用人单位的关系。长期以来，我国事业单位的人事关系，是按照干部管理或者比照公务员管理，与企业劳动者之间劳动关系的管理分开，由人事部门管理。但随着经济体制的改革，企业全面推行的劳动合同制度使企业内部的干部、工人的身份界限被打破，公务员制度建立使原来笼统的干

部人事制度已经分化，事业单位的人事制度改革，使事业单位的劳动关系性质发生了根本的变化。事业单位在改革过程中，采取了三方面的分流：其一，比照公务员序列管理。将一些法律授权服务社会公益事业或有执法职能的事业单位比照公务员序列管理。其二，直接划入《劳动法》管理。这主要是一些实行企业化管理的事业单位，由《劳动法》调整，原人事关系转变为劳动法律关系。其三，以科、教、文、卫系统为代表的事业单位正在实行聘任制。这些人员的劳动关系主要由本法调整。近年来，伴随着事业单位改革的全面展开，在事业单位中普遍实行了聘用合同，其争议也日益增多。而《劳动法》没有将事业单位人员明确在保护范围之内，造成事业单位聘用人员的权益保护无法可依，严重影响了事业单位改革的顺利进行。在常委会审议过程中，多数意见认为，为适应市场经济发展和机构改革深化的要求，《劳动合同法》应扩大适用范围，特别是事业单位的聘用合同应纳入本法调整。从性质上讲，劳动合同与聘用合同没有本质区别，都是劳动关系中权利义务的协议。除公务员和参照公务员管理的工作人员之外，事业单位中签订聘用合同的人员应纳入《劳动合同法》调整，以使这部分劳动者的权利得到保护。但是事业单位也还有一些特殊性，如其编制是国家下达指标，人员需要相对稳定，现行的管理体制还是分别由不同部门管理，等等。考虑到国家法律、行政法规对事业单位的工作人员的管理另有规定，本法第九十六条规定：“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。”就是说，原则上，实行聘用制的事业单位应当适用本法，但是法律、行政法规以及国务院另有规定的，依照其规定。应当指

出，本法没有使用“聘用合同”这一概念，就是说，今后应当使用一个统一的概念，就是“劳动合同”。

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。

【释义】 本条是关于劳动合同订立的基本原则以及劳动合同法律效力的规定。

我国劳动合同订立的基本原则包括合法原则、公平原则、平等原则、自愿原则、协商一致原则以及诚实信用的原则。

1. 合法原则。

首先，劳动合同的主体必须合法。即用人单位和劳动者都应具备劳动权利能力和劳动行为能力，能依法承担履行劳动合同的责任和义务。具体地讲，用人单位一方必须是依法建立的、具备法人资格的用人单位或能独立承担民事责任的经济组织和个人，劳动者一方必须具备劳动权利能力和劳动行为能力，严禁使用童工。

其次，劳动合同内容必须合法。即劳动合同的各项条款必须符合国家劳动法律、法规和劳动政策，不得违反国家法律和法规的规定。任何侵害法律、法规赋予用人单位和劳动者的基本权利的内容，即使是当事人双方协商一致的，也应视为“无效合同”或“无效条款”。此外，还应包括劳动合同形式必须规范，合同条款应当完备。

最后，订立劳动合同的程序和形式必须合法。劳动合同订

立的程序必须符合法律规定，未经双方协商一致、强迫订立的劳动合同无效。劳动合同的形式依规定应当采用书面形式订立。

2. 公平原则。

即在合同的订立和履行过程中，要以公平理念来调整劳动合同当事人之间的权利义务关系。所谓公平观念，是指以利益是否均衡作为价值判断标准来确定当事人之间的利益关系，追求公正与合理的目标。

公平的本意是公正合理。公平原则是进步和正义的道德观念在法律上的体现，是社会法的一项基本原则，该原则也适用于劳动合同法。在劳动合同法中，公平原则要求劳动合同当事人应本着公平的观念订立和履行合同，正当行使合同权利和履行合同义务，兼顾他人的利益。

公平原则和自愿原则是相辅相成的。自愿原则要求当事人在劳动合同的订立过程中表达出自己的真实意志，公平原则则要求当事人在劳动合同订立中以公平、正义的观念指导自己的行为。在当事人的真实意志与其外在的表示不一致，而局外人又往往无从得知时，应本着公平原则，从行为的结果是否公平合理判断该行为是否出于当事人的自愿。另外一种情况是，某些看上去是出于当事人自愿的劳动合同，对于当事人产生的经济利益显失公平，和劳动合同法的公平原则相悖，根据法律的规定，这种劳动合同往往是无效的。可见，公平原则能够切实保护当事人在劳动合同订立中的自主自愿，弥补自愿原则适用的不足。

3. 平等原则。

指劳动者和用人单位在法律上处于平等的地位，平等地决定是否缔约，平等地决定合同的内容。任何一方可拒绝与对方

签订合同，同时任何一方都不得强迫对方与自己签订合同。这里的平等，既包括强势意义上的平等对待，同时也包括弱势意义上的平等对待。所谓强势意义上的平等对待，是指尽可能避免对人进行分类，在法律地位上给予劳动者和用人单位以平等待遇。而弱势意义上的平等对待，是指针对不同情况，给予区别对待。传统私法关于民商事雇佣关系的规范注重强势意义上的平等，而现代劳动合同法则更注重弱势意义上的平等对待。

4. 自愿原则。

从平等原则引申出来的。当事人地位的平等性要求双方对于劳动合同的订立不得享有任何特权。当事人订立合同只能出于其内心意愿。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。“自愿”就是当事人的意思表示自由，按照国际通行的表述，即是意思自治。

在《劳动合同法》中，自愿原则是指合同当事人在订立合同过程中享有一定的自由。自愿原则有以下含义：第一，是否订立劳动合同自愿，当事人在法律规定的范围内依自己的自由意志决定是否订立劳动合同；第二，在法律规定的范围内，与谁订立劳动合同自愿，在签订劳动合同时，有权选择对方当事人；第三，劳动合同的内容在不违反法律规定的情况下可以自由约定；第四，在劳动合同履行过程中，当事人可以在法律规定的范围内协议变更、补充有关内容；第五，当事人双方也可以依法协议解除合同；第六，在遵守法律的限制性规定的前提下，当事人也可以约定违约责任。总之，只要不违反法律的强制性规定，法律应当尊重双方当事人的意思自治。但是，在现代社会，随着生产效率的提高，科技的进步，劳动者对用人单位的单方面依附也日益加深，这就使得国家和社会力量更频繁

地介入劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止，使自愿原则受到更多的限制，在尊重劳动合同自愿的同时实现劳动合同的正义。

5. 协商一致原则。

指劳动合同的内容，必须由当事人双方在法律、法规允许的范围内共同协商讨论，取得完全一致后确定。协商一致的原则是维护双方当事人的合法权益的基础。公平合理是协商一致的最高目标。公平合理原则是法律的基本原则之一。通过协商解决争议，要做到公平合理。这不仅要求当事人充分协商，均衡利益，意思表示达成一致。而且要求实力较强一方充分尊重实力较弱一方的意见，照顾后者利益，达成实质上的公平合理的争议解决协议。

6. 诚实信用原则。

指当事人双方在订立、履行、变更、解除和终止劳动合同以及发生争议需要解决时，应当诚实、守信用。诚实信用原则是民事合同的一项基本原则，其功能与价值不仅适用于民事领域，而且为许多公法领域所承认，正逐步被引入公法领域如行政法、诉讼法领域。实践证明，在劳动法领域，尤其在劳动契约中，诚实信用原则也是不可或缺的一项基本原则。在劳动契约的订立与履行中，要求契约双方诚实守信地订立与履行劳动合同，用人单位应告知劳动者一切不利于劳动者身心健康的工作环境，用人单位应诚实守信地尽到保护照顾劳动者的义务，使劳动者不受身心的伤害。用人单位更应诚实守信地支付劳动者的劳动报酬等。而相对于劳动者来讲，应诚实守信地履行工作义务，对用人单位尽忠诚的义务，要维护用人单位的利益。

在《劳动合同法》中确立诚实信用原则，具有重要意义：其一，诚实信用原则在劳动合同中的运用，不仅表明道德和伦

理的规范在劳动合同中得到了更高的重视，而且也意味着通过诚实信用原则的适用更加强了国家对劳动关系的干预，可以弥补劳动者一方的弱势地位。其二，诚实信用原则在劳动合同中的运用可以填补劳动法和劳动合同的漏洞功能。劳动合同法的出台，虽然弥补了我国在劳动合同立法领域的空白，但是，由于经济的发展、社会的进步，加之法律本身所具有的稳定性与滞后性，法律与现实之间必然会出现一定的差距，这一差距就需要诚实信用加以弥补。其三，在《劳动合同法》中确立诚实信用原则，可以在劳动关系双方当事人的内心中强化诚信理念，不论是签订还是履行劳动合同，都要诚实守信，使劳动关系双方当事人自觉遵守劳动法律法规，诚实守信地履行劳动合同义务，维护劳动关系的和谐与稳定。其四，在《劳动合同法》中确立诚实信用原则，可以建立真正平等、信任和互惠劳动关系。诚实信用原则要求劳动合同双方相互尊重，诚实不欺。用人单位尊重劳动者的人格尊严，提供体面劳动的环境，保护照顾劳动者的身心健康，及时完全地支付劳动报酬，尊重劳动者的选择，平等相处；劳动者也尊重、忠实用人单位，维护用人单位的形象和利益，使双方之间建立相互信任、相互关照的和谐的劳动关系。其五，将首先作为道德规范的诚实信用原则上升为劳动合同法的基本原则，在信用缺失的我国是必要的。目前我国劳动合同双方不诚信的现象普遍存在，信息不对称的情况在劳动关系领域表现较为突出。用人单位拖欠劳动者的工资、不提供劳动保护、损害劳动者利益的现象比较严重。在劳动者方面，也有欺骗用人单位、使用假文凭假材料骗取用人单位的录取、泄漏用人单位的商业秘密谋取私利等不诚实守信的情况。这些都需要法律来强化诚实信用原则，使人们逐渐接受并形成内心信念。