


中华人民共和国 劳动合同法

释义

《劳动合同法（草案）研究》课题组编

主编 常凯

 中国劳动社会保障出版社

中华人民共和国 劳动合同法释义

《劳动合同法（草案）研究》课题组编

主 编 常 凯

副主编 郭 捷 叶静漪 冯彦君

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动合同法释义/常凯主编. —北京: 中国劳动
社会保障出版社, 2007

ISBN 978-7-5045-6628-7

I. 中… II. 常… 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 120325 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷装订 新华书店经销
880 毫米×1230 毫米 32 开本 8.25 印张 194 千字

2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

定价: 20.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

国务院法制办公室委托项目 《劳动合同法（草案）研究》 课 题 组

- 顾问** 贾俊玲 北京大学教授，博士生导师
邱小平 劳动和社会保障部劳动工资司司长
王 岩 国务院法制办公室政法劳动社会保障法制司副司长
张世诚 全国人大常委会法制工作委员会国家法行政法室副主任
- 组长** 常 凯 中国人民大学教授，法学博士，博士生导师（首席专家）
- 成员** 董保华 华东政法学院教授，博士生导师（首席专家）
郭 捷 西北政法大学副校长，教授
叶静漪 北京大学教授
冯彦君 吉林大学教授，法学博士，博士生导师
王全兴 湖南大学教授，博士生导师
谢德成 西北政法大学教授
徐小洪 浙江省总工会干部学校教授

- 彭光华 中国人民大学副教授，法学博士
刘 诚 上海师范大学副教授，法学博士
陈步雷 中国劳动关系学院副教授，法学博士
李坤刚 安徽大学副教授，法学博士
周长征 南京大学副教授，法学博士
周宝妹 中国青年政治学院副教授，法学博士
陶文忠 首都经济贸易大学副教授，法学博士
姜 颖 中国劳动关系学院副教授
许建宇 浙江大学副教授
曹 燕 西北政法大学讲师，法学博士
侯玲玲 华南理工大学讲师，法学博士
邱 婕 中国人民大学博士研究生
王 侃 中国人民大学博士研究生

序

《中华人民共和国劳动合同法》（简称《劳动合同法》）的制定和颁布，标志着我国有了一部较为完善的规范劳动合同关系的法律，《劳动合同法》也是我国劳动法律体系中的重要组成部分。《劳动合同法》内容体系完整，符合我国现阶段劳动关系发展变化的新形势，对规范劳动力市场、稳定用工市场秩序、促进和谐社会有重要意义。

建立适合中国特色的劳动合同法律制度，是由劳动合同关系中的一些重要因素决定的。例如：（1）劳动合同双方当事人的权利义务关系，实质反映的是劳雇双方的经济利益关系。在这种关系中，劳动者处于从属地位，在管理和被管理的关系中，劳动者先天地处于弱势地位。法律在协调、平衡利益关系中，注重保护劳动者的合法权益是必要的。（2）当代劳动合同关系已不同于大工业时期以前的劳雇双方自由契约关系。当时的契约自由实际上是雇主单方的自由。为稳定社会秩序，各国在劳动立法中，逐步强化了国家对劳动关系的干预。从我国的《劳动合同法》中，可以明显地看到在社会主义市场经济条件下，必须要有强制性规定，也就是说，劳动合同的内容并不能完全由劳雇双方自由约定，需要有国家强制性的内

容。(3)《劳动合同法》体现了劳动合同法律关系中的民主精神，职工民主参与权的加强应该成为我国劳动关系发展的趋势。《劳动合同法》中关于集体合同的各项规定就是明确的体现。(4)处理劳动关系的三方原则（即工会、雇主、政府）是国际上协商劳动问题的一个通用原则，《劳动合同法》也体现了这一原则。如规定了“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”等等。

《劳动合同法》在制定过程中，体现了我国立法工作的民主精神，公开公布草案，广泛征求意见。在此需要特别提到的是，立法机关充分重视相关学术界和专业人员在《劳动合同法》起草中的作用，组织了专门课题组，进行多次深入研讨。专家们长期从事劳动法研究所积累的知识和经验，在法律的制定过程中，发挥了应有的作用。本书的出版，是专业人员在民主立法中所取得的成果。这些成果在今后《劳动合同法》的实施中将发挥很好的作用。

中国法学会社会法学研究会会长

北京大学法学院教授

贾俊玲

2007年7月

目 录

第一章 总则	(1)
第二章 劳动合同的订立	(27)
第三章 劳动合同的履行和变更	(68)
第四章 劳动合同的解除和终止	(85)
第五章 特别规定	(115)
第一节 集体合同	(115)
第二节 劳务派遣	(131)
第三节 非全日制用工	(151)
第六章 监督检查	(165)
第七章 法律责任	(178)
第八章 附则	(226)
附录 中华人民共和国劳动合同法	(230)
后记	(251)

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】

作为《劳动合同法》的第一条，本条开宗明义地说明了立法宗旨和立法目的。

法律是调整社会关系的，特定的法律调整特定的社会关系。《劳动合同法》所调整的社会关系是劳动者与用人单位及其相关组织在劳动合同签订履行过程中所调整的社会关系。劳动合同是个别劳动关系构成的法律形式，所谓个别劳动关系就是单个劳动者与用人单位之间的劳动关系，个别劳动关系通过劳动合同来确定双方的权利和义务。劳动合同制度的完善，关键在于劳动合同双方当事人的权利和义务定位准确并规定明确。劳动合同制度作为确认和规范个别劳动关系的法律制度，核心内容即是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”，是《劳动合同法》的立法主旨。《劳动合同法》作为劳动法体系的构成部分，必须体现和贯彻劳动法的立法主旨。我国的《劳动法》第一章第一条即明确规定：“为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制

定本法。”“保护劳动者”是劳动立法的基本原则，这一原则贯穿《劳动合同法》始终。而强调劳动者合法权益的保护，从另一个意义上即是强调劳动合同的另一当事人——用人单位在劳动合同制度中的义务。所以，在本法“法律责任”一章中，共 16 条规定，除第九十条规定“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任”；第九十五条规定“劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任”，并应承担行政或刑事责任外，其他 14 条规定全部都涉及用人单位违反相关规定、侵害劳动者权益、给劳动者造成损害所应承担的责任。

强调保护劳动者是《劳动合同法》区别于《合同法》的根本属性，也是劳动法与民法的主要区别。《合同法》作为民法体系的构成部分，主张对合同双方当事人平等保护。这种主张是基于合同双方当事人居于一种平等的地位。《劳动合同法》以保护劳动者为宗旨，则是基于《劳动合同法》的双方当事人的地位是一种形式上的平等而实际上的不平等，即劳动者在劳动关系中，实际上是居于一种“从属性”的地位。在我国劳动力市场极大地供过于求的背景下，劳动关系双方实际地位不平等的情况更加突出，在劳动合同的签订和履行过程中，劳动者处于一种被动和劣势的地位。法律的社会作用即在于通过法律的调整达到社会各方力量的相对平衡，这种平衡是通过扶助弱者而实现的。《劳动合同法》以劳动者权益保护为宗旨，正是基于这样一种理念。

《劳动合同法》的立法目的是要构建和发展和谐稳定的劳动关系。保护劳动者的合法权益并不是《劳动合同法》的最终目的，《劳动合同法》的立法目的是要通过劳动合同制度的实施，在劳动

者权益保护的基础上，实现劳资力量相对平衡，进而构建和发展一个和谐稳定的劳动关系。《劳动合同法》并不只是一个单纯保护劳动者的法律，而是一个劳动关系协调平衡的法律。《劳动合同法》对于用人单位的各种义务性的规定，正是为了校正现实中劳动关系的失衡，为了实现劳动关系的和谐。这一法律对于劳动者的保护也并非无限度，而只是保护其合法权益。而劳动关系的稳定和谐，不仅有利于劳动者合法权益的实现，而且是企业发展的基本条件。从这一意义上而言，《劳动合同法》对于企业也具有积极的保护作用，但这种保护更着眼于企业的持续发展和长远利益。

【相关法律法规】

《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日）

第一条 为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，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。

【释义】

本条是关于《劳动合同法》适用范围的规定。

根据本条的规定，中华人民共和国境内的用人单位和劳动者之间建立劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，适用本法。

一、用人单位

“用人单位”是我国劳动法中的一个特定概念，与劳动者相对称。指依法签订劳动合同，招用和管理劳动者，并按法律规定或合同约定向劳动者提供劳动条件、劳动保护和支付劳动报酬的劳动组织。依据本条规定，用人单位主要指企业、个体经济组织、民办非企业单位以及符合用人资格的其他劳动组织，在一定情况下还包括事业单位、国家机关、社会团体等组织。

（一）企业。企业是以一定数量的生产资料和劳动者的结合为前提，以营利为目的，从事生产经营活动的经济组织。按不同标准划分，企业有多种不同分类。按照企业的经济成分来划分，我国现阶段有国有企业、集体企业、私营企业、股份制企业和外商投资企业等；按照企业的法律形态来划分，有法人企业（公司）、非法人企业（合伙企业、个人独资企业等）。无论是什么性质的企业，也无论企业招用管理人员、技术人员还是生产工人，都必须依法通过签订劳动合同确立劳动关系，由此就在企业与劳动者之间产生了劳动法律关系。企业作为用人单位是最基本的《劳动合同法》用人单位主体。

（二）个体经济组织。个体经济组织是依法经工商行政管理部门核准登记，并领取营业执照从事工商业生产、经营活动的个体单位，亦称个体工商户。个体经济组织是以生产资料个人所有和个体劳动为基础的经济单位。法律允许他们雇用一定数量的帮工或招收学徒。这就在个体经济组织与帮工、学徒之间产生了劳动关系，从而使个体经济组织成为劳动法中的用人单位。个体经济组织中的劳动关系自然成为《劳动合同法》调整对象的组成部分。

（三）民办非企业单位。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，从事非营利性社会服务活动的社会组织。它是不同于我国国家机关、

企业、事业组织和社会团体的独立的社会组织。在我国，民办非企业单位一是其经费国家不负担，二是允许其有一定盈利（但规定只能用于单位发展）以保证业务活动的正常运行，所以也有别于市场运作的企业。根据《民办非企业单位登记管理暂行条例》（1998年10月25日国务院令第251号）的规定，我国的民办非企业单位主要有各类民办学校、医院、文艺团体、科研院所、体育场馆、职业培训中心、福利院、人才交流中心等。基于这类单位“企业化管理”的实质，将其内部的劳动关系纳入《劳动合同法》调整。

（四）国家机关。国家机关是依法设立的行使国家管理职能的机构。国家机关的工作人员统一实行公务员制度，但对那些不在管理岗位上的办事人员和后勤服务人员的招用和管理，也统一按照劳动法律规范进行。国家机关与劳动者通过签订劳动合同确立劳动关系的，就与劳动者之间形成了劳动法律关系，国家机关则成为劳动法中的用人单位。这里需要说明的是，在我国特殊国情下，依据宪法及2006年1月1日起施行的《公务员法》，国家机关除了包括各级人民代表大会及其常务委员会机关、各级行政机关、各级审判机关、各级检察机关、各级军事机关外，还包括中国共产党机关、政治协商机关、参政党机关和参政团体机关。《公务员法》的实施范围包括中国共产党各级机关、中国人民政治协商会议各级委员会机关、各民主党派机关和工商联机关。按我国现行劳动、人事管理体制，国家机关与其所需用的工勤人员确立劳动关系适用《劳动合同法》。

（五）事业组织。根据《事业单位登记管理暂行条例实施细则》的规定，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、新闻出版、广播电视、社会福利、救助减灾、统计调查、技术推广与实验、公用设施管理、物资仓储、监测、勘探与勘察、测

绘、检验检测与鉴定、法律服务、资源管理事务、质量技术监督事务、经济监督事务、知识产权事务、公证与认证、信息与咨询、人才交流、就业服务、机关后勤服务等活动的社会服务组织。这里所说的从事社会事业活动，是指进行这方面的实际的、具体的活动。如各种教育单位的教学活动、科技单位的科研活动等，而不包括这方面的各级文化、教育、科技国家机关主管部门的行政管理活动。随着政府公共服务职能的分化，事业单位的情况也发生了很大变化，大致有四类：第一类是服务对象基本上面向社会的事业单位，如学校、基础性科研所等；第二类是实行企业化管理的事业单位，如出版社、杂志社、应用科学研究所等；第三类是直属于某一国家机关，并直接为国家机关的决策等提供服务的事业单位，如直属于某一国家机关的研究中心、研究所等；第四类是法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位，如劳动保障监察、国土资源监察机构等。事业单位与其职员的权利义务关系，有些参照公务员管理的适用《公务员法》，有些有特别规定的从其规定，除此之外均适用《劳动合同法》。

（六）社会团体。社会团体是中国公民自愿组成，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。包括各类使用学会、协会、研究会、促进会、联谊会、联合会、基金会、商会等称谓的社会组织。依照我国目前的法律法规，社会团体大致有四类：第一类是由国务院机构编制管理机关核定，并经国务院批准免于登记的团体，如工会、共青团、妇联等使用行政编制或由中央机构编制部门直接管理机构编制的人民团体和群众团体机关等。这一类社团中的工作人员是参照公务员序列管理的。第二类是参加中国人民政治协商会议的人民团体，如党派团体（包括民革、民盟、九三学社、民主建国会、民主促进会等民主党派）等。第三类是一般性的、服务对象面向会员的社会团体，如一般的学会、协会、研究

会等。第四类是机关、团体、企业事业单位内部经本单位批准成立、在本单位内部活动的团体。独立的社团组织与其工作人员的权利义务关系，除参照公务员管理的适用《公务员法》外，适用《劳动合同法》。

二、劳动者

《劳动合同法》中的劳动者，是指达到法定年龄（在我国年满16周岁）、具有劳动能力，能够依法签订劳动合同，独立给付劳动并获得劳动报酬的自然人。依据《劳动合同法》，劳动者包括企业、个体经济组织、民办非企业单位中的劳动者；国家机关、事业单位、社会团体中除公务员和参照公务员法管理的工作人员以外的劳动者。

（一）企业、个体经济组织、民办非企业单位中的劳动者。企业、个体经济组织、民办非企业单位中的劳动者与企业、个体经济组织、民办非企业单位建立劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，一律适用《劳动合同法》。需要说明的是，企业的法定代表人如厂长、经理、公司的董事长等一般是按照《企业法》《公司法》相关规定，与企业或者企业的上级主管部门签订目标责任制合同，这就不属于劳动合同的范畴，他们也不是劳动法意义上的“劳动者”；公司的合伙人、私营企业主也不在劳动法中劳动者的范畴。

（二）国家机关、事业单位、社会团体中除公务员和参照公务员法管理的工作人员以外的劳动者。国家机关、事业单位、社会团体中除公务员和参照公务员法管理的工作人员以外的劳动者与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，依照《劳动合同法》执行。从规定的排除性理解，以下几个方面人员不适用《劳动合同法》：

1. 国家机关中的公务员，由《公务员法》调整。

2. 事业单位中经批准参照《公务员法》进行管理的工作人员。2006年,中央组织部、人事部下发了《关于印发参照公务员法管理的党中央、国务院直属事业单位名单的通知》(组通字[2006]33号),批准17家党中央、国务院直属事业单位列入参照《公务员法》管理范围。

3. 社会团体中经批准参照《公务员法》进行管理的工作人员。2006年,中央组织部、人事部下发了《关于印发工会、共青团、妇联等人民团体和群众团体机关参照〈中华人民共和国公务员法〉管理意见的通知》(组通字[2006]28号),规定在党政机关、人大机关、行政机关、政协机关、审判机关、检察机关、各民主党派和工商联机关实施《公务员法》的同时,工会、共青团、妇联等使用行政编制或由中央机构编制部门直接管理机构编制的人民团体和群众团体机关参照《公务员法》进行管理。人民团体和群众团体中央机关实施参照管理的范围是:中华全国总工会、中国共产主义青年团中央委员会、中华全国妇女联合会、中国文学艺术界联合会、中国作家协会、中国科学技术协会、中华全国归国华侨联合会、中国法学会、中国人民对外友好协会、中华全国新闻工作者协会、中华全国台湾同胞联谊会、中国国际贸易促进委员会、中国残疾人联合会、中国红十字会总会、中国人民外交学会、中国宋庆龄基金会、黄埔军校同学会、欧美同学会、中国思想政治工作研究会、中华职业教育社、中华计划生育协会。

4. 事业单位中按照法律、行政法规或者国务院特别规定实行聘用制的工作人员。

【重点提示】

一、《劳动合同法》扩大了适用范围

《劳动合同法》与《劳动法》相比较,在以下三个方面扩大了

适用范围：

(一) 将法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位以外的其他事业单位与其劳动者的劳动关系，纳入《劳动合同法》调整。

(二) 将工会、共青团、妇联等人民团体和群众团体以外的其他社会团体与其劳动者的劳动关系，纳入《劳动合同法》调整。

(三) 将民办非企业单位与其劳动者的劳动关系，纳入《劳动合同法》调整。

二、适应国情采用了特殊规定

《劳动合同法》将法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位以外的其他事业单位与其劳动者的劳动关系的法律调整，作了一定的特殊规定。如《劳动合同法》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。”

三、《劳动合同法》不予调整的劳动关系及相关社会关系

《劳动合同法》不调整农村劳动者、现役军人、家庭保姆、自然人用工等性质的劳动关系及相关社会关系。

(一) 农村劳动者与所在集体组织之间的劳动关系。由于农村集体组织中劳动者的劳动方式和分配方式的特殊性，不符合劳动法中劳动关系的特征，因此没有纳入也不应纳入《劳动合同法》中统一调整，而应制定专门的法律对农村劳动者的劳动权益加以保护。但当农村劳动者进入劳动法中的用人单位，例如，在乡镇企业做工，或进城务工，则具有了企业职工的身份，就应纳入《劳动合同法》适用范围。

(二) 现役军人与所在部队之间的关系。现役军人是根据国家《兵役法》义务服兵役或志愿服兵役的人员，现役军人与军队之间