

中华人民共和国法律释义丛书

全国人民代表大会常务委员会
法制工作委员会编

中华人民共和国 劳动合同法释义

信春鹰 主编



法律出版社
LAW PRESS CHINA

中华人民共和国法律释义丛书
全国人民代表大会常务委员会法制工作委员会 编

中华人民共和国 劳动合同法释义

主 编：信春鹰(全国人大常委会法制工作
委员会副主任)

副主编：李 援(全国人大常委会法制工作
委员会行政法室主任)

张世诚(全国人大常委会法制工作
委员会行政法室副主任)

法律出版社

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动合同法释义 / 全国人大常委会
法制工作委员会编. —北京:法律出版社,2007.7

(中华人民共和国法律释义丛书)

ISBN 978 - 7 - 5036 - 7502 - 7

I. 中… II. 全… 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 094675 号

©法律出版社·中国

责任编辑/卞学琪 李 群

装帧设计/乔智炜

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/保定市中国画美凯印刷有限公司

责任印制/吕亚莉

开本/850×1168 毫米 1/32

印张/12 字数/250 千

版本/2007 年 7 月第 1 版

印次/2007 年 7 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

西安分公司/029-85388843

重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 7502 - 7 定价:25.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

出版前言

《中华人民共和国法律释义丛书》是由全国人大常委会法制工作委员会组织编辑的一套系列丛书。

该套丛书由一系列法律释义组成。邀请有关专家、学者和部分参与立法的同志编著。该丛书坚持以准确地反映立法宗旨和法律条款内容为最基本要求,在每部法律释义中努力做到观点的权威性和内容解释的准确性。

我们相信,该套丛书的陆续出版,将会给广大读者进一步学好法律提供有益的帮助。

学习掌握劳动合同法立法精髓 准确深入理解劳动合同法全貌

劳动合同法重点图书

1. 中华人民共和国劳动合同法单行本 4 元
2. 中华人民共和国劳动合同法注释本 9 元
3. 中华人民共和国劳动合同法释义 全国人大法工委编 25 元
4. 劳动合同法手册 8 元
5. 劳动法新型疑难案例判解 北京市劳动法学会编 26 元
6. 企业人力资源法务全解 黄乐平编著 48 元
7. 劳动合同法论(修订版) 姜颖著 24 元
8. 劳动合同纠纷处理依据小全书 25 元
9. 劳动合同法小全书 35 元
10. 最新劳动争议办案手册(第2版) 25 元
11. 劳动法一本通(第2版) 20 元
12. 如何签订劳动合同 王芳等编著 14 元

目 录

第一部分 释 义

第一章 总 则	(1)
第一条 【立法宗旨】	(1)
第二条 【适用范围】	(5)
第三条 【基本原则】	(8)
第四条 【规章制度】	(13)
第五条 【协调劳动关系三方机制】	(17)
第六条 【集体协商机制】	(21)
第二章 劳动合同的订立	(24)
第七条 【劳动关系的建立】	(24)
第八条 【用人单位的告知义务和劳动者的说 明义务】	(26)
第九条 【用人单位不得扣押劳动者证件和要 求提供担保】	(30)
第十条 【订立书面劳动合同】	(31)
第十一条 【未订立书面劳动合同时劳动报酬 不明确的解决】	(35)
第十二条 【劳动合同的种类】	(37)
第十三条 【固定期限劳动合同】	(40)

第十四条	【无固定期限劳动合同】	(41)
第十五条	【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】	(48)
第十六条	【劳动合同的生效】	(49)
第十七条	【劳动合同的内容】	(51)
第十八条	【劳动合同对劳动报酬和劳动条件约定不明确的解决】	(60)
第十九条	【试用期】	(62)
第二十条	【试用期工资】	(67)
第二十一条	【试用期内解除劳动合同】	(71)
第二十二条	【服务期】	(73)
第二十三条	【保密义务和竞业限制】	(77)
第二十四条	【竞业限制的范围和期限】	(82)
第二十五条	【违约金】	(85)
第二十六条	【劳动合同的无效】	(89)
第二十七条	【劳动合同部分无效】	(92)
第二十八条	【劳动合同无效后劳动报酬的支付】	(94)
第三章	劳动合同的履行和变更	(96)
第二十九条	【劳动合同的履行】	(96)
第三十条	【劳动报酬】	(98)
第三十一条	【加班】	(105)
第三十二条	【劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业】	(114)
第三十三条	【用人单位名称、法定代表人等的变更】	(117)
第三十四条	【用人单位合并或者分立】	(118)

第三十五条 【劳动合同的变更】	(121)
第四章 劳动合同的解除和终止	(127)
第三十六条 【协商解除劳动合同】	(127)
第三十七条 【劳动者提前通知解除劳动合 同】	(128)
第三十八条 【劳动者解除劳动合同】	(130)
第三十九条 【用人单位单方解除劳动合同】	(136)
第四十条 【无过失性辞退】	(141)
第四十一条 【经济性裁员】	(144)
第四十二条 【用人单位不得解除劳动合同的 情形】	(155)
第四十三条 【工会在劳动合同解除中的监督 作用】	(160)
第四十四条 【劳动合同的终止】	(163)
第四十五条 【劳动合同的逾期终止】	(170)
第四十六条 【经济补偿】	(172)
第四十七条 【经济补偿的计算】	(179)
第四十八条 【违法解除或者终止劳动合同的 法律后果】	(184)
第四十九条 【社会保险关系跨地区转移接 续】	(185)
第五十条 【劳动合同解除或者终止后双方的 义务】	(186)
第五章 特别规定	(191)
第一节 集体合同	(191)
第五十一条 【集体合同的订立和内容】	(191)
第五十二条 【专项集体合同】	(196)

- 第五十三条 【行业性集体合同、区域性集体合同】 (199)
- 第五十四条 【集体合同的报送和生效】 (202)
- 第五十五条 【集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准】 (205)
- 第五十六条 【集体合同纠纷和法律救济】 (208)
- 第二节 劳务派遣 (210)
- 第五十七条 【劳务派遣单位的设立】 (210)
- 第五十八条 【劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务】 (214)
- 第五十九条 【劳务派遣协议】 (216)
- 第六十条 【劳务派遣单位的告知义务】 (218)
- 第六十一条 【跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件】 (220)
- 第六十二条 【用工单位的义务】 (221)
- 第六十三条 【被派遣劳动者同工同酬】 (224)
- 第六十四条 【被派遣劳动者参加或者组织工会】 (225)
- 第六十五条 【劳务派遣中解除劳动合同】 (226)
- 第六十六条 【劳务派遣的适用岗位】 (228)
- 第六十七条 【用人单位不得自设劳务派遣单位】 (229)
- 第三节 非全日制用工 (230)
- 第六十八条 【非全日制用工的概念】 (230)
- 第六十九条 【非全日制用工的劳动合同】 (232)
- 第七十条 【非全日制用工不得约定试用期】 (235)
- 第七十一条 【非全日制用工的终止用工】 (236)

第七十二条 【非全日制用工的劳动报酬】	(238)
第六章 监督检查	(242)
第七十三条 【劳动合同制度的监督管理体 制】	(242)
第七十四条 【劳动行政部门监督检查事项】	(244)
第七十五条 【监督检查措施和依法行政、文 明执法】	(249)
第七十六条 【其他有关主管部门的监督管 理】	(251)
第七十七条 【工会监督检查的权利】	(254)
第七十八条 【劳动者权利救济途径】	(256)
第七十九条 【对违法行为的举报】	(259)
第七章 法律责任	(262)
第八十条 【规章制度违法的法律责任】	(262)
第八十一条 【缺乏必备条款、不提供劳动合 同文本的法律责任】	(268)
第八十二条 【不订立书面劳动合同的法律责 任】	(273)
第八十三条 【违法约定试用期的法律责任】	(278)
第八十四条 【扣押劳动者身份等证件的法律 责任】	(283)
第八十五条 【未依法支付劳动报酬、经济补 偿等的法律责任】	(290)
第八十六条 【订立无效劳动合同的法律责 任】	(295)
第八十七条 【违反解除或者终止劳动合同的 法律责任】	(298)

第八十八条	【侵害劳动者人身权益的法律责任】	(300)
第八十九条	【不出具解除、终止书面证明的法律责任】	(306)
第九十条	【劳动者的赔偿责任】	(309)
第九十一条	【用人单位的连带赔偿责任】	(313)
第九十二条	【劳务派遣单位的法律责任】	(314)
第九十三条	【无营业执照经营单位的法律责任】	(321)
第九十四条	【个人承包经营者的连带赔偿责任】	(323)
第九十五条	【不履行法定职责、违法行使职权的法律责任】	(325)
第八章	附 则	(329)
第九十六条	【事业单位聘用制劳动合同的法律适用】	(329)
第九十七条	【过渡性条款】	(332)
第九十八条	【施行时间】	(337)

第二部分 附 录

	中华人民共和国劳动合同法	(339)
	关于《中华人民共和国劳动合同法(草案)》的说明	(362)
	后 记	(369)

第一部分 释 义

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】 本条是关于劳动合同法立法宗旨的规定。

立法宗旨也称立法目的。本条规定的立法宗旨有三层意思:

一、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

劳动合同是市场经济体制下用人单位与劳动者进行双向选择、确定劳动关系、明确双方权利和义务的协议,是保护劳动者合法权益的基本依据。改革开放以后,随着计划经济向市场经济的转变,我国开始对计划经济下的固定工制度进行改革。1986年国务院发布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》,决定在国营企业新招收的职工中实行劳动合同制,开

始打破劳动用工制度上的“铁饭碗”。1994年通过的劳动法将劳动合同制度作为法定的用工制度,规定适用不同所有制的用人单位,劳动者也从新招用的职工扩大到所有的劳动者,不分固定工和临时工,不分管理人员和普通工人。劳动法对劳动合同做了专章规定,是我国现行劳动合同制度的主要法律依据。劳动法的制定,标志着我国劳动合同制度的正式建立。劳动法实施十多年来的实践证明,劳动法确立的劳动合同制度,对于破除传统计划经济体制下行政分配用工的劳动用工制度、建立与社会主义市场经济体制相适应的用人单位与劳动者双向选择的劳动用工制度、实现劳动力资源的市场配置、促进劳动力的合理流动,发挥了十分重要的作用。但是,随着我国市场经济的建立和发展,劳动用工情况多样化,劳动关系发生了巨大的变化,出现一些新型的劳动关系,如非全日制用工、劳务派遣工、家庭用工、个人用工。同时,在实行劳动合同制的过程中出现一些问题,如用人单位不签订劳动合同、劳动合同短期化、滥用试用期、用人单位随意解除劳动合同、将正常的劳动用工变为劳务派遣等,侵害了劳动者的合法权益,破坏了劳动关系的和谐稳定,也给整个社会的稳定带来隐患。因此,有必要根据现实存在的问题对劳动合同制度做进一步的完善。制定劳动合同法,就是要规范劳动合同的订立、履行、变更、解除或者终止行为,明确劳动合同中双方当事人的权利和义务,促进和谐稳定的劳动关系的建立,预防和减少劳动争议的发生。

二、保护劳动者的合法权益

劳动合同法的立法宗旨是保护劳动者的合法权益,还是保护劳动者和用人单位的合法权益?也就是说,是“单保护”还是“双保护”,是劳动合同立法中争论的一个“焦点”的问题。在公开征求意见和审议中,一种观点认为,劳动合同法应当体现“双保护”,既要保护劳动者的合法权益,也要保护用人单位的合法权益。因为劳动合同也是一种合同,是在平等自愿、协商一致的基础上达成的,理应平等保护合同双方当事人的权利。只提保护劳动者的合法权益,偏袒了劳动者,加大了用人单位的责任,束缚了用人单位的用人自主权,加重了用人单位的经济负担,损害了用人单位的利益,将会使劳动关系失去平衡,最后也必然损害劳动者的利益。有的甚至还认为,如果劳动合同法过分保护劳动者,不顾及用人单位的利益,将会误导境内外投资者认为中国的法律不保护投资者的合法利益,这样会伤害投资者的感情,不利于我国吸引外资的政策。但是多数意见认为,应当旗帜鲜明地保护劳动者的合法权益。因为我国目前的现实状况是劳动力相对过剩,资本处于强势,劳动者处于弱势,劳动者与用人单位力量对比严重不平衡,实践中侵害劳动者合法权益的现象比较普遍。劳动合同法作为一部规范劳动关系的法律,其立法价值在于追求劳资双方关系的平衡。实践中由于用人单位太强势,而劳动者过于弱势,如果对用人单位和劳动者进行同等保护,必然导致劳资双方关系不平衡,背离劳动合同法应有的价值取向。规定平等自

愿订立劳动合同的原则并不能改变劳动关系实际上不平等的状况,要使劳动合同制度真正在保持我国劳动关系的和谐稳定方面发挥更积极的作用,就要向劳动者倾斜。

考虑到劳动合同法是一部社会法,劳动合同立法应着眼于解决现实劳动关系中用人单位不签订劳动合同、拖欠工资、劳动合同短期化等诸多侵害劳动者利益的问题。所以,从构建和谐稳定的劳动关系的目标出发,立法应当定位于向劳动者倾斜。

三、构建和发展和谐稳定的劳动关系

劳动合同法是实现劳动力资源的市场配置、促进劳动关系和谐稳定的重要法律制度。构建和发展和谐稳定的劳动关系是劳动合同法的最终价值目标。法律是社会关系和社会利益的调整器,任何立法都是对权利义务的分配和社会利益的配置,立法必须在多元利益主体之间寻找结合点,努力寻求各种利益主体之间特别是同一矛盾体中相对方之间的利益平衡。在劳动关系中,应当承认劳动者一方是弱势,但是,如果立法过分扩大劳动者的权益,加大企业责任,就会使企业用人自主权受到束缚,难以实行优胜劣汰的灵活管理,影响人力资源的优化配置,最终影响企业的市场竞争力。如果劳动者权益保护不到位,对企业责任要求过少,就会影响劳动力供给,不利于高素质的健康的职工队伍的形成,最终企业利益也会受到损害。因此,劳动合同立法要在公民的劳动权和用人单位的企业责任之间找到适当的平衡点,确保劳动关系和谐。

目前我国劳动用工中普遍实行劳动合同制度,将劳动合同制度化、法律化,明确劳动合同双方当事人的权利和义务,有利于建立稳定的劳动关系、减少劳动争议的发生,有利于保护劳动者和用人单位的双方的合法权益。因此,劳动合同法从构建和谐社会的大局出发,确立了构建和发展和谐稳定的劳动关系的最终目标。

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。

劳动法第二条对劳动法的适用范围做了规定。根据劳动法第二条和1995年劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》,劳动法的适用范围具体为:(1)各类企业和与之形成劳动关系的劳动者;(2)个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者;(3)国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员;(4)实行企业化管理的事业组织的人员;(5)其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者。排除了公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员,以及农村劳动者(乡镇企业职工和

进城务工、经商的农民除外)、现役军人和家庭保姆等。按照当时的设计,就是将劳动者分为两部分:一部分是公务员和参照公务员管理的人员,按照公务员进行管理;一部分是工人,按照劳动法进行管理。随着市场经济的发展,劳动关系呈现多样化,劳动法的调整范围已不适应劳动关系客观发展的需要。因此,劳动合同法在劳动法的基础上,扩大了适用范围:增加了民办非企业单位等组织作为用人单位,并且将事业单位聘用制工作人员也纳入本法调整。此外,本法还根据征求意见的情况和现实劳动关系的需要,对非全日制用工做了专门规定。

一、企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织

企业是以赢利为目的的经济性组织,包括法人企业和非法人企业,是用人单位的主要组成部分,是本法的主要调整对象。个体经济组织是指雇工7人以下的个体工商户。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组织。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,目前民办非企业单位超过30万家。

本条第一款采取列举加概括的方式明确了用人单位的范围,就是说除列举的三类用人单位外,本款还规定“等组织”。需要注意的是,这里的“等”,属于“等外”规定,也就是说除列举的企业、个体经济组织、民办非企业单位三类组织外,其他组织与劳动者建立劳动关系,也适用本法。这三类组织以外的组织如会计师事务所、律师事务所等,它们的组织形式比较