

RENMIN GONGHEGUO

LAODONG HETONGFA

SHIYI YU ANLI FENXI

郑功成  
程延圆  
主编

中华人民共和国  
**劳动合同法**  
释义与案例分析

 人民出版社

ZHONGHUA RENMIN GONGHE  
LAODONG HETONGFA  
SHIYI YU ANLI FENXI

D922.52/12

2007

中华人民共和国

# 劳动合同法

释义与案例分析

郑功成 程延圆 主编

● 人民出版社

责任编辑:洪 琼

版式设计:马 杰

### 图书在版编目(CIP)数据

《中华人民共和国劳动合同法》释义与案例分析/郑功成 程延圆主编.

-北京:人民出版社,2007.7

ISBN 978-7-01-006319-5

I. 中… II. ①郑… ②程… III. ①劳动合同法-法律解释-中国  
②劳动合同法-案例分析-中国 IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 097732 号

## 《中华人民共和国劳动合同法》释义与案例分析

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONG HETONGFA SHIYI YU ANLI FENXI

郑功成 程延圆 主编

人民出版社 出版发行  
(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京瑞古冠中印刷厂印刷 新华书店经销

2007 年 7 月第 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:13.5

字数:350 千字 印数:00,001-10,000 册

ISBN 978-7-01-006319-5 定价:27.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

# 前 言

对用人单位或雇主与广大劳动者而言,今天是一个很有意义的特殊日子,因为第十届全国人大常委会第28次会议于今天下午3点05分在人民大会堂以145票赞成、0票反对、0票弃权、1人未投票表决通过了《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》),国家主席胡锦涛于同日签署了这一法律。随着《劳动合同法》的通过及其自2008年1月1日开始正式实施,中国的劳动关系便有了规范的、明确的、具体的法律依据。

作为一部在立法过程中就引起社会各界高度关注并产生过很大分歧的法律,《劳动合同法》直接规范着当代最基本的社会关系——劳动关系。而从现实出发,尽管不能说劳动关系的建立与履行无法可依,但原有法制的健全、不完善确实影响了正常劳动关系的建立,劳动关系失衡、失范以及劳动者权益受损的现象相当普遍。因此,国家期望通过《劳动合同法》的制定来规范劳动合同并构建和谐稳定的劳动关系,用人单位或者雇主期望通过《劳动合同法》的制定来明确自己的权益、责任与义务,广大劳动者更是期望通过《劳动合同法》的制定来维护自己的正当权益。因此,强调《劳动合同法》是一部非常重要的法律并不为过。

作为本届国家立法机关的组成人员,我有幸参与《劳动合同法》先后四次审议的全过程,并在每次审议中毫无保留地发表了自己的意见。同时,也请我的同事和我指导的博士后、博士生等密切关注《劳动合同

法》的制定,并在立法过程中开展相应的释义与案例分析工作。经过大家的努力,这一工作终于在《劳动合同法》通过之日同步完成,并形成了《〈中华人民共和国劳动合同法〉释义与案例分析》一书。需要说明的是,由于编写本书的时间毕竟较短,不周详之处自是难免。

感谢编写组的全体成员。程延圆教授组织编写了本书的案例分析部分,其他参与编写工作的人有:杨思斌、喻青、李志明、陈倩倩、于海静、胡玉涛、张瑞丽、鄢圣文。其中:杨思斌承担了《劳动合同法》第一、二、七章的条文释义任务,喻青承担了《劳动合同法》第三、四、五、六、八章的条文释义任务,程延圆、陈倩倩、于海静、胡玉涛、张瑞丽、鄢圣文承担了案例分析的任务,李志明协助做了相应的文字整理工作。

期望着《劳动合同法》的颁布与实施,能够为治理失范的劳动关系、平衡失衡的劳动关系、保护劳动合同双方当事人的合法权益尤其是劳动者的合法权益提供真正权威而有效的法律依据,最终构建和发展和谐稳定的劳动关系,为和谐社会的构建奠定牢固的基石。

期望着本书的出版,能够对读者了解并运用《劳动合同法》有所帮助。

郑 功 成

2007年6月29日晚于北京

# 目 录

前 言 .....	郑功成(1)
<b>第一部分 《劳动合同法》释义 .....</b>	<b>(1)</b>
第一章 总 则 .....	(3)
第二章 劳动合同的订立 .....	(40)
第三章 劳动合同的履行和变更 .....	(110)
第四章 劳动合同的解除和终止 .....	(132)
第五章 特别规定 .....	(167)
第一节 集体合同 .....	(167)
第二节 劳务派遣 .....	(179)
第三节 非全日制用工 .....	(189)
第六章 监督检查 .....	(191)
第七章 法律责任 .....	(201)
第八章 附 则 .....	(244)
<b>第二部分 《劳动合同法》案例分析 .....</b>	<b>(249)</b>
第一章 总 则 .....	(251)
1. 山西 32 名被虐农民工事件给出保护劳动者信号 .....	(251)
2. 事业单位同样适用《劳动合同法》 .....	(252)
3. 工会主席代表企业,站在职工的“对立面” .....	(253)

<b>第二章 劳动合同的订立</b> .....	(254)
4. 依法订立的劳动合同具有法律约束力 .....	(254)
5. 企业收取风险抵押金违法 .....	(256)
6. 建立劳动关系,应当订立书面劳动合同 .....	(257)
7. 用人单位没盖公章,劳动合同是否有效 .....	(258)
8. 是否该续签无固定期限劳动合同 .....	(259)
9. 劳动报酬约定不明该如何处理 .....	(260)
10. 试用期可以延长吗 .....	(261)
11. 试用期工资也要执行最低工资标准吗 .....	(262)
12. 劳动合同可以只约定试用期吗 .....	(263)
13. 劳动者调岗可以再次约定试用期吗 .....	(264)
14. 劳动者违反培训协议,违约金应如何计算 .....	(265)
15. 服务期内,用人单位应当为劳动者建立正常的工资 调整机制 .....	(267)
16. 企业签订竞业限制条款有什么意义 .....	(267)
17. 用人单位不按竞业限制的约定支付补偿金,员工该 怎么办 .....	(268)
18. 期限为三年的竞业限制合法吗 .....	(270)
19. 竞业限制条款可以与劳动者约定违约责任吗 .....	(270)
20. 违反法律强制性规定的劳动合同无效 .....	(271)
21. 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的 劳动合同无效 .....	(273)
22. 采用欺诈手段,使对方在违背其真实意思的情况下 订立的劳动合同无效 .....	(274)
23. 劳动合同无效,用人单位可以不支付劳动报酬吗 .....	(276)
<b>第三章 劳动合同的履行和变更</b> .....	(277)
24. 用人单位拖欠工资,劳动者可依法向法院申请支付令 .....	(277)
25. 用人单位不得强迫劳动者加班 .....	(278)

26. 用人单位强令冒险作业,劳动者有权拒绝,且不视为 违约 .....	(279)
27. 用人单位名称变更,不影响劳动合同的履行 .....	(281)
28. 用人单位分立/合并后,原劳动合同由承继其权利 义务的新用人单位继续履行 .....	(281)
<b>第四章 劳动合同的解除和终止 .....</b>	<b>(282)</b>
29. 用人单位提出并与劳动者协商一致解除合同,用人 单位需支付经济补偿 .....	(282)
30. 劳动者在试用期内解除合同应提前三日通知 .....	(284)
31. 用人单位采用欺诈手段,使劳动者与其签订合同的, 劳动者可以解除劳动合同吗 .....	(284)
32. 用人单位未足额支付劳动报酬,劳动者可以解除 合同 .....	(285)
33. 劳动者同时与其他单位建立劳动关系,用人单位 可以解除劳动合同吗 .....	(286)
34. 劳动者非因工负伤的情况下,用人单位可以解除 劳动合同 .....	(288)
35. 经济性裁员,应按照什么样的程序进行 .....	(288)
36. 劳动者患病,在规定的医疗期内,用人单位不得解除合同 ...	(290)
37. 职工达到退休年龄,合同未到期也应终止 .....	(291)
38. 终止合同在先,怀孕诊断证明在后,可以作为终止 合同的依据吗 .....	(292)
39. 用人单位应依法为劳动者办理档案转移手续 .....	(293)
<b>第五章 特别规定 .....</b>	<b>(294)</b>
<b>第一节 集体合同 .....</b>	<b>(294)</b>
40. 劳动合同规定的标准比集体合同低时,该按哪一个 合同来履行 .....	(294)
41. 试用期的员工适用集体合同吗 .....	(295)



42. 集体合同对制药分厂工人是否有效…………… (296)
43. 集体合同订立及生效程序是怎样的…………… (297)
44. 集体合同不履行,工会告你没商量…………… (299)
- 第二节 劳务派遣…………… (299)
45. 劳务派遣单位,资质要合法…………… (299)
46. 劳动合同的期限,双方可以协商确定吗…………… (301)
47. 合同期中无工作期间,派遣单位仍需支付劳动报酬…………… (302)
48. 用工单位不能将连续用工期限分割、订立多个短期  
劳务派遣协议…………… (303)
49. 派遣单位可以向劳动者收取“劳务派遣费”吗…………… (304)
50. 跨地区劳务派遣时,劳动报酬按哪个地区的标准来支付…………… (305)
51. 加班,不是用工单位的免费午餐…………… (306)
52. 劳务派遣中若连续用工,应当实行正常的工资调整机制…………… (307)
53. 派遣劳动者可以享受同工同酬的待遇吗…………… (308)
54. 劳务派遣中的三方责任如何界定?其劳动合同应  
如何解除…………… (309)
- 第三节 非全日制用工…………… (311)
55. 非全日制用工,劳动者的工作时间可以随意约定吗…………… (311)
56. 非全日制用工,劳动合同可以只作口头约定吗…………… (312)
57. 劳动者可以从事多份非全日制工作吗…………… (313)
58. 非全日制用工可以约定试用期吗…………… (313)
59. 非全日制用工,一方提出终止用工需要支付经济  
补偿吗…………… (314)
60. 非全日制用工,工资多久发一次…………… (315)
- 第六章 监督检查…………… (316)
61. 用人单位不依法履行劳动合同应受到查处…………… (316)
62. 用人单位不得无理阻挠劳动行政部门实施监督检查…………… (317)
63. 劳动行政部门应当依法对劳动合同制度实施情况  
进行监督检查…………… (319)

---

64. 工会有权对用人单位履行劳动合同的情况进行监督 .....	(320)
65. 非劳动行政部门有权对劳动合同执行情况进行监督 管理吗 .....	(320)
<b>第七章 法律责任 .....</b>	<b>(322)</b>
66. 山西“黑砖窑”事件,谁来“埋单” .....	(322)
67. 如何理解“连续签订两次固定期限劳动合同后 续签时需签订无固定期限劳动合同” .....	(324)
68. 用人单位应及时与未签订劳动合同的劳动者订立 书面劳动合同 .....	(325)
<b>第三部分 《劳动合同法(草案)》四次审议稿对照 .....</b>	<b>(327)</b>
<b>第四部分 《中华人民共和国劳动合同法》(全文) .....</b>	<b>(401)</b>

第一部分

《劳动合同法》

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】

本条是关于《劳动合同法》立法宗旨的规定。

立法宗旨是立法的初衷和通过法律的实施所要达到的目标,它是一部法律的基点,为立法活动指明方向,提供理论依据,对于确定法律的原则,设计法律制度,解决立法分歧和争议,理解和解释具体法律条款等具有重要的指导意义。根据本条规定,《劳动合同法》的立法宗旨是由以下几个方面的具体立法目的所构成的有机整体。

### 一、完善劳动合同制度

劳动合同制度是市场经济条件下用人单位和劳动者确定劳动关系、明确双方的权利和义务,保护双方当事人合法权益,实现人力资源合理配置,维护劳动关系的和谐稳定的法律制度。我国的劳动合同制度的试点工作开始于20世纪80年代。1986年国务院颁布的《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》,第一次以行政法规的形式,对中国实行劳动合同制度这一市场经济国家确定劳动关系的通行做法加以了肯定,但该《暂行规定》的适用范围非常有限,仅仅适用于国营企业新招聘的职工。随着经济体制改革的不断深入,1994年7月5日全国人大常委会通过了《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》),该法于1995年1月1日起施行。《劳动法》规定了劳动合同的定义和适用

范围,劳动合同的订立、变更和效力,劳动合同的内容、形式和期限,劳动合同的终止和解除等主要问题,正式确立了我国的劳动合同制度。《劳动法》颁布实施了十多年,我国的劳动合同制度已经基本建立。劳动合同制度的实施使得劳动关系由计划经济体制下行政隶属关系转变为用人单位和劳动者法律地位平等的合同关系,双方真正成为劳动关系的主体,促进了劳动力的合理流动和优化配置,适应了社会主义市场经济发展的要求。劳动合同制度的实施,也发挥了保护劳动者和用人单位双方合法权益的作用。用人单位和劳动者依据国家的法律法规,确定劳动关系、明确双方的权利义务。依法订立的劳动合同对用人单位和劳动者都有法律约束力,双方按照合同的约定,履行义务和享受权利。劳动合同制度确立了双向选择的劳动用工机制,劳动者自主择业,用人单位按需用人,促进了劳动力这一重要的生产要素按照市场规律合理配置,极大地解放了生产力,为我国社会经济的发展作出了重大贡献。

但是,随着社会经济的发展和劳动关系的深刻变化,我国劳动合同制度的不足和缺陷也逐步显现出来,主要表现在:

第一,劳动合同法律制度存在许多空白,不能适应对劳动关系进行全面、有效调整的需要。我国《劳动法》关于劳动合同的条文比较简单,总共才 17 条,远远不能适应市场经济条件下对纷繁复杂的劳动关系进行法律调整的需要。《劳动法》对劳动合同的订立、效力,合同条款,合同期限,合同的变更、终止和解除,以及合同的责任等作了规定,但基本上都是原则性、纲要性的,不能对实践中的劳动关系进行有效的调整。自我国《劳动法》颁布实施以来,在劳动合同方面出现了一系列的问题,主要包括:一是劳动合同的签订率比较低。一些用人单位为规避对劳动者的法律义务,不与劳动者订立书面的劳动合同,使得双方的劳动关系是否存在难以确认,建立在劳动关系基础上并与劳动关系相关的劳动者的劳动权利得不到有效的保障。二是劳动合同的短期化趋势明显。根据有关调查,目前,全国劳动合同期限以短期合同为主,

劳动合同的短期化在一定程度上影响了职工的职业归属感和对用人单位的归属感,影响了劳动关系的和谐稳定。三是对社会上出现的新的用工形式如非全日制劳动用工、劳动派遣和实践中急需规范的一些问题如商业秘密保护与竞业限制等缺乏法律规定。四是劳动合同签订、变更、履行非常不规范。法律缺乏劳动合同签订的具体规定,劳动行政部门无法对劳动合同制度进行有效监管;一些用人单位滥用试用期条款,严重侵犯劳动者权益,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。为弥补《劳动法》对劳动合同规定的不足,填补法律调整的空白,完善劳动合同制度,需要制定一部《劳动合同法》。

第二,劳动合同法律制度的效力偏低,法律制度不统一。由于我国《劳动法》的规定过于原则,缺乏可操作性。为了解决和规范现实劳动关系中的诸多问题,劳动行政部门颁布了许多部门规章和相关政策,如《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《违反〈劳动法〉有关劳动合同的赔偿办法》等,这些部门规章及政策虽然对调整现实中的劳动关系起到了重要作用,但也存在以下问题:其一,法律效力偏低。劳动部门规章和政策的效力局限于劳动行政部门内部的业务范围,人民法院在审理劳动争议案件中最多只是作为“参照”而不是作为“依据”。其二,劳动行政规章和政策,特别是以“解答”、“通知”乃至“复函”为表现形式的政策缺乏规范性、公开性,其法律效力有限。另一方面,由于国家立法的缺位和调整劳动关系现实的迫切需要,我国劳动合同的地方立法走到了国家立法的前面,如江苏、浙江、广东、上海、北京等许多省市都出台了规范劳动合同关系的地方性法规。地方性劳动合同法规的出台对规范地方的劳动关系,预防和解决劳动争议起到了积极作用,也为国家立法提供了实践基础,然而,地方立法也出现了“各自为政”、“各有特色”的不统一甚至相互冲突乃至矛盾的现象,这既不利于劳动力在全国范围内合理流动和优化配置,也不利于劳动者权益的保护,更有损社会主义法治国家的法制统一原则。

为了解决劳动合同制度的上述问题,弥补劳动法制的空白,完善劳动合同法律制度,需要总结我国劳动合同制度的成功经验,从我国国情出发,借鉴市场经济国家劳动合同法律调整的先进制度,制定一部统一的《劳动合同法》。所以,本法把完善劳动合同制度作为立法的首要目的。

## 二、明确劳动合同双方当事人的权利义务

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动合同的最重要的功能是明确合同双方当事人的权利和义务,是劳动关系得以运行的依据。根据劳动法的规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利,也需要履行完成劳动任务、提高职业技能、遵守劳动纪律等义务。用人单位享有根据生产经营或工作的需要招收录用劳动者,合理使用劳动力等权利,也负有为劳动者权利的实现提供保障,对劳动者进行职业培训,支付劳动报酬,参加社会保险,建立健全各种规章制度等义务或职责。劳动合同是明确劳动合同双方当事人的权利义务的法律形式,它是产生、变更、终止劳动法律关系的法律事实。通过依法订立劳动合同,劳动者在合同期限内获得了有保障的工作,用人单位不得无故解除劳动合同;用人单位则可以根据劳动合同的约定时间、条件、方式,合理使用劳动力。劳动合同双方当事人的权利义务关系的明确,既有利于减少和防止发生纠纷,又有利于纠纷发生后明晰各自的责任。《劳动合同法》不仅在第一章即总则部分对劳动合同的基本问题作了规定,而且在分则部分对劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、集体合同、劳务派遣合同及其他用工形式、监督检查、法律责任等劳动合同的具体制度作了规定,其重要目的就在于明确劳动合同双方当事人的权利义务,这有助于提高双方当事人履行劳动合同的自觉性,促进他们正确地行使权利,严格地履行义务。



### 三、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障的权利和利益。在我国,劳动者享有广泛的权利,包括平等就业权、自由择业权、劳动报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权、职业技能培训权、社会保险和福利权、提请劳动争议处理权以及法律规定的其他劳动权利。

保护劳动者的合法权益是世界各国劳动立法的重要目的。在《劳动合同法》草案的审议过程中,有些委员和同志提出:保护弱势群体固然重要,但是《劳动合同法》作为“合同法”,应当在公平、公正的原则下,平等保护双方当事人的合法权益,劳动合同法需要把保护用人单位和劳动者双方的合法权益作为立法宗旨。应当说,这种主张更符合法律的普遍形式,因为,作为社会关系调整器的法律是以“公平”为最高价值追求和原则的,而“公平”在法律的调整功能中最明显的体现就是平等地保护法律关系当事人双方的利益,但是,这种观点最后没有被立法机关所采纳,《劳动合同法》最终还是把保护劳动者的合法权益作为立法目的,主要理由是:

第一,以保护劳动者的合法权益作为《劳动合同法》的立法宗旨并不存在侵犯用人单位合法利益的问题。因为,法律保护的劳动者权益是“合法权益”,并不支持和保护劳动者的非法要求。《劳动合同法》将保护劳动者合法权益在立法目的条款中作了明确的表述,而将保护用人单位合法权益的精神蕴涵在其他条款中,只是表明侧重保护劳动者的合法权益,即对劳动者的保护力度相对较大,这并不意味着只保护劳动者一方而不保护用人单位,更并不意味着可以保护劳动者的非法利益和过分要求。实际上,我国《劳动法》在立法的过程中,也曾有过保护劳动者权益和保护劳动者和用人单位的合法权益之争,后来立法机关还是把保护劳动者合法权益作为了立法的宗旨。因为,《劳动法》实施二十多年的情况表明,把保护劳动者合法权益作为立法宗旨,并不是不