

掌握法律知识 维护合法权益

LAODONG HETONGFA
BAIXING DAODU

劳动合同法

百 姓 导 读

主 编 柴振国
副主编 田韶华

LAODONGHETONGFA XILIE CONGSHU

劳动合同法
系列丛书



中国检察出版社

劳动合同法
系列丛书



LAODONG HETONGFA
BAIXING DAODU

劳动合同法

百 姓 导 读

主 编 柴振国

副主编 田韶华

撰稿人(按姓氏笔画为序):

田韶华 胡海涛

姜 南 柴振国

中国检察出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法百姓导读/柴振国主编. —北京: 中国检察出版社, 2007. 8

ISBN 978 - 7 - 80185 - 804 - 7

I. 劳… II. 柴… III. 劳动合同法 - 中国 - 问答
IV. D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 115883 号

劳动合同法百姓导读

主编 柴振国

出版人: 袁其国

出版发行: 中国检察出版社

社址: 北京市石景山区鲁谷西路 5 号 (100040)

网址: 中国检察出版社 ([www. zgjccbs. com](http://www.zgjccbs.com))

电子邮箱: zgjccbs@vip.sina.com

电话: (010) 68630384 (编辑) 68650015 (发行) 68650029 (邮购)

经销: 新华书店

印刷: 保定市中国画美凯印刷有限公司

开本: A5

印张: 7.25 印张

字数: 200 千字

版次: 2007 年 8 月第一版 2007 年 8 月第一次印刷

书号: ISBN 978 - 7 - 80185 - 804 - 7/D · 1780

定价: 15.00 元

检察版图书, 版权所有, 侵权必究
如遇图书印装质量问题本社负责调换

出版前言

2007年6月29日,《中华人民共和国劳动合同法》(以下称《劳动合同法》)经十届全国人大常委会第二十八次会议第四次审议并高票通过,自2008年1月1日起施行。这是自《劳动法》颁布实施以来,我国劳动和社会保障法制建设中的又一个里程碑。《劳动合同法》的颁布实施,进一步补充和完善了劳动合同制度,进一步明确了劳动关系主体双方的权利和义务,对于更好地保护劳动者的合法权益,构建和规范和谐稳定的劳动关系,促进社会主义和谐社会建设,具有十分重要的意义。

“世不患无法,而患无必行之法”。为普及法律知识,帮助广大劳动者、用人单位以及有关劳动行政部门深入学习、掌握《劳动合同法》的精神和内容,我们历时一年精心策划了这套《劳动合同法系列丛书》,旨在强化社会不同阶层的劳动合同法律意识,进而提高劳动者的自我保护能力,使其更有效地维权;指导用人单位的劳动用工实践,助其更稳定地发展;辅助劳动行政部门熟练运用法律,促其更规范地执法。本套丛书共六个分册,分别以不同形式涵盖了与《劳动合同法》密切相关的各方面内容,它们是:《劳动合同权益法律速查》、《劳动合同维权实用解答》、《劳动合同法百姓导读》、《劳动合同案例精编精析》、《劳动争议处理实务》和《中华人民共和国劳动合同法》单行本。整套丛书内容丰富翔实、通俗易懂,体例编排清晰、别致,集科学性、实用性、可读性于一体,能够有效发挥帮助读者答疑解惑、防范风险的作用。我们相

信，无论是防患于未然，还是解决于已然，丛书中的每一分册，都会从不同角度对读者更好地理解与适用《劳动合同法》这部基础性法律有所帮助和启发。

由于时间紧迫，书中的疏漏和不足之处在所难免，欢迎广大读者批评、指正。

中国检察出版社

2007年7月

目 录 Contents

一、《劳动合同法》概况

- 问 1:《劳动合同法》的立法宗旨是什么? (1)
- 问 2:《劳动合同法》的调整对象和适用范围是什么? ... (3)
- 问 3:关于订立劳动合同应遵循的基本原则以及劳动
合同的效力有哪些规定? (7)
- 问 4:用人单位应从哪些方面完善相关的劳动制度? ... (10)
- 问 5:《劳动合同法》对协调劳动关系的三方机制是
如何规定的? (13)
- 问 6:工会组织有哪些职责? (15)
- 问 7:《劳动合同法》调整事业单位与职工之间的劳
动关系吗? (16)
- 问 8:《劳动合同法》的溯及力是如何规定的? (19)
- 问 9:《劳动合同法》何时生效? (20)

二、劳动合同的订立

- 问 1:何谓劳动关系? (22)
- 问 2:用人单位的告知义务和知情权包括哪些具体内
容? (24)
- 问 3:用人单位可以扣押劳动者的居民身份证或者要
求劳动者提供担保吗? (28)
-

- 问4: 用人单位与劳动者之间只有签订了劳动合同才存在劳动关系吗? (30)
- 问5: 未签订书面劳动合同的单位以何种标准支付劳动者报酬? (33)
- 问6: 劳动合同有哪些类型? (34)
- 问7: 如何理解固定期限的劳动合同? (34)
- 问8: 如何理解无固定期限的劳动合同? (35)
- 问9: 如何理解以完成一定工作任务为期限的劳动合同? (38)
- 问10: 劳动合同有效成立并生效的条件是什么? (39)
- 问11: 劳动合同应当包括哪些内容? (41)
- 问12: 劳动合同中的劳动报酬和劳动条件约定不明确时该如何处理? (44)
- 问13: 劳动合同中试用期应该如何约定? (45)
- 问14: 试用期内的工资标准该如何确定? (48)
- 问15: 在试用期内用人单位可以解除劳动合同吗? ... (49)
- 问16: 什么是劳动合同服务期? (50)
- 问17: 何谓竞业限制条款? (52)
- 问18: 对竞业限制条款有哪些限制性规定? (55)
- 问19: 《劳动合同法》中对违约金条款有哪些限制性规定? (57)
- 问20: 在哪些情形下劳动合同无效或者部分无效? ... (58)
- 问21: 劳动合同部分无效时其他部分的效力该如何确定? (61)
- 问22: 劳动合同无效的法律效果是什么? (62)

三、劳动合同的履行和变更

- 问1: 劳动合同的履行原则是什么? (64)
- 问2: 《劳动合同法》对用人单位支付劳动报酬有哪些规定? (65)
-

问 3:《劳动合同法》对加班有哪些规定?	(68)
问 4:《劳动合同法》对劳动者的劳动安全权利有 些规定?	(69)
问 5:用人单位变更名称等事项是否会影响劳动合同 的履行?	(71)
问 6:用人单位发生合并或分立等情况时,劳动合同 是否继续履行?	(72)
问 7:劳动合同签订后可否协议变更?	(75)

四、劳动合同的解除和终止

问 1:劳动合同的解除有几种方式?	(79)
问 2:劳动者解除劳动合同应遵守哪些时间规定?	(81)
问 3:劳动者在哪些情形下可以单方解除劳动合同? ...	(83)
问 4:用人单位在何种情形下可以单方解除劳动合同? 同?	(88)
问 5:如何理解用人单位附条件单方解除劳动合同的 规定?	(93)
问 6:用人单位裁减人员时应遵守哪些规定?	(97)
问 7:在哪些情形下用人单位不得解除劳动合同?	(104)
问 8:工会在用人单位单方解除劳动合同时享有哪些 权利?	(109)
问 9:在哪些情形下劳动合同终止?	(111)
问 10:何谓劳动合同延缓终止?	(114)
问 11:在何种情形下用人单位应当支付经济补偿? ...	(116)
问 12:用人单位以什么标准向劳动者支付经济补偿? ...	(120)
问 13:用人单位违法解除或者终止劳动合同应承担 哪些法律责任?	(121)
问 14:《劳动合同法》对劳动者的社会保险关系有哪 些规定?	(124)

- 问 15: 劳动合同解除或终止时用人单位和劳动者各
应承担什么义务? (125)

五、特殊的劳动合同

- (一) 集体合同 (129)
- 问 1: 何谓集体合同? (129)
- 问 2: 何谓专项集体合同? (131)
- 问 3: 何谓行业性、区域性的集体合同? (132)
- 问 4: 集体合同的生效时间及效力是如何规定的? (133)
- 问 5: 集体合同中的劳动报酬和劳动条件的标准与效力是如何规定的? (135)
- 问 6: 用人单位违反集体合同应承担哪些责任? (136)
- (二) 劳务派遣合同 (136)
- 问 1: 关于劳务派遣《劳动合同法》做了哪些规定? (136)
- 问 2: 劳务派遣合同应由劳务派遣单位和劳动者直接签订吗? (139)
- 问 3: 何谓劳务派遣协议? (140)
- 问 4: 劳务派遣单位应承担哪些义务? (141)
- 问 5: 跨地区的被派遣劳动者的劳动报酬和劳动条件应依据什么标准执行? (142)
- 问 6: 劳务派遣中用工单位应承担哪些义务? (143)
- 问 7: 被派遣的劳动者的劳动报酬依何种标准支付? ... (144)
- 问 8: 被派遣劳动者有参加工会的权利吗? (145)
- 问 9: 如何解除劳务派遣合同? (146)
- 问 10: 劳务派遣一般适用于哪类工作岗位? (147)
- 问 11: 用人单位设立劳务派遣单位有哪些禁止性规定? (148)
- (三) 非全日制用工 (148)
- 问 1: 何谓非全日制用工? (148)

问 2: 如何签订非全日制用工劳动合同?	(149)
问 3: 非全日制用工可以约定试用期吗?	(150)
问 4: 对非全日制用工劳动合同终止有哪些规定?	(151)
问 5: 对非全日制用工工资标准及劳动报酬结算周期 有哪些规定?	(151)

六、劳动合同的监督检查

问 1: 关于我国劳动合同监督管理有哪些规定?	(153)
问 2: 劳动行政部门享有哪些劳动合同监督检查权? ...	(156)
问 3: 劳动行政部门的监督检查权是如何行使的?	(158)
问 4: 政府其他部门享有劳动监督检查权吗?	(167)
问 5: 劳动者的合法权益受到侵害时有哪些救济途 径?	(171)
问 6: 工会在劳动者维权过程中享有哪些权利?	(173)
问 7: 对违反劳动法律法规的行为社会组织和个人享 有哪些检举权利?	(178)

七、法律责任

问 1: 用人单位制定的劳动规章制度违反法律规定的 要承担什么法律后果?	(180)
问 2: 用人单位提供的劳动合同不符合法律规定或者 未将劳动合同文本交付给劳动者要承担哪些法 律责任?	(182)
问 3: 用人单位未按时与劳动者签订劳动合同的应承 担哪些法律责任?	(184)
问 4: 用人单位违反法律对试用期的规定应承担哪些 法律责任?	(185)
问 5: 用人单位违法收取劳动者财物、扣押劳动者证	

- 件、档案等物品应承担哪些法律责任? (188)
- 问6: 用人单位拖欠劳动者劳动报酬、经济补偿应承担哪些法律责任? (191)
- 问7: 劳动合同无效给对方造成损失的应承担哪些法律责任? (196)
- 问8: 用人单位违法解除或者终止劳动合同应承担哪些法律责任? (197)
- 问9: 用人单位侵犯劳动者人身权利的法律責任有哪些? (201)
- 问10: 用人单位未依法律规定向劳动者出具解除或者终止劳动合同书面证明要承担哪些法律责任? ... (204)
- 问11: 劳动者违法解除劳动合同, 或者违反保密义务或者竞业限制义务应承担哪些法律责任? ... (205)
- 问12: 用人单位招用尚未解除或者终止劳动合同的劳动者给其他用人单位造成损失的应承担哪些法律责任? (208)
- 问13: 违法派遣劳动力应承担哪些法律责任? (210)
- 问14: 非法用工中对已付出劳动的劳动者应如何支付劳动报酬? (214)
- 问15: 个人承包经营违法招用劳动者给其造成损害的, 应承担哪些法律责任? (217)
- 问16: 劳动行政部门和其他主管部门及其工作人员违法行使职权应承担哪些责任? (218)

一、《劳动合同法》概况



问1：《劳动合同法》的立法宗旨是什么？

► 法律条文

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。

► 法理解读

《劳动合同法》是调整用人单位与劳动者订立和履行劳动合同过程中所产生的社会关系的法律。制定《劳动合同法》，首先需明确该法的立法宗旨。所谓立法宗旨，也称立法目的，是指制定法律法规时所要达到的任务目标和指导思想。为使立法目的能够得以实现，法律法规中的每一具体条文都必须围绕该法律法规的立法宗旨制定，不得与立法宗旨相抵触。依据本条的规定，我国《劳动合同法》的立法宗旨是：

1. 完善劳动合同制度

完善的劳动合同法律制度是推动劳动合同制全面贯彻实施的基础，只有进一步完善劳动合同制度，使用人单位和劳动者都签订合法有效的劳动合同，才能构建和谐稳定的劳动关系。《劳动合同法》对劳动合同制度的适用范围，劳动合同的内容，主体资格，劳动合同的签订、变更、解除、终止等均予以了详细明确的规定，为劳动合同制度的推行和完善提供了法律保障和支持。

2. 明确劳动合同双方当事人的权利义务

劳动合同是用人单位和劳动者双方协商一致签订的协议，但由于劳动关系的特殊性，法律在尊重当事人意思自治的基础上，会对劳动合同的内容予以一定的干预。《劳动合同法》的核心内容即以立法的形式明确劳动合同双方当事人的基本权利义务，使劳动合同权利义务的内容更加契合劳动合同的特点。例如，对用人单位而言，其有权在法律许可的范围内自主聘用并依据劳动合同进行使用与管理劳动者，但同时也有义务支付劳动报酬、提供劳动保护、参加社会保险等；对劳动者而言，其依法享有休息权、劳动报酬权、劳动保护权、社会保险权等权益，同时也必须承担尽职尽责工作、服从管理等义务。通过《劳动合同法》明确当事人双方的权利义务，有利于维护用人单位和劳动者双方的合法权益，确保平等、健康、和谐、稳定的劳动关系的建立。

3. 保障劳动者的合法权益

虽然劳动合同是在用人单位和劳动者双方意思表示一致的基础上订立的，在形式上二者处于平等主体的地位，然而，由于我国目前的现实状况是劳动力相对过剩，强资本弱劳力，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。因此，在签订和履行劳动合同的过程中，劳动者实际上属于事实上的弱势群体的地位。而以实现社会的公平正义为宗旨的法律不能只满足于在形式上公平维护当事人双方的合法权益，其必须对劳动者予以倾斜保护，才能够真正实现劳动关系中的实质正义。因此，《劳动合同法》在明确劳动合同双方当事人的权利义务的前提下，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。但应当说明的是，《劳动合同法》将保护劳动者的合法权益作为立法宗旨，并不意味着将用人单位的合法权益排除在法律保护之外，它只是表明基于劳动者在劳动关系中的弱势地位，偏重或倾斜保护劳动者的合法权益，用人单位的合法权益也同样受到法律的保护。

4. 促进劳动关系的和谐稳定

在市场经济条件下,劳动关系已经成为我国最基本的社会关系,由于劳动关系问题涉及每个人的切身利益,劳动关系的和谐稳定也就关系着整个社会的和谐稳定,因此加强劳动关系调整工作,建立和谐稳定的劳动关系,既是构建和谐社会的重要内容,也是构建和谐社会的基础和前提。为此,《劳动合同法》将促进劳动关系的和谐稳定作为其立法宗旨,并通过相应的法律规定确保平等、健康、稳定、和谐的劳动关系的建立。这在立法上主要表现在以下几个方面:其一,通过规范劳动合同的签订、履行、终止等程序和劳动合同当事人双方的权利与义务,建立劳动关系的内部协调机制;其二,通过建立由政府、工会、企业组成的三方机制,以及通过明确工会组织以及行业主管部门在劳动合同监督中的作用,建立劳动关系的外部协调机制;其三,通过明确劳动行政部门对劳动合同的监督职能,建立稳定的劳动关系外部监督机制;其四,通过明确劳动合同履行过程中的法律责任,建立劳动关系的司法保障机制。



问2:《劳动合同法》的调整对象和适用范围是什么?

► 法律条文

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。

► 法理解读

1. 《劳动合同法》的调整对象和适用范围

所谓《劳动合同法》的调整对象,是指《劳动合同法》所调

整的社会关系。依本条的规定,《劳动合同法》的调整对象是劳动合同关系,即用人单位和劳动者为建立劳动关系,在订立、履行、变更、解除、终止劳动合同过程中所发生的社会关系。

所谓《劳动合同法》的适用范围,是指何种主体之间发生劳动关系,订立劳动合同适用《劳动合同法》的规定。依本条的规定,《劳动合同法》的适用范围主要包括以下两种情形:

(1) 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位与劳动者建立劳动关系,订立和履行劳动合同。据此,受《劳动合同法》调整的用人单位主要包括以下几种:

其一,企业。所谓企业,是指依法经过工商部门登记,并取得相应企业营业执照的各类我国境内的企业,包括公司制企业、非公司制企业。公司制企业包括我国《公司法》规定的有限责任公司、股份有限公司;非公司制企业则包括全民所有制企业、集体所有制企业、个人独资经营企业、外商投资企业、中外合资经营企业、中外合作经营企业、合伙企业等。

其二,个体经济组织。所谓个体经济组织,根据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第2条的规定,是指一般雇工在7人以下的个体工商户。而个体工商户是指以个人经营、个人合伙经营或家庭经营等形式,经过工商部门登记注册、依法从事营利性活动的经济组织。

其三,民办非企业单位。所谓民办非企业单位,根据我国《民办非企业单位登记管理暂行条例》第2条的规定,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。目前,民办非企业单位主要分布在教育、卫生、文化、科技、体育、劳动、民政、社会中介服务业、法律服务业等行业中。由于民办非企业单位是在1994年之后由国务院的行政法规确定下来的新的用人单位,因此1994年的《劳动法》对此并未予以明确规定。《劳动合同法》根据形势的发展将其纳入调整范围,不仅符合现实需要,同时也有利于对这些组织中劳动者合法权益的保护。

(2) 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建立劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同。其中国家机关是指享有一定权力、执行一定国家职能的国家机构系统，包括国家权力机关、行政机关、审判机关、检察机关等；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、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织；社会团体是指由中国公民自愿组成，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。由于以上三类社会组织的用人制度并非均适用劳动合同制，因此，其与职工之间因劳动用工发生的关系并非均受《劳动合同法》的调整，只有在建立劳动关系的领域，才适用《劳动合同法》。主要包括以下几类：

其一，国家机关、事业组织、社会团体与其工勤人员之间的劳动关系。所谓工勤人员，是指国家机关、事业组织、社会团体中，不实行或不能参照公务员制度的工作人员。这些人员应当按照《劳动法》及其配套规定实行劳动合同制度，因此适用《劳动合同法》的规定。

其二，实行企业化管理的事业单位与其工作人员之间发生的劳动关系。所谓实行企业化管理的事业组织是指国家不再核拨经费，实行独立核算、自负盈亏的事业组织。此类组织虽然在性质上为事业单位，但由于实行企业化管理，其全体职工都要依据《劳动法》的规定与所在单位建立劳动关系，签订劳动合同，因此也适用《劳动合同法》的规定。

其三，事业单位与实行聘用制的工作人员之间发生的劳动关系。2002年7月6日，国务院批准国家人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》（以下简称《意见》）。该《意见》打破了事业单位与工作人员之间长期存在的铁饭碗制度，明确了事业单位人事制度改革的思路、目标和具体方案。即在事业单位全面推行聘用合同制度和公开招聘制度，事业单位与职工通过签订聘用合同，明确聘用单位和受聘用人员与工作有关的权利义务；并建立和完善考核制度以及规范的解聘、辞聘制度。本条将这种聘用关系也

纳入了《劳动合同法》的调整范围，但由于事业单位在设立条件、经费来源、财务制度、编制管理、工资福利、社会保障等方面都与企业有很大的不同，这决定了事业单位在人事管理上也与企业有较大的差别，故在劳动合同的问题上也需区别对待。对此，《劳动合同法》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。

其四，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。

2. 不受《劳动合同法》调整的用人关系

根据本条的规定，下列用人关系不属于《劳动合同法》的调整范围：

(1) 因个体雇用或临时雇用成立的雇用关系。此类劳动者一般为临时为人帮工或临时受雇于他人，其与用人者之间多形成雇用合同关系，不受《劳动合同法》的调整。如雇主与家庭保姆之间的关系等。

(2) 国家机关、事业单位、社会团体和未与其建立劳动关系的劳动者之间的关系。这主要包括以下几类：

其一，国家机关与公务员之间的关系。所谓公务员，是指依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。公务员与其所在的国家机关的关系，是按指令和服从、组织和监督原则建立起来的管理关系，而并非在平等自愿基础上建立的劳动关系，其适用我国的《公务员法》，而不适用《劳动合同法》。

其二，事业单位、社会团体和参照《公务员法》管理的工作人员之间的关系。根据《公务员法》第106条的规定，法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中除工勤人员以外的工作人员，经批准参照《公务员法》进行管理。2006年，中央组织部、人事部先后下发了《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》和《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〉