

★ 法律培训指定用书 ★

《中华人民共和国  
劳动合同法》  
释义

主编 田开友

农村读物出版社

# 《中华人民共和国劳动合同法》 释 义

主编 田开友

农村读物出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

《中华人民共和国劳动合同法》释义/田开友主编.  
北京:农村读物出版社, 2007.7  
ISBN 978-7-5048-4987-8

I. 中… II. 田… 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 097643 号

---

责任编辑	杨桂华
出版	农村读物出版社 (北京市朝阳区农展馆北路 2 号 100026)
发行	新华书店北京发行所
印刷	中国农业出版社印刷厂
开本	850mm×1168mm 1/32
印张	10.375
字数	260 千
版次	2007 年 7 月第 1 版      2007 年 7 月北京第 2 次印刷
印数	8 001~12 000 册
定价	16.00 元

---

(凡本版图书出现印刷、装订错误, 请向出版社发行部调换)

# 前 言

十届全国人大常委会第二十八次会议通过《中华人民共和国劳动合同法》。这部法律的颁布和实施对完善劳动合同制度，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有着十分重要的意义。为了配合该法的宣传和学习，帮助读者理解这部重要法律各条规定的内容，我们组织相关部门的专家和学者田开友、岳向阳、崔林涛、刘志莅、许可、毛洁、郭小燕、姜清泉、温馨琳等同志编写了此书，本书由田开友主编，岳向阳、崔林涛为副主编，供学习时参考。

感谢著名劳动法学家、中国法学会劳动法研究会副会长王全兴老师给予的精心指导！

作 者

2007年6月

# 目 录

87	.....	育工限用期	条十二第
88	.....	同合同劳同职分单入限用期五第	条一十二第
88	.....	.....	条二十二第
88	.....	.....	条三十二第
88	.....	.....	条四十二第
89	.....	.....	条五十二第
89	.....	.....	条六十二第
<b>第一章</b>	<b>总则</b> .....		<b>1</b>
89	第一条	劳动合同法立法目的 .....	1
90	第二条	劳动合同法适用范围 .....	4
90	第三条	订立劳动合同的基本原则 .....	7
90	第四条	劳动规章制度制定和修改 .....	15
90	第五条	劳动关系三方协商机制建立健全 .....	21
90	第六条	工会在劳动合同的职责 .....	27
<b>第二章</b>	<b>劳动合同的订立</b> .....		<b>30</b>
90	第七条	劳动关系的建立 .....	30
90	第八条	劳动合同订立双方的告知义务 .....	37
90	第九条	禁止抵押和扣押财物 .....	42
90	第十条	劳动合同订立时间 .....	45
90	第十一条	没有书面劳动合同劳动报酬标准确定 .....	49
90	第十二条	劳动合同期限 .....	52
90	第十三条	固定期限劳动合同 .....	54
90	第十四条	无固定期限劳动合同 .....	57
90	第十五条	以完成一定工作任务为期限的劳动合同 .....	61
90	第十六条	劳动合同的生效和执有 .....	65
90	第十七条	劳动合同的必备条款和约定条款 .....	68
90	第十八条	劳动合同内容约定不明的处理 .....	73
90	第十九条	试用期的期限 .....	75

第二十条	试用期工资	78
第二十一条	禁止试用期用人单位解除劳动合同	80
第二十二条	服务期	82
第二十三条	保守商业秘密和竞业限制条款	85
第二十四条	限制竞业限制	89
第二十五条	禁止约定劳动者承担违约金	91
第二十六条	劳动合同无效	94
第二十七条	内容部分无效劳动合同	100
第二十八条	无效劳动合同劳动报酬的确定	103
<b>第三章</b>	<b>劳动合同的履行和变更</b>	<b>107</b>
第二十九条	劳动合同履行原则	107
第三十条	用人单位向劳动者支付劳动报酬	110
第三十一条	劳动者加班和加班费支付	114
第三十二条	拒绝违章作业, 监督劳动劳动条件权利	117
第三十三条	用人单位登记事项变更与劳动合同的履行	119
第三十四条	用人单位分立或者合并与劳动合同的履行	122
第三十五条	劳动合同变更和执有	126
<b>第四章</b>	<b>劳动合同的解除和终止</b>	<b>132</b>
第三十六条	双方协商解除劳动合同	132
第三十七条	劳动者非因用人单位过错解除劳动合同	135
第三十八条	劳动者因用人单位过错解除劳动合同	138
第三十九条	用人单位因劳动者过错解除劳动合同	146
第四十条	用人单位非劳动者过错解除劳动合同	151
第四十一条	经济性裁员	155
第四十二条	禁止用人单位单方解除劳动合同情形	160
第四十三条	工会对用人单位单方解除劳动合同的 监督	167
第四十四条	劳动合同终止	169

343	第四十五条	劳动合同终止时的自动延续 .....	172
343	第四十六条	支付经济补偿金的情形 .....	178
343	第四十七条	经济补偿金支付标准 .....	182
343	第四十八条	用人单位非法解除或者终止劳动合同的 处理 .....	184
323	第四十九条	劳动者社会保险制度建设 .....	186
323	第五十条	劳动合同解除或者终止后双方的义务 .....	188
<b>第五章 特别规定 .....</b>			<b>191</b>
323	<b>第一节 集体合同 .....</b>		<b>191</b>
	第五十一条	集体合同签订 .....	191
323	第五十二条	专项集体合同 .....	195
323	第五十三条	行业性、区域性集体合同 .....	201
323	第五十四条	集体合同生效 .....	209
323	第五十五条	集体合同中的标准 .....	213
323	第五十六条	工会对集体合同履行的监督 .....	214
	<b>第二节 劳务派遣 .....</b>		<b>219</b>
373	第五十七条	劳务派遣单位设立 .....	219
373	第五十八条	劳务派遣单位法律性质及其与被派遣 劳动者签订的劳动合同内容 .....	221
	第五十九条	劳务派遣协议 .....	226
373	第六十条	劳务派遣单位对被派遣劳动者的义务 .....	229
	第六十一条	被跨地区派遣的劳动者的劳动条件和 劳动报酬 .....	231
373	第六十二条	用工单位对被派遣劳动者义务和禁止行为 .....	233
	第六十三条	被派遣劳动者劳动报酬的确定 .....	235
	第六十四条	被派遣劳动者参加和组织工会权利 .....	237
373	第六十五条	劳务派遣单位和被派遣劳动者解除 劳动合同 .....	238
383	第六十六条	劳务派遣适用范围 .....	241

第六十七条	禁止用工单位自我劳务派遣	243
<b>第三节</b>	<b>非全日制用工</b>	<b>245</b>
第六十八条	非全日制用工界定	245
第六十九条	非全日制用工劳动合同的形式和兼职	247
第七十条	禁止非全日制用工约定试用期	249
第七十一条	非全日制用工解除用工和经济补偿的支付	251
第七十二条	非全日制用工劳动报酬支付	252
<b>第六章</b>	<b>监督检查</b>	<b>255</b>
第七十三条	劳动合同实施监督管理体制	255
第七十四条	劳动行政部门对劳动合同实施监督管理事项	258
第七十五条	劳动行政部门监督检查权内容	263
第七十六条	相关部门对劳动合同实施情况监督检查	264
第七十七条	劳动者合法权益救济权	266
第七十八条	工会对劳动合同实施情况监督检查	268
第七十九条	其他组织和个人对劳动合同实施情况的监督	271
<b>第七章</b>	<b>法律责任</b>	<b>274</b>
第八十条	违法制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度的法律责任	274
第八十一条	用人单位提供劳动合同文本无必备条款和未将劳动合同文本交付劳动者的法律责任	277
第八十二条	用人单位用工起超过一个月不满一年不订立劳动合同和违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的法律责任	279
第八十三条	用人单位违法约定试用期的法律责任	281



## 目 录

第八十四条	用人单位扣押劳动者证件、收取劳动者担保和财物、扣押档案和物品的法律责任 .....	283
第八十五条	用人单位违法支付劳动报酬、加班费和经济补偿的法律责任 .....	286
第八十六条	订立的劳动合同无效的法律责任 .....	290
第八十七条	用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的法律责任 .....	290
第八十八条	用人单位非法限制劳动者人身自由、侵害劳动者身心健康的法律责任 .....	294
第八十九条	用人单位违反法律规定出具解除或者终止劳动合同书面证明的法律责任 .....	296
第九十条	劳动者违法解除劳动合同、不遵守保密义务或者竞业限制的法律责任 .....	297
第九十一条	用人单位招用未解除或者终止劳动合同的劳动者的法律责任 .....	299
第九十二条	劳务派遣单位的法律责任 .....	301
第九十三条	无营业执照单位用工的法律责任 .....	303
第九十四条	个人承包经营招用劳动者法律责任的承担者 .....	305
第九十五条	劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员行为违法法律责任 .....	306
<b>第八章 附则</b> .....		<b>309</b>
第九十六条	事业单位聘用制劳动合同的法律适用 .....	309
第九十七条	劳动合同的过渡 .....	313
第九十八条	本法的实施日期 .....	317

## 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】** 本条对制定劳动合同法立法目的的规定。

### 一、劳动合同法的立法目的

制定法律是国家的基本政治活动之一，政治活动的进行总是为了解决一些问题。每制定一部法律，都要解决一些特定的问题，所有法律规范的设计都是为了解决这些特定的问题展开。也就是说，制定法律总有一定的目的，而法律的立法目的统领着法律全部法律规范的价值取向，法律中的每一个条文都要紧紧围绕法律的立法目的，并为实现法律的立法目的服务。规定法律的立法目的，就是明确制定法律要解决哪些问题。法律一般都明确规定立法的目的，便于研究和领会，也便于准确把握和运用。例如，《中华人民共和国物权法》第一条规定，“为了维护国家基本经济制度，维护社会主义市场经济秩序，明确物的归属，发挥物的效用，保护权利人的物权，根据宪法，制定本法”。再如，《中华人民共和国著作权法》第一条规定，“为保护文学、艺术和科学作品作者的著作权，以及与著作权有关的权益，鼓励有益于社会主义精神文明、物质文明建设的作品的创作和传播，促进社会主义文化和科学事业的发展与繁荣，根据宪法制定本法”。但个别法律不明确规定立法的目的，例如《中华人民共和国宪法》。

法律的立法目的一般规定在法律的第一条，以便开宗明义，总揽全局。由于劳动合同制度不完善，劳动者合法权益受到了侵犯的现象严重，劳动关系中矛盾增加，制定《中华人民共和国劳动合同法》，就是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，构建和谐稳定的劳动关系。

## 二、劳动合同法立法目的的具体内容

1. 完善劳动合同制度。建国初期，在劳动部制定的《失业技术员工登记介绍办法》、《关于各地招聘职工的暂行规定》等法规中，规定确立劳动关系应当订立劳动合同。随着社会主义改造的完成，正式工不通过劳动合同建立劳动关系，临时工才通过劳动合同建立劳动关系。1980年，《中外合资经营企业劳动管理规定》规定合资企业中劳动者的应当通过劳动合同规范劳动关系。1986年，《国营企业实行劳动合同制暂行规定》规定全民所有制单位招用常年性工作岗位工人统一实行劳动合同制。然而，这都没有正式确立劳动合同制度。1994年，《中华人民共和国劳动法》颁布，对劳动合同的定义、适用范围、订立、变更、无效、内容、形式、期限、解除和终止等问题作出了专门规定，正式建立了劳动合同制度。由于《中华人民共和国劳动法》没有对劳动合同作出全面的规范，为了完善劳动合同制度，适应经济和社会的发展，劳动部先后制定了《违反和解除劳动合同经济补偿办法》、《违反〔劳动法〕有关劳动合同的赔偿办法》、《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》，最高人民法院也出台了《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》。随着社会和经济进一步发展，制定《劳动合同法》，完善劳动合同制度日益紧迫。制定《劳动合同法》就是为了完善劳动合同制度，规范劳动关系，使劳动合同双方当事人订立、履行、变更、解除和终止劳动合同有法可依。

2. 明确劳动合同双方当事人的权利和义务。劳动合同是用

人单位和劳动者就劳动过程中的权利和义务协商一致达成的协议。在劳动合同订立、履行、变更、解除或者终止时，劳动合同双方当事人应当享有相应的权利，承担相应的义务。在劳动合同对双方当事人的权利和义务约定不明确或者发生争议时，应当明确双方当事人的权利和义务等。例如，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害地、安全生产状况、劳动报酬以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位也有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。用人单位招用劳动者不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物，不得扣押劳动者的居民身份证或者其他证件。劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，不视为违反劳动合同。对危害生命安全和身体健康的劳动条件，劳动者有权提出批评、检举和控告。制定劳动合同法就是为了明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动合同双方当事人的权益，防止劳动合同当事人一方损害另外一方的权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系。

3. 保护劳动者的合法权益。劳动合同是劳动合同的双方当事人用人单位和劳动者在平等协商基础上达成的协议，作为劳动合同双方当事人的劳动者和用人单位的权益应当受到平等保护。但是，用人单位和劳动者在订立劳动合同时法律地位平等并意味事实地位的平等，由于劳动力的供给远远大于资本的提供的工作岗位的数量，劳动者生存的需要远远大于资本对劳动力的需要，劳动者和用人单位在订立劳动合同时就处于事实上的不平等，用人单位处于强势地位，劳动者处于弱势地位。劳动者与用人单位订立劳动合同后，劳动者成为用人单位的成员，以用人单位的名义从事劳动，在劳动过程中发生的劳动风险由用人单位承担，劳动必须接受和服从用人单位的指挥和管理，按照用人单位指挥从事劳动。劳动者违反用人单位的规章制度，拒绝用人单位的指挥和管理，用人单位有权对劳动者进行处理。也就是说，劳动合同订

立后，劳动者和用人单位之间形成了从属关系。劳动者和用人单位订立劳动合同时的不平等性和订立劳动合同的从属性使劳动者和用人单位在建立的劳动关系过程中和建立劳动关系后，处于不平等的社会关系之中，用人单位很容易对劳动者造成损害，侵犯劳动者的合法权益。为了抑制用人单位的力量，矫正劳动者在建立劳动关系过程中和建立劳动关系后的不平等社会关系，实现社会关系的和谐稳定，劳动合同法对劳动者的合法权益给予倾斜保护。

4. 构建和谐稳定的劳动有关系。近几年来，国家经济体制不断变革，国家经济政策不断进行调整，由于国家有关劳动法律制度还不十分健全，在劳动关系建立、运行过程中出现了许多不良的现象。例如，用人单位压低劳动力成本，使劳动者所获劳动报酬与实际付出不对等；拖欠劳动者工资频频发生；拒绝为劳动者缴纳各种社会保险费用；任意降低或不提供劳动安全卫生条件，不为劳动者提供劳动保护措施，劳动者劳动环境恶劣，工伤事故频繁；随意制定规章制度，侵蚀劳动者利益；打骂、侮辱劳动者，限制劳动者人身自由、强迫劳动。再例如，劳动者经常不辞而别，跳槽频繁，盗窃用人单位商业秘密，损害原用人单位的利益。近几年来，我国劳动争议每年都呈上升趋势，劳资双方矛盾加剧。可以说我国目前劳动关系的和谐稳定碰到前所未有的挑战。制定劳动合同法，规范劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止，构建和谐稳定的劳动关系，建设和谐社会。

**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】**本条是对本法适用范围的规定。

法律的适用范围，是指法律的生效范围，其包括法律在什么地域生效，对什么人生效，在什么时间生效。本条就是本法对什么人生效和在什么地域生效的规定。

### 一、本法对人的效力范围

1. 企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系，订立要、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。企业是指以一定数量的生产资料和劳动者相结合为前提，以营利为目的，从事产品生产、流通或者服务性活动等生产经营活动的，实行独立经济核算的经济单位，企业包括国有企业、集体企业、私营企业、外商投资企业、合伙企业、联营企业、民营企业，也包括公司制企业、股份合作企业等企业。只要是企业，不管是何种类型的，都受劳动合同法调整。个体经济组织是指依法经工商行政管理部门核准登记，并领取营业执照，从事工商生产、经营活动的个体经济组织。雇用7人及7人以下的为个体工商户，雇用8人及8人以上的为小型企业。随着私有经济的发展，小型企业和个体工商户的界限已经开始变得模糊，这种分类已经不再重要。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。民办非企业单位具有民间性、非营利性和实体性三个特征。所谓民间性，是指民办非营利企业是利用非国有资产举办，非国有资产份额不得低于总财产的2/3。所谓非营利性，是指民办非企业单位不以营利为目的或者宗旨，其提供社会服务收取合理的费用服务的成本，不得在成员中进行分配，只能在盈余和清算后用于社会公益事业。所谓实体性，是指民办非营利单位面向社会开展服务，活动具有连续性、经常性，其组织结构具有实体性。根据民政部《民办非企业单位登记暂行办法》的规定，民办非企业单位涉及教育、劳动、科

技、体育、文化、卫生、民政、中介服务、法律服务等多个领域。社会上民办的幼儿园、学校、培训机构、医疗机构、艺术表演团体、文化馆、图书馆、博物馆、美术馆、科技服务社、职业介绍所、福利院、敬老院、评估咨询服务中心、婚姻介绍所、社区服务中心、法律服务所、体育俱乐部、民办体育场馆等都属于民办非企业单位。企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织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，应当依照本法规定进行。

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，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。国家机关是指依法设立的行使国家管理职能的机构。国家机关既包括国家权力机关、行政机关、审判机关和检察机关，还包括政党机关、政治协商机关等。事业单位是指为了社会公益目的，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、卫生等活动的社会服务组织。事业单位分为比照公务管理的事业单位、企业化管理的事业单位和非企业化管理的事业单位。社会团体是指中国公民自愿组成，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，主要包括各行各业的协会、学会、联合会、研究会、基金会等组织。国家机关、事业单位和社会团体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。

## 二、本法生效的地域范围

本法是全国人民代表大会常务委员会制定的法律，在中华人民共和国领土、领海、领水、领空产生法律效力。凡是在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、国家机关、事业单位和社会团体与其建立劳动关系的劳动者订立、变更、履行、解除或者终止劳动合同都要遵守本法的规定。依据香港基本法和澳门基本法的规定，在全国范围的法律只能列入两个基本法许可在两个特区适用中的法律名单中，才能在两个特区适

用，本法没有列入，本法不在两个特区适用。

**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】**本条是对订立劳动合同的基本原则和效力的规定。

### 一、订立劳动合同的基本原则

1. 合法原则。国家制定的法律法规是人民利益和意志的体现，是任何公民和组织一切行为的基本准则，公民和组织只有遵守国家法律法规，其行为才能得到确认和保护，才能产生当事人预期的法律后果。订立劳动合同也不例外。所谓合法原则，就是订立劳动合同必须遵守法律法规的原则。包括五个方面：(1) 订立劳动合同的主体必须具备法定资格。劳动合同的当事人一方的劳动者要有劳动权利能力和劳动行为能力，另外一方当事人用人单位要有用人权利能力和用人行为能力。凡是订立劳动合同的主体不具备法定资格，即违反了法律法规的规定。必须注意，用人单位订立劳动合同，不能以单位内部职能科室或者党、团、工会组织的名义，必须以单位的名义与劳动者签订劳动合同。(2) 劳动合同的内容合法。任何用人单位和劳动者订立劳动合同，劳动合同的内容不得违反法律、法规的规定。法律和法规的规定有的是任意性规范，有的是强制性规范。任意性规范是指允许当事人作一定行为或者要求他们作一定行为的法律规定；强制性规范是指命令当事人无条件实施一定行为或者无条件不实施一定行为的法律规定。凡是违反法律、法规中的强制性规定，劳动合同无效。(3) 劳动合同的形式必须合法。订立劳动合同必须采取法律规定的形式，除了非全日制用工以口头的形式订立劳动合同外，



其他的劳动合同应当采用书面的形式订立。凡不采用法律规定的形式订立劳动合同的，一律无效。(4) 订立劳动合同的程序必须合法。订立劳动合同地，必须依照法律规定的程序进行。只有订立劳动合同的程序合法，用人单位与劳动者的权利和义务才能得到国家法律的确认和保护。(5) 订立劳动合同的目的合法。用人单位和劳动者不得出于非法的原因订立劳动合同，只能出于合法的原因订立劳动合同，即用人单位和劳动者不得以合法的方式达到非法的目的等规避。

2. 公平原则。公平原则是指以公平的观念调整劳动合同当事人之间的权利义务关系。公平是指人们对利益分配合理性的认定，认定公平在于人们所应得到的东西应与其具有或者支付的东西相适应，主要是地位和作用、权利和义务、行为和报酬相称。依此看，所谓公平观念，就是指以利益是否均衡作为价值判断标准来确定劳动合同当事人之间的利益关系，追求公正与合理的目标。

3. 平等自愿原则。平等原则是指劳动合同的当事人在劳动合同关系中的法律地位平等。平等原则包括下面几个方面的内容：(1) 订立劳动合同时双方当事人的法律地位平等。劳动合同双方当事人现实生活中是多种多样的，但是，不管他们之间有什么不同，也不管他们之间的不同有多大，在订立劳动合同时，双方当事人平等地享有权利和承担义务，劳动合同的内容只能由双方当事人平等地协商，取得一致后才能订立。任何一方不得将自己一方的条款强加给另外一方，也不得强迫另外一方与自己签订劳动合同。(2) 履行劳动合同时双方当事人的法律地位平等。劳动合同一旦依法成立，就具有法律效力，对劳动合同双方当事人就具有约束力。劳动合同双方平等地受劳动合同的约束，任何一方不得擅自变更、解除劳动合同。变更、解除劳动合同，必须经劳动合同双方当事人协商一致。(3) 承担劳动合同违约责任时双方当事人法律地位平等。劳动合同双方当事人任何一方违反劳