

《劳动合同法》指定学习读本



中华人民共和国 劳动合同法学习问答

北京大学劳动法和社会保障法研究所所长
中国法学会社会法学研究会会长

贾俊玲 主编

光明日报出版社

中华人民共和国 劳动合同法学习问答

北京大学劳动法和社会保障法研究所所长 贾俊玲 主编
中国法学会社会法学研究会会长

光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中华人民共和国劳动合同法学习问答/贾俊玲编写.
—北京:光明日报出版社, 2007.7
ISBN 978 - 7 - 80206 - 476 - 8

I. 中… II. 贾… III. 劳动合同—合同法—中国—问答
IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 093591 号

中华人民共和国劳动合同法学习问答

著 者: 贾俊玲

责任编辑: 曹 杨

封面设计: 嘉玮伟业

版式设计: 杨 洪

责任校对: 徐为正

责任印制: 柴自邦

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市崇文区珠市口东大街 5 号, 100062

网 址: <http://book.gmw.cn>

E-mail: gmcbs@gmw.cn

法律顾问: 北京盈科律师事务所郝惠珍律师

印 刷: 北京市昌平新兴胶印厂印刷

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 850 × 1168 毫米 1/32

印 张: 4

字 数: 100 千字

版 次: 2007 年 7 月第 1 版

印 次: 2007 年 7 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 80206 - 476 - 8

定 价: 5.00 元

版权所有 翻印必究

前 言

2007年6月29日,经过“四读”后,十届全国人大常委会第二十八次会议高票通过了备受瞩目的《中华人民共和国劳动合同法》,自2008年1月1日起施行。这是自1994年《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》对劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止、监督检查、法律责任等进行了全面规范,使我国法律对个别劳动关系的调整更加规范化。因此,《劳动合同法》的颁布实施,对于完善我国劳动合同制度,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,促进社会主义和谐社会建设,具有十分重要的意义。

《劳动合同法》总结近20年来我国劳动合同制度实施中的经验和不足,从国情出发,借鉴市场经济国家的主要经验,针对现行劳动合同制度实施中存在的缺欠,设计和拟定了有关制度。例如,针对一些用人单位不订立书面劳动合同问题,规定用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系;加重了用人单位违法不订立书面劳动合同的法律责任。针对一些用人单位滥用试用期侵害劳动者权益的问题,加大了对试用期劳动者的保护力度,如限定了试用期期限;限定了试用期工资最低水平;限定用人单位不得随意解除试用期劳动者。针对一些用人单位限制劳动者的择业自由和劳动力的合理流动问题,完善了有关违约金规定,如规定在培训服务期约定中可以约定违约金;规定在竞业限制约定中可以约定违约金。针对一些用人单位滥用劳务派遣问题,对劳务派遣用工形式进行了规范,如限定了劳务派遣合同的期限;在明确劳务派遣单位应当承担用人单位义务外,还规定了用工单位应当履行的义务;规定被派遣劳动者享有与用工单位劳动者同工同酬的权利;规定被派遣劳动者权益受到损害的,由劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

《劳动合同法》开宗名义强调保护劳动者的合法权益。在现代市场经济中,用人单位与劳动者是劳动关系的两个方面,但并

不是对立的两个方面，双方的利益是共生共存的。用人单位的经营管理权更多的在公司法或企业法中有明确规定，也有一套权利维护的机制。而劳动法的特色就在于它是劳动者权益保护之法，这是世界各国劳动立法通行的规则。强调保护劳动者的合法权益，并不是不关注用人单位利益的保护，因为劳动合同立法目的在于明确劳动合同双方当事人的权利和义务，劳动者权益维护好了，劳动关系和谐稳定，用人单位才能维持正常的生产经营秩序，才能创造更多的社会财富。

《劳动合同法》的颁布实施事关广大劳动者的切身利益和用人单位的经营管理，事关改革发展稳定的大局，劳动者、用人单位和社会各界广泛关注。法律的生命力在于实施，特别是在当前用工制度改革不断深化的新形势下，学习宣传和贯彻实施好《劳动合同法》显得尤为重要。各级劳动保障部门、有关部门和工会组织要结合实际，采取多种形式，广泛宣传 and 深入普及《劳动合同法》的立法精神和主要内容，做到家喻户晓、深入人心，使用人单位牢固树立法制观念，自觉依法规范用工行为。广大劳动者要积极学法、知法、用法，增强法律意识，更好地用法律来维护自身的合法权益。

为了帮助劳动保障部门工作人员、工会干部、用人单位和广大劳动者掌握《劳动合同法》的精神和内容，我们邀请直接参与《劳动合同法》立法工作的我国劳动法权威专家贾俊玲教授（北京大学法学院博士生导师，劳动保障部专家咨询员、全国总工会专家顾问）担任主编，直接参与《劳动合同法》立法工作的著名中青年劳动法专家金英杰教授（中国政法大学劳动法和社会保障法研究所副所长）担任副主编，共同编写了《中华人民共和国劳动合同法学习问答》一书。全书采取知识问答的形式，对《劳动合同法》条文的立法原意、理解和执行中应注意的问题、相关的劳动合同知识等，进行了理论联系实际、深入浅出的讲解，具有准确、简明和实用的特点。希望本书的出版，对社会各界学习、掌握和运用好《劳动合同法》起到积极的参考作用。

2007年7月

目 录

概 述

1. 为什么要制定《劳动合同法》? (1)
2. 《劳动合同法》对劳动合同制度在哪些方面进行了完善? (2)
3. 《劳动合同法》的制定过程是怎样的? (4)
4. 《劳动合同法》与《劳动法》是什么关系? (4)
5. 《劳动合同法》的主要内容有哪些? (5)
6. 《劳动合同法》主要解决了哪些问题? (6)

第一章 总 则

7. 《劳动合同法》的立法目的是什么? (第 1 条) (9)
8. 《劳动合同法》的适用范围是什么?
(第 2 条、第 96 条) (11)
9. 劳动合同订立时应遵循哪些原则? (第 3 条) (12)
10. 劳动规章制度与劳动纪律、劳动法、劳动合同、
集体合同是什么关系? (14)
11. 用人单位应当怎样制定符合法律规定的劳动规章
制度? (第 4 条) (16)
12. 什么是协调劳动关系的三方机制? (第 5 条) ... (17)
13. 工会在劳动关系运行中主要有哪些权利?

(第6条、第41条、第43条、第51条、第78条)	
.....	(17)

第二章 劳动合同的订立

14. 《劳动合同法》如何保障劳动关系的建立?	
.....	(20)
15. 用人单位招用劳动者时有哪些义务?	
(第7条、第8条、第9条)	(21)
16. 什么是劳动合同? 劳动合同为什么必须以 书面形式订立? (第10条)	(22)
17. 劳动合同与集体合同是什么关系?	
(第11条、第18条、第55条)	(24)
18. 什么是劳动合同的期限? 《劳动合同法》对劳动 合同的期限作出了哪些新规定?	(25)
19. 什么是固定期限劳动合同? (第13条)	(26)
20. 什么是无固定期限劳动合同? 法律规定无固定 期限劳动合同的目的是什么? (第14条)	(27)
21. 哪些情形能够签订无固定期限劳动合同?	
(第14条)	(28)
22. 什么是以完成一定工作任务为期限的劳动合同?	
如何签订? (第15条)	(30)
23. 什么是劳动合同的生效? 《劳动合同法》对劳动 合同生效是如何规定的? (第16条、第10条)	
.....	(30)
24. 劳动合同应当具有哪些必备条款? (第17条)	
.....	(31)
25. 什么是劳动合同的约定条款? 约定条款可以 有哪些? (第17条第2款)	(34)

26. 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定
不明确时如何处理? (第 18 条) (34)
27. 什么是劳动合同的试用期? 如何保护试用期内
劳动者的权益? (第 19 条、第 20 条、第 21 条、
第 37 条、第 70 条、第 83 条) (35)
28. 在试用期内用人单位有权解除劳动合同吗?
(第 21 条) (36)
29. 什么是劳动合同的服务期? 劳动者签订服务期
协议时如何保护自己的合法权益? (第 22 条)
..... (37)
30. 什么是商业秘密? 如何约定保守商业秘密条款?
(第 23 条) (39)
31. 什么是竞业限制? 如何约定竞业限制条款?
(第 23 条、第 24 条) (41)
32. 什么是违约金? 在哪些情形下可以约定由劳动者
承担违约金? (第 25 条、第 22 条、第 23 条)
..... (43)
33. 什么是劳动合同无效? 劳动合同在哪些情形下
无效? (第 26 条、第 27 条) (45)
34. 无效劳动合同由哪些机构确认? (第 26 条第 2 款)
..... (47)
35. 劳动合同被确认无效的, 应如何处理?
(第 28 条、第 86 条) (47)

第三章 劳动合同的履行和变更

36. 什么是劳动合同的履行? 劳动合同为什么
要全面履行? (第 3 条、第 29 条) (49)
37. 什么是劳动合同的合法履行原则?

- (第 30 条、第 31 条、第 32 条) (50)
38. 劳动合同履行中用人单位有哪些法定义务?
(第 30 条、第 31 条) (50)
39. 劳动合同履行中劳动者有哪些法定权利?
(第 30 条、第 32 条) (52)
40. 特殊情形下劳动合同履行应当遵循什么规定?
(第 33 条、第 34 条) (53)
41. 什么是劳动合同的变更? 如何变更劳动合同?
(第 35 条) (54)

第四章 劳动合同的解除和终止

42. 什么是劳动合同的解除? 如何判断劳动合同解除行为是否合法有效? (56)
43. 与《劳动法》相比,《劳动合同法》对劳动合同解除作出了哪些新规定? (56)
44. 什么是劳动合同的协商解除? 如何协商解除?
(第 36 条) (57)
45. 什么是劳动者单方解除劳动合同? 劳动者单方解除劳动合同有哪些方式? (57)
46. 什么是劳动者单方预告解除? (第 37 条) (58)
47. 在哪些情形下劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同? (第 38 条第 1 款) (59)
48. 劳动者在什么情形下可以立即解除劳动合同?
(第 38 条第 2 款) (60)
49. 什么是用人单位单方解除劳动合同? 用人单位单方解除劳动合同的方式有几种? (60)
50. 什么是用人单位的过错性解除劳动合同? (第 39 条)
..... (61)

51. 什么是无过失性辞退? (第 40 条) (62)
52. 经济性裁员应遵循什么规定? (第 41 条) (64)
53. 在什么情形下禁止用人单位解除劳动合同?
(第 42 条) (65)
54. 什么是劳动合同的终止? 劳动合同终止的法定情形
有哪些? (第 44 条) (66)
55. 什么是劳动合同的逾期终止? 劳动合同的逾期终止
有哪些情形? (第 45 条) (67)
56. 什么是经济补偿? 经济补偿有什么作用? (68)
57. 在哪些情形下用人单位应向劳动者支付经济补偿?
(第 46 条) (69)
58. 在哪些情形下用人单位无须向劳动者支付经济补偿?
..... (71)
59. 经济补偿如何计算? 有无最高数额的限制?
(第 47 条) (72)
60. 用人单位违法解除或者终止劳动合同应承担什么
法律后果? (第 48 条) (73)
61. 用人单位和劳动者在解除、终止劳动合同时
有哪些义务? (第 50 条) (73)

第五章 特别规定

第一节 集体合同

62. 集体合同应如何订立? (第 51 条) (75)
63. 什么是专项集体合同? (第 52 条) (75)
64. 什么是行业性、区域性集体合同? (第 53 条)
..... (76)
65. 集体合同有什么效力? (第 54 条) (76)

66. 集体合同与劳动标准和劳动合同是什么关系?
(第 55 条) (77)
67. 用人单位违反集体合同应如何处理? (第 56 条)
..... (77)

第二节 劳务派遣

68. 什么是劳务派遣?《劳动合同法》为什么要规范
劳务派遣? (77)
69. 《劳动合同法》从哪些方面规范劳务派遣单位?
(第 57 条、第 58 条、第 59 条、第 60 条) (78)
70. 《劳动合同法》如何强化劳务派遣中用工单位
的义务? (第 62 条、第 67 条) (79)
71. 《劳动合同法》规定被派遣劳动者享有哪些权利?
(第 64 条、第 65 条) (80)
72. 劳务派遣限定在哪些工作岗位? (第 66 条) (80)

第三节 非全日制用工

73. 什么是非全日制用工? (第 68 条) (81)
74. 《劳动合同法》对非全日制用工作出了哪些特别
规定? (第 69 - 72 条) (82)

第六章 监督检查

75. 哪些部门、组织和个人对劳动合同制度实施享有
监督管理的权力? (第 73 条、第 76 条、第 78 条、
第 79 条) (83)
76. 劳动行政部门对实施劳动合同制度的哪些情况可以
进行监督检查? 可以行使哪些程序性劳动监察权?
(第 74 条、第 75 条) (84)

77. 劳动者合法权益受到侵害的, 如何提起法律救济?
(第 77 条) (85)

第七章 法律责任

78. 用人单位规章制度制定违法应当承担什么法律责任?(第 80 条) (86)
79. 劳动合同缺乏必备条款、不提供劳动合同文本应当承担什么法律责任?(第 81 条) (86)
80. 不订立书面劳动合同应当承担什么法律责任?
(第 82 条) (86)
81. 违反约定试用期应当承担什么法律责任?(第 83 条)
..... (87)
82. 扣押劳动者身份证等证件应当承担什么法律责任?
(第 84 条) (87)
83. 未依法支付劳动报酬、经济补偿应当承担什么法律责任?(第 85 条) (88)
84. 订立无效劳动合同应当承担什么法律责任?
(第 86 条) (88)
85. 违反规定解除或者终止劳动合同应当承担什么法律责任?(第 87 条) (88)
86. 侵害劳动者人身权益应当承担什么法律责任?
(第 88 条) (89)
87. 用人单位不出具解除、终止劳动合同书面证明应当承担什么法律责任?(第 89 条) (89)
88. 劳动者违法违约应当承担什么法律责任?(第 90 条)
..... (90)
89. 用人单位在什么情况下承担连带责任?(第 91 条)
..... (90)

- 90. 劳务派遣单位违反法律规定应当承担什么法律责任? (第 92 条) (90)
- 91. 不具备合法经营资格的用人单位应当承担什么法律责任? (第 93 条) (91)
- 92. 个人承包经营者违法招用劳动者应当承担什么法律责任? (第 94 条) (91)
- 93. 不履行法定职责、违法行使职权应当承担什么法律责任? (第 95 条) (91)

第八章 附 则

- 94. 事业单位聘用制劳动合同应如何适用法律?
(第 96 条) (93)
- 95. 《劳动合同法》施行应遵循什么过渡性规定?
(第 97 条) (93)
- 96. 《劳动合同法》自什么时间开始实施? (第 98 条)
..... (94)

附录: 中华人民共和国劳动合同法 (95)
(2007 年 6 月 29 日第十届全国人民代表大会
常务委员会第二十八次会议通过)

概 述

1. 为什么要制定《劳动合同法》？

第一，制定《劳动合同法》是尊重劳动，保护劳动者的重要举措。劳动者是社会主义国家的主人，切实保护广大劳动者的合法权益，是我国社会主义现代化建设的根本要求，也是社会主义制度生命力和优越性的体现。《劳动合同法》通过对劳动合同的订立、履行、解除、终止等作出符合社会主义市场经济要求和我国国情的规定，在尊重用人单位用工自主权的基础上，要求用人单位必须与劳动者订立书面劳动合同、规定用人单位必须全面履行劳动合同、引导用人单位合理约定劳动合同期限、规范用人单位解除和终止劳动合同行为、要求用人单位在解除和终止劳动合同时必须依法支付经济补偿，从而在劳动者十分关心的这些问题上，有效地保护劳动者的合法权益。

第二，制定《劳动合同法》是落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的重要内容。劳动是人类社会最基本的社会活动，劳动关系是最基本的社会关系，所以，以人为本，重要的是要以劳动者为本；社会和谐，重要的是劳动关系的和谐。劳动关系和谐稳定，是保证企业正常的生产经营秩序、促进经济社会和谐发展的前提和基石。在劳动关系中，用人单位与劳动者一方面有共同的利益，另一方面又有不同的利益需求，是一对既统一又对立的矛盾共同体。《劳动合同法》在维护用人单位合法权益的同时，侧重于维护处于弱势一方的劳动者的合法权益，以实现双方之间力量与利益的平衡，从而促进劳动关系和谐稳定，促进社会

主义和谐社会的构建。

第三，制定《劳动合同法》是完善劳动保障法律体系的重要举措。劳动合同在保护劳动者各项劳动保障权益中发挥着关键作用。劳动合同一方面可以从形式上确立劳动关系，从而为劳动者获得劳动报酬、休息休假、社会保险等各项法定权益奠定了基础；另一方面又从内容上具体约定了劳动者的工资、工作内容、工作时间等权益，从而为劳动者实现和保障自身的权益提供了依据。劳动合同的重要性，决定了《劳动合同法》在劳动保障法律体系中处于基础地位。制定《劳动合同法》，不仅可以直接维护劳动者的劳动合同权益，而且还可以起到间接维护劳动者的其他各项劳动保障权益的作用。由此可见，《劳动合同法》的出台，标志着我国在完善劳动保障法律体系方面迈出了重要的一步。

2. 《劳动合同法》对劳动合同制度在哪些方面进行了完善？

我国于20世纪80年代中期开始进行劳动合同制度改革试点，1995年1月1日施行的《劳动法》正式确立了劳动合同制度。《劳动法》实施以来，适应社会主义市场经济体制要求的、用人单位与劳动者双向选择的新型用人机制基本形成，劳动力这一最重要的生产要素按市场规律得以合理配置，为经济社会的平稳快速发展作出了重要贡献。《劳动合同法》既坚持了《劳动法》确立的劳动合同制度的基本框架，包括双向选择的用人机制，劳动关系双方有权依法约定各自的权利和义务，依法规范劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止等；同时又对《劳动法》确立的劳动合同制度作出了较大修改，使之进一步完善。概括起来，这种完善主要体现在三个方面：

第一，有针对性地解决现行劳动合同制度中存在的主要问

题。现行劳动合同制度尽管在维护改革发展稳定大局中发挥了十分重要的作用，但是在实施中也存在一些问题。如一些用人单位不依法订立书面劳动合同，滥用试用期和劳务派遣，限制劳动者的择业自由和劳动力的合理流动等。这里面既有执法不到位的原因，也有立法不完善的原因。如对用人单位不依法订立劳动合同的法律责任过轻、对劳务派遣用工形式缺乏法律规范等。为此，《劳动合同法》对现行劳动合同制度的完善，主要体现在针对存在的问题，补充和修改有关规定。如加重了用人单位不订立劳动合同的法律责任，对劳务派遣进行了规范，加大对试用期劳动者的保护力度等，以弥补现行劳动合同制度的不足。

第二，促进劳动者的就业稳定。目前，一些用人单位为规避法定义务，不愿与劳动者签订长期合同。大部分劳动合同期限在1年以内，劳动合同短期化倾向明显，影响了劳动关系的和谐稳定。这一状况，在一定程度上影响了职工的就业稳定感和对企业的归属感，影响了其为企业长期服务的工作热情和职业规划，也对企业的长期发展、社会的和谐稳定产生不利影响。为了更好地维护劳动者的就业稳定权，《劳动合同法》在用人单位与劳动者订立无固定期限劳动合同方面提出了更高的要求。

第三，根据实际需要增加维护用人单位合法权益的内容。比如，为了保护用人单位商业秘密，促进创新、促进公平竞争，新规定了竞业限制制度；为了适应企业结构调整、参与市场竞争的需要，放宽了用人单位依法解除劳动合同的条件，新规定了在企业转产、重大技术革新、经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的情形；其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，企业可以依法裁减人员。

3. 《劳动合同法》的制定过程是怎样的？

作为劳动合同主管部门，劳动保障部对劳动合同法进行了多年的调研、论证和起草工作。2005年1月劳动保障部将《中华人民共和国劳动合同法（草案送审稿）》报请国务院审议。2005年10月28日国务院110次常务会议讨论通过。2005年12月24日，劳动合同法草案首次提请十届全国人大常委会第19次会议审议。2006年3月20日全国人大常委会向全国公布草案，广泛征求社会各界意见，在1个月时间内收到20万条左右的意见，其中60%是劳动者直接提的意见。2006年12月24日劳动合同法草案在十届全国人大常委会第25次会议上进行了第二次审议，2007年4月24日在十届全国人大常委会第27次会议上进行了第三次审议。2007年6月29日十届全国人大常委会第28次会议第四次审议劳动合同法草案，并高票通过了《中华人民共和国劳动合同法》（146名出席者，有145票赞成，1人未按表决器），自2008年1月1日起施行。

4. 《劳动合同法》与《劳动法》是什么关系？

劳动法有广义和狭义之分。狭义上的劳动法，一般指国家最高立法机关制定颁布的综合性劳动法律，即1994年7月5日通过、1995年1月1日起生效的《中华人民共和国劳动法》。广义的劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总和，它是由完整的劳动法律体系构成的，包括劳动方面的综合法律《中华人民共和国劳动法》；全国人大及其常委会制定的单行劳动法律，如《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国职业教育法》；国务院制定的劳动行政法规，如《关于职工工作时间的规定》；国务院所属的各部委制定的劳动行政规章，如劳动与社会保障部制定的《关于贯彻执行