

劳动合同法

——知识问答

张华贵 主编

LAODONG HETONG FA
ZHISHI WENDI

人民日报出版社

劳动合同法知识问答

主编 张华贵

人民日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法知识问答/张华贵主编. —北京:人民日报出版社, 2008. 2

ISBN 978 - 7 - 80208 - 616 - 6

I. 劳… II. 张… 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 (2008) 第 004720 号

书 名: 劳动合同法知识问答

作 者: 张华贵

责任编辑: 邓中好 周海燕

封面设计: 金 辉

出版发行: 人民日报出版社

社 址: 北京金台西路 2 号

邮政编码: 100733

发行热线: (010) 65369527 65369529

编辑热线: (010) 65369511

经 销: 新华书店

印 刷: 重庆大学建大印刷厂

开 本: 32 开

字 数: 222 千字

印 张: 8.56

印 数: 5000

印 次: 2008 年 2 月第 1 版 2008 年 2 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 80208 - 616 - 6

定 价: 18.00 元

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》)由十届全国人大常委会第20次会议审议通过,并由中华人民共和国国家主席颁布,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,有利于完善劳动合同制度,规范和指导用工行为,明确劳动合同当事人双方的权利义务;有利于更好地保护劳动者合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系。

为了帮助大家学习和理解《劳动合同法》,我们编写了这本《劳动合同法知识问答》,对大家所关心的问题进行了梳理,在编写中,我们力求语言简洁,通俗易懂。由于时间仓促,对于个别问题的阐释未必十分准确,敬请读者谅解。

本书由张华贵拟定写作提纲及写作要求,并分工撰写,最后由张华贵统一修改定稿。本书撰写人及撰写章节如下:

各章分工如下(按照编写章节的先后顺序):

张华贵:第一章、第六章;

杨琳华:第二章;

王 静:第三章、第八章;

王致勇:第四章;

杨 冰:第五章;

刘传甫:第七章。

目 录

第一章 总则	(1)
1. 《劳动合同法》颁布实施的重要意义是什么?	(1)
2. 《劳动合同法》的立法背景是什么?	(2)
3. 劳动合同法的立法宗旨是什么?	(4)
4. 劳动合同法对哪些单位和个人适用?	(7)
5. 订立劳动合同的基本原则有哪些?	(9)
6. 劳动合同的效力如何?	(11)
7. 用人单位制定劳动规章制度有哪些新的规定?	(12)
8. 什么是协调劳动关系的三方机制? 起什么样的作用?	(14)
9. 工会在劳动合同中起什么样的作用?	(15)
第二章 劳动合同的订立	(17)
10. 劳动者与用人单位建立劳动关系的时间如何确定?	(17)
11. 用人单位建立职工名册有什么作用?	(18)
12. 用人单位招用劳动者时有何告知义务?	(19)
13. 劳动者应当向招用单位告知哪些情况?	(20)
14. 用人单位招用劳动者的禁止性规定有哪些?	(21)
15. 为什么规定订立劳动合同应当采取书面形式?	(22)
16. 劳动关系建立时间和劳动合同订立的时间不一致时如何处理?	(24)
17. 用人单位新招用的劳动者工资报酬如何确定?	(24)
18. 什么是劳动合同的期限? 如何确定劳动合同的	

- 期限? (26)
19. 劳动合同可以分为哪几类? (27)
20. 什么情况下可以签订固定期限的劳动合同? (28)
21. 签订无固定期限劳动合同有什么好处? (28)
22. 签订无固定期限劳动合同的法定情形有哪些? (29)
23. 什么情况下会被视为已签订无固定期限的劳动合同 (31)
24. 什么情况下应当签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同? (32)
25. 什么是劳动合同的生效? 劳动合同生效的条件有哪些? (33)
26. 劳动者是否应该持有劳动合同文本? (34)
27. 劳动合同有哪些必备条款? (35)
28. 在劳动合同中可以约定哪些事项? (38)
29. 已签订的劳动合同对劳动报酬约定不明确怎么处理? (39)
30. 已签订的劳动合同对劳动条件约定不明怎么处理? (40)
31. 什么是劳动合同的试用期, 试用期有哪些特点? (41)
32. 《劳动合同法》对试用期有哪些规定? (43)
33. 如何确定劳动者在试用期的工资标准? (44)
34. 在试用期内解除劳动合同的规定有哪些? (45)
35. 什么是服务期? 服务期和劳动合同的期限是一回事吗? (46)
36. 在什么情况下用人单位和劳动者可以协商约定服务期? (47)
37. 如何确定劳动者违反服务期约定的责任? (48)
38. 劳动者在服务期内是否可以加薪? (49)

39. 什么是竞业限制?·规定竞业限制有什么作用?·	(50)
40. 什么是竞业限制经济补偿?	(51)
41. 劳动者违反了竞业限制的约定该如何处理?	(52)
42. 对竞业限制的适用有哪些规定?	(53)
43. 为什么一般情况下不允许用人单位和劳动者约定违约金?	(55)
44. 哪些情况下劳动合同无效或部分无效?	(56)
45. 劳动合同无效由哪些机构确认?	(58)
46. 在劳动合同部分无效的情况下,其他部分的效力如何认定?	(59)
47. 劳动合同被确认无效后,劳动报酬如何支付?	(60)
第三章 劳动合同的履行和变更	(63)
48. 用人单位和劳动者履行劳动合同应当遵循的原则是什么?	(63)
49. 用人单位支付劳动报酬应当遵循哪些规则?	(64)
50. 什么情况下劳动者有权向当地人民法院申请工资支付令?	(67)
51. 劳动者可以通过哪些方式追讨被拖欠的工资?	(67)
52. 什么是劳动定额标准?	(72)
53. 发放加班费的规定有哪些?	(74)
54. 劳动者在什么情况下有权拒绝用人单位的指挥?	(75)
55. 劳动者对危害生命和身体健康的劳动条件享有 哪些权利?	(75)
56. 用人单位的名称、法定代表人、主要负责人或 投资人等的变化,是否对劳动合同产生影响?	(77)
57. 用人单位发生合并或分立后,劳动合同的效力 如何?	(78)
58. 劳动合同的变更有哪些规定?	(79)

第四章 劳动合同的解除和终止	(81)
59. 劳动合同的解除方式有哪几种?	(81)
60. 协商解除劳动合同的条件是什么?	(81)
61. 劳动者预告解除劳动合同的规定是什么?	(82)
62. 劳动者主动向用人单位提出辞职的, 如何保留 证据?	(83)
63. 在什么条件下劳动者可以无须预告而通知用人 单位解除劳动合同?	(84)
64. 在什么情况下, 劳动者可以不通知用人单位而 立即解除劳动合同?	(85)
65. 在什么情况下, 用人单位无需预告就可以解除 劳动合同?	(86)
66. 在什么情况下, 用人单位可以预告解除劳动合同? ...	(88)
67. 用人单位进行经济性裁员要遵守哪些规定?	(89)
68. 用人单位进行经济性裁员应当遵守哪些程序?	(91)
69. 为什么要规定被裁减的人员的优先就业权?	(92)
70. 劳动者在什么情况下, 用人单位不得解除劳动 合同?	(93)
71. 工会在用人单位解除劳动合同中怎样发挥监督 职责?	(95)
72. 什么是劳动合同的终止? 与劳动合同的解除有 什么不同?	(96)
73. 哪些情形会导致劳动合同的终止?	(97)
74. 什么情况下, 劳动合同期满不得终止?	(98)
75. 什么是经济补偿? 在什么情况下, 用人单位应 当向劳动者支付经济补偿金?	(99)
76. 如何计算经济补偿金?	(101)
77. 用人单位违法解除或者终止劳动合同, 应当怎 样处理?	(102)

78. 为什么要建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度?	(103)
79. 在劳动合同解除或者终止后, 用人单位应履行哪些义务?	(104)
80. 劳动合同解除或者终止后, 劳动者有什么义务?	(106)
第五章 特别规定	(107)
第一节 集体合同	(107)
81. 什么是集体合同? 集体合同制度具有怎样的意义?	(107)
82. 集体合同和劳动合同有什么区别?	(109)
83. 集体合同一般包括什么内容?	(110)
84. 集体合同制度是怎样保护劳动者的合法权益?	(111)
85. 集体合同的订立程序是什么?	(113)
86. 什么是专项集体合同?	(115)
87. 专项集体合同可以对哪些事项进行约定?	(115)
88. 什么是工资集体协商? 法律对工资集体协商有哪些规定?	(117)
89. 什么是行业性集体合同和区域性集体合同? 在什么范围适用?	(119)
90. 集体合同怎样才能产生法律效力?	(121)
91. 集体合同为什么要由劳动行政部门进行审查?	(122)
92. 劳动行政部门如何对集体合同进行审查?	(125)
93. 企业新录用的职工和非工会成员能否享受集体合同的待遇?	(126)
94. 如何确定劳动合同与集体合同的工资标准劳动条件?	(127)
95. 什么是集体合同争议?	(129)
96. 怎样处理集体合同争议?	(129)

97. 企业违反集体合同的规定时, 怎样追究企业的
 法律责任? (132)
- 第二节 劳务派遣 (132)
98. 什么是劳务派遣? (132)
99. 劳务派遣用工有什么优点, 存在哪些问题? (133)
100. 劳务派遣主要适用于那些工作岗位? (135)
101. 设立劳务派遣单位应该具备怎样的条件? (136)
102. 劳务派遣当中哪一方是法律意义上的用人单位?
 位? (140)
103. 劳务派遣单位与劳动者订立的劳动合同有什么
 么特别的内容? (141)
104. 劳务派遣单位与被派遣的劳动者签订合同的
 期限有什么规定? (142)
105. 劳务派遣工在无工作期间是否有权请求单位
 支付劳动报酬? (143)
106. 什么是劳务派遣协议? 该协议中应当约定什
 么内容? (143)
107. 用工单位与劳务派遣单位如何确定派遣期限? ... (144)
108. 劳务派遣工主要有哪些权利? (145)
109. 劳务派遣中各方的关系是怎样的? (148)
110. 劳务派遣单位对被派遣的劳动者承担哪些义
 务? (149)
111. 在跨地区的劳务派遣中如何确定劳动者的报
 酬? (150)
112. 用工单位对劳务派遣工负有什么样的义务? (151)
113. 劳务派遣工的劳动报酬应当按照什么标准来
 确定? (153)
114. 劳务派遣工怎样解除与劳务派遣单位之间订
 立的劳动合同? (154)

115. 被派遣劳动者符合解除劳动合同的法定条件 时,用工单位和劳务派遣单位应当怎么处理? ...	(155)
116. 法律为何禁止用人单位设立劳务派遣单位向 本单位或者所属单位派遣劳动者?	(156)
第三节 非全日制用工	(158)
117. 什么是非全日制用工? 规定非全日制用工有 何意义?	(158)
118. 非全日制用工双方是否可以订立口头协议?	(159)
119. 非全日制用工的劳动者是否可以与多个用人 单位订立劳动合同? 这些合同之间的关系是 怎样的?	(161)
120. 为什么规定非全日制用工双方不得约定试用 期?	(162)
121. 非全日制用工终止有什么规定?	(163)
122. 什么是小时最低工资标准?	(164)
123. 非全日制用工的劳动报酬如何结算?	(165)
第六章 监督检查	(166)
124. 什么是劳动行政部门的监督管理?有什么特点?	(166)
125. 劳动行政部门的监督管理是如何进行分类的? 其监督检查的方式有哪些?	(167)
126. 县级以上地方人民政府劳动行政部门依监督 检查的主要内容是什么?	(167)
127. 劳动行政部门监督检查的措施有哪些?	(169)
128. 政府有关部门在劳动合同的监督管理方面有 什么职责?	(169)
129. 如果劳动者合法权益受到侵害,有哪些救济 方式?	(170)
130. 工会在维护劳动者的合法权益方面享有哪些 权利义务?	(170)

131. 对违反劳动合同法进行举报和投诉的规定有哪些? (171)
- 第七章 法律责任** (173)
132. 什么是《劳动合同法》所指的法律责任? (173)
133. 行为人承担法律责任应具备什么条件? (173)
134. 违反《劳动合同法》的责任有哪些形式? (174)
135. 直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规的主要表现是什么? (175)
136. 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定有什么后果? (176)
137. 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的, 劳动者可否要求精神赔偿? (178)
138. 用人单位提供的劳动合同欠缺必备条款和未将劳动合同文本交给劳动者的, 要承担什么法律责任? (180)
139. 未载明必备条款或未将劳动合同文本交给劳动者, 用人单位向劳动者赔偿损失该怎么计算? (181)
140. 为什么对用人单位不与劳动者签订书面劳动合同要规定惩罚性赔偿? (182)
141. 为什么对用人单位违法不与劳动者订立无固定期限劳动合同的要规定惩罚性赔偿 (183)
142. 用人单位违法不与劳动者签订书面劳动合同或不订立无固定期限劳动合同的, 应承担惩罚性责任。什么是惩罚性责任? (184)
143. 什么是应当订立无固定期限劳动合同之日? (186)
144. 违反法律规定约定试用期的, 惩罚的情形是什么? (187)

-
145. 用人单位违反法律规定与劳动者约定试用期，
承担什么法律责任？ (188)
146. 用人单位扣押劳动者的什么证件需要承担法
律责任？ (189)
147. 用人单位扣押身份证件的、按有关法律处罚
的。所谓的“有关法律”是指什么？ (190)
148. 用人单位扣押身份证件、违反相关法律法规的，
应承担什么法律责任？ (191)
149. 什么是用人单位以担保或其他名义向劳动者
收取财物？ (192)
150. 用人单位违反《劳动合同法》规定，以担保
或其他名义向劳动者收取财物的，应承担什
么行政责任？ (193)
151. 用人单位以担保或其他名义向劳动者收取财
物的，应承担什么民事责任？ (194)
152. 依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押
劳动者档案或者其他物品，应承担什么法律
责任？ (195)
153. 哪些情形属于用人单位未按照约定或国家规
定及时、足额支付劳动者劳动报酬？ (195)
154. 哪些情形属于低于最低工资标准支付工资和
不支付加班费？ (196)
155. 用人单位违反劳动报酬、加班费、经济补偿
金支付规定的，应承担什么责任？ (197)
156. 劳动合同无效有什么法律后果？ (199)
157. 因用人单位原因导致劳动合同无效的，应该
承担什么法律责任？ (200)
158. 因劳动者过错导致劳动合同无效的，应该承
担什么法律责任？ (200)

-
159. 用人单位违法解除或者终止劳动合同, 应向劳动者承担责任的行为有哪两种? (201)
160. 用人单位违法解除或者终止劳动合同, 应该承担什么法律责任? (202)
161. 惩处用人单位侵犯劳动者人身权益的情形是指什么? (203)
162. 用人单位侵犯劳动者人身权益的, 应该承担什么行政责任? (204)
163. 用人单位侵犯劳动者人身权益的, 应该承担什么刑事责任? (204)
164. 用人单位侵犯劳动者人身权益的, 应该承担什么民事责任? (206)
165. 用人单位未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明, 违反了什么义务? (207)
166. 用人单位未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明, 承担什么责任? (208)
167. 劳动者违反《劳动合同法》规定解除劳动合同, 应承担什么责任? (209)
168. 劳动者违反《劳动合同法》规定的保密义务和竞业限制, 应承担什么责任? (211)
169. 用人单位招用尚未解除或者终止劳动合同的劳动者, 应该承担什么责任? (212)
170. 劳务派遣单位违反《劳动合同法》规定, 应承担什么行政责任? (213)
171. 劳务派遣单位违反《劳动合同法》给劳动者造成损害的, 应承担什么民事责任? (215)
172. 对不具备合法经营资格的用人单位违法犯罪行为, 应该怎么处罚? (217)

173. 不具备合法经营资格的用人单位是否应当支 付已付出劳动的劳动者报酬?	(218)
174. 个人承包经营给劳动者造成损害的, 应当承 担什么责任?	(219)
175. 行政机关及其工作人员哪些行为给劳动者造 成损害的, 应该承担赔偿责任?	(220)
176. 行政机关及其工作人员违法给劳动者或者用 人单位造成损害的, 应该承担什么法律责任? ...	(221)
第八章 附则	(223)
177. 事业单位工作人员是否适用劳动合同法?	(223)
178. 劳动合同法的法律溯及力如何?	(224)
179. 如何计算连续订立固定期限劳动合同的次数? ...	(225)
180. 本法实施前的事实劳动关系是否必须补充订 立劳动合同?	(226)
181. 经济补偿执行的年限应如何计算?	(227)
附	
中华人民共和国劳动合同法	(228)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(248)

第一章 总 则

1. 《劳动合同法》颁布实施的重要意义是什么？

(1) 制定《劳动合同法》是尊重劳动，保护劳动者的重要举措。因为，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。

(2) 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。

(3) 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》的立法背景是什么?

劳动合同是整个劳动关系的核心,是劳动关系建立的基础。劳动合同法是调整用人单位和劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同行为的法律规范的总称。《劳动合同法》出台的背景主要是:

(1) 已有的法律滞后。我国的劳动合同制从1980年开始,但是对劳动合同的规定几乎没有。到1986年,国务院发布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》,各地才开始大规模实施劳动合同制度。1995年1月1日开始实施的《劳动法》对劳动合同作了专章规定。应该说,《劳动法》中对劳动合同和集体合同的规定是对我国改革开放以来的劳动合同制度的总结,也借鉴了国外的一些先进的立法经验。毋庸置疑,《劳动法》实施以来,其关于劳动合同的规定是发挥了积极的作用的,对劳动关系的调整起到了积极的作用。但是,已有的《劳动法》的规定落