

LAO DONG HE TONG FA SHI YONG SHOU CE

劳动合同法 实用手册

11个相关规定配套解读劳动合同法法律体系
4个地方劳动合同范本详尽指引实务操作

—— 法律出版社法规中心全新呈献 ——



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

LAO DONG HE TONG FA SHI YOI

D922. 52/34

2008

劳动合同法 实用手册



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同法实用手册 / 法律出版社法规中心编.
—北京:法律出版社,2008.2

ISBN 978 - 7 - 5036 - 8132 - 5

I. 劳… II. 法… III. 劳动合同法—汇编—
中国 IV. D922.529

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 001898 号

©法律出版社·中国

责任编辑/张 戢

装帧设计/汪奇峰

出版/法律出版社
总发行/中国法律图书有限公司
印刷/北京中科印刷有限公司

编辑统筹/法规出版分社
经销/新华书店
责任印制/吕亚莉

开本/850×1168 毫米 1/32
版本/2008 年 1 月第 1 版

印张/6 字数/142 千
印次/2008 年 1 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995 苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 8132 - 5 定价:10.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

目 录

《中华人民共和国劳动合同法》导读	(1)
中华人民共和国劳动合同法	(2)
《中华人民共和国劳动法》导读	(64)
中华人民共和国劳动法	(65)
《中华人民共和国就业促进法》导读	(100)
中华人民共和国就业促进法	(101)
就业服务与就业管理规定	(114)
职工带薪年休假条例	(130)
全国年节及纪念日放假办法	(132)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(134)
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	(145)
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(二)	(150)
附录 1:北京市劳动合同示范文本(固定期限)	(154)
附录 2:北京市劳动合同示范文本(无固定期限)	(162)
附录 3:上海市劳动合同示范文本	(169)
附录 4:广东省劳动合同示范文本	(178)

《中华人民共和国劳动合同法》导读

《中华人民共和国劳动合同法》经过全国人大常委会四次审议,于2007年6月29日由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,2007年6月29日颁布,并于2008年1月1日起施行。《劳动合同法》的颁布实施,标志着我国的劳动合同制度纳入了依法规范、依法调整的法制轨道。

总的来看,《劳动合同法》有以下主要特点:

(一)从法律角度对劳动合同制度作了较为全面的规范。《劳动法》已经对劳动合同制度进行了规范,但原有的法律规定已经不能完全适应依法规范劳动合同制度的需要,需要制定一部较为全面的法律,对劳动合同制度作出规定。《劳动合同法》从劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、特别规定(集体合同、劳务派遣合同、其他用工形式)、监督检查、法律责任等方面对劳动合同制度作了全面的规定。

(二)完善和健全了我国的劳动合同制度。在劳动合同制度的实行过程中,新的问题、新的矛盾不断出现,如劳动合同制度的适用范围问题,劳动合同试用期规定不明确的问题,无固定期限劳动合同的订立条件问题,解除或终止劳动合同的经济补偿问题、竞业限制问题,限制用人单位滥用解除劳动合同权利的问题,集体合同制度与劳动合同制度对接的问题等。《劳动合同法》对这些实践中产生的问题,都从协调劳动关系、保护劳动者合法权益的角度作了相应的规定。

(三)对劳务派遣的用工形式进行了法律规范。《劳动合同法》针对劳务派遣存在的问题作了专节规定,把劳务派遣用工形

式的范围限定为临时性、辅助性或者替代性的工作岗位,并对劳务派遣三方的权利义务作了具体的规定。

(四)在劳动合同法律制度的设计上符合中国国情。《劳动合同法》的起草和制定,一直从中国的国情出发,参照国际上不同国家的不同用工制度,针对当前在劳动合同制度中劳动者所处的弱势地位,对保护劳动者的合法权益作了相应的规定,从法律条款看似对劳动者有所倾斜,但从法律制度应平衡各社会利益集团之间的矛盾来讲,从法律对国家发展和经济进步的保障作用来讲,《劳动合同法》是符合我国的具体国情的,并将对我国劳动关系的稳定发展和和谐社会的构建产生积极的推动作用。

中华人民共和国劳动合同法

1. 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
2. 2007年6月29日中华人民共和国主席令第65号公布
3. 自2008年1月1日起施行

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 劳动合同的订立
- 第三章 劳动合同的履行和变更
- 第四章 劳动合同的解除和终止
- 第五章 特别规定
 - 第一节 集体合同

第二节 劳务派遣

第三节 非全日制用工

第六章 监督检查

第七章 法律责任

第八章 附 则

第一章 总 则

第一条 【立法宗旨】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。

第二条 【适用范围】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。

[条文注释]

本条是关于劳动合同法适用范围的规定。

劳动合同法适用范围包括:

(1)企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织。企业是以盈利为目的的经济性组织,包括法人企业和非法人企业。个体经济组织是指雇工7人以下的个体工商户。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组织。

(2)国家机关、事业单位和社会团体。国家机关包括国家权力机关、国家行政机关、司法机关、国家军事机关、政协等,国家机关在招用工勤人员时,需要签订劳动合同,适用劳动合同法。事业单位中,实行企业化管理的事业单位与职工签订的是劳动合同,适用本条的规定。还有一种事业单位如医院、学校、科研机构

等,有的劳动者与单位签订的是劳动合同,按照本条的规定执行。社会团体的情况比较复杂,一些社会团体如党派团体、工会、共青团、妇联、工商联等人民团体和群众团体,文学艺术联合会、足球协会等文化艺术体育团体,法学会、医学会等学术研究团体,各种行业协会等社会经济团体,虽然公务员法没有明确规定参照适用,但实践中对列入国家编制序列的社会团体,除工勤人员外,其工作人员是比照公务员法进行管理的。除此以外的多数社会团体,如果作为用人单位与劳动者订立的是劳动合同,就按照本法进行调整。

(3)非全日制用工和劳务派遣工。劳动合同法适用于劳务派遣、非全日制用工。对于一些不规范的用工,如对家庭雇工、兼职人员、返聘的离退休人员等,劳动合同法未作规定。

第三条 【基本原则】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。

[条文注释]

本条是关于劳动合同订立的原则和劳动合同的效力的规定。

劳动合同订立的原则包括:(1)合法原则。合法是劳动合同有效的前提条件。所谓合法就是劳动合同的形式和内容必须符合法律、法规的规定。(2)公平原则。公平原则是指劳动合同的内容应当公平、合理。就是在符合法律规定的情况下,劳动合同双方公正、合理地确立双方的权利和义务。(3)平等自愿。平等自愿原则包括两层含义:一是平等原则;一是自愿原则。平等就是劳动者和用人单位在订立劳动合同时在法律地位是平等的。自愿就是指订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意志,是双方协商一致达成的。(4)协商一致。协商一致就是用人单位和劳动者要对合同的内容达成一致意见。(5)诚实信用。就是在订立劳动合同时要诚实,讲信用。

劳动合同的效力就是劳动合同对当事人的约束力。根据本条的规定,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规定的义务。非法律规定或者征得对方同意,任何一方不得擅自变更或者解除劳动合同,否则就要承担法律责任。

第四条 【规章制度】用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

[条文注释]

本条是关于用人单位规章制度的规定。

(1)用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度。用人单位的规章制度是用人单位制定的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度的总和。(2)规章制度和重大事项的决定程序。规章制度的制定和重大事项的决定程序关键是要保证民主性和科学性,让广大职工参与规章制度的制定和重大事项的决定,有效地杜绝用人单位独断专行,防止用人单位侵犯劳动者的合法权益。(3)规章制度和重大事项决定的异议程序。用人单位的规章制度和重大事项决定既要符合法律、法规的规定,也要合理,符合社会道德。(4)规章制度和重大事项决定的告知程序。规章制度和重大事项决定直接涉及劳动者的切身利益,应当让劳动者知道,可以采取公示的方式和直接告知劳动者的方式。

第五条 【协调劳动关系三方机制】县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表,建立健全协调劳动关系三方机制,共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

[条文注释]

本条是关于劳动关系三方机制的规定。

劳动关系三方协商机制应当由三方组成,即由代表政府的劳动行政部门、代表职工的地方总工会和代表用人单位的企业代表组织(企业联合会、企业家协会、商会等)。三方协商机制,实际上是一种平等对话的机制。政府、企业组织和工会组织三方的职能不能替代,各有侧重和相互独立,相互没有隶属关系,切实代表基层组织和会员的利益。三方机制解决的是劳动关系方面的重大问题,如劳动就业、劳动报酬、社会保险、职业培训、劳动争议、劳动安全卫生、工作时间和休息休假、集体合同和劳动合同等。

第六条 【集体协商机制】工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同,并与用人单位建立集体协商机制,维护劳动者的合法权益。

[条文注释]

本条是关于工会在订立和履行劳动合同中作用的规定。

工会是职工自愿结合的工人阶级的群众性组织。维护职工合法权益是工会的基本职责。在劳动合同的订立和履行过程中,工会应当承担起自己的职责,帮助、指导劳动者与用人单位订立和履行劳动合同,与用人单位建立集体协商机制,维护用人单位职工具体的权利。

第二章 劳动合同的订立

第七条 【劳动关系的建立】用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

[条文注释]

本条是关于用人单位与劳动者建立劳动关系的規定。

本法所称的劳动关系,是指用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。劳动关系的基本内容包括劳动者与用人单位之间的工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动安全卫生、规章制度、劳动保险、职业培训等。劳动关系自用工之日起建立。

本条同时要求用人单位建立职工名册备查。职工名册一般包括劳动者的姓名、性别、民族、出生年月、文化程度、政治面貌、职务、级别等内容。建立职工名册,对于用工管理、解决劳动争议、统计就业率和失业率等都有着很大帮助,同时也便于劳动行政部门行使劳动监察职责。

第八条 【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】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、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。

[条文注释]

本条是关于用人单位与劳动者告知义务的规定。

所谓如实告知义务,是指在用人单位招用劳动者时,用人单位与劳动者应将双方的基本情况,如实向对方说明的义务。

(1)用人单位的告知义务。用人单位对劳动者的如实告知义务,体现在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、安全生产状况、劳动报酬以及劳动者要求了解的其他情况。

(2)劳动者的告知义务。劳动者的告知义务是附条件的,只有在用人单位要求了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况时,劳动者才有如实说明的义务。劳动者与劳动合同直接相关的基本情况包括健康状况、知识技能、学历、职业资格、工作经历以及部分与工作有关的劳动者个人情况,如家庭住址、主要家庭成员构成等。用人单位不能为了解情况而侵害劳动者的隐私。

第九条 【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，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。

[条文注释]

本条是关于用人单位不得扣押劳动者的证件，不得要求劳动者提供担保或者向劳动者收取财物的规定。

为了保护劳动者的合法权益，防止用人单位滥用优势地位，构建和谐劳动关系，我国一贯禁止用人单位扣押劳动者的居民身份证或者其他证件，禁止要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。实践中，有的用人单位滥用强势地位，限制劳动者合理流动，通过扣押劳动者的居民身份证或者其他证件，如暂住证、资格证书和其他证明个人身份的证件等，以达到目的。有些用人单位在招用劳动者时要求劳动者提供担保或者向劳动者收取风险抵押金。针对实践中用人单位的这些侵害劳动者合法权益的行为，本法延续我国一贯的做法，在法律中对这些非法行为作了禁止性规定。

第十条 【订立书面劳动合同】建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

[条文注释]

本条是关于订立书面劳动合同的规定。

本条规定用人单位与劳动者建立劳动关系的同时，应当订立书面劳动合同。书面劳动合同应严肃慎重、准确可靠、有据可查。

对于已经建立劳动关系，但没有同时订立书面劳动合同的情况，要求用人单位与劳动者应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

在现实中也有一种情况,用人单位在招用劳动者进入工作岗位之前,先与劳动者订立了劳动合同。对于这种情况,其劳动关系从用工之日起建立,其劳动合同期限、劳动报酬、试用期、经济补偿金等,均从用工之日起计算。

第十一条 【未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决】用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同,与劳动者约定的劳动报酬不明确的,新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行;没有集体合同或者集体合同未规定的,实行同工同酬。

[条文注释]

本条是关于未订立书面劳动合同,劳动报酬约定不明时应当如何确定的规定。

用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同,发生劳动报酬不明确的争议时,新招用的劳动者的劳动报酬应当按照集体合同规定的标准执行。集体合同是指企业职工一方与用人单位就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,通过平等协商达成的书面协议。集体合同制度一项重要的作用,就是弥补劳动合同的空白。

没有集体合同或集体合同对于劳动者的劳动报酬规定不明确时,用人单位应当依据本单位与其相同岗位、付出相同劳动、取得相同业绩的劳动者的工资标准,向劳动者支付劳动报酬。我国劳动法第46条就规定,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。

第十二条 【劳动合同的种类】劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

[条文注释]

本条是关于劳动合同种类的规定。

劳动合同期限是指合同的有效时间,它一般始于合同的生效

之日,终于合同的终止之时。劳动合同以合同期限为分类标准,可分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。以完成一定工作任务为期限的劳动合同,是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

第十三条 【固定期限劳动合同】固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致,可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 【无固定期限劳动合同】无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;

(三)连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

[条文注释]

本条是关于无固定期限劳动合同的规定。

无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终

止时间的劳动合同。这里所说的无确定终止时间,是指劳动合同没有一个确切的终止时间,但并不是没有终止时间。当出现法律规定的条件或者双方约定的条件时,无固定期限劳动合同也同样能够解除。

订立无固定期限劳动合同有两种情形:

(1)用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。只要用人单位与劳动者协商一致,没有采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段,符合法律的有关规定,就可以订立无固定期限劳动合同。

(2)在法律规定的情形出现时,劳动者提出或者同意续订劳动合同的,应当订立无固定期限劳动合同。根据本条规定,只要出现了本条规定的三种情形,在劳动者主动提出续订劳动合同或者用人单位提出续订劳动合同劳动者同意的情况下,就应当订立无固定期限劳动合同。这种续订劳动合同意愿的主动权掌握在劳动者手中,无论用人单位是否同意续订劳动合同,只要劳动者提出,用人单位就必须同意续订,而且是订立无固定期限劳动合同。如果用人单位提出续订劳动合同,劳动者有权不同意。劳动者同意的,应当订立无固定期限劳动合同。

第十五条 【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】以完成一定工作任务为期限的劳动合同,是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致,可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

[条文注释]

本条是关于以完成一定工作任务为期限的劳动合同的规定。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同,是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

一般在以下几种情况下,用人单位与劳动者在协商一致情况下签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同:(1)以完成单项

工作任务为期限的劳动合同；(2)以项目承包方式完成承包任务的劳动合同；(3)因季节原因临时用工的劳动合同；(4)其他双方约定的以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 【劳动合同的生效】劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

[条文注释]

本条是关于劳动合同生效的规定。

用人单位与劳动者协商一致,达成协议而建立劳动合同关系。一般,双方在劳动合同上签字或者盖章后合同即生效,但是如果双方当事人根据特定的需要,在劳动合同中对生效的期限或者条件作出特别约定的,那么当事人约定的期限或条件一旦成立,劳动合同即生效。

劳动合同是劳动者与用人单位之间建立劳动关系的法律依据,是双方当事人明确各自权利与义务的基本形式,也是劳动者维护自身合法权益的最直接的证据。因此,本法规定,劳动合同文本应当由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 【劳动合同的内容】劳动合同应当具备以下条款:

(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;

(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;

(三)劳动合同期限;

(四)工作内容和工作地点;

(五)工作时间和休息休假;

(六)劳动报酬;

(七)社会保险;

(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

[条文注释]

本条规定了劳动合同的必备条款以及约定的事项。

本条规定了劳动合同的必备条款和可备条款,使劳动合同能够明确、全面、具体,更好地规范双方的权利义务。

劳动合同的必备条款是指法律规定的劳动合同必须具备的内容。在法律规定了必备条款的情况下,如果劳动合同缺少此类条款,劳动合同就不能成立。可备条款是指法律不作强制性规定,由当事人根据意愿选择是否在合同中约定事项,劳动合同缺乏这种条款不影响其效力,如本条中规定的“试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇”。

第十八条 【劳动合同对劳动报酬和劳动条件约定不明确的解决】劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。

[条文注释]

本条是关于劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确的情况的规定。

用人单位与劳动者虽然订立了劳动合同,但其中关于劳动报酬和劳动条件的标准约定的不明确,会引发争议。

在劳动报酬与劳动条件等标准约定不明确从而引发争议的情况下,用人单位与劳动者可以就这些不明确的事项重新进行协商,通过变更劳动合同,重新加以明确。用人单位与劳动者重新约定不明确事项的,应当采用书面形式。