

# 中华人民共和国 劳动合同法

## 案例注释版

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

中华人民共和国  
劳动合同法

案例注释版

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

## 图书在版编目 (CIP) 数据

中华人民共和国劳动合同法：案例注释版/《法律法规案例注释版系列》编写组编著. —北京：中国法制出版社，2009. 8

(法律法规案例注释版系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 1420 - 3

I. 中… II. 法… III. 劳动合同法 - 案例 - 分析 - 中国  
IV. D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 144850 号

策划编辑：冯雨春

责任编辑：冯雨春  
袁笋冰

封面设计：蒋怡

---

## 中华人民共和国劳动合同法案例注释版

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONGHETONGFA ANLI ZHUSHI BAN

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

版次/2009 年 9 月第 1 版

印张/4.5 字数/135 千

2009 年 9 月第 1 次印刷

---

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 1420 - 3

定价：10.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真：66031119

网址：<http://www.zgfs.com>

编辑部电话：66066627

市场营销部电话：66033393

邮购部电话：66033288

# 出版说明

“法律的生命不在于逻辑，而在于经验。”我国各级人民法院作出的生效裁判是审判经验的结晶，是法律适用在社会生活中真实、具体而生动的表现，是联系抽象法律与现实纠纷的桥梁。因此，了解和适用法律最好的办法，就是阅读参考已发生并裁判生效的真实案例。从广大读者学法用法的实际需要出发，根据最新通过的《全国人民代表大会常务委员会关于修改部分法律的决定》，我们组织编写了这套“法律法规案例注释版”丛书。该丛书侧重“以案释法”，期冀通过案例注释法条的方法，帮助读者准确理解法律条文的字里行间以及领会法律制度的内在精神。

丛书最大的特点是：

## 第一，权威性。

丛书所编选案例的原始资料尽量来源于各级人民法院已经审结并发生法律效力 的判决，从阐释法律规定的需要出发，加工整理而成。对于没有相关真实案例的重点法条，则从全国人大法工委、国务院法制办等立法部门对条文的权威解读中提炼条文注释。

## 第二，示范性。

裁判案例是法院依法对特定主体之间在特定时间、地点发生的法律纠纷作出的裁判，其本身具有真实性、指导性和示范性的特点。丛书选择的案例紧扣法律条文规定，对于读者有很强的参考借鉴价值。

## 第三，实用性。

每本书都由专业人士撰写主体法的适用提示，以帮助读者对该法有整体的了解。丛书设置“相关案例索引”栏目，列举更多的相关案例，归纳出案件要点，以期通过相关的案例，进一步发现、领会和把握法律规则、原则，从而作为解决实际问题的参考，做到举一反三。此外，我们还在主体法律文件之后收录重要配套法律文件，以及相应的法律流程图表、文书等内容，方便读者查找和使用。

希望本丛书能够成为广大读者学习、理解和运用法律的得力帮手。感谢本书编写中，陈雷为案例的整理所作出的贡献！

2009年9月

## 适用提示

《劳动合同法》的颁布实施，对于更好地保护劳动者合法权益，构建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》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。

《劳动合同法》的重要规定如下：

### （一）关于劳动合同的订立

劳动合同既是劳动关系的载体，又是用人单位和劳动者的权利和义务的凭证，因此《劳动合同法》明确要求订立书面劳动合同，规定：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。针对有的用人单位不与劳动者订立劳动合同的问题，《劳动合同法》规定：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，视为已与劳动者订立无固定期限劳动合同。

另外，为了确保劳动者的合法权益不受侵犯，需要明确劳动合同的必备条款。《劳动合同法》规定劳动合同中与劳动者切身利益直接有关的必备内容主要有：劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护。

订立书面劳动合同是《劳动合同法》赋予劳动关系双方当事人的法定义务。《劳动合同法》通过制度规定和经济责任的承担，促使用人单位和劳动者订立书面劳动合同，既能切实保护劳动者的合法权益，增加劳动者对企业的归属感，又能以书面形式明确劳动合同双方的利益。

### （二）关于劳动合同双方当事人的自主权

《劳动合同法》明确规定了法定强制性标准，也充分保护了劳动合同双方当事人的自主权。《劳动合同法》规定：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；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；劳动合同除应当具备法律规定的必要条款外，用人单位与劳动者可以协商约定试用期、培训、保守商业秘密、补充保险和福利待遇等其他事项；在劳动合同订立时，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；用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限的劳动合同；用人单位与劳动者协商一致，可以变更、解除劳动合同，等等。

《劳动合同法》的这些规定，尊重和维护了用人单位和劳动者双方在订立劳动合同时，平等自愿、协商一致表达意愿的自主权。也就是说，劳动法律没有禁止的，或者在明确规定的具体标准范围外的事项，用人单位与劳动者都可以约定。

### （三）关于无固定期限劳动合同

《劳动合同法》规定：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。《劳动合同法》规定了用人单位与劳动者签订无固定期限劳动合同的情形，鼓励和引导用人单位与劳动者签订长期劳动合同，同时考虑到用人单位实际用工情况，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。但是，无固定期限劳动合同并不是“铁饭碗”。只要符合法定解除情形和用人单位与劳动者协商一致，无固定期限劳动合同与固定期限劳动合同一样，也是可以解除的。

按照《劳动合同法》规定，在三种情形下，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：（1）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（2）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；（3）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。这样规定，有利于劳动关系的和谐稳定，也有利于企业的长远发展。

### （四）关于劳动合同的履行

《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。在实践中，有的用人单位违反法律、法规的规定，随意拖欠工资，不按规定缴纳社会保险，不执行劳动定额，随意延长劳动时间，不支付加班费，甚至对劳动者进行强迫劳动。针对这些情况，《劳动合同法》规定：（1）用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。（2）用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。（3）劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

### （五）关于劳动合同的解除、终止与经济补偿

关于劳动合同的解除，《劳动合同法》规定了六种情形：（1）用人单位与劳动者协商一致解除的；（2）劳动者提前三十日书面通知用人单位解除的，或者劳动者在试用期内解除的；（3）因用人单位的过错，劳动者提出解除的；（4）因劳动者的过错，用人单位提出解除的；（5）因劳动者患病、非因工负伤、不能胜任工作或者因客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，

用人单位在提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后解除的；(6)经济性裁员解除的。需要说明,《劳动合同法》放了解除劳动合同的法定情形。《劳动合同法》在要求用人单位与劳动者订立较长期限或者无固定期限的劳动合同的同时,相对于《劳动法》也大大放了解除劳动合同的限制。如《劳动合同法》第41条关于经济性裁员的范围,就增加了“企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的”和“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”两种解除劳动合同的法定情形。另外,《劳动合同法实施条例》第18条和第19条也对劳动合同的解除情形作了进一步完善。

关于劳动合同终止的情形,《劳动合同法》规定:(1)劳动合同期满的;(2)劳动者已开始依法享受基本养老保险待遇的;(3)劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;(4)用人单位被依法宣告破产的;(5)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;(6)法律、行政法规规定的其他情形。按照《劳动合同法》规定,劳动合同解除或者终止的情形都是法定的,用人单位与劳动者不能自行约定法定之外的劳动合同解除或者终止的条件。根据《劳动合同法实施条例》第21条的规定,劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。

《劳动合同法》中规定的经济补偿,是指在劳动合同解除或者终止后,劳动者在找到新的工作之前的期间,为使其生活得到基本保障而给予的资助,这种资助由失业保险金与企业的经济补偿两部分组成。这是世界上大多数国家的通行做法。《劳动合同法》第46条规定了在解除和终止劳动合同时,应当由用人单位给予劳动者经济补偿的情形。

关于经济补偿的标准,按照劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。同时,对高收入的劳动者作了限制,劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的职工月平均工资的三倍的,按职工月平均工资三倍的数额支付经济补偿,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

#### (六) 关于劳务派遣

为了规范劳务派遣的用工形式,维护被派遣劳动者合法权益,《劳动合同法》对劳务派遣用工形式作出了规范:一是提高劳务派遣的“门槛”,加大劳务派遣单位的责任。劳务派遣单位应当依照《公司法》的有关规定设立,注册资本不得少于五十万元。劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同,除应当载明本法第17条规定的事项外,还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬;被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单

位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其支付劳动报酬。二是提高用工单位使用劳务派遣工的成本，加强了对劳务派遣工的保护。《劳动合同法》规定了用工单位执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；连续用工的，实行正常的工资调整机制等义务。用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位；给劳动者造成损害的，用工单位与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。同时还规定：劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

此外，还对劳务派遣作了一些特别限制，如规定劳务派遣一般应当在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

《劳动合同法》关于劳务派遣的规定，一方面赋予劳务派遣这种特殊用工形式的法律地位，使用人单位为应对市场经济和自身发展需要可以自主选择用工形式。另一方面用工单位使用劳务派遣用工形式，必须遵守法律的规定。任何用工单位都不得以降低用工成本、逃避劳动法律义务为由使用劳务派遣用工形式。

此外，《劳动合同法实施条例》用五条内容对劳务派遣中的问题进行了进一步规定，主要是明确了派遣单位相应的法律责任。



# 目 录

适用提示 .....	1
------------	---

## 中华人民共和国劳动合同法

### 第一章 总 则

第 一 条 【立法宗旨】 .....	1
案例 1 因职业病退出劳动岗位但保持劳动关系的劳动者仍应享有职工福利待遇 .....	1
案例 2 普通劳动者需实际参加劳动才能获得工资等待遇 .....	2
第 二 条 【适用范围】 .....	3
案例 3 临时用工关系的确认及其法律后果 .....	3
案例 4 社会保险缴纳暂不具有可诉性 .....	4
案例 5 当事人请求法律保护自己权益的方式必须符合法律规定 .....	5
第 三 条 【基本原则】 .....	6
案例 6 民事合同与劳动合同的区别 .....	6
案例 7 事实劳动关系的证明 .....	7
第 四 条 【规章制度】 .....	8
案例 8 劳动者工作时间和在工作场所的卫生设施内发生伤亡能否认定为工伤 .....	8
案例 9 劳动争议债权债务不能同其他的债权债务相抵销 .....	9
第 五 条 【协调劳动关系三方机制】 .....	9
案例 10 劳动者以与用人单位系挂靠关系为由，诉求分配单位的经营利润，被法院驳回 .....	9
第 六 条 【集体协商机制】 .....	10

### 第二章 劳动合同的订立

第 七 条 【劳动关系的建立】 .....	10
-----------------------	----

案例 11	劳动者与用人单位形成的事实劳动关系受法律保护	11
案例 12	用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系， 发生劳动争议后，应当适用《劳动法》，而不是 《企业职工奖惩条例》	11
第 八 条	【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】	12
第 九 条	【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】	12
案例 13	用人单位收取劳动者保证金不符合法律规定	12
第 十 条	【订立书面劳动合同】	13
案例 14	劳动者和用人单位对加班有约定的从约定	13
第 十 一 条	【未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决】	14
案例 15	单位临时工权利的保护	14
第 十 二 条	【劳动合同的种类】	15
第 十 三 条	【固定期限劳动合同】	15
第 十 四 条	【无固定期限劳动合同】	15
案例 16	用人单位上诉要求法院确认劳动关系的性质被驳回	16
第 十 五 条	【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】	16
第 十 六 条	【劳动合同的生效】	16
案例 17	劳动合同真实性的确认	17
第 十 七 条	【劳动合同的内容】	17
案例 18	劳动合同与规章制度不同的，以劳动合同的约定为准	18
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】	19
第 十 九 条	【试用期】	20
第 二 十 条	【试用期工资】	20
第 二 十 一 条	【试用期内解除劳动合同】	21
案例 19	研究生能力不够试用期即被辞退，状告公司诉求被驳	21
第 二 十 二 条	【服务期】	22
第 二 十 三 条	【保密义务和竞业限制】	23
案例 20	用人单位的商业秘密受保护的条件	23
案例 21	用人单位的商业秘密受到法院保护，劳动者违反约 定应予以赔偿	24
第 二 十 四 条	【竞业限制的范围和期限】	24
案例 22	公司董事作为劳动者违反竞业禁止义务被判向公司 交付违法所得	24

第二十五条	【违约金】	25
第二十六条	【劳动合同的无效】	26
案例 23	学历造假的劳动合同无效	26
第二十七条	【劳动合同部分无效】	27
第二十八条	【劳动合同无效后劳动报酬的支付】	27
案例 24	劳动合同无效后，用人单位应支付劳动报酬	27

### 第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条	【劳动合同的履行】	28
案例 25	用人单位应按照约定支付工资，不得无故拖欠	28
案例 26	劳动合同应全面履行，用人单位欲经济性裁员的， 必须严格依照程序	29
第三十条	【劳动报酬】	30
案例 27	用人单位拒付工资，劳动者可以向法院申请支付令	30
第三十一条	【加班】	31
第三十二条	【劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业】	31
第三十三条	【用人单位名称、法定代表人等的变更】	31
第三十四条	【用人单位合并或者分立】	32
第三十五条	【劳动合同的变更】	32

### 第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条	【协商解除劳动合同】	33
案例 28	劳动合同解除后，不能因用人单位单方面的意志而恢复	33
第三十七条	【劳动者提前通知解除劳动合同】	34
案例 29	因劳动合同有特殊约定，劳动者解除合同承担违约责任	34
第三十八条	【劳动者解除劳动合同】	35
案例 30	用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬，劳动者可 以解除合同并可以要求支付赔偿金	35
第三十九条	【用人单位单方解除劳动合同】	36
案例 31	劳动者严重违反用人单位制度，用人单位可以解除合同	36
案例 32	职工严重违反单位规章制度被单位单方解除劳动合同	37
第四十条	【无过失性辞退】	38
案例 33	劳动者不胜任工作又不参加培训的，单位解除合同	38

<b>案例 34</b>	<b>劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化的 劳动合同解除情形</b> .....	39
<b>第四十一条</b>	<b>【经济性裁员】</b> .....	40
<b>第四十二条</b>	<b>【用人单位不得解除劳动合同的情形】</b> .....	41
<b>案例 35</b>	<b>在工伤期间，用人单位不能解除与劳动者的劳动合同</b> .....	41
<b>案例 36</b>	<b>国家对女职工实施特殊保护情形</b> .....	42
<b>第四十三条</b>	<b>【工会在劳动合同解除中的监督作用】</b> .....	43
<b>第四十四条</b>	<b>【劳动合同的终止】</b> .....	43
<b>第四十五条</b>	<b>【劳动合同的逾期终止】</b> .....	44
<b>第四十六条</b>	<b>【经济补偿】</b> .....	45
<b>案例 37</b>	<b>劳动者因用人单位拖欠工资要求解除劳动合同可获得 经济补偿</b> .....	45
<b>案例 38</b>	<b>员工不服从用人单位擅自调动岗位，用人单位解除劳动 合同的，应当支付员工经济补偿金</b> .....	46
<b>第四十七条</b>	<b>【经济补偿的计算】</b> .....	47
<b>第四十八条</b>	<b>【违法解除或者终止劳动合同的法律后果】</b> .....	47
<b>案例 39</b>	<b>用工形式不能作为拒付赔偿金的理由</b> .....	47
<b>第四十九条</b>	<b>【社会保险关系跨地区转移接续】</b> .....	48
<b>第五十条</b>	<b>【劳动合同解除或者终止后双方的义务】</b> .....	49

## 第五章 特别规定

### 第一节 集体合同

<b>第五十一条</b>	<b>【集体合同的订立和内容】</b> .....	50
<b>第五十二条</b>	<b>【专项集体合同】</b> .....	50
<b>第五十三条</b>	<b>【行业性集体合同、区域性集体合同】</b> .....	51
<b>第五十四条</b>	<b>【集体合同的报送和生效】</b> .....	51
<b>第五十五条</b>	<b>【集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准】</b> .....	51
<b>案例 40</b>	<b>职工个人签订劳动合同的劳动报酬不得低于集体合同 中劳动报酬的标准</b> .....	52
<b>第五十六条</b>	<b>【集体合同纠纷和法律救济】</b> .....	52

### 第二节 劳务派遣

<b>第五十七条</b>	<b>【劳务派遣单位的设立】</b> .....	53
<b>第五十八条</b>	<b>【劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务】</b> .....	53

<b>案例 41 劳务派遣的工资发放由用人单位支付</b> .....	54
<b>第五十九条 【劳务派遣协议】</b> .....	54
<b>第六十条 【劳务派遣单位的告知义务】</b> .....	55
<b>第六十一条 【跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件】</b> .....	55
<b>第六十二条 【用工单位的义务】</b> .....	55
<b>第六十三条 【被派遣劳动者同工同酬】</b> .....	56
<b>第六十四条 【被派遣劳动者参加或者组织工会】</b> .....	56
<b>第六十五条 【劳务派遣中解除劳动合同】</b> .....	56
<b>第六十六条 【劳务派遣的适用岗位】</b> .....	57
<b>第六十七条 【用人单位不得自设劳务派遣单位】</b> .....	57
<b>案例 42 “假”劳务派遣被撤销</b> .....	57

### 第三节 非全日制用工

<b>第六十八条 【非全日制用工的概念】</b> .....	58
<b>案例 43 如何判断全日制和非全日制用工</b> .....	58
<b>第六十九条 【非全日制用工的劳动合同】</b> .....	59
<b>第七十条 【非全日制用工不得约定试用期】</b> .....	59
<b>第七十一条 【非全日制用工的终止用工】</b> .....	59
<b>第七十二条 【非全日制用工的劳动报酬】</b> .....	60

## 第六章 监督检查

<b>第七十三条 【劳动合同制度的监督管理体制】</b> .....	60
<b>案例 44 劳动行政部门依法维护劳动者权益</b> .....	60
<b>案例 45 劳动局不履行保护劳动者人身权、财产权的法律责任</b> .....	61
<b>第七十四条 【劳动行政部门监督检查事项】</b> .....	62
<b>案例 46 劳动行政部门责令违反法律的单位予以改正</b> .....	62
<b>第七十五条 【监督检查措施和依法行政、文明执法】</b> .....	63
<b>第七十六条 【其他有关主管部门的监督管理】</b> .....	63
<b>第七十七条 【劳动者权利救济途径】</b> .....	63
<b>案例 47 用人单位在已经生效的仲裁调解书中承认的事实，法院予以确认</b> .....	63
<b>第七十八条 【工会监督检查的权利】</b> .....	64
<b>第七十九条 【对违法行为的举报】</b> .....	65

## 第七章 法律责任

第八十条	【规章制度违法的法律责任】	65
第八十一条	【缺乏必备条款、不提供劳动合同文本的法律责任】	66
第八十二条	【不订立书面劳动合同的法律责任】	66
案例 48	公司未依法与职工签订劳动合同被判支付双倍工资	66
案例 49	用人单位起诉要求法院不支持劳动者要求双倍工资的诉讼	67
第八十三条	【违法约定试用期的法律责任】	68
第八十四条	【扣押劳动者身份证等证件的法律责任】	68
第八十五条	【未依法支付劳动报酬、经济补偿等的法律责任】	69
第八十六条	【订立无效劳动合同的法律责任】	69
第八十七条	【违法解除或者终止劳动合同的法律责任】	70
案例 50	违法解除劳动关系应支付赔偿金	70
第八十八条	【侵害劳动者人身权益的法律责任】	71
第八十九条	【不出具解除、终止书面证明的法律责任】	72
第九十条	【劳动者的赔偿责任】	72
第九十一条	【用人单位的连带赔偿责任】	73
第九十二条	【劳务派遣单位的法律责任】	73
第九十三条	【无营业执照经营单位的法律责任】	74
第九十四条	【个人承包经营者的连带赔偿责任】	74
第九十五条	【不履行法定职责、违法行使职权的法律责任】	75

## 第八章 附 则

第九十六条	【事业单位聘用制劳动合同的法律适用】	75
第九十七条	【过渡性条款】	75
案例 51	过渡性条款的法律适用	76
第九十八条	【施行时间】	76

## 附录 1

中华人民共和国劳动合同法实施条例	77
(2008年9月18日)	
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	91
(2007年12月29日)	

中华人民共和国劳动法.....	98
(1994年7月5日)	

## 附录 2

劳动合同书 (参考文本) .....	111
劳动合同续订书 (参考文本) .....	120
劳动合同变更书 (参考文本) .....	121
劳动合同争议调解申请书 (参考文本) .....	122
劳动合同争议仲裁申请书 (参考文本) .....	123
工伤认定申请表 .....	124
劳动合同争议起诉状 (参考文本) .....	127
劳动争议处理流程图 .....	128

# 中华人民共和国劳动合同法

(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 2007年6月29日中华人民共和国主席令第65号公布 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，制定本法。

### 案例 1

因职业病退出劳动岗位但保持劳动关系的劳动者仍应享有职工福利待遇 (广西壮族自治区资源县人民法院 [2008] 资民初字第 176 号)

原告胡某系被告资源县甲矿单位职工，因患职业病，2007年5月10日被桂林市劳动能力鉴定委员会鉴定劳动功能障碍四级。2008年1月1日接到被告的通知，原告于当日退出了工作岗位。被告自2008年2月至4月发给了本单位职



工福利共计4500元,“五一”发给单位每位职工劳动文娱活动费500元,被告在发放上述费用时没有将原告列入本单位名册内。被告辩称:1.原告诉称被告2008年2月至4月发给职工福利费理由不足,该福利费实际上是被告按年初既定总体经营方案执行的在岗职工工资和岗位效益资金。2.原告称应补发给其2008年“五一”劳动节文娱活动费理由不能成立。为了激发在岗职工的劳动积极性,被告组织邀请在岗职工开展一次文娱活动,本次活动仅限于在岗职工,非在岗职工不在邀请之列。按照资源县劳动争议仲裁委裁决书内容:被告已一次性支付了原告伤残补助金不足部分,并按月支付伤残津贴,为原告交纳了各种保险,既然原告退出工作岗位,就意味着不再参加单位生产经营活动,不用承担企业生产的劳动风险。

法院认为,奖金应属在职工工资总额的组成部分,属支付给职工超额劳动报酬。不属单位发放给职工的福利范围。故本院对原告这一诉请不予支持。原告作为劳动者与被告保留劳动关系在被告组织“五一”活动享有参加的权利,故被告发给参与这一活动在岗职工费用原告也应享有,这也应视为劳动者福利待遇。因此,被告应支付原告500元“五一”活动费用。

综上所述,因患职业病而退出岗位的劳动者,只要其与用人单位仍保持劳动关系,就能够平等的得到员工福利,该福利不应当以实际参加劳动为前提。当然,对于专门针对在岗职工发放的岗位资金,已退出岗位的劳动者不应享有。

## 案例 2

**普通劳动者需实际参加劳动才能获得工资等待遇** (河南省洛阳市中级人民法院 [2008] 洛民终字第 781 号)

何某原为某轴承事业部总经理。2004年底,某轴承事业部与某集团公司合资成立L公司,何某所在的某轴承事业部被整体划归L公司,何某被聘为行政第一负责人。2005年3月何某与L公司签订了无固定期限劳动合同。2005年6月14日,何某因涉嫌非法经营同类营业罪被洛阳市公安局嵩山分局刑事拘留,2005年7月8日被取保候审,2006年2月13日,嵩山分局作出解除何某取保候审的决定,但何某一直未回单位上班。2005年10月24日,L公司下发人劳解字(2005)006号文件,解除与何某的劳动合同。何某遂起诉要求L公司支付其工资及各项福利待遇。何某诉称:没有上班是因为公司不给安置工作造成的,我本人没有过错不应承担任何责任。L公司辩称:1.何某在取保候审后就没有到单位上班,并在单位通知其解除劳动关系后,在劳动部门办理了失业手续。2.何某在2005年就知道单位与其解除劳动关系,而其在2007年1月才提出劳动仲裁已超仲裁时效。

法院审理后认为,L公司在何某取保候审期间对何某作出的《关于解除何某同志劳动合同的决定》及《关于解除李某等八位同志劳动合同的通知》均未书面送达何某本人,何某主张权利之日并未超过仲裁时效。L公司主张何某已在劳动部门办理了相关手续证明何某在2005年12月就知道双方已解除劳动关系,由