

法律法规新解读 第二版

Laodong hetong fa

劳动合同法

新 解读

权威规范文本
生动以案说法
法规检索便捷

全新法条注释
贴近日常纠纷
实用法律工具

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

法律法规新解读 第二版

劳动合同法

新解读

中国法制出版社

CHINALEGALPUBLISHINGHOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法新解读/中国法制出版社编. —北京:
中国法制出版社, 2010. 3
(法律法规新解读丛书)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 1782 - 2

I. ①劳… II. ①中… III. ①劳动合同法 - 法律解释
- 中国 IV. ①D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 034446 号

策划编辑: 舍宇

责任编辑: 刘峰

封面设计: 蒋怡

法律法规新解读丛书

劳动合同法新解读

LAODONG HETONGFA XINJIEDU

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

版次/2010 年 4 月第 1 版

印张/17. 25 字数/460 千

2010 年 4 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 1782 - 2

定价: 38.00 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: 66034985

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

出版说明

“法律法规新解读”丛书作为一套实用型法规汇编，在初版上市时，以其权威、实用、易懂的优点，赢得了广大读者的认可，真正成为“遇事找法者”运用法律维护权利和利益的利器。

本丛书选取与日常生活密切相关的法律领域，将各领域的核心法规作为“主体法”，并且将与主体法相关联的法律法规分类汇编。

独家打造四重法律价值：

1. 出版权威

中国法制出版社是国务院法制办公室所属的中央级法律类图书专业出版社，是国家法律、行政法规文本的权威出版机构。

2. 条文解读精炼到位

丛书各分册将重难点法条以【解读与应用】形式进行阐释，注释内容在吸取全国人大常委会法制工作委员会、国务院法制办公室、最高人民法院等部门对条文的权威解读中精华的基础上，结合实际全新撰写，简单明了、通俗易懂，并突出百姓日常生活中经常遇到的纠纷与难题，并专设“以案说法”生动形象展示解决法律问题的实例，这是市面上其他图书所无法比拟的。

3. 关联法规检索便捷

丛书各分册除了精选与主体法相关联的法律规定外，还在主体法中以【关联参见】的方式链接重要条文，并标注条文所在页码（如“P42”即为第42页），以此最大限度地提高法规的即查即用性。

4. 附录实用法律工具

书末收录经提炼的法律流程图、诉讼文书、纠纷处理常用数据等内容，帮助读者大大提高处理法律事务的效率。

能够为大家学习法律、解决法律难题提供实实在在的帮助，是我们全心努力的方向，衷心欢迎广大读友反馈意见、建议。

中国法制出版社

2010年4月

《中华人民共和国劳动合同法》

法律适用提示

劳动合同是整个劳动关系的核心。劳动合同法是调整用人单位和劳动者在订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的行为的法律规范的总称。劳动合同法对保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，起到了至关重要的作用。

劳动合同法的主要内容包括：

一、关于立法宗旨

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。

二、关于调整范围

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。

同时，在附则中规定：事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

三、关于规章制度

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。

四、关于劳动合同关系的建立与书面劳动合同的订立

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。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。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。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同、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。此外，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。同时，在法律责任中规定：用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

五、关于无固定期限劳动合同

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。有下列情形之一的，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，且劳动者无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。同时，在法律责任中规定：用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

六、关于试用期

劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

在试用期中，除劳动者有不符合录用条件、有违规违纪违法行为，不能胜任工作等情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。同时，在法律责任中规定：用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

七、关于劳动合同的履行

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。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。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳

动者可以依法向当地人民法院申请支付令；人民法院应当依法发出支付令。

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。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。国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

八、关于劳动者可以解除劳动合同的情形

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者合法权益的；（五）因用人单位过错致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

九、关于用人单位可以解除劳动合同的情形

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因劳动者过错致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

有下列情形之一的，用人单位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，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

十、关于经济性裁员

有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（三）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；（四）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。

裁减人员时，应当优先留用下列劳动者：（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；（三）家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的。用人单位依法裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

十一、关于集体合同

企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益

保护、工资调整机制等专项集体合同。在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

十二、关于工会

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。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。

用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

十三、关于劳务派遣

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，除应当载明本法第十七条规定的事项外，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，向其按月支付报酬。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。

用工单位应当履行下列义务：（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；（五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

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。劳务派遣一般在临时性、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。

十四、关于劳动者的权利救济

劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

法律要点	法 条	页 码
用人单位解除劳动合同的限制	《劳动合同法》第42条 《劳动法》第29条	第84页 第162页
用人单位可以解除劳动合同的情形	《劳动合同法》第39、40条 《劳动法》第25、26条	第76、79页 第159、160页
用人单位解除劳动合同的经济补偿	《劳动合同法》第47条 《劳动法》第28条	第92页 第161页
劳动者无条件解除劳动合同的情形	《劳动合同法》第38条 《劳动法》第32条	第74页 第164页
无效劳动合同	《劳动合同法》第26条 《劳动法》第18条	第53页 第154页
劳动合同必备条款	《劳动合同法》第17条 《劳动法》第19条	第35页 第155页
试用期	《劳动合同法》第19 - 21条 《劳动法》第21条	第39 - 44页 第157页
无固定期限劳动合同	《劳动合同法》第14条 《劳动法》第20条	第29页 第156页
劳务派遣	《劳动合同法》第57 - 67条	第104 - 111页
裁减人员	《劳动合同法》第41条 《劳动法》第27条	第81页 第161页
竞业限制	《劳动合同法》第23、24条	第48、50页
集体合同	《劳动合同法》第51 - 56条 《劳动法》第33 - 35条 《集体合同规定》	第96 - 102页 第165 - 166页 第273页

Contents

目 录

中华人民共和国劳动合同法 解读与应用

3	第一章 总 则
3	第一条 【立法宗旨】
4	第二条 【适用范围】
7	第三条 【基本原则】
9	第四条 【规章制度】
11	第五条 【协调劳动关系三方机制】
13	第六条 【集体协商机制】
15	第二章 劳动合同的订立
15	第七条 【劳动关系的建立】
16	第八条 【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】
20	第九条 【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】
21	第十条 【订立书面劳动合同】
24	第 十 一 条 【未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解 决】
27	第 十 二 条 【劳动合同的种类】
28	第 十 三 条 【固定期限劳动合同】
29	第 十 四 条 【无固定期限劳动合同】

31	第十五条	【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】
33	第十六条	【劳动合同的生效】
35	第十七条	【劳动合同的内容】
38	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】
39	第十九条	【试用期】
41	第二十条	【试用期工资】
44	第二十一条	【试用期内解除劳动合同】
47	第二十二条	【服务期】
48	第二十三条	【保密义务和竞业限制】
50	第二十四条	【竞业限制的范围和期限】
52	第二十五条	【违约金】
53	第二十六条	【劳动合同的无效】
56	第二十七条	【劳动合同部分无效】
57	第二十八条	【劳动合同无效后劳动报酬的支付】
60	第三章 劳动合同的履行和变更	
60	第二十九条	【劳动合同的履行】
60	第三十条	【劳动报酬】
64	第三十一条	【加班】
66	第三十二条	【劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业】
68	第三十三条	【用人单位名称、法定代表人等的变更】
68	第三十四条	【用人单位合并或者分立】
69	第三十五条	【劳动合同的变更】
71	第四章 劳动合同的解除和终止	
71	第三十六条	【协商解除劳动合同】
74	第三十七条	【劳动者提前通知解除劳动合同】

74	第三十八条	【劳动者解除劳动合同】
76	第三十九条	【用人单位单方解除劳动合同】
79	第四十条	【无过失性辞退】
81	第四十一条	【经济性裁员】
84	第四十二条	【用人单位不得解除劳动合同的情形】
86	第四十三条	【工会在劳动合同解除中的监督作用】
86	第四十四条	【劳动合同的终止】
89	第四十五条	【劳动合同的逾期终止】
90	第四十六条	【经济补偿】
92	第四十七条	【经济补偿的计算】
93	第四十八条	【违法解除或者终止劳动合同的法律后果】
94	第四十九条	【社会保险关系跨地区转移接续】
95	第五十条	【劳动合同解除或者终止后双方的义务】
96	第五章 特别规定	
96	第一节 集体合同	
96	第五十一条	【集体合同的订立和内容】
98	第五十二条	专项集体合同
99	第五十三条	行业性集体合同、区域性集体合同
99	第五十四条	集体合同的报送和生效
101	第五十五条	集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准
102	第五十六条	集体合同纠纷和法律救济
104	第二节 劳务派遣	
104	第五十七条	【劳务派遣单位的设立】
104	第五十八条	【劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务】
105	第五十九条	【劳务派遣协议】
106	第六十条	【劳务派遣单位的告知义务】

106	第六十一条	【跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件】
107	第六十二条	【用工单位的义务】
109	第六十三条	【被派遣劳动者同工同酬】
110	第六十四条	【被派遣劳动者参加或者组织工会】
110	第六十五条	【劳务派遣中解除劳动合同】
111	第六十六条	【劳务派遣的适用岗位】
111	第六十七条	【用人单位不得自设劳务派遣单位】
111	第三节	非全日制用工
111	第六十八条	【非全日制用工的概念】
113	第六十九条	【非全日制用工的劳动合同】
115	第七十条	【非全日制用工不得约定试用期】
116	第七十一条	【非全日制用工的终止用工】
117	第七十二条	【非全日制用工的劳动报酬】
118	第六章	监督检查
118	第七十三条	【劳动合同制度的监督管理体制】
119	第七十四条	【劳动行政部门监督检查事项】
120	第七十五条	【监督检查措施和依法行政、文明执法】
121	第七十六条	【其他有关主管部门的监督管理】
121	第七十七条	【劳动者权利救济途径】
122	第七十八条	【工会监督检查的权利】
124	第七十九条	【对违法行为的举报】
125	第七章	法律责任
125	第八十条	【规章制度违法的法律责任】
126	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】
126	第八十二条	【不订立书面劳动合同的法律责任】

127	第八十三条	【违法约定试用期的法律责任】
128	第八十四条	【扣押劳动者身份证等证件的法律责任】
129	第八十五条	【未依法支付劳动报酬、经济补偿等的法律责任】
129	第八十六条	【订立无效劳动合同的法律责任】
130	第八十七条	【违法解除或者终止劳动合同的法律责任】
133	第八十八条	【侵害劳动者人身权益的法律责任】
134	第八十九条	【不出具解除、终止书面证明的法律责任】
135	第九十条	【劳动者的赔偿责任】
137	第九十一条	【用人单位的连带赔偿责任】
137	第九十二条	【劳务派遣单位的法律责任】
138	第九十三条	【无营业执照经营单位的法律责任】
139	第九十四条	【个人承包经营者的连带赔偿责任】
140	第九十五条	【不履行法定职责、违法行使职权的法律责任】
141	第八章 附 则	
141	第九十六条	【事业单位聘用制劳动合同的法律适用】
142	第九十七条	【过渡性条款】
144	第九十八条	【施行时间】

关联法规归类解读与应用

一、综 合

147	中华人民共和国劳动法 (2009年8月27日修正)
200	中华人民共和国就业促进法 (2007年8月30日)