

中华人民共和国

劳动合同法

关联规定

(注释应用本)

17

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

中华人民共和国

劳动合同法

关联规定

(注释应用本)

17

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关联规定: 注释应用
本/法规应用研究中心编. —北京: 中国法制出版社,
2012. 3

(法律法规关联规定系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 3594 - 9

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 035819 号

策划编辑 戴 蕊

责任编辑 谢玲玉

封面设计 周黎明

中华人民共和国劳动合同法关联规定: 注释应用本

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONG HETONGFA GUANLIAN
GUIDING: ZHUSHI YINGYONGBEN

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

印张/9.25 字数/247 千

版次/2012 年 8 月第 1 版

2012 年 8 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 3594 - 9

定价: 25.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66066324

市场营销部电话: 66017726

邮购部电话: 66033288

编辑说明

中国法制出版社是国务院法制办公室直属的中央级法律图书专业出版机构，是国家法律和行政法规的权威出版机构。多年来，我社一直致力于编辑出版在全社会普及法律知识、传播法治理念、适合大众需求的法律图书。

本套丛书编纂的目的就是为广大读者理解与适用法律提供一站式的服务，将对法律条文的立法解释、文义解释、体系解释、历史解释等法律解释方法统一运用于对条文的注释中，突出对于重点法律文件的注释解读与应用扩展。

多元化的注释：来源于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、最高人民检察院等立法与司法部门对法律条文的权威解读以及对法律具体适用的司法解释与司法文件等，务求简洁实用。

延展性的应用：将最高人民法院、最高人民检察院及相关部门针对具体法律问题做出的具有一般指导意义的批复、答复和复函，司法实务部门主要的指导意见、会议纪要、答记者问等文件中提炼出的案件审理规范和裁判标准，具有典型指导意义的最高人民法院公报案例裁判要点融入条文应用中，为读者解决实际问题提供最权威、最有力的支持。

适用中的关联：关联规定一是体现重点法律条文与其他法律的条文之间适用上的关联，二是除了收录主体法之外，与之密切相关的司法实践中同时会适用到的相关法律文件也全部收录，并附以注释加工。

实用性的附录：根据各个分册的特点，归纳整理出相关的实务流程图、赔偿计算公式及标准、文书范本等作为附录，以帮助读者快速查找信息，有效解决纠纷。

希望本套丛书的出版，能够真正为读者学习和应用法律，解决实际的法律问题带来一定的便利和帮助，也恳请广大读者在使用过程对书中存在的不足之处提出进一步完善的建议。

法律要点导读

我国现行劳动合同法是2007年6月29日第十届全国人大常委会第二十八次会议通过的。该法的颁布实施,对于促进劳动力资源的市场配置、规范劳动关系、完善劳动合同制度、明确劳动合同双方当事人的权利义务、保护劳动者的合法权益发挥了重要作用。

一、劳动合同法的调整范围

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,本法规定: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。

二、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。

三、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。

四、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。

五、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。

六、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。

七、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。

八、经济性裁员

有下列情形之一，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。

九、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。在县级以下区域内，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、劳务派遣

劳务派遣是劳动合同法规范的一项重要内容，也是劳动合同法实施中遇到的一个重大问题。劳务派遣用工存在的突出问题主要有：一是劳务派遣单位过多过滥，经营不规范；二是许多用工单位长期大量使用被派遣劳动者，有的用工单位甚

至把劳务派遣作为用工主渠道；三是被派遣劳动者的合法权益得不到有效保障，同工不同酬、不同保障待遇的问题比较突出，参与企业民主管理和参加工会组织等权利得不到很好落实。劳务派遣用工制度的滥用不仅损害了劳动者的合法权益，也对常规的用工方式和劳动合同制度造成较大冲击。

针对实践中的情况和问题，十一届全国人大常委会第二十七次会议初次审议了《中华人民共和国劳动合同法修正案(草案)》，对劳务派遣的相关规定进行了修改，主要包括：

(一) 严格限制劳务派遣用工岗位范围

现行劳动合同法第六十六条规定，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。劳动合同法实施以来，劳务派遣用工数量快速增长，部分企业突破“三性”岗位范围，在主营业务岗位和一般性工作岗位长期大量使用被派遣劳动者。为严格限制劳务派遣用工，草案规定劳务派遣“只能”在“三性”岗位上实施，并对“三性”岗位的具体含义作了进一步界定：临时性是指用工单位的工作岗位存续时间不超过六个月；辅助性是指用工单位的工作岗位为主营业务岗位提供服务；替代性是指用工单位的职工因脱产学习、休假等原因在该工作岗位上无法工作的一定期间内，可以由被派遣劳动者替代工作。

(二) 对设立劳务派遣单位实行行政许可

现行劳动合同法第五十七条规定，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。劳动合同法实施以来，从事劳务派遣的单位增长较快。一些劳务派遣单位经营不规范，规章制度不健全，侵害被派遣劳动者的合法权益。由于劳务派遣单位准入门槛低，承担责任能力差，被派遣劳动者的合法权益受到侵害后，难以获得有效赔偿。为促进劳务派遣单位依法经营，草案规定，经营劳务派遣业务应当向劳动行政部门依法办理行政许可，并对取得许可的条件作了具体规定，包括将注册资本要求由不得少于人民币五十万元提高到不得少于人民币一百万元、劳务派遣单位应当有符合法律规定的劳务派遣管理制度等。

(三) 切实维护被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利

同工同酬是劳动合同法规定的一项重要原则。现行劳动合同法第六十三条规定，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。劳动合同法实施以来，多数企业对本单位的劳动合同制职工逐步做到了同工同

酬,但对被派遣劳动者与本单位劳动合同制职工实行不同的工资福利标准和分配办法,有的被派遣劳动者的劳动报酬、社会保险、企业福利等与用工单位的劳动合同制职工相比差距较大。为落实被派遣劳动者同工同酬的权利,草案增加规定劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同以及与用工单位订立的劳务派遣协议,载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合同工同酬的规定。

(四)增加对相应违法行为的处罚

根据上述修改内容以及进一步严格规范劳务派遣用工的要求,草案对劳动合同法法律责任部分作了相应修改:一是增加规定,对未经许可擅自经营劳务派遣业务的,由劳动行政部门依法予以取缔,没收违法所得,并处以罚款。二是进一步明确规定劳务派遣单位、用工单位违反劳动合同法规定的,处以罚款,并适当提高了罚款额度;对劳务派遣单位并可吊销其经营劳务派遣业务的行政许可。

(五)处理好法律实施的衔接

为实现修法前后劳务派遣用工制度的平稳过渡,草案规定,本修正案开始施行时用工单位正在使用被派遣劳动者的,用工单位、劳务派遣单位应当根据本修正案进行调整;本修正案施行前经营劳务派遣业务的单位,依法办理行政许可和公司变更登记后,方可继续经营劳务派遣业务。具体办法由国务院另行规定。

对于在修正案施行前依法向工商行政管理部门办理登记经营劳务派遣业务的单位,自修正案施行之日起未依法办理许可或者申请许可未获批准的,应当按照劳动合同法、合同法、公司法等有关法律、法规规定,与用工单位、工会组织进行协商,对其尚未履行完毕的合同、劳务派遣协议作出妥善处理。劳动行政部门、工商行政管理部门应当加强监督检查,切实保障被派遣劳动者的合法权益。

目 录*

法律要点导读	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
应用 1 法律规定的解决劳动争议的途径 / 2	
第二条 【适用范围】	3
应用 2 《劳动合同法》适用的劳动者范围 / 4	
应用 3 不属于《劳动合同法》适用范围的劳动关系 / 5	
应用 4 离退休人员再次被聘用之时,是否需要签订书面劳动合同 / 5	
第三条 【基本原则】	6
第四条 【规章制度】	6
应用 5 企业在制定规章制度过程中应该注意的问题 / 7	
第五条 【协调劳动关系三方机制】	8
第六条 【集体协商机制】	9

第二章 劳动合同的订立

第七条 【劳动关系的建立】	9
---------------------	---

* 本目录中的时间为法律文件的公布时间或最后一次修正、修订公布时间。

第八条 【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】	9
第九条 【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】	11
应用 6 用人单位扣押劳动者身份证等证件或者要求提供担保的 应该承担的法律責任 / 11	
应用 7 收取风险抵押金抵扣经营损失的行为无效 / 12	
第十条 【订立书面劳动合同】	12
应用 8 事实劳动关系的处理 / 12	
应用 9 用人单位对事实劳动关系的预防和控制 / 14	
应用 10 用人单位不签书面劳动合同应支付二倍工资 / 15	
应用 11 即将毕业的在校生以就业为目的与用人单位签订劳动合 同的,双方形成劳动合同关系 / 15	
第十一条 【未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决】	15
第十二条 【劳动合同的种类】	16
第十三条 【固定期限劳动合同】	17
第十四条 【无固定期限劳动合同】	18
应用 12 “临时工”能否与用人单位签订无固定期限的劳动合同 / 19	
第十五条 【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】	19
第十六条 【劳动合同的生效】	20
应用 13 劳动合同生效的条件 / 21	
第十七条 【劳动合同的内容】	21
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】	22
第十九条 【试用期】	23
第二十条 【试用期工资】	24
第二十一条 【试用期内解除劳动合同】	24
应用 14 用人单位在试用期内与劳动者解除劳动合同 / 25	
应用 15 用人单位对试用期的常见误解 / 25	
第二十二条 【服务期】	26
第二十三条 【保密义务和竞业限制】	27
应用 16 用人单位免除自己法定责任,排除劳动者权利的竞业	

限制协议无效 / 28

应用 17 竞业禁止条款约定不合理的,对劳动者不具有约束力 / 28

第二十四条 【竞业限制的范围和期限】 29

第二十五条 【违约金】 30

应用 18 适用本条应该注意的问题 / 30

第二十六条 【劳动合同的无效】 31

应用 19 常见的因违反法律、行政法规强制性规定而无效或者部分无效的劳动合同 / 33

应用 20 确认劳动合同无效的途径 / 34

应用 21 雇工合同“工伤概不负责”条款无效 / 34

第二十七条 【劳动合同部分无效】 35

第二十八条 【劳动合同无效后劳动报酬的支付】 35

应用 22 劳动报酬的数额的确定 / 35

应用 23 劳动者追索劳动报酬时应该注意的问题 / 35

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】 36

第三十条 【劳动报酬】 36

应用 24 劳动者可以向法院申请支付令的情形 / 37

应用 25 申请支付令的条件 / 38

第三十一条 【加班】 38

第三十二条 【劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业】 38

第三十三条 【用人单位名称、法定代表人等的变更】 39

第三十四条 【用人单位合并或者分立】 39

第三十五条 【劳动合同的变更】 39

应用 26 劳动合同变更时应注意的问题 / 40

应用 27 劳动合同中止履行的条件 / 41

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】 41

应用 28	协商解除劳动合同过程中,如果是用人单位提出解除劳动合同的,是否需要向劳动者支付经济补偿金 / 41	
第三十七条	【劳动者提前通知解除劳动合同】	42
第三十八条	【劳动者解除劳动合同】	42
第三十九条	【用人单位单方解除劳动合同】	43
应用 29	职工被人民检察院作出不予起诉决定用人单位能否据此解除劳动合同 / 44	
第四十条	【无过失性辞退】	44
第四十一条	【经济性裁员】	45
第四十二条	【用人单位不得解除劳动合同的情形】	45
第四十三条	【工会在劳动合同解除中的监督作用】	47
第四十四条	【劳动合同的终止】	47
第四十五条	【劳动合同的逾期终止】	48
应用 30	在本单位连续工作满 15 年,劳动合同期满,距法定退休年龄年龄不足 5 年的,劳动合同延续至退休时终止 / 49	
第四十六条	【经济补偿】	49
应用 31	用人单位无过错情况下,劳动者主动辞职的不支付经济补偿 / 50	
第四十七条	【经济补偿的计算】	50
第四十八条	【违法解除或者终止劳动合同的法律后果】	51
第四十九条	【社会保险关系跨地区转移接续】	51
第五十条	【劳动合同解除或者终止后双方的义务】	51

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条	【集体合同的订立和内容】	51
应用 32	订立集体合同的程序 / 52	
第五十二条	【专项集体合同】	53

第五十三条 【行业性集体合同、区域性集体合同】	53
第五十四条 【集体合同的报送和生效】	53
第五十五条 【集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准】	53
应用 33 当劳动合同约定的劳动条件或劳动报酬等标准低于集 体合同的约定时,劳动者是否需要向人民法院提出请求 适用集体合同的约定 / 54	
第五十六条 【集体合同纠纷和法律救济】	54

第二节 劳务派遣

第五十七条 【劳务派遣单位的设立】	54
第五十八条 【劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务】	55
第五十九条 【劳务派遣协议】	55
第六十条 【劳务派遣单位的告知义务】	56
第六十一条 【跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件】	56
第六十二条 【用工单位的义务】	56
第六十三条 【被派遣劳动者同工同酬】	57
第六十四条 【被派遣劳动者参加或者组织工会】	57
第六十五条 【劳务派遣中解除劳动合同】	57
第六十六条 【劳务派遣的适用岗位】	57
第六十七条 【用人单位不得自设劳务派遣单位】	57

第三节 非全日制用工

第六十八条 【非全日制用工的概念】	58
第六十九条 【非全日制用工的劳动合同】	58
第七十条 【非全日制用工不得约定试用期】	59
第七十一条 【非全日制用工的终止用工】	59
第七十二条 【非全日制用工的劳动报酬】	59

第六章 监督检查

第七十三条 【劳动合同制度的监督管理体制】	59
-----------------------------	----

第七十四条	【劳动行政部门监督检查事项】	59
第七十五条	【监督检查措施和依法行政、文明执法】	60
第七十六条	【其他有关主管部门的监督管理】	60
第七十七条	【劳动者权利救济途径】	60
第七十八条	【工会监督检查的权利】	61
第七十九条	【对违法行为的举报】	61

第七章 法律 责任

第八十条	【规章制度违法的法律责任】	61
应用 34 实践中劳动者可以向用人单位要求精神损害赔偿的情形 / 61		
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】	62
第八十二条	【不订立书面劳动合同的法律责任】	62
第八十三条	【违法约定试用期的法律责任】	63
第八十四条	【扣押劳动者身份证等证件的法律责任】	63
第八十五条	【未依法支付劳动报酬、经济补偿等的法律责任】	63
第八十六条	【订立无效劳动合同的法律责任】	64
第八十七条	【违法解除或者终止劳动合同的法律责任】	64
应用 35 未订立劳动合同期间支付两倍工资的条件 / 65		
第八十八条	【侵害劳动者人身权益的法律责任】	65
第八十九条	【不出具解除、终止书面证明的法律责任】	67
第九十条	【劳动者的赔偿责任】	67
应用 36 劳动者擅自离职应承担的法律责任 / 68		
应用 37 劳动者擅自离职后,用人单位的处理措施 / 68		
应用 38 用人单位对擅自离职的职工送达处理通知 / 68		
第九十一条	【用人单位的连带赔偿责任】	69
应用 39 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,造成原用人单位损失的责任 / 69		
应用 40 劳动者未提前三十日通知原用人单位解除劳动合同,而		

跳槽到另一用人单位,原用人单位起诉要求赔偿损失的,
新用人单位应否承担赔偿责任 / 70

应用 41 新的用人单位客观上确实招用了尚未解除劳动合同的劳动者,但强调在招用时并不知道劳动者尚未解除劳动合同的事实,主观上并无过错,不应承担责任 / 70

第九十二条 【劳务派遣单位的法律责任】 71

第九十三条 【无营业执照经营单位的法律责任】 71

第九十四条 【个人承包经营者的连带赔偿责任】 72

第九十五条 【不履行法定职责、违法行使职权的法律责任】 72

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】 72

第九十七条 【过渡性条款】 72

第九十八条 【施行时间】 72

◆关联规定

中华人民共和国劳动法 73

(2009 年 8 月 27 日修正)

应用 1 劳动法律关系主体的认定 / 73

应用 2 用人单位依法建立的规章制度,是否可以成为人民法院
审理劳动争议案件的依据 / 74

应用 3 用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同
约定的内容不一致时的处理 / 74

应用 4 规章制度合法有效的条件 / 75

应用 5 无效合同的法律后果 / 78

应用 6 职工已达到法定退休年龄,超出退休年龄的劳动合同无效 / 79

应用 7 “欺诈”的认定 / 79

应用 8 劳动者的违法行为没有达到犯罪的程度,只是被给予一