

中华人民共和国劳动合同法 (草案)

中国法制出版社

中华人民共和国劳动合同法(草案)

ZHONGHUARENMINGONGHEGUO LAODONG HETONGFA (CAOAN)

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

印张/1 字数/16 千

版次/2006 年 3 月第 1 版

2006 年 3 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7 - 80226 - 362 - X

定价:3.00 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:66032584

市场营销部电话:66033393

邮购部电话:66033288

目 录

关于公布《中华人民共和国劳动合同法（草案）》征求意见的通知·····	（ 1 ）
中华人民共和国劳动合同法（草案）·····	（ 3 ）
关于《中华人民共和国劳动合同法（草案）》 的说明·····	（23）

关于公布《中华人民共和国 劳动合同法（草案）》 征求意见的通知

《中华人民共和国劳动合同法（草案）》是一部规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者合法权益，促进劳动关系和谐稳定，关系人民群众切身利益的重要法律草案。经第十届全国人大常委会第十九次会议审议后，委员长会议决定，全文公布《中华人民共和国劳动合同法（草案）》，广泛征求意见，作进一步修改，再提请全国人大常委会会议审议。将《中华人民共和国劳动合同法（草案）》向社会公布广泛征求意见，是全国人大常委会推进科学立法、民主立法的又一重大举措，各有关方面务必高度重视，统筹安排，精心组织，确保工作顺利进行。现将有关事项通知如下：

一、请各省、自治区、直辖市人大常委会负责征求、收集本地区全国人大代表和有关部门、法学教学研究等单位的意见，于2006年4月20日前将意见汇总报送全国人大常委会法制工作委员会。

二、请社会各界人民群众广泛展开讨论，充分发表

意见。可以将意见寄送各省、自治区、直辖市人大常委会，也可以将意见直接寄送全国人大常委会法制工作委员会，或者通过中国人大网站提出意见。全国人大常委会法制工作委员会邮编：100805。中国人大网网址：www.npc.gov.cn。

三、由全国人大法律委员会和全国人大常委会法制工作委员会进一步征求有关部门和各有关方面人士的意见。

四、请中央和省级报刊、广播电台、电视台等媒体组织刊播讨论《中华人民共和国劳动合同法（草案）》的文章，并报道讨论情况和意见。

全国人大常委会办公厅

2006年3月20日

中华人民共和国劳动 合同法（草案）

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 监督检查
- 第六章 法律责任
- 第七章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》，制定本法。

第二条 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（以下简称用人单位）与劳动者

建立劳动关系，订立和履行劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

第三条 本法所称劳动关系，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。

本法所称劳动合同，是指劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

第四条 用人单位与劳动者订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、诚实信用、协商一致的原则；履行劳动合同，应当遵循合法和诚实信用的原则。

第五条 用人单位应当依法建立和完善劳动安全卫生、劳动纪律、职工培训、体息休假以及劳动定额管理等方面的规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位的规章制度直接涉及劳动者切身利益的，应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，或者通过平等协商作出规定。

用人单位的规章制度应当在单位内公告。

第六条 国务院劳动保障主管部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动保障主管部门和乡、镇人民政府负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动保障主管部门和乡、镇

人民政府在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、用人单位以及有关行业主管部门的意见。

第七条 工会组织应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，维护劳动者的合法权益。

工会组织或者职工代表有权与用人单位通过平等协商，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项签订集体合同。

第二章 劳动合同的订立

第八条 用人单位与劳动者建立劳动关系、订立劳动合同，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，以及劳动者希望了解的其他与订立和履行劳动合同直接相关的情况；用人单位有权了解劳动者与订立和履行劳动合同直接相关的年龄、身体状况、工作经历、知识技能以及就业现状等情况。

第九条 劳动合同应当以书面形式订立。

劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限3种。有固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者以书面形式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未以书面形式约定合同终止时间的劳动合同；以完成一定工作为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者以书面形

式约定以某项工作的完成为合同终止条件的劳动合同。

已存在劳动关系，但是用人单位与劳动者未以书面形式订立劳动合同的，除劳动者有其他意思表示外，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同，并应当及时补办订立书面劳动合同的手续。

用人单位和劳动者对是否存在劳动关系有不同理解的，除有相反证明的以外，以有利于劳动者的理解为准。

第十条 劳动合同文本由用人单位提供。

劳动合同应当由用人单位与劳动者协商一致，并经双方当事人劳动合同文本上签字或者盖章成立。

劳动合同应当由用人单位和劳动者各执一份。

未以书面形式订立劳动合同的，劳动关系自劳动者为用人单位提供劳动之日起成立。

依法成立的劳动合同，自成立之日起生效；用人单位和劳动者对劳动合同的生效约定条件的，自条件成就时生效。

用人单位和劳动者对劳动合同的内容理解不一致的，应当按照通常理解予以解释，有两种以上解释的，应当采纳最有利于劳动者的解释。

第十一条 劳动合同文本应当载明下列事项：

- (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人；
- (二) 劳动者的姓名、居民身份证号码；
- (三) 劳动合同期限或者终止条件；
- (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) 法律、行政法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准,不得低于集体合同的规定。

第十二条 以劳动力派遣形式用工的用人单位(以下简称劳动力派遣单位),注册资本不得少于50万元,并应当在省、自治区、直辖市人民政府劳动保障主管部门指定的银行账户中以每一名被派遣的劳动者不少于5000元为标准存入备用金。

劳动力派遣单位与劳动者订立的以劳动力派遣形式用工的劳动合同,除应当载明本法第十一条规定的事项外,还应当载明被派遣的劳动者的接受单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳动力派遣单位有责任督促接受单位执行国家劳动标准和劳动条件。劳动力派遣单位应当与接受单位订立劳动力派遣协议,约定对被派遣的劳动者的义务的分担方式,并将劳动力派遣协议的内容告知被派遣的劳动者。

第十三条 劳动合同期限在3个月以上的,可以约定试用期。试用期包括在劳动合同期限内。

非技术性工作岗位的试用期不得超过1个月;技术性工作岗位的试用期不得超过2个月;高级专业技术工作岗位的试用期不得超过6个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

第十四条 用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保或者以担保名义向劳动者收取财物，不得扣押劳动者的居民身份证或者其他证件。

第十五条 用人单位为劳动者提供培训费用，使劳动者接受6个月以上脱产专业技术培训的，可以与劳动者约定服务期以及劳动者违反服务期约定应当向用人单位支付的违约金。该违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

第十六条 用人单位可以与知悉其商业秘密的劳动者在劳动合同中约定，在劳动合同终止或者解除后的一定期限内，劳动者不得到生产与本单位同类产品或者经营同类业务的有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己开业生产或者经营与用人单位有竞争关系的同类产品或者业务。

前款规定的竞业限制的范围，应当以能够与用人单位形成实际竞争关系的地域为限。竞业限制期限不得超过2年。

用人单位与劳动者有竞业限制约定的，应当同时与劳动者约定在劳动合同终止或者解除时向劳动者支付的竞业限制经济补偿，其数额不得少于劳动者在该用人单位的年工资收入。劳动者违反竞业限制约定的，应当向用人单位支付违约金，其数额不得超过用人单位向劳动者支付的竞业限制经济补偿的3倍。

第十七条 除本法第十五条和第十六条规定的情

形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。

第十八条 有下列情形之一的，劳动合同无效：

（一）用人单位以欺诈、胁迫的手段订立劳动合同的；

（二）用人单位和劳动者恶意串通，损害国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的；

（三）用人单位和劳动者中的一方或者双方不具备订立劳动合同的法定资格的；

（四）用人单位免除自己的责任、排除劳动者的权利的；

（五）法律、行政法规规定的劳动合同无效的其他情形。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第十九条 对存在重大误解的劳动合同或者显失公平的劳动合同，用人单位和劳动者均有权请求劳动争议仲裁机构、人民法院予以撤销。

用人单位乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立劳动合同，劳动者有权请求劳动争议仲裁机构或者人民法院予以撤销。

第二十条 具有撤销请求权的用人单位或者劳动者自知道或者应当知道劳动合同撤销事由之日起1年内没有行使撤销请求权的，该撤销请求权消灭。

用人单位或者劳动者因不可抗力或者其他障碍不能

行使撤销请求权的，撤销请求权时效中止。自中止时效的原因消除之日起，撤销请求权时效期间继续计算。

第二十一条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十二条 劳动合同被确认无效或者被撤销，劳动者已付出劳动的，除用人单位与劳动者有恶意串通，损害国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的情形外，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参考用人单位同类岗位劳动者的劳动报酬确定；用人单位无同类岗位的，参照用人单位所在地设区的市级人民政府公布的劳动力市场工资指导价位确定。

第二十三条 劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件等标准低于国家规定或者集体合同规定，或者约定不明确以及劳动合同未采取书面形式引发争议的，用人单位和劳动者可以重新协商。协商不成的，适用集体合同规定；集体合同未作规定的，适用国家有关规定。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十四条 用人单位和劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。劳动者本人应当实际从事劳动合同约定的工作。

劳动力派遣单位与接受单位应当按照劳动力派遣协议的约定，履行对被派遣的劳动者的义务；劳动力派遣协议约定不明的，劳动条件和劳动保护等与劳动过程直

接相关的义务由接受单位履行，其他义务由劳动力派遣单位履行。

第二十五条 用人单位变更名称、法定代表人（主要负责人）或者投资人的，不影响劳动合同的履行。

第二十六条 用人单位合并的，劳动合同应当由合并后承继其权利义务的用人单位继续履行，或者经劳动者同意，由合并前的用人单位与劳动者解除劳动合同，同时由合并后承继其权利义务的用人单位与劳动者重新订立劳动合同。

用人单位分立的，劳动合同应当由分立后的用人单位按照分立协议划分的权利义务继续履行，或者经劳动者同意，由分立前的用人单位与劳动者解除劳动合同，同时由分立后的用人单位与劳动者重新订立劳动合同。

第二十七条 劳动者应征入伍或者离职履行国家规定的其他义务的，劳动合同应当中止或者部分中止履行。

劳动者因被依法限制人身自由而不能履行劳动合同约定义务的，劳动合同可以中止或者部分中止履行。

用人单位与劳动者中的一方因不可抗力不能履行劳动合同的，另一方可以根据不可抗力的影响，中止或者部分中止履行劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以中止或者部分中止履行劳动合同。

中止履行劳动合同的情形消失，除劳动合同已经无

法履行外，劳动合同应当恢复履行。

劳动合同中止期限最长不得超过5年。

第二十八条 中止或者部分中止履行劳动合同期间，用人单位和劳动者双方暂停履行劳动合同的有关义务。

中止履行劳动合同的期间，不计入劳动者在用人单位的工作年限。

第二十九条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。

变更劳动合同，应当采用书面形式记载变更的内容，经用人单位和劳动者双方签字或者盖章生效。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十一条 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，按照用人单位的规章制度应当解除劳动合同的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位的利益造成重大损害的；
- (四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成工作任务造成严重影响，经用人单位提出，拒不

改正的；

(五) 被依法追究刑事责任的。

第三十二条 有下列情形之一的，用人单位在提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除无固定期限劳动合同：

(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，且未能就变更劳动合同与用人单位协商一致的；

(二) 劳动者被证明不能胜任工作，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或者中止劳动合同达成协议的。

第三十三条 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，需要裁减人员50人以上的，用人单位应当向本单位工会或者全体职工说明情况，并与工会或者职工代表协商一致。裁减人员时，应当优先留用在本单位工作时间较长、与本单位订立较长期限的有固定期限劳动合同以及订立无固定期限劳动合同的劳动者。

用人单位依照前款规定裁减人员后，应当将被裁减人员的数量、名单通报所在地县级人民政府劳动保障主管部门。

用人单位在6个月内重新招用人员的，应当优先招

用被裁减的人员。

第三十四条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第三十二条、第三十三条的规定解除劳动合同：

- (一) 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- (二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- (四) 正在担任平等协商代表的；
- (五) 法律、行政法规规定的其他情形。

第三十五条 用人单位解除劳动合同，应当事先通知工会。工会认为不适当的，有权提出意见。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。劳动者申请劳动仲裁或者提起诉讼的，工会应当给予支持和帮助。

第三十六条 劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。但是，有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

- (一) 在试用期内的；
- (二) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件，未提供合格的安全生产条件的；
- (三) 用人单位未按时足额支付劳动报酬的；
- (四) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (五) 用人单位的规章制度违反法律、行政法规的