

《中华人民共和国劳动合同法》 解读

本书编写组

群众出版社

全国“五五”普法推荐读物

《劳动合同法》(CIP) 目录

《劳动合同法》(CIP) 目录

《劳动合同法》(CIP) 目录

ISBN 978-7-5014-1107-2

《中华人民共和国劳动合同法》解读

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第130330号

本书编写组

《中华人民共和国劳动合同法》(CIP) 目录

责任编辑：曹

三王：曹

封面设计：曹

出版发行：群

址：北京市丰台区花城

邮：100078

网：www.qxcp.com

邮：qxcp@qxcp.com

印：重庆通信学院印刷厂

经：新华书店

开：850×1168毫米 32开本

字：230千字

张：10.32

次：2007年8月第1版 2007年8月第1次印刷

号：ISBN 978-7-5014-1107-2

价：18.00元

群众出版社

2007年·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

《中华人民共和国劳动合同法》解读/《〈中华人民共和国劳动合同法〉解读》编写组编. —北京: 群众出版社, 2007. 9

ISBN 978-7-5014-4107-5

I. 中… II. 中… III. 劳动合同法—中国—问答 IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 130330 号

《中华人民共和国劳动合同法》解读

著 者: 本书编写组

责任编辑: 常玉兰

封面设计: 周剑梅

出版发行: 群众出版社 电话: (010) 52173000 转

地 址: 北京市丰台区方庄芳星园三区 15 号楼

邮 编: 100078

网 址: www.qzchs.com

信 箱: qzs@qzchs.com

印 刷: 重庆通信学院印刷厂

经 销: 新华书店

开 本: 850×1168 毫米 32 开本

字 数: 239 千字

印 张: 10.375

版 次: 2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5014-4107-5/D·2017

定 价: 18.00 元

群众版图书, 版权所有, 侵权必究
群众版图书, 印装错误随时退换

简 介

2007年6月29日闭幕的十届全国人大常委会第二十八次会议，终于以高票通过了与每家企业、每位劳动者利益息息相关的《劳动合同法》。

从2005年12月起，历经十届人大常委会前后四次审议，该法终于尘埃落定。

劳动合同法共分8章98条，包括：总则、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、监督检查、法律责任和附则。

这部法律，在1994年劳动法的基础上，针对近年来我国劳动领域出现的劳动者权益被侵犯的突出问题，将劳动法中规定的劳动合同制度进一步完善，加以细化，作出规范。它是我国劳动和社会保障法律体系建设中的又一个里程碑。它的颁布实施，必将给实施多年的各地劳动合同条例和已确定的劳动关系立法模式带来重大调整，有利于更好地保护劳动者合法利益，有利于构建和发展和谐稳定的劳动关系，有利于促进和谐社会建设。

为了配合这部新法的学习、宣传、贯彻，我们及时推出了《〈中华人民共和国劳动合同法〉解读》一书。该书采用问答形式，既涵盖全部法律条款，又突出重点、难点。解说力求明晰具体，准确通畅。适当结合案例，学以致用。编末附该法及相关法律原文，方便检索。本书是理解、把握该部法律内容、要义不可或缺的一部重要参考读物。

目 录

第一章 总 则

1. 《劳动合同法》的立法宗旨是什么? (1)
2. 《劳动合同法》的适用范围有哪些? (2)
3. 订立劳动合同应当遵循什么原则? 依法订立的
劳动合同具有什么法律效力? (3)
4. 《劳动合同法》对用人单位制定和完善劳动规章
制度是怎样规定的? (5)
5. 《劳动合同法》对建立、健全劳动关系三方协商机
制方面作了什么规定? (6)
6. 工会在《劳动合同法》中的作用是什么? (10)

第二章 劳动合同的订立

7. 《劳动合同法》对劳动关系的建立有什么规定? 规定
用人单位应当建立职工名册备查, 有什么必要? (14)
8. 《劳动合同法》对用人单位在招工时, 对劳动者应
告知和了解的内容作了什么规定? (15)
9. 《劳动合同法》对用人单位招用劳动者, 作出了什么
禁止性规定? (15)
10. 为什么《劳动合同法》要规定: “建立劳动关系,
应当订立书面劳动合同”? (18)
11. 《劳动合同法》对事实劳动关系签订劳动合同的时间

- 作了怎样的规定? (19)
12. 用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同, 劳动关系的建立从什么时候起算? (20)
13. 对事实劳动关系的新劳动者, 其报酬怎样支付? (21)
14. 劳动合同分哪几类? (22)
15. 《劳动合同法》对订立固定期限劳动合同是怎样规定的? (22)
16. 对订立无固定期限劳动合同, 《劳动合同法》作了什么规定? (25)
17. 《劳动合同法》对订立以一定任务为期限的劳动合同是怎样规定的? (29)
18. 为什么《劳动合同法》要专门规定合同文本要用人单位和劳动者各执一份? (31)
19. 劳动合同应具备哪些条款? (32)
20. 对劳动合同约定的标准不明确, 引发争议的, 应如何仲裁? (37)
21. 《劳动合同法》对劳动合同试用期的适用范围和期限是怎样规定的? (39)
22. 劳动者在试用期中如何确定工资? (41)
23. 对用人单位在试用期中解除劳动合同, 法律作了什么规定? (43)
24. 《劳动合同法》对约定服务期有什么规定? (45)
25. 对在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密及与知识产权相关的保密事项和竞业限制, 《劳动合同法》有什么规定? (48)
26. 对竞业限制, 《劳动合同法》还作了什么规定? (52)
27. 对限制约定劳动者承担的违约金, 《劳动合同法》是怎样规定的? (54)

28. 《劳动合同法》对劳动合同无效和部分无效有什么规定? (55)
29. 部分无效的劳动合同, 其他部分有无效力? (61)
30. 对劳动合同被确认无效后, 劳动者报酬应怎样支付? (61)

第三章 劳动合同的履行和变更

31. 《劳动合同法》对劳动合同的履行, 有什么原则性规定? (66)
32. 用人单位应怎样对劳动者支付报酬? (67)
33. 《劳动合同法》对劳动者加班是怎样规定的? (68)
34. 面对用人单位危害生命安全和身体健康的劳动条件, 面对管理人员违章指挥、强令冒险作业, 劳动者应怎么办? (70)
35. 用人单位登记事项变更对劳动合同效力有无影响? (73)
36. 用人单位合并或分立是否影响合同效力? (76)
37. 对劳动合同变更, 《劳动合同法》作了什么规定? (79)

第四章 劳动合同的解除和终止

38. 《劳动合同法》对协商解除劳动合同有什么规定? (84)
39. 劳动者非因用人单位过错而解除劳动合同, 《劳动合同法》有什么规定? (88)
40. 对劳动者因用人单位过错而解除劳动合同, 《劳动合同法》作了怎样的规定? (91)

41. 《劳动合同法》对用人单位因劳动者过错解除劳动合同是怎样规定的? (98)
42. 对用人单位非因劳动者的过错而解除劳动合同,《劳动合同法》有什么规定? (103)
43. 《劳动合同法》针对用人单位经济性裁员,作出了什么规定? (106)
44. 对禁止用人单位解除劳动合同,《劳动合同法》作了怎样的规定? (112)
45. 《劳动合同法》对工会对用人单位单方解除劳动合同行使监督权是怎样规定的? (119)
46. 什么是劳动合同终止? (122)
47. 《劳动合同法》对劳动合同期限自动延续作了怎样的规定? (125)
48. 在哪些情况下用人单位对劳动者支付经济补偿? (127)
49. 对用人单位为劳动者支付经济补偿的标准和年限,《劳动合同法》作了什么规定? (130)
50. 用人单位违法解除或终止劳动合同后,原劳动合同怎么办? (132)
51. 劳动者社会保障跨地区转移该怎么办? (134)
52. 劳动合同解除终止后,用人单位和劳动者还应承担什么义务? (136)

第五章 特别规定

第一节 集体合同

53. 《劳动合同法》对集体合同的签定有什么规定? (139)
54. 对专项集体合同签订的规定是什么? (144)

55. 对行业性、区域性集体合同的签订,《劳动合同法》有什么规定?……………(151)
56. 集体合同怎样生效?对它的约束力有什么规定?……………(156)
57. 《劳动合同法》对集体合同中劳动条件和劳动报酬等标准是怎样规定的?……………(160)
58. 工会对集体合同的履行,可以行使什么权利?……………(161)

第二节 劳务派遣

59. 《劳动合同法》对劳务派遣单位的设立有什么规定?……………(165)
60. 对劳务派遣单位法律性质及其与被派遣劳动者签订的劳动合同的必备条款、种类和劳动报酬支付,《劳动合同法》作了怎样的规定?……………(168)
61. 对劳务派遣协议订立,《劳动合同法》有什么规定?……………(173)
62. 劳务派遣单位对被派遣劳动者应承担什么义务?……………(176)
63. 《劳动合同法》对被跨地区劳务派遣的劳动者的劳动条件和劳动报酬,作了什么规定?……………(179)
64. 用工单位应当对被派遣的劳动者履行什么义务?为什么用工单位不得将被派遣的劳动者再派遣到其他用人单位?……………(180)
65. 《劳动合同法》对被派遣劳动者劳动报酬的确定,作了什么规定?……………(183)
66. 对“被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位参加或组织工会”,应怎样理解?……………(185)
67. 对劳务派遣双方解除劳动合同,《劳动合同法》

- 作了什么规定? (186)
68. 劳务派遣的适用范围是什么? (189)
69. 用人单位可以设立劳务派遣单位向自己派遣劳动者吗? (191)

第三节 非全日制用工

70. 如何界定非全日制用工? (192)
71. 对非全日制用工劳动合同的形式和兼职的问题,
《劳动合同法》是怎样规定的? (194)
72. 为什么非全日制用工不得约定试用期? (196)
73. 非全日制用工劳动合同如何终止? (198)
74. 《劳动合同法》对非全日制用工劳动报酬是怎样
规定的? (200)

第六章 监督检查

75. 《劳动合同法》对劳动合同制度实施情况监督
管理的体制是怎样规定的? (202)
76. 县级以上地方人民政府的劳动行政部门应
怎样监督检查劳动合同制度实施情况? (205)
77. 《劳动合同法》对县级以上政府劳动行政部门依法对
劳动合同制度实施监督检查时,对双方的权利义
务是如何规定的? (209)
78. 县级以上政府的相关主管部门对用人单位执行
劳动合同制度的情况为什么也要监督管理? (211)
79. 劳动者合法权益受到侵害,应当怎么办? (213)
80. 工会应如何对劳动合同实施情况进行监督? (215)

81. 《劳动合同法》对劳动合同制度实施情况还规定了应怎样实行其他社会监督? (219)

第七章 法律责任

82. 《劳动合同法》对用人单位涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律法规, 规定了什么法律责任? (221)
83. 用人单位提供的劳动合同文本未载明劳动合同必备条款和未将劳动合同文本交付劳动者, 应负什么法律责任? (224)
84. 用人单位不与劳动者订立无固定期限劳动合同和用工超过一月不签订书面劳动合同, 要负什么法律责任? (226)
85. 用人单位违反《劳动合同法》规定与劳动者约定试用期应负什么法律责任? (228)
86. 对用人单位扣押证件和档案, 以担保或其他名义收取财物的法律责任, 《劳动合同法》是怎样规定的? (230)
87. 对用人单位侵害劳动者劳动报酬和经济补偿权的法律责任, 《劳动合同法》有什么规定? (232)
88. 对依法被确认为无效的劳动合同, 给对方造成损害, 怎样承担法律责任? (236)
89. 用人单位违法解除、中止劳动合同, 应负什么法律责任? (237)
90. 用人单位侵犯劳动者人身权利, 应承担什么法律责任? (240)
91. 用人单位违法出具终止劳动合同证明, 应承担什么法律责任? (243)

92. 对劳动者违法解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密义务或竞业限制给用人单位造成损害, 应负什么法律责任? (244)
93. 用人单位招用其他单位尚未解除或终止劳动合同的劳动者, 造成损失的应承担什么法律责任? (246)
94. 《劳动合同法》对劳务派遣违反《劳动合同法》的规定应承担的法律责任, 是怎样规定的? (248)
95. 对不具备合法经营资格的用人单位招用劳动者的违法犯罪行为, 按《劳动合同法》规定应承担什么法律责任? (250)
96. 《劳动合同法》对个人承包经营招用劳动者, 给劳动者造成损害应承担赔偿责任是怎样规定的? (252)
97. 《劳动合同法》对劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员不履行职责或者违法行使职权, 应追究的法律责任有何规定? (253)

第八章 附 则

98. 对事业单位聘用制的劳动合同, 《劳动合同法》有何规定? (256)
99. 《劳动合同法》对其溯及力问题作了什么规定? (260)
100. 为什么 2007 年 6 月 29 日就已通过公布的《劳动合同法》, 要从 2008 年 1 月 1 日起施行? (265)

附录

中华人民共和国劳动合同法	(268)
中华人民共和国劳动法	(289)
中华人民共和国就业促进法	(305)

第一章 总 则

1. 《劳动合同法》的立法宗旨是什么?

《劳动合同法》第一条开宗明义规定:“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。”这鲜明地提出了作为调整劳动关系基本法律的《劳动合同法》的立法宗旨,即保护劳动者合法权益,发展和谐劳动关系。法律的宗旨是法律的灵魂,是指导我们正确理解和把握法律精神实质的关键。

劳动关系是最重要的社会关系之一,发展和谐劳动关系是构建社会主义和谐社会的重要基石。劳动合同制度是市场经济条件下用人单位和劳动者确立劳动关系、明确双方权利和义务的法律制度。通过劳动合同立法,建立健全劳动合同制度,有利于依法规范企业的劳动用工行为,保护劳动者的合法权益,促进劳动关系的和谐稳定。这既是建立和完善社会主义市场经济体制的内在要求,也是客观现实向我们提出的重要课题。

劳动合同作为保护劳动者合法权益的最基本、最直接、最明确的依据,在实践中存在着合同签订率低、合同期限短期化、合同的内容及履行不规范、劳务派遣缺乏法律规范等一些突出的问题。这些年来各地出现劳动者合法权益屡受侵犯的现象,其中一个重要原因就是劳动关系不明确,劳动合同制度实施不到位。根据有关统计显示,2005年全国各级劳动争议仲裁受理案件31.4万件,比上年增长20.5%,其中由劳动者提出仲裁申诉的

达90%。可见,建立健全劳动合同制度,依法保护劳动者合法权益是何等重要。

2. 《劳动合同法》的适用范围有哪些?

《劳动合同法》第二条第一款和第二款,明确规定了劳动合同法的适用范围。该条第一款规定:“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。”第二款规定:“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。”

上述两款规定,明显扩大了劳动法的适用范围。

从建立统一的劳动力市场的角度考虑,需要将除公务员以外的其他单位劳动者纳入同一用人制度。

《劳动法》自1995年1月1日起施行后,一些新的用工主体、用工形式不断出现;民办非企业单位、基金会、合作或合伙律师事务所等新单位类型出现;一些国家机关、事业单位、社会团体在编制外招用劳动者;国家在事业单位试行人员聘用制度。鉴于这些新情况,《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围:

规定我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织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。也就是在适用范围中增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。民办非企业单位是具有民间性(利用非国有资产)、非营利性(不以营利为目的)和实体性(面向社会,活动连续经常,组织结构具有实体性)三个特征,它涉及教育、劳动、科技、体育、文化、卫生、民政、中介服务、法律服务等多个领域。

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。也就是明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同，但考虑到事业单位实行的聘用制度与一般劳动合同制度存在一定差别，允许其优先适用特别规定。

规定国家机关、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。也就是除公务员和参照《公务员法》管理的人员，以及事业单位中实行聘用制的工作人员外，国家机关、事业单位、社会团体与其他劳动者，均应当建立劳动关系，并执行本法。

3. 订立劳动合同应当遵循什么原则？依法订立的劳动合同具有什么法律效力？

按照《劳动合同法》第三条的规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚信实用的原则。”

该条特别强调“合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用”是订立劳动合同法的原则。这些原则，应包括以下三个方面：

(1) 遵守国家法律、行政法规的原则。遵守国家法律、行政法规的原则，又称合法原则，是劳动合同有效的前提条件。具体包括：劳动合同当事人必须具备法定资格，即劳动合同的当事人要有劳动权利能力和劳动行为能力；劳动合同的内容必须合法；劳动合同的双方当事人在确定具体的劳动权利义务时，不得违背国家有关法律、法规的规定；劳动合同的订立程序必须合法。有些行政法规和地方性法规，除了要求当事人之间要有要约、承诺并有书面合同外，还规定由劳动行政主管部门的劳动合同管理机构进行鉴证，劳动合同方能生效。

(2) 公平、平等自愿、协商一致原则。公平是指劳动合同当事人应本着社会公认的平等观念，公平合理地确定双方的权利与义务。平等，是指双方当事人的法律地位平等，这既是民事法律关系成立的有效条件，也是劳动法律关系确立的基本原则。用人单位和劳动者在订立劳动合同时都是平等的双方，不存在命令与服从和谁主谁次的关系。所谓自愿，是指劳动合同的订立，完全出于合同当事人的意愿，任何一方不得强制对方接受某种条件，第三人也不得干涉劳动合同的订立。协商一致，是指劳动合同的双方当事人之间所发生的一切分歧必须用协商的办法解决。

(3) 诚实信用原则。诚实信用原则是指劳动合同当事人在订立合同中应当忠诚老实，讲究信誉，恪守信用，应当尊重他人利益，不得有欺诈行为，以诚实、善意的态度行使权利和履行义务。这一原则，也是民事活动的基本准则在《劳动合同法》中的具体体现。

2006年3月，胡锦涛总书记在全国政协会议上强调：树立社会主义荣辱观必须做到的“八荣八耻”，其中就有“以诚实守信为荣，以见利忘义为耻”，“以遵纪守法为荣，以违法乱纪为耻”两项，可见其特别重要。现在劳动合同法将其作为劳动合同订立的原则加以规定，是社会主义精神文明的具体体现，是非常必要的。《劳动合同法》第三条还规定：“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约定的义务。”劳动合同法一旦依法订立，就具有法律效力，当事人双方均受其约束，谁也不能违反约定的义务，擅自变更或者解除合同。例如，王某大学毕业时与一家公司订立劳动合同，约定试用期为6个月。两个月后，王某找到一家待遇更好的公司，提出解除劳动合同。公司认为解除劳动合同的理由不能成立，不同意