

中/华/人/民/共/和/国/劳/动/合/同/法/培/训/学/习/系/列/教/材

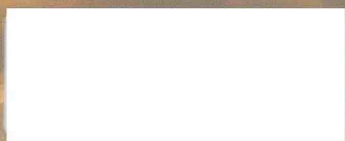
丛书主编：霍起迈 张喜亮



中华人民共和国
劳动合同法
LAODONGHETONGFA

培 训 教 材

张喜亮 著



人民日报出版社

中华人民共和国劳动合同法
培 训 教 材

张喜亮 著

人民日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动合同法培训学习系列教材/霍起迈 主编.
—北京:人民日报出版社,2007.4

ISBN 978-7-80208-476-6

I. 中… II. 霍… III. 教材—中国—当代 IV. G216

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 321038 号

书 名: 中华人民共和国劳动合同法培训学习系列教材
(第二辑)

丛书主编: 霍起迈 张喜亮

出 版: 人民日报出版社

发 行: 人民日报出版社发行部

地 址: 北京金台西路2号(100733)

经 销: 全国新华书店

责任编辑: 靳建疆

印 刷: 北京市南召印刷厂

开 本: 850×1168 1/32

字 数: 100 千字

印 张: 6

印 数: 0001-2000

版 次: 2007 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-80208-476-6

定 价: 15.00 元



前言

在《中华人民共和国劳动法》实施十二年后,《中华人民共和国劳动合同法》颁布了。落笔此稿百感交集。

改革开放以来,中国经历了从计划经济到计划为主市场为辅、计划和市场相结合,再到向市场经济过渡直至进入社会主义市场经济社会。随着社会的这种变革,我国劳动关系也发生了根本性的变化,规范劳动立法也愈加频繁。从《中华人民共和国劳动法》开始,与社会主义市场经济相适应的劳动法律制度逐步建立起来了。

在《中华人民共和国劳动合同法》的起草过程中,笔者一直跟踪关注。在国务院完成劳动合同草案之后提交全国人大常委会讨论之前,各民主党派也组织了劳动合同草案的讨论活动。笔者应邀参加了中国民主建国会中央组织的劳动合同法草案的讨论工作,针对那时候劳动合同法草案的情况,笔者毅然决然地提出:这部法律涉及面广,影响很大,必须在全国范围公开讨论。《中华人民共和国劳动合同法》的讨论应当说也创造中国的立法奇迹:仅仅在一个月的公开讨论中竟然有近二十万件的意见和建议。这起码说明三点问题:第一,全国人民关注劳动立法活动;第二,劳动合同草案确实存在的问题较多;第三,立法活动需要全民讨论。在这个大讨论中,笔者也针对劳动合同法草案的一审稿,在《中国人力资源开发》上发表了“劳动合同法草案十大问题及修改意见和建议”的文章,针对劳动合同法的二审稿,在《合肥工运》上发表了“劳动合同法草案五大方面的问题及修改建议



和意见”的文章,针对劳动合同草案三审稿,笔者又接受了《中国劳动和社会保障报》的采访。

《中华人民共和国劳动合同法》全文八章九十八条,在认真研读的过程中笔者也颇有感想。笔者一直以为就目前的情况看,中国的劳动合同法律理论研究尚不足以支撑一部《中华人民共和国劳动合同法》制定,也曾经设想如果不是制定一部劳动合同法而是对执行了十多年的《中华人民共和国劳动法》进行修改,那将是一种怎样的情况呢?《中华人民共和国劳动合同法》经第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议讨论通过,2008年元旦就正式实施了。笔者祈盼着劳动合同法的实施将使中国的劳动关系能够一天比一天好起来,真正实现劳动关系的和谐发展,使中国劳动者的劳动权益得到切实有效的保护,使用人单位能够切实提升劳动关系管理的水平。

王新雨老师撰写了本书监督检查和法律责任两个部分,国资委研究中心廖义全同志参加了本书的修改工作。我们和大家一样,也还有一个对《中华人民共和国劳动合同法》学习领会的过程,其中一些观点难免错误,敬请读者根据《中华人民共和国劳动合同法》的原本精神理解和执行。

张喜亮于北京花园村无为斋
2007年7月



目 录

第一讲 劳动合同法宗旨、 适用范围及其它

- 一、劳动合同法的立法宗旨 1
- 二、劳动合同法的适用范围暨劳动合同的主体用人单位 7
- 三、用人单位依法制定规章制度及重大事项决策 9
- 四、协调劳动关系的三方机制 15

第二讲 劳动合同的订立、履行、变更和无效

- 一、劳动合同的订立及其原则 19
- 二、劳动合同的履行 23
- 三、劳动合同的变更 26
- 四、劳动合同无效 26

第三讲 劳动合同的内容

- 一、劳动合同的必备条款 29
- 二、劳动合同的商定条款 42

第四讲 劳动合同的若干问题讨论

- 一、劳务派遣单位与劳务派遣工的劳动合同问题 47
- 二、劳动者被动签订劳动合同暨劳动者是弱者的问题 ... 49



三、农民工的劳动合同问题	50
四、变动劳动者工作岗位问题	52
五、劳动合同中止问题	54

第五讲 劳动合同的解除与终止及其补偿

一、劳动合同的解除	55
二、劳动合同终止	88
三、解除或终止劳动合同的经济补偿	88

第六讲 集体合同制度

一、集体合同的概念及签订集体合同的步骤	91
二、集体合同制度注意的问题	104
三、工会在集体合同中的角色	108
四、集体合同与劳动合同的关系	109

第七讲 劳动合同制度的监督检查

一、劳动行政部门监督检查	113
二、其他监督检查	118

第八讲 法律责任

一、违反劳动合同法的法律责任概述	123
二、用人单位的法律责任	126
三、其它主体依法应当承担的律责任	136
附：《中华人民共和国劳动合同法（草案）》十大问题探析及 立法建议	141
劳动合同法二次审议稿五大方面的问题及修改建议 ...	151
中华人民共和国劳动合同法	167



第一讲 劳动合同法宗旨、 适用范围及其它



一、劳动合同法的立法宗旨

《中华人民共和国劳动合同法》总则第一条规定了劳动合同法的立法宗旨：“为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，制定本法。”

（一）完善劳动合同制度

新中国成立之初，中华人民共和国经历了一个向社会主义过渡的新民主主义社会时期，在劳动关系问题上，还保留着一定的市场经济状态，劳资双方角色非常明确。1956年中国共产党第八次代表大会宣布进入社会主义社会以后，资本家、中产阶级作为一个独立的社会群体随着社会主义的改造而不复存在了。劳资关系这个概念也随之在中华人民共和国社会主义社会消失了。劳资关系伴随着中国人民建设自己全新的国家向大自然开战，也被劳动关系这个名词所取代。有计划的社会主义新中国，劳动者与用人单位的关系不再是以往阶级对立的“劳资关系”，而是劳动关系属于人民内部矛盾，其所产生的争议则是由用人单位内部或者政府劳动行政部门调解解决。中国共产党十一届三中全会启动了改革开放政策，用人单位与劳动者之间的关系也开始发生了重大的变化，以利益为纽带的劳动关系逐渐开始形成。



1994年7月,全国人民代表大会第八届全国代表大会常务委员会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》,《中华人民共和国劳动法》第一条就规定:为“建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步”制定本法。从这个时候开始,中国的劳动制度已经进入了市场经济时代。劳动法典实施以后,用人单位和劳动者的关系开始全面进入了契约制时代即建立劳动关系必须签订劳动合同。然而,从法律的要求上是这样的,但是实践中真正按照劳动法典依法建立劳动关系签订劳动合同的还没有完全实现,有的虽然签订了劳动合同也还是流于形式,尚不能严格按照劳动合同执行。有鉴于此,第十届全国人民代表大会常务委员会开始着手制定《中华人民共和国劳动合同法》,并于第二十八次会议通过。

(二)明确劳动合同双方当事人的权利和义务

《中华人民共和国劳动合同法》立法宗旨中规定,为“明确劳动合同双方当事人的权利和义务”制定本法。

本来在《中华人民共和国劳动合同法(草案)》的前几稿中都没有这项规定。只是在这次终审讨论中,参加会议的人员和社会各届对《中华人民共和国劳动合同法》中规定的“保护劳动者合法权益”有着比较大的分歧,为了实现劳动合同法在用人单位和劳动者之间的平衡,在保留了“保护劳动者合法权益”的同时,加上了“明确双方当事人的权利和义务”。

今年4月举行的常委会第二十七次会议审议的劳动合同法草案三次审议稿第一条规定:“为了完善劳动合同制度,构建和谐稳定的劳动关系,保护劳动者的合法权益,制定本法。”在审议中,有些常委会组成人员认为,劳动合同法涉及劳动合同双方当事人的权利义务。对用人单位的合法权益也应予以保护,这一点在劳动合同法的立法宗旨中应



有所体现。

郑功成委员说,劳动合同法是非常引人关注的一部法律。制定劳动合同法以及与劳动相关的法律,我想立法的最终目的还是构建和谐劳动关系;我虽然极力主张保护劳动者的权益,但在立法中有无必要这样提,因为本法并未偏袒劳动者,维护的都是劳动者的正当权益,我们并没有给劳动者以特殊的权益,法律规范基本体现了平等保护的原则。王涛委员说,劳动合同法很重要,它不单单是保护劳动者权益的合同法,那么在劳动合同法当中应该体现保护双方的合法权益;在保护劳动者这一弱势群体的同时,也要保护双方的权益。

丛斌委员说,既然是劳动合同,就是双向合同,是调整劳动者和用人单位双方权利义务关系的法律规范;从这个角度讲,我认为还是要把立法目的定在保护劳动者和用人单位合法权益的层面。庄公惠委员说,关于立法宗旨的问题即“保护劳动者合法权益”,我建议改为“保护劳动者和用人单位双方的合法权益”;劳动合同法就应该平等保障劳务市场里当事人双方的合法权益。王祖训委员说,劳动者具有不同层次,有的是属于中低层的劳动者,有的是属于比较高层的劳动者(白领阶层),高层的劳动者炒老板的情况时有发生,而本法中没有限制那些高层劳动者炒老板的权利。建议在本草案中应该对这方面有所限制。

刘道明(全国人大代表)说,应该改成“保护用人单位和劳动者双方的合法权益”,因为用人单位应该和劳动者一样享受合法的权利,劳动合同法应该保护双方的合法权益。

法律委认为,劳动合同不同于经济合同,前者是由属于社会法的劳动合同法调整的,后者是由属于民法的合同法调整的。劳动合同法在明确劳动合同双方当事人的权利义务的前提下,强调保护劳动者的合法权益是必要的,这也是国



际上劳动立法的通行规则。据此,法律委建议将这一条修改为:“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。”

(三)保护劳动者合法权益

把“保护劳动者合法权益”列为《中华人民共和国合同法》的立法宗旨,一直是一个很有争议的热点问题。

窦树华(全国人大内务司法委员会委员)说,劳动合同法草案规定得非常细致,也符合我们现在的实际。我认为劳动合同法的立法目的,就是为了规范劳动合同的各种行为,就是为了保护劳动者的合法权益。为什么这么讲呢?一是在劳动合同的签订过程中,用人单位是占主导地位的,是强者,劳动者是被动的,是弱者。二是现实生活中,往往是用人单位不愿签订或不愿意履行劳动合同的问题较多,劳动者合法权益被侵犯的问题时有发生。因此,本法这么规定更符合实际,更有针对性,也更能解决一些实际问题。这样的规定更好地体现了以人为本的思想,能够促进劳资关系双方的和谐发展,也更有利于促进和谐社会的建设。

劳动合同法征求意见稿的出台,在全社会掀起了对该草案的大讨论。据悉,关于该草案的立法目的条款,起草过程中一直有“单保护”表述即“保护劳动者的合法权益”与“双保护”表述即“保护劳动者和用人单位的合法权益”的争论。现公布的草案在第一条中选择的是“单保护”表述,即“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。”

“单保护”表述只是表明对保护劳动者的偏重或倾斜,而不是只保护劳动者而不保护用人单位。王全兴谈到,任何一个法律部门或任何一部法律,对其调整的社会关系的各方当



事人的合法权益都会给予保护,但在立法目的条款中有的作“双保护”表述,有的作“单保护”表述。前者如合同法第一条中“保护合同当事人的合法权益”的规定,这意味着给双方当事人以同等力度的保护,即平等保护;后者是将保护某方当事人合法权益在立法目的条款中作明确表述,而将保护他方当事人合法权益的精神蕴含于其他条款中,如消费者权益保护法第一条中“保护消费者的合法权益”的规定,劳动法第一条中“保护劳动者的合法权益”的规定,这只是表明偏重或倾斜保护某方当事人合法权益,即对某方当事人的保护力度相对较大,而不意味着只保护某方当事人不保护他方当事人。

王全兴进一步指出,劳动者与用人单位在利益上不仅存在矛盾而且相互依存,是“一个硬币两个面”的关系。从微观层面看,由于劳动者是劳动力资源的载体,劳动力资源作为一种经济资源是利润的源泉,保护劳动者实际上是保护劳动力资源,保护投资者和企业的利润源泉。从宏观层面看,我国经济发展正陷入“内需不足→依赖出口→低价竞销→利润低下→劳动收入增长缓慢→内需不足”的恶性循环,而打破这一恶性循环的关节点,在于加大劳动法保护劳动者的力度,提高劳动者的收入。在过去 20 年左右的发展中一直实行低工资高增长的模式,据介绍,工资占 GDP 的比例由 1989 年的 16% 下降到今天的 12% (按照最近公布的经济普查数据所调整的 GDP 统计数据,这种比例会更低,或许只有 10% 左右)。这已严重抑制了国内需求的有效增长,损害了经济持续发展的动力。

“强资本、弱劳动”是我国今后相当长时期内的普遍格局,高素质劳动者虽然其与企业的相对地位高于普通劳动者,但在劳动者中所占比重很小,且其利用高素质优势损害企业利益的现象远远少于企业侵害劳动者权益的现象,故只



需对高素质劳动者随意跳槽等损害企业利益的行为作出特别的限制性和惩罚性规定即可,而不必仅为此而在立法目的条款中作“双保护”表述。(见习记者 吴晓锋 来源:法制日报 2006年4月12日)

(四) 构建和发展和谐稳定的劳动关系

郑功成委员说,劳动合同法是非常引人关注的一部法律。我上次有机会到香港考察,发现大家都在关注劳动合同法,香港的厂商会还召开过几次专题研讨会讨论劳动合同法的制定。这是可以理解的,因为在市场经济条件下,劳动关系是最基本的社会关系,如果这个关系处理不好,整个社会关系就肯定处理不好,所以大家高度关注是非常正常的现象。制定劳动合同法以及与劳动相关的法律,我想立法的最终目的还是构建和谐稳定的劳动关系,把劳动关系双方之间的对抗尽可能通过法律规范使其走向妥协与合作,将劳动关系双方的利益分歧通过立法规范后走向双赢。我非常赞成第1条中的“构建和发展和谐稳定的劳动关系”。本法保护劳动者的合法权益还是保护双方的合法权益?我虽然极力主张保护劳动者的权益,但在立法中有无必要这样提,建议再斟酌一下。因为本法并未偏袒劳动者,维护的都是劳动者的正当权益,我们并没有给劳动者以特殊的权益,法律规范基本体现了平等保护的原则。

劳动合同法是实现劳动力资源的市场配置,促进劳动关系和谐稳定的重要法律制度。构建和发展和谐稳定的劳动关系是劳动合同法的最终价值目标。法律是社会关系和社会利益的调整器,任何立法都是对权利义务的分配和社会利益的配置,立法必须在多元利益主体之间寻找结合点,努力寻求各种利益主体之间特别是同一矛盾体中相对方之间的利益平衡。在劳动关系中,应当承认劳动者一方是弱势,但是,如果立法过分扩大劳动者的权益,加大企业责任,就会使



企业用人自主权受到束缚,难以实行优胜劣汰的灵活管理,影响人力资源的优化配置,最终影响企业的市场竞争力。如果劳动者权益保护不到位,对企业责任要求过少,就会影响劳动力供给,不利于高素质的健康的职工队伍的形成,最终企业利益也会受到损害。因此,劳动合同立法要在公民的劳动权和用人单位的企业责任之间找到适当的平衡点,确保劳动关系和谐。目前我国劳动用工中普遍实行劳动合同制度,将劳动合同制度化、法律化,明确劳动合同双方当事人的权利和义务,有得于建立稳定的劳动关系,减少劳动争议的发生,有利于保护劳动者和用人单位的双方的合法权益。因此,劳动合同法从构建和谐社会的大局出发,确立了构建和谐和发展和谐稳定的劳动关系的最终目标。

二、劳动合同法的适用范围暨劳动合同的主体用人单位

《中华人民共和国劳动合同法》第二条规定:“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。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。”《中华人民共和国劳动合同法》第九十六条还规定:“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。”本条规定即是对《中华人民共和国劳动合同法》的适用范围的规定,同时也是对劳动合同主体的规定。

(一)企业

所谓企业是指依法设立的,从事经营性活动并具有独立或相对独立的法律人格的组织。以企业资本构成和投资者责任形式划分,我国企业的法律形式有公司、个人独资企业、



合伙企业、国有国营企业、股份合作企业。

1. 公司

依据《公司法》规定,公司是指由两个或两个以上的股东出资组成的,从事以营利性经营活动的企业法人,氛围有限责任公司(含国有独资公司)和股份有限公司。有限责任公司是指由2个以上50个以下股东共同出资设立的,每个股东以其所认缴的出资额为限对公司承担责任,公司以其全部资产对其债务承担责任的企业法人。其中,国有独资公司是指国家授权投资的机构或者国家授权的部门单独投资设立的有限责任公司。国有独资公司是我国公司法针对中国国情而规定的一种特殊类型的有限责任公司。股份有限公司是指全部资本分为等额股份,股东以其所持有股份为限对公司承担责任,公司以其全部资产对公司债务承担责任的企业法人。股份有限公司是现代企业制度的基本组织形式。

2. 个人独资企业

根据《个人独资企业法》的规定,个人独资企业是指依法设立,由一个自然人投资,财产为投资人个人所有,投资人以其个人财产对企业债务承担无限责任的经营实体。

3. 合伙企业

根据《合伙企业法》规定,合伙企业是指两人或两人以上通过订立合伙协议依法设立,共同出资、合伙经营、共同收益、共担风险,并对企业债务承担无限连带责任的营利性组织。

4. 国有国营企业

国有国营企业是指不能采取公司化经营,不能进入市场竞争,不能自主经营、自负盈亏的某些特定行业和生产产品的国有企业,仍保持国营的形式,由国家直接控制和管理。

5. 股份合作企业

是指由本企业职工个人出资,出资人以出资额为限对企



业的债务承担责任,企业以其全部资产承担民事责任的独立法人。它是我国特有的一种企业组织形式,成为城乡集体企业和国有小型企业发展的主要模式。

(二)个体经济组织

所谓个体经济组织就是指雇工在7人以下的个体工商户。按照《中华人民共和国合同法》和《中华人民共和国劳动法》的规定,个体经济组织也是劳动合同关系的主体的一种形式。

(三)民办非企业单位

民办非企业单位,就是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的,从事非营利性社会服务活动的社会组织。民办非企业单位主要分布在教育、科研、文化、卫生、体育、新闻出版、交通、信息咨询、知识产权、法律服务、社会福利事业、经济监督等领域。民办非企业单位依照《中华人民共和国合同法》的规定也是劳动合同关系的主体的一种形式。

三、用人单位依法制定规章制度及重大事项决策

《中华人民共和国合同法》第四条规定:“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。”

(一)用人单位规章制度立法讨论

成思危副委员长说,条文中有一些具体问题,确实会涉及到实施的问题:“用人单位在制定修改或者决定涉及劳动者有关重大事项时,应该经过职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案或者意见,与工会或者职工代表等协商确定。”我认为这一原则非常好,应该这样做。但有一个问题,就是在双方协商的时候,应该以国家的法律、法规为准。道理很简单,从劳动者来看,他希望报酬、福利越高越好,从用人单位来看,希望越低越好。法律中规定了用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的无效,但劳动者提出的要求也不应该超过法律、法规的规定。所以我认为这里应该加一句“协商重大事项时,提出方案和意见,按照法律和法规的规定,与工会或者职工代表平等协商确立合同。”

周玉清委员说,我提两点修改意见:关于用人单位制定和修改直接涉及劳动者切身利益的规章制度的程序问题。“用人单位制定或者决定直接涉及劳动者切身利益的劳动安全卫生、劳动纪律、职工培训、休息休假以及劳动定额管理等规章制度或者重大事项,应当经职工大会或者职工代表大会讨论,听取工会或者职工的意见和建议,与职工代表或者工会平等协商”。建议将该条款修改为:“用人单位制定或者决定直接涉及劳动者切身利益的劳动安全卫生、劳动纪律、职工培训、休息休假以及劳动定额管理等规章制度或者重大事项,应当经职工大会或者职工代表大会讨论通过,或者由工会代表职工与企业协商议定。”为什么要这样修改呢?理由有两个:一是加强基层民主政治建设的客观要求。发展社会主义基层民主政治,是党中央一贯强调的精神,在劳动合同法中规定由职工大会或者职工代表大会讨论通过直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项,或者由工会代表