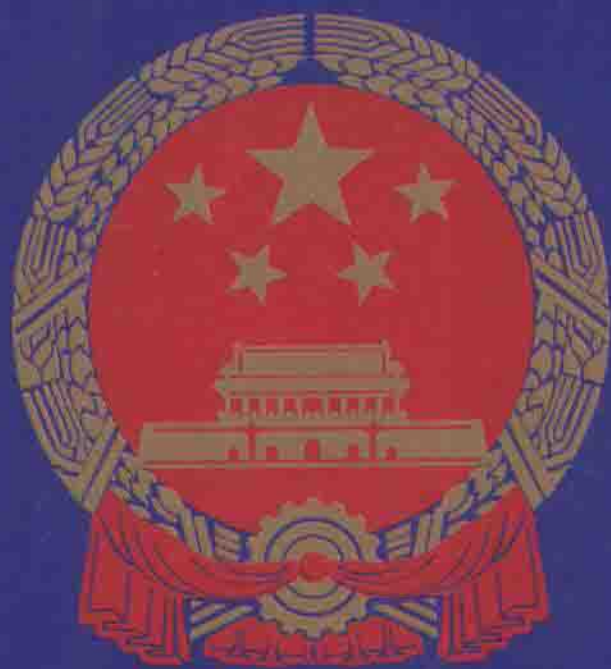


常用法律便携速查系列

劳动法 劳动合同法



中华人民共和国
劳动法 劳动合同法

Labour Law of the People's Republic of China
Labour Contract Law of the People's Republic of China



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

常用法律便携速查系列

中华人民共和国 劳动法 劳动合同法

Labour Law of the People's Republic of China
Labour Contract Law of the People's Republic of China



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动法劳动合同法 / 法律出版社法规中心编. —北京:法律出版社,2015.5

(常用法律便携速查系列)

ISBN 978 - 7 - 5118 - 7809 - 0

I. ①中… II. ①法… III. ①劳动法—基本知识—中国②劳动合同—合同法—基本知识—中国 IV.

①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 078338 号

©法律出版社·中国

责任编辑/冯高琼

装帧设计/汪奇峰

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/吕亚莉

开本/787 毫米 × 1092 毫米 1/32

印张/8.25 字数/263 千

版本/2015 年 7 月第 1 版

印次/2015 年 7 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/fengggq@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995 重庆公司/023-65382816/2908

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 7809 - 0

定价:21.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

编辑出版说明

“常用法律便携速查系列”丛书,是法律出版社吸收社会各界对法律法规汇编的意见和建议,针对“专业、精巧、实用”的需求,精心编纂的一套便携式法律法规汇编。产品种类涵盖了刑法、刑事诉讼法、民法通则、民事诉讼法、婚姻法、合同法、物权法、劳动法、劳动合同法、公司法等十余种热点法律。丛书具有以下特点:

1. 收录精炼,突出专业

总结梳理逾千件法律法规,精选常用法律法规、司法文件的官方文本并予以编辑加工,便于专业读者日常使用。

2. 编排合理,查询方便

本套丛书打破传统单一的文件分类模式,将法律文件按照效力等级进行合理的划分和编排,通过导读对法律文件内容按主题进行指引,使文件性质、效力、内容一目了然,查找方便。

3. 开本小巧,便于携带

丛书采用 110mm × 185mm 的成品尺寸,可以握在手中,适合随身携带,方便随时随地进行查找使用。

囿于编者水平所限,本书如有不足之处,恳请读者在使用过程中不吝赐教,提出您的宝贵意见,以帮助我们不断地进步。

法律出版社法规中心

2015年6月

导 读

本书收录《劳动法》、《劳动合同法》以及与其相关的核心法律法规、司法解释、部门规章等共 49 件,其中法律 6 部,行政法规 6 部,司法解释 9 件,重要的司法文件、部门规章共 28 件,基本涵盖了劳动争议诉讼所涉及的主要法律依据。

不同效力级别的法律文件在司法实践中的地位不同。如《行政诉讼法》第六十三条规定,人民法院审理行政案件,以法律和行政法规、地方性法规为依据;参照规章。根据《最高人民法院关于司法解释工作的规定》第二十七条,司法解释施行后也可以作为裁判依据,并在司法文书中援引。而司法文件、规范性文件等,则不能直接作为审判的依据。

本书以法律效力级别为依据进行一级分类,同级别下文件数量较多的,则以内容主题为依据进行二级分类。考虑到部分读者习惯以内容主题查找文件,将本领域几个主要方面涉及的相关文件总结如下:

劳动合同订立、履行与解除,以《劳动法》第十六条至第二十七条、《劳动合同法》第二章、第三章、第四章为核心;还应关注《最高人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解释》等相关司法解释的内容。

经济补偿与赔偿,以《劳动法》第二十七条、《劳动合同法》第四十六条、第四十七条为核心;还应关注《最高人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解释》第十五条,《最高人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解释

解释(二)》第四条,《最高人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解释(三)》第十条,《最高人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解释(四)》第六条等。另外,《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》等也具有参考意义。

薪酬福利,以《劳动法》第五章、《劳动合同法》第三十条、为核心;还应关注《工会法》第三十条,《最高人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解释(二)》第三条等。另外,《最低工资规定》,《工资支付暂行规定》、《劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》、《国务院关于职工工作时间的规定》、《职工带薪年休假条例》等也具有参考意义。

社会保险,以《社会保险法》、《劳动法》第九章为核心;还应关注《工伤保险条例》,《失业保险条例》等。另外《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》,《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》,《工伤认定办法》等也具有参考意义。

劳动争议处理,以《劳动争议调解仲裁法》及最高人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解释(一)、(二)、(三)、(四)为核心,还应关注《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》、《企业劳动争议协商调解规定》等。

刑事责任,以《刑法》第二百四十四条、第二百七十六条之一为核心,还应关注《最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》等。

另外,对于一些综合性文件,如:《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、四个核心司法解释等,在各个主题中都应予以关注。

目 录

一、法律

- 中华人民共和国劳动法(2009.8.27 修正) (1)
- 中华人民共和国劳动合同法(2012.12.28 修正)
..... (18)
- 中华人民共和国工会法(2009.8.27 修正) (41)
- 中华人民共和国社会保险法(2010.10.28) (53)
- 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007.
12.29) (73)
- 中华人民共和国刑法(节录)(2011.2.25 修正)
..... (84)

二、行政法规

- 中华人民共和国劳动合同法实施条例(2008.9.18)
..... (86)
- 事业单位人事管理条例(2014.4.25) (94)
- 国务院关于职工工作时间的规定(1995.3.25 修订)
..... (100)
- 职工带薪年休假条例(2007.12.14) (101)
- 工伤保险条例(2010.12.20 修订) (103)
- 失业保险条例(1999.1.22) (121)

三、司法解释

- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(2008.12.16修正) (128)
- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)(2006.8.14) (133)
- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)(2010.9.13) (137)
- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)(2013.1.18) (141)
- 最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释(2013.1.16)
..... (145)
- 最高人民法院关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国工会法》若干问题的解释(2003.6.25) (148)
- 最高人民法院关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠纷准予撤诉或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起生效的解释(2000.7.10)
..... (150)
- 最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定(2014.6.18) (151)
- 最高人民法院关于解除劳动合同的劳动争议仲裁申请期限应当如何起算问题的批复(2004.7.26) (155)

四、部门规章及规范性文件

1. 劳动合同 (156)
- 集体合同规定(2004. 1. 20) (156)
- 劳务派遣暂行规定(2014. 1. 24) (167)
- 企业经济性裁减人员规定(1994. 11. 14) (173)
- 违反和解除劳动合同的经济补偿办法(1994. 12. 3)
..... (175)
- 违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法
 (1995. 5. 10) (177)
- 劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动
 法》若干问题的意见(1995. 8. 4) (179)
- 实施《劳动法》中有关劳动合同问题的解答
 (1995. 4. 27) (199)
- 劳动部关于全面实行劳动合同制的通知(1994.
 8. 24) (200)
- 劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知
 (1996. 10. 31) (203)
- 劳动部关于订立劳动合同有关问题的通知
 (1996. 2. 13) (207)
- 劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项
 的通知(2005. 5. 25) (207)
- 劳动部办公厅对《关于终止或解除劳动合同计
 发经济补偿金有关问题的请示》的复函
 (1996. 2. 15) (209)
- 劳动部办公厅关于用人单位不签订劳动合同员
 工要求经济补偿问题的复函(1996. 9. 5) (211)
- 劳动部办公厅对《关于如何理解“同一用人单
 位连续工作时间”和“本单位工作年限”的请

示》的复函(1996. 9. 16)	(212)
劳动部办公厅关于终止劳动合同支付经济补偿金有关问题的复函(1996. 11. 14)	(212)
劳动部办公厅关于对解除劳动合同经济补偿问题的复函(1997. 10. 10)	(213)
劳动和社会保障部办公厅关于用人单位违反劳动合同规定有关赔偿问题的复函(2001. 11. 5)	(214)
2. 工资休假	(215)
最低工资规定(2004. 1. 20)	(215)
工资支付暂行规定(1994. 12. 6)	(220)
劳动部对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定(1995. 5. 12)	(224)
劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法(1995. 3. 25)	(226)
《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答(1995. 4. 22)	(228)
企业职工带薪年休假实施办法(2008. 9. 18)	(232)
劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知(2008. 1. 3)	(235)
3. 社会保险	(236)
实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定(2011. 6. 29)	(236)
人力资源社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见(2013. 4. 25)	(243)
工伤认定办法(2010. 12. 31 修订)	(246)
企业劳动争议协商调解规定(2011. 11. 30)	(250)

一、法律

中华人民共和国劳动法

1. 1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过
2. 根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议《关于修改部分法律的决定》修正

第一章 总 则

第一条 【立法目的】^①为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,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,根据宪法,制定本法。

第二条 【适用范围】在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

第三条 【劳动者权利】劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。

^① 条文主旨为编者所加,下同。

第四条 【用人单位义务】用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第五条 【国家措施】国家采取各种措施,促进劳动就业,发展职业教育,制定劳动标准,调节社会收入,完善社会保险,协调劳动关系,逐步提高劳动者的生活水平。

第六条 【国家倡导和鼓励义务劳动】国家提倡劳动者参加社会义务劳动,开展劳动竞赛和合理化建议活动,鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造,表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

第七条 【参加和组织工会】劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益,依法独立自主地开展活动。

第八条 【参与民主管理或协商】劳动者依照法律规定,通过职工大会、职工代表大会或者其他形式,参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第九条 【劳动工作主管部门】国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第二章 促进就业

第十条 【国家扶持就业】国家通过促进经济和社会发展,创造就业条件,扩大就业机会。

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营,增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经

营实现就业。

第十一条 【职介机构发展】地方各级人民政府应当采取措施,发展多种类型的职业介绍机构,提供就业服务。

第十二条 【就业平等】劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条 【就业男女平等】妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

第十四条 【特殊人员的就业】残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业,法律、法规有特别规定的,从其规定。

第十五条 【禁招未成年人和特殊行业相关规定】禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人,必须依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。

第三章 劳动合同和集体合同

第十六条 【劳动合同】劳动合同是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。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

第十七条 【合同的订立和变更】订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十八条 【无效合同】下列劳动合同无效:

(一)违反法律、行政法规的劳动合同;

(二)采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同,从订立的时候起,就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的,如果不影响其余部分的效力,其余部分仍然有效。

劳动合同的无效,由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条 【合同形式和条款】劳动合同应当以书面形式订立,并具备以下条款:

- (一)劳动合同期限;
- (二)工作内容;
- (三)劳动保护和劳动条件;
- (四)劳动报酬;
- (五)劳动纪律;
- (六)劳动合同终止的条件;
- (七)违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外,当事人可以协商约定其他内容。

第二十条 【合同期限】劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上,当事人双方同意续延劳动合同的,如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同,应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十一条 【试用期约定】劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十二条 【商业秘密事项约定】劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三条 【合同终止】劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现,劳动合同即行终止。

第二十四条 【合同解除】经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十五条 【单位解除劳动合同事项】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）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

（四）被依法追究刑事责任的。

第二十六条 【解除合同提前通知】有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，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，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十七条 【用人单位裁员】用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十八条 【经济补偿】用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，

应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条 【用人单位解除劳动合同的限制情形】劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七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、哺乳期内的;

(四)法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条 【工会职权】用人单位解除劳动合同,工会认为不适当的,有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同,工会有权要求重新处理;劳动者申请仲裁或者提起诉讼的,工会应当依法给予支持和帮助。

第三十一条 【劳动者解除劳动合同的提前通知期限】劳动者解除劳动合同,应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条 【劳动者随时通知解除劳动合同情形】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)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十三条 【集体合同】企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,签订集体合同。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职工与企业签订;没有建立