

劳动保障法律法规

→ “三法一条例一规章” 解读与实用 指南

骆德春 ◆ 主编



吉林大学出版社

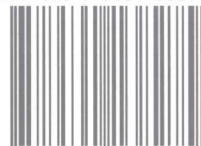
JILIN UNIVERSITY PRESS



JILIN UNIVERSITY PRESS

责任编辑 / 徐 壮 封面设计 / 孙 辉

ISBN 978-7-5601-3827-5



9 787560 138275 >

定价: 50.00 元

“三法一条例一规章” 解读与实用指南

骆德春 主编

吉林大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

“三法一条例一规章”解读与实用指南/骆德春主编. —长春:
吉林大学出版社, 2008. 4

ISBN 978-7-5601-3827-5

I. 三… II. 骆… III. 劳动法—中国—指南 IV. D922.5—62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 048531 号

书 名: “三法一条例一规章”解读与实用指南

编著者: 骆德春 主编

责任编辑、责任校对: 徐 佳

吉林大学出版社出版、发行

开 本: 880×1230 毫米 1/32

印张: 20.25 字数: 486 千字

ISBN 978-7-5601-3827-5

封面设计: 孙 群

吉林省九三彩色印刷厂 印刷

2008 年 4 月 第 1 版

2008 年 4 月 第 1 次印刷

定价: 50.00 元

版权所有 翻印必究

社 址: 长春市明德路 421 号 邮编: 130021

发行部电话: 0431-88499826

网址: <http://www.jlup.com.cn>

E-mail: jlup@mail.jlu.edu.cn

编 委 会

主 任：骆德春

副主任：申奉澈 崔力夫 巩 固 胡振国
蒋延辉 左淑霞 回亚琴 王承海
刘丽焕 王玉刚 李公达

主 审：胡振国 王传真

委 员：（按姓氏笔划）

于金财	王传真	王贵金	王维民
王治芳	王明剑	王国庆	孔建民
白俊琴	卢殿伟	刘启臣	刘向东
孙宝玉	宋 谦	张志勇	张毅强
张光烈	谷云山	杜宏伟	赵春林
杨国梁	陈云岫	陈 越	陈长春
周 进	周长春	宫晶瑛	高文哲
高贵军	黄军民	葛 义	董九林
雷云峰	雷向春		

序 言

民生问题是人类社会生存发展的基本问题。劳动和社会保障工作是政府民生工作的重要内容之一，建立和完善适应社会主义市场经济体制发展趋势、符合中国国情的劳动和社会保障制度体系，是解决当今中国民生问题的要务之一。

劳动和社会保障工作涵盖两个方面的内容：劳动工作是事关劳动者就业、劳动报酬、劳动关系等方面的制度安排；社会保障工作是事关劳动者老有所养、病有所医，伤有所助、育有所补等方面的制度安排，这两方面的制度安排均是市场经济不可或缺的重要支柱，也是构建社会主义和谐社会的重要工具和基本手段。近年来，我国劳动和社会保障体系建设取得了令人瞩目的成就，尤其是在健全和完善法律法规体系方面。去年，全国人大常委会先后审议通过了《劳动合同法》《就业促进法》和《劳动争议调解仲裁法》等三部重要法律，标志着我国以《劳动法》为基础、以相关法律为骨干、以有关法规配套的劳动保障法律法规体系基本形成。这几部重要法律的陆续颁布实施，为新形势下劳动和社会保障事业新发展奠定了坚实基础，具有里程碑式的重大意义。为贯彻国家法律的实施，去年我省结合实际，制定出台了《吉林省劳动合同条例》和《吉林省个体工商户雇工工伤保险办法》，与国家法律合在一起形成“三法一条例一规章”新的法律法规体系。在一年的时间内，国家和省的立法机构先后密集出台这样多的法律法规，这在劳动和社会保障历史上是没有的；我省劳动和社会保障行政部门要贯彻实施“三法一条例一规章”，这在我省劳动和社会保障工作历史上是绝无仅有的。这充分表明，在贯彻落实科学发展观和

构建社会主义和谐社会的新形势下，劳动和社会保障工作目前受到党和政府以及社会各界的高度重视，同时，劳动和社会保障工作也面临着从过去依靠行政管理向现在依法管理的根本性转变。市场经济也是法制经济，劳动和社会保障工作作为市场经济的“稳定器”和“安全网”，需要日益完善的法律法规体系来规范和支撑，作为劳动和社会保障系统干部职工，应该迅速适应这种形势的深刻变化、工作方式的根本转变，坚持以人为本和依法行政，切实解决人民群众最直接、最关心、最迫切的利益问题，实现劳动和社会保障工作新的历史跨越，这是我们义不容辞的历史责任。

本书是为普及、宣传劳动和社会保障法律法规而编写的，该书力争准确、详尽、通俗地介绍三法一条例一规章的内容，以帮助我省广大劳动和社会保障系统干部职工更好地学习和理解法律法规的规定。该书的出版，对于宣传普及劳动和社会保障法律法规知识，增强依法行政意识，加强对劳动和社会保障工作的领导都具有重要意义。

我相信，在省委、省政府的领导下，在社会各界大力支持下，我省劳动和社会保障事业一定会不断取得新的成就，为振兴吉林老工业基地，促进全省经济和社会的持续健康发展做出贡献。

陈世奎

2008年3月

目 录

第一部分 法律法规规章条文

中华人民共和国主席令（第六十五号）	(3)
中华人民共和国劳动合同法	(4)
中华人民共和国主席令（第七十号）	(25)
中华人民共和国就业促进法	(26)
中华人民共和国主席令（第八十号）	(39)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(40)
吉林省劳动合同条例	(52)
吉林省个体工商户雇工工伤保险办法	(66)

第二部分 法律条文解读

《中华人民共和国劳动合同法》条文解读

第一章 总则	(73)
第二章 劳动合同的订立	(85)
第三章 劳动合同的履行和变更	(124)
第四章 劳动合同的解除和终止	(131)
第五章 特别规定	(165)
第一节 集体合同	(165)
第二节 劳务派遣	(173)
第三节 非全日制用工	(191)
第六章 监督检查	(201)
第七章 法律责任	(216)

第八章 附则	(258)
《中华人民共和国就业促进法》条文解读	
第一章 总则	(268)
第二章 政策支持	(281)
第三章 公平就业	(309)
第四章 就业服务和管理	(323)
第五章 职业教育和培训	(356)
第六章 就业援助	(374)
第七章 监督检查	(390)
第八章 法律责任	(394)
第九章 附则	(414)
《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》条文解读	
第一章 总则	(416)
第二章 调解	(440)
第三章 仲裁	(454)
第一节 一般规定	(454)
第二节 申请和受理	(486)
第三节 开庭和裁决	(500)
第四章 附则	(545)

第三部分 实用指南

《劳动合同法》实用指南	(555)
《就业促进法》实用指南	(611)
《劳动争议调解仲裁法》实用指南	(629)
《吉林省劳动合同条例》实用指南	(632)
《吉林省个体工商户雇工工伤保险办法》实用指南	(639)

第一部分 法律法规规章条文

中华人民共和国主席令

第六十五号

《中华人民共和国劳动合同法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于2007年6月29日通过，现予公布，自2008年1月1日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛
2007年6月29日

中华人民共和国劳动合同法

(2007年6月29日第十届全国人民
代表大会常务委员会第二十八次会议通过)

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 特别规定
 - 第一节 集体合同
 - 第二节 劳务派遣
 - 第三节 非全日制用工
- 第六章 监督检查
- 第七章 法律责任
- 第八章 附 则

第一章 总 则

第一条 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。

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。

第三条 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。

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。

第四条 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。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时，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，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

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。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、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。

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者

约定无确定终止时间的劳动合同。

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，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，且劳动者没有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。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 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。

劳动合同除前款规定的必备条款外，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。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条 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。

第二十条 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。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳