

法律法规新解读·全新升级第四版

10

劳动法

新解读

LAO DONG FA

权威规范文本
全新法条注释

生动以案说法
贴近日常纠纷

法规检索便捷
实用法律工具

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

法律法规新解读
全新升级第四版

劳动法 **新**解读

LAODONG FA

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法新解读 / 中国法制出版社编. —4 版.

—北京: 中国法制出版社, 2017. 3

(法律法规新解读丛书; 10)

ISBN 978-7-5093-7901-1

I. ①劳… II. ①中… III. ①劳动法—法律
解释—中国 IV. ①D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 029626 号

策划编辑 徐 冉

责任编辑 李璞娜

封面设计 李 宁

劳动法新解读

LAODONGFA XINJIEDU

编著 / 中国法制出版社

经销 / 新华书店

印刷 / 河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本 / 880 毫米 × 1230 毫米 32 开

印张 / 18.5 字数 / 644 千

版次 / 2017 年 5 月第 4 版

2017 年 5 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-7901-1

定价: 45.00 元

北京西单横二条 2 号

值班电话: 66026508

邮政编码: 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfs.com>

编辑部电话: 66066627

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

(如有印装质量问题, 请与本社编务印务管理部联系调换。电话: 010-66032926)

我国的立法体系

全国人民代表大会	修改宪法，制定、修改刑事、民事、国家机构的和其他的基本法律。
全国人民代表大会常务委员会	制定和修改除应当由全国人民代表大会制定的法律以外的其他法律；在全国人民代表大会闭会期间，对全国人民代表大会制定的法律进行部分补充和修改；解释法律。
国务院	根据宪法和法律，制定行政法规。
省、自治区、直辖市人民代表大会及其常务委员会	根据本行政区域的具体情况和实际需要，在不同宪法、法律、行政法规相抵触的前提下，制定地方性法规。
设区的市、自治州的人民代表大会及其常务委员会	在不同上位法相抵触的前提下，可对城乡建设与管理、环境保护、历史文化保护等事项制定地方性法规。
经济特区所在地的省、市的人民代表大会及其常务委员会	根据全国人民代表大会的授权决定，制定法规，在经济特区范围内实施。
民族自治地方的人民代表大会	依照当地民族的政治、经济和文化的特点，制定自治条例和单行条例，报批准生效后。 对法律和行政法规的规定作出变通的规定，但不得违背法律或者行政法规的基本原则，不得对宪法和民族区域自治法的规定以及其他有关法律、行政法规专门就民族自治地方所作的规定作出变通规定。
国务院各部、委员会、中国人民银行、审计署和具有行政管理职能的直属机构	根据法律和国务院的行政法规、决定、命令，在本部门的权限范围内，制定部门规章。
省、自治区、直辖市和设区的市、自治州的人民政府	根据法律、行政法规和本省、自治区、直辖市的地方性法规，制定地方政府规章。设区的市、自治州人民政府制定的地方政府规章限于城乡建设与管理、环境保护、历史文化保护等方面的事项。
中央军事委员会	根据宪法和法律制定军事法规，在武装力量内部实施。
中央军事委员会各总部、军兵种、军区、中国人民武装警察部队	根据法律和中央军事委员会的军事法规、决定、命令，在其权限范围内制定军事规章。
最高人民法院、最高人民检察院	司法解释

注：1. 法的效力等级：宪法>法律>行政法规>地方性法规、部门规章、地方政府规章；地方性法规>本级和下级地方政府的规章。（>表示效力高于）

2. 司法解释：司法解释是最高人民法院对审判工作中具体应用法律问题和最高人民检察院对检察工作中具体应用法律问题所作的具有法律效力的解释，司法解释与被解释的有关法律规定一并作为人民法院或人民检察院处理案件的依据。

出版说明

“法律法规新解读”丛书作为一套实用型法规汇编，历经三版，以其权威、实用、易懂的优点，赢得了广大读者的认可，真正成为“遇事找法者”运用法律维护权利和利益的利器。

本丛书选取与日常生活密切相关的法律领域，将各领域的核心法律作为“主体法”，并且将与主体法相关联的法律法规分类汇编。

独家打造五重法律价值：

1. 出版权威

中国法制出版社是国务院法制办公室所属的中央级法律类图书专业出版社，是国家法律、行政法规文本的权威出版机构。

2. 条文解读精炼到位

丛书各分册将重难点法条以【条文解读】形式进行阐释，注释内容在吸取全国人大常委会法制工作委员会、国务院法制办公室、最高人民法院等部门对条文的权威解读的基础上，结合实际全新撰写，简单明了、通俗易懂，并根据百姓日常生活中经常遇到的纠纷与难题，以【应用】形式，提炼归纳出问题点，邀请学者、律师作出解答。

3. 以案说法生动形象

丛书专设【以案说法】板块，生动形象展示解决法律问题的实例，这是市面上其他图书所无法比拟的。各分册更是加入权威司法部门的裁判案例，指导实践更准确、更有力。

4. 关联法规检索便捷

丛书各分册除了精选与主体法相关联的法律规定外，还在主体法中以【关联参见】的方式链接重要条文，帮助读者全方位理解相关规定内容。

5. 附录实用法律工具

书末收录经提炼的法律流程图、诉讼文书、纠纷处理常用数据等内容，帮助读者大大提高处理法律事务的效率。

能够为大家学习法律、解决法律难题提供实实在在的帮助，是我们全心努力的方向，衷心欢迎广大读者反馈意见、建议。

中国法制出版社

2017年5月

《中华人民共和国劳动法》 法律适用提示

《劳动法》是我国关于劳动制度的基本法律规定，涵盖了劳动法律关系的各个方面，是我国劳动法律体系的基础，劳动方面的其他法律和政策基本上是以劳动法为依据的。

一、《劳动法》的核心内容

1. 适用范围。《劳动法》第2条规定，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，适用劳动法。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，依照劳动法执行。注意，《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围：一是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，适用劳动合同法。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。二是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，依照劳动合同法有关规定执行。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在劳动关系双方的权利和义务方面、管理体制方面存在一定的差别，因此允许其优先适用特别规定。三是规定国家机关、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，依照劳动合同法执行。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，并执行劳动合同法。

2. 劳动合同的解除。劳动合同解除分为劳动合同双方当事人协商一致解除、劳动者单方解除、用人单位单方解除；只有符合法定情形的，才能解除劳动合同，对此《劳动法》第25、26、27、29

条作出了相应规定。注意,《劳动合同法》对劳动合同解除作出了一些与《劳动法》不同的新规定:(1)补充规定了劳动者可以立即解除劳动合同的类型;(2)修改了劳动者可以随时通知解除劳动合同的情形;(3)补充规定了用人单位可以随时通知劳动者解除劳动合同的情形;(4)增加了用人单位提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同的替代方式,即代通知金;(5)修改了用人单位裁减人员的规定;(6)增加了用人单位提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同以及裁减人员的限制情形。

3. 劳动报酬。获得劳动报酬是劳动者的一项基本权利,在这一方面最重要的是关于最低工资和加班费的规定。在劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位应支付劳动者的工资不能低于当地最低工资标准。关于加班费,《劳动法》第44条规定,有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。

4. 劳动争议处理。劳动争议发生后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;当事人一方也可以不经调解直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。

二、《劳动法》的主要相关规定

劳动合同是整个劳动关系的核心。《劳动合同法》是调整用人单位和劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同行为的基本法律规范。《劳动合同法》在劳动关系的确立、劳务派遣、非全日制用工等方面进一步完善了劳动法律体系。

劳动安全事关职工生命安全和身体健康,《安全生产法》、《矿山安全法》等法律法规对生产经营单位的安全生产保障义务、从业人员的权利和义务、安全生产事故的应急救援和调查处理等方面进行了全面规范。

在劳动争议审判实践方面,最高人民法院先后发布了《关于审

理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(以下简称《劳动争议解释》)、《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》(以下简称《劳动争议解释(二)》)、《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》(以下简称《劳动争议解释(三)》)和《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》(以下简称《劳动争议解释(四)》)四个重要司法解释,对法院审理劳动争议案件起到了重要指导作用。

法律要点	法 条	页 码
用人单位解除劳动合同的限制	《劳动法》第 29 条 《劳动合同法》第 42 条	第 62 页 第 246 页
用人单位可以解除劳动合同的情形	《劳动法》第 25、26 条 《劳动合同法》第 39、40 条	第 49、52 页 第 244、245 页
用人单位解除劳动合同的经济补偿	《劳动法》第 28 条 《劳动合同法》第 47 条	第 58 页 第 248 页
劳动者无条件解除劳动合同的情形	《劳动法》第 32 条 《劳动合同法》第 38 条	第 66 页 第 243 页
工资支付形式	《劳动法》第 50 条	第 98 页
无效劳动合同	《劳动法》第 18 条 《劳动合同法》第 26 条	第 28 页 第 238 页
试用期	《劳动法》第 21 条 《劳动合同法》第 19-21 条	第 39 页 第 234-235 页
无固定期限劳动合同	《劳动法》第 20 条 《劳动合同法》第 14 条	第 34 页 第 231 页
劳务派遣	《劳动合同法》第 57-67 条	第 250-253 页
裁减人员	《劳动法》第 27 条 《劳动合同法》第 41 条	第 55 页 第 246 页
竞业限制	《劳动合同法》第 23、24 条	第 236 页

法律要点	法 条	页 码
集体合同	《劳动法》第 33-35 条 《劳动合同法》第 51-56 条 《集体合同规定》	第 70-74 页 第 249-250 页 第 276 页
劳动争议解决途径	《劳动法》第 77-84 条	第 139-150 页
人事争议	《人事争议处理规定》 《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》	第 480 页 第 486 页

中华人民共和国劳动法解读与应用

第一章 总 则	003
第一条 立法宗旨	003
第二条 适用范围	004
1. 如何区分劳动关系与劳务关系?	005
2. 如何区分劳动争议与人事争议?	005
3. 如何认定事实劳动关系?	006
第三条 劳动者的权利和义务	007
4. 除了本条明确列举的权利之外, 劳动者还有哪些权利?	008
第四条 用人单位规章制度	009
5. 用人单位的规章制度可否成为审理劳动争议的依据?	009
6. 用人单位制定的内部规章制度与集体合同或劳动合同约定不一 致时应如何处理?	010
7. 用人单位订立哪些规章制度必须与职工协商?	010
第五条 国家发展劳动事业	011
第六条 国家的倡导、鼓励和奖励政策	012
第七条 工会的组织和权利	012
8. 劳动者加入工会需具备什么条件?	013

* 加注 “*” 号的条文, 均有【以案说法】内容。

9. 工会的基本职责有哪些?	013
10. 我国对于工会的权限有哪些方面的规定?	013
第八条 劳动者参与民主管理和平等协商	014
第九条 劳动行政部门设置	015

第二章 促进就业016

第十条 国家促进就业政策	016
11. 国家促进就业的措施主要包括哪些?	016
第十一条 地方政府促进就业措施	017
第十二条 就业平等原则	018
第十三条 妇女享有与男子平等的就业权利 *	019
第十四条 特殊就业群体的就业保护	020
12. 我国目前对残疾人就业有哪些特殊规定?	021
13. 我国目前对少数民族人员就业有哪些特殊规定?	021
14. 我国目前对退役军人就业有哪些特殊规定?	021
第十五条 使用童工的禁止	022

第三章 劳动合同和集体合同023

第十六条 劳动合同的概念	023
15. 用人单位与劳动者建立劳动合同关系, 应当采取何种形式?	024
16. 用人单位发生法定代表人变更、分立或合并情况时, 如何处理 劳动合同?	025
17. 用人单位明知他人是尚未毕业的在校学生, 仍与其签订劳动合 同并履行合同权利义务的, 该劳动关系是否成立?	025
18. 企业在其有关劳动合同的制度中规定应与劳动者签订较长期限 的劳动合同, 又与劳动者签订短期劳动合同的, 该劳动合同中 关于期限的约定是否有效?	025
第十七条 订立和变更劳动合同的原则 *	026
19. 签订劳动合同时, 用人单位违背劳动者意愿或者向劳动者收取 定金、保证金、抵押金的, 如何处理?	027

第十八条 无效劳动合同 *	028
20. 劳动合同无效的法律后果是什么?	029
21. 职工已达到法定退休年龄, 超出退休年龄的劳动合同是否还有效?	030
第十九条 劳动合同的形式和内容 *	031
22. 用人单位未与劳动者签订书面劳动合同, 应承担何种法律后果?	032
23. 试用期、见习期和学徒期应如何约定?	032
24. 用人单位可否与劳动者约定服务期并约定劳动者违约时应支付违约金?	033
25. 劳动者在劳动合同中承担违约金的情形有哪些?	033
26. 劳动合同中未约定劳动报酬怎么办?	034
第二十条 劳动合同的期限 *	034
27. 何种情形下可以签订无固定期限劳动合同?	036
28. “临时工” 能否与用人单位签订无固定期限的劳动合同?	037
29. 连续订立二次固定期限劳动合同的次数应如何计算?	037
30. 劳动合同的期限应当如何计算?	037
31. 无固定期限的劳动合同在何种情形下可以解除?	038
第二十一条 试用期条款 *	039
32. 劳动者在试用期期间享有哪些权利?	039
33. 对于试用期, 法律有哪些方面的限制?	040
34. 试用期期间用人单位是否需给职工缴纳社会保险?	040
第二十二条 保守商业秘密之约定 *	041
35. 如何认定竞业禁止条款的效力?	042
36. 因用人单位商业秘密被侵害而发生的劳动争议, 仲裁委员会可否受理?	042
37. 劳动者违反劳动合同中约定的保密事项, 对用人单位造成经济损失的, 应如何进行赔偿?	043
38. 竞业限制适用于单位的哪些人员?	043
39. 劳动合同终止或解除后的竞业限制条款未约定经济补偿费或用人单位拒绝给付劳动者经济补偿费的, 该条款对劳动者是否有效?	043
第二十三条 劳动合同的终止 *	045
40. 劳动合同的终止与解除有何区别?	046

41. 劳动合同期满后, 用人单位能否一律终止合同的履行?	046
42. 劳动合同期满后, 用人单位继续使用劳动者又不补签劳动合同 的, 双方的劳动关系是否存续?	047
第二十四条 劳动合同的合意解除 *	048
43. 协商解除劳动合同时, 用人单位是否需要支付给劳动者经济 补偿?	048
第二十五条 过失性辞退 *	049
44. 用人单位应如何证明劳动者在试用期期间不符合录用条件?	050
45. 用人单位以劳动者严重违反用人单位的规章制度为由解除劳动 合同需满足什么条件?	050
46. 用人单位可否以劳动者兼职为由解除劳动合同?	050
47. 劳动者提供虚假资料, 用人单位可以解除劳动合同吗?	051
48. 女职工在孕期严重违纪, 单位是否可以解除劳动合同?	051
第二十六条 非过失性辞退 *	052
49. 单位与职工约定“业绩不好合同就终止”, 该约定有效吗?	053
50. 劳动者不能胜任工作被辞退, 单位给补偿吗?	053
51. 客观情况发生重大变化双方不能协商变更, 单位解除合同给补 偿吗?	053
52. 劳动者患有难以治疗的疾病, 用人单位在医疗期内终止劳动合 同, 劳动者起诉要求继续履行的, 法院应如何处理?	054
第二十七条 用人单位经济性裁员	055
53. 用人单位进行经济性裁员应当经过何种程序?	056
54. 用人单位在裁员时应当注意哪些情况?	056
55. 职工被裁员后又被重新录用的工作年限应当如何计算?	057
56. 对企业一次性裁员的数量和比例有何特殊规定?	057
57. 企业破产或倒闭的, 需要向劳动者支付经济补偿吗?	057
第二十八条 用人单位解除劳动合同的经济补偿 *	058
58. 用人单位在何种情形下终止、解除劳动合同无需支付经济补偿金?	059
59. 当事人在订立劳动合同之时或履行劳动合同期间约定了经济补 偿金的标准, 其效力应当如何认定?	060
60. 因企业法人分立、合并而导致新用人单位与原用人单位的劳动 者签订劳动合同的, 劳动者能否据此要求经济补偿?	060

61. 劳动合同期满，劳动合同终止的，用人单位是否应当支付劳动者经济补偿金？	061
62. 劳动者失业救济金是否因经济补偿的发放而停发？	061
第二十九条 用人单位不得解除劳动合同的情形 *	062
63. 劳动者同时符合《劳动法》第 25 条和第 29 条所列条件时，用人单位能否解除劳动合同？	063
64. 工伤职工对鉴定结论不服的，应如何救济？	063
第三十条 工会对用人单位解除劳动合同的监督权	064
65. 单位解除劳动合同应当事先通知工会吗？	065
66. 用人单位解除劳动合同未提前通知工会有何后果？	065
第三十一条 劳动者单方解除劳动合同	065
第三十二条 劳动者无条件解除劳动合同的情形 *	066
67. 劳动者提出解除劳动合同，有何限制？	067
68. 劳动者在何种情况下解除劳动合同，可要求用人单位支付经济补偿金？	068
69. 劳动合同解除后，用人单位和劳动者的附随义务有哪些？	069
第三十三条 集体合同的内容和签订程序	070
70. 集体劳动合同的生效有哪些条件？	072
第三十四条 集体合同的审查	073
71. 对于集体劳动合同，应当进行哪些方面的审查？	073
第三十五条 集体合同的效力	074
72. 用人单位违反集体合同的约定，应由谁向用人单位主张权利？	074
73. 集体合同终止的情形有哪些？	075
74. 集体合同与个人劳动合同规定不一致时，哪个效力更高？	075

第四章 工作时间和休息休假

第三十六条 标准工作时间 *	076
75. 如何认定劳动者的工作时间？	076
第三十七条 计件工作时间	078
76. 对于实行计件工作的劳动者，如何设定其标准工作时间和加班时间？	078

第三十八条 劳动者的周休日 *	079
77. 用人单位可否对员工的休息日进行调整?	079
78. 企业和部分不能实行统一工作时间的事业单位, 可否不实行 “双休日”而安排其他的休息时间?	080
第三十九条 其他工时制度	080
79. 哪些企业职工可实行不定时工作制?	081
80. 哪些企业职工可实行综合计算工时工作制?	081
81. 实行不定时工作制的劳动者的工资如何计发, 其休息休假如何 确定?	082
82. 实行综合计算工时工作制的企业, 如何认定劳动者加班?	082
第四十条 法定休假日 *	082
83. 我国法律规定的劳动者的休假制度, 除了法定节假日以外, 还 有哪些?	083
第四十一条 延长工作时间	085
84. “延长工作时间”, 是否仅指加点, 而不包括休息日或者节日等 法定休假日的加班?	085
85. 用人单位与劳动者“协商”延长工作时间的程序是什么? 劳动 者是否有权拒绝?	086
86. 未经批准自愿加班能索要加班费吗?	086
第四十二条 特殊情况下的延长工作时间	086
第四十三条 用人单位延长工作时间的禁止	087
第四十四条 延长工作时间的工资支付 *	088
87. 休息日或法定休假日加班, 用人单位可否不支付加班费而给予 补休?	088
第四十五条 年休假制度 *	089
88. 如果单位确因工作需要, 经职工本人同意, 不能安排职工年休 假的, 该怎么办?	091

第五章 工 资.....091

第四十六条 工资分配基本原则	091
----------------	-----

第四十七条 用人单位自主确定工资分配	093
--------------------	-----

89. 在劳动者与用人单位对工资标准未约定的情况下, 劳动者的工资标准应当如何确定?	093
第四十八条 最低工资保障.....	093
90. 哪些工资不应计算在最低工资的范围内?	094
91. 员工在试用期内, 用人单位发放的工资可否低于最低工资标准? ..	095
92. 用人单位与劳动者约定的工资低于最低工资标准的, 如何认定劳动者的工资标准?	095
93. 劳动合同期间, 用人单位以定额或任务承包的方法计算员工工资, 在劳动者完成的任务不足时, 用人单位发放的工资可否低于最低工资标准?	095
94. 用人单位采取计件工资或提成工资的, 如何确定其发放的工资是否低于最低工资标准?	096
第四十九条 确定和调整最低工资标准的因素 *	096
95. 对于最低工资标准的确定和调整, 具体应当采用怎样的方式和程序?	097
第五十条 工资支付形式和不得克扣、拖欠工资 *	098
96. 用人单位恶意拖欠劳动者劳动报酬将承担何种责任?	100
97. 用人单位能否以实物或购物券代替现金支付工资?	100
98. 因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的, 用人单位能否以扣工资的形式处罚劳动者?	100
99. 在何种情形下, 用人单位扣除劳动者工资不应视为“克扣”, 无需承担法律责任?	101
100. 用人单位向劳动者之外的第三人发放工资, 劳动者辩称未收到的, 能否视为工资已发放?	101
第五十一条 法定休假日等的工资支付 *	103
101. 劳动者请事假, 并经用人单位批准, 用人单位是否需要支付劳动者该期间的工资?	103
102. 劳动者被取保候审、被判处缓刑、被监外执行以及因被采取强制措施而未参加劳动的, 用人单位是否有义务支付工资?	104