

中华人民共和国 劳动法

注释本

Labour Law
of the People's Republic of China



法律出版社
LAW PRESS CHINA

中华人民共和国 劳动法 注释本

Labour 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注释本/法律出版社
法规中心编. —北京:法律出版社, 2006. 6

(法律单行本注释本系列)

ISBN 7-5036-6377-4

I. 中… II. 法… III. 劳动法—法律解释—中国
IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 049941 号

©法律出版社·中国

责任编辑/徐 晶

装帧设计/李 瞻

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/850×1168 毫米 1/32

印张/4 字数/112 千

版本/2006 年 9 月第 1 版

印次/2006 年 9 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/info@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 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 7-5036-6377-4/D·6094

定价:6.00 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

当今社会,法律发挥的作用越来越大,涉及社会生活的方方面面。然而,晦涩的专业术语,艰深的法律理论,庞杂的立法体系,这些法律与生俱来的特点,却都成为了读者理解、掌握法律的障碍。

为了解决这个矛盾,本社特组织编辑出版了这套法律注释本系列丛书。除了法律文本为权威标准文本外,还最大限度地突出了本套书的实用性与易用性,本套书有以下特点:

(1)**权威部门审定**。本丛书皆由全国人大常委会法制工作委员会、国务院法制办公室的相关立法同志进行审定,内容准确权威;

(2)**法律适用提要**。每本书都由立法机关相关专家撰写该法的适用提要,帮助读者对每一个法的精神和精髓有更深入的理解;

(3)**重点法条注释**。对重点法条进行条文注释,且每个条文都提炼出条文主旨,帮助读者准确理解法条内容;

(4)**法规案例索引**。条文下附录关联法规索引和关联案例索引,帮助读者全面掌握法律规范体系,并将法律理论结合到实际案例中;

(5) **相关配套规定。**书末附录一些较为重要的相关法律、法规和司法解释,使读者在使用中更为方便、实用。

由于篇幅所限,本书仅附录了关联案例的索引,读者如需查阅,可根据案例出处查阅相关书籍。案例出处缩略为以下几种情况:
“《高法公报》2002. 1/250”代表“《最高人民法院公报》2002 年第 1 期第 250 页”;“川 2000/262”代表“《人民法院裁判文书选》四川 2000 年卷第 262 页”;“《中国审判案例要览》2002 民事/302”代表“《中国审判案例要览》2002 年民事审判卷第 302 页”;“《行政执法与行政审判参考》2001. 2/295”代表“《行政执法与行政审判参考》2001 年第 2 期第 295 页”。

另,为方便查阅,我们根据每条及其条文主旨制作了目录,其中加“*”号的表示重点条目,并在正文中附有条文注释。

本书不足之处,恳请读者批评指正。

我们的联系方式:电话:010 - 63939629/33

传真:010 - 63939650

邮箱:Law@lawpress. com. cn

法律出版社法规中心
2006 年 9 月

《中华人民共和国劳动法》 适用提要

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)于1994年7月5日由全国人大常委会第八次会议审议通过,并于1995年1月1日起正式实施。制定《劳动法》是保障劳动者的合法权益、维护用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系的需要。改革开放以来,我国非公有制经济成分有了很大发展,公有制企业也在加快转换经营机制,由此带来了劳动关系的复杂化、多样化。在这种深刻变化过程中,如何正确调整和维护劳动关系双方的合法权益,解决用人单位与劳动者之间的矛盾,客观上需要健全和完善劳动法制建设,通过立法保障劳动者的合法权益不受侵犯,十分迫切。事实上,近些年来由于缺少比较完备的对劳动者合法权益加以保护的律,在一些地方和企业,特别是在有些非公有制企业中,随意延长工时、克扣工资、拒绝提供必要的劳动保护,甚至侮辱和体罚工人的现象时有发生,以致酿成重大恶性事件。有的外商投资企业公开以中国没有《劳动法》为由损害劳动者利益,恶化了劳动关系,影响了社会安定。此外,制定《劳动法》是社会主义市场经济发展的迫切需要。市场经济体制要求以市场作为劳动力资源配置的基础性手段。随着市场经济的发展和劳动领域改革的不断深入,我国劳动体制逐步向市场配置劳动力方向发展和完善,劳动力开发、配置和使用的商品化、社会化程度明显提高,开放性、竞争性

日益明显,客观上要求将各方面劳动关系纳入市场运行的轨道。劳动关系主体的行为和权利、义务,劳动力市场秩序,都需要用法律来规范和维护。

《劳动法》充分体现《宪法》有关规定的精神,把劳动者享有的合法权益明晰化、具体化,并保证《宪法》赋予劳动者的权益得以实施,同时,从维护和发展稳定和谐的劳动关系出发,《劳动法》也对保护用人单位的权益做出了相应的规定。其次,《劳动法》在坚持以保护劳动者合法权益为宗旨的同时,把有利于解放和发展生产力作为重要原则,注意与《全民所有制工业企业法》、《公司法》、《工会法》等有关法律相衔接,明确规定了企业自主用人、自主分配工资、非过失性辞退职工等权利,以达到促进经济发展和社会进步的目的。此外,根据建立统一的劳动力市场规则和劳动标准,坚持劳动关系主体平等地受法律保护的原则,《劳动法》从我国各地区经济发展不平衡,地区之间、产业之间、企业之间、不同所有制经济组织之间差异的实际出发,规定了各方面都可以接受的基本标准和规范。最后,《劳动法》坚持从我国国情出发,尽量与国际惯例接轨。迄今为止,我国陆续批准了一些有关劳工方面的国际公约,承担了更多的国际义务。《劳动法》既参考国际劳工公约的规定,吸收国外有益的做法,又根据我国国情做出了适当规定,逐步与国际惯例接轨。

《劳动法》是调整劳动关系的一部综合性法律,涵盖面很宽,凡是建立劳动关系的劳动主体,原则上都应当适用本法,但同时考虑到我国的具体国情和劳动领域的复杂因素,不同的劳动关系又各有一些特殊性。因此,《劳动法》规定,在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织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。这样规定,既符合我国实际情况,具有可操作性,又与国际惯例大体衔接。

劳动合同是用人单位和劳动者建立劳动关系时所订立的契约,是世界各国普遍采用的建立劳动关系的方式。我国从1986年起,对新招职工实行了劳动合同制。近年来,随着劳动制度改革的深入发展,不少企业陆续实行了全员劳动合同制或合同化管理,劳动合同作为建立劳动关系的形式已经为企业和广大劳动者所普遍接受。为了适应市场经济发展的需要,确认和发展劳动制度改革的成果,消除两种用工形式长期并存的弊端,《劳动法》总结了实行劳动合同制的实践经验,借鉴市场经济国家的做法,把以劳动合同作为建立劳动关系的基本形式上升为法律规范,作了明确规定。同时,对劳动合同订立的原则、形式、内容、期限以及解除劳动合同的条件等,都作出了相应的规定。针对劳动合同中出现的新问题、新情况,全国人大常委会正在制定《劳动合同法》,《劳动合同法(草案)》在2006年向全社会公开征求意见。该草案对《劳动法》中有关劳动合同的规则作了细化、补充和完善,该草案一旦通过,将进一步规范我国的劳动合同关系,更有利于保护劳动者的权益。

目 录

《中华人民共和国劳动法》适用提要	1
------------------------	---

中华人民共和国劳动法

第一章 总则	1
第一条 立法目的	1
第二条 适用范围 *	1
第三条 劳动者的权利和义务 *	2
第四条 用人单位义务	3
第五条 国家措施 *	4
第六条 国家倡导和鼓励	4
第七条 参加和组织工会 *	5
第八条 参与民主管理或协商	5
第九条 劳动工作管理部门	6
第二章 促进就业	6
第十条 国家扶持就业	6
第十一条 发展职介机构	6
第十二条 平等就业	7
第十三条 男女平等就业 *	7
第十四条 特殊人员的就业 *	7
第十五条 禁招未成年人和特殊行业相关规定 *	9
第三章 劳动合同和集体合同	10
第十六条 劳动合同 *	10
第十七条 合同的订立和变更及合同的效力 *	10

第十八条	无效合同 *	12
第十九条	合同形式和条款 *	13
第二十条	合同期限 *	14
第二十一条	试用期约定 *	15
第二十二条	保守商业秘密事项约定 *	15
第二十三条	合同终止的情形 *	16
第二十四条	约定合同解除	17
第二十五条	单位解除劳动合同事项 *	17
第二十六条	解除劳动合同提前通知 *	19
第二十七条	用人单位裁员 *	20
第二十八条	经济补偿	20
第二十九条	用人单位解除劳动合同的限制情形 *	21
第三十条	工会对用人单位解除劳动合同的职权	22
第三十一条	劳动者解除劳动合同的提前通知期限 *	23
第三十二条	劳动者随时通知解除劳动合同情形 *	24
第三十三条	集体合同	24
第三十四条	集体合同生效时间	25
第三十五条	集体合同效力 *	25
第四章	工作时间和休息休假	26
第三十六条	国家工时制度	26
第三十七条	报酬标准和劳动定额确定	26
第三十八条	休息日最低保障	26
第三十九条	工休办法替代 *	27
第四十条	法定假日	28
第四十一条	工作时间延长限制 *	28
第四十二条	延长工作时间限制的例外 *	29
第四十三条	禁止违法延长工作时间	30
第四十四条	延长工时的报酬支付 *	30

第四十五条 带薪年假制度	31
第五章 工资	31
第四十六条 工资分配原则	31
第四十七条 工资分配方式、水平确定	32
第四十八条 最低工资保障 *	32
第四十九条 最低工资标准参考因素	33
第五十条 工资支付形式 *	33
第五十一条 法定休假日和婚丧假期间工资保障	35
第六章 劳动安全卫生	35
第五十二条 用人单位对劳动安全的职责	35
第五十三条 劳动安全卫生设施标准	36
第五十四条 劳动者劳动安全防护及健康保护	36
第五十五条 特种作业资格 *	36
第五十六条 劳动过程安全防护	37
第五十七条 伤亡事故和职业病统计报告、处理制度	38
第七章 女职工和未成年工特殊保护	38
第五十八条 女职工和未成年工特殊劳动保护 *	38
第五十九条 女职工劳动强度限制	39
第六十条 经期劳动强度限制	40
第六十一条 孕期劳动强度限制	40
第六十二条 产假	40
第六十三条 哺乳期劳动保护	40
第六十四条 对未成年工的劳动强度限制 *	41
第六十五条 未成年工健康检查	42
第八章 职业培训	42
第六十六条 发展目标	42
第六十七条 政府支持	42
第六十八条 职业培训	42

第六十九条	职业技能资格	42
第九章	社会保险和福利	43
第七十条	发展目标	43
第七十一条	协调发展	43
第七十二条	基金来源 *	43
第七十三条	享受社保情形 *	44
第七十四条	社保基金管理 *	46
第七十五条	补充保险和个人储蓄保险	47
第七十六条	国家和用人单位的发展福利事业责任	47
第十章	劳动争议	48
第七十七条	劳动争议处理方式 *	48
第七十八条	解决争议的原则	48
第七十九条	调解和仲裁 *	49
第八十条	劳动争议调委会及调解协议	50
第八十一条	仲裁委员会组成	50
第八十二条	仲裁期日 *	50
第八十三条	起诉和强制执行 *	53
第八十四条	集体合同争议处理 *	54
第十一章	监督检查	55
第八十五条	劳动行政部门监督检查	55
第八十六条	对劳动场所检查	56
第八十七条	政府监督	56
第八十八条	工会监督和组织、个人检举控告	57
第十二章	法律责任	57
第八十九条	对劳动规章违法的处罚	57
第九十条	对违法延长工时的处罚 *	57
第九十一条	对用人单位侵权的处理 *	58
第九十二条	对用人单位违反劳保规定的处罚	60

第九十三条	对违章事故的处罚 *	60
第九十四条	对非法招用未成年工的处罚	61
第九十五条	对侵害女工和未成年工合法权益的处罚	61
第九十六条	对人身侵权的处罚 *	61
第九十七条	无效合同损害责任	62
第九十八条	违法解除和拖延订立合同的责任 *	62
第九十九条	用人单位招用未解除合同者的损害赔偿 *	63
第一百条	对不缴纳保险费行为的处理	64
第一百零一条	对妨碍检查公务行为的处罚	64
第一百零二条	违法解除劳动合同和违反保密事项损害赔偿 *	65
第一百零三条	渎职处罚 *	66
第一百零四条	对挪用社保基金行为的处罚 *	67
第一百零五条	处罚竞合处理	67
第十三章	附则	68
第一百零六条	实施步骤制定	68
第一百零七条	施行日期	68

附 录

劳动部关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明	69
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	87
劳动部关于实施《劳动法》中有关劳动合同问题的解答	102
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法	103
违反和解除劳动合同的经济补偿办法	105
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.....	107
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)	110

中华人民共和国劳动法

(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 1994年7月5日中华人民共和国
主席令第28号公布 自1995年1月1日起施行)

第一章 总 则

第一条 【立法目的】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。

关联法规

《宪法》第42-45、48条

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第1条

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。

条文注释

我国《劳动法》调整的两种劳动关系是企业、个体经济组织和劳动

2 中华人民共和国劳动法

者形成的劳动关系,以及国家机关、事业组织、社会团体和劳动者之间通过订立劳动合同而形成的劳动关系。适用本条时应注意:

(1) 只要劳动者和企业、个体经济组织之间存在事实上的劳动关系,不论是否订立了劳动合同,都可以适用本法。

(2) 只有实行劳动合同制度的国家机关、事业组织、社会团体以及按照规定应当实行劳动合同制度的工勤人员和建立劳动合同关系的非工勤人员适用本法。

(3) 公务员和比照实行公务员制度的事业单位,如教师和社会团体的工作人员、农村劳动者、现役军人、家庭保姆和享有外交特权与豁免的外国人,不适用本法。

关联法规

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第2条

《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》第1-5条

《人事部关于国家机关、事业单位工勤人员依照执行〈中华人民共和国劳动法〉有关问题的复函》

《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》第1条

《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》

关联案例

1. 丁新娥等8人与湖州市练市丝绸总厂劳动争议纠纷案:浙2002.5/21

2. 中国路桥(集团)总公司诉张建福借调合同案:鄂2001/581

第三条 【劳动者的权利和义务】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。

条文注释

在劳动法律关系中,职工的劳动权利主要包括:参加劳动、获取劳动报酬、休息、获得劳动安全卫生保护、享受社会保险、享受社会福利、接受职业培训、参加工会和职工民主管理、决定劳动法律关系的存续、保护合法权益不受侵犯等。职工的劳动义务主要包括:承担劳动义务、忠实义务、派生义务及因违反前两项义务所需承担的义务,如违纪处分、赔偿单位损失、违反劳动合同的违约责任等。

需要指出的是,劳动者的权利和义务散见在不同层次的规范性文件 and 合同文本中,其效力等级从高到低依次为:规范性文件、集体合同、内部劳动规则、劳动合同。较高等级文件的内容可以成为较低等级文件的补充,即较高等级文件已有规定的,较低等级文件不必重复规定。较低等级文件不得与较高等级文件相抵触,但若不同等级文件就同一事项作出相异规定时,则以对劳动者更有利的那个等级文件为准,即“更有利原则”。

关联法规

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第3条

关联案例

1. 浦向贵诉四川省阆中市虹锦工贸股份合作公司劳动合同纠纷上诉案:川 2002.5/137
2. 石河子市长运旅客运输有限公司与张文辉劳动争议纠纷案:新 2001/117
3. 中国路桥(集团)总公司诉张建福借调合同案:鄂 2001/581
4. 上海青浦电梯配件有限公司诉石柱新劳动争议纠纷案:沪 2000/171
5. 上海神华贸易发展有限公司因延迟退工赔偿不服判决上诉案:沪 2000/180

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。

关联法规

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第4条