

法律一本通

第三版

中华人民共和国 劳动 法 一本通

本书收录《社会保险法》、《工伤保险条例》、《工伤认定办法》

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

法律一本通

第三版

中华人民共和国 劳 动 法 一 本 通

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法一本通/法规应用研究中心编. —北京:
中国法制出版社, 2011. 1
(法律一本通)
ISBN 978 - 7 - 5093 - 2483 - 7

I. ①劳… II. ①法… III. ①劳动法 - 基本知识 -
中国 IV. ①D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 260427 号

责任编辑 张婧 (Z_Janet@163.com)

封面设计 周黎明

劳动法一本通

LAODONGFA YIBENTONG

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

印张/10.5 字数/261 千

版次/2011 年 3 月第 1 版

2011 年 3 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 2483 - 7

定价: 29.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66070046

市场营销部电话: 66017726

邮购部电话: 66033288

编辑说明

“法律一本通”系列丛书自2005年出版以来，以其科学的体系、实用的内容，深受广大读者的喜爱。2007年，我们对其进行了改版，丰富了其内容，增强了其实用性，再次博得了广大读者的赞誉。

我们秉承“以法释法”的宗旨，在保持原有的体例之上，再次对“法律一本通”系列丛书进行改版，以达到“应办案所需，适教学所用”的目标。新版丛书具有以下特点：

1. 丛书以主体法的条文为序号，逐条穿插关联的法律、行政法规、部门规章、司法解释、请示答复和部分地方规范性文件，方便读者理解和使用其他的相关法律文件。尤其是请示答复，往往是针对个案而抽象出来的一般性规则，具有实践操作指导意义。而这些精选的法律文件均为最新有效。

2. 丛书紧扣教学和实践两个主题，在目录上标注了重点法条，并在某些重点法条的相关规定之前，对收录的相关文件进行分类，再按分类归纳核心要点，以便读者最便捷地查找使用。

3. 丛书紧扣法律条文，在主法条的相关规定之后附上案例指引，收录最高人民法院公报案例以及最高人民法院相关机构公布的典型案例的裁判摘要。通过相关案例，可以进一步领会和把握法律条文的适用，从而作为解决实际问题的参考。并对案例指引制作索引目录，方便读者查找。

4. 丛书以脚注的形式，对各类法律文件之间或者同一法律文件不同条文之间的适用关系进行说明，以便读者系统地理解我国现行各个法律部门的规则体系，从而更好地指导教学工作和司法实践。

中国法制出版社

2011年3月

目 录

第一章 总则

第 一 条【立法宗旨】	2
第 二 条【适用范围】	3
第 三 条【劳动者的权利和义务】	6
第 四 条【用人单位规章制度】	6
第 五 条【国家发展劳动事业】	8
第 六 条【国家的倡导、鼓励和奖励政策】	9
第 七 条【工会的组织和权利】	9
★ 第 八 条【劳动者参与民主管理和平等协商】	11
第 九 条【劳动行政部门设置】	11

第二章 促进就业

第 十 条【国家促进就业政策】	12
第 十 一 条【地方政府促进就业措施】	17
第 十 二 条【就业平等原则】	27
第 十 三 条【妇女享有与男子平等的就业权利】	30
第 十 四 条【特殊就业群体的就业保护】	31
★ 第 十 五 条【使用童工的禁止】	34

第三章 劳动合同和集体合同

第 十 六 条【劳动合同的概念】	35
★ 第 十 七 条【订立和变更劳动合同的原则】	39
★ 第 十 八 条【无效劳动合同】	40

第十九条【劳动合同的形式和内容】	41
★ 第二十条【劳动合同的期限】	42
★ 第二十一条【试用期条款】	46
第二十二条【保守商业秘密之约定】	48
第二十三条【劳动合同的终止】	49
第二十四条【劳动合同的合意解除】	50
★ 第二十五条【过失性辞退】	50
★ 第二十六条【非过失性辞退】	53
第二十七条【用人单位经济性裁员】	56
第二十八条【用人单位解除劳动合同的经济补偿】	60
★ 第二十九条【用人单位不得解除劳动合同的情形】	65
第三十条【工会对用人单位解除劳动合同的监督权】	69
★ 第三十一条【劳动者单方解除劳动合同】	69
★ 第三十二条【劳动者无条件解除劳动合同的情形】	71
第三十三条【集体合同的内容和签订程序】	73
第三十四条【集体合同的审查】	74
第三十五条【集体合同的效力】	76

第四章 工作时间和休息休假

★ 第三十六条【标准工作时间】	77
第三十七条【计件工作时间】	79
第三十八条【劳动者的周休日】	80
第三十九条【其他工时制度】	83
★ 第四十条【法定休假节日】	85
第四十一条【延长工作时间】	86
第四十二条【特殊情况下的延长工作时间】	88
★ 第四十三条【用人单位延长工作时间的禁止】	89
第四十四条【延长工作时间的工资支付】	89
第四十五条【年休假制度】	93

第五章 工资

★ 第四十六条【工资分配基本原则】	98
第四十七条【用人单位自主确定工资分配】	100
第四十八条【最低工资保障】	100
★ 第四十九条【确定和调整最低工资标准的因素】	101
第五十条【工资支付形式和不得克扣、拖欠工资】	104
第五十一条【法定休假日等的工资支付】	107

第六章 劳动安全卫生

第五十二条【劳动安全卫生制度的建立】	108
第五十三条【劳动安全卫生设施】	109
★ 第五十四条【用人单位的劳动保护义务】	119
第五十五条【特种作业的上岗要求】	140
第五十六条【劳动者在安全生产中的权利和义务】	148
第五十七条【伤亡事故和职业病的统计、报告、处理】 ...	155

第七章 女职工和未成年工特殊保护

★ 第五十八条【女职工和未成年工的特殊劳动保护】	167
第五十九条【女职工禁忌劳动的范围】	169
第六十条【女职工经期的保护】	173
第六十一条【女职工孕期的保护】	173
第六十二条【女职工产期的保护】	173
第六十三条【女职工哺乳期的保护】	173
第六十四条【未成年工禁忌劳动的范围】	174
第六十五条【未成年工定期健康检查】	177

第八章 职业培训

第六十六条【国家发展职业培训事业】	177
-------------------------	-----

第六十七条【各级政府的职责】	178
第六十八条【用人单位建立职业培训制度】	185
第六十九条【职业技能资格】	189

第九章 社会保险和福利

★ 第七十条【社会保险制度】	194
第七十一条【社会保险水平】	197
第七十二条【社会保险基金】	197
★ 第七十三条【享受社会保险待遇的条件和标准】	200
第七十四条【社会保险基金管理】	222
第七十五条【补充保险和个人储蓄保险】	226
第七十六条【职工福利】	226

第十章 劳动争议

★ 第七十七条【劳动争议的解决途径】	227
第七十八条【劳动争议的处理原则】	240
★ 第七十九条【劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互 关系】	240
第八十条【劳动争议的调解】	244
第八十一条【劳动争议仲裁委员会的组成】	244
第八十二条【劳动争议仲裁的程序】	245
第八十三条【仲裁裁决的效力】	251
第八十四条【集体合同争议的处理】	254

第十一章 监督检查

第八十五条【劳动行政部门的监督检查】	254
第八十六条【劳动监察机构的监察程序】	256

第八十七条【政府有关部门的监察】	260
第八十八条【工会监督、社会监督】	261

第十二章 法律责任

第八十九条【劳动规章制度违法的法律责任】	261
第九十条【违法延长工时的法律责任】	262
第九十一条【用人单位侵权的民事责任】	262
第九十二条【用人单位违反劳动安全卫生规定的法律 责任】	264
第九十三条【强令劳动者违章作业的法律责任】	265
第九十四条【用人单位非法招用未成年工的法律责 任】	266
第九十五条【违反女职工和未成年工保护规定的法律 责任】	266
第九十六条【侵犯劳动者人身自由的法律责任】	267
第九十七条【订立无效合同的民事责任】	267
★ 第九十八条【违法解除或故意拖延不订立劳动合同的法律 责任】	268
第九十九条【招用尚未解除劳动合同者的法律责任】 ...	269
第一百条【用人单位不缴纳社会保险费的法律 责任】	269
第一百零一条【阻挠监督检查、打击报复举报人员的法律 责任】	270
第一百零二条【劳动者违法解除劳动合同或违反保密约定 的民事责任】	271
第一百零三条【劳动行政部门和有关部门工作人员渎职的 法律责任】	272
第一百零四条【挪用社会保险基金的法律责任】	272
第一百零五条【其他法律、行政法规的处罚效力】	272

第十三章 附则

第一百零六条【省级人民政府实施步骤的制定和备案】	··· 303
第一百零七条【施行时间】	····· 303

附录:

1. 本书所涉文件目录	····· 304
2. 劳动合同书	····· 310
3. 工伤认定申请书	····· 317
4. 劳动争议调解申请书	····· 321
5. 劳动争议仲裁申诉申请书	····· 322
6. 民事起诉状	····· 323

案例索引目录

1. 江水观诉海盐新城物业有限公司确认劳动关系纠纷案	5
2. 曾凡林诉珠海市香洲区拱北环境卫生管理所确认劳动关 系纠纷案	6
3. 厦门公交集团有限公司、厦门公交集团湖里公共交通有 限公司与王勇成确认劳动关系纠纷上诉案	39
4. 杨桂君诉西安交通大学确认劳动关系纠纷案	46
5. 吴文芳与北京羊坊店社区劳务服务中心、北京颐源居物 业管理有限责任公司劳动争议案	65
6. 王春荣诉东星公司经济补偿金纠纷案	72
7. 孙晓峰与上海浦东外企公司劳动合同纠纷案	240

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 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)

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 促进就业
- 第三章 劳动合同和集体合同
- 第四章 工作时间和休息休假
- 第五章 工 资
- 第六章 劳动安全卫生
- 第七章 女职工和未成年工特殊保护
- 第八章 职业培训
- 第九章 社会保险和福利
- 第十章 劳动争议
- 第十一章 监督检查
- 第十二章 法律责任
- 第十三章 附 则

第一章 总 则

第一条 立法宗旨^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。^②

〔宪 法〕

《宪法》（2004年3月14日修正）

第6条 中华人民共和国的社会主义经济制度的基础是生产资料的社会主义公有制，即全民所有制和劳动群众集体所有制。社会主义公有制消灭人剥削人的制度，实行各尽所能、按劳分配的原则。

国家在社会主义初级阶段，坚持公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度，坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度。

第42条 中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。

国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。

劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛，奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。

国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。

① 条文主旨为编者所加，下同。

② 根据《关于〈劳动法〉若干条文的说明》（1994年9月5日 劳办发〔1994〕289号），本条中的“劳动制度”，此处作广义上理解，不仅仅指用人制度，还包括就业、工资分配、社会保险、职业培训、劳动安全卫生等制度。

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。^①

〔法 律〕

1. 《劳动合同法》（2007年6月29日）

第2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96条 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。

〔行政法规及文件〕

2. 《劳动合同法实施条例》（2008年9月18日）

第3条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

第4条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

① 根据《关于〈劳动法〉若干条文的说明》（1994年9月5日 劳办发〔1994〕289号），本条第一款中的“企业”是指从事产品生产、流通或服务性活动等实行独立经济核算的经济单位，包括各种所有制类型的企业，如工厂、农场、公司等。

本条第二款所指劳动法对劳动者的适用范围，包括三个方面：（1）国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员；（2）实行企业化管理的事业组织的非工勤人员；（3）其他通过劳动合同（包括聘用合同）与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。

本法的适用范围排除了公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会的工作人员，以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等。

〔部门规章及文件〕

3. 《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年8月4日 劳部发〔1995〕309号)

1. 劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在7人以下的个体工商户。

2. 中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，适用劳动法。

3. 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用劳动法。

4. 公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

5. 中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。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。根据劳动法的这一规定，国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

〔司法解释及文件〕

4. 《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》(2001年4月16日 法释〔2001〕14号)

第1条 劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》第二条规定的劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理：

(一) 劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；

(二) 劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；

(三) 劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生的纠纷。

5. 《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干问题的规定》(2003年8月27日 法释〔2003〕13号)

第1条 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议,适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

第3条 本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

〔请示答复〕

6. 《人事部关于国家机关、事业单位工勤人员依照执行〈劳动法〉有关问题的复函》(1995年4月5日 人办法函〔1995〕8号)

一、根据《劳动法》第二条第二款的规定和国家机关、事业单位工勤人员的劳动特点,凡与工勤人员普遍签订劳动合同的单位,其工勤人员的管理依照《劳动法》进行。

二、国家机关、事业单位实行劳动合同制的工勤人员,其工资、福利按照国家关于机关、事业单位工资、福利的规定执行。

三、根据《国务院关于职工工作时间的决定》(国务院1995年174号令),国家机关、事业单位实行统一的工作时间。不能实行统一工作时间的事业单位,可以根据实际情况灵活安排周休息日。

四、国家机关、事业单位实行劳动合同制的工勤人员,其养老、医疗、工伤和生育等社会保险按现行管理办法执行。

五、根据《劳动法》第八十七条规定:“县级以上各级人民政府有关部门,在各自职责范围内,对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督”。国家机关、事业单位普遍实行劳动合同制管理的单位的工勤人员,其管理和依法监督由人事行政部门负责。

〔案例指引〕

1. 江水观诉海盐新城物业有限公司确认劳动关系纠纷案(选自《人民法院案例选》2009年第4辑)

裁判要点:离退休人员到其他单位工作或者原单位对其返聘,双方之间的法律关系不属于劳动法律关系,应属于雇用法律关系,因此产生的纠纷也不应由劳动法律法规调整。

2. 曾凡林诉珠海市香洲区拱北环境卫生管理所确认劳动关系纠纷案 (选自《人民法院案例选》2009年第3辑)

裁判要点：劳动关系与承包关系的一个显著区别在于，劳动关系中的经营风险由用人单位承担，劳动者只要付出劳动就可以按月获得固定报酬，而承包关系是一种平等关系，承包双方各自承担风险。因此，是否由劳动者承担风险是判断劳动关系还是承包关系的一个重要因素，约定由劳动者自行收集垃圾出售从而获得收入的合同更符合承包合同的特征。

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。^①

第四条 用人单位规章制度

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。^②

① 根据《关于〈劳动法〉若干条文的说明》(1994年9月5日 劳办发〔1994〕289号)，本条中的“劳动报酬”是指劳动者从用人单位得到的全部工资收入。

本条中“法律规定的其他劳动权利”是指，劳动者依法享有参加和组织工会的权利，参加职工民主管理的权利，参加社会义务劳动的权利，参加劳动竞赛的权利，提出合理化建议的权利，从事科学研究、技术革新、发明创造的权利，依法解除劳动合同的权利，对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业有拒绝执行的权利，对危害生命安全和身体健康的行为有权提出批评、检举和控告的权利，对违反劳动法的行为进行监督的权利等。

② 根据《关于〈劳动法〉若干条文的说明》(1994年9月5日 劳办发〔1994〕289号)，本条中的“依法”应当作广义理解，指所有的法律、法规和规章。包括：宪法、法律、行政法规、地方法规，民族自治地方，还要依据该地方的自治条例和单行条例，以及关于劳动方面的行政规章。