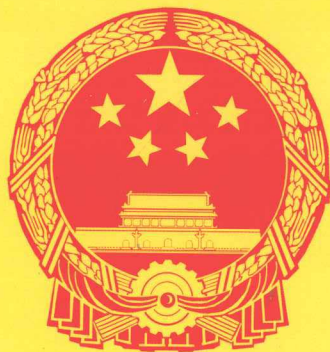


第三版



中华人民共和国 劳动法

注解与配套

(含最新司法解释)

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

中华人民共和国
劳动法
注解与配套

第三版

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

中华人民共和国劳动法 (含最新司法解释) 注解与配套/
国务院法制办公室编. —3 版. —北京: 中国法制出版社,
2014. 10

(法律注解与配套丛书)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 5526 - 8

I. ①中… II. ①国… 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 (2014) 第 157044 号

策划编辑: 袁笋冰 责任编辑: 卜范杰 封面设计: 杨泽江

中华人民共和国劳动法 (含最新司法解释) 注解与配套
ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONGFA (HAN ZUIXIN SIFA JIESHI)
ZHUJIE YU PEITAO

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/11.5 字数/272 千

版次/2014 年 10 月第 3 版

2014 年 10 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 5526 - 8

定价: 32.00 元

北京西单横二条 2 号

值班电话: 010 - 66026508

邮政编码 100031

传真: 010 - 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 010 - 66066621

市场营销部电话: 010 - 66033393

邮购部电话: 010 - 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)

出版说明

中国法制出版社一直致力于出版适合大众需求的法律图书。为了帮助读者准确理解与适用法律，我社于2008年9月推出“法律注解与配套丛书”，深受广大读者的认同与喜爱，此后推出的第二版也持续热销。为了更好地服务读者，及时反映国家最新立法动态及法律文件的多次清理结果，我社决定推出“法律注解与配套丛书”（第三版）。

本丛书具有以下特点：

1. 由相关领域的具有丰富实践经验和学术素养的法律专业人士撰写适用导引，对相关法律领域作提纲挈领的说明，重点提示立法动态及适用重点、难点。

2. 对于主体法中的重点法条及专业术语进行注解，帮助读者把握立法精神，理解条文含义。

3. 根据司法实践提炼疑难问题，由相关专家运用法律规定及原理进行权威解答。

4. 在主体法律文件之后择要收录与其实施相关的配套规定，便于读者查找、应用。

此外，为了凸显丛书简约、实用的特色，分册根据需要附上实用图表、办事流程等，方便读者查阅使用。

真诚希望本丛书的出版能给您在法律的应用上带来帮助和便利，同时也恳请广大读者对书中存在的不足之处提出批评和建议。

中国法制出版社

2014年10月

适用导引

《中华人民共和国劳动法》(以下简称劳动法)是我国劳动制度的基本法律规范,涵盖了劳动法律关系的各个方面。以劳动法为基础,全国人大常委会、国务院、劳动和社会保障部等各部门制订了包括劳动合同,工资、工时、休息、休假,工伤、职业病,社会保障等多方面内容在内的一系列法律、行政法规和部门规章,构成了我国的劳动法律体系。

我国现行的劳动法制订于1994年,虽然其间经过了二十几年,但是其内容仍相对十分完备。其核心内容包括以下几个方面:

一、劳动合同和集体合同

劳动合同是劳动关系的核心,劳动法对于劳动合同规定比较详细,包括:劳动合同的订立、劳动合同的无效、劳动合同的内容和形式、劳动合同的期限、试用期、劳动合同的终止、劳动合同的合意解除、用人单位的辞退和经济性裁员、劳动者对劳动合同的单方面解除等。但是,劳动合同部分的内容,毕竟十分庞杂,仅靠劳动法的一章20条法律规范无法解决实践中出现的各种问题,因此,全国人民代表大会常务委员会在2007年6月29日通过了《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法),对涉及劳动合同的内容以专门的法律予以调整。劳动合同法的很多内容都对劳动法有所突破:1.对无效劳动合同的情形进行了扩展,并对劳动合同无效后劳动报酬的给付进行了明确;2.对劳动合同的内容进行了科学化的扩充,对合同的形式要求更加严格,明确了书面形式是劳动合同唯一的合法形式,并对用人单位违法不订立书面劳动合同的确定了给付二倍工资的罚则;3.在劳动合同的期限上,对无固定期限劳动合同的签订增加了其适用情形,有利于对劳动者权利的保护;4.对劳动合同终止的情形进行了细化,并且明确规定劳动合同特定情形下的终止,用人单位

也需要支付给劳动者以经济补偿金；5. 在用人单位解除劳动合同方面，对经济性裁员的适用条件进行了明确化，对解除劳动合同适用经济补偿的情形进行了增加，并增加了几种限制用人单位解除劳动合同的情形；6. 对劳动者解除劳动合同的条件进行了修改，取消了劳动者在试用期内无条件解除劳动合同的权利，但是用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，用人单位的规章制度违反法律、法规规定，损害劳动者合法权益的，成为劳动者无条件解除劳动合同的法定事由。

2008年9月18日，国务院公布了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》，对劳动合同法中的重点和难点问题作了进一步的规定。

对于集体劳动合同的内容，《集体劳动合同规定》和《劳动合同法》都作出了比劳动法更为详细的规定。

二、工资、工时、休息、休假

在工时方面，劳动法明确规定了标准工作时间、周休日、法定休假节日、年休假制度。对于劳动时间的延长，即加班加点，劳动法进行了明确的限制：延长劳动时间一般每天不超过1小时，特殊情形下每天不超过3小时，每月不超过36小时。在法定节假日方面，要注意2013年12月11日颁布的《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》对我国的法定节假日进行了调整，将春节假期起始日调整为农历正月初一。此外，根据国务院颁布的《职工带薪年休假条例》，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

在工资方面，劳动法明确规定工资必须以货币的形式按月足额支付，并且为了保障劳动者的生活，法律规定了最低工资保障

制度。对于劳动者延长劳动时间工资的支付，劳动法规定了区分情形分别按 150%、200% 和 300% 的比例计算加班费的方法。

三、劳动保护

劳动保护方面，我国劳动法规定了劳动安全卫生制度的设立以及劳动安全卫生设施的“三同时”制度（劳动安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用）。对于特种作业，劳动法规定了上岗前的培训。另外，劳动法还专章规定了对女职工和未成年工的特别保护，对于女职工经期、孕期、产期、哺乳期禁忌从事的劳动范围，对于未成年工禁忌从事的劳动范围，都有明确的要求。

四、社会保险和福利

2010 年 10 月 28 日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议审议通过了《中华人民共和国社会保险法》，规定国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。《社会保险法》的出台，有力地保障了劳动者的基本利益。至于职工的福利，劳动法规定用人单位应当积极创造条件，不断提高劳动者的福利待遇。

五、劳动争议的解决

劳动争议发生后，当事人可以选择协商、调解、仲裁、诉讼等多种争议解决方式，以维护自身的合法权益。根据劳动法的规定，协商和调解是当事人可自由选择的解决方式，但在仲裁和诉讼之间，我国采取的是仲裁前置的程序，劳动争议不经过仲裁的程序，不能直接向人民法院起诉。对于调解和仲裁，2007 年底我国颁布了《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，进行了较为系统的规定，其中重要的一点就是将申请仲裁的期限由原来劳动法规定的劳动争议发生之日起 60 天延长为自当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起一年。对于仲裁的具体程序，《劳动争议调解仲裁法》进行了更为细化的规定。对于诉讼，我国最高人民法院针对劳动争议的相关问题，也先后颁布了四部司法解释进行规范。

目 录

适用导引	1
------------	---

中华人民共和国劳动法

第一章 总 则

第一条 【立法宗旨】	1
第二条 【适用范围】	2
1. 事实劳动关系如何认定	2
2. 如何区别劳动关系与劳务关系	3
3. 如何区别劳动争议与人事争议	3
4. 一方为非个体工商户的另一方提供劳务,另一方 给付其报酬,他们之间形成的是雇佣法律关系,还 是劳动法律关系?	4
第三条 【劳动者的权利和义务】	4
5. 除了本法第3条明确列举的权利之外,劳动者还有 哪些权利	5
6. 工作时间内,劳动者在工作场所的卫生设施内发生 伤亡,主管部门认定与工作无关,不构成工伤,是否 有法律依据	5
第四条 【用人单位规章制度】	6
7. 用人单位依法建立的规章制度,是否可以成为人民法 院审理劳动争议案件的依据	6

8. 用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致时,应如何处理	6
9. 在建设工程施工合同中,因建筑公司未履行劳动法规定的义务导致工伤事故发生的,建筑公司是否应承担民事责任	7
第五条 【国家发展劳动事业】	7
10. 用人单位订立哪些规章制度必须要与职工协商	8
第六条 【国家的倡导、鼓励和奖励政策】	8
第七条 【工会的组织和权利】	9
11. 工会的基本职责有哪些	9
12. 我国对于工会的权限有哪些方面的规定	9
第八条 【劳动者参与民主管理和平等协商】	10
第九条 【劳动行政部门设置】	10

第二章 促进就业

第十条 【国家促进就业政策】	11
13. 国家促进就业的措施主要包括哪些	12
第十一条 【地方政府促进就业措施】	12
第十二条 【就业平等原则】	13
第十三条 【妇女享有与男子平等的就业权利】	14
第十四条 【特殊就业群体的就业保护】	14
14. 我国目前对残疾人就业有哪些特殊规定	15
15. 我国目前对少数民族人员就业有哪些特殊规定	15
16. 我国目前对退役军人就业有哪些特殊规定	15
第十五条 【使用童工的禁止】	16

第三章 劳动合同和集体合同

第十六条 【劳动合同的概念】	16
-----------------------------	----

17. 用人单位与劳动者建立劳动合同关系,应当采取何种形式	17
18. 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	18
19. 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	18
20. 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	18
第十七条 【订立和变更劳动合同的原则】	19
21. 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	20
第十八条 【无效劳动合同】	20
22. 无效合同的法律后果是什么	22
23. 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	22
第十九条 【劳动合同的形式和内容】	23
24. 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	24
25. 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	24
26. 劳动者在劳动合同中承担违约金的情形有哪些	24
27. 劳动合同中未约定劳动报酬怎么办	24
第二十条 【劳动合同的期限】	25
28. 何种情形下可以签订无固定期限的劳动合同	26
29. 连续订立二次固定期限劳动合同的次数应如何计算	27
30. 劳动合同的期限应当如何计算	27

31. 无固定期限的劳动合同在何种情形下可以解除	28
第二十一条 【试用期条款】	28
32. 对于试用期,法律有哪些方面的限制	29
33. 试用期是否包括在劳动合同期限内	30
34. 如何区分试用期和见习期	30
35. 试用期期间单位应该给职工缴纳社会保险吗	30
第二十二条 【保守商业秘密之约定】	30
36. 如何认定竞业禁止条款的效力	31
37. 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	31
38. 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,应当如何进行赔偿	32
39. 竞业限制适用于用人单位的哪些人员	32
40. 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	32
41. 用人单位要求劳动者签订“竞业限制”的相关协议, 必须给予补偿吗	33
第二十三条 【劳动合同的终止】	34
42. 劳动合同的终止与解除有何区别	34
43. 用人单位和劳动者是否可以约定劳动合同的终止条件	34
44. 劳动合同期满后,用人单位能否一律终止合同的履行	34
45. 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	35
第二十四条 【劳动合同的合意解除】	35
46. 协商一致解除劳动合同的情形下,用人单位是否需要 支付给劳动者经济补偿金	36
第二十五条 【过失性辞退】	36

47. 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	37
48. 用人单位如何证明劳动者在试用期间不符合录用条件	37
49. 用人单位可否以劳动者兼职为由解除劳动合同	37
50. 劳动者提供虚假资料,用人单位可以解除劳动合同吗	38
51. 女职工在孕期严重违纪,单位可以解除劳动合同吗	38
第二十六条 【非过失性辞退】	39
52. 劳动者不能胜任工作被辞退,单位给补偿吗	39
53. 员工不能完成工作定额,单位炒人要给经济补偿吗	40
54. 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	40
55. 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	40
第二十七条 【用人单位经济性裁员】	41
56. 用人单位进行经济性裁员应当经过何种程序	42
57. 用人单位在裁员时应当注意哪些情况	42
58. 职工被裁员后又被重新录用的工作年限应当如何计算	43
59. 对企业一次性裁员的数量和比例有何特殊规定	43
60. 企业破产或倒闭,单位需支付经济补偿吗	43
第二十八条 【用人单位解除劳动合同的经济补偿】	43
61. 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	45
62. 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	45
63. 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	45

64. 劳动者失业救济金是否因经济补偿金的发放而停发	46
第二十九条 【用人单位不得解除劳动合同的情形】	46
65. 工伤职工对鉴定结论不服的,如何救济	47
66. 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	47
第三十条 【工会对用人单位解除劳动合同的监督权】	48
67. 单位解除劳动合同应当事先通知工会吗	48
68. 用人单位解除劳动合同未提前通知工会有何后果	48
第三十一条 【劳动者单方解除劳动合同】	49
69. 强行给员工“放假”不发工资,劳动者可以辞职吗	49
70. 单位拖欠工资,劳动者可以辞职吗	50
71. 单位不缴社保,劳动者可以辞职吗	50
72. 单位规章制度损害劳动者权益,劳动者可以辞职吗	50
73. 单位欺诈导致合同无效,劳动者可以辞职吗	50
第三十二条 【劳动者无条件解除劳动合同的情形】	51
74. 劳动者提出解除劳动合同,有何限制	52
75. 劳动者在何种情况下解除劳动合同,可向人民法院起诉要求用人单位支付经济补偿金	52
76. 劳动合同解除后,用人单位和劳动者的附随义务有哪些	53
第三十三条 【集体合同的内容和签订程序】	54
77. 集体劳动合同有哪些种类	55
78. 集体劳动合同生效有哪些条件	56
第三十四条 【集体合同的审查】	56
79. 对于集体劳动合同,应当进行哪些方面的审查	57
第三十五条 【集体合同的效力】	57
80. 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	58
81. 集体合同与个人劳动合同规定不一致时,哪个效力	

更高	58
----------	----

第四章 工作时间和休息休假

第三十六条 【标准工作时间】	58
82. 如何认定劳动者的工作时间	59
第三十七条 【计件工作时间】	60
第三十八条 【劳动者的周休日】	60
83. 用人单位可否对员工的休息日进行调整	61
第三十九条 【其他工时制度】	61
84. 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	61
第四十条 【法定休假节日】	61
85. 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	62
第四十一条 【延长工作时间】	63
86. “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	64
87. 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	64
88. 未经批准自愿加班能索要加班费吗	64
第四十二条 【特殊情况下的延长工作时间】	65
第四十三条 【用人单位延长工作时间的禁止】	65
第四十四条 【延长工作时间的工资支付】	66
89. 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,补休的标准如何确定	66
第四十五条 【年休假制度】	67
90. 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	68

第五章 工 资

- 第四十六条 【工资分配基本原则】 68
- 第四十七条 【用人单位自主确定工资分配】 70
91. 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 71
92. 用人单位自主确定工资分配方式和工资水平的条件或因素有哪些 71
93. 用人单位工资分配自主权具体表现为哪些方面 71
- 第四十八条 【最低工资保障】 72
94. 哪些工资不应计算在最低工资的范围内 73
95. 用人单位与劳动者约定的工资低于最低工资标准,如何认定劳动者的工资标准 73
96. 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 73
97. 用人单位采取计件工资或提成工资的,人民法院如何确定其发放的工资是否低于最低工资标准 74
98. 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 74
- 第四十九条 【确定和调整最低工资标准的因素】 74
99. 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 75
- 第五十条 【工资支付形式和不得克扣、拖欠工资】 76
100. 用人单位能否以实物或购物券代替现金支付工资 77
101. 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 77
102. 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	78
103. 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	79
第五十一条 【法定休假日等的工资支付】	79
104. 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	79
105. 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	80
106. 劳动者参加社会活动,用人单位应否支付工资	80

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】	80
第五十三条 【劳动安全卫生设施】	81
107. 用人单位违反劳动安全卫生规定的,有什么后果	82
第五十四条 【用人单位的劳动保护义务】	82
第五十五条 【特种作业的上岗要求】	83
第五十六条 【劳动者在安全生产中的权利和义务】	83
第五十七条 【伤亡事故和职业病的统计、报告、处理】	84
108. 劳动合同是否必须约定有关职业病内容的条款	86

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】	86
109. 我国法律对未成年工和童工有什么不同的规定	87
第五十九条 【女职工禁忌劳动的范围】	87
110. 女职工禁忌从事的劳动范围有哪些	88
第六十条 【女职工经期的保护】	89
第六十一条 【女职工孕期的保护】	89

第六十二条 【女职工产期的保护】	89
第六十三条 【女职工哺乳期的保护】	89
第六十四条 【未成年工禁忌劳动的范围】	90
111. 国家对招用未成年工的限制性要求有哪些	91
112. 用人单位招用未成年工需要办理哪些手续	92
第六十五条 【未成年工定期健康检查】	92

第八章 职业培训

第六十六条 【国家发展职业培训事业】	93
第六十七条 【各级政府的职责】	93
第六十八条 【用人单位的义务】	94
113. 单位对职工进行职业培训可以约定服务期吗	95
114. 用人单位提供什么样的培训才能与职工签订服务期 条款	95
第六十九条 【职业技能资格】	96

第九章 社会保险和福利

第七十条 【社会保险制度】	96
115. 劳动者在试用期内是否享有社会保险待遇	97
第七十一条 【社会保险水平】	97
第七十二条 【社会保险基金】	97
116. 用人单位拒绝为劳动者缴纳社会保险费而侵害劳动 者权益的,劳动者应如何寻求救济	98
117. 缴费单位不按规定申报应缴纳的社会保险费数额的, 如何处理	98
第七十三条 【享受社会保险待遇的条件和标准】	99
118. 如何认定承担工伤保险责任单位	100
119. 超过法定退休年龄的进城务工农民在工作时间内因公	