

配套解读与案例注释系列

10

# 中华人民共和国 劳动法

## 配套解读与案例注释

ZHONG HUA REN MIN GONG HE GUO  
LAO DONG FA  
PEI TAO JIE DU YU AN LI ZHU SHI

- 【**条文注释**】由法律专家对重难点条文进行阐释，帮助读者理解和把握法律规定的精髓
- 【**配套法规**】收录与主体法配套的其他法律、法规、规章及司法解释，文本权威
- 【**配套解读**】对主体法与配套法规之间的关系加以详细解读，厘清司法实务中的难点
- 【**案例注释**】精心选取紧贴法律实务的典型纠纷，将法条有效结合到实际案例中

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

配套解读与案例注释系列

10

中华人民共和国  
**劳动法**

配套解读与案例注释

ZHONG HUA REN MIN GONG HE GUO  
LAO DONG FA  
PEI TAO JIE DU YU AN LI ZHU SHI

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配套解读与案例注释/中国法制出版社编. —北京: 中国法制出版社, 2013. 4  
(配套解读与案例注释系列)  
ISBN 978 - 7 - 5093 - 4462 - 0

I. ①中… II. ①中… III. ①劳动法 - 法律解释 - 中国  
②劳动法 - 案例 - 中国 IV. ①D922. 505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 050886 号

策划编辑 袁笋冰

责任编辑 周林刚

封面设计 李 宁

---

## 中华人民共和国劳动法配套解读与案例注释

ZHONGHUARENMINGONGHEGUO LAODONGFA PEITAO JIEDU YU ANLI ZHUSHI

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

印张/18.5 字数/488 千

版次/2013 年 5 月第 1 版

2013 年 5 月第 1 次印刷

---

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 4462 - 0

定价: 46.00 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: 66067024

市场营销部电话: 66033296

邮购部电话: 66033288

## 编辑说明

法律纠纷的解决很大程度上就是寻找法律和解释法律的过程。然而，在汗牛充栋的法律文件中，如何寻找法律、读懂法律，又如何运用法律维护自身权益就绝不是法律的生搬硬套所能解决的。有鉴于此，为了帮助读者不仅能找到法律，还能有效运用法律，我们编辑出版了“配套解读与案例注释系列”丛书。

关于本套丛书，读者需要了解的是，与主体法相关的配套法规对于主体法的理解与适用具有极为重大的意义。这是由于主体法的规定往往比较原则甚至滞后，加之修订程序比较复杂，所以立法机关往往会通过制定配套法规的形式来解决法律规定的局限与不足。由此，配套法规与主体法之间的不同规定，哪怕是细微之处的差异，都显得尤为重要。本套丛书正是着眼解决这一问题，并具有以下特点：

1. **【条文注释】**对重难点条文进行阐释，注释内容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权威解读中的精华。

2. **【配套法规】**收录与主体法配套的其他法律、法规、规章及司法解释，这些配套文件与主体法之间的关系表现为：（1）对主体法有进一步注释说明作用的；（2）对主体法原有疏漏之处予以补充的；（3）随着法律环境的变化，对主体法规定的不当之处予以修正的；（4）与主体法之间存在法律上的冲突以及不同配套法规之间存在冲突的。

3. **【配套解读】**在全面收录配套法规的基础上，对主体法与配套法规之间的关系加以详细说明，帮助读者真正掌握主体法与配套法之间的内在关系，灵活运用于司法实践。

4. **【案例注释】**精心选取紧贴法律实务的典型纠纷，以案说法，帮助读者将法条有效结合到实际案例中。

真诚希望本丛书的出版能给您在法律的学习与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

2013年4月

# 适用指引

《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

1. 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。

2. 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了全面规范。

3. 社会保险是一种为丧失劳动能力、暂时失去劳动岗位或因健康原因造成损失的人提供收入或补偿的一种社会和经济制度。2010年10月28日通过的《中华人民共和国社会保险法》就基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等险种进行了明确规定。

4. 在劳动争议处理方面，2007年12月29日通过的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》对劳动争议处理的两个程序——调解和仲裁——进行了全新规定。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》、《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》、《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》、《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（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。

# 目 录

## 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】*                    | 1  |
| 案例 1: | 未经工商部门核准登记的雇主              | 6  |
| 案例 2: | 即将毕业的大专院校在校生与用人单位形成劳动关系的情形 | 6  |
| 第 三 条 | 【劳动者的权利和义务】                | 6  |
| 第 四 条 | 【用人单位规章制度】*                | 7  |
| 第 五 条 | 【国家发展劳动事业】                 | 10 |
| 第 六 条 | 【国家的倡导、鼓励和奖励政策】            | 11 |
| 第 七 条 | 【工会的组织和权利】*                | 12 |
| 第 八 条 | 【劳动者参与民主管理和平等协商】           | 16 |
| 第 九 条 | 【劳动行政部门设置】                 | 16 |

### 第二章 促进就业

|         |                  |    |
|---------|------------------|----|
| 第 十 条   | 【国家促进就业政策】*      | 17 |
| 第 十 一 条 | 【地方政府促进就业措施】     | 22 |
| 第 十 二 条 | 【就业平等原则】         | 32 |
| 第 十 三 条 | 【妇女享有与男子平等的就业权利】 | 36 |
| 第 十 四 条 | 【特殊就业群体的就业保护】*   | 37 |
| 第 十 五 条 | 【使用童工的禁止】*       | 49 |

\* 加注\*号的条文涉及配套法规解读,以帮助读者理解。

### 第三章 劳动合同和集体合同

|  |                     |     |
|--|---------------------|-----|
| 第十六条   | 【劳动合同的概念】           | 50  |
| 第十七条   | 【订立和变更劳动合同的原则】*     | 55  |
| 第十八条   | 【无效劳动合同】*           | 58  |
| 案例3：用人单位不合理地免除自己的法定责任、排除劳动者<br>权利的竞业限制条款无效     |                     | 61  |
| 案例4：“工伤概不负责”条款约定无效                             |                     | 61  |
| 第十九条   | 【劳动合同的形式和内容】*       | 62  |
| 第二十条   | 【劳动合同的期限】*          | 65  |
| 第二十一条  | 【试用期条款】*            | 72  |
| 案例5：劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立                         |                     | 76  |
| 第二十二条  | 【保守商业秘密之约定】*        | 76  |
| 第二十三条  | 【劳动合同的终止】*          | 79  |
| 案例6：在本单位连续工作满15年且距法定退休年龄不足5年<br>劳动合同期满不终止      |                     | 82  |
| 第二十四条  | 【劳动合同的合意解除】*        | 82  |
| 第二十五条  | 【过失性辞退】*            | 83  |
| 案例7：用人单位因劳动者严重违反用人单位的规章制度而<br>解除劳动合同的，无需支付经济补偿 |                     | 89  |
| 第二十六条  | 【非过失性辞退】*           | 89  |
| 第二十七条  | 【用人单位经济性裁员】*        | 94  |
| 第二十八条  | 【用人单位解除劳动合同的经济补偿】*  | 99  |
| 案例8：非因为用人单位损害其劳动权益而主动提出辞职不需<br>支付经济补偿          |                     | 106 |
| 案例9：年终双薪是约定的劳动合同终止或解除时经济补偿金<br>的特殊形式           |                     | 106 |
| 第二十九条  | 【用人单位不得解除劳动合同的情形】   | 106 |
| 第三十条   | 【工会对用人单位解除劳动合同的监督权】 | 108 |
| 第三十一条  | 【劳动者单方解除劳动合同】       | 108 |



|       |                    |     |
|-------|--------------------|-----|
| 第三十二条 | 【劳动者无条件解除劳动合同的情形】* | 110 |
| 第三十三条 | 【集体合同的内容和签订程序】*    | 115 |
| 第三十四条 | 【集体合同的审查】          | 117 |
| 第三十五条 | 【集体合同的效力】*         | 119 |

## 第四章 工作时间和休息休假

|       |                 |     |
|-------|-----------------|-----|
| 第三十六条 | 【标准工作时间】*       | 121 |
| 第三十七条 | 【计件工作时间】*       | 124 |
| 第三十八条 | 【劳动者的周休日】*      | 126 |
| 第三十九条 | 【其他工时制度】*       | 128 |
| 第四十条  | 【法定休假日】*        | 131 |
| 第四十一条 | 【延长工作时间】*       | 134 |
| 第四十二条 | 【特殊情况下的延长工作时间】  | 136 |
| 第四十三条 | 【用人单位延长工作时间的禁止】 | 137 |
| 第四十四条 | 【延长工作时间的工资支付】*  | 138 |
| 第四十五条 | 【年休假制度】*        | 142 |

## 第五章 工 资

|       |                     |     |
|-------|---------------------|-----|
| 第四十六条 | 【工资分配基本原则】*         | 147 |
| 第四十七条 | 【用人单位自主确定工资分配】      | 149 |
| 第四十八条 | 【最低工资保障】*           | 151 |
| 第四十九条 | 【确定和调整最低工资标准的因素】    | 155 |
| 第五十条  | 【工资支付形式和不得克扣、拖欠工资】* | 157 |
| 第五十一条 | 【法定休假日等的工资支付】*      | 162 |

## 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】*    | 165 |
| 第五十三条 | 【劳动安全卫生设施】*       | 166 |
| 第五十四条 | 【用人单位的劳动保护义务】*    | 176 |
| 第五十五条 | 【特种作业的上岗要求】       | 187 |
| 第五十六条 | 【劳动者在安全生产中的权利和义务】 | 195 |

|       |                      |     |
|-------|----------------------|-----|
| 第五十七条 | 【伤亡事故和职业病的统计、报告、处理】* | 199 |
|-------|----------------------|-----|

## 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保护】 | 221 |
| 第五十九条 | 【女职工禁忌劳动的范围】    | 225 |
| 第六十条  | 【女职工经期的保护】      | 230 |
| 第六十一条 | 【女职工孕期的保护】      | 230 |
| 第六十二条 | 【女职工产期的保护】      | 231 |
| 第六十三条 | 【女职工哺乳期的保护】     | 232 |
| 第六十四条 | 【未成年工禁忌劳动的范围】*  | 232 |
| 第六十五条 | 【未成年工定期健康检查】    | 237 |

## 第八章 职业培训

|       |                 |     |
|-------|-----------------|-----|
| 第六十六条 | 【国家发展职业培训事业】    | 237 |
| 第六十七条 | 【各级政府的职责】       | 244 |
| 第六十八条 | 【用人单位建立职业培训制度】* | 246 |
| 第六十九条 | 【职业技能资格】*       | 251 |

## 第九章 社会保险和福利

|        |                                   |     |
|--------|-----------------------------------|-----|
| 第七十条   | 【社会保险制度】*                         | 257 |
| 第七十一条  | 【社会保险水平】                          | 259 |
| 第七十二条  | 【社会保险基金】*                         | 259 |
| 案例 10: | 未按规定缴纳社会保险费用的用人单位应当补缴             | 268 |
| 案例 11: | 养老金计发标准及工龄认定纠纷不属法院受理民事<br>诉讼范围    | 269 |
| 第七十三条  | 【享受社会保险待遇的条件和标准】*                 | 269 |
| 案例 12: | 使用假身份证购买工伤保险不能成立工伤保险关系            | 292 |
| 案例 13: | 下岗、待业职工又到其他单位工作时的工伤保险             | 292 |
| 案例 14: | 工伤“事故伤害发生之日”包括事故导致的伤害结<br>果实际发生之日 | 293 |
| 第七十四条  | 【社会保险基金管理】                        | 293 |

|       |                |     |
|-------|----------------|-----|
| 第七十五条 | 【补充保险和个人储蓄保险】* | 298 |
| 第七十六条 | 【职工福利】         | 302 |

## 第十章 劳动争议

|                            |                       |     |
|----------------------------|-----------------------|-----|
| 第七十七条                      | 【劳动争议的解决途径】*          | 303 |
| 第七十八条                      | 【劳动争议的处理原则】           | 309 |
| 第七十九条                      | 【劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系】* | 310 |
| 案例 15: 用工单位的实际用工地即劳动合同的履行地 |                       | 311 |
| 第八十条                       | 【劳动争议的调解】*            | 312 |
| 第八十一条                      | 【劳动争议仲裁委员会的组成】        | 321 |
| 第八十二条                      | 【劳动争议仲裁的程序】*          | 322 |
| 第八十三条                      | 【仲裁裁决的效力】*            | 338 |
| 第八十四条                      | 【集体合同争议的处理】           | 341 |

## 第十一章 监督检查

|       |               |     |
|-------|---------------|-----|
| 第八十五条 | 【劳动行政部门的监督检查】 | 343 |
| 第八十六条 | 【劳动监察机构的监察程序】 | 345 |
| 第八十七条 | 【政府有关部门的监察】   | 357 |
| 第八十八条 | 【工会监督、社会监督】   | 357 |

## 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】              | 358 |
| 第九十条  | 【违法延长工时的法律责任】                | 358 |
| 第九十一条 | 【用人单位侵权的民事责任】                | 359 |
| 第九十二条 | 【用人单位违反劳动安全卫生规定的法律责任】        | 360 |
| 第九十三条 | 【强令劳动者违章作业的法律责任】             | 361 |
| 第九十四条 | 【用人单位非法招用未成年工的法律责任】          | 361 |
| 第九十五条 | 【违反女职工和未成年工保护规定的法律责任】        | 361 |
| 第九十六条 | 【侵犯劳动者人身自由的法律责任】             | 361 |
| 第九十七条 | 【订立无效合同的民事责任】                | 362 |
| 第九十八条 | 【违法解除或故意拖延不订立劳动合同的法律<br>责任】* | 363 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>案例 16：用人单位不与劳动者订立书面劳动合同的责任不以<br/>        其是否存在恶意或故意为前提</b> ..... | 364 |
| <b>第九十九条 【招用尚未解除劳动合同者的法律责任】</b> .....                               | 364 |
| <b>第一百条 【用人单位不缴纳社会保险费的法律责任】</b> .....                               | 365 |
| <b>第一百零一条 【阻挠监督检查、打击报复举报人员的法律<br/>        责任】</b> .....             | 366 |
| <b>第一百零二条 【劳动者违法解除劳动合同或违反保密约定<br/>        的民事责任】</b> .....          | 366 |
| <b>第一百零三条 【劳动行政部门和有关部门工作人员渎职的<br/>        法律责任】*</b> .....          | 367 |
| <b>第一百零四条 【挪用社会保险基金的法律责任】*</b> .....                                | 368 |
| <b>第一百零五条 【其他法律、行政法规的处罚效力】</b> .....                                | 369 |

### 第十三章 附 则

|  |     |
|--|-----|
| <b>第一百零六条 【省级人民政府实施步骤的制定和备案】</b> ..... | 376 |
| <b>第一百零七条 【施行时间】</b> .....             | 376 |

## 配套法规

|                        |     |
|------------------------|-----|
| 中华人民共和国就业促进法 .....     | 377 |
| (2007 年 8 月 30 日)      |     |
| 中华人民共和国劳动合同法 .....     | 385 |
| (2012 年 12 月 28 日)     |     |
| 中华人民共和国社会保险法 .....     | 401 |
| (2010 年 10 月 28 日)     |     |
| 中华人民共和国职业病防治法 .....    | 416 |
| (2011 年 12 月 31 日)     |     |
| 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 ..... | 433 |
| (2007 年 12 月 29 日)     |     |
| 劳动保障监察条例 .....         | 441 |
| (2004 年 11 月 1 日)      |     |

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| 残疾人就业条例 .....                        | 448 |
| (2007年2月25日)                         |     |
| 中华人民共和国劳动合同法实施条例 .....               | 452 |
| (2008年9月18日)                         |     |
| 工伤保险条例 .....                         | 457 |
| (2010年12月20日)                        |     |
| 失业保险条例 .....                         | 470 |
| (1999年1月22日)                         |     |
| 社会保险费征缴暂行条例 .....                    | 475 |
| (1999年1月22日)                         |     |
| 中华人民共和国尘肺病防治条例 .....                 | 480 |
| (1987年12月3日)                         |     |
| 职业病诊断与鉴定管理办法 .....                   | 483 |
| (2013年2月19日)                         |     |
| 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 ...     | 493 |
| (1995年8月4日)                          |     |
| 人力资源社会保障行政复议办法 .....                 | 507 |
| (2010年3月16日)                         |     |
| 劳动人事争议仲裁组织规则 .....                   | 521 |
| (2010年1月20日)                         |     |
| 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 .....    | 525 |
| (2001年4月16日)                         |     |
| 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) ..... | 528 |
| (2006年8月14日)                         |     |
| 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(三) ..... | 531 |
| (2010年9月13日)                         |     |
| 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(四) ..... | 534 |
| (2013年1月18日)                         |     |

|   |     |
|---|-----|
| 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 .....         | 536 |
| (2003年8月27日)                                  |     |
| 最高人民法院关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国民事诉讼法》若干问题的解释 ..... | 537 |
| (2003年6月25日)                                  |     |

## 实用附录

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| <b>一、办案数据速查</b> .....      | 539 |
| (一) 用人单位支付经济补偿的情形 .....    | 539 |
| (二) 经济补偿的计算 .....          | 540 |
| (三) 工伤事故损害赔偿项目公式索引 .....   | 541 |
| (四) 工资薪金个人所得税税率计算表 .....   | 543 |
| <b>二、诉状文书实例</b> .....      | 544 |
| (一) 劳动仲裁类 .....            | 544 |
| 劳动争议仲裁申请书 .....            | 544 |
| (二) 劳动诉讼类 .....            | 546 |
| 1. 民事起诉状 .....             | 546 |
| 2. 民事上诉状 .....             | 548 |
| 3. 民事答辩状 .....             | 550 |
| 4. 民事再审申请书 .....           | 552 |
| (三) 其他相关法律文书 .....         | 554 |
| 1. 劳动合同书 (参考文本) .....      | 554 |
| 2. 非全日制用工劳动合同 (参考文本) ..... | 559 |
| 3. 劳务派遣合同 (参考文本) .....     | 562 |
| 4. 员工保密合同 (参考文本) .....     | 564 |
| 5. 竞业限制合同 (参考文本) .....     | 568 |
| 6. 集体劳动合同 (参考文本) .....     | 569 |
| <b>三、办案流程图表</b> .....      | 576 |
| 1. 劳动争议处理流程图 .....         | 576 |
| 2. 劳动诉讼流程示意图 .....         | 577 |
| 3. 工伤纠纷处理流程图 .....         | 578 |

# 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)

## 第一章 总 则

### 第一条 【立法宗旨】\*

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。

#### 条文注释

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。

#### 条文注释

本条规定了《劳动法》的适用范围。对于《劳动法》的适用范围，大致上划分为两种类型：一类是企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者；一类是国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关

\* 条文主旨为编者所加，全书同。

系的劳动者。应当注意，两种情况下法律的要求是不一样的，前一种情形下，《劳动法》的适用不以签订劳动合同为必要。在没有签订劳动合同的情况下，双方形成事实劳动关系的，也适用《劳动法》的规定；而后一种情形下，只有双方建立了劳动合同关系，才适用《劳动法》。

本条中“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；“个体经济组织”是指雇工在7人以下的个体工商户。

本条第2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。也就是说，当形成劳动合同关系的用人单位一方主体是国家机关、事业单位和社会团体时，只有属于上述三种情形之一的，才适用《劳动法》的相关规定。

需注意的是，劳动关系与劳务关系是不同的。劳动关系是指用人单位和劳动者基于雇佣与被雇佣而产生的关系，在法律上属于劳动法的范畴；劳务关系则是平等民事主体间提供方给用工方提供劳动服务，获得劳务报酬的关系，由民法调整。两者的区别主要有以下几方面：（1）劳动关系一方是用人单位，另一方必然是劳动者；而劳务关系可能有很多方，可能是公司与公司之间的关系，也可能是自然人和自然人之间的关系，还可能是公司与自然人之间的关系；（2）在劳动关系中，劳动者除提供劳动之外，还要接受用人单位的管理，遵守其规章制度等；而劳务关系只有劳务服务，用工方支付报酬，彼此之间在法律上不存在身份隶属关系，既没有档案需要放在单位或与单位有关的地方，也不需要办员工手册等证明文件；（3）劳动关系中的劳动者除获得工资报酬外，还有法定社会保险、公积金等，而劳务关系一般只获得劳动报酬；（4）劳动关系适用《劳动法》，劳务关系则适用《民法通则》、《合同法》等。

另外还应注意：与《劳动法》相比，2007年通过的《劳动合同法》在用人单位上，又增加了一类，即民办非企业单位。

### 配套规定

#### 《劳动合同法》（2012年12月28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。

### 《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。

《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”是指一般雇工在七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。