

《中华人民共和国劳动法》 释 义

全国人大常委会法制工作委员会国家法行政法室
中华人民共和国劳动部政策法规司
中华全国总工会法律工作部
编著



中国工人出版社

《中华人民共和国劳动法》释义

全国人大常委会法制工作委员会国家法行政法室
中华人民共和国劳动部政策法规司 编著
中华全国总工会法律工作部

乔晓阳 张左己 张国祥 主审

中国工人出版社

(京)新登字 145 号

图书在版编目(CIP)数据

《中华人民共和国劳动法》释义/全国人大常委会法制工作委员会国家行政法室等编著. —北京:中国工人出版社, 1994. 8

ISBN 7-5008-1687-1

I. 中… II. 全… III. 劳动法—中国—法律解释
IV. F922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(94)第 09184 号

出版发行:	中国工人出版社 (北京鼓楼外大街)
印刷:	北京印刷二厂
版次:	1994 年 7 月第一版 1994 年 11 月第 8 次印刷
开本:	787×1092 毫米 1/32
字数:	156 千
印张:	7
印数:	229190-239210
定价:	5.60 元

主 编：张春生 刘贯学 边敬斋

副主编：张世诚 邢新民 胡可明 刘继臣

、 撰稿人：武 增 党晓捷 张德荣 刘继臣
谢良敏 刘贯学 信长星 胡可明
谢惠定 邢新民 郑尚元 郭 军
黎建飞 董超洁

前 言

《中华人民共和国劳动法》已经八届全国人大常委会第八次会议审议通过，于1995年1月1日起施行。这是我国社会经济和政治生活中的一件大事。《劳动法》的颁布实施，对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，具有重大的现实意义和深远的历史意义。

为配合《劳动法》的学习和宣传，保证《劳动法》的正确实施，全国人大常委会法制工作委员会国家行政法室、劳动部政策法规司、中华全国总工会法律工作部和国务院法制局的有关同志集体编写了《中华人民共和国劳动法释义》。

本书第一章由全国人大常委会法制工作委员会国家行政法室编写；第二章、第五章、第八章、第九章、第十一章由劳动部政策法规司编写；第三章、第四章、第十章、第十三章由全国总工会法律工作部编写；第六章、第七章、第十二章由国务院法制局的有关同志编写。本书撰稿人按撰写章节顺序排列。

参加制订本书编写原则、计划和组织本书编写工作的同志有：张世诚、刘继臣、邢新民、胡可明。

参加本书统稿的同志有：张春生、边敬斋、刘贯学、张世诚、刘继臣、邢新民、胡可明、郭军。

在本书编写的过程中，得到了全国人大常委会法制工作

委员会、劳动部、中华全国总工会、国务院法制局领导同志的关心和指导；全国总工会办公厅、劳动部办公厅和中国工人出版社给予了热心帮助和大力支持。谨向为本书的编写和出版发行提供帮助的同志致以诚挚的谢意。

编 者

目 录

前 言	
第一章	总 则 (1)
第二章	促进就业 (33)
第三章	劳动合同与集体合同 (43)
第四章	工作时间和休息休假 (70)
第五章	工 资 (83)
第六章	劳动安全卫生 (98)
第七章	女职工和未成年工特殊保护 (112)
第八章	职业培训 (126)
第九章	社会保险和福利 (135)
第十章	劳动争议 (147)
第十一章	监督检查 (164)
第十二章	法律责任 (171)
第十三章	附 则 (194)
附:《中华人民共和国劳动法》 (197)	

中华人民共和国劳动法

第一章 总 则

第一条 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。

[释义]

本条是关于劳动法的立法目的和立法根据的规定。

一、立法目的

1. 保护劳动者的合法权益

劳动者的合法权益,是指在劳动关系中受法律保护的劳动者的权利,包括就业权、取得劳动报酬的权利、休息休假权、获得劳动安全卫生保护的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利等。保护劳动者的合法权益,是制定劳动法的首要目的。

劳动关系是和人类社会同时产生的,但是劳动法却是在社会发展到一定的阶段才开始出现的。在奴隶制和封建制社会中,虽然已经有了调整劳动关系的规范,但由于劳动者并没有完全的人身自由,不能摆脱对剥削者的人身依附,因此这些规范并不能作为劳动法的起源。专门调整劳动关系的法律,是在资本主义社会才产生的。在资本主义社会的早期,一

些调整资本主义劳动关系的“劳工法规”是属于资产阶级民法的范畴。资产阶级政府为了帮助资本家加强对劳动者的剥削，制定了许多强制工人接受苛刻的劳动条件的法律，即劳工法规，其中有些是延长工作时间的，有些是限制最高工资的。劳工法规是加强资本家对工人的压迫和剥削的，而不是限制压迫和剥削的，这 and 现代意义的劳动法是不一样的。现代意义的劳动法是在 18 世纪产业革命以后，以限制资本家剥削工人作为主要内容的“工厂立法”的形式开始出现的。产业革命以后，随着大工业的兴起，资产阶级的势力大大加强，而大多数的劳动者由于生产资料被剥夺，在失业和饥饿的威胁下，不得不接受资本家所规定的苛刻条件。在这种情况下，用法律来规定有利于资本家的劳动条件已经没有必要，于是资产阶级国家对于劳动关系采取“自由放任”的不干预政策。资本家为了榨取高额利润，随意延长工时压低劳动工资，劳动条件极为恶劣，结果导致劳资关系日趋紧张，工人运动不断高涨。在这种情况下，资产阶级政府出于维护资本主义经济秩序的需要，开始承认劳资双方在所谓劳动力租赁契约中的平等地位，对资本家过度延长工作时间，压低工人工资、过度使用童工的行为进行国家干预，以保护工人的一定利益。“工厂立法”在各工业发达的资本主义国家出现了。两次世界大战后，劳动立法的内容和范围逐步充实和扩大，内容基本上包括劳动关系的主要方面，如劳动合同、集体合同、职业培训、劳动报酬、工作时间、对女工童工的保护、安全卫生、社会保障、工会组织、劳动纠纷的处理等，其适用范围已不仅适用于工厂的工人，还适用于经济、工业、交通、商业、文教等部门的工人和职员。从上述劳动法的起源来看，劳动法的产生是由于工人阶级同资产阶级长期斗争以及资本主义国

家为了自身利益对经济生活和劳资关系进行必要干预的结果，保护劳动者的利益，是制定劳动法的重要目的。

在我国社会主义制度下，劳动者是国家的主人，国家非常重视对劳动者的保护。1954年9月公布了新中国的第一部宪法。这部宪法对我国的劳动和社会劳动关系的调整作出了规定，确立了我国劳动立法的基本原则。在社会主义改造时期和社会主义建设时期，全国人大及其常委会、国务院和地方人民政府在就业、工资、休息休假、劳动安全卫生保护、劳动保险、退休制度、职工奖惩、职工考核等方面制定了大量的劳动法律、法规和规范性文件，保护了劳动者的利益，调动了广大劳动群众的积极性，对我国社会主义建设的发展起到了很大的促进作用。改革开放以后，随着我国经济体制的改革，劳动体制进行了一系列改革，但仍存在不少缺陷。我国劳动关系的现状，需要劳动法来保护劳动者的合法权益。

在传统的计划经济体制下，我国城镇所有制结构以比较单一的全民所有制为主，国家直接经营国有企业，城镇集体企业也在很大程度上纳入国家管理范围之内，在劳动就业方面由国家劳动者实行统包统配，企业缺乏自主权，劳动者没有择业权，企业与职工在劳动关系中的主体地位都不够明确，劳动关系含糊不清，在劳动关系方面造成了一系列难以解决的问题，如在企业中职工能进不能出，工资分配上的平均主义等。随着改革开放的深入，在公有制经济继续发展壮大同时，非公有制经济也在一定程度迅速发展。在多种所有制经济并存的格局中，非公有制企业及其职工的主体地位基本上已经明确，随着我国经济体制改革的深入发展，职工与企业之间的劳动关系已经发生显著变化。在我国逐步从传统的计划经济体制向社会主义市场经济体制转变的过程中，

处于不同所有制经济中的各种劳动关系也在动荡和演化中变得越来越复杂，劳动关系的两大主体之间的矛盾冲突不断增加，劳动争议越来越多。如在一些国营企业，企业长期亏损，职工生活缺乏保障，或是企业关停并转，职工安置无着落；在一些企业（尤其是外资企业和民办私营企业）随意延长劳动时间、拖欠职工工资、劳动条件差，不重视安全生产，以致造成各类重大特大事故频繁发生，人员伤亡、财产损失情况相当严重。为此，目前对于保护劳动合法权益的劳动立法的需要显得尤为迫切。在西方，劳动法的产生缘于自由经济的过度发展，导致劳动者的社会保护成为必要，在我国，政府对劳动关系行政干预的弱化使对劳动法的需求得到加强。

我国目前正在建立社会主义现代化的市场经济，现代化的市场经济，客观上需要有劳动法来保护劳动者的合法权益。在现代化的市场经济中，一方是现代化的企业，拥有强大的经济实力，在市场活动中处于优势地位，另一方是劳动者，以分散的个体出现，而且作为生产要素之一的劳动力通常供大于求，又由于劳动与劳动报酬对于劳动者的生存和发展的意义，导致劳动关系双方事实上的非均衡性，使劳动者在市场活动中容易受到伤害。只有制定劳动法，从法律上明确了劳动关系主体的权利，规定各种旨在保护劳动者权益的劳动标准，才能够有力地保护劳动者的合法权益。

2. 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

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他关系的法律规范，我国目前颁布的劳动法中有关劳动关系的规定，既是劳动法的立法目的，也是劳动法的主要内容。

我国在建国后的相当长的时间内，国家实行计划经济体

制，与之相适应的是，在全民所有制企业中，有关职工切身利益的劳动就业、工资分配、劳动保护、劳动保险、对职工的奖惩等，都由国家统一规定，企业只能无条件执行。同时，劳动者的劳动力不能由自己支配，国家以行政手段使劳动者与企业保持终身的劳动关系，只要没有重大过失，企业不能辞退职工，职工也不得无故离职。本来，劳动关系的主体，一方是劳动者，另一方是用人单位，劳动关系应体现他们之间的权利、义务关系，但在这种情况下，劳动关系却主要表现为职工、企业和国家之间的行政劳动关系。在改革开放前，全民所有制的这种劳动关系模式占统治地位，集体所有制企业也往往参照执行。在我国推行经济体制改革之后，企业的自主权逐步扩大，在企业用人、工资奖金分配以及其它方面获得了一定的自主权，职工也获得了一定的择业权，从而使职工与企业在劳动关系中的主体地位逐步确立起来。但由于经济体制的改革尚未完全到位，一些国有企业和相当一部分集体企业的自主权还没有充分落实，企业在劳动关系中的主体地位尚未完全确立；职工的择业权也受到很大的限制，职工作为劳动关系的主体之一所应享有的权利并没有得到充分的保障。

建立全面的劳动合同制度，是解决上述问题的主要途径。1986年国务院发布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，规定对新招的工人统一实行劳动合同制。企业在国家劳动工资计划指标内招用的常年性工作岗位上的工人，除国家另有特别规定者外，统一实行劳动合同制，按照国家现行政策实行统一分配的人员，如国家统一分配的大中专毕业生、由国家统一安置的复员转业军人等，均不实行劳动合同制，在《国营企业实行劳动合同制暂行规定》实施以前招用的固定工

人，仍然维持固定工制度。集体所有制企业招用的工人，个体劳动者招用的帮工、带的学徒、私营企业招用的雇员以及“三资”企业招用的职员、雇员，不适用该暂行规定中劳动合同制。但是在《国营企业实行劳动合同制暂行规定》实施以后，一些省、自治区、直辖市人民政府相继规定，城镇集体所有制单位新招工人，也参照国务院发布的上述规定，实行劳动合同制。《国营企业实行劳动合同制暂行规定》的施行，是建国以来我国劳动制度的重大改革，也是用工制度的重大改革。但是按照这个规定，国营企业的用工制度目前是“老人老办法”，即原有的固定工人仍实行固定工制不变，“新人新办法”，即新招工人实行劳动合同制。这种“双轨制”并存的局面，难免产生矛盾，对于深化我国企业劳动制度的改革，促进企业转变经营机制，调动企业和职工的积极性等产生了一些不利的影响。

《劳动法》规定，“劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。”劳动合同是劳动者和所属单位确立劳动关系的法律形式，其主体的一方是劳动者，另一方是用人单位，他们通过劳动合同这种形式确认双方的劳动权利和义务。劳动者一方有义务完成工作任务或履行职责，遵守其所属单位的内部劳动规则。用人单位一方有义务按照职工劳动的数量和质量支付劳动报酬并提供《劳动法》规定的或双方协商的劳动权利。劳动合同制度包括有关劳动合同的订立和履行、变更、解除和终止、工作内容、劳动条件和报酬、违反劳动合同的责任、劳动合同纠纷的处理、劳动合同的管理等。在劳动合同制度下，劳动者可以在一定程度上按照自己的意志，自由地选择职业，选择岗位，使劳动目的、劳动形式、劳动过

程都和劳动者的需要统一起来。劳动合同制度的实施，还实现了劳动者权利、义务和责任的有机结合，可以充分调动劳动者的积极性。

党的十四大提出建立社会主义市场经济体制，中心环节是转换国有企业，特别是大中型企业的经营机制，把企业推向市场，增强它们的活力，提高它们的素质。通过理顺产权关系，实行政企分开，落实企业自主权，使企业真正成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的法人实体和市场竞争的主体。社会主义劳动力市场是社会主义市场经济体系的重要组成部分，社会主义市场经济体制要求通过市场实现劳动力和物质资源的有效配置。建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，也要围绕这个环节。转换企业经营机制，必须使企业和劳动者作为劳动力市场上平等主体，根据法律，通过订立劳动合同建立劳动关系。使企业成自主经营、自负盈亏的市场竞争的主体，在劳动制度上，必须给企业以劳动用工自主权，使企业能够根据生产经营和工作岗位的特点，在劳动力市场上选择必要数量、相应素质的劳动者。同时，劳动者作为市场的另一方主体，也可以根据自身素质、意愿和市场价格信号，选择用人单位。

3. 促进经济发展和社会进步

《劳动法》的制定，确立了以劳动合同制为主的适应社会主义市场经济的劳动制度，明确了劳动市场主体及其权利和义务，调动了作为市场主体的企业和劳动者双方的积极性，使其能够释放出巨大的生产力，从而推动我国经济的发展。

《劳动法》对保护劳动者的合法权益作了许多切实的规定，符合社会主义市场经济要求效率与公平兼顾，竞争与稳定并重的要求，同时也是社会进步的表现。社会进步首先依

赖于社会的稳定。对于人的权利的重视和保护，是社会文明和进步的标志。我国宪法对于我国公民的基本权利作了明确规定，《劳动法》对于有关劳动者的权利作出了更加具体化的规定，使劳动者的合法权益有了切实的保障。从西方国家经验看，如果劳动立法不健全，劳动者的权益得不到有力的保护，普通的劳动争议就常会导致怠工、罢工、集体解雇、关厂等激烈对抗的行动，以致造成社会动荡不安，甚至影响政局稳定。因此劳动法不仅直接有助于完善劳动关系主体的内部机制，从而促进市场经济的发展，而且直接关系到社会秩序的维护和社会的进步。

总之，我国劳动法的制定，是通过对劳动者权益的保护，以达到维护劳动关系的稳定和促进经济发展、社会进步的目的。

二、立法根据

《劳动法》制定的依据是我国宪法。在我国的社会主义法律体系中，宪法是基础，是制定其他法律依据。关于劳动制度、劳动权利，宪法中作了原则的规定。劳动法即是以宪法的有关规定为原则，从我国目前的劳动制度的实际情况出发制定的。

第二条 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，参照本法执行。

〔释义〕

本条是对劳动法调整范围的规定。

劳动法的调整范围是指劳动法的效力，即劳动法适用于

哪些人，适用于哪些地域。研究和解决劳动法的适用范围，对正确实施我国劳动法极为重要。

根据我国劳动法的调整范围的规定，劳动法只调整合同劳动关系，即凡是通过订立劳动合同而形成的劳动关系，由劳动法调整；不是通过订立劳动合同而是通过其他形式而形成的劳动关系，则不由劳动法调整，而由其他法律（即公务员法）调整。在立法过程中，对于劳动法的调整范围存在不同的意见。其中主要问题是国家机关中执行公务员制度的工作人员、事业组织、社会团体的工作人员以及国家机关、事业组织和社会团体中的工勤人员是否适用劳动法。

外国劳动法律的调整范围，大致可以分为两类：一类是分立制。即劳动法律只适用于企业劳动关系，不适用于公务员劳动关系，公务员的劳动关系由公务员法律调整。美国、英国、日本、加拿大等西方国家，基本上都是实行分立制。如美国《公平劳动标准法》第三条规定，该法中的“雇员”是指除公共机构的雇员和农业部门中有父子、配偶等家庭成员关系的人员以外的受雇于雇主的任何人。日本《劳动标准法》第八条规定：“本法适用于下列各款之一的企业或事务所。但仅雇佣共同生活的亲族的企业、事务所或家庭工则不适用本法”。加拿大《劳工（标准）法》第三条规定：“本法的适用对象，是在加拿大议会立法权力所及范围以内的任何工商企业或事业单位供职，或其受雇佣与这种企事业单位的经营有关的职工。”

另一类是合一制。即各种劳动关系基本适用统一的劳动法律。如前苏联、东欧和亚洲的一些社会主义国家。

美、英、日、加等资本主义国家实行企业劳动法律制度与公务员法律制度分立的主要原因是：

(1) 这些西方资本主义国家都实行公务员制度，企业劳动关系与公务员劳动关系有很大的不同。企业劳动关系的一方是企业，即雇主，另一方是工人，双方劳动关系的建立一般是通过合同；公务员劳动关系的一方是国家机关，实质即国家，另一方是公务员，双方劳动关系的建立不通过合同，所以，国家对这两种劳动关系的调整方式也不一样。国家对企业劳动关系主要通过立法对雇主与雇工双方的劳动关系加以规范；对公务员劳动关系，国家不仅通过立法规范国家机关与公务员的关系，而且，国家还作为劳动关系的一方，直接与公务员发生关系。这是形成西方资本主义国家企业劳动法律制度与公务员劳动法律制度分立的主要原因。

(2) 西方资本主义国家劳动法律制度与公务员法律制度的产生、发展过程的不同，也是形成这两种法律制度分立的重要原因。在西方资本主义发展初期，国家对企业的劳动关系采取放任主义政策。资本家为了榨取高额利润，随意延长劳动时间、压低劳动工资，劳动条件极为恶劣，结果导致劳资关系日趋紧张，工人运动不断高涨。工人阶级在斗争中通过与资本家谈判逐步争得最长工作时间限制、最低劳动工资、劳动安全和劳动保险等劳动权利。到了19世纪初期，资产阶级国家迫于工人阶级的压力和维护自己的统治地位的需要，开始对劳资关系进行国家干预，对工人阶级在斗争中争得的各项劳动权利逐步通过立法加以承认。二战以后，劳动立法的内容和范围逐步扩大，基本上包括劳动关系的主要方面，如劳动合同、集体合同、学徒培训、劳动报酬、工作时间、女工与童工的保护、安全卫生、社会保障、工会组织、劳动纠纷的处理等等。可见，西方资本主义国家的劳动法律制度是在工人阶级同资本家进行长期斗争中自下而上逐步建立起来