

# 劳动法一本通

中华人民共和国劳动法总成

(第二版)

谢良敏/编



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

# 劳动法一本通

中华人民共和国劳动法总成

(第二版)

谢良敏/编



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

## 图书在版编目(CIP)数据

劳动法一本通:中华人民共和国劳动法总成/谢良敏编. —2版(修订本). —北京:法律出版社,2009.5  
(中国法典一本通系列丛书)  
ISBN 978-7-5036-9465-3

I. 劳… II. 谢… 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(2009)第054533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/永恒印刷有限公司

责任印制/吕亚莉

开本/850×1168毫米 1/32

印张/15.25 字数/383千

版本/2009年5月第2版

印次/2009年5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

书号:ISBN 978-7-5036-9465-3

定价:29.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

## 编者前言

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)自1995年实施以来,已经成为广大劳动群众最关注的一部法律。《劳动法》的内容与广大职工的权益紧密相关,在十多年的实施过程中,遇到了众多需要进一步规范的问题,对这些问题,政府及政府相关部门通过制定行政法规和政府规章作了进一步的明确规定。如何在众多的法律法规和规章政策中找准具有针对性的规定,是广大职工、律师、读者和学者较为犯难的问题,也是职工权益维护者所关注的侧重点。作者多年从事劳动法律关系的研究,对劳动法律法规和规章政策的立法与执法情况较为熟悉。在法律出版社的建议下,特编写了这本书。目的是通过本书,让广大读者对与《劳动法》条文相配套的法律、法规、规章、政策的规定有一个较为全面的了解和掌握,让广大职工在维护自身的劳动权益时能够较快的找到所需要的相关规定,让学者和研究人员能够减少花费在搜集资料上的时间。

本书在《劳动法》条款下尽可能地列出了现行有效的法律法规和规章的相关内容,希望本书的出版能为广大职工维护自身劳动权益、为律师和工会组织依法维护职工的合法权益、为劳动保障部门的人员依法行政、为学者和研究人员从

## 2 劳动法一本通

事劳动法律的研究提供一点切实有效的帮助。

《劳动合同法》及其实施条例、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》等法律的颁布,进一步完善了我国的劳动法制体系,充实了劳动法律规定的內容。此次修订,把这些法律的条款分列于《劳动法》相关条款之下,以求给广大读者一个较为简明方便的帮助。

本书在编写过程中,得到了杨志宏、李佑标、吴允同志的热情协助,在此一并致谢!由于本书涉及我国现行的所有劳动法律法规和规章,数量庞大,内容纷繁,在编写过程中肯定会有不足之处,敬请热心的读者给予指正。

谢良敏

2009年4月

# 目 录

《中华人民共和国劳动法》概述 .....	1
第一章 总 则	
第一条 【立法宗旨】 .....	4
第二条 【适用范围】 .....	6
第三条 【劳动者权利义务】 .....	8
第四条 【用人单位义务】 .....	9
第五条 【国家措施】 .....	12
第六条 【国家倡导鼓励措施】 .....	15
第七条 【参加和组织工会】 .....	15
第八条 【参与民主管理与协商】 .....	25
第九条 【劳动工作管理部门】 .....	28
第二章 促进就业	
第十条 【国家基本就业政策】 .....	30
第十一条 【职业介绍机构发展】 .....	36
第十二条 【禁止就业歧视】 .....	48
第十三条 【就业男女平等】 .....	50
第十四条 【特殊人员就业】 .....	52
第十五条 【禁止使用童工和特殊行业规定】 .....	58
第三章 劳动合同和集体合同	
第十六条 【劳动合同】 .....	63
第十七条 【劳动合同订立和变更】 .....	69
第十八条 【无效劳动合同】 .....	74

## 2 劳动法一本通

第十九条	【劳动合同形式与条款】	76
第二十条	【劳动合同种类和期限】	80
第二十一条	【劳动合同试用期】	84
第二十二条	【商业秘密事项约定】	86
第二十三条	【劳动合同终止】	91
第二十四条	【劳动合同解除】	94
第二十五条	【用人单位解除劳动合同情形】	96
第二十六条	【提前通知解除劳动合同情形】	101
第二十七条	【用人单位经济性裁员】	105
第二十八条	【解除劳动合同经济补偿】	108
第二十九条	【用人单位解除劳动合同限制情形】	115
第三十条	【工会对解除劳动合同的监督权】	125
第三十一条	【劳动者解除劳动合同提前通知期限】	126
第三十二条	【劳动者随时通知解除劳动合同情形】	128
第三十三条	【集体合同】	129
第三十四条	【集体合同生效】	138
第三十五条	【集体合同效力】	143
第四章 工作时间和休息休假		
第三十六条	【国家工时制度】	145
第三十七条	【计件工时劳动定额确定与报酬标准】	147
第三十八条	【劳动者周休日】	148
第三十九条	【实行其他工作和休息办法】	149
第四十条	【法定节假日】	154
第四十一条	【工作时间延长限制】	156
第四十二条	【延长工作时间的例外情形】	159
第四十三条	【禁止违法延长工作时间】	160
第四十四条	【延长工作时间的工资支付】	161
第四十五条	【带薪年休假制度】	166

第五章 工 资	
第四十六条 【工资分配原则】	171
第四十七条 【用人单位的工资分配自主权】	173
第四十八条 【最低工资保障制度】	174
第四十九条 【最低工资标准确定和调整】	177
第五十条 【工资支付形式】	178
第五十一条 【特殊情况的工资支付】	183
第六章 劳动安全卫生	
第五十二条 【用人单位劳动安全卫生义务】	186
第五十三条 【劳动安全卫生设施“三同时”制度】	190
第五十四条 【劳动者安全防护和健康保护】	195
第五十五条 【特种作业资格】	204
第五十六条 【劳动者安全生产权利义务】	210
第五十七条 【伤亡事故和职业病统计报告与处理制度】	216
第七章 女职工和未成年工特殊保护	
第五十八条 【女职工和未成年工特殊劳动保护】	224
第五十九条 【女职工禁忌劳动范围】	227
第六十条 【女职工经期保护】	230
第六十一条 【女职工孕期保护】	231
第六十二条 【女职工生育假期】	233
第六十三条 【女职工哺乳期保护】	235
第六十四条 【未成年工禁忌劳动范围】	236
第六十五条 【未成年工健康检查】	240
第八章 职业培训	
第六十六条 【国家职业培训职责】	241
第六十七条 【政府职业培训职责】	243
第六十八条 【用人单位职业培训义务】	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 【国家建立社会保险制度】	255



#### 4 劳动法一本通

第七十一条	【社会保险水平确定】	265
第七十二条	【社会保险基金制度】	267
第七十三条	【社会保险待遇享受条件和标准】	280
第七十四条	【社会保险基金管理和监督】	317
第七十五条	【补充社会保险制度】	331
第七十六条	【职工福利制度和福利待遇】	335
第十章	劳动争议	
第七十七条	【劳动争议处理制度】	337
第七十八条	【劳动争议处理原则】	343
第七十九条	【劳动争议处理程序】	344
第八十条	【劳动争议调解委员会和调解协议】	351
第八十一条	【劳动争议仲裁委员会组成】	358
第八十二条	【劳动争议仲裁申请时效和处理时 效】	370
第八十三条	【仲裁裁决的效力与执行】	396
第八十四条	【集体合同争议处理】	403
第十一章	监督检查	
第八十五条	【劳动部门监督检查】	407
第八十六条	【劳动监察机构监督检查程序】	418
第八十七条	【政府部门劳动监督】	423
第八十八条	【工会劳动监督与检举控告】	423
第十二章	法律责任	
第八十九条	【用人单位规章制度违法的法律责 任】	432
第九十条	【违法延长工作时间的法律责任】	433
第九十一条	【侵犯劳动者经济权益的法律责任】	434
第九十二条	【违反劳动保护规定的法律责任】	437
第九十三条	【违章事故的法律责任】	439
第九十四条	【非法招用未成年工的法律责任】	440
第九十五条	【侵害女工和未成年工的法律责任】	442

第九十六条	【侵犯劳动者人身自由的法律责 任】 .....	443
第九十七条	【无效劳动合同损害的法律责 任】 .....	445
第九十八条	【违法解除和拖延订立劳动合 同的法律责任】 .....	447
第九十九条	【招用未解除劳动合同者的损害 赔偿责任】 .....	449
第一百条	【不缴纳社会保险费的法律责任】 .....	450
第一百零一条	【阻挠劳动监察和监督的法律责 任】 .....	451
第一百零二条	【劳动者违法解除劳动合同和违 反保密约定的法律责任】 .....	453
第一百零三条	【渎职行为的法律责任】 .....	454
第一百零四条	【挪用社会保险基金的法律责任】 .....	457
第一百零五条	【其他法律法规的处罚效力】 .....	457
第十三章	附 则	
第一百零六条	【地方实施步骤】 .....	460
第一百零七条	【实施日期】 .....	460
附录	.....	461
劳动法主要相关法律、行政法规、部门规章、司法解释		
目录	.....	461

## 《中华人民共和国劳动法》概述

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)1994年7月5日由第八届全国人大常委会第八次会议通过,自1995年1月1日起施行。11年以来,《劳动法》作为规范我国劳动关系的基本法律,在维护劳动者权益、调整劳动关系、完善市场经济体制下的劳动制度方面发挥了极为重要的作用。

### 一、《劳动法》的立法背景

《劳动法》从起草到颁布,经过了十多年的时间。在这十多年中,我国的劳动制度发生了翻天覆地的变化,从计划经济体制下一次分配定终身的劳动制度,开始转向市场经济体制要求的劳动制度。到1994年,社会主义市场经济体制的基本框架开始形成,改革进入关键时期,改革开放以来劳动体制改革出现的新情况、新问题迫切要求从法律角度对之作出相应的界定和规范,规定劳动者依法享有的合法劳动权益,明确用人单位和劳动者在劳动关系领域各自的权利与义务,理顺国家与企业特别是企业与职工的关系,以推动我国经济的发展,加快经济体制改革的步伐,形成劳动体制改革的良好社会环境。1994年7月5日《劳动法》的通过,标志着我国的劳动法制有了良好的开端。

### 二、《劳动法》的核心内容

《劳动法》的核心内容有以下几个方面:突出了维护劳动者合法权益的立法宗旨。我国是社会主义国家,人民是国家的主人,《中华人民共和国宪法》对劳动者的劳动权利作了明确的规定。《劳动法》的立法宗旨体

现了宪法的精神,开宗明义地界定为:保护劳动者的合法权益,调整劳动关系。

规定了劳动者劳动权益的具体内容。在《劳动法》的众多条款中,分别对劳动者依法享有的劳动权利作了具体而较为详细的规定。如:平等就业和选择职业的权利,依法订立、履行、解除和终止劳动合同的权利,解除劳动合同依照规定得到经济补偿的权利,企业职工一方就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项签订集体合同的权利,取得劳动报酬的权利、工资不得低于当地最低工资标准的权利,休息休假的权利、延长工作时间得到加班加点工资的权利,获得劳动安全卫生保护的权利,女职工和未成年工享有特殊劳动保护的權利,接受职业技能培训的权利,享受社会保险和福利待遇的权利,提请劳动争议处理的权利,检举、控告违法劳动行为的权利,依法组织和参加工会的权利等。这些规定为维护劳动者的合法权益提供了明确的法律依据。

确定了协调劳动关系的途径和程序。《劳动法》对调整劳动关系的途径和程序作了相应的规定。如劳动争议处理的调解、仲裁和诉讼的程序性规定;政府相关部门对《劳动法》执行情况的监督检查;工会组织和劳动者对用人单位遵守劳动法律法规情况的监督、检举和控告等。这些调整劳动关系的途径和程序的规定,在化解劳动纠纷、解决劳动争议、推动构建和谐劳动关系中发挥着重要的作用。

### 三、《劳动法》的相关规定

《劳动法》颁布之后,立法机关又先后颁布了《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国职业病防治法》、《中华人民共和国职业教育法》,对涉及劳动领域的相关内容分别作了规定。国务院及相关部门也先后颁布了许多与《劳动法》相配套的劳动行政法规、规章和政策,为《劳动法》的贯彻实施提供了更具体更有可操作性的规定。可以说,我国的

劳动法律体系正在逐步完善,劳动者合法劳动权益的实现正在得到更多法律法规的维护和保障。

#### 四、《劳动法》的修改动态

《劳动法》施行十多年来,我国的市场经济体制由逐步建立发展到逐步完善,劳动用工制度有了根本的改变,劳动体制也随之发生着相应的变化。劳动者在改革前的固定工身份不再存在,转而成为通过订立不同期限的劳动合同而确立劳动关系。《劳动法》规定的工作时间、休息休假、劳动安全卫生和社会保险等制度有了新的法律法规规定或较大的改进,劳动领域的其他法律法规也在不断的制定和颁布。这就形成了《劳动法》和不断进展的现实之间、《劳动法》和新颁布的法律法规之间存在着冲突和矛盾,需要通过对其进行修改来解决这种冲突和矛盾。现在,《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国促进就业法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》已经颁布,社会保险等相关法律法规正在审议或制定之中,相关的行政法规和规章也在陆续发布,《劳动法》的修改也开始提上了立法机关的议事日程。我们相信,随着依法治国方略的实施,我国劳动者的劳动权益将得到日益完善的法律保障,我国完善的劳动法律体系将在未来二十年内形成。

## 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。

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》  
(1994年9月5日)

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。

《劳动合同法》(2007年6月29日)

**第一条 【立法宗旨】**为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,制定本法。

《宪法》(2004年3月14日修正)

**第六条 【公有制与按劳分配原则】**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。

**第四十二条 【劳动权】**中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。

\* 条文主旨为编者所加,下同。

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。

**第四十三条 【劳动者的休息权】**中华人民共和国劳动者有休息的权利。

国家发展劳动者休息和休养的设施,规定职工的工作时间和休假制度。

**第四十四条 【退休制度】**国家依照法律规定实行企业事业组织的职工和国家机关工作人员的退休制度。退休人员的生活受到国家和社会的保障。

**第四十五条 【弱者获得救济的权利】**中华人民共和国公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下,有从国家和社会获得物质帮助的权利。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业。

国家和社会保障残废军人的生活,抚恤烈士家属,优待军人家属。

国家和社会帮助安排盲、聋、哑和其他有残疾的公民的劳动、生活和教育。

**第四十八条 【妇女的平等权】**中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。

国家保护妇女的权利和利益,实行男女同工同酬,培养和选拔妇女干部。

**第五十三条 【遵纪守法的义务】**中华人民共和国公民必须遵守宪法和法律,保守国家秘密,爱护公共财产,遵守劳动纪律,遵守公共秩序,尊重社会公德。

**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。

编者注:本条规定了《劳动法》的适用范围,用通俗的话说,就是这部法律用到哪些人和单位的身上。按照本条的规定,农民工与用人单位形成的劳动关系也包括在适用范围之内。

**《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》  
(1994年9月5日)**

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团体的工作人员,以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等。

**《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]202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。

《劳动合同法》(2007年6月29日)

**第二条 【适用范围】**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。

**第九十六条 【事业单位聘用制劳动合同的法律适用】**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)

**第三条** 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。

《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。