



Lao dong fa

劳动法

新解读

权威规范文本

全新法条注释

贴近日常纠纷

实用法律信息

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

法律法规
新解读
丛书

劳动法 新解读

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法新解读/中国法制出版社编. —北京: 中国法制出版社, 2007. 7

(法律法规新解读)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0028 - 2

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 087712 号

法律法规新解读丛书

劳动法新解读

LAODONGFA XINJIEDU

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

版次/2007 年 10 月第 1 版

印张/16.25 字数/424 千

2007 年 10 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0028 - 2

定价: 31.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

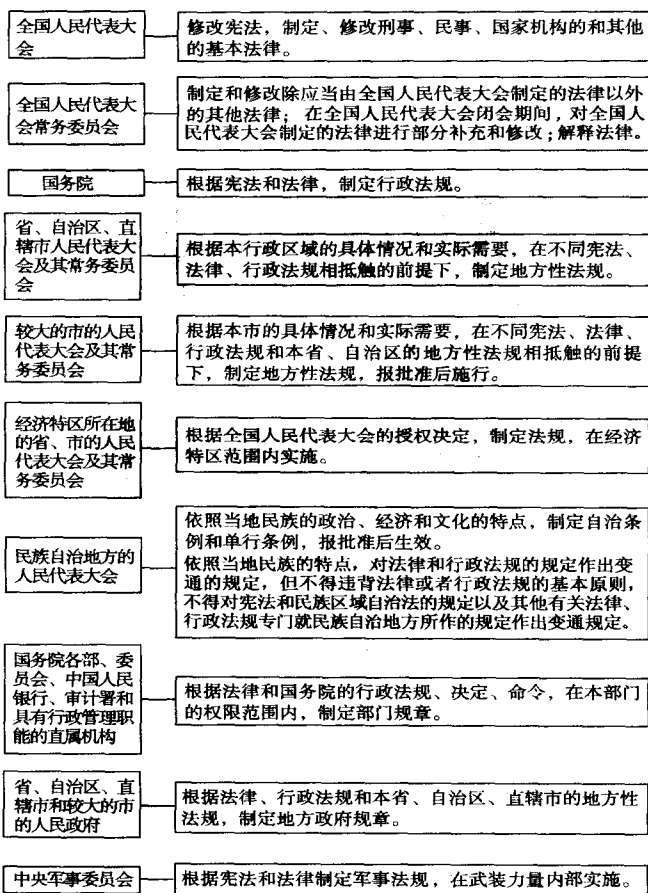
网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66070042

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

我国的立法体系



- 注：1. 较大的市是指省、自治区的人民政府所在地的市，经济特区所在地的市和经国务院批准的较大的市。
2. 法的效力等级：宪法 > 法律 > 行政法规 > 地方性法规、部门规章、地方政府规章；地方性法规 > 本级和下级地方政府的规章；部门规章 = 地方政府规章。（> 表示效力高于，= 表示效力相等）
3. 司法解释：司法解释是最高人民法院对审判工作中具体应用法律问题 and 最高人民检察院对检察工作中具体应用法律问题所作的具有法律效力的解释，司法解释与被解释的有关法律规定一并作为人民法院或人民检察院处理案件的依据。

出版说明

“法律法规新解读”丛书是一套实用型法规汇编，目的在于为读者运用法律维护权利和利益提供易懂易用的工具。

本丛书选取与日常生活密切相关的法律领域，将各领域的核心法规作为“主体法”，并且将与主体法相关联的法律法规分类汇编。

本丛书具有以下鲜明特点：

1. 出版权威

中国法制出版社是国务院法制办公室所属的中央级法律类图书专业出版社，是国家法律、行政法规文本的权威出版机构。

2. 条文解读精炼

丛书各分册将重难点法条以【解读与应用】形式进行阐释，注释内容均是从全国人大常委会法制工作委员会、国务院法制办公室等对条文的权威解读中精选、提炼而来，简单明了、通俗易懂，并突出百姓日常生活中经常遇到的纠纷与难题，这是其他释义类图书所没有的。

3. 关联法规检索

丛书各分册除了精选与主体法相关联的法律规定外，还在主体法中以【关联参见】的方式链接重要条文，并标注条文所在页码（如“P42”即为第42页），以此最大限度地提高法规的即查即用性。

4. 附录实用信息

书末收录经提炼的法律流程图、诉讼文书、纠纷处理常用数据等内容，帮助读者大大提高处理法律事务的效率。

2007年10月

法律法规新解读书目

- ▶ 民法通则新解读
- ▶ 物权法新解读
- ▶ 合同法新解读
- ▶ 婚姻法新解读
- ▶ 继承法新解读
- ▶ 农村土地承包法新解读
- ▶ 土地管理法新解读
- ▶ 道路交通安全法新解读
- ▶ 公司法新解读
- ▶ 劳动法新解读
- ▶ 工伤保险条例新解读
- ▶ 医疗事故处理条例新解读
- ▶ 城市房屋拆迁管理条例新解读
- ▶ 物业管理条例新解读
- ▶ 刑法新解读
- ▶ 治安管理处罚法新解读
- ▶ 行政诉讼法新解读
- ▶ 民事诉讼法新解读
- ▶ 刑事诉讼法新解读
- ▶ 国家赔偿法新解读

《中华人民共和国劳动法》

法律适用提示

《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

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。

劳动安全事关职工生命安全和身体健康,《安全生产法》、《生产安全事故报告和调查处理条例》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。

在劳动争议审判实践方面,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》和《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》两个重要司法解释,对法院审理劳动争议案件起到了重要指导作用。

法律要点	法 条	页 码
用人单位解除劳动合同的限制	《劳动法》第 29 条 《劳动合同法》第 42 条	第 27 页 第 168 页
用人单位可以解除劳动合同的情形	《劳动法》第 25、26 条 《劳动合同法》第 39、40 条	第 22、24 页 第 167 页
用人单位解除劳动合同的经济补偿	《劳动法》第 28 条 《劳动合同法》第 47 条	第 26 页 第 170 页
劳动者无条件解除劳动合同的情形	《劳动法》第 32 条 《劳动合同法》第 38 条	第 29 页 第 166 页
工资支付形式	《劳动法》第 50 条 《工资支付暂行规定》	第 44 页 第 215 页
无效劳动合同	《劳动法》第 18 条 《劳动合同法》第 26 条	第 14 页 第 164 页

法律要点	法 条	页 码
试用期	《劳动法》第 21 条 《劳动合同法》第 19 - 21 条	第 19 页 第 162 页
无固定期限劳动合同	《劳动法》第 20 条 《劳动合同法》第 14 条	第 17 页 第 160 页
劳务派遣	《劳动合同法》第 57 - 67 条	第 172 - 175 页
裁减人员	《劳动法》第 27 条 《劳动合同法》第 41 条	第 25 页 第 167 页
竞业限制	《劳动合同法》第 23、24 条	第 163 页
集体合同	《劳动法》第 33 - 35 条 《劳动合同法》第 51 - 56 条 《集体合同规定》	第 30 - 32 页 第 171 - 172 页 第 190 页
劳动争议解决途径	《劳动法》第 77 - 84 条	第 63 - 69 页
人事争议	《人事争议处理规定》 《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》	第 457 页 第 463 页

Contents

目 录

中华人民共和国劳动法 解读与应用

3	第一章 总 则
3	第一条 【立法宗旨】
4	第二条 【适用范围】
	[劳动关系与劳务关系]
	[劳动法适用主体]
	[人事争议]
6	第三条 【劳动者的权利和义务】
	[“临时工”是否受劳动法保护?]
6	第四条 【用人单位规章制度】
7	第五条 【国家发展劳动事业】
7	第六条 【国家的倡导、鼓励和奖励政策】
7	第七条 【工会的组织】
8	第八条 【劳动者参与民主管理和平等协商】
9	第九条 【劳动行政部门】
9	第二章 促 进 就 业
9	第 十 条 【国家促进就业政策】
10	第 十 一 条 【地方政府促进就业措施】

- 10 第十二条 【就业平等原则】
- 11 第十三条 【妇女享有与男子平等的就业权利】
- 11 第十四条 【特殊就业群体的就业保护】
[残疾人就业]
- 12 第十五条 【使用童工的禁止】
- 12 第三章 劳动合同和集体合同
- 13 第十六条 【劳动合同的概念】
- 13 第十七条 【订立和变更劳动合同的原则】
[用人单位与其富余人员的劳动合同如何订立?]
[用人单位与非在岗人员的劳动合同如何订立?]
[党委书记、工会主席如何订立劳动合同?]
[职工应征入伍后与企业劳动关系的处理]
- 14 第十八条 【无效劳动合同】
[《劳动合同法》关于劳动合同无效的规定]
[劳动合同无效的确认机关]
[劳动合同无效后劳动报酬的支付]
- 16 第十九条 【劳动合同的形式和内容】
[劳动合同的订立形式]
[劳动合同的基本内容]
- 17 第二十条 【劳动合同的期限】
[劳动合同期限种类]
[无固定期限劳动合同]
- 19 第二十一条 【劳动合同的试用期条款】
[试用期为约定条款]
[试用期期限长短]
[劳动者在试用期间的权利]
- 20 第二十二条 【劳动合同中保守商业秘密之约定】

- [商业秘密]
- [保密义务与竞业限制]
- 21 第二十三条 【劳动合同的终止】
- [劳动合同终止情形]
- [劳动合同终止的经济补偿]
- 22 第二十四条 【劳动合同的合意解除】
- 22 第二十五条 【过失性辞退】
- [《劳动合同法》相关规定]
- [重大损害的认定]
- [企业职工被错判宣告无罪释放后,是否应恢复与企业的劳动关系]
- 24 第二十六条 【非过失性辞退】
- [医疗期]
- [不能胜任工作]
- [如何认定解除劳动合同所指的“客观情况”?]
- 25 第二十七条 【用人单位经济性裁员】
- [经济性裁员条件]
- [裁减人员时应优先留用的人员]
- 26 第二十八条 【用人单位解除劳动合同的经济补偿】
- [经济补偿情形]
- [经济补偿的标准]
- 27 第二十九条 【用人单位不得解除劳动合同的情形】
- 28 第三十条 【工会对用人单位解除劳动合同的监督权】
- 28 第三十一条 【劳动者单方解除劳动合同】
- 29 第三十二条 【劳动者无条件解除劳动合同的情形】
- [《劳动合同法》相关规定]
- [暴力、威胁、非法限制人身自由]

- 30 第三十三条 【集体合同的内容和签订程序】
 [集体合同的概念和特征]
 [集体合同的签订]
- 32 第三十四条 【集体合同的审查】
- 32 第三十五条 【集体合同的效力】
- 33 第四章 工作时间和休息休假
- 33 第三十六条 【标准工作时间】
- 34 第三十七条 【计件工作时间】
- 34 第三十八条 【劳动者的周休日】
- 35 第三十九条 【其他工时制度】
 [哪些企业职工可实行不定时工作制?]
 [哪些企业职工可实行综合计算工时工作制?]
- 36 第四十条 【法定休假节日】
- 37 第四十一条 【延长工作时间】
- 38 第四十二条 【特殊情况下的延长工作时间】
- 38 第四十三条 【用人单位延长工作时间的禁止】
- 38 第四十四条 【延长工作时间的工资支付】
 [劳动者正常工作时间工资]
 [综合计算工时工作制正常工作时间的理解]
 [休息日或法定节假日加班,用人单位可否不支付加班
 费而给予补休?]
- 40 第四十五条 【年休假制度】
- 40 第五章 工 资
- 41 第四十六条 【工资分配基本原则】
 [工资]
 [同工同酬]
- 42 第四十七条 【用人单位自主确定工资分配】

- 42 第四十八条 【最低工资保障】
[最低工资]
[正常劳动义务]
- 43 第四十九条 【确定和调整最低工资标准的因素】
- 44 第五十条 【工资支付形式和不得克扣、拖欠工资】
[工资应当以货币形式支付]
[工资应当按月支付]
[克扣]
- 45 第五十一条 【法定休假日等的工资支付】
[法定休假日]
[婚丧假]
[依法参加社会活动]
- 46 第六章 劳动安全卫生
- 46 第五十二条 【劳动安全卫生制度的建立】
- 47 第五十三条 【劳动安全卫生设施】
- 47 第五十四条 【用人单位的劳动保护义务】
[劳动防护用品]
[职业危害]
- 48 第五十五条 【特种作业的上岗要求】
- 49 第五十六条 【劳动者在安全生产中的权利和义务】
- 49 第五十七条 【伤亡事故和职业病的统计、报告、处理】
- 50 第七章 女职工和未成年工特殊保护
- 50 第五十八条 【女职工和未成年工的特殊劳动保护】
[女职工的特殊劳动保护]
[未成年工的特殊劳动保护]
[未成年工不同于童工]
- 52 第五十九条 【女职工禁忌劳动的范围】

	[如何理解矿山井下作业]
	[第四级体力劳动强度]
52	第六十条 【女职工经期的保护】
	[高处作业]
	[低温作业]
	[冷水作业]
53	第六十一条 【女职工孕期的保护】
	[孕期禁忌从事的劳动]
	[产前检查是否算作劳动时间?]
54	第六十二条 【女职工产期的保护】
	[正常分娩产假]
	[难产产假]
	[流产产假]
55	第六十三条 【女职工哺乳期的保护】
	[哺乳期禁忌从事的劳动]
	[哺乳时间]
56	第六十四条 【未成年工禁忌劳动的范围】
57	第六十五条 【未成年工定期健康检查】
57	第八章 职业培训
57	第六十六条 【国家发展职业培训事业】
58	第六十七条 【各级政府的职责】
58	第六十八条 【用人单位的义务】
	[培训与服务期]
59	第六十九条 【职业技能资格】
59	第九章 社会保险和福利
59	第七十条 【社会保险制度】
	[失业保险]

- [工伤保险]
- 60 第七十一条 【社会保险水平】
- 60 第七十二条 【社会保险基金】
- 61 第七十三条 【享受社会保险待遇的条件和标准】
- [失业人员的界定]
- 62 第七十四条 【社会保险基金管理】
- 62 第七十五条 【补充保险和个人储蓄保险】
- 63 第七十六条 【职工福利】
- 63 第十章 劳动争议
- 63 第七十七条 【劳动争议的解决途径】
- [劳动争议范围]
- [不属于劳动争议的事项]
- 65 第七十八条 【劳动争议的处理原则】
- 65 第七十九条 【劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系】
- 65 第八十条 【劳动争议的调解】
- [劳动争议调解委员会的性质]
- [劳动争议的调解期限]
- [劳动争议调解协议的效力]
- 67 第八十一条 【劳动争议仲裁委员会的组成】
- 67 第八十二条 【劳动争议仲裁的程序】
- [劳动争议发生之日]
- [劳动争议仲裁委员会以不属于劳动争议为由不予受理仲裁申请怎么办?]
- [劳动争议仲裁委员会以超过仲裁申请时限为由不予受理仲裁申请怎么办?]
- 69 第八十三条 【仲裁裁决的效力】
- 69 第八十四条 【集体合同争议的处理】