

21

21世纪法律教育法规丛书

· 关联法规精选 ·

劳动法

关联法规精选

法律出版社法规中心 / 编

2.509



法律出版社
LAW PRESS CHINA

21

21世纪法律教育法规丛书

D922.509
F025

法律出版社法规中心/编

劳动法

关联法规精选

中国社会科学院研究生院图书馆

藏书



20024607



法律出版社
LAW PRESS CHINA

SBK77/04

图书在版编目(CIP)数据

劳动法/法律出版社法规中心编. —北京:法律出版社, 2004. 3

(关联法规精选经济法 B 系列)

ISBN 7-5036-4720-5

I. 劳… II. 法… III. 劳动法—汇编—中国

IV. D922.509

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 007878 号

法律出版社·中国

责任编辑/柯 恒

装帧设计/李 瞻

出版/法律出版社

编辑/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/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/张宇东

开本/850×1168 毫米 1/32

印张/5.75 字数/154 千

版本/2004 年 3 月第 1 版

印次/2004 年 5 月第 2 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里法律出版社综合业务楼(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn 电话/010-63939796

网址/www.lawpress.com.cn 传真/010-63939622

法规出版分社/北京市丰台区莲花池西里法律出版社综合业务楼(100073)

电子邮件/law@lawpress.com.cn rpc8841@sina.com

读者热线/010-63939631 传真/010-63939650

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里法律出版社综合业务楼(100073)

传真/010-63939777 中法图第一法律书店/010-63939781/9782

客服热线/010-6393979 中法图北京分公司/010-62534456

网址/www.chinalawbook.com 中法图上海公司/021-62071010/1636

电子邮件/service@chinalawbook.com 中法图苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 7-5036-4720-5/D·4438

定价:8.00 元

丛书编辑说明

法律出版社法规中心,立足于法律体系之实际关联,精诚推出此“关联法规精选”系列丛书。与同类出版物相比,“关联法规精选”具有两大特点:

专家编法规——法律出版社,立足独有的深厚学术资源,邀请各法律部门的专家学者,主持“关联法规精选”的编写工作。各位编者均深谙法律体系之内在关联,专业引导,自是与众不同。

特色在关联——全书以关联为核心分成三个部分:

导读部分立足编选的实际过程,以主体法为核心,重在阐明收录法规之间的内在关联;

全文收录的法规,分成主体法和关联法规两个层次,立体呈现法规全貌,主体法还加注了条旨,以概括法条大意;

正文的最后,有选择地列出其他重要法律法规(包括司法解释和其他规范性文件)的目录,以方便读者的进一步检索和查阅。

此番架构,力图在全面与精简之间求得平衡,以确保丛书的权威性与实用性。

法律出版社法规中心
2003年12月

导 读

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)是我国第一部全面规范劳动关系、维护劳动者权益的基本法律。它打破了所有制界限,对劳动关系的主体一律平等适用。

《劳动法》全面规定了劳动者的基本劳动权利与义务,明确了用人单位应当遵守的劳动标准,对劳动合同、工资、工作时间、劳动者享有的社会保障以及劳动争议处理等重要问题均有涉及。《劳动法》还具体规定了国家促进就业、进行职业培训和实行劳动执法监督的行为规范。《劳动法》施行以后,劳动部总结实践过程中的问题与经验,制订了《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》,作为具体贯彻《劳动法》的执行措施。

◇促进就业

当前,我国就业压力尤为突出,而现阶段的劳动力市场还不规范,侵害求职者权益的情况屡有发生,公共就业服务发展相对滞后。2000年底出台的《劳动力市场管理规定》,作为第一部全面调整劳动力市场的部门规章,必将推动劳动力市场的健康发展。它明确禁止用人单位提供虚假招聘信息、收取招聘费用或扣押证件等各种侵害求职者权益的行为,禁止招工过程中的歧视行为,还确立了失业登记、录用备案、就业登记、职业介绍行政许可等制度。根据该规定,劳动保障部门应依法提供公益性公共就业服务,包括职业介绍、职业指导、就业训练、社区就业岗位开发服务和其他有关服务内容。

◇劳动合同

劳动合同是劳动者与用人单位之间明确彼此权利义务关系的基本法律文件。《劳动法》明确规定:建立劳动关系应当订立劳动合同。

这便以立法的形式确定了劳动合同制度的重要地位,标志着我国劳动用人制度从此走向了法制化、规范化的轨道。《企业经济性裁减人员规定》、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《集体合同规定》等规章细化了《劳动法》的相关规定,特别是明确了劳动合同的解除条件以及经济补偿标准。

◇工时与工资

工作时间和工资支付是劳动者最为关心的两个基本问题。随着我国经济和社会的发展,为了合理安排职工的工作和休息时间,维护职工的休息权利,调动职工的积极性,国务院于1995年修订了《关于职工工作时间的规定》,确立了职工每日工作8小时、每周工作40小时的制度。此后,劳动部颁布了若干与之相关的规定,如《〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》、《〈国务院关于职工工作时间的规定〉问题解答》等。

劳资纠纷在我国目前主要表现为工资的纠纷。如何保证工资按约、及时、足额支付,正是《工资支付暂行规定》所试图解决的关键问题。自1993年起,我国开始实行最低工资制度。实行这一制度的目的,是向收入低微或不稳定的工人提供最基本的生活保障,以体现社会公平,维护社会安定。

◇劳动安全卫生

目前我国安全生产形势严峻,重大、特大事故连续发生。不少企业的安全生产责任制不健全,事故隐患大量存在,这种局面亟待改变。2002年制定的《中华人民共和国安全生产法》确立了安全生产监督管理制度、生产经营单位安全保障制度、生产经营单位负责人安全责任制度、从业人员安全生产权利义务制度以及事故应急救援和處理制度。该法对于改革与健全我国的安全生产监督管理体制,转变和加强安全生产监督管理部门的职能与管理方式,规范生产经营单位的安全生产,遏制重大、特大事故,促进经济发展和保持社会稳定,均具有重大而深远的意义。

◇特殊保护

由于女职工和未成年工的生理和心理特点,在劳动过程中须得到特殊保护,我国为此制定了《女职工劳动保护规定》和《未成年工特殊保护规定》。这充分体现了我国劳动法律制度保障劳动者人权、维护劳动者权益的立法宗旨。2002年,国务院还颁布了新的《禁止使用童工规定》。该规定对于整顿和规范市场经济秩序,保护少年儿童身心健康,维护少年儿童合法权益具有重要意义。

◇职业培训

《劳动法》专设“职业培训”一章,规定了政府、用人单位和劳动者对发展职业培训的具体责任。依据《劳动法》制定的《中华人民共和国职业教育法》,明确了各级各类职业学校教育和各种形式职业培训并举的职业教育体系,确立了多元化办学发展职业教育的方针,从而全面规范了我国的职业教育活动。

◇劳动争议

如何快速而有效地处理劳动争议,不仅关系到劳动者的切身利益,也关系到用人单位的生产经营秩序,关系到劳动关系的和谐及社会的稳定。1993年国务院发布了《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》,随后《劳动法》则第一次从法律上确定了劳动争议处理的受案范围、原则、机构及程序等内容。近年来,有关部门相继发布了一系列规章和规范性文件,进一步推动了劳动争议处理制度的规范化。目前,我国已经初步形成了以《劳动法》为基本法律,由《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》、《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》、《劳动争议仲裁委员会办案规则》等关联性文件组成的劳动争议处理法律体系。

◇社会保障

社会保障制度是社会发展和进步的产物,是社会发展的“安全网”和经济发展的“助推器”。我国计划经济时期的社会保障制度主要是国有企业职工的养老保险和劳保医疗制度,以及机关事业单位单

位的养老保险和公费医疗制度。随着计划经济体制向社会主义市场经济体制的转轨,原有保障制度的弊端不断暴露:一是原有的保障覆盖面过于狭窄,不适应各种所有制经济共同发展的现状,不利于劳动力资源的自由流动,同时造成国有企业包袱沉重,形成企业办社会的格局;二是国家和用人单位承担了全部社会保障职责,职工缺乏自我保障意识;三是保障内容不完整,因否认存在失业,所以没有失业保险,结果直接导致国有企业形成大量冗员,劳动力要素的配置不适应经济发展和结构调整需要。

为配合经济体制改革,特别是国有企业改革,我国从1986年开始推行退休费社会统筹。此后,党的十四届三中全会提出了“养老保险实行社会统筹与个人帐户相结合”方案,国务院于1997年颁布了《关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》,自1998年起,我国实施基本养老保险的属地化管理和省级统筹。

从上世纪80年代起,我国开始进行医疗保险制度改革。首先是引入个人分担机制,随后引入社会统筹机制,部分城市实行离退休人员医疗费用和职工大病医疗费用社会统筹。1998年,国务院发布了《关于建立城镇职工医疗保险制度的决定》,建立起由用人单位和职工共同缴费的机制,设立了基本医疗保险统筹基金和个人帐户,以充分发挥互助和自我保障的作用。

为配合劳动合同的推行,保障职工在企业退出市场后的权益,我国首先在国有企业职工范围内推行待业保险制度。1994年国家开始实施再就业工程,失业保险基金的地位与作用大大突出。1999年国务院颁布《失业保险条例》,把失业保险的覆盖面扩大到城镇所有用人单位及其职工。

与此同时,工伤保险、生育保险等社会保障的其他项目也都相继进行了改革。为了加强社会保障基金的征集工作,国务院颁布了《社会保险费征缴暂行条例》。该条例增强了社会保险费征缴的强制性,规范了社会保险费征缴制度和程序,因实行各项社会保险费统一合并征收而提高了社会保险费征收机构的效能,并降低了管理成本。总体而言,社会保障制度经过多年的改革,初步适应了我国经济体制改革的要求,促进了改革、发展和稳定的大局。

目 录

导 读	黄福宁(1)
-----------	----------

主体法

◇中华人民共和国劳动法(1994年7月5日)	(1)
------------------------------	-------

关联法规

综 合

◇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)	(17)
--	--------

促进就业

◇劳动力市场管理规定(2000年12月8日)	(34)
------------------------------	--------

劳动合同和集体合同

◇企业经济性裁减人员规定(1994年11月14日)	(42)
---------------------------------	--------

◇违反和解除劳动合同的经济补偿办法 (1994年12月3日)	(44)
---	--------

◇集体合同规定(2004年1月20日)	(46)
---------------------------	--------

◇违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法 (1995年5月10日)	(56)
---	--------

◇劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知 (1996年10月31日)	(58)
--	--------

工作时间

- ◇国务院关于职工工作时间的规定
(1995年3月25日修订) (61)
- ◇《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答
(1995年4月22日) (62)

工资

- ◇最低工资规定(2004年1月20日) (66)
- ◇工资支付暂行规定(1994年12月6日) (70)

劳动安全卫生

- ◇中华人民共和国安全生产法(2002年6月29日) (74)

女职工和未成年工特殊保护

- ◇女职工劳动保护规定(1988年7月21日) (92)
- ◇未成年工特殊保护规定(1994年12月9日) (95)
- ◇禁止使用童工规定(2002年10月1日) (99)

职业培训

- ◇中华人民共和国职业教育法(1996年5月15日) (102)

社会保障

- ◇国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定(1997年7月16日) (109)
- ◇国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定
(1998年12月14日) (112)
- ◇失业保险条例(1999年1月22日) (117)
- ◇社会保险费征缴暂行条例(1999年1月22日) (123)
- ◇工伤保险条例(2003年4月27日) (129)

劳动争议

◇中华人民共和国企业劳动争议处理条例 (1993年7月6日)	(143)
◇《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》若干问题解 释(1993年9月23日)	(150)
◇劳动争议仲裁委员会办案规则(1993年10月18日)	(155)
◇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(2001年4月16日)	(164)
<u>其他重要法规目录</u>	(168)

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。

劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。

第五条 【国家措施】国家采取各种措施,促进劳动就业,发展职业教育,制定劳动标准,调节社会收入,完善社会保险,协调劳动关系,逐步提高劳动者的生活水平。

第七条 【参加和组织工会】劳动者有权依法参加和组织工会。

第八条 【参与民主管理或协商】劳动者依照法律规定,通过职工大会、职工代表大会或者其他形式,参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第十条 【国家扶持就业】国家通过促进经济和社会发展,创造

就业条件,扩大就业机会。

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营,增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第十一条 【职介机构发展】地方各级人民政府应当采取措施,发展多种类型的职业介绍机构,提供就业服务。

第十二条 【就业平等】劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条 【就业男女平等】妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

第十四条 【特殊人员的就业】残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业,法律、法规有特别规定的,从其规定。

第十五条 【禁招未成年人和特殊行业相关规定】禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用不满十六周岁的未成年人,必须依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。

第三章 劳动合同和集体合同

第十六条 【劳动合同】劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、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。

第十七条 【合同的订立和变更】订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十八条 【无效合同】下列劳动合同无效：

- (一)违反法律、行政法规的劳动合同；
(二)采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同,从订立的时候起,就没有法律约束力。确认劳



劳动合同部分无效的,如果不影响其余部分的效力,其余部分仍然有效。

劳动合同的无效,由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条 【合同形式和条款】劳动合同应当以书面形式订立,并具备以下条款:

- (一)劳动合同期限;
- (二)工作内容;
- (三)劳动保护和劳动条件;
- (四)劳动报酬;
- (五)劳动纪律;
- (六)劳动合同终止的条件;
- (七)违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外,当事人可以协商约定其他内容。

第二十条 【合同期限】劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上,当事人双方同意续延劳动合同的,如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同,应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十一条 【试用期约定】劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十二条 【商业秘密事项约定】劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三条 【合同终止】劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现,劳动合同即行终止。

第二十四条 【合同解除】经劳动合同当事人协商一致,劳动合同可以解除。

第二十五条 【单位解除劳动合同事项】劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

- (一)在试用期间被证明不符合录用条件的;



- (二)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;
- (三)严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;
- (四)被依法追究刑事责任的。

第二十六条 【解除合同提前通知】有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同,但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人:

(一)劳动者患病或者非因工负伤,医疗期满后,不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的;

(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合同无法履行,经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十七条 【用人单位裁员】用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难,确需裁减人员的,应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见,经向劳动行政部门报告后,可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员,在六个月内录用人员的,应当优先录用被裁减的人员。

第二十八条 【经济补偿】用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的,应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条 【用人单位解除合同的限制情形】劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同:

(一)患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(二)患病或者负伤,在规定的医疗期内的;

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的;

(三)法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条 【工会职权】用人单位解除劳动合同,工会认为不违

当的,有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同,工会有权要求重新处理;劳动者申请仲裁或者提起诉讼的,工会应当依法给予支持和帮助。

第三十一条 【劳动者解除合同的提前通知期限】劳动者解除劳动合同,应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条 【劳动者随时通知解除劳动合同情形】有下列情形之一的,劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同:

(一)在试用期内的;

(二)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十三条 【集体合同】企业职工一方与企业可以就劳动报酬、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。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订;没有建立工会的企业,由职工推举的代表与企业签订。

第三十四条 【集体合同生效】集体合同签订后应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的,集体合同即行生效。

第三十五条 【集体合同效力】依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第四章 工作时间和休息休假

第三十六条 【国家工时制度】国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十七条 【报酬标准和劳动定额确定】对实行计件工作的劳动者,用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定