

Labour Law of the People's
Republic of China

劳动法

学习式法规

- 6 -

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

劳动法

学习式法规

Labour Law of the People's
Republic of China

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

劳动法学习式法规/中国法制出版社编. —北京:
中国法制出版社, 2011. 9
ISBN 978 - 7 - 5093 - 3099 - 9

I. ①劳… II. ①中… III. ①劳动法 - 中国 - 学习参
考资料 IV. ①D922. 504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 167980 号

策划编辑 舒丹

封面设计 蒋怡

劳动法学习式法规

LAODONGFA XUEXISHI FAGUI

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

版次/2011 年 8 月第 1 版

印张/5 字数/126 千

2011 年 8 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 3099 - 9

定价: 15.00 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: 66017726

邮购部电话: 66033288

我国的立法体系

全国人民代表大会	修改宪法，制定、修改刑事、民事、国家机构的和其他的基本法律。
全国人民代表大会常务委员会	制定和修改除应当由全国人民代表大会制定的法律以外的其他法律；在全国人民代表大会闭会期间，对全国人民代表大会制定的法律进行部分补充和修改；解释法律。
国务院	根据宪法和法律，制定行政法规。
省、自治区、直辖市人民代表大会及其常务委员会	根据本行政区域的具体情况和实际需要，在不同宪法、法律、行政法规相抵触的前提下，制定地方性法规。
较大的市的人民代表大会及其常务委员会	根据本市的具体情况和实际需要，在不同宪法、法律、行政法规和本省、自治区的地方性法规相抵触的前提下，制定地方性法规，报批准后施行。
经济特区所在地的省、市的人民代表大会及其常务委员会	根据全国人民代表大会的授权决定，制定法规，在经济特区范围内实施。
民族自治地方的人民代表大会	依照当地民族的政治、经济和文化的特点，制定自治条例和单行条例，报批准后生效。 依照当地民族的特点，对法律和行政法规的规定作出变通的规定，但不得违背法律或者行政法规的基本原则，不得对宪法和民族区域自治法的规定以及其他有关法律、行政法规专门就民族自治地方所作的规定作出变通规定。
国务院各部、委员会、中国人民银行、审计署和具有行政管理职能的直属机构	根据法律和国务院的行政法规、决定、命令，在本部门的权限范围内，制定部门规章。
省、自治区、直辖市和较大的市的人民政府	根据法律、行政法规和本省、自治区、直辖市的地方性法规，制定地方政府规章。
中央军事委员会	根据宪法和法律制定军事法规，在武装力量内部实施。

- 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。（>表示效力高于）
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。

编辑说明

我国是成文法国家，法律条文在法律实践中的重要性不言而喻，无论是行政执法、司法审判、律师办案，还是法学院的课堂教学、学生考试、科研论文等，都离不开对法律条文的学习、理解和解释。通过对具体法律条文的学习，我们可以掌握法律的基本知识，也可以了解法律的精神内涵，甚至是法律的内在缺陷，因此，准确理解法律条文的含义，系统掌握法律条文的内在关系，既是我们学习法律的基本功，也是一条有效的捷径。正是基于对法律条文在法律实践、教学科研中极端重要性的认识，为了帮助广大读者快速地自我学习和精通具体的法律知识，我们推出了“学习式法规”丛书。

本丛书的每一环节均经过精心设置：

条文注释——对主体法中的重点法条进行阐释，帮助读者把握立法背景和立法精神；提炼司法实践疑难问题点。

比较立法例——精选各国或地区相关典型法律条文，拓展了解同一法律问题的立法取向和模式。

命题点睛——针对法科学生应试需要，解读常考之重点、难点。

学习案例——主要来源于司法实践中的真实案例或国家司法考试案例类真题，以案学法，培养解决实际法律纠纷的思维能力。

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。我们长期致力于专业法规产品的研发创新，先后推出了配套规定系列、实用版系列等深受读者喜爱的法律图书，真诚地希望本丛书的出版能对广大读者学法用法提供切实的帮助。

中国法制出版社

2011年8月

导 读

《中华人民共和国劳动法》（以下简称劳动法）是我国劳动制度的基本法律规范，涵盖了劳动法律关系的各个方面。以劳动法为基础，全国人大常委会、国务院、人力资源和社会保障部等各部门制订了包括劳动合同，工资、工时、休息、休假，工伤、职业病，社会保险等多方面内容在内的一系列法律、行政法规和部门规章，构成了我国的劳动法律体系。

从劳动法具有的社会法属性出发，劳动法主要有两大特征：一是劳动法的基本价值取向是侧重保护劳动者。劳动关系是一种不平等的关系，资本的巨大支配力很容易把劳动者变成它的附属。要保护劳动者，使其获得有尊严的劳动，就必须通过法律的强制来弥补劳动者的弱势地位，因此，侧重保护劳动者是劳动法与生俱来的使命。但这并不意味着不保护资本者或经营者的利益。一方面，劳动法的制度设计也是为了建立稳定和谐的劳动关系，为了保护用人单位的利益，劳动法也规定了劳动者的许多义务；另一方面，资本者或经营者的利益可以通过其他的法律得到保护，如物权法、合同法、公司法、知识产权法等等。二是强制性规范与任意性规范相结合，以强制性规范为主。劳动法大多属于强制性规范，尤其是劳动基准法，它是国家对用人单位设定的义务，用人单位必须严格遵守，不能降低标准，只能在最低标准之上给予劳动者更好的劳动条件和工资福利待遇。即使是调整劳动合同关系的任意性规范，也与调整一般民事合同关系的任意性规范不同。例如，在劳动合同关系中，合同自由原则既要受法定劳动基准的限制，还要受集体合同的限制，凡是与法律相冲突或低于集体合同标准的条款都无效。

我国现行劳动法及相关劳动法律制度的核心内容主要有：

一、劳动合同

劳动合同是劳动关系的核心，劳动法对于劳动合同规定比较详细，包括：劳动合同的订立、劳动合同的无效、劳动合同的内容和形式、劳动合同的期限、试用期、劳动合同的终止、劳动合同的合意解除、用人单位的辞退和经济性裁员、劳动者对劳动合同的单方面解除等。但是，劳动合同部分的内容毕竟十分庞杂，仅靠劳动法的第三章 20 条法律规范无法解决实践中出现的各种问题，因此，全国人民代表大会常务委员会在 2007 年 6 月 29 日通过了《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），对涉及劳动合同的内容以专门的法律予以调整。劳动合同法的很多内容都对劳动法有所突破：1. 对无效劳动合同的情形进行了扩展，并对劳动合同无效后劳动报酬的给付进行了明确；2. 对劳动合同的内容进行了科学化的扩充，对合同的形式要求更加严格，明确了书面形式是劳动合同唯一的合法形式，并对用人单位违法不订立书面劳动合同情形确定了给付二倍工资的罚则；3. 在劳动合同的期限上，对无固定期限劳动合同的签订增加了其适用情形，有利于对劳动者权利的保护；4. 对劳动合同终止的情形进行了细化，并且明确规定劳动合同特定情形下的终止，用人单位也需要给付劳动者以经济补偿金；5. 在用人单位解除劳动合同方面，对经济性裁员的适用条件进行了明确化，对解除劳动合同适用经济补偿的情形进行了增加，并增加了几种限制用人单位解除劳动合同的情形；6. 对劳动者解除劳动合同的条件进行了修改，取消了劳动者在试用期内无条件解除劳动合同的权利，但是用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，用人单位的规章制度违反法律、法规规定，损害劳动者合法权益的，成为劳动者无条件解除劳动合同的法定事由。

2008 年 9 月 18 日，国务院公布了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》，对劳动合同法中的重点和难点问题作了进一步的规定。

二、工资、工时、休息、休假

在工资方面，劳动法明确规定工资必须以货币的形式按月足额支付，并且为了保障劳动者的生活，法律规定了最低工资保障制度。对于劳动者延长劳动时间工资的支付，劳动法规定了区分情形分别按150%、200%和300%的比例计算加班费的方法。

在工时方面，劳动法明确规定了标准工作时间、周休日、法定休假日、年休假制度。对于劳动时间的延长，即加班加点，劳动法进行了明确的限制：延长劳动时间一般每天不超过1小时，特殊情形下每天不超过3小时，每月不超过36小时。在法定节假日方面，要注意2007年12月颁布的《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》对我国的法定节假日进行了调整，取消了五一期间的长假，而代之以清明节、端午节、中秋节各增加一天的假期。此外，根据国务院颁布的《职工带薪年休假条例》，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

三、劳动保护

劳动保护方面，我国劳动法规定了劳动安全卫生制度的设立以及劳动安全卫生设施的“三同时”制度（劳动安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用）。对于特种作业，劳动法规定了上岗前的培训。另外，劳动法还专章规定了对女职工和未成年工的特别保护，对于女职工经期、孕期、产期、哺乳期禁忌从事的劳动范围，对于未成年工禁忌从事的劳动范围，都有明确的要求。

四、社会保险

2010年10月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议审议通过了《中华人民共和国社会保险法》，在法律层面规定国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。《社会保险法》的出台，有力的保障了劳动者的基本利益。

五、劳动争议的解决

劳动争议发生后，当事人可以选择协商、调解、仲裁、诉讼等多种争议解决方式，以维护自身的合法权益。根据劳动法的规定，协商和调解是当事人可自由选择的解决方式，但在仲裁和诉讼之间，我国原则上采取的是仲裁前置的程序，劳动争议不经过仲裁的程序，不能直接向人民法院起诉。对于调解和仲裁，2007年底我国颁布的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》进行了较为系统的规定，其中重要的一点就是将申请仲裁的期限由原来劳动法规定的劳动争议发生之日起60天延长为自当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起一年。对于仲裁的具体程序，劳动争议调解仲裁法进行了更为细化的规定。对于诉讼，我国最高人民法院针对劳动争议的相关问题，也先后颁布了三部司法解释进行规范。

目 录

中华人民共和国劳动法

第一章 总 则	1
第 一 条 【立法宗旨】	1
第 二 条 【适用范围】	2
第 三 条 【劳动者的权利和义务】	4
第 四 条 【用人单位规章制度】	4
第 五 条 【国家发展劳动事业】	5
第 六 条 【国家的倡导、鼓励和奖励政策】	5
第 七 条 【工会的组织和权利】	5
第 八 条 【劳动者参与民主管理和平等协商】	6
第 九 条 【劳动行政部门设置】	7
第二章 促进就业	7
第 十 条 【国家促进就业政策】	7
第 十 一 条 【地方政府促进就业措施】	7
第 十 二 条 【就业平等原则】	7
第 十 三 条 【妇女享有与男子平等的就业权利】	8
第 十 四 条 【特殊就业群体的就业保护】	8
第 十 五 条 【使用童工的禁止】	8
第三章 劳动合同和集体合同	9
第 十 六 条 【劳动合同的概念】	9
第 十 七 条 【订立和变更劳动合同的原则】	10
第 十 八 条 【无效劳动合同】	11
第 十 九 条 【劳动合同的形式和内容】	12

第二十条	【劳动合同的期限】	13
第二十一条	【试用期条款】	14
第二十二条	【保守商业秘密之约定】	14
第二十三条	【劳动合同的终止】	15
第二十四条	【劳动合同的合意解除】	15
第二十五条	【过失性辞退】	16
第二十六条	【非过失性辞退】	16
第二十七条	【用人单位经济性裁员】	17
第二十八条	【用人单位解除劳动合同的经济补偿】	18
第二十九条	【用人单位不得解除劳动合同的情形】	19
第三十条	【工会对用人单位解除劳动合同的监督权】	20
第三十一条	【劳动者单方解除劳动合同】	20
第三十二条	【劳动者无条件解除劳动合同的情形】	20
第三十三条	【集体合同的内容和签订程序】	21
第三十四条	【集体合同的审查】	22
第三十五条	【集体合同的效力】	22
第四章	工作时间和休息休假	22
第三十六条	【标准工作时间】	22
第三十七条	【计件工作时间】	23
第三十八条	【劳动者的周休日】	23
第三十九条	【其他工时制度】	23
第四十条	【法定休假节日】	24
第四十一条	【延长工作时间】	25
第四十二条	【特殊情况下的延长工作时间】	25
第四十三条	【用人单位延长工作时间的禁止】	25
第四十四条	【延长工作时间的工资支付】	26
第四十五条	【年休假制度】	26
第五章	工资	26
第四十六条	【工资分配基本原则】	26
第四十七条	【用人单位自主确定工资分配】	27
第四十八条	【最低工资保障】	27

第四十九条	【确定和调整最低工资标准的因素】	27
第五十条	【工资支付形式和不得克扣、拖欠工资】	28
第五十一条	【法定休假日等的工资支付】	28
第六章	劳动安全卫生	28
第五十二条	【劳动安全卫生制度的建立】	28
第五十三条	【劳动安全卫生设施】	29
第五十四条	【用人单位的劳动保护义务】	29
第五十五条	【特种作业的上岗要求】	29
第五十六条	【劳动者在安全生产中的权利和义务】	30
第五十七条	【伤亡事故和职业病的统计、报告、处理】	30
第七章	女职工和未成年工特殊保护	30
第五十八条	【女职工和未成年工的特殊劳动保护】	30
第五十九条	【女职工禁忌劳动的范围】	31
第六十条	【女职工经期的保护】	31
第六十一条	【女职工孕期的保护】	31
第六十二条	【女职工产期的保护】	31
第六十三条	【女职工哺乳期的保护】	32
第六十四条	【未成年工禁忌劳动的范围】	32
第六十五条	【未成年工定期健康检查】	32
第八章	职业培训	32
第六十六条	【国家发展职业培训事业】	32
第六十七条	【各级政府的职责】	32
第六十八条	【用人单位的义务】	32
第六十九条	【职业技能资格】	33
第九章	社会保险和福利	33
第七十条	【社会保险制度】	33
第七十一条	【社会保险水平】	33
第七十二条	【社会保险基金】	33
第七十三条	【享受社会保险待遇的条件和标准】	34
第七十四条	【社会保险基金管理】	35
第七十五条	【补充保险和个人储蓄保险】	35

第七十六条 【职工福利】	35
第十章 劳动争议	35
第七十七条 【劳动争议的解决途径】	35
第七十八条 【劳动争议的处理原则】	36
第七十九条 【劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系】	36
第八十条 【劳动争议的调解】	36
第八十一条 【劳动争议仲裁委员会的组成】	36
第八十二条 【劳动争议仲裁的程序】	37
第八十三条 【仲裁裁决的效力】	37
第八十四条 【集体合同争议的处理】	38
第十一章 监督检查	38
第八十五条 【劳动行政部门的监督检查】	38
第八十六条 【劳动监察机构的监察程序】	38
第八十七条 【政府有关部门的监察】	38
第八十八条 【工会监督社会监督】	38
第十二章 法律责任	39
第八十九条 【劳动规章制度违法的法律责任】	39
第九十条 【违法延长工时的法律责任】	39
第九十一条 【用人单位侵权的民事责任】	39
第九十二条 【用人单位违反劳动安全卫生规定的法律责任】	40
第九十三条 【强令劳动者违章作业的法律责任】	40
第九十四条 【用人单位非法招用未成年工的法律责任】	41
第九十五条 【违反女职工和未成年工保护规定的法律责任】	41
第九十六条 【侵犯劳动者人身自由的法律责任】	41
第九十七条 【订立无效合同的民事责任】	41
第九十八条 【违法解除或故意拖延不订立劳动合同的法律责任】	42
第九十九条 【招用尚未解除劳动合同者的法律责任】	42
第一百条 【用人单位不缴纳社会保险费的法律责任】	42
第一百零一条 【阻挠监督检查、打击报复举报人员的法律责任】	42
第一百零二条 【劳动者违法解除劳动合同或违反保密约定的 民事责任】	42

第一百零三条 【劳动行政部门和有关部门工作人员渎职的法律责任】	43
第一百零四条 【挪用社会保险基金的法律的责任】	43
第一百零五条 【其他法律、行政法规的处罚效力】	43
第十三章 附 则	44
第一百零六条 【省级人民政府实施步骤的制定和备案】	44
第一百零七条 【施行时间】	44

关联法规

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 ^①	45
(1995 年 8 月 4 日)	
中华人民共和国劳动合同法	61
(2007 年 6 月 29 日)	
中华人民共和国劳动合同法实施条例	77
(2008 年 9 月 18 日)	
中华人民共和国就业促进法	83
(2007 年 8 月 30 日)	
中华人民共和国社会保险法	92
(2010 年 10 月 28 日)	
职工带薪年休假条例	107
(2007 年 12 月 14 日)	
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	109
(2007 年 12 月 29 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	117
(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)	121
(2006 年 8 月 14 日)	

^① 正文中简称为《劳动法意见》。

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)	124
(2010年9月13日)	

学 习 案 例

一、[关键词] 规章制度	127
二、[关键词] 劳动合同 举证责任	128
三、[关键词] 劳动合同无效	129
四、[关键词] 劳动合同变更	130
五、[关键词] 服务期	131
六、[关键词] 集体合同与劳动合同	131
七、[关键词] 年休假	132
八、[关键词] 零工资	132
九、[关键词] 解除劳动合同 乙肝	133
十、[关键词] 竞业限制	134
十一、[关键词] 不定时工作制 加班	135
十二、[关键词] 违约金	137

附 录

1. 劳动合同书(参考文本)	139
2. 劳动争议处理流程图	145

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

劳动关系是劳动法律制度调整的核心内容。所谓劳动关系，是劳动者与用人单位在实现劳动过程中发生的社会关系。其基本内容是劳动者提供劳动，用人单位使用该劳动并支付工资。从该意义上说，它是一种合同关系，具有合同之债的财产要素。但与民法上债的关系不同的是，它还具有身份和社会公益的要素。劳动者必须亲自提供劳动，而不能由他人代理；在劳动过程中，劳动者与用人单位会形成从属关系，劳动者需服从用人单位的管理。因此，劳动者在提供劳动的同时，与用人单位也建立了身份关系。

注意，劳动法律关系和事实劳动关系的区别。二者尽管都在劳动法调整范畴内，但具有不同的法律特性：第一，劳动法律关系是符合法定模式的劳动关系；事实劳动关系则完全或部分不符合法定模式，尤其是缺乏劳动法律关系赖以确定的法律事实的有效要件，如未签订劳动合同或劳动合同无效等。第二，劳动法律关系的内容即权利义务，是双方当事人所预期和设定的；事实劳动关

* 条文主旨为编者所加，下同。

系的双方当事人之间虽然存在一定的权利义务，但这一般不是双方当事人所预期的，更不是由双方当事人所设定的。第三，劳动法律关系由法律保障其存续；事实劳动关系如果不能依法转化为劳动法律关系，就应当强制其终止，但事实劳动关系中的劳动者利益仍然受劳动法保护。

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

〔劳动关系与劳务关系〕

在我国法律体系中，有劳动关系和劳务关系这两个概念。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，由民事法律规范调整。两者的区别主要有以下几方面：（一）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，也可能是个人和个人之间的关系，还可能是公司与个人之间的关系；（二）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；（三）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；（四）劳动关系适用《劳动法》、《劳动合同法》等，劳务关系则适用《民法通则》、《合同法》等。

〔劳动法适用主体〕

1. “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