

ZHONG HUA REN MIN GONG HE GUO

LAO DONG FA

XIN JIU YU GUAN LIAN DUI ZHAO YING YONG BEN

中华人民共和国 劳 动 法

新旧与关联对照

5

应 用 本

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

ZHONG HUA REN MIN GONG HE GUO
LAO DONG FA
XIN JIU YU GUAN LIAN DUI ZHAO YING YONG BEN

中华人民共和国 劳 动 法

新旧与关联对照

5

应 用 本

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

中华人民共和国劳动法新旧与关联对照：应用本/中国法制出版社编. —北京：中国法制出版社，2010.9

(新旧与关联对照系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 2210 - 9

I. ①中… II. ①中… III. ①劳动法 - 中国
IV. ①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 184398 号

责任编辑：袁笋冰 李小草

封面设计：杨泽江

中华人民共和国劳动法新旧与关联对照 (应用本)

ZHONGHUARENMINGONGHEGUO LAODONGFA XINJIU YU
GUANLIAN DUIZHAO (YINGYONGBEN)

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

版次/2010 年 10 月第 1 版

印张/8 字数/232 千

2010 年 10 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 2210 - 9

定价：19.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址：<http://www.zgfs.com>

市场营销部电话：66017726

传真：66031119

编辑部电话：66072711

邮购部电话：66033288

出版说明

解决法律纠纷的过程在很大程度上就是寻找法律和解释法律的过程，然而，在汗牛充栋的法律文件中，如何寻找法律、如何读懂法律、又如何运用法律维护自身权益就绝不是生搬硬套所能解决的。有鉴于此，为了帮助读者不仅能找到法律，还能真正读懂法律，我们编辑出版了“新旧与关联对照系列”丛书。

关于本套丛书，读者首先需要了解，寻找法律与理解法律的关键在于两个方面：一是法律自身的来龙去脉，尤其是经过修订的法律，其修订之处最能展现立法背景的变化，从而准确把握法律的立法原意；二是与主体法相关的关联法规，由于主体法的规定往往比较原则甚至滞后，加之修订程序比较复杂，所以，立法机关往往会通过制定关联法规的形式来解决法律规定的局限与不足。由此，关联法规与主体法之间的不同规定，哪怕是细微之处的差异，都显得尤为重要。本套丛书正是着眼解决这两方面的问题，并具有以下特点：

1. **新旧对照。**法律的修订之处一般都是整部法律的重点、难点与焦点，为了方便读者比较新旧主体法之间的异同，特将法律修订之前的原有条文置于主体法条文之下。

2. **关联对照。**本部分收录与选择的法律文件包括法律法规、司法解释、部门规章以及请示答复，这些法律文件与主体法之间的关系表现为：（1）对主体法有进一步注释说明作用的；（2）对主体法原有疏漏之处予以补充的；（3）随着法律环境的变化，对主体法规定的不当之处予以修正的；（4）与主体法之间存在法律上的冲突以及不同关联法规之间存在冲突的。

3. **对照应用。**新旧对照和关联对照主要帮助读者解决“寻找法律”的问题，而如何分析与理解不同法条之间的关系，则是困扰当事人的最大难题。本部分在全面收录与主体法配套的关联法规基础上，对两者之间的关系加以详细说明，帮助读者真正掌握主体法与关联法之间的内在关系，像律师一样思考法律问题，解决法律纠纷！

真诚地希望本丛书的出版能给您在法律的学习与应用上带来帮助和便利，同时也恳请广大读者对书中存在的不足之处提出批评和建议。

适用指引

《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）是我国现行的劳动法，它于1994年公布，自1995年1月1日起开始施行。《劳动法》是我国劳动领域的基本法律规范，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、劳动和社会保障部等各部门制定了包括劳动合同，工资、工时、休息、休假，工伤、职业病，社会保障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规范体系。

《劳动法》对劳动法律关系作了原则性的规定，是劳动者、用人单位等相关法律关系主体必须遵守的基本原则。《劳动法》总共包括13章，107条，其核心内容主要有劳动合同和集体合同、工作时间和休息休假、劳动安全和保护、社会保险和福利、劳动争议的解决这几个部分。可以看出，《劳动法》在解决劳动争议、处理劳动者和用人单位关系方面具有指导性意义，不论是劳动者还是用人单位在其劳动或使用劳动力过程中都必须遵守劳动法律法规。其中《劳动法》中的劳动安全卫生和社会保险福利条款不仅为劳动者提供了维护自身合法劳动权益的法律依据，也为用人单位提供了避免劳动纠纷的标准尺度。此外，《劳动法》的劳动争议解决条款为劳动争议当事人双方采取正确理性的方式解决纠纷提供了帮助和指引，使他们在处理劳动纠纷时能够少走弯路，最大限度地维护自身的合法权益。

《劳动法》是劳动法律的基础，但任何一部法律在实际应用中都不是孤立操作的，它需要其他配套法律法规的辅助配合，才能更好地发挥作用。《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》、《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》、《劳动保障监察条例》、《工伤保险条例》、《最低工资规定》等法律法规从不同角度细化了《劳动法》的内容，是《劳动法》的延伸和深入，有利于《劳动法》在具体实践中的运用。

劳动法律与百姓的工作生活息息相关，掌握以《劳动法》为核心，以各类相关配套法律法规为补充的劳动法律法规，学会用法律保护自己，我们才能更好地工作，更好地维护自身的合法权益。

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〕 |
| 2 | 第 二 条 | 〔适用范围〕 |
| 5 | 第 三 条 | 〔劳动者的权利和义务〕 |
| 6 | 第 四 条 | 〔用人单位规章制度〕 |
| 7 | 第 五 条 | 〔国家发展劳动事业〕 |
| 9 | 第 六 条 | 〔国家的倡导、鼓励和奖励政策〕 |
| 9 | 第 七 条 | 〔工会的组织和权利〕 |
| 13 | 第 八 条 | 〔劳动者参与民主管理和平等协商〕 |
| 14 | 第 九 条 | 〔劳动行政部门设置〕 |

第二章 促 进 就 业

- | | | |
|----|---------|------------------|
| 15 | 第 十 条 | 〔国家促进就业政策〕 |
| 18 | 第 十 一 条 | 〔地方政府促进就业措施〕 |
| 19 | 第 十 二 条 | 〔就业平等原则〕 |
| 20 | 第 十 三 条 | 〔妇女享有与男子平等的就业权利〕 |
| 21 | 第 十 四 条 | 〔特殊就业群体的就业保护〕 |
| 25 | 第 十 五 条 | 〔使用童工的禁止〕 |

第三章 劳动合同和集体合同

- | | | |
|----|---------|----------------|
| 26 | 第 十 六 条 | 〔劳动合同的概念〕 |
| 30 | 第 十 七 条 | 〔订立和变更劳动合同的原则〕 |
| 31 | 第 十 八 条 | 〔无效劳动合同〕 |

33	第 十 九 条	〔劳动合同的形式和内容〕
34	第 二 十 条	〔劳动合同的期限〕
37	第二十一条	〔试用期条款〕
39	第二十二条	〔保守商业秘密之约定〕
40	第二十三条	〔劳动合同的终止〕
42	第二十四条	〔劳动合同的合意解除〕
44	第二十五条	〔过失性辞退〕
46	第二十六条	〔非过失性辞退〕
49	第二十七条	〔用人单位经济性裁员〕
54	第二十八条	〔用人单位解除劳动合同的经济补偿〕
59	第二十九条	〔用人单位不得解除劳动合同的情形〕
61	第 三 十 条	〔工会对用人单位解除劳动合同的监督权〕
62	第三十一条	〔劳动者单方解除劳动合同〕
64	第三十二条	〔劳动者无条件解除劳动合同的情形〕
66	第三十三条	〔集体合同的内容和签订程序〕
68	第三十四条	〔集体合同的审查〕
69	第三十五条	〔集体合同的效力〕

第四章 工作时间和休息休假

71	第三十六条	〔标准工作时间〕
71	第三十七条	〔计件工作时间〕
72	第三十八条	〔劳动者的周休日〕
74	第三十九条	〔其他工时制度〕
76	第 四 十 条	〔法定休假节日〕
78	第四十一条	〔延长工作时间〕
79	第四十二条	〔特殊情况下的延长工作时间〕
80	第四十三条	〔用人单位延长工作时间的禁止〕
80	第四十四条	〔延长工作时间的工资支付〕
82	第四十五条	〔年休假制度〕

第五章 工 资

- | | | |
|----|-------|--------------------|
| 85 | 第四十六条 | 〔工资分配基本原则〕 |
| 88 | 第四十七条 | 〔用人单位自主确定工资分配〕 |
| 89 | 第四十八条 | 〔最低工资保障〕 |
| 91 | 第四十九条 | 〔确定和调整最低工资标准的因素〕 |
| 92 | 第五十条 | 〔工资支付形式和不得克扣、拖欠工资〕 |
| 95 | 第五十一条 | 〔法定休假日等的工资支付〕 |

第六章 劳动安全卫生

- | | | |
|-----|-------|---------------------|
| 96 | 第五十二条 | 〔劳动安全卫生制度的建立〕 |
| 100 | 第五十三条 | 〔劳动安全卫生设施〕 |
| 103 | 第五十四条 | 〔用人单位的劳动保护义务〕 |
| 115 | 第五十五条 | 〔特种作业的上岗要求〕 |
| 116 | 第五十六条 | 〔劳动者在安全生产中的权利和义务〕 |
| 119 | 第五十七条 | 〔伤亡事故和职业病的统计、报告、处理〕 |

第七章 女职工和未成年工特殊保护

- | | | |
|-----|-------|-------------------|
| 121 | 第五十八条 | 〔女职工和未成年工的特殊劳动保护〕 |
| 122 | 第五十九条 | 〔女职工禁忌劳动的范围〕 |
| 123 | 第六十条 | 〔女职工经期的保护〕 |
| 124 | 第六十一条 | 〔女职工孕期的保护〕 |
| 125 | 第六十二条 | 〔女职工产期的保护〕 |
| 126 | 第六十三条 | 〔女职工哺乳期的保护〕 |
| 127 | 第六十四条 | 〔未成年工禁忌劳动的范围〕 |
| 130 | 第六十五条 | 〔未成年工定期健康检查〕 |

第八章 职业培训

- | | | |
|-----|-------|--------------|
| 130 | 第六十六条 | 〔国家发展职业培训事业〕 |
| 132 | 第六十七条 | 〔各级政府的职责〕 |

133 | 第六十八条 [用人单位的义务]

134 | 第六十九条 [职业技能资格]

第九章 社会保险和福利

135 | 第七十条 [社会保险制度]

135 | 第七十一条 [社会保险水平]

135 | 第七十二条 [社会保险基金]

136 | 第七十三条 [享受社会保险待遇的条件和标准]

139 | 第七十四条 [社会保险基金管理]

141 | 第七十五条 [补充保险和个人储蓄保险]

141 | 第七十六条 [职工福利]

第十章 劳动争议

142 | 第七十七条 [劳动争议的解决途径]

145 | 第七十八条 [劳动争议的处理原则]

146 | 第七十九条 [劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系]

148 | 第八十条 [劳动争议的调解]

150 | 第八十一条 [劳动争议仲裁委员会的组成]

152 | 第八十二条 [劳动争议仲裁的程序]

157 | 第八十三条 [仲裁裁决的效力]

161 | 第八十四条 [集体合同争议的处理]

第十一章 监督检查

162 | 第八十五条 [劳动行政部门的监督检查]

165 | 第八十六条 [劳动监察机构的监察程序]

166 | 第八十七条 [政府有关部门的监察]

167 | 第八十八条 [工会监督社会监督]

第十二章 法律责任

169 | 第八十九条 [劳动规章制度违法的法律责任]

170	第 九 十 条	〔违法延长工时的法律责任〕
171	第 九 十 一 条	〔用人单位侵权的民事责任〕
172	第 九 十 二 条	〔用人单位违反劳动安全卫生规定的法律责任〕
174	第 九 十 三 条	〔强令劳动者违章作业的法律责任〕
175	第 九 十 四 条	〔用人单位非法招用未成年工的法律责任〕
175	第 九 十 五 条	〔违反女职工和未成年工保护规定的法律责任〕
177	第 九 十 六 条	〔侵犯劳动者人身自由的法律责任〕
178	第 九 十 七 条	〔订立无效合同的民事责任〕
178	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〕
179	第 九 十 九 条	〔招用尚未解除劳动合同者的法律责任〕
180	第 一 百 条	〔用人单位不缴纳社会保险费的法律责任〕
181	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〕
181	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〕
183	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〕
183	第 一 百 零 四 条	〔挪用社会保险基金的法律责任〕
184	第 一 百 零 五 条	〔其他法律、行政法规的处罚效力〕

第十三章 附 则

184	第 一 百 零 六 条	〔省级人民政府实施步骤的制定和备案〕
184	第 一 百 零 七 条	〔施行时间〕

关联法规

- 185 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)
- 198 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)
- 213 中华人民共和国劳动合同法
(2007 年 6 月 29 日)
- 225 中华人民共和国劳动合同法实施条例
(2008 年 9 月 18 日)
- 230 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法
(2007 年 12 月 29 日)
- 236 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)
- 239 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)
(2006 年 8 月 14 日)
- 241 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)
(2010 年 9 月 13 日)

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)

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 促进就业
- 第三章 劳动合同和集体合同
- 第四章 工作时间和休息休假
- 第五章 工 资
- 第六章 劳动安全卫生
- 第七章 女职工和未成年工特殊保护
- 第八章 职业培训
- 第九章 社会保险和福利
- 第十章 劳动争议
- 第十一章 监督检查
- 第十二章 法律责任
- 第十三章 附 则

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。

〔关联对照〕

《劳动合同法》（2007年6月29日）

第一条 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。

《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）

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，制定本办法。

本条中的“劳动制度”，此外作广义上理解，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。

〔对照应用〕

本条规定的是《劳动法》的立法宗旨，主要是调整劳动关系和维护劳动制度。而《劳动合同法》的立法宗旨则具体侧重于调整劳动合同关系。《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》对“劳动制度”的概念作了广义解释。

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。

〔关联对照〕

《劳动合同法》（2007年6月29日）

第二条 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。

《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。

第四条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

《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）

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，依照本法执行。

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》（1994年8月4日）

1. 劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在7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。

《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。二、国家机关、事业单位实行劳动合同制的工勤人员，其工资、福利按照国家关于机关、事业单位工资、福利的规定执行。

〔对照应用〕

1994年制定的《劳动法》，对其适用范围作了规定，根据《劳动法》第2条和1995年《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》，《劳动法》的适用范围具体为：（1）各类企业和与之形成劳动关系的劳动者；（2）个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者；（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；（4）实行企业化管理的事业组织的人员；（5）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。这一规定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。随着市场经济的发展，劳动关系呈现多样化，劳动关系的主体也呈现多样化，《劳动法》的调整范围已不适应劳动关系客观发展的需要。

《劳动合同法》在《劳动法》的基础上，扩大了适用范围。即增加了民办非企业单位等组织作为用人单位，并且将事业单位聘用制工作人员也纳入《劳动合同法》调整的范围。此外，《劳动合同法》还根据征求意见的情况和现实劳动关系的需要，对非全日制用工作了专门规定。

第三条 〔劳动者的权利和义务〕

劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

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。

〔关联对照〕

《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）

第三条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

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。

本条中的“劳动报酬”是指劳动者从用人单位得到的全部工资收入。

本条中“法律规定的其他劳动权利”是指，劳动者依法享有参加和组织工会的权利，参加职工民主管理的权利，参加社会义务劳动的权利，参加劳动竞赛的权利，提出合理化建议的权利，从事科学研究、技术革新、发明创造的权利，依法解除劳动合同的权利，对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业有拒绝执行的权利，对危害生命安全和身体健康的行为有权提出批评、检举和控告的权利，对违反劳动法的行为进行监督的权利等。

〔对照应用〕

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》对劳动者“劳动报酬”的概念作了进一步界定，对“法律规定的其他劳动权利”作出了进一步的列举。

劳动者的权利和义务与用人单位的权利和义务基本是对称的，也就是说，劳动者的权利即是用人单位的义务，劳动者的义务即是用人单位

的权利。

国家法律规定，劳动者的基本权利有八项，即平等就业和选择职业的权利；取得劳动报酬的权利；休息休假的权利；获得劳动安全卫生保护的权利；接受职业技能培训的权利；享受社会保险和福利的权利；提请劳动争议处理的权利；法律规定的其他劳动权利，如依法参加工会的权利，提出合理化建议的权利，依法解除劳动合同的权利，对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业拒绝执行的权利，对危害生命安全和身体健康的行为有权提出批评、检举和控告的权利等。

劳动者的基本义务有四项：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。

第四条 〔用人单位规章制度〕

用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

〔关联对照〕

《劳动合同法》（2007年6月29日）

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

《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）

第四条 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

本条中的“依法”应当作广义理解，指所有的法律、法规和规章。