



最高人民法院司法解释解读系列

劳动司法解释 理解与适用

最高人民法院研究室 编
沈德咏 主编



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

 最高人民法院司法解释解读系列

劳动司法解释 理解与适用



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动司法解释理解与适用 / 最高人民法院研究室编

. —北京:法律出版社,2011.5

(最高人民法院司法解释解读)

ISBN 978-7-5118-2048-8

I. ①劳… II. ①最… III. ①劳动法—法律解释—中国
②劳动法—法律适用—中国 IV. ①D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 064389 号

©法律出版社·中国

责任编辑/李 群

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/世纪千禧印刷(北京)有限公司

责任印制/吕亚莉

开本/A5

印张/10 字数/320

版本/2011年5月第1版

印次/2011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 重庆分公司/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:978-7-5118-2048-8

定价:30.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

目 录

中华人民共和国劳动法

(2009 年 8 月 27 日修正)	(1)
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)	(15)

劳动合同

中华人民共和国劳动合同法

(2007 年 6 月 29 日)	(30)
中华人民共和国劳动合同法实施条例	
(2008 年 9 月 18 日)	(47)
集体合同规定	
(2004 年 1 月 20 日)	(54)
违反和解除劳动合同的经济补偿办法	
(1994 年 12 月 3 日)	(62)
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法	
(1995 年 5 月 10 日)	(64)
职工带薪年休假条例	
(2007 年 12 月 14 日)	(66)
住房公积金管理条例	
(2002 年 3 月 24 日修订)	(67)
· 典型案例	
郭懿诉江苏益丰大药房连锁有限公司劳动争议案	(75)

劳动争议处理

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

- (2007 年 12 月 29 日) (80)
- 最高人民法院关于劳动仲裁委员会逾期不作出仲裁裁决或者
作出不予受理通知的劳动争议案件人民法院应否受理的批复
(1998 年 9 月 2 日 法释[1998]24 号) (89)
- 最高人民法院关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠纷准
予撤诉或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起生效的解释
(2000 年 7 月 10 日 法释[2000]18 号) (90)
- 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 法释[2001]14 号) (90)
- 《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》
的理解与适用 (94)
- 最高人民法院关于在民事审判工作中适用〈中华人民共和国工
会法〉若干问题的解释
(2003 年 6 月 25 日 法释[2003]11 号) (106)
- 《最高人民法院关于在民事审判工作中适用中华人民共和国
工会法若干问题的解释》的理解与适用 (107)
- 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
(2003 年 8 月 27 日 法释[2003]13 号) (118)
- 《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》的理解与适用 (119)
- 最高人民法院关于解除劳动合同的劳动争议仲裁申请期限应
当如何起算问题的批复
(2004 年 7 月 26 日 法释[2004]8 号) (132)
- 《最高人民法院关于解除劳动合同的劳动争议仲裁申请期限
应当如何起算问题的批复》的理解与适用 (132)
- 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

释(二)	
(2006年8月14日 法释[2006]6号)	(137)
《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)》的理解与适用	(140)
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 法释[2010]12号)	(167)
《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》的理解与适用	(170)
最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复	
(2004年4月30日 法函[2004]30号)	(192)
· 典型案例	
王云飞诉施耐德电气(中国)投资有限公司上海分公司劳动争议纠纷案	(193)

社会保险

中华人民共和国社会保险法	
(2010年10月28日)	(198)
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 国发[1997]26号)	(213)
国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定	
(2005年12月3日 国发[2005]38号)	(216)
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 国发[1998]44号)	(220)
失业保险条例	
(1999年1月22日)	(224)
工伤保险条例	
(2010年12月20日)	(229)
工伤认定办法	
(2010年12月31日修订)	(242)

非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法

(2010 年 12 月 31 日修订) (246)

最高人民法院关于雇工合同“工伤概不负责”是否有效的批复

(1988 年 10 月 14 日 [1988]民他字第 1 号) (247)

最高人民法院行政庭关于劳动行政部门是否有权作出强制企业支付工伤职工医疗费用的决定的答复

(1998 年 2 月 15 日 [1997]法行字第 29 号) (248)

最高人民法院关于工伤认定法律适用的请示的答复

(2001 年 6 月 15 日 法行[2000]26 号) (249)

最高人民法院行政审判庭关于河南省高级人民法院就《焦作爱依斯万方公司诉焦作市劳动局工伤认定案件的请示》的电话答复

(2005 年 1 月 12 日 [2004]行他字第 14 号) (249)

最高人民法院行政审判庭关于离退休人员与现工作单位之间是否构成劳动关系以及工作时间内受伤是否适用《工伤保险条例》问题的答复

(2007 年 7 月 5 日 [2007]行他字第 6 号) (250)

最高人民法院行政审判庭关于职工外出学习休息期间受到他人伤害应否认定为工伤问题的答复

(2007 年 9 月 7 日 [2007]行他字第 9 号) (250)

最高人民法院行政审判庭关于车辆挂靠其他单位经营车辆实际所有人聘用的司机工作中伤亡能否认定为工伤问题的答复

(2007 年 12 月 3 日 [2007]行他字第 17 号) (251)

最高人民法院行政审判庭关于劳动行政部门在工伤认定程序中是否具有劳动关系确认权请示的答复

(2009 年 7 月 20 日 [2009]行他字第 12 号) (251)

· 典型案例

何文良诉成都市武侯区劳动局工伤认定行政行为案 (252)

松业石料厂诉荣阳市劳保局工伤认定案 (258)

孙立兴诉天津园区劳动局工伤认定行政纠纷案 (266)

铃王公司诉无锡市劳动局工伤认定决定行政纠纷案 (273)

杨庆峰诉无锡市劳动和社会保障局工伤认定行政纠纷案	(282)
北京国玉大酒店有限公司诉北京市朝阳区劳动和社会保障局 工伤认定行政纠纷案	(291)
邹汉英诉孙立根、刘珍工伤事故损害赔偿纠纷案	(301)

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 【立法目的】^①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。

^① 条文主旨为编者所加,全书同。

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。

第三条 【劳动者权利】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。

第四条 【用人单位义务】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。

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。

第六条 【国家倡导和鼓励义务劳动】国家提倡劳动者参加社会义务劳动,开展劳动竞赛和合理化建议活动,鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造,表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

第七条 【参加和组织工会】劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益,依法独立自主地开展活动。

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。

第九条 【劳动工作主管部门】国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

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。

第二章 促进就业

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未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 【用人单位解除劳动合同的限制情形】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；

(四)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,工会认为不适当的,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 【劳动者解除劳动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其劳动定额和计件报酬标准。

第三十八条 【休息日最低保障】用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

第三十九条 【工休办法替代】企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的,经劳动行政部门批准,可以实行其他工作和休息办法。

第四十条 【法定假日】用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假:

- (一)元旦;
- (二)春节;
- (三)国际劳动节;
- (四)国庆节;

(五)法律、法规规定的其他休假节日。

第四十一条 【工作时间延长限制】用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

第四十二条 【延长工作时间限制的例外】有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

(一)发生自然灾害、事故或者其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

(二)生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

(三)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 【禁止违法延长工作时间】用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条 【延长工时的报酬支付】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，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条 【带薪年假制度】国家实行带薪年假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年假。具体办法由国务院规定。

第五章 工 资

第四十六条 【工资分配原则】工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

第四十七条 【工资分配方式、水平确定】用人单位根据本单位的

生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

第四十八条 【最低工资保障】国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定,报国务院备案。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

第四十九条 【最低工资标准参考因素】确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素:

- (一)劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用;
- (二)社会平均工资水平;
- (三)劳动生产率;
- (四)就业状况;
- (五)地区之间经济发展水平的差异。

第五十条 【工资支付形式】工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

第五十一条 【法定休假日和婚丧假期间工资保障】劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间,用人单位应当依法支付工资。

第六章 劳动安全卫生

第五十二条 【用人单位职责】用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度,严格执行国家劳动安全卫生规程和标准,对劳动者进行劳动安全卫生教育,防止劳动过程中的事故,减少职业危害。

第五十三条 【劳动安全卫生设施标准】劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

第五十四条 【劳动者劳动安全防护及健康保护】用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品,对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

第五十五条 【特种作业资格】从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

第五十六条 【劳动过程安全防护】劳动者在劳动过程中必须严格

遵守安全操作规程。

劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业,有权拒绝执行;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。

第五十七条 【伤亡事故和职业病统计报告、处理制度】国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况,进行统计、报告和处理。

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】国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

第五十九条 【劳动强度限制】禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十条 【经期劳动强度限制】不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第六十一条 【孕期劳动强度限制】不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工,不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十二条 【产假】女职工生育享受不少于九十天的产假。

第六十三条 【哺乳期劳动保护】不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动,不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十四条 【未成年工劳动保护】不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十五条 【未成年工健康检查】用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

第八章 职业培训

第六十六条 【发展目标】国家通过各种途径,采取各种措施,发展职业培训事业,开发劳动者的职业技能,提高劳动者素质,增强劳动者的