

俄罗斯法译丛

主编 黄道秀 执行主编 王志华

俄罗斯联邦劳动法典

ТРУДОВОЙ КОДЕКС
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

蒋璐宇 / 译

王志华 / 审校



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



俄罗斯法译丛

主编 黄道秀 执行主编 王志华

俄罗斯联邦劳动法典

ТРУДОВОЙ КОДЕКС
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

蒋璐宇 / 译

王志华 / 审校



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

俄罗斯联邦劳动法典/蒋璐宇译. —北京:北京大学出版社,2009. 11
(俄罗斯法译丛)

ISBN 978 - 7 - 301 - 15988 - 0

I . 俄… II . 蒋… III . 劳动法 - 俄罗斯 IV . D951. 225

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 181837 号

书 名: 俄罗斯联邦劳动法典

著作责任者: 蒋璐宇 译 王志华 审校

责任编辑: 刘雪飞 孙战营

标准书号: ISBN 978 - 7 - 301 - 15988 - 0/D · 2435

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752027
出版部 62754962

电子邮箱: law@pup.pku.edu.cn

印 刷 者: 北京飞达印刷有限责任公司

经 销 者: 新华书店

730 毫米 × 980 毫米 16 开本 17 印张 226 千字

2009 年 11 月第 1 版 2009 年 11 月第 1 次印刷

定 价: 33.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010 - 62752024 电子邮箱:fd@pup.pku.edu.cn

总 序

得知要出版《俄罗斯法译丛》时,心情是很高兴的,对于我们这一代人来说,尤其是对我来说,俄罗斯的法律是一种难以挥去的感情。半个世纪对于历史来说,只不过是短短的一瞬,但对于一个人来说,五十年几乎是人所能工作时间的全部。去年,为了纪念从莫斯科大学毕业五十年,我还特意自费去俄罗斯旧地重游,在旧地重游中力图将过去的影像再翻新重拍,重温青春年代在异乡的火热生活。

五十年前中国的法律一片空白,当时的社会科学,当然更包括法律学,都是“言必称苏联”;五十年后中国的法律一片生机,早已无人谈苏联或俄罗斯了,却大有“言必称美、德”之势。“言必称苏、俄”也好,“言必称美、德”也好,都是一种片面性。《俄罗斯法译丛》的出版也算是对这种片面性的一种纠正吧!

苏联解体了,但俄罗斯的法律并没有解体,它仍然强有力地支撑着俄罗斯的国家、社会、经济的运作。即使是在苏联存在时,它的法律制度也始终受到重视,它没有受到“法律虚无主义”和“砸烂公检法”那样的冲击。法学教育更没有间断,法学著作络绎不绝,不时仍有学法律专业的人担任国家领导人,如今天的普京总统。法律是正常社会中不可或缺的制度和理念,我们需要从一个大国如何用法律维系它的制度生存学习到有益的东西。

苏联解体了,苏联的法律死亡了,但作为其继承主体的俄罗斯法律却重生了。死亡了的是过分僵化的意识形态上的东西,新生的是尊重人权及发

扬民主的普世化的东西。俄罗斯的法律既有它继受神圣罗马帝国的历史传统一面,又有它接受国际共同生活准则的现代化一面。我们需要从一个大国的法律制度如何摒弃僵死的内核吸收现代理念中学习到有利的东西。

苏联解体了,俄罗斯经历了一个社会转轨的“痛苦”历程,人们为之付出巨大的代价。社会转轨使得原社会主义国家都面临这一问题,有的采取“休克疗法”,有的采取“摸着石头过河”办法。社会经济生活转轨时必须借助法律调整的手段,大家都在实践中感受到法律制度和法治理念在社会经济制度改革和转轨中的巨大作用。我们更需要从原来与我们制度相同的国家如何运用法律实现改革和转轨中学到有利的东西。

苏联解体了,中国与苏联的恩恩怨怨也都随之进入历史了,中苏“蜜月时期”也好,中苏“论战时期”、“敌对时期”也好,都化成烟灰远去了。现在的俄罗斯依然是作为中国最大的邻国存在,中国和俄罗斯两大邻国的客观存在永远也改变不了。两国现在保持着最正常国家间最友好的关系。两国间的经济、文化交往有着很广阔前景,两国经济互补性很强。我们只有更深入了解我们最大的邻居的法律制度,才能更好地迎接和最大邻居(将来可能会是最富的邻居)更好、更多交往的时代。

中国政法大学俄罗斯法律研究中心有着雄厚的俄罗斯法研究力量,20世纪50年代末至60年代中我曾在外语教研室工作过,和黄道秀教授共事多年。她在苏联、俄罗斯刑法、民法、行政法、诉讼法多个领域均有译著和论文,是苏联和俄罗斯法律的权威,由她领衔这部译丛,肯定是有质量保证的。预祝《俄罗斯法译丛》成功问世,是为序!

江 平

2007年10月22日

目 录

俄罗斯联邦劳动法典 / 1

第一部分 / 2

第一编 一般规定 / 2

第二部分 / 20

第二编 劳动领域的社会合作 / 20

第三部分 / 38

第三编 劳动合同 / 38

第四编 工作时间 / 67

第五编 休息时间 / 74

第六编 工资和劳动定额 / 84

第七编 保障和补偿 / 102

第八编 劳动规章和劳动纪律 / 113

第九编 员工的职业培训、再培训和技能提高 / 116

第十编 劳动保护 / 119

第十一编 劳动合同双方的物质责任 / 147

2 俄罗斯联邦劳动法典

第四部分 / 154

第十二编 调整个别工种员工劳动的特别规定 / 154

第五部分 / 190

第十三编 劳动权利和自由的保护、劳动争议的审理和解决、
违反劳动法和包含劳动法规范的其他文件的责任 / 190

第六部分 / 227

第十四编 附则 / 227

俄罗斯联邦最高法院 2004 年 3 月 17 日第 2 号关于俄罗斯联邦法院适用《俄罗斯联邦劳动法典》的决议 / 234

俄罗斯联邦劳动法典

2001 年 12 月 21 日国家杜马通过

2001 年 12 月 21 日联邦会议批准

2002 年 7 月 24 日第 97 号联邦法修订

2002 年 7 月 25 日第 116 号联邦法修订

2003 年 6 月 30 日第 86 号联邦法修订

2004 年 4 月 27 日第 32 号联邦法修订

2004 年 8 月 22 日第 122 号联邦法修订

2004 年 12 月 29 日第 201 号联邦法修订

2005 年 5 月 9 日第 45 号联邦法修订

2006 年 6 月 30 日第 90 号联邦法修订

2007 年 4 月 20 日第 54 号联邦法修订

2007 年 10 月 18 日第 230 号联邦法修订

2007 年 12 月 1 日第 309 号法律联邦法修订

俄罗斯联邦宪法法院 2005 年 3 月 15 日第 3-П 号决议修正

俄罗斯联邦宪法法院 2006 年 7 月 11 日第 213-О 号决定修正

第一部分

第一编 一般规定

第一章 劳动立法的基本原则

第1条 劳动立法的目的和任务

劳动立法的目的在于确立国家保障公民的劳动权利和自由,创造良好的劳动条件,维护员工和雇主的权利和利益。

劳动立法的基本任务是为了使劳动关系双方的利益、国家利益达到最佳一致创造必要的法律条件,在以下方面对劳动关系和与劳动关系直接有关的其他关系予以法律调整:

组织劳动和管理劳动;

该雇主的劳动安排;

雇主直接安排员工的职业培训、进修和技能提高;

建立合伙关系、组织集体谈判、签订集体合同和协议;

在法律规定的情况下,员工和工会参与确定劳动条件和适用劳动立法;

雇主和员工在劳动领域的物质责任;

监管和监督(包括工会监督)劳动立法(包括劳动保护立法)和其他包含劳动法规范的规范性法律文件的遵守;

(2006年6月30日第90号联邦法修订)

解决劳动争议;

联邦法规定的强制社会保险;

(2006年6月30日第90号联邦法增加本段)

第2条 法律调整劳动关系和与劳动关系直接有关的其他关系的基本原则

基于公认的原则和国际法规范,依照《俄罗斯联邦宪法》,法律调整劳动关系和与劳动关系直接有关的其他关系的基本原则是:

劳动自由,包括劳动权,即每个人都可以自由选择劳动或对劳动进行自由协商的权利,自由支配自己劳动能力、选择职业和工种的权利;

禁止强迫劳动和劳动歧视;

失业保护和促进就业安置;

保障每个员工享受公正的劳动条件,包括符合安全和卫生要求的劳动条件,休息的权利,包括限制劳动时间、保障每天的休息时间和公休日、节日休假和带薪年休假等;

员工权利和机会平等;

保障每个员工及时和足额获得公正的劳动的权利,劳动工资应保障员工本人及其家庭基本生活需要,而且不得低于联邦法规定的最低劳动报酬额;

参考劳动工作效率、专业技能和工龄,在提职以及进行职业培训、进修和提高技能时保障员工机会平等,没有任何歧视;

保障员工和雇主为维护自己的权利和利益而结社的权利,包括员工建立和参加工会的权利;

保障员工以法律规定的方式参与组织管理的权利;

国家规定与合同约定相结合调整劳动关系和与劳动关系直接有关的其他关系;

结成社会伙伴关系,包括员工、雇主及其社团参加合同调整劳动关系和与劳动关系直接有关的其他关系的权利;

员工因履行劳动义务所受损害必须获得补偿;

国家为保障员工和雇主的权利提供保证,对其履行情况进行国家监管和监督;

保障每个人的劳动权利和自由受到国家保护的权力,包括司法保护;
(2006年6月30日第90号联邦法修订)

保障解决个人和集体劳动争议的权利,以及按照本法典和其他联邦法规定的程序罢工的权利;

劳动合同双方有遵守合同条款的义务,包括雇主要求员工履行其劳动义务和爱护雇主财产义务的权利,以及员工要求雇主遵守其对员工的义务和劳动法和其他包含劳动法规范文件义务的权利;

保障工会代表对遵守劳动立法和其他包含劳动法规范文件进行监督的权利;

保障员工在劳动期间维护自己人格尊严的权利;

保障员工的强制社会保险的权利。

第3条 禁止劳动歧视

每个人都享有平等实现自己劳动权利的机会。

不得限制任何人的劳动权利和自由,也不能取得某些特权,不论其性别、种族、肤色、民族、语言、出身、财产、家庭、社会和职务状况、年龄、住所、宗教、政治信仰、是否参加社会团体以及其他与员工业务素质无关的情况。

(2006年6月30日第90号联邦法修订)

联邦法律规定的、由该工种属性要求所决定的差别、例外、偏向的规定以及对员工权利的限制,或者国家对需要提高社会和法律保护的人实行特殊照顾,不属于劳动歧视。

认为自己受到劳动歧视的人有权向法院起诉要求恢复被侵犯的权利、赔偿经济损失和补偿精神损害。

(2006年6月30日第90号联邦法修订)

第4条 禁止强迫劳动

禁止强迫劳动。

强迫劳动是指在受到使用某种处罚(使用暴力)的威胁下进行工作,

包括：

为维护劳动纪律；

作为追究参加罢工责任的措施；

为了经济发展的需要作为动员和使用劳动力的手段；

作为对持有和表达与规定的政治、社会或经济制度相对立的政治观点或思想信仰的处罚措施；

作为对所属种族的、社会的、民族的或者宗教的特征进行歧视的措施。

在受到使用某种处罚(使用暴力)的威胁下员工被强迫进行工作也属于强迫劳动,同时依照本法典或其他联邦法律的规定,他有权拒绝工作,其中也包括以下原因：

违反了支付工资的法定期限或未全额支付工资；

因违反劳动保护要求,其中包括没有按照规定采取劳动措施为集体或个人的保护提供保障,从而产生对员工的生命和健康的直接威胁。

(2006年6月30日第90号联邦法修订第3款)

本法典规定的强迫劳动不包括：

兵役法和军事法或可选择代替兵役的公民义务法规定完成的工作；

按照联邦宪法性法律规定的程序为实行紧急状态或军事状态规定完成的工作；

在非常情况条件下,即在灾难或受灾难威胁的情况下(火灾、水灾、饥荒、地震、流行病或动物疫情)和在全体或者部分居民的生命或正常生活条件受到威胁的其他情况下所执行的工作；

在负责执行法院判决遵守立法的国家机关的监督下,为执行法院生效判决所执行的工作。

(2006年6月30日第90号联邦法修订第4款)

第5条 劳动立法和包含劳动法规范的其他文件

(2006年6月30日第90号联邦法修订)

依照《俄罗斯联邦宪法》、联邦宪法性法律,调整劳动关系和与劳动关系直接有关的其他关系的法规包括:

由本法典、其他联邦法和包含劳动法规范的俄罗斯联邦各主体法律组成劳动立法(包括劳动保护法);

包含劳动法规范的其他规范性法律文件;

俄罗斯联邦总统令;

俄罗斯联邦政府决议和联邦行政机关的规范性法律文件;

俄罗斯联邦各主体的行政机关的规范性法律文件;

地方自治机关的规范性法律文件。

劳动关系和与其直接有关的其他关系还可由集体合同、协议和包含劳动法规范的内部规范性文件调整。

包含在其他联邦法中的劳动法规范应当符合本法典的规定。

在包含劳动法规范的其他联邦法律与本法典不一致的情况下,适用本法典的规定。

如果新颁布的包含劳动法规范的联邦法律与本法典的规定不一致,只有在对本法典进行相应修改的情况下才能适用该联邦法律。

包含劳动法规范的俄罗斯联邦总统令不得与本法典和其他联邦法律相抵触。

包含劳动法规范的俄罗斯联邦政府决议不得与本法典、其他联邦法律和俄罗斯联邦总统令相抵触。

包含劳动法规范的联邦行政机关的规范性法律文件不得与本法典、其他联邦法律、俄罗斯联邦总统令和俄罗斯联邦政府决议相抵触。

包含劳动法规范的俄罗斯联邦各主体法律不得与本法典和其他联邦法律相抵触。俄罗斯联邦各主体的行政机关的规范性法律文件不得与本法典、其他联邦法律、俄罗斯联邦总统令、俄罗斯联邦政府决议和联邦行政机关的规范性法律文件相抵触。

地方自治机关有权根据本法典、其他联邦法律和俄罗斯联邦其他规范性法律文件、俄罗斯联邦各主体的法律和其他规范性法律文件,在自己的权限范围内制定包含劳动法规范的规范性法律文件。

第 6 条 联邦国家权力机关与联邦各主体国家权力机关之间在劳动关系和与其直接有关的关系领域的权限划分

联邦国家权力机关负责制定劳动关系和与其直接有关的关系领域在俄罗斯联邦全境强制施行的联邦法律和其他规范性法律文件,规定:

劳动关系和与其直接有关的关系领域的国家基本方针政策;

法律调整劳动关系和与其直接有关的关系的基本原则(包括在劳动活动过程中确定保护劳动者生命和健康的规则、程序、标准和准则);

(2006 年 6 月 30 日第 90 号联邦法修订)

国家保证的劳动权利、自由和对职工的保障级别(包括对个别劳动者的附加担保);

签订、修改和终止劳动合同的程序;

社会合作的基本原则、进行集体谈判的程序、集体合同和协议的签订和修改;

解决个体和集体劳动争议的程序;

国家对遵守劳动法和包含劳动法规范的其他规范性法律文件的情况进行监督和监管以及进行上述监督和监管的联邦国家权力机关制度和权限的原则和程序;

(2006 年 6 月 30 日第 90 号联邦法修订)

对生产事故和职业病的调查程序;

根据劳动条件对工作场地进行评定、对劳动条件进行国家鉴定、确定劳动保护工作组织是否符合国家的劳动保护规范性要求的制度和程序;

(2006 年 6 月 30 日第 90 号联邦法修订)

劳动合同双方承担物质责任的程序和条件,其中包括因职工履行劳动

义务而对其生命和健康造成损害的赔偿程序；

纪律处分的种类及其适用的程序；

国家就劳动和劳动保护问题的统计报告制度；

法律调整个别工种职工劳动的特别规定。

俄罗斯联邦各主体国家权力机关就不属于联邦国家权力机关主管的事项制定包含劳动法规范的法律和规范性法律文件。在这种情况下,高于联邦法律和其他联邦规范性法律文件规定级别的劳动权利和对职工的担保所导致的预算支出增加或者预算收入减少,由俄罗斯联邦各相应主体的预算予以保障。

(2006年6月30日第90号联邦法修订)

俄罗斯联邦各主体国家权力机关就联邦法律和其他联邦规范性法律文件未予调整的事项可以制定包含劳动法规范的法律和其他规范性法律文件。如果针对这些事项已经通过了联邦法律或其他规范性法律文件,俄罗斯联邦各主体的法律或其他规范性法律文件必须与联邦法律或俄罗斯联邦其他规范性法律文件的规定相符。

如果俄罗斯联邦各主体的包含劳动法规范的法律或其他规范性法律文件与本法典或其他联邦法律相抵触,或者降低了由本法典或其他联邦法律规定的对职工的劳动权和劳动担保的级别,适用本法典或其他联邦法律。

第7条 2006年6月30日第90号联邦法规定失效。

第8条 包含劳动法规范的内部规范性文件

(2006年6月30日第90号联邦法修订)

雇主,不包括非个体经营者的自然人雇主,依照劳动法和包含劳动法规范的其他规范性法律文件、集体合同、协议,在自己的权限范围内制定包含劳动法规范的内部规范性文件(下称“内部规范性文件”)。

在本法典、联邦法律和俄罗斯联邦其他规范性法律文件、集体合同、协议规定的情况下,雇主在制定内部规范性文件时应考虑员工代表机关的意

见(如果存在这样的代表机关)。

集体合同、协议可以规定,制定内部规范性文件应与员工代表机关进行协商。

与劳动立法和其他包含劳动法规范的规范性法律文件相比,恶化劳动者状况的内部规范性文件的规定,以及未遵守本法典第 372 条规定的参考劳动者代表机关意见程序制定的内部规范性文件不予适用。在这种情况下,适用劳动立法和其他包含劳动法规范的规范性法律文件、集体合同、协议。

第 9 条 按照约定程序调整劳动关系和与其直接有关的关系

依照劳动立法,可以通过雇主和员工签订、修改、补充的集体合同、协议、劳动合同调整劳动关系和与其直接有关的关系。

与劳动立法和包含劳动法规范的其他规范性法律文件相比,集体合同、协议、劳动合同不能包含限制员工权利或降低员工保障级别的条款。如果这样的条款被列入集体合同、协议或劳动合同,则不予适用。

(2006 年 6 月 30 日第 90 号联邦法修订第 2 款)

第 10 条 劳动立法、其他包含劳动法规范的文件和国际法规范

(2006 年 6 月 30 日第 90 号联邦法修订)

公认的国际法原则和规范以及俄罗斯联邦依照《俄罗斯联邦宪法》所签署的国际条约,为俄罗斯联邦法律体系的组成部分。

如果俄罗斯联邦签署的国际条约规定了与劳动立法和包含劳动法规范的其他文件不同的规则,则适用国际条约的规则。

(2006 年 6 月 30 日第 90 号联邦法修订)

第 11 条 劳动立法和包含劳动法规范的其他文件的效力

(2006 年 6 月 30 日第 90 号联邦法修订)

劳动立法和包含劳动法规范的其他文件调整劳动关系和与其直接有关的其他关系。

如果本法典或其他联邦法作出规定,劳动立法和包含劳动法规范的其

他文件也可以调整与使用私人劳动有关的其他关系。

所有的雇主(自然人和法人,不论其法律组织形式和财产形式如何),在与员工形成的劳动关系的和与劳动关系直接有关的其他关系中,必须遵守劳动立法和包含劳动法规范的其他文件的规定。

在法院判定民事法律合同所调整的实际为员工与雇主之间的劳动关系的情况下,则该关系适用劳动立法和包含劳动法规范的其他文件的规定。

在俄罗斯联邦境内,劳动立法和包含劳动法规范的其他文件确定的规则同样适用于外国公民和无国籍人、外国公民和无国籍人建立或创立或其参与的组织、国际组织和外国法人参加的劳动关系,俄罗斯联邦签署的国际条约另有规定的除外。

个别领域员工(组织的负责人、兼职人员、妇女、承担家务的人员、青年人等)劳动的法律调整,依照本法典另行规定。

劳动立法和包含劳动法规范的其他文件的效力及于国家公务人员和自治地方公务人员,并同时适用联邦法和俄罗斯联邦其他规范性法律文件、俄罗斯联邦各主体法律和其他规范性法律文件关于国家公务和自治地方公务的特别规定。

劳动立法和包含劳动法规范的其他文件不适用于以下人员(如果按照本法典规定的程序他们不是同时作为雇主或其代表):

正在履行军人职责的现役军人;

单位董事会(监事会)董事(与该单位签订劳动合同的人员除外);

根据民事法律合同工作的人员;

联邦法律规定的其他人员。

第 12 条 劳动立法和包含劳动法规范的其他文件的时间效力

(2006 年 6 月 30 日第 90 号联邦法律修订)

法律或包含劳动法规范的其他规范性法律文件,自在该法或其他规范性法律文件中或规定该种文件施程序的法律或规范性法律文件中标明之