

劳动法

实用版



中华人民共和国 劳动法

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

中华人民共和国劳动法

(实用版)

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：实用版 / 中国法制出版社
编. —北京：中国法制出版社，2010. 11

ISBN 978 - 7 - 5093 - 2328 - 1

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 210180 号

中华人民共和国劳动法 (实用版)

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONGFA

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

印张/4.25 字数/114 千

版次/2010 年 11 月第 1 版

2010 年 11 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 2328 - 1

定价：10.00 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：66017

3288

编辑说明

运用法律维护权利和利益，是读者选购法律图书的主要目的。法律文本单行本提供最基本的法律依据，但单纯的法律文本中的有些概念、术语，读者不易理解；法律释义类图书有助于读者理解法律的本义，但又过于繁杂、冗长。“实用版”法律图书至今已行销多年，因其权威、实用、易懂的优点，成为广大读者理解、掌握法律的首选工具。

“实用版系列”独具四重法律价值：

1. **出版权威。**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。

2. **法律文本规范。**法律条文利用了本社法律单行本的资源，与国家法律、行政法规正式版本完全一致，确保条文准确、权威。

3. **条文解读专业、权威。**本书中的【理解与适用】均是从庞杂的相互关联的法律条文以及全国人大常委会法制工作委员会、国务院法制办公室等对条文的权威解读中精选、提炼而来；【典型案例指引】来自最高人民法院公报、各高级人民法院判决书等，点出适用要点，展示解决法律问题的实例。

4. **附录实用。**书末收录经提炼的法律流程图、诉讼文书、办案常用数据（如损害赔偿金额标准）等内容，帮助提高处理法律纠纷的效率。

中国法制出版社
2010年11月

《中华人民共和国劳动法》 理解与适用

《劳动法》是我国关于劳动制度的基本法律规定，涵盖了劳动法律关系的各个方面，是我国劳动法律体系的基础，劳动方面的其他法律和政策基本上是以劳动法为依据的。

一、《劳动法》的核心内容

1. 适用范围。《劳动法》第2条规定，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，适用劳动法。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，依照劳动法执行。注意，《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围：一是规定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，适用劳动合同法。也就是在适用范围中增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。二是规定事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照劳动合同法有关规定执行。也就是明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同，但考虑到事业单位实行的聘用制度与一般劳动合同制度在劳动关系双方的权利和义务方面、管理体制方面存在一定的差别，因此允许其优先适用特别规定。三是规定国家机关、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，依照劳动合同法执行。也就是除公务员和参照公务员法管理的人员，以及事业单位中实行聘用制的工作人员外，国家机关、事业单位、

社会团体与其他劳动者均应当建立劳动关系，并执行劳动合同法。

2. 劳动合同的解除。劳动合同解除分为劳动合同双方当事人协商一致解除、劳动者单方解除、用人单位单方解除；只有符合法定情形的，才能解除劳动合同，对此《劳动法》第25、26、27、29条作出了相应规定。注意，《劳动合同法》对劳动合同解除作出了一些与《劳动法》不同的新规定：（1）补充规定了劳动者可以立即解除劳动合同的类型；（2）修改了劳动者可以随时通知解除劳动合同的情形；（3）补充规定了用人单位可以随时通知劳动者解除劳动合同的情形；（4）增加了用人单位提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同的替代方式，即代通知金；（5）修改了用人单位裁减人员的规定；（6）增加了用人单位提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同以及裁减人员的限制情形。

3. 劳动报酬。获得劳动报酬是劳动者的一项基本权利，在这一方面最重要的是关于最低工资和加班费的规定。在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付劳动者的工资不能低于当地最低工资标准。关于加班费，《劳动法》第44条规定，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150%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200%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300%的工资报酬。

4. 劳动争议处理。劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；当事人一方也可以不经调解直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

二、《劳动法》的主要相关规定

1. 劳动合同是整个劳动关系的核心。《劳动合同法》是调整用

人单位和劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同行为的基本法律规范。《劳动合同法》在劳动关系的确立、劳务派遣、非全日制用工等方面进一步完善了劳动法律体系。

2. 劳动安全事关职工生命安全和身体健康,《安全生产法》、《矿山安全法》等法律法规对生产经营单位的安全生产保障义务、从业人员的权利和义务、安全生产事故的应急救援和调查处理等方面进行了全面规范。

3. 社会保险是一种为丧失劳动能力、暂时失去劳动岗位或因健康原因造成损失的人提供收入或补偿的一种社会和经济制度。2010年10月28日通过的《中华人民共和国社会保险法》就基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等险种进行了明确规定。

4. 在劳动争议处理方面,2007年12月29日通过的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》对劳动争议处理的两个程序—调解和仲裁—进行了全新规定。最高人民法院先后发布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》、《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》、《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》(以下简称《劳动争议解释》、《劳动争议解释(二)》、《劳动争议解释(三)》)三个重要司法解释,对法院审理劳动争议案件起到了重要指导作用。

目 录

中华人民共和国劳动法

第一章 总 则

- | | | |
|---|-------|------------------|
| 2 | 第 一 条 | 【立法宗旨】 |
| 2 | 第 二 条 | 【适用范围】 |
| | | [劳动关系与劳务关系] |
| | | [劳动法适用主体] |
| | | [人事争议] |
| 4 | 第 三 条 | 【劳动者的权利和义务】 |
| 5 | 第 四 条 | 【用人单位规章制度】 |
| 5 | 第 五 条 | 【国家发展劳动事业】 |
| 6 | 第 六 条 | 【国家的倡导、鼓励和奖励政策】 |
| 6 | 第 七 条 | 【工会的组织和权利】 |
| 6 | 第 八 条 | 【劳动者参与民主管理和平等协商】 |
| 7 | 第 九 条 | 【劳动行政部门设置】 |

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】 |
| 8 | 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】 |

第三章 劳动合同和集体合同

- 9 第 十 六 条 【劳动合同的概念】
- 10 第 十 七 条 【订立和变更劳动合同的原则】
 [用人单位与其富余人员的劳动合同如何订立?]
 [用人单位与非在岗人员的劳动合同如何订立?]
 [党委书记、工会主席如何订立劳动合同?]
 [职工应征入伍后与企业劳动关系的处理]
- 11 第 十 八 条 【无效劳动合同】
 [《劳动合同法》关于劳动合同无效的规定]
 [劳动合同无效的确认机关]
 [劳动合同无效后劳动报酬的支付]
- 13 第 十 九 条 【劳动合同的形式和内容】
- 13 第 二 十 条 【劳动合同的期限】
 [无固定期限劳动合同]
- 14 第 二 十 一 条 【试用期条款】
 [试用期为约定条款]
 [试用期期限长短]
 [劳动者在试用期间的权利]
- 15 第 二 十 二 条 【保守商业秘密之约定】
 [商业秘密]
 [保密义务与竞业限制]
- 16 第 二 十 三 条 【劳动合同的终止】
 [劳动合同终止情形]
 [劳动合同终止的经济补偿]
- 17 第 二 十 四 条 【劳动合同的合意解除】
- 17 第 二 十 五 条 【过失性辞退】
 [《劳动合同法》相关规定]
 [重大损害的认定]
- 18 第 二 十 六 条 【非过失性辞退】

- [医疗期]
- [不能胜任工作]
- [如何认定解除劳动合同所指的“客观情况”?]
- 19 第二十七条 【用人单位经济性裁员】
- [经济性裁员条件]
- [裁减人员时应优先留用的人员]
- 20 第二十八条 【用人单位解除劳动合同的经济补偿】
- [经济补偿情形]
- [经济补偿的标准]
- 22 第二十九条 【用人单位不得解除劳动合同的情形】
- 23 第三十条 【工会对用人单位解除劳动合同的监督权】
- 23 第三十一条 【劳动者单方解除劳动合同】
- 23 第三十二条 【劳动者无条件解除劳动合同的情形】
- [《劳动合同法》相关规定]
- [暴力、威胁、非法限制人身自由]
- 25 第三十三条 【集体合同的内容和签订程序】
- [集体合同的概念和特征]
- [集体合同的签订]
- 26 第三十四条 【集体合同的审查】
- 26 第三十五条 【集体合同的效力】

第四章 工作时间和休息休假

- 26 第三十六条 【标准工作时间】
- 27 第三十七条 【计件工作时间】
- 27 第三十八条 【劳动者的周休日】
- 27 第三十九条 【其他工时制度】
- [哪些企业职工可实行不定时工作制?]
- [哪些企业职工可实行综合计算工时工作制?]
- 28 第四十条 【法定休假日】

- 29 | 第四十一条 【延长工作时间】
- 29 | 第四十二条 【特殊情况下的延长工作时间】
- 29 | 第四十三条 【用人单位延长工作时间的禁止】
- 30 | 第四十四条 【延长工作时间的工资支付】
[劳动者正常工作时间工资]
[综合计算工时工作制正常工作时间的理解]
[休息日或法定节假日加班,用人单位可否不支付加班
费而给予补休?]
- 31 | 第四十五条 【年休假制度】

第五章 工 资

- 32 | 第四十六条 【工资分配基本原则】
[工资]
[同工同酬]
- 33 | 第四十七条 【用人单位自主确定工资分配】
- 33 | 第四十八条 【最低工资保障】
[最低工资]
[正常劳动义务]
- 34 | 第四十九条 【确定和调整最低工资标准的因素】
- 34 | 第五十条 【工资支付形式和不得克扣、拖欠工资】
[工资应当以货币形式支付]
[工资应当按时支付]
[克扣]
- 36 | 第五十一条 【法定节假日等的工资支付】
[法定节假日]
[婚丧假]
[依法参加社会活动]

第六章 劳动安全卫生

- 36 | 第五十二条 【劳动安全卫生制度的建立】
- 36 | 第五十三条 【劳动安全卫生设施】
- 37 | 第五十四条 【用人单位的劳动保护义务】
[劳动防护用品]
[职业危害]
- 38 | 第五十五条 【特种作业的上岗要求】
- 38 | 第五十六条 【劳动者在安全生产中的权利和义务】
- 39 | 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

- 39 | 第五十八条 【女职工和未成年工的特殊劳动保护】
[女职工的特别劳动保护]
[未成年工的特别劳动保护]
- 40 | 第五十九条 【女职工禁忌劳动的范围】
[如何理解矿山井下作业]
[体力劳动强度]
- 40 | 第六十条 【女职工经期的保护】
[高处作业]
[低温作业]
[冷水作业]
- 41 | 第六十一条 【女职工孕期的保护】
- 41 | 第六十二条 【女职工产期的保护】
[正常分娩产假]
[难产产假]
[流产产假]
- 42 | 第六十三条 【女职工哺乳期的保护】
[哺乳时间]
- 43 | 第六十四条 【未成年工禁忌劳动的范围】

43 | 第六十五条 【未成年工定期健康检查】

第八章 职业培训

43 | 第六十六条 【国家发展职业培训事业】

43 | 第六十七条 【各级政府的职责】

43 | 第六十八条 【用人单位建立职业培训制度】

44 | 第六十九条 【职业技能资格】

第九章 社会保险和福利

44 | 第七十条 【社会保险制度】

44 | 第七十一条 【社会保险水平】

44 | 第七十二条 【社会保险基金】

45 | 第七十三条 【享受社会保险待遇的条件和标准】

46 | 第七十四条 【社会保险基金管理】

46 | 第七十五条 【补充保险和个人储蓄保险】

46 | 第七十六条 【职工福利】

第十章 劳动争议

47 | 第七十七条 【劳动争议的解决途径】

[不属于劳动争议的事项]

47 | 第七十八条 【劳动争议的处理原则】

48 | 第七十九条 【劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系】

48 | 第八十条 【劳动争议的调解】

48 | 第八十一条 【劳动争议仲裁委员会的组成】

48 | 第八十二条 【劳动争议仲裁的程序】

49 | 第八十三条 【仲裁裁决的效力】

49 | 第八十四条 【集体合同争议的处理】

第十一章 监督检查

- 50 | 第八十五条 【劳动行政部门的监督检查】
- 50 | 第八十六条 【劳动监察机构的监察程序】
- 50 | 第八十七条 【政府有关部门的监察】
- 50 | 第八十八条 【工会监督、社会监督】

第十二章 法律责任

- 51 | 第八十九条 【劳动规章制度违法的法律责任】
- 51 | 第九十条 【违法延长工时的法律责任】
- 52 | 第九十一条 【用人单位侵权的民事责任】
- 52 | 第九十二条 【用人单位违反劳动安全卫生规定的法律责任】
- 52 | 第九十三条 【强令劳动者违章作业的法律责任】
- 53 | 第九十四条 【用人单位非法招用未成年工的法律责任】
- 53 | 第九十五条 【违反女职工和未成年工保护规定的法律责任】
- 53 | 第九十六条 【侵犯劳动者人身自由的法律责任】
- 53 | 第九十七条 【订立无效合同的民事责任】
- 54 | 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】
- 54 | 第九十九条 【招用尚未解除劳动合同者的法律责任】
- 55 | 第一百条 【用人单位不缴纳社会保险费的法律责任】
- 55 | 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】
- 55 | 第一百零二条 【劳动者的赔偿责任】
- 55 | 第一百零三条 【渎职的法律责任】
- 55 | 第一百零四条 【挪用社会保险基金的法律责任】
- 56 | 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

- | | | |
|----|--------|--------------------|
| 56 | 第一百零六条 | 【省级人民政府实施步骤的制定和备案】 |
| 56 | 第一百零七条 | 【施行时间】 |

实用核心法规

- | | |
|-----|-----------------------|
| 57 | 中华人民共和国劳动合同法 |
| | (2007年6月29日) |
| 73 | 中华人民共和国社会保险法 |
| | (2010年10月28日) |
| 88 | 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) |
| 103 | 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) |
| 106 | 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) |
| 109 | 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) |
| 112 | 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 |
| | (2007年12月29日) |

实用附录

- | | |
|-----|-----------|
| 120 | 劳动争议处理流程图 |
| 121 | 劳动诉讼流程示意图 |

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。

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。

►理解与适用

〔劳动关系与劳务关系〕

在我国法律体系中，有劳动关系的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

* 条文主旨为编者所加，下同。