



建筑业企业专业技术管理人员
岗位资格考试辅导教材

建筑工程 法律法规及相关知识

赵承雄 蒋成太 主编

 哈尔滨工程大学出版社
Harbin Engineering University Press

建筑业企业专业技术管理人员岗位资格考试辅导教材

建筑工程法律法规及相关知识

主 编	赵承雄	蒋成太			
副 主 编	张亿乐	胡 仁			
编 委	唐克耀	吴兴龙	刘贞贞	彭山红	
	曾劲熙	王冬云	曾萍新	钟瑞林	
	贺佐国	蒋必祥	周黎辉	王 旭	
	袁其义	陶 艳	唐青松	苏文斌	
	王 萍	马玉敏	刘蓉蓉	张永斌	
	叶成军	朱一民	郭友华		

内容简介

本书是根据《建筑业企业专业技术管理人员岗位资格考试大纲(2011年版)》的要求,并与建筑工程初中级职称考试大纲要求相结合编写的一套考试复习辅导用书。本套书分公共专册和专业分册,由专业基础知识、法律法规及相关知识、岗位知识、专业实务,以及综合习题集组成。

本书可作为参加建筑业企业专业技术管理人员岗位资格考试以及建筑工程初中级职称考试人员的复习辅导用书,也可作为建筑工程专业技术人员的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

建筑工程法律法规及相关知识/赵承雄主编. —哈尔滨:哈尔滨工程大学出版社,2011.3
ISBN 978-7-5661-0077-1

I. 建… II. 赵… III. 建筑法—基本知识—中国 IV. D922.297

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 033716 号

出版发行 哈尔滨工程大学出版社
社 址 哈尔滨市南岗区东大直街 124 号
邮政编码 150001
发行电话 0451-82519328
传 真 0451-82519699
经 销 新华书店
印 刷 农科院印刷厂
开 本 787mm×1 092mm 1/16
印 张 18
字 数 416 千字
版 次 2011 年 3 月第 1 版
印 次 2011 年 3 月第 1 次印刷
定 价 40.00 元

<http://press.hrbeu.edu.cn>

E-mail: heupress@hrbeu.edu.cn



序

湖南省住房和城乡建设厅厅长 高克勤

近年来,在省委、省政府的高度重视下,全省各级住房城乡建设行政主管部门深入贯彻落实科学发展观,转变建筑业发展方式,突出工程质量和安全生产,建筑业呈现了持续快速健康发展的良好势头。2010年,全省建筑业增加值突破千亿元大关,为全省经济社会发展作出了积极贡献。

随着建筑业的迅速发展,建筑业从业人员的素质及人才结构也呈现出可喜的变化,工程技术人员所占比例逐年增长,人才队伍结构更趋合理,科技进步对建筑业的贡献日趋增大。但整体来看,建筑业仍然是劳动密集型产业,无论是管理层还是操作层,其队伍素质和结构都亟待提升和优化。

人才是第一资本,是知识的重要载体,是创新的主要元素。对建筑业企业而言,各类技术人才更是企业的战略资源和提升核心竞争力的主要因素。新形势下,建筑业人才教育培训担负着为整个行业发展提供人才保障的重要使命。由湖南省建设干校牵头组织编纂的《建筑业企业专业技术人员岗位资格考试辅导教材》,是在建筑业从业人员培训方面的一种可贵的探索和尝试。坚持将应试能力培训与实际操作能力培养相结合的方针,教材中既有岗位资格考试大纲的必修内容,又有建筑业企业在中小型规模工程建设中若干问题的解决方案,还有一些生动的案例分析。全书深入浅出,集综合性、实践性、通用性和前瞻性于一体,既可作为建筑业企业专业技术人员岗位资格考试的学习用书,也可供工程管理类大中专院校师生教学参考。

人既尽其才,则百事俱举;百事举矣,则富强不足谋也。全省各级建筑业主管部门和施工企业要牢固树立转方式必须先兴人才意识,进一步做好建筑业人才培训工作。衷心希望此套丛书能够为建筑业专业技术人员的学习起到抛砖引玉的作用。同时,我也坚信,随着一批批专业技术人才源源不断的涌入,必将为我省建筑业的做大做强提供坚实人才保障。

是为序。

2011年3月10日

前 言

本书由具有较高教学理论水平和丰富实践经验的教师和专业技术人员,在总结近年来建筑业企业专业技术管理人员岗位资格考试经验的基础之上,依据《建筑业企业专业技术管理人员岗位资格考试大纲(2011年版)》(以下简称《考试大纲》)编写而成的。

为了帮助广大考生理解和掌握建筑工程专业基础知识、法律法规及相关知识、专业知识及专业实务的主要内容和知识重点,作者编写了公共专册和专业分册复习指导书。公共专册包括为法律法规及相关知识。各专业分册包括:专业基础知识、岗位知识、专业实务。同时为提高应试考生的复习效果,编写了第二全真模拟试题集,所选习题基本覆盖了考试大纲规定要掌握的知识内容,侧重于选用常考的重点、难点习题。

本书由蒋成太同志负责编写,张亿乐同志参与了相关法律法规的编写工作。

本书不但可作为建筑工程专业技术管理岗位资格考试应试人员考前必备指导用书,同时,也可作为建筑工程初中级职称资格考试应试人员的参考用书。在复习指导书编写过程中,由于修订后的《考试大纲》所设计的知识点较多且时间仓促,难免有不妥或疏漏甚至错误之处,恳请广大读者批评指正,以便修订完善。

编 者

2011年2月

目 录

第 1 篇 建设工程法律法规及相关知识精要

第 1 章 劳动法规

1.1 劳动合同	(1)
1.11 劳动合同的订立	(1)
1.12 劳动合同的类型及相关规定	(2)
1.13 劳动合同的履行和变更	(4)
1.14 劳动合同的解除和终止及相关规定	(5)
1.2 劳动保护的规定	(7)
1.21 劳动安全卫生	(8)
1.22 女职工和未成年工的特殊保护	(8)
1.3 劳动争议的处理	(9)
1.31 协商解决	(9)
1.32 调解解决	(9)
1.33 仲裁裁决	(10)

第 2 章 建设许可与工程发、承包

2.1 建设许可	(14)
2.11 工程施工许可	(14)
2.12 从业单位资质许可	(17)
2.13 从业人员资格许可	(19)
2.2 建设工程发、承包	(19)
2.21 建设工程发包	(20)
2.22 建设工程承包	(21)
2.3 违反建筑活动从业行为的法律责任	(25)
2.31 擅自施工的处罚	(25)
2.32 非法发包、承揽的处罚	(26)
2.33 转包与违法分包的处罚	(28)

第3章 建设工程招标与投标

3.1 招标投标活动的原则及适用范围	(29)
3.11 招标、投标的概念	(29)
3.12 招标投标活动应遵循的基本原则	(30)
3.13 必须招标的项目范围和规模标准	(30)
3.2 工程招标	(31)
3.21 工程建设项目招标应当具备的条件、招标方式及其要求	(33)
3.22 招标程序和招标文件的主要内容	(35)
3.23 招标组织形式与招标代理	(36)
3.3 工程投标	(38)
3.31 投标人的资格要求	(39)
3.32 投标人不得行使和禁止行使的行为	(39)
3.33 投标文件	(40)
3.34 联合体投标	(41)
3.4 开标、评标和中标	(42)
3.41 开标程序和开标要求	(43)
3.42 组建评标委员会的规定和评标方法	(44)
3.43 中标候选人的确定	(45)
3.44 中标的条件及要求	(46)
3.5 招标投标活动监督管理与法律责任	(48)
3.51 招标投标活动监督管理	(48)
3.52 招标人、投标人、招标代理机构、评标委员会成员、政府及其所属部门违反招标投标法律法规应承担的法律责任	(49)

第4章 建设工程合同

4.1 合同法的原则及合同分类	(51)
4.11 合同法的基本原则及调整范围	(51)
4.12 合同的分类	(52)
4.2 合同的订立	(54)
4.21 合同的形式	(54)
4.22 合同的一般条款	(54)
4.23 订立合同的方式	(54)
4.24 缔约过失责任	(57)
4.3 合同的效力	(58)
4.31 合同的成立与生效	(58)
4.32 无效合同	(60)

4.33	可变更、可撤销合同	(61)
4.34	效力待定合同及附条件、附期限合同	(62)
4.4	合同的履行、变更和转让	(64)
4.41	合同履行的一般规定及抗辩权、代位权、撤销权	(64)
4.42	合同变更、转让的条件和要求	(66)
4.5	合同权利义务的终止	(71)
4.51	合同权利义务的终止条件	(72)
4.52	解除合同的条件	(72)
4.6	违约责任	(73)
4.61	违约责任的承担方式	(73)
4.62	违约金与定金	(75)
4.63	不可抗力及违约责任的免除	(76)
4.64	合同争议的解决	(76)
4.7	建设工程合同	(80)
4.71	建设工程合同的概念、形式、种类及内容	(80)
4.72	建设工程合同的履行	(82)
4.73	建设工程合同的违约责任和赔偿责任	(90)
第5章 建设工程安全生产管理		
5.1	安全生产法规总则	(92)
5.11	安全生产法律、法规的适用范围及安全生产方针	(92)
5.12	建设工程安全生产规范性文件	(92)
5.2	工程建设相关主体的安全责任	(93)
5.21	建设单位的安全责任	(93)
5.22	施工单位的安全责任	(94)
5.23	工程监理单位的安全责任	(97)
5.24	勘察、设计单位的安全责任	(98)
5.25	其他相关单位的安全责任	(98)
5.3	安全生产监督管理	(99)
5.31	政府对安全生产监督管理的责任	(99)
5.32	安全生产许可证管理	(101)
5.4	法律责任	(103)
5.41	建设单位违反安全生产法律法规应承担的法律责任	(103)
5.42	施工单位违反安全生产法律法规应承担的法律责任	(103)
5.43	工程监理单位违反安全生产法律法规应承担的法律责任	(105)
5.44	勘察设计单位违反安全生产法律法规应承担的法律责任	(105)

第6章 建设工程质量管理

6.1 建设工程质量法规总则	(106)
6.11 建设工程质量管理法律、法规适用范围	(106)
6.12 建设工程质量管理的目标	(106)
6.2 工程建设相关主体的质量责任	(106)
6.21 建设单位的质量责任	(106)
6.22 施工单位的质量责任	(108)
6.23 工程监理单位的质量责任	(110)
6.24 勘察、设计单位的质量责任	(110)
6.25 建设工程质量检验检测单位的质量责任	(111)
6.3 建设工程质量监督管理	(112)
6.31 建设工程质量监督的主体	(112)
6.32 竣工验收备案制度	(114)
6.4 法律责任	(114)
6.41 建设单位违反工程质量法律法规应承担的法律责任	(114)
6.42 施工单位违反工程质量法律法规应承担的法律责任	(115)
6.43 工程监理单位违反工程质量法律法规应承担的法律责任	(116)
6.44 勘察、设计单位违反工程质量法律法规应承担的法律责任	(117)

第7章 环境保护与建筑节能

7.1 环境保护	(119)
7.11 建设工程项目环境影响评价制度	(119)
7.12 环境保护“三同时”制度	(120)
7.2 建筑节能	(121)
7.21 建筑节能的监督管理	(122)
7.22 建设主体的节能义务	(122)
7.23 主要建筑节能制度	(122)
7.24 民用建筑节能的相关规定	(123)

第2篇 建设工程相关法律法规选编

《中华人民共和国劳动法》	(126)
《中华人民共和国劳动合同法》	(136)
《中华人民共和国建筑法》	(148)
《中华人民共和国招标投标法》	(157)

《中华人民共和国合同法》(节选)·····	(165)
《中华人民共和国安全生产法》·····	(178)
《建设工程安全生产管理条例》·····	(189)
《建设工程质量管理条例》·····	(199)
《湖南省建设工程质量和安全生产管理条例》·····	(208)
《湖南省民用建筑节能条例》·····	(215)

第3篇 湖南省建筑业企业专业技术管理人员岗位资格 法律法规及相关知识科目考试大纲

第1章 公布说明·····	(221)
第2章 法律法规及相关知识科目考试大纲·····	(222)

第4篇 建设工程法律法规及相关知识练习题

第1章 劳动法规练习题·····	(226)
第2章 建设许可与工程发、承包练习题·····	(228)
第3章 建设工程招标与投标练习题·····	(231)
第4章 建设工程合同练习题·····	(236)
第5章 建设工程安全生产管理练习题·····	(243)
第6章 建设工程质量管理练习题·····	(248)
第7章 环境保护与建筑节能练习题·····	(252)
建筑工程法律法规及相关知识模拟(一)·····	(254)
建筑工程法律法规及相关知识模拟(二)·····	(262)
建筑工程法律法规及相关知识模拟(三)·····	(269)

第 1 篇 建设工程法律法规及相关知识精要

第 1 章 劳动法规

1.1 劳动合同

《中华人民共和国劳动合同法》于 2007 年 6 月 29 日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过，自 2008 年 1 月 1 日起施行。以下未注明的法条为《劳动合同法》条目。

1.11 劳动合同的订立

一、劳动合同的当事人及适用范围

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。

《劳动法》第十五条 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。

二、劳动关系建立时间的确认

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

三、劳动关系建立时用人单位的义务

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

四、订立劳动合同的时间和形式限制

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

五、劳动合同的生效

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

1.12 劳动合同的类型及相关规定

一、劳动合同的类型

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

1. 固定期限的劳动合同

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

2. 无固定期限的劳动合同

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

3. 完成一定工作的劳动合同

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

二、劳动合同的条款

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

- (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- (三) 劳动合同期限；
- (四) 工作内容和工作地点；
- (五) 工作时间和休息休假；
- (六) 劳动报酬；
- (七) 社会保险；
- (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

三、试用期

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

四、保密协议

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

五、竞业限制

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

六、无效合同

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

(一) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(二) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三) 违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

1.13 劳动合同的履行和变更

一、劳动合同的履行

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

二、劳动合同的变更

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

1.14 劳动合同的解除和终止及相关规定

一、劳动合同的解除

1. 协商一致解除

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

2. 劳动者可以解除的

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

3. 用人单位可以随时解除的

第三十九条 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) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

4. 用人单位可以预告解除的

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- (一) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的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, 致使劳动合同无法履行, 经用人单位与劳动者协商, 未能就变更劳动合同内容达成协议的。

5. 经济性裁员

第四十一条 有下列情形之一, 需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的, 用人单位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后, 裁减人员方案经向劳动行政部门报告, 可以裁减人员:

(一) 依照企业破产法规定进行重整的;

(二) 生产经营发生严重困难的;

(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整, 经变更劳动合同后, 仍需裁减人员的;

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化, 致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时, 应当优先留用下列人员:

(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;

(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的;

(三) 家庭无其他就业人员, 有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员, 在六个月内重新招用人员的, 应当通知被裁减的人员, 并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

6. 用人单位不得解除的

第四十二条 劳动者有下列情形之一的, 用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:

(一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查, 或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

(二) 在本单位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;

(三) 患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期内的;

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的;

(五) 在本单位连续工作满十五年, 且距法定退休年龄不足五年的;

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同, 应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的, 工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见, 并将处理结果书面通知工会。

二、劳动合同的终止

第四十四条 有下列情形之一的, 劳动合同终止:

(一) 劳动合同期满的;

(二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;

(三) 劳动者死亡, 或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

(四) 用人单位被依法宣告破产的;

- (五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

三、终止合同的经济补偿

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- (一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- (二) 用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- (三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- (四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- (五) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；
- (六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- (七) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

四、违约与赔偿

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

1.2 劳动保护的规定

《中华人民共和国劳动法》于1994年7月5日中华人民共和国第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过，自1995年1月1日起施行。以下未注明的法条为《劳动法》条目。