

# 外国劳动和社会保障 法选

劳动和社会保障部劳动科学研究所编

中国劳动出版社

# 外国劳动和社会保障法选

劳动和社会保障部劳动科学研究所 编

D912.509 / 7204

中国劳动出版社

· 北 京 ·

版权所有 翻印必究

**图书在版编目 (CIP) 数据**

外国劳动和社会保障法选/劳动和社会保障部劳动科学  
研究所编. —北京: 中国劳动出版社, 1999. 4

ISBN 7-5045-2261-9

I. 外…

II. 劳…

III. ①劳动法-国外-汇编 ②社会保障

劳动法-国外-汇编 IV. D912.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 38551 号

**中国劳动出版社出版发行**

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 唐云岐

新华书店经销

煤炭工业出版社印刷厂印刷

850×1168 毫米 32 开本 24.375 印张 630 千字

1999 年 5 月第 1 版 1999 年 5 月第 1 次印刷

印数: 3000 册

定价: 48.00 元

# 前 言

---

社会主义市场经济要求有一个完备的法律体系，市场经济在一定意义上可以说就是法制经济。江泽民同志在中国共产党第十五次全国代表大会上的报告中指出，“加强立法工作，提高立法质量，到2010年形成有中国特色的社会主义法律体系。”劳动法作为一个独立的法律部门，在整个法律体系中具有重要地位。随着社会主义市场经济的不断发展，我国劳动和社会保障工作对相应的立法提出了一系列迫切的要求。为了满足这种需要，我们组织了一批长期从事劳动和社会保障问题研究而且又具有较高外语水平的专家翻译、编辑了此书。

从1981年至1987年，我们曾先后组织翻译了《外国劳动法选》第一辑至第四辑。在此后的多年中，这一套书在立法、科研和教学等方面发挥了不可替代的积极作用。我国的劳动和社会保障立法在今后若

千年内将继续长足发展，不断完善。为此，我们现又恢复翻译外国劳动和社会保障法规的工作。

从法规形式看，本书收入了三个国家的劳动法典和二十多个国家的劳动单行法规和集体合同文本。从内容上看，本书所收集的劳动法规主要是配合我国当前几项重要立法的需要，包括：劳动合同法、集体合同法、就业促进法、养老保险法、失业保险法及其他社会保险法等。

本书除了为我国各项劳动和社会保障立法提供最新、最直接的参考资料外，还将继续成为我国从事劳动法和社会保障法科研、教学，以及劳动和工会系统实际工作部门同志工作中不可缺少的参考书。

**编 者**

1998年12月

# 目 录

- 
- (1) 俄罗斯联邦劳动法典  
(72) 越南社会主义共和国劳动法典  
(124) 韩国工会法  
(139) 韩国劳动争议调整法  
(151) 韩国劳动关系委员会法  
(159) 韩国劳资委员会法  
(166) 韩国劳动标准法  
(189) 秘鲁就业促进法  
(229) 波兰就业与失业法  
(260) 俄罗斯联邦居民就业法
- (284) 德国集体合同法  
(290) 俄罗斯联邦集体合同和协议法  
(300) 波兰集体劳动协议法  
(315) 日本劳动关系调整法  
(325) 德国劳动法院法  
(371) 德国解雇保护法  
(383) 美国劳动协议

- (411) 加拿大养老保险法
- (459) 美国社会保障法
- (497) 瑞典失业保险法 (节选)
- (510) 荷兰失业保险法
- (528) 丹麦、芬兰、冰岛、挪威、瑞典五国关于疾病、孕期和生育津贴的协议书及备忘录
- (537) 葡萄牙工业事故和职业病保险法
- (555) 泰国社会保障法
- (579) 新加坡退休年龄法
- (584) 印度尼西亚雇员社会保障法
- (594) 新西兰社会保障法
- (656) 新西兰社会保障修正法
- (663) 联邦德国企业组织法
- (731) 联邦德国企业组织法实施的首要规定
- (749) 德国雇员参与决策法

# 俄罗斯联邦劳动法典

1988年2月5日公布

## 第一章 总 则

### 第一条 俄罗斯联邦劳动法典的任务

俄罗斯联邦劳动法典调整所有劳动者的劳动关系，促进劳动生产率的增长，改善工作质量，提高社会生产效益以及在此基础上提高劳动者的物质文化生活水平，加强劳动纪律以及使劳动造福社会并成为每个有劳动能力公民生活的第一需要。

俄罗斯联邦劳动法规定高水平的劳动条件，全力保护劳动者的劳动权利。

### 第二条 劳动者的基本权利和义务

根据俄罗斯联邦宪法，每个人享有劳动的权利并有权自由选择 and 建立劳动关系；自由支配其劳动能力，选择职业和就业方式以及享受失业保护。

禁止强迫劳动。

每个劳动者有权：

享受符合安全和卫生要求的劳动条件；

获得因工伤残所受损失的补偿；

## 2 外国劳动和社会保障法选

同工同酬、不受任何歧视以及劳动报酬不低于法定最低工资标准的权利；

享受规定工作时间内的休息，为某些职工和工种缩短工作时间，每周的公休日、节日休假以及年休假等保障；

组织和参加工会；

享受因年龄及丧失劳动能力和法律规定的其他情况下社会保障；

对自己的劳动权利进行法庭答辩的权利。

劳动者有义务：

认真完成劳动任务；

遵守劳动纪律；

爱护本单位财产；

完成规定的劳动定额。

**第三条** 对集体农庄庄员和其他合作社成员劳动的调整

集体农庄庄员和其他合作社成员的劳动由其章程及涉及集体农庄和其他有关合作社的法律调整。

**第四条** 劳动法规

俄罗斯联邦劳动法规由本法典和其他俄罗斯联邦及各联邦共和国有关劳动的法令法规组成。

在俄罗斯联邦境内，前苏联法律中不与俄罗斯联邦宪法和其他法律相抵触的有关规定以及有俄罗斯联邦参加的国际条约（协定）在通过相应法规以前应继续有效。

**第五条** 恶化劳动者状况的劳动合同条款无效

与劳动法规定相比恶化劳动者状况的劳动合同条款视为无效。

企业、机关、团体的行政管理部门有权与劳动集体理事会以及经选举产生的相应工会机构一起用自有经费为劳动集体职工或

某些范畴职工提供法律规定以外的劳动和社会生活福利。

## 第六条 (废除)

## 第二章 集体合同

### 第七条 集体合同

集体合同是调整企业、机关、团体中雇主与劳动者之间劳动、社会经济和职业关系的法律文件。

制定和签订集体合同的程序由俄罗斯联邦《集体合同法》调整。

## 第八至十四条 (废除)

## 第三章 劳动合同 (契约)

### 第十五条 劳动合同 (契约) 的当事人双方和内容

劳动合同 (契约) 系劳动者与企业、机关、团体之间关于劳动者必须按照一定专业、技能或职务完成其工作并遵守内部劳动规则, 企业、机关、团体必须为劳动者支付劳动报酬并保障劳动法、集体合同和双方协议规定的劳动条件的协议。

### 第十六条 招工聘用时的保障

禁止无理拒绝聘用劳动者。

禁止在招聘时以性别、种族、民族、语言、出身、财产状况、宗教信仰、政治信仰、参加社会团体及其他不属于职业素质方面的条件为由对劳动者的权利进行任何形式直接或间接的限制或规定直接或间接的优惠条件。

在招工时因该类工作特点或由于国家对需要社会和法律保护人员进行特殊照顾而规定的差别、优先权和限制不属于歧视性

规定。

**第十七条** 劳动合同（契约）的期限

劳动合同分为：

1. 不定期劳动合同；
2. 不超过 5 年的定期劳动合同；
3. 以完成一定工作为期限的定期劳动合同。

在根据未来工作的性质或完成该工作的条件或职工的利益对劳动关系不能定期确立或在法律直接规定的情况下，应签订定期劳动合同。

**第十八条** 劳动合同（契约）的订立

劳动合同（契约）以书面形式订立。

职工的聘用以企业、机关、团体行政管理部门的命令（决定）的形式确定。聘用命令（决定）应通知该职工并由其签字。

无论聘用劳动者是否已按规定方式办理了手续，实际上雇用劳动者参加工作即意味着订立了劳动合同。

不得拒绝同经企业、机关、团体负责人之间协商从其他单位调来的职工签订劳动合同。

**第十九条** 在招工禁止要求提供法律规定以外的证件

招工禁止向劳动者要求提供法律规定以外的证件。

**第二十条** 限制亲属任职的回避制度

禁止近亲成员（父母、夫妻、兄弟、姐妹、子女、配偶的兄弟、姐妹、父母及子女）在国有或地方所有企业、机关、团体中同时担任相互之间存在直接管理、监督关系的职务。

在必要时，俄罗斯联邦政府可以规定例外情况。

**第二十一条** 试用期

为考查职工是否胜任所担任的工作，在订立劳动合同（契约）时可由双方协议约定试用期。试用条件应在聘用命令（决

定)中注明。

职工在试用期间适用劳动法的有关规定。

为下列人员不规定试用期:

未满 18 岁人员;

职业技术学校毕业的青年工人;

中高级专业学校毕业的青年专业人员;

卫国战争残疾人。

对应聘到外地工作和调动到其他企业、机关、团体工作的人员也不规定试用期。

### **第二十二條 试用期期限**

如果法律未规定其他情况,试用期不得超过 3 个月。在某些特殊情况下,在征得相应工会机构的同意后试用期可延长至不超过 6 个月。

暂时丧失劳动能力和职工因正当理由未工作的时间不计算在试用期内。

### **第二十三條 试用的结果**

如果职工试用期满后仍在继续工作,则视其已通过了试用期,以后解除劳动合同只能根据基本规定。

在试用结果不合格的情况下,企业、机关、团体的行政管理部门不需与相应工会机构协商即可解雇该职工并不予支付解职金。被解雇职工有权向区(市)人民法院起诉上述行为。

**第二十四條 禁止要求职工完成劳动合同(契约)未规定的工作**

企业、机关、团体的行政管理部门无权要求职工完成劳动合同(契约)中未规定的工作。

### **第二十五條 调动工作与劳动条件的实质性变更**

除了本法第二十六条和第二十七条规定的情况外,只有在征

得职工同意后，方可为其在本单位内调动工作，调动到其他单位或其他地区（即使是随单位一同迁移）。

按劳动合同约定的专业、技能或职务在本单位内调动职工到其他工作岗位、同一地点的其他部门或派其到其他机械、机床上工作，均不属于调动工作并不需征得职工的同意。行政管理部门无权将职工调动到不符合其身体状况的工作岗位。

在因生产和劳动组织变化并为维持职工现有专业、技能或职务的情况下，准许对劳动条件进行实质性变更。关于对劳动条件进行实质性变更——劳动报酬体系和数额、福利、工作制度、建立或废除不完全工作时间、兼职、改变职务级别和名称等，应在不晚于两个月内通知职工。

如果原来的基本劳动条件不能保留，而且职工不同意在新劳动条件下继续工作，则劳动合同（契约）按本法第二十九条第6款终止。

### **第二十六条** 因生产需要情况的临时调动

在企业、机关、团体生产需要的情况下，行政管理部门有权在本单位内（同一地区）将职工调动到劳动合同未规定的其他岗位工作一个月以内，劳动报酬应按照所完成的工作支付，但不低于原来的平均工资。此类情况只适用于：避免或消除自然灾害、生产事故影响或尽快消除其后果；防止意外事故、停产、国家或社会财产损失及其他特殊情况以及替补缺岗职工。

为替补缺岗职工而进行的调动期限在一个日历年内不得超过一个月。

### **第二十七条** 停产情况下进行的临时工作调动

在停产情况下应根据职工的专业和技能，在停产整个期间内将其调动到本单位的其他岗位工作或将其调动到当地其他单位工作一个月内。

因停产将职工调动到低于原工资岗位工作的情况下，可为完成工作定额的职工保留其原岗位的平均工资，为未完成工作定额或调动到计时工作岗位的职工保留其基本工资（职务工资）。

### **第二十八条 调动到非技能性工作岗位的限制**

在停产和替补缺岗职工的情况下，不得将技术工人调动到非技能性工作岗位。

### **第二十九条 终止劳动合同（契约）的根据**

终止劳动合同的根据有：

1. 双方协议；
2. 合同期满（第十七条第2款和第3款），劳动关系事实上继续延续并且其中任何一方都未提出终止劳动关系的情况除外；
3. 应征服兵役；
4. 由劳动者个人（第三十一、三十二条）、行政管理部门（第三十三条）提出或按工会机构要求（第三十七条）终止劳动关系；
5. 经职工本人同意将其调动到其他企业、机关、团体工作或担任经选举产生的职务；
6. 职工拒绝同企业、机关、团体一同迁移到其他地区或因主要劳动条件的改变拒绝继续工作；
7. 法院判处该职工有期徒刑、不在工作地点执行的劳动改造或排除其继续从事该工作可能在其他刑罚的判决生效（除了缓刑和推迟执行判决）。

企业、机关、团体由一个机构管辖转为另一个机构管辖时劳动合同（契约）的效力不终止。在企业所有者的转换及其改组（合并、分离、改建）时，劳动关系在征得职工同意后保留不变。在上述情况下，行政管理部门只能是在缩减人员或编制时提出终止劳动关系。

**第三十条** 将定期劳动合同延续为不定期劳动合同

如果劳动合同（契约）期满（第十七条第 2、3 款）后劳动关系实际上仍旧延续且没有一方提出终止劳动合同（契约），则合同（契约）的效力认为已延续为不定期的。

**第三十一条** 由劳动者提出解除不定期的劳动合同（契约）

劳动者有权终止不定期劳动合同，并以书面形式提前二个星期通知行政管理部门。当劳动者提出辞职申请是由于无法继续工作（进入学校学习、领取养老金和其他情况）时，行政管理部门应在劳动者要求的期限内解除劳动关系。

辞职申请期满后劳动者有权停止工作，企业、机关、团体的行政管理部门必须向劳动者交还劳动手册并与其进行结算。

根据劳动者与行政管理部门之间的协议，劳动合同（契约）可在辞职申请期满前解除。

**第三十二条** 由劳动者提出解除定期劳动合同（契约）

定期劳动合同（第十七条第 2、3 款）根据劳动者要求在因病或残疾妨碍其按照合同（契约）完成工作，行政管理部门违反劳动法规定、集体合同和劳动合同（契约）及其他正当原因的情况下，予以解除。

**第三十三条** 由行政管理部门提出解除劳动合同（契约）

只有在下列情况下，企业、机关、团体的行政管理部门才能提出解除不定期劳动合同及未到期的定期劳动合同：

1. 企业、机关、团体被关闭、缩减人员或编制；
2. 劳动者由于技能水平和身体状况原因不能继续胜任所担任的职务或所从事的工作；
3. 劳动者无正当理由经常不完成劳动合同（契约）或内部劳动规则为其规定的义务并且其曾受过纪律处分或社会处罚；
4. 无正当理由旷工（包括工作日内超过 3 小时不在工作岗

位)；

5. 如果法律未给某些疾病患者规定保留工作的更长期限，则对因短期丧失劳动能力而连续四个月以上不上班（不包括休产假）的职工，可中止其劳动合同（契约），为因工伤或患职业病而丧失劳动能力的职工保留工作岗位（职务），直至其恢复劳动能力或确认为残疾；

6. 原来从事本岗位工作的职工恢复了工作；

7. 在工作期间醉酒、吸毒或吸食麻醉药；

8. 在工作期间盗窃国家和社会财物并因此受到法律制裁：行政或社会处罚。

根据本条第 1、2、6 款规定的原因解雇职工只能是在无法经职工同意将其安排到其他岗位工作的情况下进行。

在职工短期丧失劳动能力期间（本条第五款规定除外）及其休年假期间（不包括企业、机关、团体完全被关闭的情况），行政管理部门不得提前解雇职工。

### **第三十四条 缩减编制或人员情况下的留职优先权**

在缩减编制或人员的情况下，应给予劳动生产能力和技能水平较高的职工以留职优先权。

在劳动生产能力和技能水平相同的情况下，留职优先权将给予：有家庭负担，即有两个或更多需赡养人的职工；家中无其他有独立劳动收入成员的职工；在该企业、机关、团体有较长时间连续工龄的职工；在该企业、机关、团体因工致残或患职业病的职工；不脱产在高等和中等专业学校进修的职工；战争残疾者和为保卫苏联牺牲或失踪的军人和游击队员的家庭成员；发明家；超期服役的军人、准尉、少尉等军官在退役或退出预备役后所从事的第一份工作中享有留职优先权；患有因切尔诺贝利核事导致的放射性疾病和其他与辐射有关疾病的人员，与切尔诺贝利核事

故有关的残疾人,1986年~1990年间在隔离地区参加消除切尔诺贝利事故后患的人员,从隔离地区疏散和从外迁地区移民来的人员以及与上述情况类似的人员。

**第三十五条** 企业、机关、团体行政管理部门提出并经选举产生的工会机构同意情况下劳动合同(契约)的解除

根据本法典第三十三条第1(因企业、机关、团体被关闭的情况除外)、2、5款规定解除劳动合同时,需先征得经选举产生的相应工会机构的同意。

在下列情况下,根据本条第一部分规定的理由解除劳动合同无需征得工会机构的同意:

解雇劳动者的企业、机关、团体没有相应工会机构;

解雇企业、机关、团体(其分支机构、代表处、部门或其他下属单位)的领导人及其副职、由国家权力机关和执行权力机关、社会团体和其他公民团体选举、任命或委派的领导人员。

经选举产生的工会机构应在收到企业、机关、团体负责人书面报告之日起10天内以书面形式通知其所作出的决定。

行政管理部门有权在征得相应工会机构同意之日起不晚于1个月内解除劳动合同(契约)。

**第三十六条** 解职金

在根据本法第二十九条第3、6款和第三十三条第2、6款终止劳动合同(契约)或者由于行政管理部门违反劳动法、集体合同和劳动合同(第三十二条)规定的情况下,应发给劳动者不少于两个月平均工资的解职金。

**第三十七条** 应工会机构要求解除劳动合同(契约)

如果领导人员违反劳动法、不完成集体合同规定的义务、官僚主义、贻误工作,行政管理部门必须应工会机构(不低于区工会)要求并根据相应劳动集体大会或由其授权的劳动集体理事会