

法律一本通 9

中华人民共和国

劳动法

一本通

法规应用研究中心 编

以法释法 逐条解读 专业权威

法律·行政法规·部门规章·司法解释·请示答复·规范性文件

法律条文意旨·案例裁判摘要·重点条文提示

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

劳动法一本通

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目（CIP）数据

劳动法一本通/法规应用研究中心编. —6版. —北京：中国法制出版社，2018. 1

（法律一本通；9）

ISBN 978-7-5093-7745-1

I. ①劳… II. ①法… III. ①劳动法-基本知识-中国 IV. ①D922.5

中国版本图书馆CIP数据核字（2017）第319911号

策划编辑 谢雯 责任编辑 谢雯 赵文博 封面设计
蒋怡

劳动法一本通

LAODONGFA YIBENTONG

经销/新华书店

印刷/

开本/850毫米×1168毫米 32开 印张/ 11.375 字
数/ 288千

版次/2018年1月第6版 2018年1月第1次印刷

中国法制出版社出版

书号ISBN 978-7-5093-7745-1 定价：35.00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：
66010405

市场营销部电话：66033393 邮购部电话：
66033288

（如有印装质量问题，请与本社编务印务管理部联系调换。电
话：010-66032926）

编辑说明

“法律一本通”系列丛书自2005年出版以来，以其科学的体系、实用的内容，深受广大读者的喜爱。2007年、2011年、2014年，2016年我们对其进行了四次改版，丰富了其内容，增强了其实用性，再次博得了广大读者的赞誉。

我们秉承“以法释法”的宗旨，在保持原有的体例之上，2018年再次对“法律一本通”系列丛书进行改版，以达到“应办案所需，适学习所用”的目标。新版丛书具有以下特点：

1. 丛书以主体法的条文为序，逐条穿插关联的现行有效的法律、行政法规、部门规章、司法解释、请示答复和部分地方规范性文件，以方便读者理解和适用。尤其是请示答复，因其往往是针对个案而抽象出来的一般性规则，实践中具有操作指导意义。

2. 丛书紧扣实践和学习两个主题，在目录上标注了重点法条，并在某些重点法条的相关规定之前，对收录的相关文件进行分类，再按分类归纳核心要点，以便读者最便捷地查找使用。

3. 丛书紧扣法律条文，在主法条的相关规定之后附上案例指引，收录最高人民法院指导案例、公报案例以及最高人民法院相关机构公

布的典型案例的裁判摘要。通过相关案例，可以进一步领会和把握法律条文的适用，从而作为解决实际问题的参考。并对案例指引制作索引目录，方便读者查找。

4. 丛书以脚注的形式，对各类法律文件之间或者同一法律文件不同条文之间的适用关系、重点法条疑难之处进行说明，以便读者系统地理解我国现行各个法律部门的规则体系，从而更好地为教学科研和司法实践服务。

5. 丛书结合二维码技术的应用为广大读者提供增值服务，扫描封底二维码，即可免费部分使用中国法制出版社最新推出的【法律法规司法解释数据库】，便于读者查阅法律文件准确全文及效力的同时，更有部分法律文件权威英文译本等独家资源分享。

中国法制出版社

2018年1月

- 第一章 总则

- 第一条 立法宗旨
- 第二条 适用范围
- 第三条 劳动者的权利和义务
- 第四条 用人单位规章制度
- 第五条 国家发展劳动事业
- 第六条 国家的倡导、鼓励和奖励政策
- 第七条 工会的组织和权利
- 第八条 劳动者参与民主管理和平等协商
- 第九条 劳动行政部门设置

- 第二章 促进就业

- 第十条 国家促进就业政策
- 第十一条 地方政府促进就业措施
- 第十二条 就业平等原则
- 第十三条 妇女享有与男子平等的就业权利
- 第十四条 特殊就业群体的就业保护
- 第十五条 使用童工的禁止

- 第三章 劳动合同和集体合同

- 第十六条 劳动合同的概念
- 第十七条 订立和变更劳动合同的原则

- [第十八条 无效劳动合同](#)
- [第十九条 劳动合同的形式和内容](#)
- [第二十条 劳动合同的期限](#)
- [第二十一条 试用期条款](#)
- [第二十二条 保守商业秘密之约定](#)
- [第二十三条 劳动合同的终止](#)
- [第二十四条 劳动合同的合意解除](#)
- [第二十五条 过失性辞退](#)
- [第二十六条 非过失性辞退](#)
- [第二十七条 用人单位经济性裁员](#)
- [第二十八条 用人单位解除劳动合同的经济补偿](#)
- [第二十九条 用人单位不得解除劳动合同的情形](#)
- [第三十条 工会对用人单位解除劳动合同的监督权](#)
- [第三十一条 劳动者单方解除劳动合同](#)
- [第三十二条 劳动者无条件解除劳动合同的情形](#)
- [第三十三条 集体合同的内容和签订程序](#)
- [第三十四条 集体合同的审查](#)
- [第三十五条 集体合同的效力](#)
- [第四章 工作时间和休息休假](#)
 - [第三十六条 标准工作时间](#)

- [第三十七条 计件工作时间](#)
- [第三十八条 劳动者的周休日](#)
- [第三十九条 其他工时制度](#)
- [第四十条 法定休假节日](#)
- [第四十一条 延长工作时间](#)
- [第四十二条 特殊情况下的延长工作时间](#)
- [第四十三条 用人单位延长工作时间的禁止](#)
- [第四十四条 延长工作时间的工资支付](#)
- [第四十五条 年休假制度](#)
- [第五章 工资](#)
 - [第四十六条 工资分配基本原则](#)
 - [第四十七条 用人单位自主确定工资分配](#)
 - [第四十八条 最低工资保障](#)
 - [第四十九条 确定和调整最低工资标准的因素](#)
 - [第五十条 工资支付形式和不得克扣、拖欠工资](#)
 - [第五十一条 法定休假日等的工资支付](#)
- [第六章 劳动安全卫生](#)
 - [第五十二条 劳动安全卫生制度的建立](#)
 - [第五十三条 劳动安全卫生设施](#)
 - [第五十四条 用人单位的劳动保护义务](#)
 - [第五十五条 特种作业的上岗要求](#)

- [第五十六条 劳动者在安全生产中的权利和义务](#)
- [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](#)
 - [第五十八条 女职工和未成年工的特殊劳动保护](#)
 - [第五十九条 女职工禁忌劳动的范围](#)
 - [第六十条 女职工经期的保护](#)
 - [第六十一条 女职工孕期的保护](#)
 - [第六十二条 女职工产期的保护](#)
 - [第六十三条 女职工哺乳期的保护](#)
 - [第六十四条 未成年工禁忌劳动的范围](#)
 - [第六十五条 未成年工定期健康检查](#)
- [第八章 职业培训](#)
 - [第六十六条 国家发展职业培训事业](#)
 - [第六十七条 各级政府的职责](#)
 - [第六十八条 用人单位建立职业培训制度](#)
 - [第六十九条 职业技能资格](#)
- [第九章 社会保险和福利](#)
 - [第七十条 社会保险制度](#)
 - [第七十一条 社会保险水平](#)
 - [第七十二条 社会保险基金](#)

- [第七十三条 享受社会保险待遇的条件和标准](#)
- [第七十四条 社会保险基金管理](#)
- [第七十五条 补充保险和个人储蓄保险](#)
- [第七十六条 职工福利](#)
- [第十章 劳动争议](#)
 - [第七十七条 劳动争议的解决途径](#)
 - [第七十八条 劳动争议的处理原则](#)
 - [第七十九条 劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系](#)
 - [第八十条 劳动争议的调解](#)
 - [第八十一条 劳动争议仲裁委员会的组成](#)
 - [第八十二条 劳动争议仲裁的程序](#)
 - [第八十三条 仲裁裁决的效力](#)
 - [第八十四条 集体合同争议的处理](#)
- [第十一章 监督检查](#)
 - [第八十五条 劳动行政部门的监督检查](#)
 - [第八十六条 劳动监察机构的监察程序](#)
 - [第八十七条 政府有关部门的监察](#)
 - [第八十八条 工会监督、社会监督](#)
- [第十二章 法律责任](#)
 - [第八十九条 劳动规章制度违法的法律责任](#)

- [第九十条 违法延长工时的法律责任](#)
- [第九十一条 用人单位侵权的民事责任](#)
- [第九十二条 用人单位违反劳动安全卫生规定的法律责任](#)
- [第九十三条 强令劳动者违章作业的法律责任](#)
- [第九十四条 用人单位非法招用未成年工的法律责任](#)
- [第九十五条 违反女职工和未成年工保护规定的法律责任](#)
- [第九十六条 侵犯劳动者人身自由的法律责任](#)
- [第九十七条 订立无效合同的民事责任](#)
- [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](#)
- [第九十九条 招用尚未解除劳动合同者的法律责任](#)
- [第一百条 用人单位不缴纳社会保险费的法律责任](#)
- [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](#)
- [第一百零二条 劳动者违法解除劳动合同或违反保密约定的民事责任](#)

- [第一百零三条 劳动行政部门和有关部门工作人员渎职的法律责任](#)
- [第一百零四条 挪用社会保险基金的法律责任](#)
- [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](#)
 - [第一百零六条 省级人民政府实施步骤的制定和备案](#)
 - [第一百零七条 施行时间](#)
- [附录：](#)
 - [1. 本书所涉文件目录](#)
 - [2. 劳动合同书](#)
 - [3. 工伤认定申请表](#)
 - [4. 劳动争议调解申请书](#)
 - [5. 劳动争议仲裁申诉申请书](#)
 - [6. 民事起诉状](#)

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 [\[1\]](#).

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。 [\[2\]](#)

〔宪法〕

《宪法》（2004年3月14日修正）

第6条 中华人民共和国的社会主义经济制度的基础是生产资料的社会主义公有制，即全民所有制和劳动群众集体所有制。社会主义公有制消灭人剥削人的制度，实行各尽所能、按劳分配的原则。

国家在社会主义初级阶段，坚持公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度，坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度。

第42条 中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。

国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。

劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛，奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。

国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。

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。 [\[3\]](#)

〔法律〕

1. 《劳动合同法》（2012年12月28日）

第2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。

第96条 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，依照本法有关规定执行。

〔行政法规及文件〕

2. 《劳动合同法实施条例》（2008年9月18日）

第3条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

第4条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

〔部门规章及文件〕