目 录

第一部分 HR 相关法律法规

劳动法规

•中华人民共和国劳动法‣ [12](#bookmark1)

•中华人民共和国劳动合同法‣ [23](#bookmark2)

•中华人民共和国劳动争议调解仲裁法‣ [38](#bookmark3)

•中华人民共和国劳动就业促进法‣ [46](#bookmark4)

•中华人民共和国国家赔偿法‣ [55](#bookmark5)

•中华人民共和国职业病防治法‣ [62](#bookmark6)

全国年节及纪念日放假办法（新） [77](#bookmark7)

职工带薪年休假条例 [78](#bookmark8)

关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知 [80](#bookmark9)

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 [81](#bookmark10)

劳动合同

集体合同规定 [96](#bookmark11)

企业经济性裁减人员规定 105

企业职工患病或非因工伤医疗期规定 107

违反•劳动法‣ 有关劳动合同规定的赔偿办法 109

违反和解除劳动合同的经济补偿办法 111

劳动时间

人事部关于贯彻•国务院关于职工工作时间的规定‣ 的实施办法 114

劳动部实施•职工工作时间规定‣ 办法 116

劳动部关于贯彻•国务院关于职工工作时间的规定‣ 的实施办法 119

国务院关于职工工作时间的规定 121

国务院关于职工探亲待遇的规定 122

关于探亲假的法律规定 125

关于职工产假的法律规定 127

关于丧假的法律规定 128

关于婚假的法律规定 129

关于带薪年休假的法律规定 130

关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法 131

•劳动法‣关于工作时间和休息休假的规定 132

劳动工资

工资与支付暂行规定 134

国务统计局关于工资总额组成的规定 137

企业最低工资规定 140

外商投资企业工资收入管理暂行办法 144

个人所得税自行纳税申报办法 146

劳动保护

女职工劳动保护规定 154

女职工禁忌劳动范围的规定 156

禁止使用童工规定 157

未成年工特殊保护规定 160

重大事故隐患管理规定 163

职业病范围和职业病患者处理办法的规定 166

企业职工伤亡事故报告和处理规定 171

企业年金试行办法 174

最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释 177

劳动培训

企业职工培训规定 185

职业技能鉴定规定 188

职业资格证书规定 192

中华人民共和国职业教育法 193

社保福利

工伤保险条例 199

社会保险费征缴监督检查办法 211

社会保险费征缴暂行条例 215

住房公积金管理条例 129

劳动争议

劳动争议仲裁委员会组织规则 228

企业劳动争议调解委员会组织及工作规则 231

中华人民共和国企业劳动争议处理条例 236

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 240

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） 243

•中华人民共和国企业劳动争议处理条例‣若干问题解释 246

劳动保障监察条例 250

劳动就业

劳动力市场管理规定 258

劳动就业服务企业管理规定 265

•就业服务与就业管理规定‣ 270

私营企业劳动管理暂行规定 282

职业指导办法 287

关于发布•社会福利企业招用残疾职工的暂行规定‣ 的通知 289

境外就业中介管理规定 292

外国人在中国就业管理规定 298

外商投资企业劳动管理规定 303

中外合资中外合作职业介绍机构设立管理暂行规定 307

第二部分 HR 常用法律文书、合同范本

法律文书

起诉状 310

民事上诉状 311

民事答辩状 312

民事反诉状 313

刑事上诉状 314

刑事自诉状 315

行政上诉状 316

仲裁答辩书 317

仲裁反诉书 318

上诉答辩状 319

申请执行书 320

撤诉申请书 321

回避申请书 322

财产保全申请书 323

先予执行申请书 324

延期执行申请书 325

强制执行申请书（行政强制执行） 326

诉讼财产保全担保书 327

诉讼管辖异议申请书 328

承认外国法院判决申请书 329

代理词（民事一审用） 330

合同范本

某公司劳动合同书（根据劳动合同法制订） 332

劳动合同书 340

劳动合同变更书 345

劳动合同续订书 346

劳动合同解除（终止）证明书 347

劳动争议仲裁申请书 348

劳动争议仲裁应诉答辩书 350

合同制工人招聘合同 351

家政服务合同 354

中外劳务合 357

中外合资企业劳动合同 363

个体工商户雇工劳动合同书 365

私营企业雇工劳动合同书 368

聘请经济与法律顾问合同 372

聘用合同 373

赠与合同 377

国际劳务合同 379

股权转让协议 384

遗赠协议 387

终止、解除劳动合同通知书 388

经典案例

精典案例一 390

精典案例二 391

精典案例三 392

精典案例四 393

错把劳务合同当劳动合同 394

甲某与某服装公司劳动合同、社会保险争议案 395

第三部分 HR 必备法律常识

女职工特殊保护

女职工特殊劳动保护包括哪些方面？ 399

女职工劳动保护权益受到侵害时，如何提出申诉？ 400

女职工在月经期间享受哪些特殊劳动保护？ 401

怀孕女职工产前休假有什么规定？ 402

怀孕女职工检查和分娩费用有什么规定？ 403

女职工产假期满后因身体原因仍不能工作的，享受什么待遇？ 404

女职工流产休假有什么规定？ 405

女职工孕期禁忌从事的劳动有哪些？ 406

女职工在怀孕期间享受哪些特殊劳动保护？ 407

已婚待孕女职工的保健有什么规定？ 408

已婚待孕女职工禁忌从事的劳动有哪些？ 409

怀孕女职工劳动期间进行产前检查，是否算作劳动时间？ 410

什么是哺乳期？女职工在哺乳期享受哪些特殊劳动保护？ 411

什么是生育期？女职工生育期享受什么待遇？ 412

外商投资企业在女职工孕期、产期、哺乳期间，企业能不能解除、终止劳

动合同？ 413

劳动争议

什么是•劳动争议仲裁申诉申请书‣ 415

什么是劳动争议？哪些劳动争议属于劳动争议处理的范围？ 416

什么是劳动争议调解期限？怎样确定劳动争议的调解期限？ 417

什么是企业劳动争议调解？ 418

解决劳动争议的途径有哪些？ 419

劳动争议的当事人有哪些？ 420

劳动争议调解委员会怎样调解劳动争议？ 421

劳动争议发生后，如何申请劳动争议仲裁？ 422

发生劳动争议后，如何正确及时地申请劳动争议调解？ 423

哪些劳动争议可由劳动争议调解委员会调解？ 424

有关工资、保险、福利、培训、劳动保险的劳动争议分别包括哪些内

容？ 425

职工离职引起的劳动争议是否属于劳动争议处理范围？ 426

职工达到退休年龄前有旷工行为企业是否可在办理退休手续时“一并”处

理？ 427

工作时间

法定节假日有哪些？ 429

职工带薪年休假有什么规定？ 430

加班加点的工资报酬应怎样给付？ 431

每周公休假日有什么规定？ 432

哪些职工可以实行不定时工作制？ 433

哪些职工可以实行综合计算工时工作制？ 434

企业安排职工加班加点，应符合哪些条件？ 435

什么是工作日？国家对工作日有什么规定？ 436

什么是工作日的间歇时间？有什么具体规定？ 437

什么是计件工作日？进行计件工作的职工怎样计算工时？ 438

什么是加班加点？加班加点有什么限制规定？ 439

什么是休息时间？职工的休息时间有什么规定？ 440

实行不定时工作制和综合计算工时工作制的职工，工作和休息时间应怎样

安排? 441

劳动安全

国家对产生尘毒危害车间的通风措施有什么规定？ 443

职工个人劳动防护用品发放有什么规定？ 444

工厂职工操作的机械设备应符合哪些要求？ 445

工厂职工使用的锅炉、气瓶应符合哪些安全要求？ 446

放射工作人员保健待遇有哪些？ 447

劳动者在劳动安全卫生方面有哪些权利和义务？ 448

用人单位应对放射工作人员进行怎样的健康保护 449

技术设备在尘毒防治方面应符合什么要求？ 450

对气体、粉尘和危险物品工作场所的要求是什么？ 451

产生尘毒危害车间的卫生要求有哪些？ 452

劳动合同

订立劳动合同应遵循哪些原则？ 454

劳动合同应当具备哪些内容？ 455

劳动合同期限有何规定？ 460

劳动合同期满，哪些人不能终止劳动合同？ 461

劳动合同可以协商约定的内容有哪些？ 462

劳动合同的生效时间如何确定？ 463

劳动合同的期限有几种？怎样理解和签订无固定期限的劳动合同？ 464

哪些用人单位与劳动者应当订立劳动合同？ 465

哪些借贷合同不受法律保护 466

租赁合同是否必须采用书面形式？ 468

租赁合同的出租人和承租人分别负有哪些义务？ 469

关于试用期的有何规定？ 471

关于房屋租赁合同有何规定？ 472

什么是试用期？试用期是怎样约定？ 473

什么是解除劳动合同？ …474

什么是劳动合同的解除？劳动合同的解除有哪两种形式？ 475

什么是无效劳动合同？哪些合同属于无效劳动合同？ 476

在什么情况下会发生劳动合同的变更？ 477

解除劳动合同的条件 478

在什么情况下用人单位可以解除劳动合同？ …479

在什么条件下用人单位能解除劳动合同？ 480

在什么情况下，用人单位不得解除劳动合同？ 481

在什么情况下，用人单位必须顺延劳动合同期限？ 482

在什么情况下，劳动者可以解除劳动合同？ 483

在什么情况下，劳动合同终止？ 484

什么情况下，劳动合同有效但用人单位可以暂不履行？ 485

在什么情况下，劳动合同期满也不能终止？ 486

在什么情况下，劳动合同可逾期终止？ 487

用人单位只签订试用期合同怎么办？ 488

用人单位应当何时与劳动者订立劳动合同？ 489

用人单位解除劳动合同，须提前三十日通知劳动者的情形？ 490

用人单位发生合并或分立等情况，劳动合同如何处理？ 491

用人单位发生变化后，劳动合同如何签订？ 492

劳动者签订无固定期限劳动合同与固定工有什么区别？ 493

劳动者解除劳动合同或者劳动者合同终止，对用人单位的培训费是否赔

偿？ 494

劳动者解除劳动合同后的权利义务是怎样规定的？ 495

劳动者解除劳动合同的程序及法律后果 496

参加工作时间较长的的职工如何签订劳动合同？ 497

终止、解除劳动合同后，职工档案及社会保险关系如何处理？ 498

已签订的劳动合同中的试用期如超出规定，如何处理？ 499

无效劳动合同由谁确认？ 500

无效劳动合同造成劳动者损害，按什么标准赔偿？ 501

怎样理解被追究刑事责任与解除劳动合同？ 502

双方当事人应如何履行劳动合同的变更手续？ 503

请长病假的职工医疗期满后劳动合同的履行与解除有什么规定？ 504

企业法定代表人变更，是否需要变更劳动合同？ …505

采取欺诈手段订立的劳动合同无效吗？ 506

“打工”没有签订劳动合同怎么办？ 507

劳动权益

保护妇女的合法权益 509

有关法规对女职工的劳动保护有何具体规定？ 510

国家法律对保护妇女的政治权利有何具体规定？ 512

国家法律对保护妇女的文化教育权利有何具体规定？ 513

国家法律对保护妇女的劳动权利有何具体规定？ 514

•劳动法‣规定了劳动者享有哪些劳动权益？ 515

什么叫劳动权益？劳动权益受到侵害时怎么办？ 516

劳动者保护自己的合法权益有哪些途径？由哪些部门负责？ 517

侵害未成年人合法权益的行为应当承担什么法律责任 518

侵犯残疾人合法权益的行为应当承担什么法律责任？ 519

父母抚养子女到什么时候为止？ 520

继母可以要求与其形成抚养关系的继子女履行赡养义务吗？ 521

一次性抚恤金应如何发放? 522

死亡抚恤有哪几种? 523

社会保险

在什么情况下，劳动者依法享受社会保险待遇？ 525

什么是社会保险？社会保险包括哪些项目？ 526

什么是养老保险？ 527

什么是工伤保险？ 528

社会保险有什么特点？用人单位和劳动者是否可以不参加社会保险？ 529

职工达到什么条件，可以享受养老保险待遇？ 530

职工个人如何缴纳社会保险费？ 531

职工退休、退职应具备什么条件？ 532

职工违章造成工伤能否享受工伤保险待遇？ 533

缴纳养老保险费有什么规定？ 534

对社会保险费缴纳情况，职工有怎样的知情权？ 535

企业破产时职工社会保险待遇有什么保障？ 536

哪些社会保险项目由单位和职工个人共同缴费？哪些项目职工个人不用缴

费？ 537

保险合同生效，意味着保险责任的开始吗？ 538

被承包或租赁的国有企业，社会保险有什么规定？ 539

从事哪些工种，可以提前退休？ 540

劳动工资

什么是工资？工资包括哪几种形式？ 542

什么是最低工资？最低工资制度有什么规定？ 543

什么是无故拖欠工资？哪些情况不属于用人单位无故拖欠工资？ 544

什么是克扣工资？ 545

工资分配有什么规定？ 546

在什么情况下用人单位可以减发工资？ 547

在什么情况下，用人单位应支付劳动者经济补偿及赔偿金？ 548

在什么情况下，用人单位可以扣除或代扣劳动者工资？ 549

在什么情况下，企业可以低于当地最低工资标准发给职工生活费和救济

费？ 550

劳动者依法参加社会活动和依法休假期间，用人单位应如何支付工资？ 551

劳动者的哪些收入不属于工资范围？ 552

用人单位依法破产时，是否还要支付劳动者工资？ 553

用人单位扣除劳动者工资，应遵循什么规定？ …554

哪些情况属于用人单位无故拖欠劳动者工资？ 555

哪些情况属于用人单位克扣劳动者工资？ 556

未完成劳动定额或在试用期内，用人单位是否可以支付低于工资标准的工

资？ 557

实行计时工资的劳动者， 在支付加班工资时， 日工资应如何计算？ 558

实行计件工资的劳动者，加班工资应如何计算？ 559

昨日正好是周休假日或法定节假日的，用人单位应否支付加班工资？ 560

企业在法定标准工作时间以外安排劳动者工作的应按什么标准支付工

资？ 561

企业低于当地最低工资标准支付劳动者工资应给予劳动者怎样的赔

偿？ 562

加班加点工资、津贴和劳保福利待遇是否属于最低工资组成部分？ 563

非因劳动者原因企业停工、停产， 应如何支付劳动者工资？ 564

|  |
| --- |
| 法 |

|  |
| --- |
| 律 |

|  |
| --- |
| 法 |

|  |
| --- |
| 规 |

中华人民共和国劳动法

**主席令第二十八号**

**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**

**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** 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。

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。

|  |
| --- |
| 第二条 |

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。

劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息 休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受 社会保险和福利的 权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权 利。劳动者应当完成劳动任务， 提高职业技能， 执行劳动安全卫生规程，遵守 劳动纪律和职业道德。

|  |
| --- |
| 第三条 |

用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和 履行劳动义务。

|  |
| --- |
| 第四条 |

国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育， 制定劳动标准， 调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

|  |
| --- |
| 第五条 |

国家提倡劳动者参加社会义务劳动， 开展劳动竞赛和合理化建议活动， 鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范 和先进工作者。

|  |
| --- |
| 第六条 |

劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益， 依法独立自主地开展活动。

|  |
| --- |
| 第七条 |

劳动者依照法律规定， 通过职工大会、职工代表大会或者其他形式， 参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

|  |
| --- |
| 第八条 |

国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。县级以上地方人民政府劳动 行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

|  |
| --- |
| 第九条 |

第二章 促进就业

国家通过促进经济和社会发展,创造就业条件,扩大就业机会。国家鼓 励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓 展经营,增加就业。国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就 业。

|  |
| --- |
| 第十条 |

地方各级人民政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构， 提供就业服务。

|  |
| --- |
| 第十一条 |

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

|  |
| --- |
| 第十二条 |

妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时， 除国家规定的不

|  |
| --- |
| 第十三条 |

适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的 录用标准。

第十四条  残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业， 法律、法规有特

别规定的 ，从其规定。

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。

  第三章 劳动合同和集体合同

第十六条 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务 的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

第十七条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得 违反法律、行政法规的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必

须履行劳动合同规定的义务。

第十八条 下列劳动合同无效：

（一）违反法律、行政法规的劳动合同；

（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同， 从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无 效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。劳动合同的无效，由

 劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

（一）劳动合同期限；

（二）工作内容；

（三）劳动保护和劳动条件；

（四）劳动报酬；

（五）劳动纪律；

（六）劳动合同终止的条件；

（七）违反劳动合同的责任。

 劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第二十条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作 为期限。劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳 动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限

的劳动合同。

劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

|  |
| --- |
| 第二十一条 |

劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的 有关事项。

|  |
| --- |
| 第二十二条 |

劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合 同即行终止。

|  |
| --- |
| 第二十三条 |

经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

|  |
| --- |
| 第二十四条 |

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；

|  |
| --- |
| 第二十五条 |

（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的； （四）被依法追究刑事责任的。

有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前 三十日以书面形式通知劳动者本人：

|  |
| --- |
| 第二十六条 |

（一）劳动者患病或者非因工负伤，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，致使原劳动合同无法 履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重 困难，确需裁减人员的，应当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， 经向劳动行政部门报告后， 可以裁减人员。用人单位依 据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

|  |
| --- |
| 第二十七条 |

用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定 解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

|  |
| --- |
| 第二十八条 |

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、 第二十七条的规定解除劳动合同：

|  |
| --- |
| 第二十九条 |

（一）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； （二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（三）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果 用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请

|  |
| --- |
| 第三十条 |

仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

劳动者解除劳动合同， 应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

|  |
| --- |
| 第三十一条 |

有下列情形之一的， 劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同： （一）在试用期内的；

|  |
| --- |
| 第三十二条 |

（二）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的； （三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳 动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代 表大会或者全体职工讨论通过。

|  |
| --- |
| 第三十三条 |

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代 表与企业签订。

集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集 体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

|  |
| --- |
| 第三十四条 |

依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力.职工个 人与企业订立劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规 定。

|  |
| --- |
| 第三十五条 |

第四章 工作时间和休息休假

国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间 不超过四十四小时的工时制度。

|  |
| --- |
| 第三十六条 |

对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规 定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

|  |
| --- |
| 第三十七条 |

用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

|  |
| --- |
| 第三十八条 |

企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，

|  |
| --- |
| 第三十九条 |

经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

|  |
| --- |
| 第四十条 |

（一）元旦；

（二）春节；

（三）国际劳动节；

（四）国庆节；

（五）法律、法规规定的其他休假节日。

用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长 工作时间， 一般每日不 得超过一小时； 因特殊原因需要延长工作时间的， 在保 障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得

|  |
| --- |
| 第四十一条 |

超过三十六小时。

有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条的限制：

|  |
| --- |
| 第四十二条 |

（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因， 威胁劳动者生命健康和财产安全， 需要紧急处理的；

（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益， 必须及时抢修的；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

|  |
| --- |
| 第四十三条 |

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

|  |
| --- |
| 第四十四条 |

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，支付不低于工资的百分之一百五十的工资 报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二 百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报 酬。

国家实行带薪年休假制度。

|  |
| --- |
| 第四十五条 |

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章 工 资

工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。工资水平在经 济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

|  |
| --- |
| 第四十六条 |

用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定 本单位的工资分配方式和工资水平。

|  |
| --- |
| 第四十七条 |

国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、 直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当 地最低工资标准。

|  |
| --- |
| 第四十八条 |

确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

|  |
| --- |
| 第四十九条 |

（一）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；

（二）社会平均工资水平；

（三）劳动生产率；

（四）就业状况；

（五）地区之间经济发展水平的差异。

工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖 欠劳动者的工资。

|  |
| --- |
| 第五十条 |

劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间， 用人单位应当依法支付工资。

|  |
| --- |
| 第五十一条 |

第六章 劳动安全卫生

用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动 安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事 故，减少职业危害。

|  |
| --- |
| 第五十二条 |

劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

|  |
| --- |
| 第五十三条 |

新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施 工、同时投入生产和使用。

用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和 必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

|  |
| --- |
| 第五十四条 |

从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

|  |
| --- |
| 第五十五条 |

劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。劳动者对用人 单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身 体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

|  |
| --- |
| 第五十六条 |

国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级 人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中 发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

|  |
| --- |
| 第五十七条 |

第七章 女职工和未成年工特殊保护

国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

|  |
| --- |
| 第五十八条 |

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度 的劳动和其他禁忌从事的劳动。

|  |
| --- |
| 第五十九条 |

不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第 三级体力劳动强度的劳动。

|  |
| --- |
| 第六十条 |

不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度 的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长 工作时间和夜班劳动。

|  |
| --- |
| 第六十一条 |

女职工生育享受不少于九十天的产假。

|  |
| --- |
| 第六十二条 |

不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第

|  |
| --- |
| 第六十三条 |

三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作

时间和夜班劳动。

不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级 体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

|  |
| --- |
| 第六十四条 |

用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

|  |
| --- |
| 第六十五条 |

第八章 职业培训

国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳 动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。

|  |
| --- |
| 第六十六条 |

各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓 励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

|  |
| --- |
| 第六十七条 |

用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业 培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种 的劳动者，上岗前必须经过培训。

|  |
| --- |
| 第六十八条 |

国家确定职业分类,对规定职业制定职业技能标准,实行职业资格 证书制度,由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴 定。

|  |
| --- |
| 第六十九条 |

第九章 社会保险和福利

国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金， 使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

|  |
| --- |
| 第七十条 |

社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。 社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。

|  |
| --- |
| 第七十一条 |

|  |
| --- |
| 第七十二条 |

用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

|  |
| --- |
| 第七十三条 |

劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

（一）退休；

（二）患病、负伤；

（三）因工伤残或者患职业病；

（四）失业；

（五）生育。

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。劳动者享受社会保险待遇的条件和 标准由法律、法规规定。劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

社会保险基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保险 基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。社会保险基金监督机构依照法 律规定， 对社会保险基 金的收支、管理和运营实施监督。社会保险基金经办机 构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。任何组织和个人不得挪

|  |
| --- |
| 第七十四条 |

用社会保险基金。

国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。 国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险。

|  |
| --- |
| 第七十五条 |

国家发展社会福利事业,兴建公共福利设施,为劳动者休息、休养 和疗养提供条件。用人单位应当创造条件,改善集体福利,提高劳动者的福利待 遇。

|  |
| --- |
| 第七十六条 |

第十章 劳动争议

用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲 裁、提起诉讼，也可以协商解决。调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

|  |
| --- |
| 第七十七条 |

解决劳动争议，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维 护劳动争议当事人的合法权益。

|  |
| --- |
| 第七十八条 |

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。

|  |
| --- |
| 第七十九条 |

在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员 会由职工代表、用人单位 代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工 会代表担任。劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

|  |
| --- |
| 第八十条 |

劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人 单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。

|  |
| --- |
| 第八十一条 |

提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动 争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作 出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。

|  |
| --- |
| 第八十二条 |

劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日 起十五日内向人民法院提起诉讼。 一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲 裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

|  |
| --- |
| 第八十三条 |

因签订集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政 府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。因履行集体合同发生争议，当事 人协商解决不成的， 可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁； 对仲裁裁决不服的， 可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

|  |
| --- |
| 第八十四条 |

第十一章 监督检查

县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法 律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责 令改正。

|  |
| --- |
| 第八十五条 |

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有 权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动 场所进行检查。

|  |
| --- |
| 第八十六条 |

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，必须出示证件， 秉公执法并遵守有关规定。

县级以上各级人民政府有关部门在各自职责范围内，对用人单位 遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

|  |
| --- |
| 第八十七条 |

各级工会依法维护劳动者的合法权益， 对用人单位遵守劳动法律、 法规的情况进行监督。任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检 举和控告。

|  |
| --- |
| 第八十八条 |

第十二章 法律责任

用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行 政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

|  |
| --- |
| 第八十九条 |

用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的， 由劳动行政部门 给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

|  |
| --- |
| 第九十条 |

用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的， 由劳动行政部 门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

|  |
| --- |
| 第九十一条 |

（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未 向劳动者提供必要的劳动 防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有 关部门责令改正， 可以处以罚款；情节严重的， 提请县级以上人民政府决定责 令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和 财产损失的，对责任人员比照刑法第一百八十七条的规定追究刑事责任。

|  |
| --- |
| 第九十二条 |

用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严 重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

|  |
| --- |
| 第九十三条 |

用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的， 由劳动行政部门

|  |
| --- |
| 第九十四条 |

责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法 权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款； 对女职工或者未成年工造成损 害的，应当承担赔偿责任。

|  |
| --- |
| 第九十五条 |

用人单位有下列行为之一， 由公安机关对责任人员处以十五日以 下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：

|  |
| --- |
| 第九十六条 |

（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的； （二）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应 当承担赔偿责任。

|  |
| --- |
| 第九十七条 |

用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立 劳动合同的,由劳动行政部门责令改正;对劳动者造成损害的,应当承担赔偿责 任。

|  |
| --- |
| 第九十八条 |

用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经 济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

|  |
| --- |
| 第九十九条 |

用人单位无故不缴纳社会保险费的， 由劳动行政部门责令其限期缴 纳，逾期不缴的，可以加收滞纳金。

|  |
| --- |
| 第一百条 |

用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使 监督检查权，打击报复举报人员的，由劳动行政部门或者有关部门处以罚款； 构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任。

|  |
| --- |
| 第一百零一条 |

劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中 约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

|  |
| --- |
| 第一百零二条 |

劳动行政部门或者有关部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、 徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；不构成犯罪的，给予行政处分。

|  |
| --- |
| 第一百零三条 |

国家工作人员和社会保险基金经办机构的工作人员挪用社会保 险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

|  |
| --- |
| 第一百零四条 |

违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、法规已规定处 罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。

|  |
| --- |
| 第一百零五条 |

第十三章 附 则

省、自治区、直辖市人民政府根据本法和本地区的实际情况， 规定劳动合同制度的实施步骤，报国务院备案。

|  |
| --- |
| 第一百零六条 |

本法自 1995 年 1 月 1 日起施行。

|  |
| --- |
| 第一百零七条 |

•中华人民共和国劳动合同法‣

已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议 于 2007 年 6 月 29 日通过，现予公布，自 2008 年 1 月 1 日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛 2007 年 6 月 29 日

第一章 总 则

|  |  |
| --- | --- |
| 第二章 | 劳动合同的订立 |
| 第三章 | 劳动合同的履行和变更 |
| 第四章 | 劳动合同的解除和终止 |
| 第五章 | 特别规定第一节 集体合同第二节 劳务派遣 |
| 第六章 | 监督检查 |
| 第七章 | 法律责任 |
| 第八章 | 附 则 |

第一章 总 则



第一条 为了完善劳动合同制度， 明确劳动合同双方当事人的权利和义务， 保

 护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系， 制定本法。

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。

第三条 订立劳动合同， 应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信 用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的

 义务。 

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权 利、 履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳 动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳 动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工 讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有 权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公

 示，或者告知劳动者。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表， 建立健全

协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同， 并 与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立



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。

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。

|  |
| --- |
| 第八条 |

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。

|  |
| --- |
| 第九条 |

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

|  |
| --- |
| 第十条 |

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。

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。

|  |
| --- |
| 第十一条 |

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。

|  |
| --- |
| 第十二条 |

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。

|  |
| --- |
| 第十三条 |

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

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。

|  |
| --- |
| 第十四条 |

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。

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。

|  |
| --- |
| 第十五条 |

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。

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。

|  |
| --- |
| 第十六条 |

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

|  |
| --- |
| 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。

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。

|  |
| --- |
| 第十八条 |

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。

|  |
| --- |
| 第十九条 |

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。

劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者 劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

|  |
| --- |
| 第二十条 |

在试用期中， 除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第 二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动 合同的，应当向劳动者说明理由。

|  |
| --- |
| 第二十一条 |

用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训 的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

|  |
| --- |
| 第二十二条 |

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金 的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金 不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳 动者在服务期期间的劳动报酬。

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。

|  |
| --- |
| 第二十三条 |

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。

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。

|  |
| --- |
| 第二十四条 |

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。

除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外， 用人单位不得与 劳动者约定由劳动者承担违约金。

|  |
| --- |
| 第二十五条 |

下列劳动合同无效或者部分无效：

|  |
| --- |
| 第二十六条 |

（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 |

|  |
| --- |
| 第二十八条 |

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。 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。

第三章 劳动合同的履行和变更

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。

|  |
| --- |
| 第二十九条 |

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。

|  |
| --- |
| 第三十条 |

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。

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。

|  |
| --- |
| 第三十一条 |

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。

|  |
| --- |
| 第三十二条 |

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。

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。

|  |
| --- |
| 第三十三条 |

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。

|  |
| --- |
| 第三十四条 |

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。

|  |
| --- |
| 第三十五条 |

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四章 劳动合同的解除和终止

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

|  |
| --- |
| 第三十六条 |

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。

|  |
| --- |
| 第三十七条 |

用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

|  |
| --- |
| 第三十八条 |

（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。

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；

|  |
| --- |
| 第三十九条 |

（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。

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：

|  |
| --- |
| 第四十条 |

（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。

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：

|  |
| --- |
| 第四十一条 |

（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。

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：

|  |
| --- |
| 第四十二条 |

（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。

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。

|  |
| --- |
| 第四十三条 |

有下列情形之一的，劳动合同终止：

|  |
| --- |
| 第四十四条 |

（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。

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。

|  |
| --- |
| 第四十五条 |

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；

|  |
| --- |
| 第四十六条 |

（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。

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。

|  |
| --- |
| 第四十七条 |

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。

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。

|  |
| --- |
| 第四十八条 |

国家采取措施， 建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制 度。

|  |
| --- |
| 第四十九条 |

用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动 合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

|  |
| --- |
| 第五十条 |

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应 当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

企业职工一方与用人单位通过平等协商， 可以就劳动报酬、工作 时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草 案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

|  |
| --- |
| 第五十一条 |

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人 单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保

|  |
| --- |
| 第五十二条 |

护、工资调整机制等专项集体合同。

在县级以下区域内， 建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由 工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

|  |
| --- |
| 第五十三条 |

集体合同订立后， 应当报送劳动行政部门； 劳动行政部门自收到 集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

|  |
| --- |
| 第五十四条 |

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集 体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府 规定的最低标准； 用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等 标准不得低于集体合同规定的标准。

|  |
| --- |
| 第五十五条 |

用人单位违反集体合同， 侵犯职工劳动权益的， 工会可以依法要 求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可 以依法申请仲裁、提起诉讼。

|  |
| --- |
| 第五十六条 |

|  |
| --- |
| 第五十七条 |

于五十万元。

|  |
| --- |
| 第五十八条 |

第二节 劳务派遣

劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立， 注册资本不得少

劳务派遣单位是本法所称用人单位， 应当履行用人单位对劳动者

的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十 七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作 岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按 月支付劳动报酬； 被派遣劳动者在无工作期间， 劳务派遣单位应当按照所在地

人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单 位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和 人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议 的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不

得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的 劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的， 被派遣劳动者享有的劳动报 酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

|  |
| --- |
| 第六十一条 |

用工单位应当履行下列义务：

|  |
| --- |
| 第六十二条 |

（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护； （二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇； （四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

（五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单 位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动 报酬确定。

|  |
| --- |
| 第六十三条 |

被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者 组织工会，维护自身的合法权益。

|  |
| --- |
| 第六十四条 |

被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳 务派遣单位解除劳动合同。

|  |
| --- |
| 第六十五条 |

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的， 用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定， 可以与劳动者解除劳动合同。

|  |
| --- |
| 第六十六条 |

|  |
| --- |
| 第六十七条 |

动者。

|  |
| --- |
| 第六十八条 |

劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳

第三节 非全日制用工

非全日制用工， 是指以小时计酬为主， 劳动者在同一用人单位一

般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用 工形式。

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

|  |
| --- |
| 第六十九条 |

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合 同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

|  |  |
| --- | --- |
| 第七十条 |  |
| 第七十一条 |

非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用 工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。



第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府 规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章 监督检查



第七十三条 国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施 的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作 中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

 县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同 制度的情况进行监督检查：

（一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况； （二）用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

（三）劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

（四）用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

（五）用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况； （六）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

 （七） 法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时， 有权查阅 与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位 和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，

 文明执法。 

第七十六条 县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部 门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

 劳动者合法权益受到侵害的， 有权要求有关部门依法处理， 或者

依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条 工会依法维护劳动者的合法权益， 对用人单位履行劳动合同、集 体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同 的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依 法给予支持和帮助。

任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报， 县级以上人民 政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

|  |
| --- |
| 第七十九条 |

第七章 法律责任

用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定 的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔 偿责任。

|  |
| --- |
| 第八十条 |

用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备 条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正； 给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

|  |
| --- |
| 第八十一条 |

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书 面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

|  |
| --- |
| 第八十二条 |

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订 立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的， 由劳动行政部门 责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工 资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

|  |
| --- |
| 第八十三条 |

用人单位违反本法规定， 扣押劳动者居民身份证等证件的， 由劳 动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

|  |
| --- |
| 第八十四条 |

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳 动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准 处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物 品的，依照前款规定处罚。

用人单位有下列情形之一的， 由劳动行政部门责令限期支付劳动 报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其 差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一 百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

|  |
| --- |
| 第八十五条 |

（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的； （二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（三）安排加班不支付加班费的；

（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效， 给对方造成损害 的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

|  |
| --- |
| 第八十六条 |

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。

|  |
| --- |
| 第八十七条 |

用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，

|  |
| --- |
| 第八十八条 |

依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的； （二）违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

（三）侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；

（四）劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同 的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿 责任。

|  |
| --- |
| 第八十九条 |

劳动者违反本法规定解除劳动合同， 或者违反劳动合同中约定的保 密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

|  |
| --- |
| 第九十条 |

用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳 动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

|  |
| --- |
| 第九十一条 |

劳务派遣单位违反本法规定的， 由劳动行政部门和其他有关主管 部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款， 并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣 单位与用工单位承担连带赔偿责任。

|  |
| --- |
| 第九十二条 |

对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为， 依法追究法 律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定 向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担 赔偿责任。

|  |
| --- |
| 第九十三条 |

个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的， 发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

|  |
| --- |
| 第九十四条 |

劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履 行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承 担赔偿责任； 对直接负责的主管人员和其他直接责任人员， 依法给予行政处分； 构成犯罪的，依法追究刑事责任。

|  |
| --- |
| 第九十五条 |

第八章 附 则



第九十六条 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。

 本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同， 继续 履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自 本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行 之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四 十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法 施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时

有关规定执行。

第九十八条 本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。

（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）

•中华人民共和国劳动争议调解仲裁法‣

（2007 年 12 月 29 日第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议通 过）

第一章 总则

第二章 调解

第三章 仲裁

第一节 一般规定

第二节 申请和受理

第三节 开庭和裁决

第四章 附则

第一章 总 则

为了公正及时解决劳动争议，保护当事人合法权益， 促进劳动关系和 谐稳定，制定本法。

|  |
| --- |
| 第一条 |

中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用 本法：

|  |
| --- |
| 第二条 |

（一）因确认劳动关系发生的争议；

（二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议； （三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；

（四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争 议；

（五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议； （六）法律、法规规定的其他劳动争议。

解决劳动争议， 应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的 原则，依法保护当事人的合法权益。

|  |
| --- |
| 第三条 |

发生劳动争议， 劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三 方共同与用人单位协商，达成和解协议。

|  |
| --- |
| 第四条 |

发生劳动争议， 当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履 行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不 履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁； 对仲裁裁决不服的，除本法另 有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

|  |
| --- |
| 第五条 |

发生劳动争议， 当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议 事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提 供的，应当承担不利后果。

|  |
| --- |
| 第六条 |

发生劳动争议的劳动者一方在十人以上，并有共同请求的，可以推举 代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。

|  |
| --- |
| 第七条 |

县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表建立协调劳 动关系三方机制，共同研究解决劳动争议的重大问题。

|  |
| --- |
| 第八条 |

用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或者拖欠工 伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以向劳动行政部门投诉，劳动行 政部门应当依法处理。

|  |
| --- |
| 第九条 |

第二章 调解

发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

|  |
| --- |
| 第十条 |

（一）企业劳动争议调解委员会；

（二）依法设立的基层人民调解组织；

（三）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担 任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解 委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

劳动争议调解组织的调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解 工作，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

|  |
| --- |
| 第十一条 |

当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。口头申 请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和 时间。

|  |
| --- |
| 第十二条 |

调解劳动争议，应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，耐 心疏导，帮助其达成协议。

|  |
| --- |
| 第十三条 |

经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

|  |
| --- |
| 第十四条 |

调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后 生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人 可以依法申请仲裁。

达成调解协议后， 一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的， 另一方当事人可以依法申请仲裁。

|  |
| --- |
| 第十五条 |

因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成 调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依 法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

|  |
| --- |
| 第十六条 |

第三章 仲裁

第一节 一般规定

劳动争议仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原 则设立。省、自治区人民政府可以决定在市、县设立；直辖市人民政府可以决 定在区、县设立。直辖市、设区的市也可以设立一个或者若干个劳动争议仲裁

|  |
| --- |
| 第十七条 |

委员会。劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。

国务院劳动行政部门依照本法有关规定制定仲裁规则。省、自治区、 直辖市人民政府劳动行政部门对本行政区域的劳动争议仲裁工作进行指导。

|  |
| --- |
| 第十八条 |

劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代 表组成。劳动争议仲裁委员会组成人员应当是单数。

|  |
| --- |
| 第十九条 |

劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责：

（一）聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；

（二）受理劳动争议案件；

（三）讨论重大或者疑难的劳动争议案件；

（四）对仲裁活动进行监督。

劳动争议仲裁委员会下设办事机构，负责办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。 劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。

|  |
| --- |
| 第二十条 |

仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一：

（一）曾任审判员的；

（二）从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的；

（三）具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满五年的； （四）律师执业满三年的。

劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

|  |
| --- |
| 第二十一条 |

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。 双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申 请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当

|  |
| --- |
| 第二十二条 |

事人。

劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单 位为共同当事人。

与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加 仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

|  |
| --- |
| 第二十三条 |

当事人可以委托代理人参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动， 应当向劳动争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当 载明委托事项和权限。

|  |
| --- |
| 第二十四条 |

丧失或者部分丧失民事行为能力的劳动者， 由其法定代理人代为 参加仲裁活动；无法定代理人的，由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人。劳 动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

|  |
| --- |
| 第二十五条 |

劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开进行或者涉及国家 秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

|  |
| --- |
| 第二十六条 |

第二节 申请和受理

劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知 道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

|  |
| --- |
| 第二十七条 |

前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门 请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效 期间重新计算。

因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期 间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间 继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的， 劳动者申请仲裁不受本条第一 款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止 之日起一年内提出。

申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提

|  |
| --- |
| 第二十八条 |

交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

（一）劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所， 用人单位的名称、 住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

（二）仲裁请求和所根据的事实、理由；

（三）证据和证据来源、证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录， 并告知对方当事人。

劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内，认为符合受理 条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申 请人不予受理，并说明理由。对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出 决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

|  |
| --- |
| 第二十九条 |

劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书

|  |
| --- |
| 第三十条 |

副本送达被申请人。

被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在十日内向劳动争议仲裁委员会提交答 辩书。劳动争议仲裁委员会收到答辩书后，应当在五日内将答辩书副本送达申 请人。被申请人未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。

第三节 开庭和裁决

劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。仲裁庭由

|  |
| --- |
| 第三十一条 |

三名仲裁员组成， 设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲 裁。

劳动争议仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内将仲裁庭 的组成情况书面通知当事人。

|  |
| --- |
| 第三十二条 |

仲裁员有下列情形之一，应当回避，当事人也有权以口头或者书 面方式提出回避申请：

|  |
| --- |
| 第三十三条 |

（一）是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的；

（二）与本案有利害关系的；

（三）与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的；

（四）私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

劳动争议仲裁委员会对回避申请应当及时作出决定，并以口头或者书面方式通 知当事人。

仲裁员有本法第三十三条第四项规定情形，或者有索贿受贿、徇 私舞弊、枉法裁决行为的，应当依法承担法律责任。劳动争议仲裁委员会应当 将其解聘。

|  |
| --- |
| 第三十四条 |

仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事 人。当事人有正当理由的，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，由劳 动争议仲裁委员会决定。

|  |
| --- |
| 第三十五条 |

申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意 中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。

|  |
| --- |
| 第三十六条 |

被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的， 可以缺席裁决。

仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的，可以交由当事人约定的鉴 定机构鉴定；当事人没有约定或者无法达成约定的，由仲裁庭指定的鉴定机构 鉴定。

|  |
| --- |
| 第三十七条 |

根据当事人的请求或者仲裁庭的要求，鉴定机构应当派鉴定人参加开庭。当事 人经仲裁庭许可，可以向鉴定人提问。

当事人在仲裁过程中有权进行质证和辩论。质证和辩论终结时， 首席仲裁员或者独任仲裁员应当征询当事人的最后意见。

|  |
| --- |
| 第三十八条 |

当事人提供的证据经查证属实的，仲裁庭应当将其作为认定事实 的根据。

|  |
| --- |
| 第三十九条 |

劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要 求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不 利后果。

仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人和其他仲裁参加人认为对

|  |
| --- |
| 第四十条 |

自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权申请补正。如果不予补正，应当记录 该申请。

笔录由仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参加人签名或者盖章。

当事人申请劳动争议仲裁后，可以自行和解。达成和解协议的， 可以撤回仲裁申请。

|  |
| --- |
| 第四十一条 |

仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。

|  |
| --- |
| 第四十二条 |

调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。

调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁员签名，加盖劳 动争议仲裁委员会印章，送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后，发生 法律效力。

调解不成或者调解书送达前， 一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁 申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主 任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。逾期未 作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

|  |
| --- |
| 第四十三条 |

仲裁庭裁决劳动争议案件时,其中一部分事实已经清楚,可以就该部分先行裁 决。

仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案 件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。

|  |
| --- |
| 第四十四条 |

仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件：

（一）当事人之间权利义务关系明确；

（二）不先予执行将严重影响申请人的生活。

劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见应 当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当按照首席仲裁员的意见作 出。

|  |
| --- |
| 第四十五条 |

裁决书应当载明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果和裁 决日期。裁决书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章。对裁决持不同 意见的仲裁员，可以签名，也可以不签名。

|  |
| --- |
| 第四十六条 |

下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁 决书自作出之日起发生法律效力：

|  |
| --- |
| 第四十七条 |

（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低 工资标准十二个月金额的争议；

（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的 争议。

劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，可以自收到仲 裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

|  |
| --- |
| 第四十八条 |

用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形 之一，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的 中级人民法院申请撤销裁决：

|  |
| --- |
| 第四十九条 |

（一）适用法律、法规确有错误的；

（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；

（三）违反法定程序的；

（四）裁决所根据的证据是伪造的；

（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；

（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。 仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就 该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决 不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不 起诉的，裁决书发生法律效力。

|  |
| --- |
| 第五十条 |

当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限 履行。 一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规 定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。

|  |
| --- |
| 第五十一条 |

第四章 附 则

事业单位实行聘用制的工作人员与本单位发生劳动争议的，依照 本法执行；法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定。

|  |
| --- |
| 第五十二条 |

|  |
| --- |
| 第五十三条 |

障。

|  |
| --- |
| 第五十四条 |

劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保

本法自 2008 年 5 月 1 日起施行。

•中华人民共和国就业促进法‣

中华人民共和国主席令

第七十号

•中华人民共和国就业促进法‣ 已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会 常务委员会第二十九次会议于２００７年８月３０日通过， 现予公布， 自２０ ０８年１月１日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛 ２００７年８月３０日

目 录

第一章 总 则

第二章 政策支持

第三章 公平就业

第四章 就业服务和管理

第五章 职业教育和培训

第六章 就业援助

第七章 监督检查

第八章 法律责任

第九章 附 则

第一章 总 则

为了促进就业，促进经济发展与扩大就业相协调，促进社会和谐稳定， 制定本法。

|  |
| --- |
| 第一条 |

国家把扩大就业放在经济社会发展的突出位臵，实施积极的就业政 策，坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业的方针，多渠道扩大 就业。

|  |
| --- |
| 第二条 |

劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。

|  |
| --- |
| 第三条 |

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

县级以上人民政府把扩大就业作为经济和社会发展的重要目标， 纳入 国民经济和社会发展规划，并制定促进就业的中长期规划和年度工作计划。

|  |
| --- |
| 第四条 |

县级以上人民政府通过发展经济和调整产业结构、规范人力资源市 场、完善就业服务、加强职业教育和培训、提供就业援助等措施，创造就业条 件，扩大就业。

|  |
| --- |
| 第五条 |

国务院建立全国促进就业工作协调机制，研究就业工作中的重大问 题，协调推动全国的促进就业工作。国务院劳动行政部门具体负责全国的促进 就业工作。

|  |
| --- |
| 第六条 |

省、自治区、直辖市人民政府根据促进就业工作的需要，建立促进就业工作协 调机制，协调解决本行政区域就业工作中的重大问题。

县级以上人民政府有关部门按照各自的职责分工，共同做好促进就业工作。

国家倡导劳动者树立正确的择业观念， 提高就业能力和创业能力； 鼓 励劳动者自主创业、自谋职业。

|  |
| --- |
| 第七条 |

各级人民政府和有关部门应当简化程序，提高效率，为劳动者自主创业、自谋 职业提供便利。

用人单位依法享有自主用人的权利。

|  |
| --- |
| 第八条 |

用人单位应当依照本法以及其他法律、法规的规定，保障劳动者的合法权益。

工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会以及其他社会组 织，协助人民政府开展促进就业工作，依法维护劳动者的劳动权利。

|  |
| --- |
| 第九条 |

各级人民政府和有关部门对在促进就业工作中作出显著成绩的单位 和个人，给予表彰和奖励。

|  |
| --- |
| 第十条 |

第二章 政策支持

县级以上人民政府应当把扩大就业作为重要职责， 统筹协调产业政 策与就业政策。

|  |
| --- |
| 第十一条 |

国家鼓励各类企业在法律、法规规定的范围内， 通过兴办产业或者 拓展经营，增加就业岗位。

|  |
| --- |
| 第十二条 |

国家鼓励发展劳动密集型产业、服务业，扶持中小企业，多渠道、多方式增加 就业岗位。

国家鼓励、支持、引导非公有制经济发展，扩大就业，增加就业岗位。

国家发展国内外贸易和国际经济合作，拓宽就业渠道。

|  |
| --- |
| 第十三条 |
| 第十四条 |

县级以上人民政府在安排政府投资和确定重大建设项目时， 应当发

挥投资和重大建设项目带动就业的作用，增加就业岗位。

第十五条 国家实行有利于促进就业的财政政策， 加大资金投入， 改善就业环 境，扩大就业。

县级以上人民政府应当根据就业状况和就业工作目标，在财政预算中安排就业 专项资金用于促进就业工作。

就业专项资金用于职业介绍、职业培训、公益性岗位、职业技能鉴定、特定就 业政策和社会保险等的补贴，小额贷款担保基金和微利项目的小额担保贷款贴 息，以及扶持公共就业服务等。就业专项资金的使用管理办法由国务院财政部

 门和劳动行政部门规定。

第十六条 国家建立健全失业保险制度， 依法确保失业人员的基本生活， 并促 进其实现就业。

第十七条 国家鼓励企业增加就业岗位， 扶持失业人员和残疾人就业， 对下列 企业、人员依法给予税收优惠：

（一）吸纳符合国家规定条件的失业人员达到规定要求的企业； （二）失业人员创办的中小企业；

（三）安臵残疾人员达到规定比例或者集中使用残疾人的企业； （四）从事个体经营的符合国家规定条件的失业人员；

（五）从事个体经营的残疾人；

 （六  ）国务院规定给予税收优惠的其他企业、人员。

第十八条 对本法第十七条第四项、第五项规定的人员， 有关部门应当在经营 场地等方面给予照顾，免除行政事业性收费。

 国家实行有利于促进就业的金融政策，增加中小企业的融资渠道； 鼓励金融机构改进金融服务，加大对中小企业的信贷支持，并对自主创业人员 在一定期限内给予小额信贷等扶持。



第二十条 国家实行城乡统筹的就业政策， 建立健全城乡劳动者平等就业的制 度，引导农业富余劳动力有序转移就业。

县级以上地方人民政府推进小城镇建设和加快县域经济发展，引导农业富 余劳动力就地就近转移就业；在制定小城镇规划时，将本地区农业富余劳动力 转移就业作为重要内容。

县级以上地方人民政府引导农业富余劳动力有序向城市异地转移就业；劳 动力输出地和输入地人民政府应当互相配合，改善农村劳动者进城就业的环境

和条件。 

第二十一条 国家支持区域经济发展， 鼓励区域协作， 统筹协调不同地区就业 的均衡增长。

 国家支持民族地区发展经济，扩大就业。

第二十二条 各级人民政府统筹做好城镇新增劳动力就业、农业富余劳动力转 移就业和失业人员就业工作。

第二十三条 各级人民政府采取措施， 逐步完善和实施与非全日制用工等灵活 就业相适应的劳动和社会保险政策，为灵活就业人员提供帮助和服务。

第二十四条 地方各级人民政府和有关部门应当加强对失业人员从事个体经 营的指导，提供政策咨询、就业培训和开业指导等服务。

第三章 公平就业



第二十五条 各级人民政府创造公平就业的环境， 消除就业歧视， 制定政策并 采取措施对就业困难人员给予扶持和援助。

第二十六条 用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳  动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。

第二十七条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。

用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以 性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内

容。 

第二十八条 各民族劳动者享有平等的劳动权利。

 用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。 第二十九条 国家保障残疾人的劳动权利。

各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。

用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

 用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但

是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法 律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。  农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利， 不得对 农村劳动者进城就业设臵歧视性限制。

第四章 就业服务和管理



第三十二条 县级以上人民政府培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市 场，为劳动者就业提供服务。

第三十三条 县级以上人民政府鼓励社会各方面依法开展就业服务活动， 加强 对公共就业服务和职业中介服务的指导和监督， 逐步完善覆盖城乡的就业服务

体系。 

第三十四条 县级以上人民政府加强人力资源市场信息网络及相关设施建设， 建立健全人力资源市场信息服务体系，完善市场信息发布制度。

 县级以上人民政府建立健全公共就业服务体系， 设立公共就业服

务机构，为劳动者免费提供下列服务：

（一）就业政策法规咨询；

（二）职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布； （三）职业指导和职业介绍；

（四）对就业困难人员实施就业援助；

（五）办理就业登记、失业登记等事务；

（六）其他公共就业服务。

公共就业服务机构应当不断提高服务的质量和效率，不得从事经营性活动。

 公共就业服务经费纳入同级财政预算。

第三十六条 县级以上地方人民政府对职业中介机构提供公益性就业服务的， 按照规定给予补贴。

国家鼓励社会各界为公益性就业服务提供捐赠、资助。

 地方各级人民政府和有关部门不得举办或者与他人联合举办经 营性的职业中介机构。

地方各级人民政府和有关部门、公共就业服务机构举办的招聘会，不得向

 劳动者收取费用。

第三十八条 县级以上人民政府和有关部门加强对职业中介机构的管理， 鼓励 其提高服务质量，发挥其在促进就业中的作用。

 从事职业中介活动， 应当遵循合法、诚实信用、公平、公开的原 则。

用人单位通过职业中介机构招用人员，应当如实向职业中介机构提供岗位 需求信息。禁止任何组织或者个人利用职业中介活动侵害劳动者的合法权益。  设立职业中介机构应当具备下列条件：

（一）有明确的章程和管理制度；

（二）有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金；

（三）有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员；

（四）法律、法规规定的其他条件。

设立职业中介机构，应当依法办理行政许可。经许可的职业中介机构，应 当向工商行政部门办理登记。

未经依法许可和登记的机构，不得从事职业中介活动。

国家对外商投资职业中介机构和向劳动者提供境外就业服务的职业中介机

构另有规定 的，依照其规定。

第四十一条 职业中介机构不得有下列行为：

（一）提供虚假就业信息；

（二）为无合法证照的用人单位提供职业中介服务；

（三）伪造、涂改、转让职业中介许可证；

（四）扣押劳动者的居民身份证和其他证件，或者向劳动者收取押金；

 （五） 其他违反法律、法规规定的行为。

第四十二条 县级以上人民政府建立失业预警制度， 对可能出现的较大规模的  失业，实施预防、调节和控制。

第四十三条 国家建立劳动力调查统计制度和就业登记、失业登记制度， 开展 劳动力资源和就业、失业状况调查统计，并公布调查统计结果。

统计部门和劳动行政部门进行劳动力调查统计和就业、失业登记时，用人 单位和个人应当如实提供调查统计和登记所需要的情况。

第五章 职业教育和培训

 国家依法发展职业教育， 鼓励开展职业培训， 促进劳动者提高职  业技能，增强就业能力和创业能力。

第四十五条 县级以上人民政府根据经济社会发展和市场需求， 制定并实施职  业能力开发计划。

第四十六条 县级以上人民政府加强统筹协调， 鼓励和支持各类职业院校、职 业技能培训机构和用人单位依法开展就业前培训、在职培训、再就业培训和创 业培训；鼓励劳动者参加各种形式的培训。

 县级以上地方人民政府和有关部门根据市场需求和产业发展方

向，鼓励、指导企业加强职业教育和培训。

职业院校、职业技能培训机构与企业应当密切联系，实行产教结合，为经 济建设服务，培养实用人才和熟练劳动者。

企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费，对劳动者进行职业技能培 训和继续教育培训。

国家采取措施建立健全劳动预备制度， 县级以上地方人民政府对 有就业要求的初高中毕业生实行一定期限的职业教育和培训，使其取得相应的 职业资格或者掌握一定的职业技能。

|  |
| --- |
| 第四十八条 |

地方各级人民政府鼓励和支持开展就业培训，帮助失业人员提高 职业技能，增强其就业能力和创业能力。失业人员参加就业培训的，按照有关 规定享受政府培训补贴。

|  |
| --- |
| 第四十九条 |

地方各级人民政府采取有效措施，组织和引导进城就业的农村劳动 者参加技能培训， 鼓励各类培训机构为进城就业的农村劳动者提供技能培训， 增强其就业能力和创业能力。

|  |
| --- |
| 第五十条 |

国家对从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种 的劳动者，实行职业资格证书制度，具体办法由国务院规定。

|  |
| --- |
| 第五十一条 |

第六章 就业援助

各级人民政府建立健全就业援助制度， 采取税费减免、贷款贴息、 社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安臵等途径，对就业困难人 员实行优先扶持和重点帮助。

|  |
| --- |
| 第五十二条 |

就业困难人员是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难 以实现就业，以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员。就业困难人员的 具体范围，由省、自治区、直辖市人民政府根据本行政区域的实际情况规定。

政府投资开发的公益性岗位，应当优先安排符合岗位要求的就业 困难人员。被安排在公益性岗位工作的，按照国家规定给予岗位补贴。

|  |
| --- |
| 第五十三条 |

地方各级人民政府加强基层就业援助服务工作， 对就业困难人员 实施重点帮助，提供有针对性的就业服务和公益性岗位援助。

|  |
| --- |
| 第五十四条 |

地方各级人民政府鼓励和支持社会各方面为就业困难人员提供技能培训、 岗位信息等服务。

各级人民政府采取特别扶助措施，促进残疾人就业。

|  |
| --- |
| 第五十五条 |

用人单位应当按照国家规定安排残疾人就业，具体办法由国务院规定。

县级以上地方人民政府采取多种就业形式， 拓宽公益性岗位范围，

|  |
| --- |
| 第五十六条 |

开发就业岗位，确保城市有就业需求的家庭至少有一人实现就业。

法定劳动年龄内的家庭人员均处于失业状况的城市居民家庭，可以向住所 地街道、社区公共就业服务机构申请就业援助。街道、社区公共就业服务机构 经确认属实的，应当为该家庭中至少一人提供适当的就业岗位。

国家鼓励资源开采型城市和独立工矿区发展与市场需求相适应的 产业，引导劳动者转移就业。

|  |
| --- |
| 第五十七条 |

对因资源枯竭或者经济结构调整等原因造成就业困难人员集中的地区，上 级人民政府应当给予必要的扶持和帮助。

第七章 监督检查

各级人民政府和有关部门应当建立促进就业的目标责任制度。县 级以上人民政府按照促进就业目标责任制的要求，对所属的有关部门和下一级 人民政府进行考核和监督。

|  |
| --- |
| 第五十八条 |

审计机关、财政部门应当依法对就业专项资金的管理和使用情况 进行监督检查。

|  |
| --- |
| 第五十九条 |

劳动行政部门应当对本法实施情况进行监督检查， 建立举报制度， 受理对违反本法行为的举报，并及时予以核实处理。

|  |
| --- |
| 第六十条 |

第八章 法律责任

违反本法规定， 劳动行政等有关部门及其工作人员滥用职权,玩忽 职守,徇私舞弊的,对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

|  |
| --- |
| 第六十一条 |

违反本法规定,实施就业歧视的,劳动者可以向人民法院提起诉 讼。

|  |
| --- |
| 第六十二条 |

违反本法规定，地方各级人民政府和有关部门、公共就业服务机 构举办经营性的职业中介机构，从事经营性职业中介活动，向劳动者收取费用 的，由上级主管机关责令限期改正，将违法收取的费用退还劳动者，并对直接 负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

|  |
| --- |
| 第六十三条 |

违反本法规定，未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的， 由 劳动行政部门或者其他主管部门依法予以关闭； 有违法所得的， 没收违法所得， 并处一万元以上五万元以下的罚款。

|  |
| --- |
| 第六十四条 |

违反本法规定，职业中介机构提供虚假就业信息，为无合法证照 的用人单位提供职业中介服务，伪造、涂改、转让职业中介许可证的，由劳动 行政部门或者其他主管部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得，并处一

|  |
| --- |
| 第六十五条 |

万元以上五万元以下的罚款；情节严重的，吊销职业中介许可证。

违反本法规定，职业中介机构扣押劳动者居民身份证等证件的， 由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并依照有关法律规定给予处罚。

|  |
| --- |
| 第六十六条 |

违反本法规定，职业中介机构向劳动者收取押金的，由劳动行政部门责令 限期退还劳动者，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款。

违反本法规定，企业未按照国家规定提取职工教育经费，或者挪 用职工教育经费的，由劳动行政部门责令改正，并依法给予处罚。

|  |
| --- |
| 第六十七条 |

违反本法规定， 侵害劳动者合法权益，造成财产损失或者其他损 害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

|  |
| --- |
| 第六十八条 |

第九章 附 则

本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。

|  |
| --- |
| 第六十九条 |

中华人民共和国国家赔偿法

(1994年5月12日第八届全国人民代表大会常务委员会第七次会议通 过 1994年5月12日中华人民共和国第二十三号主席令公布 1995 年5月1日起施行）

第一章 总 则

为保障公民、法人和其他组织享有依法取得国家赔偿的权利，促进国 家机关依法行使职权，根据宪法，制定本法。

|  |
| --- |
| 第一条 |

国家机关和国家机关工作人员违法行使职权侵犯公民、法人和其他组 织的合法权益造成损害的， 受害人有依照本法取得国家赔偿的权利。 国家赔偿 由本法规定的赔偿义务机关履行赔偿义务。

|  |
| --- |
| 第二条 |

第二章 行政赔偿

第一节 赔偿范围

行政机关及其工作人员在行使行政职权时有下列侵犯人身权情形之一 的，受害人有取得赔偿的权利：

|  |
| --- |
| 第三条 |

（一）违法拘留或者违法采取限制公民人身自由的行政强制措施的； （二）非法拘禁或者以其他方法非法剥夺公民人身自由的；

（三）以殴打等暴力行为或者唆使他人以殴打等暴力行为造成公民身体伤害或 者死亡的；

（四）违法使用武器、警械造成公民身体伤害或者死亡的；

（五）造成公民身体伤害或者死亡的其他违法行为。

行政机关及其工作人员在行使行政职权时有下列侵犯财产权情形之一 的，受害人有取得赔偿的权利：

|  |
| --- |
| 第四条 |

（一）违法实施罚款,吊销许可证和执照,责令停产停业,没收财物等行政处罚 的；

（二）违法对财产采取查封、扣押、冻结等行政强制措施的；

（三）违反国家规定征收财物、摊派费用的；

（四）造成财产损害的其他违法行为。

属于下列情形之一的， 国家不承担赔偿责任：

|  |
| --- |
| 第五条 |

（一）行政机关工作人员与行使职权无关的个人行为；

（二）因公民、法人和其他组织自己的行为致使损害发生的；

（三）法律规定的其他情形。

第二节 赔偿请求人和赔偿义务机关

受害的公民、法人或者其他组织有权要求赔偿。

|  |
| --- |
| 第六条 |

受害的公民死亡，其继承人和其他有扶养关系的亲属有权要求赔偿。

受害的法人或者其他组织终止，承受其权利的法人或者其他组织有权要求赔偿。

行政机关及其工作人员行使行政职权侵犯公民、法人和其他组织的合 法权益造成损害的，该行政机关为赔偿义务机关。

|  |
| --- |
| 第七条 |

两个以上行政机关共同行使行政职权时侵犯公民、法人和其他组织的合法权益 造成损害的，共同行使行政职权的行政机关为共同赔偿义务机关。

法律、法规授权的组织在行使授予的行政权力时侵犯公民、法人和其他组织的 合法权益造成损害的，被授权的组织为赔偿义务机关。

受行政机关委托的组织或者个人在行使受委托的行政权力时侵犯公民、法人和 其他组织的合法权益造成损害的，委托的行政机关为赔偿义务机关。

赔偿义务机关被撤销的，继续行使其职权的行政机关为赔偿义务机关；没有继 续行使其职权的行政机关的，撤销该赔偿义务机关的行政机关为赔偿义务机关。

经复议机关复议的，最初造成侵权行为的行政机关为赔偿义务机关， 但复议机关的复议决定加重损害的，复议机关对加重的部分履行赔偿义务。

|  |
| --- |
| 第八条 |

第三节 赔偿程序

赔偿义务机关对依法确认有本法第三条、第四条规定的情形之一的， 应当给予赔偿。 赔偿请求人要求赔偿应当先向赔偿义务机关提出， 也可以在申 请行政复议和提起行政诉讼时一并提出。

|  |
| --- |
| 第九条 |

赔偿请求人可以向共同赔偿义务机关中的任何一个赔偿义务机关要求 赔偿，该赔偿义务机关应当先予赔偿。

|  |
| --- |
| 第十条 |

赔偿请求人根据受到的不同损害，可以同时提出数项赔偿要求。

|  |
| --- |
| 第十一条 |



第十二条 要求赔偿应当递交申请书，申请书应当载明下列事项：

（一）受害人的姓名、性别、年龄、工作单位和住所，法人或者其他组织的名 称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

（二）具体的要求、事实根据和理由；

（三） 申请的年、月、日。 赔偿请求人书写申请书确有困难的， 可以委托他人

代书；也可以口头申请，由赔偿义务机关记入笔录。

第十三条 赔偿义务机关应当自收到申请之日起两个月内依照本法第四章的规 定给予赔偿；逾期不予赔偿或者赔偿请求人对赔偿数额有异议的，赔偿请求人

 可以自期间届满之日起三个月内向人民法院提起诉讼。

第十四条 赔偿义务机关赔偿损失后，应当责令有故意或者重大过失的工作人 员或者受委托的组织或者个人承担部分或者全部赔偿费用。

对有故意或者重大过失的责任人员，有关机关应当依法给予行政处分；构成犯 罪的，应当依法追究刑事责任。

第三章 刑事赔偿

第一节 赔偿范围

第十五条  行使侦查、检察、审判、监狱管理职权的机关及其工作人员在行使 职权时有下列侵犯人身权情形之一的，受害人有取得赔偿的权利：

（一）对没有犯罪事实或者没有事实证明有犯罪重大嫌疑的人错误拘留的； （二）对没有犯罪事实的人错误逮捕的；

（三）依照审判监督程序再审改判无罪，原判刑罚已经执行的；

（四）刑讯逼供或者以殴打等暴力行为或者唆使他人以殴打等暴力行为造成公 民身体伤害或者死亡的；

 （五）违法使用武器、警械造成公民身体伤害或者死亡的。

第十六条 行使侦查、检察、审判、监狱管理职权的机关及其工作人员在行使 职权时有下列侵犯财产权情形之一的，受害人有取得赔偿的权利：

（一）违法对财产采取查封、扣押、冻结、追缴等措施的；

 （二）依照审判监督程序再审改判无罪，原判罚金、没收财产已经执行的。 第十七条 属于下列情形之一的，国家不承担赔偿责任：

（一）因公民自己故意作虚伪供述，或者伪造其他有罪证据被羁押或者被判处 刑罚的；

（二）依照刑法第十四条、第十五条规定不负刑事责任的人被羁押的； （三）依照刑事诉讼法第十一条规定不追究刑事责任的人被羁押的；

（四）行使国家侦查、检察、审判、监狱管理职权的机关的工作人员与行使职 权无关的个人行为；

（五）因公民自伤、自残等故意行为致使损害发生的；

（六）法律规定的其他情形。

第二节 赔偿请求人和 赔偿义务机关

赔偿请求人的确定依照本法第六条的规定。

|  |
| --- |
| 第十八条 |

行使国家侦查,检察,审判,监狱管理职权的机关及其工作人员在行 使职权时侵犯公民,法人和其他组织的合法权益造成损害的,该机关为赔偿义务 机关。

|  |
| --- |
| 第十九条 |

对没有犯罪事实或者没有事实证明有犯罪重大嫌疑的人错误拘留的，作出拘留 决定的机关为赔偿义务机关。

对没有犯罪事实的人错误逮捕的，作出逮捕决定的机关为赔偿义务机关。

再审改判无罪的， 作出原生效判决的人民法院为赔偿义务机关。二审改判无罪 的，作出一审判决的人民法院和作出逮捕决定的机关为共同赔偿义务机关。

第三节 赔偿程序

赔偿义务机关对依法确认有本法第十五条、第十六条规定的情形之 一的，应当给予赔偿。

|  |
| --- |
| 第二十条 |

赔偿请求人要求确认有本法第十五条、第十六条规定情形之一的，被要求的机 关不予确认的， 赔偿请求人有权申诉。 赔偿请求人要求赔偿， 应当先向赔偿义 务机关提出。

赔偿程序适用本法第十条、第十一条、第十二条的规定。

赔偿义务机关应当自收到申请之日起两个月内依照本法第四章的 规定给予赔偿；逾期不予赔偿或者赔偿请求人对赔偿数额有异议的，赔偿请求 人可以自期间届满之日起三十日内向其上一级机关申请复议。

|  |
| --- |
| 第二十一条 |

赔偿义务机关是人民法院的，赔偿请求人可以依照前款规定向其上一级人民法 院赔偿委员会申请作出赔偿决定。

复议机关应当自收到申请之日起两个月内作出决定。

|  |
| --- |
| 第二十二条 |

赔偿请求人不服复议决定的，可以在收到复议决定之日起三十日内向复议机关 所在地的同级人民法院赔偿委员会申请作出赔偿决定；复议机关逾期不作决定 的，赔偿请求人可以自期间届满之日起三十日内向复议机关所在地的同级人民

 法院赔偿委员会申请作出赔偿决定。

第二十三条 中级以上的人民法院设立赔偿委员会， 由人民法院三名至七名审 判员组成。

赔偿委员会作赔偿决定，实行少数服从多数的原则。

赔偿委员会作出的赔偿决定，是发生法律效力的决定，必须执行。

第二十四条 赔偿义务机关赔偿损失后，应当向有下列情形之一的工作人员追 偿部分或者全部赔偿费用：

（一）有本法第十五条第（四）、（五）项规定情形的；

（二）在处理案件中有贪污受贿，徇私舞弊，枉法裁判行为的。

对有前款（一）、（二）项规定情形的责任人员，有关机关应当依法给予行政处 分；构成犯罪的，应当依法追究刑事责任。

第四章 赔偿方式和计算标准

第二十五条 国家赔偿以支付赔偿金为主要方式。

 能够返还财产或者恢复原状的，予以返还财产或者恢复原状。

第二十六条 侵犯公民人身自由的,每日的赔偿金按照国家上年度职工日平均 工资计算。

第二十七条 侵犯公民生命健康权的，赔偿金按照下列规定计算：

（一）造成身体伤害的，应当支付医疗费，以及赔偿因误工减少的收入。减少 的收入每日的赔偿金按照国家上年度职工日平均工资计算，最高额为国家上年 度职工年平均工资的五倍；

（二） 造成部分或者全部丧失劳动能力的， 应当支付医疗费， 以及残疾赔偿金， 残疾赔偿金根据丧失劳动能力的程度确定，部分丧失劳动能力的最高额为国家 上年度职工年 平均工资的十倍，全部丧失劳动能力的为国家上年度职工年平均 工资的二十倍。造成全部丧失劳动能力的，对其扶养的无劳动能力的人，还应 当支付生活费；

（三）造成死亡的，应当支付死亡赔偿金、丧葬费，总额为国家上年度职工年 平均工资的二十倍。对死者生前扶养的无劳动能力的人，还应当支付生活费。 前款第（二）、（三）项规定的生活费的发放标准参照当地民政部门有关生活救

济的规定办理。被扶养的人是未成年人的，生活费给付至十八周岁止；其他无 劳动能力的人，生活费给付至死亡时止。

侵犯公民.法人和其他组织的财产权造成损害的,按照下列规定处 理：

|  |
| --- |
| 第二十八条 |

（一）处罚款、罚金、追缴、没收财产或者违反国家规定征收财物、摊派费用 的，返还财产；

（二）查封、扣押、冻结财产的，解除对财产的查封、扣押、冻结，造成财产 损坏或者灭失的，依照本条第（三）、（四）项的规定赔偿；

（三）应当返还的财产损坏的，能够恢复原状的恢复原状，不能恢复原状的， 按照损害程度给付相应的赔偿金；

（四）应当返还的财产灭失的，给付相应的赔偿金；

（五）财产已经拍卖的，给付拍卖所得的价款；

（六）吊销许可证和执照、责令停产停业的，赔偿停产停业期间必要的经常性 费用开支；

（七）对财产权造成其他损害的，按照直接损失给予赔偿。

赔偿费用，列入各级财政预算，具体办法由国务院规定。

|  |
| --- |
| 第二十九条 |

第五章 其他规定

赔偿义务机关对依法确认有本法第三条第（一）、（二）项、第十五 条第（一）、（二）、（三）项情形之一，并造成受害人名誉权、荣誉权损害的， 应当在侵权行为影响的范围内，为受害人消除影响，恢复名誉，赔礼道歉。

|  |
| --- |
| 第三十条 |

人民法院在民事诉讼、行政诉讼过程中，违法采取对妨害诉讼的 强制措施、保全措施或者对判决、裁定及其他生效法律文书执行错误，造成损 害的，赔偿请求人要求赔偿的程序，适用本法刑事赔偿程序的规定。

|  |
| --- |
| 第三十一条 |

赔偿请求人请求国家赔偿的时效为两年， 自国家机关及其工作人 员行使职权时的行为被依法确认为违法之日起计算，但被羁押期间不计算在内。 赔偿请求人在赔偿请求时效的最后六个月内，因不可抗力或者其他障碍不能行 使请求权的，时效中止。从中止时效的原因消除之日起，赔偿请求时效期间继 续计算。

|  |
| --- |
| 第三十二条 |

外国人、外国企业和组织在中华人民共和国领域内要求中华人民 共和国国家赔偿的，适用本法。

|  |
| --- |
| 第三十三条 |

外国人、外国企业和组织的所属国对中华人民共和国公民、法人和其他组织要

共 **560** 页 第 **61** 页

求该国国家赔偿的权利不予保护或者限制的，中华人民共和国与该外国人、外 国企业和组织的所属国实行对等原则。

第六章 附 则

赔偿请求人要求国家赔偿的，赔偿义务机关、复议机关和人民法 院不得向赔偿请求人收取任何费用。

|  |
| --- |
| 第三十四条 |

对赔偿请求人取得的赔偿金不予征税。

本法自1995年1月1日起施行。

|  |
| --- |
| 第三十五条 |



•中华人民共和国职业病防治法‣

（２００１年１０月２７日第九届全国人民代表大会常务委员会第二十四次 会议通过）

第一章 总 则

第二章 前期预防

第三章 劳动过程中的防护与管理

第四章 职业病诊断与职业病病人保障

第五章 监督检查

第六章 法律责任

第七章 附 则

第一章 总 则

为了预防、控制和消除职业病危害，防治职业病，保护劳动者健康及 其相关权益，促进经济发展，根据宪法，制定本法。

|  |
| --- |
| 第一条 |

本法适用于中华人民共和国领域内的职业病防治活动。

|  |
| --- |
| 第二条 |

本法所称职业病， 是指企业、事业单位和个体经济组织（以下统称用人单位） 的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因 素而引起的疾病。

职业病的分类和目录由国务院卫生行政部门会同国务院劳动保障行政部门规 定、调整并公布。

职业病防治工作坚持预防为主、防治结合的方针，实行分类管理、综 合治理。

|  |
| --- |
| 第三条 |

劳动者依法享有职业卫生保护的权利。

|  |
| --- |
| 第四条 |

用人单位应当为劳动者创造符合国家职业卫生标准。

用人单位应当建立、健全职业病防治责任制，加强对职业病防治的管 理，提高职业病防治水平，对本单位产生的职业病危害承担责任。

|  |
| --- |
| 第五条 |

用人单位必须依法参加工伤社会保险。

|  |
| --- |
| 第六条 |

国务院和县级以上地方人民政府劳动保障行政部门应当加强对工伤社会保险的 监督管理，确保劳动者依法享受工伤社会保险待遇。

国家鼓励研制、开发、推广、应用有利于职业病防治和保护劳动者健 康的新技术、新工艺、新材料，加强对职业病的机理和发生规律的基础研究， 提高职业病防治科学技术水平； 积极采用有效的职业病防治技术、工艺、材料； 限制使用或者淘汰职业病危害严重的技术、工艺、材料。

|  |
| --- |
| 第七条 |

国家实行职业卫生监督制度。

|  |
| --- |
| 第八条 |

国务院卫生行政部门统一负责全国职业病防治的监督管理工作。国务院有关部 门在各自的职责范围内负责职业病防治的有关监督管理工作。

县级以上地方人民政府卫生行政部门负责本行政区域内职业病防治的监督管理 工作。县级以上地方人民政府有关部门在各自的职责范围内负责职业病防治的 有关监督管理工作。

国务院和县级以上地方人民政府应当制定职业病防治规划，将其纳入 国民经济和社会发展计划，并组织实施。

|  |
| --- |
| 第九条 |

乡、民族乡、镇的人民政府应当认真执行本法， 支持卫生行政部门依法履行职 责。



第十条 县级以上人民政府卫生行政部门和其他有关部门应当加强对职业病防 治的宣传教育，普及职业病防治的知识，增强用人单位的职业病防治观念，提

 高劳动者的自我健康保护意识。

第十一条 有关防治职业病的国家职业卫生标准， 由国务院卫生行政部门制定 并公布。

第十二条 任何单位和个人有权对违反本法的行为进行检举和控告。 对防治职业病成绩显著的单位和个人，给予奖励。

第二章 前期预防



第十三条 产生职业病危害的用人单位的设立除应当符合法律、行政法规规定 的设立条件外，其工作场所还应当符合下列职业卫生要求：

（一）职业病危害因素的强度或者浓度符合国家职业卫生标准； （二）有与职业病危害防护相适应的设施；

（三）生产布局合理，符合有害与无害作业分开的原则；

（四）有配套的更衣间、洗浴间、孕妇休息间等卫生设施；

（五）设备、工具、用具等设施符合保护劳动者生理、心理健康的要求；

（六）法律、行政法规和国务院卫生行政部门关于保护劳动者健康的其他要求。 第十四条 在卫生行政部门中建立职业病危害项目的申报制度。

用人单位设有依法公布的职业病目录所列职业病的危害项目的，应当及时、如 实向卫生行政部门申报，接受监督。

 职业病危害项目申报的具体办法由国务院卫生行政部门制定。

第十五条 新建、扩建、改建建设项目和技术改造、技术引进项目（以下统称 建设项目）可能产生职业病危害的,建设单位在可行性论证阶段应当向卫生行政 部门提交 职业病危害预评价报告。卫生行政部门应当自收到职业病危害预评价 报告之日起三十日内,作出审核决定并书面通知建设单位。未提交预评价报告或 者预评价报告未 经卫生行政部门审核同意的,有关部门不得批准该建设项目。 职业病危害预评价报告应当对建设项目可能产生的职业病危害因素及其对工作 场所和劳动者健康的影响作出评价，确定危害类别和职业病防护措施。

建设项目职业病危害分类目录和分类管理办法由国务院卫生行政部门制定。

第十六条  建设项目的职业病防护设施所需费用应当纳入建设项目工程预算， 并与主体工程同时设计，同时施工，同时投入生产和使用。

职业病危害严重的建设项目的防护设施设计，应当经卫生行政部门进行卫生审

查，符合国家职业卫生标准和卫生要求的，方可施工。

建设项目在竣工验收前，建设单位应当进行职业病危害控制效果评价。建设项 目竣工验收时，其职业病防护设施经卫生行政部门验收合格后，方可投入正式 生产和使用。

职业病危害预评价、职业病危害控制效果评价由依法设立的取得省 级以上人民政府卫生行政部门资质认证的职业卫生技术服务机构进行。职业卫 生技术服务机构所作评价应当客观、真实。

|  |
| --- |
| 第十七条 |

国家对从事放射、高毒等作业实行特殊管理。具体管理办法由国务 院制定。

|  |
| --- |
| 第十八条 |

第三章 劳动过程中的防护与管理

用人单位应当采取下列职业病防治管理措施：

|  |
| --- |
| 第十九条 |

（一）设臵或者指定职业卫生管理机构或者组织，配备专职或者兼职的职业卫 生专业人员，负责本单位的职业病防治工作；

（二）制定职业病防治计划和实施方案；

（三）建立、健全职业卫生管理制度和操作规程；

（四）建立、健全职业卫生档案和劳动者健康监护档案；

（五）建立、健全工作场所职业病危害因素监测及评价制度；

（六）建立、健全职业病危害事故应急救援预案。

用人单位必须采用有效的职业病防护设施，并为劳动者提供个人使 用的职业病防护用品。

|  |
| --- |
| 第二十条 |

用人单位为劳动者个人提供的职业病防护用品必须符合防治职业病的要求；不 符合要求的，不得使用。

用人单位应当优先采用有利于防治职业病和保护劳动者健康的新 技术、新工艺、新材料，逐步替代职业病危害严重的技术、工艺、材料。

|  |
| --- |
| 第二十一条 |

产生职业病危害的用人单位，应当在醒目位臵设臵公告栏，公布 有关职业病防治的规章制度、操作规程、职业病危害事故应急救援措施和工作 场所职业病危害因素检测结果。

|  |
| --- |
| 第二十二条 |

对产生严重职业病危害的作业岗位，应当在其醒目位臵，设臵警示标识和中文 警示说明。警示说明应当载明产生职业病危害的种类、后果、预防以及应急救 治措施等内容。

对可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所，用人单位应当

|  |
| --- |
| 第二十三条 |

设臵报警装臵， 配臵现场急救用品、冲洗设备、应急撤离通道和必要的泄险区。 对放射工作场所和放射性同位素的运输、贮存， 用人单位必须配臵防护设备和 报警装臵，保证接触放射线的工作人员佩戴个人剂量计。

对职业病防护设备、应急救援设施和个人使用的职业病防护用品，用人单位应 当进行经常性的维护、检修，定期检测其性能和效果，确保其处于正常状态， 不得擅自拆除或者停止使用。

用人单位应当实施由专人负责的职业病危害因素日常监测，并确 保监测系统处于正常运行状态。

|  |
| --- |
| 第二十四条 |

用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定， 定期对工作场所进行职业病危 害因素检测、评价。检测、评价结果存入用人单位职业卫生档案，定期向所在 地卫生行政部门报告并向劳动者公布。

职业病危害因素检测、评价由依法设立的取得省级以上人民政府卫生行政部门 资质认证的职业卫生技术服务机构进行。职业卫生技术服务机构所作检测、评 价应当客观、真实。

发现工作场所职业病危害因素不符合国家职业卫生标准和卫生要求时，用人单 位应当立即采取相应治理措施，仍然达不到国家职业卫生标准和卫生要求的， 必须停止存在职业病危害因素的作业；职业病危害因素经治理后，符合国家职 业卫生标准和卫生要求的，方可重新作业。

向用人单位提供可能产生职业病危害的设备的， 应当提供中文说 明书，并在设备的醒目位臵设臵警示标识和中文警示说明。警示说明应当载明 设备性能、可能产生的职业病危害、安全操作和维护注意事项、职业病防护以 及应急救治措施等内容。

|  |
| --- |
| 第二十五条 |

向用人单位提供可能产生职业病危害的化学品、放射性同位素和 含有放射性物质的材料的，应当提供中文说明书。说明书应当载明产品特性、 主要成份、 存在的有害因素、可能产生的危害后果、安全使用注意事项、职业 病防护以及应急救治措施等内容。产品包装应当有醒目的警示标识和中文警示 说明。贮存上述材料 的场所应当在规定的部位设臵危险物品标识或者放射性警 示标识。

|  |
| --- |
| 第二十六条 |

国内首次使用或者首次进口与职业病危害有关的化学材料，使用单位或者进口 单位按照国家规定经国务院有关部门批准后，应当向国务院卫生行政部门报送 该化学材料的毒性鉴定以及经有关部门登记注册或者批准进口的文件等资料。 进口放射性同位素、射线装臵和含有放射性物质的物品的，按照国家有关规定 办理。

任何单位和个人不得生产、经营、进口和使用国家明令禁止使用 的可能产生职业病危害的设备或者材料。

|  |
| --- |
| 第二十七条 |

任何单位和个人不得将产生职业病危害的作业转移给不具备职业 病防护条件的单位和个人。不具备职业病防护条件的单位和个人不得接受产生 职业病危害的作业。

|  |
| --- |
| 第二十八条 |

用人单位对采用的技术、工艺、材料，应当知悉其产生的职业病 危害，对有职业病危害的技术、工艺、材料隐瞒其危害而采用的，对所造成的 职业病危害后果承担责任。

|  |
| --- |
| 第二十九条 |

用人单位与劳动者订立劳动合同（含聘用合同，下同）时，应当将 工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告 知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。

|  |
| --- |
| 第三十条 |

劳动者在已订立劳动合同期间因工作岗位或者工作内容变更，从事与所订立劳 动合同中未告知的存在职业病危害的作业时，用人单位应当依照前款规定，向 劳动者履行如实告知的义务，并协商变更原劳动合同相关条款。

用人单位违反前两款规定的，劳动者有权拒绝从事存在职业病危害的作业，用 人单位不得因此解除或者终止与劳动者所订立的劳动合同。

用人单位的负责人应当接受职业卫生培训， 遵守职业病防治法律、 法规，依法组织本单位的职业病防治工作。

|  |
| --- |
| 第三十一条 |

用人单位应当对劳动者进行上岗前的职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生 培训，普及职业卫生知识，督促劳动者遵守职业病防治法律、法规、规章和操 作规程，指导劳动者正确使用职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品。 劳动者应当学习和掌握相关的职业卫生知识，遵守职业病防治法律、法规、规 章和操作规程， 正确使用、维护职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品， 发现职业病危害事故隐患应当及时报告。

劳动者不履行前款规定义务的，用人单位应当对其进行教育。

对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务 院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将 检查结果如实告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。

|  |
| --- |
| 第三十二条 |

用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作 业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中 发现有与所 从事的职业相关的健康损害的劳动者， 应当调离原工作岗位， 并妥 善安臵；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的 劳动合同。

职业健康检查应当由省级以上人民政府卫生行政部门批准的医疗卫生机构承 担。

第三十三条  用人单位应当为劳动者建立职业健康监护档案， 并按照规定的期 限妥善保存。

职业健康监护档案应当包括劳动者的职业史、职业病危害接触史、职业健康检 查结果和职业病诊疗等有关个人健康资料。

劳动者离开用人单位时，有权索取本人职业健康监护档案复印件，用人单位应

 当如实、无偿提供，并在所提供的复印件上签章。

第三十四条 发生或者可能发生急性职业病危害事故时，用人单位应当立即采 取应急救援和控制措施，并及时报告所在地卫生行政部门和有关部门。卫生行 政部门接到报告后，应当及时会同有关部门组织调查处理；必要时，可以采取 临时控制措施。

对遭受或者可能遭受急性职业病危害的劳动者， 用人单位应当及时组织救治、 进行健康检查和医学观察，所需费用由用人单位承担。

第三十五条  用人单位不得安排未成年工从事接触职业病危害的作业；不得安

排孕期、哺乳期的女职工从事对本人和胎儿、婴儿有危害的作业。 第三十六条 劳动者享有下列职业卫生保护权利：

（一）获得职业卫生教育、培训；

（二）获得职业健康检查、职业病诊疗、康复等职业病防治服务；

（三）了解工作场所产生或者可能产生的职业病危害因素、危害后果和应当采 取的职业病防护措施；

（四）要求用人单位提供符合防治职业病要求的职业病防护设施和个人使用的 职业病防护用品，改善工作条件；

（五）对违反职业病防治法律、法规以及危及生命健康的行为提出批评、检举 和控告；

（六）拒绝违章指挥和强令进行没有职业病防护措施的作业；

（七）参与用人单位职业卫生工作的民主管理， 对职业病防治工作提出意见和 建议。

用人单位应当保障劳动者行使前款所列权利。因劳动者依法行使正当权利而降 低其工资、 福利等待遇或者解除、终止与其订立的劳动合同的，其行为无效。 第三十七条 工会组织应当督促并协助用人单位开展职业卫生宣传教育和培 训，对用人单位的职业病防治工作提出意见和建议，与用人单位就劳动者反映 的有关职业病防治的问题进行协调并督促解决。

工会组织对用人单位违反职业病防治法律、法规， 侵犯劳动者合法权益的行为， 有权要求纠正；产生严重职业病危害时，有权要求采取防护措施，或者向政府 有关部门 建议采取强制性措施； 发生职业病危害事故时， 有权参与事故调查处 理；发现危及劳动者生命健康的情形时，有权向用人单位建议组织劳动者撤离 危险现场，用人单 位应当立即作出处理。

用人单位按照职业病防治要求，用于预防和治理职业病危害、工 作场所卫生检测、健康监护和职业卫生培训等费用，按照国家有关规定，在生 产成本中据实列支。

|  |
| --- |
| 第三十八条 |

第四章 职业病诊断与职业病病人保障

职业病诊断应当由省级以上人民政府卫生行政部门批准的医疗卫 生机构承担。

|  |
| --- |
| 第三十九条 |

劳动者可以在用人单位所在地或者本人居住地依法承担职业病诊断 的医疗卫生机构进行职业病诊断。

|  |
| --- |
| 第四十条 |

职业病诊断标准和职业病诊断、鉴定办法由国务院卫生行政部门 制定。职业病伤残等级的鉴定办法由国务院劳动保障行政部门会同国务院卫生 行政部门制定。

|  |
| --- |
| 第四十一条 |

职业病诊断，应当综合分析下列因素：

|  |
| --- |
| 第四十二条 |

（一）病人的职业史；

（二）职业病危害接触史和现场危害调查与评价；

（三）临床表现以及辅助检查结果等。

没有证据否定职业病危害因素与病人临床表现之间的必然联系的，在排除其他 致病因素后，应当诊断为职业病。

承担职业病诊断的医疗卫生机构在进行职业病诊断时，应当组织三名以上取得 职业病诊断资格的执业医师集体诊断。

职业病诊断证明书应当由参与诊断的医师共同签署，并经承担职业病诊断的医 疗卫生机构审核盖章。

用人单位和医疗卫生机构发现职业病病人或者疑似职业病病人 时，应当及时向所在地卫生行政部门报告。确诊为职业病的，用人单位还应当 向所在地劳动保障行政部门报告。

|  |
| --- |
| 第四十三条 |

卫生行政部门和劳动保障行政部门接到报告后，应当依法作出处理。

县级以上地方人民政府卫生行政部门负责本行政区域内的职业病

|  |
| --- |
| 第四十四条 |

统计报告的管理工作，并按照规定上报。

当事人对职业病诊断有异议的，可以向作出诊断的医疗卫生机构 所在地地方人民政府卫生行政部门申请鉴定。

|  |
| --- |
| 第四十五条 |

职业病诊断争议由设区的市级以上地方人民政府卫生行政部门根据当事人的申 请，组织职业病诊断鉴定委员会进行鉴定。

当事人对设区的市级职业病诊断鉴定委员会的鉴定结论不服的，可以向省、自 治区、直辖市人民政府卫生行政部门申请再鉴定。

职业病诊断鉴定委员会由相关专业的专家组成。

|  |
| --- |
| 第四十六条 |

省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门应当设立相关的专家库，需要对职 业病争议作出诊断鉴定时，由当事人或者当事人委托有关卫生行政部门从专家 库中以随机抽取的方式确定参加诊断鉴定委员会的专家。

职业病诊断鉴定委员会应当按照国务院卫生行政部门颁布的职业病诊断标准和 职业病诊断、鉴定办法进行职业病诊断鉴定， 向当事人出具职业病诊断鉴定书。 职业病诊断鉴定费用由用人单位承担。

职业病诊断鉴定委员会组成人员应当遵守职业道德，客观、公正 地进行诊断鉴定， 并承担相应的责任。职业病诊断鉴定委员会组成人员不得私 下接触当事人， 不得收受当事人的财物或者其他好处， 与当事人有利害关系的， 应当回避。

|  |
| --- |
| 第四十七条 |

人民法院受理有关案件需要进行职业病鉴定时， 应当从省、自治区、直辖市人 民政府卫生行政部门依法设立的相关的专家库中选取参加鉴定的专家。

职业病诊断、鉴定需要用人单位提供有关职业卫生和健康监护等 资料时， 用人单位应当如实提供， 劳动者和有关机构也应当提供与职业病诊断、 鉴定有关的资料。

|  |
| --- |
| 第四十八条 |

医疗卫生机构发现疑似职业病病人时，应当告知劳动者本人并及 时通知用人单位。

|  |
| --- |
| 第四十九条 |

用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断；在疑似职业病病人诊断或 者医学观察期间，不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用，由用人单位承担。

职业病病人依法享受国家规定的职业病待遇。

|  |
| --- |
| 第五十条 |

用人单位应当按照国家有关规定， 安排职业病病人进行治疗、康复和定期检查。 用人单位对不适宜继续从事原工作的职业病病人，应当调离原岗位，并妥善安 臵。

用人单位对从事接触职业病危害的作业的劳动者，应当给予适当岗位津贴。

职业病病人的诊疗、康复费用，伤残以及丧失劳动能力的职业病 病人的社会保障，按照国家有关工伤社会保险的规定执行。

|  |
| --- |
| 第五十一条 |

职业病病人除依法享有工伤社会保险外，依照有关民事法律，尚 有获得赔偿的权利的，有权向用人单位提出赔偿要求。

|  |
| --- |
| 第五十二条 |

劳动者被诊断患有职业病，但用人单位没有依法参加工伤社会保 险的，其医疗和生活保障由最后的用人单位承担；最后的用人单位有证据证明 该职业病是先前用人单位的职业病危害造成的，由先前的用人单位承担。

|  |
| --- |
| 第五十三条 |

职业病病人变动工作单位，其依法享有的待遇不变。

|  |
| --- |
| 第五十四条 |

用人单位发生分立、合并、解散、破产等情形的，应当对从事接触职业病危害 的作业的劳动者进行健康检查，并按照国家有关规定妥善安臵职业病病人。

第五章 监督检查

县级以上人民政府卫生行政部门依照职业病防治法律、法规、国 家职业卫生标准和卫生要求，依据职责划分，对职业病防治工作及职业病危害 检测、评价活动进行监督检查。

|  |
| --- |
| 第五十五条 |

卫生行政部门履行监督检查职责时，有权采取下列措施： （一）进入被检查单位和职业病危害现场，了解情况，调查取证；

|  |
| --- |
| 第五十六条 |

（二）查阅或者复制与违反职业病防治法律、法规的行为有关的资料和采集样 品；

（三）责令违反职业病防治法律、法规的单位和个人停止违法行为。

发生职业病危害事故或者有证据证明危害状态可能导致职业病危

|  |
| --- |
| 第五十七条 |

害事故发生时，卫生行政部门可以采取下列临时控制措施：

（一）责令暂停导致职业病危害事故的作业；

（二）封存造成职业病危害事故或者可能导致职业病危害事故发生的材料和设 备；

（三）组织控制职业病危害事故现场。

在职业病危害事故或者危害状态得到有效控制后，卫生行政部门应当及时解除 控制措施。

职业卫生监督执法人员依法执行职务时， 应当出示监督执法证件。 职业卫生监督执法人员应当忠于职守，秉公执法，严格遵守执法规范；涉及用 人单位的秘密的，应当为其保密。

|  |
| --- |
| 第五十八条 |

职业卫生监督执法人员依法执行职务时，被检查单位应当接受检

|  |
| --- |
| 第五十九条 |

查并予以支持配合，不得拒绝和阻碍。

卫生行政部门及其职业卫生监督执法人员履行职责时，不得有下列

|  |
| --- |
| 第六十条 |

行为：

（一）对不符合法定条件的，发给建设项目有关证明文件、资质证明文件或者 予以批准；

（二）对已经取得有关证明文件的，不履行监督检查职责；

（三）发现用人单位存在职业病危害的,可能造成职业病危害事故,不及时依法 采取控制措施；

（四）其他违反本法的行为。

职业卫生监督执法人员应当依法经过资格认定。

|  |
| --- |
| 第六十一条 |

卫生行政部门应当加强队伍建设，提高职业卫生监督执法人员的政治、业务素 质，依照本法和其他有关法律、法规的规定，建立、健全内部监督制度，对其 工作人员执行法律、法规和遵守纪律的情况，进行监督检查。

第六章 法律责任

建设单位违反本法规定，有下列行为之一的，由卫生行政部门给 予警告，责令限期改正；逾期不改正的，处十万元以上五十万元以下的罚款； 情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业， 或者提请有关人民政府按照国 务院规定的权限责令停建、关闭：

|  |
| --- |
| 第六十二条 |

（一）未按照规定进行职业病危害预评价或者未提交职业病危害预评价报告， 或者职业病危害预评价报告未经卫生行政部门审核同意，擅自开工的；

（二）建设项目的职业病防护设施未按照规定与主体工程同时投入生产和使用 的；

（三）职业病危害严重的建设项目，其职业病防护设施设计不符合国家职业卫 生标准和卫生要求施工的；

（四）未按照规定对职业病防护设施进行职业病危害控制效果评价、未经卫生 行政部门验收或者验收不合格，擅自投入使用的。

违反本法规定，有下列行为之一的， 由卫生行政部门给予警告， 责令限期改正；逾期不改正的，处二万元以下的罚款：

|  |
| --- |
| 第六十三条 |

（一）工作场所职业病危害因素检测、评价结果没有存档、上报、公布的； （二）未采取本法第十九条规定的职业病防治管理措施的；

（三）未按照规定公布有关职业病防治的规章制度、操作规程、职业病危害事

故应急救援措施的；

（四）未按照规定组织劳动者进行职业卫生培训，或者未对劳动者个人职业病 防护采取指导、督促措施的；

（五）国内首次使用或者首次进口与职业病危害有关的化学材料，未按照规定 报送毒性鉴定资料以及经有关部门登记注册或者批准进口的文件的。

用人单位违反本法规定，有下列行为之一的，由卫生行政部门责 令限期改正，给予警告，可以并处二万元以上五万元以下的罚款：

|  |
| --- |
| 第六十四条 |

（一）未按照规定及时、如实向卫生行政部门申报产生职业病危害的项目的； （二）未实施由专人负责的职业病危害因素日常监测，或者监测系统不能正常 监测的；

（三）订立或者变更劳动合同时，未告知劳动者职业病危害真实情况的；

（四）未按照规定组织职业健康检查、建立职业健康监护档案或者未将检查结 果如实告知劳动者的。

用人单位违反本法规定，有下列行为之一的，由卫生行政部门给 予警告，责令限期改正，逾期不改正的，处五万元以上二十万元以下的罚款； 情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业， 或者提请有关人民政府按照国 务院规定的权限责令关闭：

|  |
| --- |
| 第六十五条 |

（一）工作场所职业病危害因素的强度或者浓度超过国家职业卫生标准的；

（二）未提供职业病防护设施和个人使用的职业病防护用品，或者提供的职业 病防护设施和个人使用的职业病防护用品不符合国家职业卫生标准和卫生要求 的；

（三）对职业病防护设备、应急救援设施和个人使用的职业病防护用品未按照 规定进行维护、检修、检测，或者不能保持正常运行、使用状态的；

（四）未按照规定对工作场所职业病危害因素进行检测、评价的；

（五）工作场所职业病危害因素经治理仍然达不到国家职业卫生标准和卫生要 求时，未停止存在职业病危害因素的作业的；

（六）未按照规定安排职业病病人、疑似职业病病人进行诊治的；

（七）发生或者可能发生急性职业病危害事故时，未立即采取应急救援和控制 措施或者未按照规定及时报告的；

（八）未按照规定在产生严重职业病危害的作业岗位醒目位臵设臵警示标识和 中文警示说明的；

（九）拒绝卫生行政部门监督检查的。

向用人单位提供可能产生职业病危害的设备、材料，未按照规定

|  |
| --- |
| 第六十六条 |

提供中文说明书或者设臵警示标识和中文警示说明的，由卫生行政部门责令限 期改正，给予警告，并处五万元以上二十万元以下的罚款。

用人单位和医疗卫生机构未按照规定报告职业病、疑似职业病的， 由卫生行政部门责令限期改正，给予警告，可以并处一万元以下的罚款；弄虚 作假的，并处二万元以上五万元以下的罚款；对直接负责的主管人员和其他直 接责任人员，可以依法给予降级或者撤职的处分。

|  |
| --- |
| 第六十七条 |

违反本法规定，有下列情形之一的， 由卫生行政部门责令限期治 理，并处五万元以上三十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病 危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭：

|  |
| --- |
| 第六十八条 |

（一）隐瞒技术、工艺、材料所产生的职业病危害而采用的；

（二）隐瞒本单位职业卫生真实情况的；

（三）可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所、放射工作场所或者放射 性同位素的运输、贮存不符合本法第二十三条规定的；

（四）使用国家明令禁止使用的可能产生职业病危害的设备或者材料的；

（五）将产生职业病危害的作业转移给没有职业病防护条件的单位和个人，或

者没有职业病防护条件的单位和个人接受产生职业病危害的作业的； （六）擅自拆除、停止使用职业病防护设备或者应急救援设施的；

（七）安排未经职业健康检查的劳动者、有职业禁忌的劳动者、未成年工或者

孕期、哺乳期女职工从事接触职业病危害的作业或者禁忌作业的； （八）违章指挥和强令劳动者进行没有职业病防护措施的作业的。

生产、经营或者进口国家明令禁止使用的可能产生职业病危害的 设备或者材料的，依照有关法律、行政法规的规定给予处罚。

|  |
| --- |
| 第六十九条 |

用人单位违反本法规定， 已经对劳动者生命健康造成严重损害的， 由卫生行政部门责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照 国务院规定的权限责令关闭，并处十万元以上三十万元以下的罚款。

|  |
| --- |
| 第七十条 |

用人单位违反本法规定，造成重大职业病危害事故或者其他严重 后果，构成犯罪的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法追究刑 事责任。

|  |
| --- |
| 第七十一条 |

未取得职业卫生技术服务资质认证擅自从事职业卫生技术服务 的，或者医疗卫生机构未经批准擅自从事职业健康检查、职业病诊断的，由卫 生行政部门责 令立即停止违法行为，没收违法所得；违法所得五千元以上的， 并处违法所得二倍以上十倍以下的罚款；没有违法所得或者违法所得不足五千 元的， 并处五千元以上 五万元以下的罚款； 情节严重的， 对直接负责的主管人

|  |
| --- |
| 第七十二条 |

员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职或者开除的处分。

从事职业卫生 技术服务的机构和承担职业健康检查、职业病诊断 的医疗卫生机构违反本法规定，有下列行为之一的，由卫生行政部门责令立即 停止违法行为， 给予警告， 没收违法 所得； 违法所得五千元以上的， 并处违法 所得二倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得或者违法所得不足五千元的，并 处五千元以上二万元以下的罚款； 情节严重 的， 由原认证或者批准机关取消其 相应的资格；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤 职或者开除的处分；构成犯罪的，依法追究刑事责 任：

|  |
| --- |
| 第七十三条 |

（一）超出资质认证或者批准范围从事职业卫生技术服务或者职业健康检查、 职业病诊断的；

（二）不按照本法规定履行法定职责的；

（三）出具虚假证明文件的。

职业病诊断鉴定委员会组成人员收受职业病诊断争议当事人的财 物或者其他好处的，给予警告，没收收受的财物，可以并处三千元以上五万元 以下的罚 款， 取消其担任职业病诊断鉴定委员会组成人员的资格， 并从省、自 治区、直辖市人民政府卫生行政部门设立的专家库中予以除名。

|  |
| --- |
| 第七十四条 |

卫生行政部门不按照规定报告职业病和职业病危害事故的， 由上 一级卫生行政部门责令改正，通报批评，给予警告；虚报、瞒报的，对单位负 责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予降级、撤职或者开除 的行政处分。

|  |
| --- |
| 第七十五条 |

卫生行政部门及其职业卫生监督执法人员有本法第六十条所列行 为之一，导致职业病危害事故发生，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构 成犯罪的，对单位负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予 降级、撤职或者开除的行政处分。

|  |
| --- |
| 第七十六条 |

第七章 附 则

本法下列用语的含义：

|  |
| --- |
| 第七十七条 |

职业病危害，是指对从事职业活动的劳动者可能导致职业病的各种危害。职业 病危害因素包括： 职业活动中存在的各种有害的化学、物理、生物因素以及在 作业过程中产生的其他职业有害因素。

职业禁忌，是指劳动者从事特定职业或者接触特定职业病危害因素时，比一般 职业人群更易于遭受职业病危害和罹患职业病或者可能导致原有自身疾病病情

加重，或者在从事作业过程中诱发可能导致对他人生命健康构成危险的疾病的 个人特殊生理或者病理状态。

本法第二条规定的用人单位以外的单位，产生职业病危害的，其 职业病防治活动可以参照本法执行。

|  |
| --- |
| 第七十八条 |

中国人民解放军参照执行本法的办法，由国务院、中央军事委员会制定。 本法自2002年5月1日起施行.

|  |
| --- |
| 第七十九条 |

全国年节及纪念日放假办法（新）

为统一全国年节及纪念日的假期，制定本办法。

全体公民放假的节日：

(一) 新年，放假 1 天(1 月 1 日)；

(二) 春节，放假 3 天(农历除夕、正月初一、初二)；

(三) 清明节，放假 1 天(农历清明当日)；

(四) 劳动节，放假 1 天(5 月 1 日)；

(五) 端午节，放假 1 天(农历端午当日)；

(六) 中秋节，放假 1 天(农历中秋当日)；

(七) 国庆节，放假 3 天(10 月 1 日、 2 日、 3 日)。

部分公民放假的节日及纪念日：

(一) 妇女节(3 月 8 日)，妇女放假半天；

(二) 青年节(5 月 4 日)，14 周岁以上的青年放假半天；

(三) 儿童节(6 月 1 日)，不满 14 周岁的少年儿童放假 1 天；

(四) 中国人民解放军建军纪念日(8 月 1 日)，现役军人放假半天。

少数民族习惯的节日， 由各少数民族聚居地区的地方人民政府，按照 各该民族习惯，规定放假日期。

二七纪念日、五卅纪念日、七七抗战纪念日、九三抗战胜利纪念日、 九一八纪念日、教师节、护士节、记者节、植树节等其他节日、纪念日，均不 放假。

全体公民放假的假日， 如果适逢星期六、星期日， 应当在工作日补假。 部分公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，则不补假。

本办法自公布之日起施行。

|  |
| --- |
| 第三条 |

|  |
| --- |
| 第四条 |

|  |
| --- |
| 第五条 |

|  |
| --- |
| 第六条 |

|  |
| --- |
| 第七条 |

中华人民共和国国务院令（第 513 号）

•国务院关于修改†全国年节及纪念日放假办法‡的决定‣已经 2007 年 12 月 7 日国务院第 198 次常务会议通过， 现予公布， 自 2008 年 1 月 1 日起施行。

总理 温家宝 二 00 七年十二月十四日

|  |
| --- |
| 第一条 |
| 第二条 |

职工带薪年休假条例

中华人民共和国国务院令第 514 号

•职工带薪年休假条例‣ 已经 2007 年 12 月 7 日国务院第 198 次常务会议 通过，现予公布， 自 2008 年 1 月 1 日起施行。

总理 温家宝 二○○七年十二月十四日

为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性， 根据劳动法和公 务员法，制定本条例。

|  |
| --- |
| 第一条 |

机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商 户等单位的职工连续工作 1 年以上的， 享受带薪年休假（以下简称年休假）。单 位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工 资收入。

|  |
| --- |
| 第二条 |

职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；已满 20 年的，年休假 15 天。

|  |
| --- |
| 第三条 |

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

|  |
| --- |
| 第四条 |

（一） 职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

（二） 职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的；

（三） 累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的；

（四） 累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上的；

（五） 累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。

单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职 工年休假。

|  |
| --- |
| 第五条 |

年休假在 1 个年度内可以集中安排， 也可以分段安排，一般不跨年度安排。单

位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的， 可以跨 1 个年度安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的， 经职工本人同意，可以不安排 职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数， 单位应当按照该职工日工资收 入的 300%支付年休假工资报酬。

县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位 执行本条例的情况主动进行监督检查。

|  |
| --- |
| 第六条 |

工会组织依法维护职工的年休假权利。

单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬 的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改 正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照 年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿 金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管 人员以及其他直接责任人员依法给予处分； 属于其他单位的， 由劳动保障部门、 人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

|  |
| --- |
| 第七条 |

职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法律、行政法规的规 定处理。

|  |
| --- |
| 第八条 |

国务院人事部门、国务院劳动保障部门依据职权，分别制定本条例的 实施办法。

|  |
| --- |
| 第九条 |

本条例自 2008 年 1 月 1 日起施行。

|  |
| --- |
| 第十条 |

关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题 的通知

劳社部发[2008]3 号

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅（局）：

根据•全国年节及纪念日放假办法‣（国务院令第 513 号）的规定，全体 公民的节日假期由原来的 10 天增设为 11 天。据此，职工全年月平均制度工作 天数和工资折算办法分别调整如下：

一、制度工作时间的计算

年工作日： 365 天-104 天（休息日） -11 天（法定节假日）＝250 天

季工作日： 250 天÷4 季＝62.5 天/季

月工作日： 250 天÷12 月＝20.83 天/月

工作小时数的计算：以月、季、年的工作日乘以每日的 8 小时。

二、日工资、小时工资的折算

按照•劳动法‣第五十一条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资， 即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的 11 天法定节假日。据此，日工资、 小时工资的折算为：

日工资：月工资收入÷月计薪天数

小时工资：月工资收入÷（月计薪天数×8 小时）。

月计薪天数＝（365 天-104 天）÷12 月＝21.75 天

三、 2000 年 3 月 17 日劳动保障部发布的•关于职工全年月平均工作时间和工资折 算问题的通知‣（劳社部发[2000]8 号）同时废止。

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

（劳部发[1995]309 号 1995 年 8 月 4 日）

•中华人民共和国劳动法‣ (以下简称•劳动法‣ )已于一九九五年一月一 日起施行， 现就劳动法在贯彻执行中遇到的若干问题提出以下意见。

一、适用范围

 . 劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商 户。

 . 中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳 动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员， 并为其提供有偿劳动，适用劳

 动法。

3 ． 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳 动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合 同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用劳动法。

4 ．公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农 村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人和家庭保姆

 等不适用劳动法。

5 ． 中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。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。根据 劳动法的这一规定，国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

二、劳动合同和集体合同

(一)劳动合同的订立



6 ．用人单位应与其富余人员、放长假的职工， 签订劳动合同，但其劳动合同 与在岗职工的劳动合同在内容上可以有所区别。用人单位与劳动者经协商一致

 可以在劳动合同中就不在岗期间的有关事项作出规定。

7 ．用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员、以及其他非在 岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同，但在外借和上学期间，劳动合同中

的某些相关条款经双方协商可以变更。

8 ．请长病假的职工，在病假期间与原单位保持着劳动关系，用人单位应与其

 签订劳动合同。

9 ．原固定工中经批准的停薪留职人员，愿意回原单位继续工作的，原单位应 与其签订劳动合同； 不愿回原单位继续工作的， 原单位可以与其解除劳动关系。 10．根据劳动部•实施<劳动法>中有关劳动合同问题的解答‣(劳部发[1995]202 号)的规定， 党委书记、工会主席等党群专职人员也是职工的一员， 依照劳动法  的规定， 与用人单位签订劳动合同。对于有特殊规定的， 可以按有关规定办理。 11．根据劳动部•实施<劳动法>中有关劳动合同问题的解答‣(劳部发[1995]202 号)的规定， 经理由其上级部门聘任(委任)的，应与聘任(委任)部门签订劳动合 同。实行公司制的经理和有关经营管理人员， 应依据•中华人民共和国公司法‣

 的规定与董事会签订劳动合同。

12 ．在校生利用业余时间勤工助学， 不视为就业， 未建立劳动关系， 可以不签 订劳动合同。

13 ．用人单位发生分立或合并后， 分立或合并后的用人单位可依据其实际情况

 与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更原劳动合同。

14 ．派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持着劳动关系， 应当与原 单位签订劳动合同，原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立

 的劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等有关待遇。

15 ．租赁经营(生产)、承包经营(生产)的企业， 所有权并没有发生改变， 法人 名称未变，在与职工订立劳动合同时，该企业仍为用人单位一方。依据租赁合 同或承包合同，租赁人、承包人如果作为该企业的法定代表人或者该法定代表

人 的授权委托人时，可代表该企业(用人单位)与劳动者订立劳动合同。

16 ．用人单位与劳动者签订劳动合同时， 劳动合同可以由用人单位拟定， 也可 以由双方当事人共同拟定，但劳动合同必须经双方当事人协商一致后才能签订，  职工被迫签订的劳动合同或未经协商一致签订的劳动合同为无效劳动合同。

17 ．用人单位与劳动者之间形成了事实劳动关系， 而用人单位故意拖延不订立 劳动合同，劳动行政部门应予以纠正。用人单位因此给劳动者造成损害的，应 按劳动部•违反<劳动法>有关劳动合同规定的赔偿办法‣(劳部发[1995]223 号) 的规定进行赔偿。

(二)劳动合同的内容



18 ．劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期， 试用期应 包括在劳动合同期限内。

19 ．试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考 察期。 一般对初次就业或再次就业的职工可以约定。在原固定工进行劳动合同 制度的转制过程中，用人单位与原固定工签订劳动合同时，可以不再约定试用

期。

20 ．无固定期限的劳动合同是指不约定终止日期的劳动合同。按照平等自愿、 协商一致的原则， 用人单位和劳动者只要达成一致，无论初次就业的，还是由 固定工转制的，都可以签订无固定期限的劳动合同。无固定期限的劳动合同不 得将法定解除条件约定为终止条件，以规避解除劳动合同时用人单位应承担支 付给劳动者经济补偿的义务。

21 ．用人单位经批准招用农民工， 其劳动合同期限可以由用人单位和劳动者协 商确定。

从事矿山井下以及在其他有害身体健康的工种、岗位工作的农民工，实行定期

 轮换制度，合同期限最长不超过八年。

22 ．劳动法第二十条中的“在同一用人单位连续工作满十年以上”是指劳动者 与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年，劳动合同期满双方同 意续订劳动合同时，只要劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位应 当与其签订无固定期限的劳动合同。在固定工转制中各地如有特殊规定的从其

 规定。

23 ．用人单位用于劳动者职业技能培训费用的支付和劳动者违约时培训费的赔 偿可以在劳动合同中约定，但约定劳动者违约时负担的培训费和赔偿金的标准 不得违反劳动部•违反<劳动法>有关劳动合同规定的赔偿办法‣ (劳部发 [1995]223 号)等有关规定。

24 ．用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收 取定金、保证金(物)或抵押金(物)。对违反以上规定的，应按照劳动部、公安 部、全国总工会•关于加强外商投资企业和私营企业劳动管理切实保障职工合 法权益的通知‣ (劳部发[1994]118 号)和劳动部办公厅•对“关于国有企业和 集体所有制企业能否参照执行劳部发[1994]118 号文件中的有关规定的请示” 的复函‣ (劳办发[1994]256 号)的规定，由公安部门和劳劫行政部门责令用人 单位立即退还给劳动者本人。

(三)经济性裁员

25 ．依据劳动法第二十七条和劳动部•企业经济性裁减人员规定‣ (劳部发 [1994]447 号)第四条的规定，用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：

(1)提前三十日向工会或全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料； (2)提出裁减人员方案， 内容包括： 被裁减人员名单、裁减时间及实施步骤， 符 合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员的经济补偿办法；

(3)将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善； (4)向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听 取劳动行政部门的意见；

(5)由用人单位正式公布裁减人员方案， 与被裁减人员办理解除劳动合同 手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，并出具裁减人员证明 书。

(四)劳动合同的解除和无效劳动合同



26 ．劳动合同的解除是指劳动合同订立后， 尚未全部履行以前， 由于某种原因 导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的解 除分为法定解除和约定解除两种。根据劳动法的规定，劳动合同既可以由单方 依法解除，也可以双方协商解除。劳动合同的解除，只对未履行的部分发生效 力，不涉及已履行的部分。

 ．无效劳动合同是指所订立的劳动合同不符合法定条件， 不能发生当事人预 期的法律后果的劳动合同。劳动合同的无效由人民法院或劳动争议仲裁委员会 确认，不能由合同双方当事人决定。

28 ．劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕的， 用人单位在劳 动者被限制人身自由期间，可与其暂时停止劳动合同的履行。

暂时停止履行劳动合同期间，用人单位不承担劳动合同规定的相应义务。劳动 者经证明被错误限制人身自由的，暂时停止履行劳动合同期间劳动者的损失，  可  由其依据•国家赔偿法‣要求有关部门赔偿。

29 ．劳动者被依法追究刑事责任的， 用人单位可依据•劳动法‣ 第二十五条解 除劳动合同。

“被依法追究刑事责任”是指：被人民检察院免予起诉的、被人民法院判处刑 罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免予刑事处分的。

劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳  动合同。

30 ．劳动法第二十五条为用人单位可以解除劳动合同的条款， 即使存在第二十

九条规定的情况， 只要劳动者同时存在第二十五条规定的四种情形之一，用人 单位也可以根据第二十五条的规定解除劳动合同。

31 ．劳动者被劳动教养的， 用人单位可以依据被劳教的事实解除与该劳动者的

 劳动合同。

32 ．按照劳动法第三十一条的规定， 劳动者解除劳动合同， 应当提前三十日以 书面形式通知用人单位。超过三十日，劳动者可以向用人单位提出办理解除劳 动合同手续，用人单位予以办理。如果劳动者违法解除劳动合同给原用人单位

造成经济损失，应当承担赔偿责任。

33 ．劳动者违反劳动法规定或劳动合同的约定解除劳动合同(如擅自离职)，给 用人单位造成经济损失的， 应当根据劳动法第一百零二条和劳动部•违反<劳动 法>有关劳动合同规定的赔偿办法‣ (劳部发[1995]223 号)的规定， 承担赔偿责

任。

34 ．除劳动法第二十五条规定的情形外， 劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳 期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应

 自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止。

35．请长病假的职工在医疗期满后， 能从事原工作的， 可以继续履行劳动合同； 医疗期满后仍不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作的，由劳动鉴 定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力鉴定。被鉴定为一 至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系， 办理因病或非因工负伤退休退 职手续，享受相应的退休退职待遇；被鉴定为五至十级的，用人单位可以解除 劳动合同，并按规定支付经济补偿金和医疗补助费。

(五)解除劳动合同的经济补偿



36 ．用人单位依据劳动法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳 动合同， 应当按照劳动法和劳动部•违反和解除劳动合同的经济补偿办法‣ (劳

部发[1994]481 号)支付劳动者经济补偿金。

37 ．根据•民法通则‣ 第四十四条第二款“企业法人分立、合并， 它的权利和 义务由变更后的法人享有和承担”的规定，用人单位发生分立或合并后，分立 或合并后的用人单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、 协商一致的原则变更、解除或重新签订劳动合同。在此种情况下的重新签订劳 动合同视为原劳动合同的变更，用人单位变更劳动合同，劳动者不能依据劳动 法第二十八条要求经济补偿。

38 ．劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现， 劳动合同即行终

止， 用人单位可以不支付劳动者经济补偿金。国家另有规定的， 可以从其规定。 39 ．用人单位依据劳动法第二十五条解除劳动合同， 可以不支付劳动者经济补

偿金。

40 ．劳动者依据劳动法第三十二条第(一)项解除劳动合同， 用人单位可以不支 付经济补偿金，但应按照劳动者的实际工作天数支付工资。

41 ．在原固定工实行劳动合同制度的过程中， 企业富余职工辞职， 经企业同意 可以不与企业签订劳动合同的， 企业应根据•国有企业富余职工安臵规定‣ (国

务 院令第 111 号， 1993 年公布)发给劳动者一次性生活补助费。

42 ．职工在接近退休年龄(按有关规定一般为五年以内)时因劳动合同到期终止 劳动合同的，如果符合退休、退职条件，可以办理退休、退职手续；不符合退 休、退职条件的， 在终止劳动合同后按规定领取失业救济金。享受失业救济金 的期限届满后仍未就业，符合社会救济条件的， 可以按规定领取社会救济金， 达到退休年龄时办理退休手续，领取养老保险金。

 ．劳动合同解除后， 用人单位对符合规定的劳动者应支付经济补偿金。不能 因劳动者领取了失业救济金而拒付或克扣经济补偿金，失业保险机构也不得以 劳动者领取了经济补偿金为由，停发或减发失业救济金。

(六)体制改革过程中实行劳动合同制度的有关政策



44 ． 困难企业签订劳动合同，应区分不同情况，有些亏损企业属政策性亏损， 生产仍在进行，还能发出工资，应该按照劳动法的规定签订劳动合同。已经停 产半停产的企业， 要根据具体情况签订劳动合同，保证这些企业职工的基本生

 活。

45 ．在国有企业固定工转制过程中， 劳动者无正当理由不得单方面与用人单位 解 除劳动关系； 用人单位也不得以实行劳动合同制度为由， 借机辞退部分职工。 46 ．关于在企业内录干、聘干问题， 劳动法规定用人单位内的全体职工统称为 劳动者，在同一用人单位内，各种不同的身份界限随之打破。应该按照劳动法 的规定，通过签订劳动合同来明确劳动者的工作内容、岗位等。用人单位根据 工作需要，调整劳动者的工作岗位时，可以与劳动者协商一致，变更劳动合同

 的相关内容。

47 ． 由于各用人单位千差万别，对工作内容、劳动报酬的规定也就差异很大， 因此，国家不宜制定统一的劳动合同标准文本。目前，各地、各行业制定并向 企业推荐的劳动合同文本，对于用人单位和劳动者双方有一定的指导意义，但 这些劳动合同文本只能供用人单位和劳动者参考。



48 ．按照劳动部办公厅•对全面实行劳动合同制若干问题的请示的复函‣ (劳 办发[1995]19 号)的规定，各地企业在与原固定工签订劳动合同时，应注意保 护老弱病残职工的合法权益。对工作时间较长， 年龄较大的职工，各地可以根 据劳动法第一百零六条制定一次性的过渡政策， 具体办法由各省、自治区、直 辖市确定。

49 ．在企业全面建立劳动合同制度以后， 原合同制工人与本企业内的原固定工 应享受同等待遇。是否发给 15％的工资性补贴， 可以由各省、自治区、直辖市 人民政府根据劳动法第一百零六条在制定劳动合同制度的实施步骤时加以规

定。

50 ．在目前工伤保险和残疾人康复就业制度尚未建立和完善的情况下， 对因工 部分丧失劳动能力的职工，劳动合同期满也不能终止劳动合同，仍由原单位按 照国家有关规定提供医疗等待遇。

(七)集体合同



51 ． 当前签订集体合同的重点应在非国有企业和现代企业制度试点的企业进 行，积累经验，逐步扩大范围。

52，关于国有企业在承包制条件下签订的“共保合同”，凡内容符合劳动法和 有关法律、法规和规章关于集体合同规定的，应按照有关规定办理集体合同送 审、备案手续；凡不符合劳动法和有关法律、法规和规章规定的，应积极创造 条件逐步向规范的集体合同过渡。

三、工资

(一)最低工资。



53 ．劳动法中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定， 以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工 资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资 等。“工资”是劳动者劳动收入的主要组成部分。劳动者的以下劳动收入不属于 工资范围：

(1)单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用， 如丧葬抚恤救济费、生活困难 补助费、计划生育补贴等；

(2)劳动保护方面的费用， 如用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮 料费用等；

(3)按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如根据国家规定发 放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和

技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

54 ．劳动法第四十八条中的“最低工资”是指劳动者在法定工作时间内履行了 正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。最低工资不包括 延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴， 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的

 津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利待遇。

55 ．劳动法第四十四条中的“劳动者正常工作时间工资”是指劳动合同规定的 劳动者本人所在工作岗位(职位)相对应的工资。鉴于当前劳动合同制度尚处于 推进过程中，按上述规定执行确有困难的用人单位，地方或行业劳动部门可在 不违反劳动部•关于<工资支付暂行规定>有关问题的补充规定‣ (劳部发 [1995]226 号)文件所确定的总的原则的基础上，制定过渡办法。

56 ．在劳动合同中， 双方当事人约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的  情况下，用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。 57 ．劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后， 试用、熟练、见习期间， 在法 定工作时间内提供了正常劳动，其所在的用人单位应当支付其不低于最低工资 标准的工资。

 ．企业下岗待工人员， 由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费， 生活 费可以低于最低工资标准， 下岗待工人员中重新就业的， 企业应停发其生活费。 女职工因生育、哺乳请长假而下岗的，在其享受法定产假期间，依法领取生育

 津贴；没有参加生育保险的企业，由企业照发原工资。

59 ．职工患病或非因工负伤治疗期间， 在规定的医疗期间内由企业按有关规定 支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资 标准支付，但不能低于最低工资标准的 80％。

(二)延长工作时间的工资报酬



60 ．实行每天不超过 8 小时， 每周不超过 44 小时或 40 小时标准工作时间制度 的企业，以及经批准实行综合计算工时工作制的企业，应当按照劳动法的规定 支付劳动者延长工作时间的工资报酬。全体职工已实行劳动合同制度的企业， 一般管理人员(实行不定时工作制人员除外)经批准延长工作时间的，可以支付 延长工作时间的工资报酬。

61 ．实行计时工资制的劳动者的日工资， 按其本人月工资标准除以平均每月法

定工作天数(实行每周 40 小时工作制的为 21．16 天，实行每周 44 小时工作制 的为 23．33 天)进行计算。

62 ．实行综合计算工时工作制的企业职工， 工作日正好是周休息日的， 属于正 常工作；工作日正好是法定节假日时，要依照劳动法第四十四条第(三)项的规 定支付职工的工资报酬。

(三)有关企业工资支付的政策



63 ．企业克扣或无故拖欠劳动者工资的， 劳动监察部门应根据劳动法第九十一 条、劳动部•违反和解除劳动合同的经济补偿办法‣ (劳部发[1994]481 号)第 三条、•违反<中华人民共和国劳动法>行政处罚办法‣ (劳部发[1994]532 号)第  六条予以处理。

64 ．经济困难的企业执行劳动部•工资支付暂行规定‣ (劳部发[1994]489 号) 确有困难，应根据以下规定执行：

(1)•关于做好国有企业职工和离退休人员基本生活保障工作的通知‣ (国发 [1993]76 号)的规定“企业发放工资确有困难时，应发给职工基本生活费，具 体标准由各地区、各部门根据实际情况确定”；

(2)•关于国有企业流动资金贷款的紧急通知‣ (银传[1994] 34 号)的规定：“地 方政府通过财政补贴，企业主管部门有可能也要拿出一部分资金，银行要拿出 一部分贷款，共同保证职工基本生活和社会的稳定”；

(3)•国有企业富余职工安臵规定‣ (国务院令第 111 号， 1993 年发布)的规定： “企业可以对职工实行有限期的放假。职工放假期间，由企业发给生活费”。

四、工作时间和休假

(一)综合计算工作时间



65 ．经批准实行综合计算工作时间的用人单位， 分别以周、月、季、年等为周 期综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工

作 时间基本相同。

66 ．对于那些在市场竞争中， 由于外界因素的影响， 生产任务不均衡的企业的 部分职工，经劳动行政部门严格审批后，可以参照综合计算工时工作制的办法 实施，但用人单位应采取适当方式确保职工的休息休假权利和生产、工作任务 的完成。

67 ．经批准实行不定时工作制的职工，不受劳动法第四十一条规定的日延长工

作时间标准和月延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等 适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。 68．实行标准工时制度的企业，延长工作时间应严格按劳动法第四十一条的规 定执行，不能按季、年综合计算延长工作时间。

 ．中央直属企业、企业化管理的事业单位实行不定时工作制和综合计算工时 工作制等其他工作和休息办法的，须经国务院行业主管部门审核，报国务院劳 动行政部门批准。地方企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工 作和休息办法的审批办法， 由省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门制定， 报国务院劳动行政部门备案。

(二)延长工作时间

70 ．休息日安排劳动者工作的，应先按同等时间安排其补休， 不能安排补休的 应按劳动法第四十四条第(二)项的规定支付劳动者延长工作时间的工资报酬。 法定节假日(元旦、春节、劳动节、国庆节)安排劳动者工作的，应按劳动法第 四十  四条第(三)项支付劳动者延长工作时间的工资报酬。

71 ．协商是企业决定延长工作时间的程序(劳动法第四十二条和•劳动部 贯彻<国务院关于职工工作时间的规定>的实施办法‣ (第七条规定除外)，企业 确因生产经营需要，必须延长工作时间时，应与工会和劳动者协商。协商后， 企业可以在劳动法限定的延长工作时数内决定延长工作时间，对企业违反法律、 法规强迫劳动者延长工作时间的，劳动者有权拒绝。若由此发生劳动争议，可 以提请劳动争议处理机构予以处理。

(三)休假



72 ．实行新工时制度后， 企业职工原有的年休假制度仍然实行。在国务院尚未 作出新的规定之前， 企业可以按照 1991 年 6 月 5 日•中共中央国务院关于职工 休假问题的通知‣，安排职工休假。

五、社会保险

73 ．企业实施破产时， 按照国家有关企业破产的规定， 从其财产清产和土地转 让所得中按实际需要划拨出社会保险费用和职工再就业的安臵费。其划拨的养 老保险费和失业保险费由当地社会保险基金经办机构和劳动部门就业服务机构

接收，并负责支付离退休人员的养老保险费用和支付失业人员应享受的失业保 险待遇。

 ．企业富余职工、请长假人员、请长病假人员、外借人员和带薪上学人员， 其社会保险费仍按规定由原单位和个人继续缴纳，缴纳保险费期间计算为缴费 年限。

75 ．用人单位全部职工实行劳动合同制度后， 职工在用人单位内由转制前的原 工人岗位转为原干部(技术)岗位或由原干部(技术)岗位转为原工人岗位，其退

休年龄和条件， 按现岗位国家规定执行。

76  ． 依据劳动部 •企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定‣ (劳部发 [1994])479 号)和劳动部•关于贯彻<企业职工患病或非因工负伤医疗期的规 定>的通知‣ (劳部发[1995]236 号)，职工患病或非因工负伤， 根据本人实际参 加工作的年限和本企业工作年限长短，享受 3—24 个月的医疗期。对于某些患 特殊疾病(如癌症、精神病、瘫痪等)的职工， 在 24 个月内尚不能痊愈的， 经企 业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。

 ．劳动者的工伤待遇在国家尚未颁布新的工伤保险法律、行政法规之前， 各 类企业仍要执行{劳动保险条例‣ 及相关的政策规定， 如果当地政府已实行工伤 保险制度改革的， 应执行当地的新规定；个体经济组织的劳动者的工伤保险参 照企业职工的规定执行； 国家机关、事业组织、社会团体的劳动者的工伤保险，  如果包括在地方人民政府的工伤改革规定范围内的，按地方政府的规定执行。 78 ．劳动者患职业病按照 1987 年由卫生部等部门发布的•职业病范围和职业 病患者处理办法的规定‣ 和所附的“职业病名单”([87]卫防第 60 号)处理， 经 职业病诊断机构确诊并发给•职业病诊断证明书‣，劳动行政部门据此确认工伤， 并通知用人单位或者社会保险基金经办机构发给有关工伤保险待遇；劳动者因 工负伤的，劳动行政部门根据企业的工伤事故报告和工伤者本人的申请，作出 工伤认定，由社会保险基金经办机构或用人单位，发给有关工伤保险待遇，患 职业病或工伤致残的，由当地劳动鉴定委员会按照劳动部•职工工伤和职业病 致残程度鉴定标准‣ (劳险字[1992]6 号)评定伤残等级和护理依赖程度。劳动 鉴定委员会的伤残等级和护理依赖程度的结论， 以医学检查、诊断结果为技术

依据。

79 ．劳动者因工负伤或患职业病， 用人单位应按国家和地方政府的规定进行工 伤事故报告，或者经职业病诊断机构确诊进行职业病报告。用人单位和劳动者 有权按规定向当地劳动行政部门报告。如果用人单位瞒报、漏报工伤或职业病， 工会、劳动者可以向劳动行政部门报告。经劳动行政部门确认后，用人单位或

社会保险基金经办机构应补发工伤保险待遇。

80 ．劳动者对劳动行政部门作出的工伤或职业病的确认意见不服， 可依法提起

行政复议或行政诉讼。

81 ．劳动者被认定患职业病或因工负伤后， 对劳动鉴定委员会作出的伤残等级 和护理依赖程度鉴定结论不服，可依法提起行政复议或行政诉讼。对劳动能力 鉴定结论所依据的医学检查、诊断结果有异议的，可以要求复查诊断，复查诊 断按各省、自治区和直辖市劳动鉴定委员会规定的程序途行。

六、劳动争议

82 ．用人单位与劳动者发生劳动争议不论是否订立劳动合同， 只要存在事实劳 动关系， 并符合劳动法的适用范围和•中华人民共和国企业劳动争议处理条例‣

 的受案范围，劳动争议仲裁委员会均应受理。

83 ．劳动合同鉴证是劳动行政部门审查、证明劳动合同的真实性、合法性的一 项行政监督措施， 尤其在劳动合同制度全面实施的初期有其必要性。劳动行政 部门鼓励并提倡用人单位和劳动者进行劳动合同鉴证。劳动争议仲裁委员会不 能以劳动合同未经鉴证为由不受理相关的劳动争议案件。

 ．国家机关、事业组织、社会团体与本单位工人以及其他与之建立劳动合同 关系的劳动者之间，个体工商户与帮工、学徒之间，以及军队、武警部队的事 业组织和企业与其无军籍的职工之间发生的劳动争议，只要符合劳动争议的受

案 范围，劳动争议仲裁委员会应予受理。

85 ． “劳动争议发生之日”是指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日。 86 ．根据•中华人民共和国商业银行法‣ 的规定， 商业银行为企业法人。商业 银行与其职工适用•劳动法)、•中华人民共和国企业劳动争议处理条例)等劳动 法律、法规和规章。商业银行与其职工发生的争议属于劳动争议的受案范围的，

 劳动争议仲裁委员会应予受理。

87 ．劳动法第二十五条第(三)项中的“重大损害”，应由企业内部规章来规定， 不便于在全国对其作统一解释。若用人单位以此为由解除劳动合同，与劳动者 发生劳动争议，当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动争议仲裁委 员会根据企业类型、规模和损害程度等情况， 对企业规章中规定的“重大损害”

进行认定。

88 ．劳动监察是劳动法授予劳动行政部门的职责， 劳动争议仲裁是劳动法授予 各级劳动争议仲裁委员会的职能。用人单位或行业部门不能设立劳动监察机构 和劳动争议仲裁委员会，也不能设立劳动行政部门劳动监察机构的派出机构和

劳动争议仲裁委员会的派出机构。

89 ．劳动争议当事人向企业劳动争议调解委员会申请调解， 从当事人提出申请 之日起，仲裁申诉时效中止，企业劳动争议调解委员会应当在三十日内结束调 解，即中止期间最长不得超过三十日。结束调解之日起，当事人的申诉时效继 续计算。调解超过三十日的，申诉时效从三十日之后的第一天继续计算。

90 ．劳动争议仲裁委员会的办事机构对未予受理的仲裁申请， 应逐件向仲裁委 员会报告并说明情况，仲裁委员会认为应当受理的，应及时通知当事人。当事 人从申请至受理的期间应视为时效中止。

七、法律责任

91 ．劳动法第九十一条的含义是， 如果用人单位实施了本条规定的前三项侵权 行为之一的，劳动行政部门应责令用人单位支付劳动者的工资报酬和经济补偿， 并可以责令支付赔偿金。如果用人单位实施了本条规定的第四项侵权行为，即 解除劳动合同后未依法给予劳动者经济补偿的，因不存在支付工资报酬的问题， 故劳动行政部门只责令用人单位支付劳动者经济补偿，还可以支付赔偿金。

92 ．用人单位实施下列行为之一的， 应认定为劳动法第一百零一条中的“无理 阻挠”行为：

(1)阻止劳动监督检查人员进入用人单位内(包括进入劳动现场)进行监督检查 的；

(2)隐瞒事实真象，出具伪证，或者隐匿、毁灭证据的；

(3)拒绝提供有关资料的；

(4)拒绝在规定的时间和地点就劳动行政部门所提问题作出解释和说明的； (5)法律、法规和规章规定的其他情况。

八、适用法律



93 ．劳动部、外经贸部•外商投资企业劳动管理规定)(劳部发[1994]246 号) 与劳动部•违反和解除劳动合同的经济补偿办法‣ (劳部发[1994] 481 号)中关 于解除劳动合同的经济补偿规定是一致的， 246 号文中的“生活补助费”是劳 动法第二十八条所指经济补偿的具体化，与 481 号文中的“经济补偿金”可视

 为  同一概念。

94 ．劳动部、外经贸部•外商投资企业劳动管理规定‣ (劳部发[1994]246 号) 与劳动部•违反<中华人民共和国劳动法>行政处罚办法‣ (劳部发[1994]532

号)在企业低于当地最低工资标准支付职工工资应付赔偿金的标准，延长工作时 间的罚款标准，阻止劳动监察人员行使监督检查权的罚款标准等方面规定不一 致，按照同等效力的法律规范新法优于旧法执行的原则，应执行劳动部劳部发

 [1 994]532 号规章。

95 ．劳动部•企业最低工资规定‣ (劳部发[1993]333 号)与劳动部•违反<中华 人民共和国劳动法>行政处罚办法‣ (劳部发 [1994]532 号)在拖欠或低于国家 最低工资标准支付工资的赔偿金标准方面规定不一致， 应按劳动部劳部发

 [1 994]532 号规章执行。

96 ．劳动部•违反<中华人民共和国劳动法>行政处罚办法‣ (劳部发[1994]532 号)对行政处罚行为、处罚标准未作规定， 而其他劳动行政规章和地方政府规章 作了规定的，按有关规定执行。

97 ．对违反劳动法的用人单位，劳动行政部门有权依据劳动法律、法规和规章 的规定予以处理， 用人单位对劳动行政部门作出的行政处罚决定不服，在法定 期限内不提起诉讼或不申请复议又不执行行政处罚决定的，劳动行政部门可以 根据行政诉讼法第六十六条申请人民法院强制执行。劳动行政部门依法申请人 民法院强制执行时，应当提交申请执行书，据以执行的法律文书和其他必须提 交的材料。

 ．适用法律、法规、规章及其他规范性文件遵循下列原则：

(1)法律的效力高于行政法规与地方性法规； 行政法规与地方性法规效力高于部 门规章和地方政府规章；部门规章和地方政府规章效力高于其他规范性文件。 (2)在适用同一效力层次的文件时， 新法律优于旧法律； 新法规优于旧法规； 新

 规章优于旧规章；新规范性文件优于旧规范性文件。

99 ．依据•法规规章备案规定‣ (国务院令第 48 号， 1990 年发布) “地方人民 政府规章同国务院部门规章之间或者国务院部门规章相互之间有矛盾的，由国 务院法制局进行协调； 经协调不能取得一致意见的， 由国务院法制局提出意见， 报国务院决定。”地方劳动行政部门在发现劳动部规章与国务院其他部门规章或 地方政府规章相矛盾时，可将情况报劳动部，由劳动部报国务院法制局进行协

调或决定。

100 ．地方或行业劳动部门发现劳动部的规章之间、其他规范性文件之间或规 章与其他规范性文件之间相矛盾， 一般适用“新文件优于旧文件”的原则，同 时可向劳动部请示。

|  |
| --- |
| 劳 |

|  |
| --- |
| 动 |

|  |
| --- |
| 合 |

|  |
| --- |
| 同 |

集体合同规定

中华人民共和国劳动和社会保障部令 第 22 号

•集体合同规定‣已于 2003 年 12 月 30 日经劳动和社会保障部第 7 次部 务会议通过，现予公布，自 2004 年 5 月 1 日起施行。

部长 郑斯林 二○○四年一月二十日

第一章 总 则

为规范集体协商和签订集体合同行为，依法维护劳动者和用人单位的 合法权益， 根据•中华人民共和国劳动法‣ 和•中华人民共和国工会法‣，制定 本规定。

|  |
| --- |
| 第一条 |

中华人民共和国境内的企业和实行企业化管理的事业单位（以下统称 用人单位）与本单位职工之间进行集体协商，签订集体合同，适用本规定。

|  |
| --- |
| 第二条 |

本规定所称集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、 规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、 保险福 利等事项， 通过集体协商签订的书面协议； 所称专项集体合同， 是指用 人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就集体协商的某项内容签 订的专项书面协 议。

|  |
| --- |
| 第三条 |

用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同， 以及确定相关 事宜，应当采取集体协商的方式。集体协商主要采取协商会议的形式。

|  |
| --- |
| 第四条 |

进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同，应当遵循下列原则： （一）遵守法律、法规、规章及国家有关规定；

|  |
| --- |
| 第五条 |

（二）相互尊重，平等协商；

（三）诚实守信，公平合作；

（四）兼顾双方合法权益；

（五）不得采取过激行为。

符合本规定的集体合同或专项集体合同，对用人单位和本单位的全体 职工具有法律约束力。

|  |
| --- |
| 第六条 |

用人单位与职工个人签订的劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准， 不得低于集体合同或专项集体合同的规定。

县级以上劳动保障行政部门对本行政区域内用人单位与本单位职工 开展集体协商、签订、履行集体合同的情况进行监督，并负责审查集体合同或

|  |
| --- |
| 第七条 |

专项集体合同。

第二章 集体协商内容



第八条 集体协商双方可以就下列多项或某项内容进行集体协商， 签订集体合 同或专项集体合同：

（一）劳动报酬；

（二）工作时间；

（三）休息休假；

（四）劳动安全与卫生；

（五）补充保险和福利；

（六）女职工和未成年工特殊保护；

（七）职业技能培训；

（八）劳动合同管理；

（九）奖惩；

（十）裁员；

（十一）集体合同期限；

（十二）变更、解除集体合同的程序；

（十三）履行集体合同发生争议时的协商处理办法；

（十四）违反集体合同的责任；

 （ 十五）双方认为应当协商的其他内容。

第九条 劳动报酬主要包括：

（一）用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式； （二）工资支付办法；

（三）加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法； （四）工资调整办法；

（五）试用期及病、事假等期间的工资待遇；

（六）特殊情况下职工工资（生活费）支付办法；

 （七）其他劳动报酬分配办法。

第十条 工作时间主要包括：

（一）工时制度；

（二）加班加点办法；

（三） 特殊工种的工作时间；

（四）劳动定额标准。

休息休假主要包括：

|  |
| --- |
| 第十一条 |

（一）日休息时间、周休息日安排、年休假办法；

（二）不能实行标准工时职工的休息休假；

（三）其他假期。

劳动安全卫生主要包括：

|  |
| --- |
| 第十二条 |

（一）劳动安全卫生责任制；

（二）劳动条件和安全技术措施；

（三）安全操作规程；

（四）劳保用品发放标准；

（五）定期健康检查和职业健康体检。

补充保险和福利主要包括：

|  |
| --- |
| 第十三条 |

（一）补充保险的种类、范围；

（二）基本福利制度和福利设施；

（三）医疗期延长及其待遇；

（四）职工亲属福利制度。

女职工和未成年工的特殊保护主要包括：

|  |
| --- |
| 第十四条 |

（一）女职工和未成年工禁忌从事的劳动；

（二）女职工的经期、孕期、产期和哺乳期的劳动保护；

（三）女职工、未成年工定期健康检查；

（四）未成年工的使用和登记制度。

|  |
| --- |
| 第十五条 |

职业技能培训主要包括：

（一）职业技能培训项目规划及年度计划；

（二）职业技能培训费用的提取和使用；

（三）保障和改善职业技能培训的措施。

劳动合同管理主要包括：

|  |
| --- |
| 第十六条 |

（一）劳动合同签订时间；

（二） 确定劳动合同期限的条件；

（三）劳动合同变更、解除、续订的一般原则及无固定期限劳动合同的终 止条件；

（四）试用期的条件和期限。

奖惩主要包括：

|  |
| --- |
| 第十七条 |

（一）劳动纪律；

（二）考核奖惩制度；

（三）奖惩程序。

裁员主要包括：

|  |
| --- |
| 第十八条 |

（一）裁员的方案；

（二）裁员的程序；

（三）裁员的实施办法和补偿标准。

第三章 集体协商代表

本规定所称集体协商代表（以下统称协商代表），是指按照法定程 序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员。

|  |
| --- |
| 第十九条 |

集体协商双方的代表人数应当对等，每方至少 3 人，并各确定 1 名首席代 表。

职工一方的协商代表由本单位工会选派。未建立工会的， 由本单位 职工民主推荐，并经本单位半数以上职工同意。

|  |
| --- |
| 第二十条 |

职工一方的首席代表由本单位工会主席担任。工会主席可以书面委托其他 协商代表代理首席代表。工会主席空缺的，首席代表由工会主要负责人担任。 未建立工会的，职工一方的首席代表从协商代表中民主推举产生。

用人单位一方的协商代表， 由用人单位法定代表人指派， 首席代 表由单位法定代表人担任或由其书面委托的其他管理人员担任。

|  |
| --- |
| 第二十一条 |

协商代表履行职责的期限由被代表方确定。

|  |
| --- |
| 第二十二条 |

集体协商双方首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作 为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的三分之一。

|  |
| --- |
| 第二十三条 |

首席代表不得由非本单位人员代理。

用人单位协商代表与职工协商代表不得相互兼任。 协商代表应履行下列职责：

|  |
| --- |
| 第二十四条 |

|  |
| --- |
| 第二十五条 |

（一）参加集体协商；

（二）接受本方人员质询，及时向本方人员公布协商情况并征求意见； （三）提供与集体协商有关的情况和资料；

（四）代表本方参加集体协商争议的处理；

（五）监督集体合同或专项集体合同的履行；

（六）法律、法规和规章规定的其他职责。

 协商代表应当维护本单位正常的生产、工作秩序， 不得采取威胁、

收买、欺骗等行为。

企业内部的协商代表参加集体协商视为提供了正常劳动。

职工一方协商代表在其履行协商代表职责期间劳动合同期满的，

协商代表应当保守在集体协商过程中知悉的用人单位的商业秘密。

|  |
| --- |
| 第二十七条 |

|  |
| --- |
| 第二十八条 |

劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时，除出现下列情形之一的， 用人单位不得与其解除劳动合同：

（一）严重违反劳动纪律或用人单位依法制定的规章制度的；

（二）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的； （三）被依法追究刑事责任的。

职工一方协商代表履行协商代表职责期间， 用人单位无正当理由不得调整 其工作岗位。

职工一方协商代表就本规定第二十七条、第二十八条的规定与用 人单位发生争议的，可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

|  |
| --- |
| 第二十九条 |

第三十条 工会可以更换职工一方协商代表；未建立工会的，经本单位半数以 上职工同意可以更换职工一方协商代表。

用人单位法定代表人可以更换用人单位一方协商代表。

协商代表因更换、辞任或遇有不可抗力等情形造成空缺的， 应在 空缺之日起 15 日内按照本规定产生新的代表。

|  |
| --- |
| 第三十一条 |

第四章 集体协商程序

集体协商任何一方均可就签订集体合同或专项集体合同以及相 关事宜，以书面形式向对方提出进行集体协商的要求。

|  |
| --- |
| 第三十二条 |

一方提出进行集体协商要求的， 另一方应当在收到集体协商要求之日起 20 日内以书面形式给以回应，无正当理由不得拒绝进行集体协商。

第三十三条 协商代表在协商前应进行下列准备工作：

（一）熟悉与集体协商内容有关的法律、法规、规章和制度；

（二）了解与集体协商内容有关的情况和资料，收集用人单位和职工对协 商意向所持的意见；

（三）拟定集体协商议题，集体协商议题可由提出协商一方起草，也可由 双方指派代表共同起草；

（四）确定集体协商的时间、地点等事项；

（五）共同确定一名非协商代表担任集体协商记录员。记录员应保持中立、