

<<中华人民共和国劳动法>>

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动法>>

13位ISBN编号：9787503663772

10位ISBN编号：7503663774

出版时间：2006-9

出版时间：法律出版社

作者：法律出版社法规中心 编

页数：131

字数：120000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<中华人民共和国劳动法>>

内容概要

本套书有以下特点：（1）权威部门审定。
本丛书皆由全国人大常委会法制工作委员会、国务院法制办公室的相关立法同志进行审定，内容准确权威；（2）法律适用提要。
每本书都由立法机关相关专家撰写该法的适用提要，帮助读者对每一个法的精神和精髓有更深入的理解；（3）重点法条注释。
对重点法条进行条文注释，且每个条文都提炼出文主旨，帮助读者准确理解法条内容；（4）法规案例索引。
条文下附录关联法规索引和关联案例索引，帮助读者全面掌握法律规范体系，并将法律理论结全到实际案例中；（5）相关配套规定。
书末附录一些较重要的相关法律、法规和司法解释，使读者在使用中更为方便、实用。

<<中华人民共和国劳动法>>

书籍目录

《中华人民共和国劳动法》适用提要
 第一章 总则
 第一条 立法目的
 第二条 适用范围
 第三条 劳动者的权利和义务
 第四条 用人单位义务
 第五条 国家措施
 第六条 国家倡导和鼓励
 第七条 参加和组织工会
 第八条 参与民主管理或协商
 第九条 劳动工作管理部
 第二章 促进就业
 第十条 国家扶持就业
 第十一条 发展职介机构
 第十二条 平等就业
 第十三条 男女平等就业
 第十四条 特殊人员的就业
 第十五条 禁招未成年人和特殊行业相关规定
 第三章 劳动合同和集体合同
 第十六条 劳动合同
 第十七条 合同的订立和变更及合同的效力
 第十八条 无效合同
 第十九条 合同形式和条款
 第二十条 合同期限
 第二十一条 试用期约定
 第二十二条 保守商业秘密事项约定
 第二十三条 合同终止的情形
 第二十四条 约定合同解除
 第二十五条 单位解除劳动合同事项
 第二十六条 解除合同提前通知
 第二十七条 用人单位裁员
 第二十八条 经济补偿
 第二十九条 用人单位解除合同的限制情形
 第三十条 工会对用人单位解除劳动合同的职权
 第三十一条 劳动者解除合同的提前通知期限
 第三十二条 劳动者随时通知解除劳动合同情形
 第三十三条 集体合同
 第三十四条 集体合同生效时间
 第三十五条 集体合同效力
 第四章 工作时间休息休假
 第三十六条 国家工时制度
 第三十七条 报酬标准和劳动定额确定
 第三十八条 休息日最低保障
 第三十九条 工休办法替代
 第四十条 法定假日
 第四十一条 工作时间延长限制
 第四十二条 延长工作时间限制的例外
 第四十三条 禁止违法延长工作时间
 第四十四条 延长工时的报酬支付
 第四十五条 带薪年假制度
 第五章 工资
 第四十六条 工资分配原则
 第四十七条 工资分配方式、水平确定
 第四十八条 最低工资保障
 第四十九条 最低工资标准参考因素
 第五十条 工资支付形式
 第五十一条 法定节假日和婚丧假期间工资保障
 第六章 劳动安全卫生
 第五十二条 用人单位对劳动安全的职责
 第五十三条 劳动安全卫生设施标准
 第五十四条 劳动者劳动安全防护及健康保护
 第五十五条 特种作业资格
 第五十六条 劳动过程安全防护
 第五十七条 伤亡事故和职业病统计报告、处理制度
 第七章 女职工和未成年工特殊保护
 第五十八条 女职工和未成年工特殊劳动保护
 第五十九条 女职工劳动强度限制
 第六十条 经期劳动强度限制
 第六十一条 孕期劳动强度限制
 第六十二条 产假
 第六十三条 哺乳期劳动保护
 第六十四条 对未成年工的劳动强度限制
 第六十五条 未成年工健康检查
 第八章 职业培训
 第六十六条 发展目标
 第六十七条 政府支持
 第六十八条 职业培训
 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 发展目标
 第七十一条 协调发展
 第七十二条 基金来源
 第七十三条 享受社保情形
 第七十四条 社保基金管理
 第七十五条 补充保险和个人储蓄保险
 第七十六条 国家和用人单位的发展福利事业责任
 第十章 劳动争议
 第七十七条 劳动争议处理方式
 第七十八条 解决争议的原则
 第七十九条 调解和仲裁
 第八十条 劳动争议调委会及调解协议
 第八十一条 仲裁委员会组成
 第八十二条 仲裁期日
 第八十三条 起诉和强制执行
 第八十四条 集体合同争议处理
 第十一章 监督检查
 第八十五条 劳动行政部门监督检查
 第八十六条 对劳动场所检查
 第八十七条 政府监督
 第八十八条 工会监督和组织、个人检举控告
 第十二章 法律责任
 第八十九条 对劳动规章违法的处罚
 第九十条 对违法延长工时的处罚
 第九十一条 对用人单位侵权的处理
 第九十二条 对用人单位违反劳保规定的处罚
 第九十三条 对违章事故的处罚
 第九十四条 对非法招用未成年工的处罚
 第九十五条 对侵害女工和未成年工合法权益的处罚
 第九十六条 对人身侵权的处罚
 第九十七条 无效合同损害责任
 第九十八条 违法解除和拖延订立合同的责任
 第九十九条 用人单位招用未解除劳动合同者的损害赔偿
 第一百条 对不缴纳保险费行为的处理
 第一百零一条 对妨碍检查公务行为的处罚
 第一百零二条 违法解除劳动合同和违反保密事项损害赔偿
 第一百零三条 渎职处罚
 第一百零四条 对挪用社保基金行为的处罚
 第一百零五条 处罚竞合处理
 第十三章 附则
 第一百零六条 实施步骤制定
 第一百零七条 施行日期附录
 中华人民共和国劳动合同法 (2007年6月29日)
 中华人民共和国劳动合同法实施条例 (2008年9月18日)
 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 (2007年12月29日)
 职工带薪年休假条例 (2007年12月14日)
 全国年节及纪念日放假办法 (2007年12月14日修订)
 劳动部关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明 (1994年9月5日)
 劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见 (1995年8月4日)

<<中华人民共和国劳动法>>

) 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(2001年4月6日) 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)(2006年8月14日)

<<中华人民共和国劳动法>>

章节摘录

对于一次性工作或某项具体工作的劳动者，用人单位应按照协议或合同规定在工作完成后支付工资，在劳动合同解除或终止时，用人单位应同时一次性付清劳动者工资。

本条所称的“克扣”不包括下列情形：用人单位代扣代缴的个人所得税；用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

克扣并不包括以下减发工资的情况：（1）国家的法律、法规中有明确规定的；（2）依法签订的劳动合同中有明确规定的；（3）用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的；（4）企业工资总额与经济效益相联系，经济效益下浮时，工资必须下浮的（但支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准）；（5）因劳动者请事假等情形相应减发工资等。

因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。

经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除，但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%

。若扣除后剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

本条所称的“无故拖欠”不包括以下情形：（1）用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因，无法按时支付工资；（2）用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，可暂时延期支付劳动者工资，延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。

其他情况下拖欠工资均属无故拖欠。

《劳动合同法》第30条 《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第50条
《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》第63-64条 《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》第6条 《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第3条 第五十一条【法定休假日和婚丧假期间工资保障】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。

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第51条第六章劳动安全卫生 第五十二条【用人单位对劳动安全的职责】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。

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第52条《安全生产法》 第五十三条【劳动安全卫生设施标准】劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

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。

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第53条 第五十四条【劳动者劳动安全防护及健康保护】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。

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第54条 第五十五条【特种作业资格】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。

本条中所指的特种作业的范围有十类，包括：（1）电工作业；（2）锅炉司炉；（3）压力容器操作；（4）起重机械作业；（5）爆破作业；（6）金属焊接（气割）作业；（7）煤矿井下瓦斯检验；（8）机动车辆驾驶；（9）机动船舶驾驶、轮机操作；（10）建筑登高架设作业。

从事特种作业的人员应具备以下条件：（1）年满18周岁以上，但从事爆破作业和煤矿井下瓦斯检验的人员，年龄不得低于20周岁。

（2）工作认真负责，身体健康，没有妨碍从事本种作业的疾病和生理缺陷。

（3）具有本种作业所需的文化程度和安全、专业技术知识及实践经验。

用人单位招用从事技术复杂以及涉及国家财产、人民生命安全和消费者利益工种（职业）的劳动者，必须从取得相应职业资格证书的人员中录用。

<<中华人民共和国劳动法>>

对从事技术工种的学徒，用人单位应按照《工种分类目录》所规定的学徒期进行培训。

对转岗从事技术工种的劳动者，用人单位应按照国家职业（技能）标准的要求进行培训，达到相应职业技能要求后再上岗。

用人单位安排国家政策性安置人员从事技术工种工作的，应当先组织培训，达到相应工种（职业）技能要求后上岗。

<<中华人民共和国劳动法>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>