|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **중화인민공화국 노동법**(1994년 7월 5일, 제8기 전국인민대표대회 상무위원회 제8차 회의에서 통과; 2009년 8월 27일, 제11기 전국인민대표대회 상무위원회 제10차 회의에서 <일부 법률 개정에 관한 결정>에 의해 1차 개정; 2018년 12월 29일, 제13기 전국인민대표대회 상무위원회 제7차 회의에서 <<중화인민공화국 노동법> 등 7부 법률 개정에 관한 결정>에 의해 2차 개정)목록제1장 총칙제2장 취업 촉진제3장 근로계약 및 단체협약제4장 근로시간과 휴식•휴가제5장 임금제6장 근로안전과 보건제7장 여성근로자와 미성년근로자에 대한 특별보호제8장 직업훈련제9장 사회보험 및 복지제10장 노동쟁의제11장 감독 및 검사제12장 법률적 책임제13장 부칙**제1장 총칙**1. 근로자의 합법적 권익을 보호하고 근로관계를 조정하며 사회주의 시장경제에 적합한 근로제도를 확립•유지하고 경제발전과 사회진보를 촉진하기 위한 목적으로 헌법에 근거하여 이 법을 제정한다.
2. 이 법은 중화인민공화국 내의 기업, 개인경제조직(이하 ‘사용자’로 통칭) 및 이들과 근로관계를 이루고 있는 근로자에 적용한다.

국가기관, 사업조직, 사회단체 및 이들과 근로계약 관계를 맺고 있는 근로자는 이 법에 따라 집행한다.1. 근로자는 평등하게 취업하고 직업을 선택할 권리, 근로보수를 취득할 권리, 휴식•휴가의 권리, 근로안전 및 보건을 보호받을 권리, 직업기능훈련을 받을 권리, 사회보험 및 복지를 누릴 권리, 노동쟁의 처리를 청구할 권리 및 법률에 규정된 기타 근로의 권리를 갖는다.

근로자는 근로임무를 완수하고 직업기능을 향상시키며 근로안전 및 보건 규정을 집행하고 근로기율 및 직업도덕을 준수하여야 한다.1. 사용자는 법에 따라 규칙•제도를 수립하고 근로자가 근로의 권리를 향유하고 근로의 의무를 이행하는 것을 보장하여야 한다.
2. 국가는 취업을 촉진하고 직업교육을 발전시키며 근로기준을 제정하고 사회소득을 조절하며 사회보험을 완비하고 근로관계를 조율하며 근로자의 생활수준을 점진적으로 향상시키기 위한 각종 조치를 시행한다.
3. 국가는 근로자의 사회의무노동 참여와 노동경쟁 및 합리적 건의 활동 전개를 제창하고 근로자의 과학연구•기술혁신 및 발명창조를 권장•보호하며 모범근로자와 선진근로자를 표창•장려한다.
4. 근로자는 법에 따라 노조(工會)에 가입하고 노조(工會)를 결성할 권리를 갖는다.

노조(工會)는 근로자의 합법적 권익을 대표하고 보호하며 법에 따라 자율적으로 활동한다.1. 근로자는 법률규정에 따라 종업원총회, 종업원대표총회 또는 여타 형식으로 민주 관리에 참여하거나 근로자의 합법적 권익을 보호하기 위하여 사용자와 평등협상을 진행한다.
2. 국무원 노동행정부서는 전국의 노동 업무를 주관한다.

현(縣)급 이상 지방인민정부의 노동행정주관부서는 해당 행정구역 내의 노동 업무를 주관한다.**제2장 취업 촉진**1. 국가는 경제와 사회발전을 촉진시켜 취업조건을 마련하고 취업기회를 확대한다.

국가는 기업•사업조직•사회단체가 법률•행정법규에 규정된 범위 내에서 산업을 영위하고 경영을 확대하여 취업을 증가시키는 것을 권장한다. 국가는 근로자가 자율적으로 취업하거나 자영업을 통해 취업하는 것을 권장한다. 1. 각급 지방인민정부는 다양한 유형의 직업소개기구를 활성화시키고 취업 서비스를 제공하기 위한 조치를 시행한다.
2. 근로자는 취업을 함에 있어 민족•성별•종교신앙의 차이로 인해 차별을 받지 아니한다.
3. 여성은 남성과 동등한 취업의 권리를 갖는다. 종업원을 채용함에 있어 국가가 규정하는 여성에게 부적합한 직종 또는 직위 이외에는 성별을 이유로 여성의 채용을 거부하거나 여성의 채용기준을 높여서는 아니된다.
4. 장애인•소수민족•퇴역군인의 취업에 있어 법률•법규상 특별한 규정이 있을 경우 그 규정에 따른다.
5. 만 16세 미만 미성년자의 채용을 금지한다.

문화예술•스포츠 및 특수공예업체가 만 16세 미만의 미성년자를 채용할 경우 국가의 관련 규정을 반드시 준수하여야 하며 또한 미성년자의 의무교육을 받을 권리를 보장하여야 한다. **제3장 근로계약 및 단체협약**1. 근로계약은 근로자와 사용자가 근로관계를 확립하고 쌍방의 권리와 의무를 명확히 하는 협의이다.

근로관계를 확립할 경우 반드시 근로계약을 체결하여야 한다.1. 근로계약의 체결•변경은 평등•자율•협상의 원칙을 따라야 하며 법률•행정법규의 규정을 위반하여서는 아니된다.

근로계약은 법에 따라 체결되는 즉시 법적 구속력을 가지며 당사자는 근로계약에 규정된 의무를 이행하여야 한다.1. 다음 각 호의 계약은 무효로 한다.
2. 법률•행정법규에 위반되는 근로계약
3. 사기•협박 등의 수단으로 체결한 근로계약

무효의 근로계약은 체결 당시부터 법적 구속력을 가지지 아니한다. 근로계약이 부분적으로 무효함이 확인되었으나 여타 부분의 효력에는 영향을 주지 않을 경우 여타 부분은 효력을 가진다.근로계약의 유효 여부는 노동쟁의중재위원회나 인민법원에서 판단한다.1. 근로계약은 서면형식으로 체결하여야 하며 다음과 같은 조항이 포함되어야 한다.
2. 근로계약기간
3. 작업내용
4. 근로보호와 근로조건
5. 근로보수
6. 근로기율
7. 근로계약의 종료조건
8. 근로계약 위반의 책임

근로계약은 전항에 규정한 필수적 조항 외에 당사자가 협상하여 기타 내용을 약정할 수 있다.1. 근로계약기간은 고정된 기간이 있는 경우, 고정된 기간이 없는 경우, 일정량의 작업완수를 기간으로 하는 경우로 구분한다.

근로자가 동일한 직장에서 만 10년 이상 연속 근로하였고 당사자 쌍방이 근로계약 연장에 동의할 경우 근로자가 고정된 기간이 없는 근로계약의 체결을 요구하면 응당히 고정된 기간이 없는 근로계약을 체결하여야 한다.1. 근로계약은 수습기간을 약정할 수 있다. 수습기간은 최장 6개월을 초과하지 못한다.
2. 근로계약의 당사자는 사용자의 상업비밀 유지에 관한 사항을 근로계약에 약정할 수 있다.
3. 근로계약기간이 만료되었거나 당사자가 약정한 근로계약 종료조건이 발생하였을 경우 근로계약은 즉각 종료된다.
4. 근로계약은 당사자의 합의에 의하여 해지될 수 있다.
5. 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여 사용자는 근로계약을 해지할 수 있다.
6. 수습기간 중 고용조건에 적합하지 않음이 증명된 자
7. 근로기율 또는 사용자의 규칙•제도를 중대하게 위반한 자
8. 직무상의 중대한 과실, 부정행위로 사용자의 이익에 막대한 손실을 초래한 자
9. 법에 의하여 형사책임을 추궁받은 자
10. 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여 사용자는 근로계약을 해지할 수 있다. 단, 30일전에 근로자 본인에게 서면형식으로 이를 통고하여야 한다.
11. 질병 또는 비(非)산업재해 부상으로 치료를 받은 후에 원래의 업무를 감당할 수 없고 사용자가 별도로 지정한 기타 업무도 감당할 수 없는 경우
12. 업무수행능력이 없고 강습 또는 직위 변경 후에도 여전히 업무수행능력이 없는 경우
13. 근로계약 체결시에 근거로 한 객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 기존 근로계약을 이행할 수 없게 되었고 근로계약 변경을 위한 당사자간의 협상이 합의를 보지 못한 경우
14. 사용자가 파산 위기로 법정(法定) 정리절차 중에 있거나 생산경영 상황에 심각한 문제가 발생하여 감원이 불가피한 경우 30일전에 노조(工會) 또는 전체 직원에게 상황설명을 하고 노조(工會) 또는 직원의 의견을 청취하여야 하며 노동행정부서에 보고한 후 감원을 실시할 수 있다.

사용자가 본 조의 규정에 따라 감원을 실시한 후 6개월 내에 근로자를 채용할 경우 감원된 인원을 우선적으로 채용하여야 한다.1. 이 법 제24조, 제26조, 제27조의 규정에 의하여 근로계약을 해지하는 사용자는 국가의 관련 규정에 따라 경제적 보상을 하여야 한다.
2. 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여 사용자는 이 법 제26조, 제27조의 규정에 의거하여 근로계약을 해지하지 못한다.
3. 직업병을 얻었거나 업무상의 이유로 부상을 당하여 근로능력을 상실 혹은 부분적으로 상실했음이 확인된 경우
4. 질병에 걸렸거나 부상을 입어 정해진 의료기간에 있을 경우
5. 여성근로자가 임신기•출산기•수유기에 있을 경우
6. 법률•행정법규로 규정되어 있는 기타 사유
7. 사용자가 근로계약을 해지함에 있어 노조(工會)가 이를 부당하다고 인정할 경우 의견을 제기할 권한을 가진다. 사용자가 법률•법규 또는 근로계약을 위반하였을 경우 노조(工會)는 재처리를 요구할 권한을 가지며 근로자가 중재를 신청하거나 소송을 제기할 경우 노조(工會)는 법에 따라 이를 지지하고 지원하여야 한다.
8. 근로자가 근로계약을 해지할 경우에는 30일 이전에 서면형식으로 사용자에게 이를 통고하여야 한다.
9. 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 경우 근로자는 언제든지 사용자에게 근로계약 해지를 통고할 수 있다.
10. 수습기간에 있는 경우
11. 사용자가 폭력•협박 또는 불법으로 인신의 자유를 제한하는 수단으로 근로를 강요하는 경우
12. 근로자가 근로계약에 약정한대로 근로보수를 지급하지 않거나 근로조건을 제공하지 아니한 경우
13. 기업의 근로자와 사용자는 근로보수, 근로시간, 휴식•휴가, 근로안전•보건, 보험•복지 등 사항에 대하여 단체협약을 체결할 수 있다. 단체협약 초안은 종업원대표총회 또는 전체 종업원들이 토의•채택하도록 하여야 한다.

단체협약은 노조(工會)가 종업원을 대표하여 기업과 체결하고 노조(工會)가 설립되어 있지 않을 경우 종업원이 추대한 대표가 기업과 체결한다.1. 단체협약은 체결 후 노동행정주관부서에 보고하여야 한다. 노동행정주관부서가 단체협약서를 받은 날로부터 15일 내에 이의를 제기하지 않을 경우 단체협약은 즉각 효력을 발생한다.
2. 법에 따라 체결된 단체협약은 기업과 종업원 모두에게 구속력을 지닌다. 종업원 개인이 기업과 체결하는 근로계약의 근로조건 및 근로보수 등 기준은 단체협약에서 정한 기준보다 낮아서는 아니된다.

**제4장 근로시간과 휴식•휴가**1. 국가는 근로자의 1일 근로시간이 8시간을 초과하지 아니하며 주당 평균 근로시간이 44시간을 초과하지 아니하는 근로 시간제를 시행한다.
2. 사용자는 작업량 계산방식으로 근로하는 근로자에 대하여 이 법 제36조에 규정되어 있는 근로시간제에 근거하여 근로기준량과 보수기준을 합리적으로 확정하여야 한다.
3. 사용자는 근로자가 주당 최소 1일간 휴식하도록 보장하여야 한다.
4. 기업이 생산상의 특성으로 인하여 이 법 제36조, 제38조의 규정을 실행할 수 없을 경우 노동행정부서의 허가를 얻어 기타 작업 및 휴식방법을 채택할 수 있다.
5. 사용자는 다음 각 호의 명절기간에 법에 따라 근로자에게 휴가를 주어야 한다.
6. 양력설
7. 음력설
8. 국제노동절
9. 국경절
10. 법률•법규에서 휴가일로 정한 기타 명절
11. 사용자는 생산•경영상의 필요에 따라 노조(工會) 및 근로자와 협상하여 근로시간을 연장할 수 있으며 일반적으로 1일 1시간을 초과하지 못한다. 특수한 사정으로 인하여 근로시간을 연장하여야 할 경우 근로자의 건강을 보장하는 전제하에서 1일 3시간, 매월 36시간을 초과하지 못한다.
12. 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 경우 이 법 제41조에 규정된 제한을 받지 않고 근로시간을 연장할 수 있다.
13. 자연재해•사고 또는 기타 원인으로 인하여 근로자의 생명•건강과 재산 안전에 위협이 발생하여 긴급한 처리가 필요한 경우
14. 생산설비, 교통운수 노선, 공공시설의 고장 발생으로 생산 및 공공이익에 영향이 초래되어 긴급한 수리가 필요한 경우
15. 법률•행정법규로 규정된 기타 사유
16. 사용자는 이 법의 규정에 반하여 근로자의 근로시간을 연장할 수 없다.
17. 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 경우 사용자는 아래 기준에 따라 근로자의 정상 근로시간의 임금보다 높은 임금보수를 지급하여야 한다.
18. 근로자의 근로시간을 연장하는 경우 통상 임금의 150%보다 낮지 아니한 임금보수를 지불하여야 한다.
19. 휴일에 근로자를 근무시키고 보충휴가를 지급하지 않을 경우 통상 임금의 200%보다 낮지 아니한 임금보수를 지불하여야 한다.
20. 법정(法定) 휴가일에 근로자를 근무시키는 경우 통상 임금의 300%보다 낮지 아니한 임금보수를 지불하여야 한다.
21. 국가는 연차유급휴가제도를 시행한다.

근로자가 1년 이상 연속 근무하였을 경우 연차유급휴가를 누린다. 구체적인 방법은 국무원이 규정한다.**제5장 임금**1. 임금 배분은 노동에 의한 배분원칙을 따라야 하며 동일노동 동일임금을 시행하여야 한다.

경제발전에 따라 임금수준을 점진적으로 향상시킨다. 국가는 임금총액에 대하여 거시적 조절 및 통제를 실시한다.1. 사용자는 자체의 생산•경영 특성과 경제효율에 의거하여 법에 따라 자주적으로 임금 배분방식과 임금 수준을 정한다.
2. 국가는 최저임금보장제도를 시행한다. 최저임금의 구체적 기준은 성•자치구•직할시 인민정부가 정하며 국무원에 보고하여 등록(備案)한다.

사용자가 근로자에게 지불하는 임금은 해당 지역의 최저임금기준보다 낮아서는 아니된다.1. 최저임금기준을 정하고 조정할 때에는 다음 각 호의 요소를 참고하여야 한다.
2. 근로자 본인과 평균 부양인구의 최저생계비
3. 사회평균임금수준
4. 노동생산성
5. 취업 상황
6. 지역간 경제발전수준의 차이
7. 임금은 화폐 형태로 매월 근로자 본인에게 지불하여야 한다. 근로자의 임금을 공제하거나 이유없이 연체지불하여서는 아니된다.
8. 근로자의 법정휴가일, 경조휴가 기간 및 법에 의거하여 참가하는 사회활동 기간에 사용자는 법에 따라 임금을 지불하여야 한다.

**제6장 근로안전과 보건**1. 사용자는 근로안전보건제도를 확립•완비하고 국가의 근로안전보건 규정과 기준을 엄격히 준수하여야 하며 근로자에 대하여 근로안전보건 교육을 실시함으로써 작업중 사고를 방지하고 직업위험을 감소시켜야 한다.
2. 근로안전보건시설은 국가가 정하는 기준에 부합되어야 한다.

신축·재건·증축 공사의 근로안전보건시설은 주요 공사와 동시에 설계·시공하고 동시에 생산·사용을 개시하도록 하여야 한다. 1. 사용자는 근로자에게 국가의 규정에 부합되는 근로안전보건조건과 필수적인 작업보호용품을 제공하여야 하며 작업상 위험이 있는 직종에 종사하는 근로자에 대하여 정기적으로 건강검진을 실시하여야 한다.
2. 특종작업에 종사하는 근로자는 전문 강습을 받고 특종작업 자격을 취득하여야 한다.
3. 근로자는 근로 과정 중에 안전조작규칙을 엄격히 준수하여야 한다.

근로자는 사용자측 관리자의 규정에 위반되는 지휘, 위험작업 강요 명령에 대해 작업을 거절할 권리를 가지며 생명의 안전과 신체건강을 해치는 행위에 대하여 비판·고발·고소할 권리를 가진다. 1. 국가는 부상·사망 등 사고와 직업병에 대한 통계•보고•처리제도를 수립한다. 현(縣)급 이상 각급 인민정부의 노동행정부서, 관계 부서와 사용자는 근로과정 중에 발생하는 근로자의 부상·사망 사고와 직업병 상황에 대하여 통계, 보고 및 처리하여야 한다.

**제7장 여성근로자와 미성년근로자에 대한 특별보호**1. 국가는 여성근로자와 미성년근로자에 대해 특별 근로보호를 실시한다.

미성년근로자라 함은 만 16세 이상 만 18세 미만의 근로자를 지칭한다. 1. 여성근로자를 광산 갱내 작업, 국가가 정하는 제4급 육체노동 강도의 근로 및 기타 여성에게 부적합한 작업에 배치하여서는 아니된다.
2. 생리기간 중인 여성근로자를 고공작업, 저온작업, 냉수작업 및 국가가 규정한 제3급 육체노동 강도의 작업에 배치하여서는 아니된다.
3. 임신 중인 여성근로자를 국가가 규정한 제3급 육체노동 강도의 근로와 임신부에게 부접합한 작업에 배치하여서는 아니된다. 임신 7개월 이상 여성근로자의 근로시간 연장과 야간근로를 금한다.
4. 여성근로자는 최소 90일의 출산휴가를 누린다.
5. 만 1세 미만의 영아에게 수유하는 기간 중 국가가 정하는 제3급 육체노동 강도의 근로와 수유기에 적합하지 않은 근로에 여성근로자를 배치해서는 아니되며 이들의 근로시간 연장과 야간근로를 금한다.
6. 미성년근로자를 광산 갱내 작업, 유독•유해작업, 국가가 정하는 제4급 육체 노동강도의 작업과 기타 미성년자에게 부적합한 작업에 배치하여서는 아니된다.
7. 사용자는 미성년근로자에 대하여 정기적으로 건강검진을 실시하여야 한다.

**제8장 직업훈련**1. 국가는 각종 방법 및 조치를 취하여 직업훈련 사업을 발전시킴으로써 근로자의 직업기능을 개발하고 근로자의 자질을 향상시키며 근로자의 취업능력과 업무능력을 강화한다.
2. 각급 인민정부는 직업훈련발전계획을 사회경제발전계획에 포함시켜야 하며 조건이 갖추어진 기업•사업조직•사회단체 및 개인이 각종 형태의 직업훈련을 실시하는 것을 권장하고 지원하여야 한다.
3. 사용자는 직업훈련제도를 확립하고 국가의 규정에 따라 직업훈련경비를 적립•사용하여야 하며 상황에 근거하여 계획적으로 근로자에게 직업훈련을 실시하여야 한다.

기술직 근로자는 작업에 투입되기 전에 반드시 훈련을 받아야 한다. 1. 국가는 직업유형을 정하고 해당 직업의 기능기준을 제정하며 직업자격증서제도를 시행한다. 근로자에 대한 직업기능감정평가는 등록(備案)이 이뤄진 심사감정평가기구가 책임지고 실시한다.

**제9장 사회보험 및 복지**1. 국가는 사회보험사업을 발전시키고 사회보험제도를 수립하며 사회보험기금을 설립하여 근로자가 노화•질병•산업재해•실업•출산 등 상황에서 지원 및 보상을 받을 수 있도록 한다.
2. 사회보험수준은 사회경제발전수준과 사회수용능력에 부응하여야 한다.
3. 사회보험기금은 보험유형에 따라 자금원을 확정하고 점진적으로 사회모집을 실행하여야 한다. 사용자와 근로자는 법에 따라 사회보험에 가입하고 사회보험료를 납부하여야 한다.
4. 다음 각 호에 해당하는 근로자는 법에 따라 사회보험 혜택을 누린다.
5. 정년퇴직
6. 질병 및 부상
7. 업무상 부상 또는 직업병
8. 실업
9. 출산

근로자 사망 후 유족은 법에 따라 유족수당을 향유한다.근로자의 사회보험 혜택 향유 조건과 기준은 법률•법규로 정한다.근로자가 향유하는 사회보험금은 적시에 전액을 지불하여야 한다.1. 사회보험기금 운영기구는 법에 따라 사회보험기금의 수입·지출, 관리 및 운영을 담당하며 사회보험기금의 가치를 보전하고 높일 책임이 있다.

사회보험기금 감독기구는 법률규정에 따라 사회보험기금의 수입·지출, 관리 및 운영을 감독한다. 사회보험기금 운영기구와 감독기구의 설립 및 기능은 법률이 정한다. 어떠한 조직이나 개인도 사회보험기금을 유용하지 못한다. 1. 국가는 사용자가 자기 실정에 근거하여 근로자를 위한 보충보험을 설립하는 것을 권장한다.

국가는 근로자 개인의 저축성 보험 가입을 권장한다. 1. 국가는 사회복지사업을 발전시키고 공공복지시설을 건설하며 근로자에게 휴식•휴양 및 요양 조건을 제공한다.

사용자는 조건을 마련하여 집단적 복지를 개선하고 근로자에 대한 복지 혜택을 향상시켜야야 한다. **제10장 노동쟁의**1. 사용자와 근로자 사이에 노동쟁의가 발생할 경우 당사자는 법에 따라 조정•중재를 신청하거나 소송을 제기 수 있으며 또한 협상을 통해 해결할 수도 있다.

조정 원칙은 중재와 소송에도 적용된다. 1. 노동쟁의를 해결함에 있어 합법•공정•적시처리의 원칙을 적용하여야 하며 법에 따라 노동쟁의 당사자의 합법적 권익을 보호하여야 한다.
2. 노동쟁의 발생 후 당사자는 사내 노동쟁의조정위원회에 조정을 신청할 수 있다. 조정에 실패하여 당사자 일방이 중재를 요구하는 경우 노동쟁의중재위원회에 중재신청을 할 수 있다. 또한, 당사자 일방이 직접 노동쟁의중재위원회에 중재신청을 할 수 있다. 중재판정에 불복할 경우 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.
3. 사용자는 사내에 노동쟁의조정위원회를 둘 수 있다. 노동쟁의조정위원회는 종업원 대표, 사용자 대표 및 노조(工會) 대표로 구성한다. 노동쟁의조정위원회의 주임은 노조(工會)의 대표가 맡는다.

노동쟁의에 대하여 조정합의를 보았을 경우 당사자는 그를 이행하여야 한다. 1. 노동쟁의중재위원회는 노동행정부서의 대표, 동급 노조(工會)의 대표, 사용자측 대표로 구성한다. 노동쟁의중재위원회의 주임은 노동행정부서의 대표가 맡는다.
2. 중재요구를 제기하는 일방은 노동쟁의 발생일로부터 60일 이내에 노동쟁의중재위원회에 서면신청을 제출하여야 한다. 중재판정은 일반적으로 중재신청 접수일로부터 60일 이내에 내려야 한다. 중재판정에 이의가 없으면 당사자는 이를 반드시 이행하여야 한다.
3. 노동쟁의 당사자가 중재판정에 불복할 경우 중재판정서 접수일로부터 15일 이내에 인민법원에 소송을 제기할 수 있다. 일방 당사자가 법정기한내에 소송을 제기하지도 않고 중재판정을 이행하지도 않을 경우 상대방 당사자는 인민법원에 강제집행을 신청할 수 있다.
4. 단체협약 체결로 인하여 쟁의가 발생하고 당사자간의 협상으로 해결하지 못하는 경우 해당 지역 인민정부의 노동행정부서는 각방 당사자를 조율하여 처리할 수 있다.

단체협약 이행으로 인한 쟁의가 발생하고 당사자간의 협상으로 해결하지 못하는 경우 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다. 중재판정에 불복하는 당사자는 중재판정서를 받은 날로부터 15일 이내에 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.**제11장 감독 및 검사**1. 현(縣)급 이상 각급 인민정부의 노동행정부서는 법에 따라 사용자의 노동 법률•법규 준수상황을 감독하고 검사할 수 있으며 노동 법률•법규 위반행위를 제지하고 시정을 명할 권한을 가진다.
2. 현(縣)급 이상 각급 인민정부 노동행정부서의 감독검사원은 공무를 집행함에 있어 사용자의 사업장에 진입하여 노동 법률•법규 준수상황을 조사하고 필요한 자료를 열람하며 근로장소를 검사할 권한을 가진다.

현(縣)급 이상 각급 인민정부 노동행정부서의 감독검사원은 공무집행 시 증명서를 제시하고 공정하게 법을 집행하며 관련 규정을 준수하여야 한다.1. 현(縣)급 이상 각급 인민정부의 관련 부서는 각자의 직책범위내에서 사용자의 노동 법률•법규 준수상황에 대하여 감독을 진행한다.

 1. 각급 노조(工會)는 법에 의하여 근로자의 합법적 권익을 수호하고 사용자의 노동 법률•법규 준수상황에 대하여 감독을 진행한다.

어떠한 조직과 개인도 노동 법률•법규 위반행위에 대하여 고발•고소할 권한을 가진다.**제12장 법률적 책임**1. 사용자가 제정하는 근로규칙•제도가 법률•법규의 규정에 위반되는 경우 노동행정부서는 경고를 주고 시정을 명한다. 근로자에게 손해를 초래한 경우 사용자는 배상의 책임을 져야 한다.
2. 사용자가 이 법의 규정에 반하여 근로자의 근로시간을 연장하는 경우 노동행정부서는 경고를 주고 시정을 명하며 아울러 과징금을 병과할 수도 있다.
3. 사용자에게 근로자의 합법적 권익을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 노동행정부서는 근로자의 임금보수•경제보상을 지불하도록 명하며 아울러 배상금을 지불하도록 명할 수 있다.
4. 근로자의 임금을 공제하거나 이유없이 연체지불하는 경우
5. 근로자의 초과근로수당 지불을 거절하는 경우
6. 근로자의 임금을 현지 최저임금기준 이하로 지불하는 경우
7. 근로계약 해지 후 이 법의 규정에 따라 근로자에게 경제적 보상을 하지 않는 경우
8. 사용자의 근로안전시설과 근로보건조건이 국가의 규정에 부합하지 않거나 근로자에게 필수적인 근로보호용품과 근로보호시설을 제공하지 않을 경우 노동행정부서 또는 관계 부서는 시정을 명하며 아울러 과징금을 병과할 수도 있다. 사안이 심각한 경우 현(縣)급 이상 인민정부에 보고하여 생산을 정지하고 정리하도록 결정할 수 있다. 사고위험에 대하여 조치를 취하지 아니한 관계로 중대사고를 발생시켜 근로자의 생명과 재산에 손실을 초래하는 경우 사고책임자에 대하여 형법의 관련 규정에 따라 형사책임을 추궁한다.
9. 사용자가 근로자에게 근로규칙을 위반하고 위험작업을 하도록 강요하여 중대한 사상사고가 발생하고 심각한 결과를 초래한 경우 사고책임자에 대하여 법에 따라 형사책임을 추궁한다.
10. 사용자가 불법으로 만 16세 미만의 미성년자를 채용하는 경우 노동행정부서는 시정을 명하고 과징금을 부과한다. 사안이 심각한 경우 시장감독관리부서가 영업허가를 취소한다.
11. 사용자가 여성근로자와 미성년근로자 보호에 관한 이 법의 규정을 위반하고 이들의 합법적 권익을 침해하는 경우 노동행정부서는 시정을 명하고 과징금을 부과한다. 여성근로자와 미성년근로자에게 손해를 초래하는 경우 사용자는 배상책임을 져야 한다.
12. 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 행하는 경우 공안기관은 그 책임자를 15일 이하의 구류•벌금에 처하거나 경고를 준다. 범죄가 성립되는 경우 법에 따라 책임자의 형사책임을 추궁한다.
13. 폭력•협박 또는 불법으로 인신의 자유를 제한하는 수단으로 근로를 강요하는 경우
14. 근로자를 모욕하거나 체벌하거나 구타하거나 불법수색하거나 구금하는 경우
15. 사용자의 사유로 인하여 계약이 무효화되고 근로자에게 손해가 초래되는 경우에는 사용자가 배상책임을 져야 한다.
16. 사용자가 이 법에 정한 조건을 위반하고 근로계약을 해지하거나 고의로 근로계약을 체결하지 않을 경우 노동행정부서는 시정을 명한다. 근로자에게 손해가 초래된 경우 사용자는 배상책임을 져야 한다.
17. 사용자가 근로계약이 해지되지 않은 자를 채용함으로써 원 사용자에게 경제적 손실을 입히는 경우 해당 사용자는 법에 따라 연대배상책임을 져야 한다.
18. 사용자가 이유없이 사회보험료를 납부하지 않을 경우 노동행정부서는 기한부 납부를 명한다. 기한이 지나서도 납부하지 않은 경우에는 체납금을 추가 징수할 수 있다.
19. 사용자가 노동행정부서와 관계 부서 및 업무인원의 감독검사권 행사를 이유없이 방해하거나 고발자를 공격·보복하는 경우 노동행정부서 또는 관계 부서는 과징금을 부과한다. 범죄가 성립되는 경우 그 책임자에 대하여 법에 따라 형사책임을 추궁한다.
20. 근로자가 이 법에 규정된 조건을 위반하고 근로계약을 해지하거나 근로계약에 약정한 비밀유지 의무를 위반하여 사용자에게 경제적 손실을 입히는 경우 법에 따라 배상의 책임을 져야 한다.
21. 노동행정부서 또는 관계 부서의 업무인원이 직권남용, 직무태만, 사리도모를 위한 부정행위 등으로 인하여 범죄가 성립되는 경우 법에 따라 형사책임을 추궁하며 범죄가 성립되지 않는 경우에는 행정처분을 내린다.
22. 국가공무원과 사회보험기금 운영기구의 업무인원이 사회보험기금를 유용하여 범죄가 성립되는 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다.
23. 이 법의 규정에 반하여 근로자의 합법적 권익을 침해하는 행위에 대해 기타 법률•행정법규에 처벌규정이 정해 있는 경우 해당 법률•행정법규의 규정에 따라 처벌한다.

**제13장 부칙**1. 성·자치구·직할시 인민정부는 이 법과 해당 지역의 실정에 근거하여 근로계약제도 실시절차를 규정하고 국무원에 보고하여 등록(備案)한다.
2. 이 법은 1995년 1월 1일부터 시행한다.
 |  | **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》第一次修正；根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议《关于修改〈中华人民共和国劳动法〉等七部法律的决定》第二次修正） 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　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。 第二条　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。 第三条　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。第四条　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。第五条　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。第六条　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。 第七条　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。第八条　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。 第九条　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。第二章　促进就业 第十条　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。第十一条　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。第十二条　劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。第十三条　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，必须遵守国家有关规定，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。第二十一条　劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。第二十二条　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。第二十三条　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。第二十四条　经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。 第二十五条　劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同： （一）在试用期间被证明不符合录用条件的； （二）严重违反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。 第二十六条　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： （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。 第二十七条　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。第二十八条　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。 第二十九条　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： （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。第三十条　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；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。第三十一条　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。 第三十二条　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； （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。 第三十三条　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。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。第三十四条　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。第三十五条　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的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。第四章　工作时间和休息休假第三十六条　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。第三十七条　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。第三十八条　用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。第三十九条　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，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。 第四十条　用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假： （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。第四十一条　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，但是每月不得超过三十六小时。 第四十二条　有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制： （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。第四十三条　用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。 第四十四条　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。 第四十五条　国家实行带薪年休假制度。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 第四十六条　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。第四十七条　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。 第四十八条　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。 第四十九条　确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素： （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。第五十条　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。第五十一条　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。第六章　劳动安全卫生第五十二条　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。 第五十三条　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。第五十四条　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。第五十五条　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。 第五十六条　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。第五十七条　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。第七章　女职工和未成年工特殊保护 第五十八条　国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。第五十九条　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。第六十条　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。第六十一条　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。第六十二条　女职工生育享受不少于九十天的产假。第六十三条　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。第六十四条　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。第六十五条　用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。第八章　职业培训第六十六条　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。第六十七条　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。 第六十八条　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。第六十九条　国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经备案的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。第九章　社会保险和福利第七十条　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。第七十一条　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。第七十二条　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。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。 第七十四条　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用社会保险基金。 第七十五条　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。 第七十六条　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。第十章　劳动争议 第七十七条　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。第七十八条　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。第七十九条　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。 第八十条　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。第八十一条　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。第八十二条　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。第八十三条　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。 第八十四条　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。第十一章　监督检查第八十五条　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，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。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。第八十七条　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。 第八十八条　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。第十二章　法律责任第八十九条　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。第九十条　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。 第九十一条　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： （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。第九十二条　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，对责任人员依照刑法有关规定追究刑事责任。第九十三条　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。第九十四条　用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由市场监督管理部门吊销营业执照。第九十五条　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。 第九十六条　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： （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。第九十七条　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。第九十八条　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。第九十九条　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。第一百条　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。第一百零一条　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。第一百零二条　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。第一百零三条　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。第一百零四条　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。第一百零五条　违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、行政法规已规定处罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。第十三章　附　则第一百零六条　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。 第一百零七条　本法自1995年1月1日起施行。 |