【[更新](http://www.6law.idv.tw/update.htm)】2013/11/21【編輯著作權者】[黃婉玲](http://www.facebook.com/anita6law)

（建議使用工具列-->檢視-->文件引導模式/功能窗格）

‧[S-link總索引](../S-link%E9%9B%BB%E5%AD%90%E5%85%AD%E6%B3%95%E7%B8%BD%E7%B4%A2%E5%BC%95.docx)**>>**[S-link大陸法規索引](../S-link%E5%A4%A7%E9%99%B8%E6%B3%95%E8%A6%8F%E7%B4%A2%E5%BC%95.docx#外商投資企業勞動管理規定)**>>**[線上網頁版](http://www.6law.idv.tw/6law/law-gb/%E5%A4%96%E5%95%86%E6%8A%95%E8%B3%87%E4%BC%81%E6%A5%AD%E5%8B%9E%E5%8B%95%E7%AE%A1%E7%90%86%E8%A6%8F%E5%AE%9A.htm)**>>**

**【大陸法規】**失效:外商投資企業勞動管理規定

**【發布單位】**勞動部、對外貿易經濟合作部

**【發布日期】**1994年8月11日

**【實施日期】**1994年8月11日

【註】本篇法規已被《勞動和社會保障部關於廢止部分勞動和社會保障規章的決定》（發佈日期：2007年11月9日；實施日期：2007年11月9日）廢止

# 【法規內容】

## 第1條

　　為了保障外商投資企業（以下簡稱企業）及其職工的合法權益，確立、維護和發展企業與職工之間穩定和諧的勞動關係，根據國家法律、行政法律，制定本規定。

## 第2條

　　本規定適用於中華人民共和國境內設立的中外合資經營企業、中外合作經營企業、外資企業、中外股份有限公司及其職工。

## 第3條

　　縣及縣以上各級人民政府的勞動行政部門依據本規定，對企業的用人、培訓、工資、保險福利待遇和勞動安全衛生等實行監察。

## 第4條

　　企業制定的規章制度，不得違反國家的法律、行政法規。

## 第5條

　　企業按照國家有關法律、行政法規，自主決定招聘職工的時間、條件、方式、數量。企業招聘職工，可在企業所在地的勞動部門確認的職業介紹中心（所）招聘。經當地勞動行政部門同意，也可以直接或跨地區招聘。企業不得招聘未解除勞動關係的職工。禁止使用童工。

## 第6條

　　企業招聘職工時，應當在中國境內招聘中方職工；確需招聘外籍及臺灣、香港、澳門地區人員的，必須按照國家有關規定，經當地勞動行政部門批准，並辦理就業證等有關手續。

## 第7條

　　企業應當建立職業培訓制度，對職工進行職業培訓。對從事技術工種或有特殊技能要求的職工，須經過培訓後，持證上崗。培訓經費須按照國家有關規定提取和使用。

## 第8條

　　勞動合同由職工個人同企業以書面形式訂立。工會組織（沒有工會組織的應選舉工人代表）可以代表職工與企業就勞動報酬、工時休假、勞動安全衛生、保險福利等事項，通過協商談判，訂立集體合同。勞動合同、集體合同的內容，應符合國家有關法律、行政法規。

## 第9條

　　勞動合同簽訂後，應當於一個月內到當地勞動行政部門鑒證。集體合同訂立後，應報送當地勞動行政部門備案。勞動行政部門自收到之日起15日內未提出異議的，集體合同即行生效。

## 第10條

　　勞動合同期滿或雙方約定的終止條件出現，勞動合同即行終止。經雙方同意，可以續訂勞動合同。勞動合同變更需經雙方協商同意，並辦理勞動合同變更手續。勞動合同變更內容，可由勞動合同雙方商定。

## 第11條

　　有下列情形之一的，企業或職工可以解除勞動合同：

　　（一）勞動合同當事人協商一致；

　　（二）試用期內不符合錄用條件、職工不履行勞動合同、嚴重違反勞動紀律和企業依法制定的規章制度，以及被勞動教養或被判刑的，企業可以解除勞動合同；

　　（三）企業以暴力、威脅、監禁或者其他妨害人身自由的手段強迫勞動；企業不履行勞動合同或者違反國家法律、行政法規，侵害職工合法權益的，職工可以解除勞動合同。

## 第12條

　　有下列情形之一的，企業在徵求工會意見後，可以解除勞動合同，但應提前30日以書面形式通知職工本人：

　　（一）職工患病或非因工負傷，醫療期滿後，不能從事原工作或不能從事由企業另行安排的工作的；

　　（二）職工經過培訓、調整工作崗位，仍不能勝任工作的；

　　（三）勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生變化，致使原勞動合同無法履行，經雙方協商不能就變更勞動合同達成協議的；

　　（四）法律、行政法規規定的其他情形。

## 第13條

　　職工患職業病或因工負傷並被確認喪失或部分喪失勞動能力的，職工患病在規定的醫療期內的，女職工在孕期、產期、哺乳期內的，用人單位不得解除勞動合同。因患職業病或因工致殘的職工，若本人要求解除勞動合同，企業應按當地政府規定，向社會保險機構繳納因工致殘就業安置費。職工患病或非因工負傷的醫療期限按現行規定執行。

## 第14條

　　企業的工資分配，應實行同工同酬的原則。職工工資水準應在企業經濟發展的基礎上逐年提高。企業職工的工資水準由企業根據當地人民政府或勞動行政部門發佈的工資指導線，通過集體談判確定。

　　職工法定工作時間內的最低工資，不得低於當地最低工資標準。

## 第15條

　　企業必須以貨幣形式按時足額支付職工工資，每月至少要支付一次，並為職工代扣、代繳個人所得稅。

## 第16條

　　企業應當按照有關規定進行勞動工資統計，並向所在地區勞動行政部門、財政部門及統計部門和企業主管部門報送勞動工資統計報表。

## 第17條

　　企業必須按照國家有關規定參加養老、失業、醫療、工傷、生育等社會保險，按照地方人民政府規定的標準，向社會保險機構按時、足額繳納社會保險費。保險費應按照國家規定列支。職工個人也應按照有關規定繳納養老保險費。

## 第18條

　　企業應當建立職工《勞動手冊》和《養老保險手冊》制度，記錄職工的工齡、工資及養老、失業、工傷、醫療等社會保險費用的繳納與支付情況。

## 第19條

　　企業對依照本規定第[十一](#a11)條第一、三款、第[十二](#a12)條規定解除勞動合同的職工，應當一次性發給生活補助費。對依照本規定第[十二](#a12)條一款規定解除勞動合同的，除發給生活補助費外，還應當發給醫療補助費。

## 第20條

　　生活補助費和醫療補助費標準，根據其在本企業的工作年限計算。生活補助費按每滿1年發給相當本人1個月的實得工資；醫療補助費按在本企業工作不滿5年的，發給相當本人3個月的實得工資，5年以上的為6個月實得工資。在本企業工作6個月以上不滿1年的，按1年計算。生活補助費和醫療補助費計發基數，按本人解除勞動合同前半年月平均實得工資計算。

## 第21條

　　企業按照有關規定宣佈解散或經雙方協商同意解除勞動合同時，對因工負傷、或者患職業病經醫院證明正在治療或療養，以及醫療終結經勞動鑒定委員會確認為完全或者部分喪失勞動能力的職工，享受撫恤待遇的因工死亡職工遺屬，在孕期、產期和哺乳期的女職工，以及未參加各項社會保險的職工，應當根據企業所在地區人民政府的有關規定，一次向社會保險機構支付所需要的生活及社會保險費用。

## 第22條

　　企業職工在職期間的福利待遇，按照國家有關規定執行。

## 第23條

　　企業應當按照當地人民政府的規定，提取使用中方職工住房基金。

## 第24條

　　企業職工享受國家規定的節假日、公休假日、探親假、婚喪假、女職工產假等假期。

## 第25條

　　企業因訂立集體合同與工會或工人代表發生爭議，爭議雙方協商不能解決的，可以由當地勞動行政部門組織爭議雙方協商處理；企業因履行集體合同發生的爭議，經雙方協商不能解決的，可以依法申請仲裁、提起訴訟。

## 第26條

　　企業的勞動爭議、勞動安全衛生、工傷事故報告和處理、工作時間、女職工和未成年工的特殊保護等，按國家規定執行。

## 第27條

　　企業或者職工一方違反勞動合同，侵害對方利益，給對方造成損失的，應當承擔賠償責任。

## 第28條

　　企業違反本規定招聘職工的，當地勞動行政部門對企業可以按被招聘者月平均工資的5－10倍處以罰款，並責令其退回招聘的職工。

## 第29條

　　企業職工工資低於當地最低工資標準的，由當地勞動行政部門責令其限期糾正，企業除按最低工資標準補齊外，還應按實發工資與最低工資標準差額的20％－100％發給職工賠償金。拒發實發工資與最低工資標準差額及賠償金的，對企業處以實發工資與最低工資標準差額及賠償1至3倍的罰款。隨意加班加點的，應立即改正，不改正的，按超規定總工時數每人當月實得工資的時、日平均數的5倍處以罰款。

## 第30條

　　企業不為職工辦理社會保險手續的，應按照勞動行政部門規定的期限補辦；不按期繳納各項社會保險費的，應當從逾期之日起按日加收應繳金額2‰的滯納金。滯納金分別納入各項社會保險費用。

## 第31條

　　企業違反勞動安全衛生規定的，應令其限期改正或停業整頓，並按有關規定處以罰款。

## 第32條

　　阻撓或拒絕勞動行政部門進行勞動監察的，處以月經營及銷售收入1‰以下的罰款。

## 第33條

　　以上各項罰款，當地勞動行政部門應在對其警告後仍不改正的情況下，方可實施。

## 第34條

　　上述行政處罰，由勞動行政部門依法執行。罰款全部上交國庫。

## 第35條

　　華僑和臺灣、香港、澳門投資者在中國大陸投資舉辦的合資經營企業、合作經營企業和擁有全部資本的企業及股份有限公司，均適用本規定。

## 第36條

　　本規定由勞動部負責解釋。

　　本規定自發佈之日起施行。過去有關外商投資企業勞動管理規定與本規定有抵觸的，按本規定執行。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　[回首頁](#top)**>>**

【編註】本檔法規資料以中華人民共和國國家機關資訊網為依據；本文僅供參考，如需引用，請以正式檔為準。

如有發現待更正部份及您所需本站未收編之法規，敬請告知，謝謝！