

职工权益保护法律读本

(上)

张德军 李玉玲 编著



济南出版社

职工权益保护法律读本

张德军 李玉玲 编著

(上)



济南出版社

图书在版编目(CIP)数据

职工权益保护法律读本 / 张德军, 李玉玲编著. — 济南: 济南出版社, 2015. 4

ISBN 978 - 7 - 5488 - 1545 - 7

I. ①职… II. ①张… ②李… III. ①劳动法—中国—普及读物 IV. ①D922.5 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 081669 号

职工权益保护法律读本

责任编辑 郭 锐 丁洪玉 陈玉凤

装帧设计 焦萍萍

内文插图 乐在其中

出版发行 济南出版社

地 址 山东省济南市二环南路 1 号(250002)

电 话 0531 - 86131730 86131735

网 址 www.jnpub.com

经 销 各地新华书店

印 刷 山东省东营市新华印刷厂

版 次 2015 年 7 月第 1 版

印 次 2015 年 7 月第 1 次印刷

开 本 148 毫米×210 毫米 32 开

印 张 18

字 数 518 千

定 价 68.00 元(上下册)

法律维权 0531 - 82600329

(济南版图书, 如有印装错误, 可随时调换)

序 言

张巧良

我国当前正处于社会、经济、政治制度的重大转型与变革时期，社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样化，经济关系和劳动关系日趋复杂。不容忽视的是，经济高速发展的同时，很多企业为追求经济效益而严重侵犯职工权益。有些企业存在严重的强迫职工加班和暴力强迫劳动现象；有些企业安全技术装备老化、落后，带病机器照旧运转，安全性能下降，抗灾能力极差，违法生产经营或者知法犯法，导致事故不断，死伤众多；有些企业性别歧视、户籍歧视、年龄歧视、身高相貌歧视等现象普遍存在；为数不少的企业，尤其是中小型非公有制企业劳动合同签订率很低，而且不提供法定的社会保险；有些企业和社会保险部门对因患病、工伤致残而丧失劳动能力，或者因生育不能工作的职工遇到的社会困难，不能及时实施社会救助，导致他们的生存权利受到严重侵害。这些侵害职工权益的现象已经成为影响我国社会和谐与稳定，并引起舆论界、学术界乃至政府相关部门高度关注的社会问题。

职工权益落实不到位，有很多方面的原因。首先，有些企业，尤其是一些民营企业，为了追求经济利益最大化，放弃、牺牲甚至严重损害职工的基本权益。其次，政府监管缺位也是职工权益保护屡屡落空的重要原因。一方面，一些地方政府基于地方利益保护的考虑，片面追求辖



区的经济指标，忽视企业劳动安全监管，故意拖延职工侵权案件的查处，由此助长了血汗工厂的滋生和蔓延。另一方面，劳动监管部门不独立，不能有效发挥监管职能，不能及时纠正侵犯职工权益的违法现象。当前重大事故不断发生的一个重要原因是一些拥有安全事项行政审批许可及安全监督管理权力的有关部门及其工作人员权责分离，出了事故，想方设法推卸责任。这种权责不统一的现象，必然导致某些政府部门及其工作人员的玩忽职守、徇私枉法，对不该审批的事项违规审批，一旦出了事故，负责人员往往置身事外。职工合法权益维护面临着新的挑战。

十八届四中全会以来，依法治国被提升到前所未有的高度，法治中国的梦想与追求逐渐深入人心，全民守法的社会氛围正在悄然形成。十八届四中全会提出“健全依法维权和化解纠纷机制，建立健全社会矛盾预警机制、利益表达机制、协商沟通机制、救济救助机制，畅通群众利益协调、权益保障法律渠道”，将社会矛盾纠纷的预防化解纳入法治轨道，无疑是实现法治社会安定有序、和谐发展的长效机制。

在新的时代背景下，《职工权益保护法律读本》的出版具有重大的现实意义。本书最大的特点就是实用性。本书运用流畅易懂的语言为广大职工朋友较为完备完整地阐述了职工权益的基本内容，我国相关法律法规对各项权益的具体规定，以及职工权益受到侵害时获得及时有效救济的途径，并运用大量鲜活的现实案例帮助深化理解与运用。本书的出版，对于增强广大职工群体的维权意识和法律观念，引导职工依法按程序表达利益诉求，运用法律思维、法律方式解决矛盾纠纷、维护合法权益，具有可操作性的指导价值和切实的帮助。而广大职工群体的厉行法治，对全民和全社会法律意识的树立、法治社会的建成意义深远。

谨以此为序！

（张巧良，山东省人民政府法律顾问、知名律师）

目 录

第一章 职工劳动权益概述	1
第一节 职工劳动权益的基本内容	1
第二节 职工劳动权益的法律保护	13
第二章 平等就业权	22
第一节 平等就业权的基本理论	22
第二节 平等就业权的法律制度	31
第三节 典型案例分析	36
第三章 自由择业权	42
第一节 自由择业权的基本理论	42
第二节 自由择业权的法律制度及规定	53
第三节 典型案例分析	59



第四章 劳动报酬权	66
第一节 劳动报酬权的基本理论	66
第二节 劳动报酬权的法律制度及规定	72
第三节 典型案例分析	86
第五章 休息权	93
第一节 休息权的基本理论	93
第二节 休息权的法律制度及规定	96
第三节 典型案例分析	111
第六章 职业安全权	115
第一节 职业安全权的基本理论	115
第二节 职业安全权的法律制度及规定	122
第三节 典型案例分析	148
第七章 社会保险权	155
第一节 社会保险权的基本理论	155
第二节 社会保险权的法律制度及规定	161
第三节 典型案例分析	197
第八章 劳动合同和劳务派遣	208
第一节 劳动合同	208
第二节 劳务派遣	225



第三节 典型案例分析	229
第九章 女职工劳动权益的特殊法律保护	237
第一节 女职工劳动权益的基本理论	237
第二节 女职工劳动权益的特殊法律保护	245
第三节 典型案例分析	251
第十章 未成年工劳动权益的法律保护	261
第一节 未成年工劳动权益的基本理论	261
第二节 未成年工劳动权益的特殊法律保护	268
第三节 典型案例分析	272
第十一章 农民工劳动权益的法律保护	282
第一节 农民工劳动权益的基本理论	282
第二节 农民工劳动权益的特殊法律保护	290
第三节 典型案例分析	299
第十二章 侵犯职工劳动权益的救济	306
第一节 侵犯职工劳动权益的救济途径	306
第二节 劳动争议调解	310
第三节 劳动争议仲裁	315
第四节 劳动争议诉讼	326
第五节 典型案例分析	335
主要参考文献	342

附录一：法律法规	344
1. 中华人民共和国宪法（节录）	344
2. 中华人民共和国劳动法	365
3. 中华人民共和国劳动合同法	378
4. 中华人民共和国社会保险法	394
5. 中华人民共和国妇女权益保障法	409
6. 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	417
7. 中华人民共和国职业病防治法	425
8. 中华人民共和国安全生产法	444
9. 中华人民共和国工会法	464
10. 工伤保险条例	473
11. 失业保险条例	486
12. 女职工劳动保护特别规定	491
13. 未成年工特殊保护规定	494
14. 劳务派遣暂行规定	498
15. 中华人民共和国劳动合同法实施条例	503
16. 全民所有制工业企业职工代表大会条例	509
17. 中国工会章程	513
18. 工会劳动保护监督检查的三个条例	526
附录二：职工法律知识竞赛 200 题	531



第一章 职工劳动权益概述

第一节 职工劳动权益的基本内容

一、职工的概念

从一般意义上讲，职工是指职员和工人，目前通指我国企事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的劳动者、工作人员。具体而言，在我国特定语境下，是指在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度。^① 工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。^②

1. 从属性上看，职工是“以工资收入为主要生活来源”的劳动者，包括体力劳动者和脑力劳动者。能取得“工资”，实质就是与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的各种用工形式、各种用工期限的

^① 中华人民共和国工会法（修正）第三条，中国人大网，2001-10-29，访问时间：2014-8-29。

^② 中华人民共和国工会法（修正）第二条，中国人大网，2001-10-29，访问时间：2014-8-29。



劳动者。用人单位自用工之日起即与劳动者建立了劳动关系。这些劳动者既包括与用人单位签订了有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限的劳动合同的劳动者，也包括与用人单位形成了事实劳动关系的各种形式的临时工、学徒工等劳动者。试用期内的劳动者，亦属职工的范畴。

2. 从范围上说，职工存在于企业、事业单位、机关中，其中企业包括我国境内的国有企业、集体企业、股份合作制企业、联营企业、其他有限责任公司、其他股份有限公司、私营企业、三资企业、外商投资企业、个体经济组织等。

员工与职工的含义不完全相同。职工，指机关、企事业单位、其他经济组织中的行政或业务工作人员，职工更有社会主义国家主人翁的意思。在计划经济时期，工人阶级是职工的主流。员工，多指企业中的行政和业务人员，主要存在于公司制的企业中。员工也体现“雇员”这一劳动者与企业的雇佣合同关系，如可以说“某某公司员工”，但鲜有“某某建筑（环卫）员工”的说法。总的说来，员工包含于职工范畴之中。

二、职工权益概说

根据前述关于职工含义的界定，需要进一步明确不同意义上的职工权益及其保护问题。

（一）职工作为自然人的权益——人权

人权是指人按其本性所应享有的基本人格权利。人权应当是平等的。这种权利之所以平等、普遍地属于每一个人，仅仅因为他们是人，此乃“天赋”，即人人生而有之。

《世界人权宣言》^① 开宗明义：“人人生而自由，在尊严和权利上一律平等。他们富有理性和良心，并应以兄弟关系的精神相对待。”一个

^① 英文为“Universal Declaration of Human Rights”，联合国大会于1948年12月10日通过（联合国大会第217号决议，A/RES/217），是联合国人权委员会行动的宗旨。



人首先成为人，然后才能成为其他法律主体，否则就无异于动物般的生存状态。“人们既然都是平等的和独立的，任何人就不能侵害他人的生命、健康、自由或财产。”^① 美国《独立宣言》明确提出：“我们坚持这些真理是自明的：人人生而平等；他们由造物主赋予他们固有的、某些不可转让的权利，其中有生命权、自由权及追求幸福的权利；为了获取这些权利，政府才在人们中间得以建立，而政府的正当权力，则来自被统治者的认可；如有任何形式的政府损害了这些目的，人民就有权利改变或废除它，从而组建新的政府；新政府要基于这样的原则，以这样的形式组织其权力，即这样最有可能实现人民的安全和幸福。”

按照通行的说法，人权是“人因其为人而享有的权利”。它有两层含义：（1）某些权利是每个人都享有的或者应该享有的，而不论其具体身份和生活处境的差别，即“天赋人权”。（2）因为享有上述权利，每个人都可望或应该得到合乎人性的对待，从而能够真正地像“人”一样地生存和发展，即“人道”。

人权体现在政治制度中就是“人文精神”与“人本主义”。我国《宪法》明文规定“国家尊重和保障人权”，这是顺应世界政治文明的潮流、保障我国公民“人之为人”的基本权利的根本体现。宪法是其他基本法律的依据，因此，《行政法》、《民法》、《劳动法》等都应当实现宪法的基本精神，保障每一个国民的生命、自由、尊严和追求幸福的权利。

中华古圣先贤早有思考人之为人的基本要求，如“人禽之别……良知良能”、“仁义礼智”等。^② 斯多葛学派认为理性能够确定和把握自然法则、天道。理性乃人类独有的能力，凭借理性能力，人类超越丛林中

① [英] 洛克：《政府论（下）》[M]，叶启芳，翟菊农，译。北京：商务印书馆，2011：4。

② 孟子曰：“人之所以异于禽兽者几希？……人之所不学而能者，其良能也；所不虑而知者，其良知也。……无恻隐之心，非人也；无羞恶之心，非人也；无辞让之心，非人也；无是非之心，非人也。恻隐之心，仁之端也；羞恶之心，义之端也；辞让之心，礼之端也；是非之心，智之端也。”参见《孟子》。



的动物，既认识外部世界的恒常规律，又在社会生活中明辨是非善恶，并推崇和鼓励向善的光明行动。因此，理性构成了人之为人所应该具有的道德关怀的内在基础。建立在理性基础上的正义法则，本质上是一种普适于所有社会成员的“公正”和“仁爱”法则，尊奉和实践这一法则，则为“人道”。

自然法以人的生存法则为标准，它不是具体的成文法律，它作为具有理性禀赋的人所普遍认同的正当行为准则，昭示着按人的内在价值看待人，用属于人的方式对待人的道德律令。人权的哲学基础是自然法，自然法表征着一个超验的“理想程序”，为人类社会正当和不正当的行为确立一个界标，事实上也构成了制定和执行具体的成文法律的终极依据。

职工既是劳动者也是普遍意义上的人，因此劳动者作为人的权利，也就是天赋人权，具有神圣不可侵犯的属性。一片土地，如果没有了人居住，则成为荒原或者无人区。由此可见，人权是一切其他权利的基础。劳动者作为人的权利主要包括以下几个方面：

1. 生命权。包括两层含义：第一，不得对任何人无端杀戮；第二，不得将任何人置于毫无必要的危险境地。

2. 自由权。包括两层含义：第一，每一个个人享有免于无理干涉的“私人空间”，即保障每一个人在私人领域内的安全；第二，政府公共机构对任何人的任何形式的干涉，都必须有正当的理由，且履行正当的程序。

自由权的内容在各国宪法中都有明确的规定，主要包括：第一，享有不受任意逮捕、拘禁和其他非法侵犯的人身自由；第二，不受无理检查的通信自由；第三，自主选择宗教信仰和价值立场的精神自由；第四，自主选择住所和住地的迁徙自由；第五，通过口头、书面或者其他形式发表意见的言论自由；第六，免于饥饿的自由；第七，免于愚昧无知的自由；第八，免于恐惧的自由，等等。这些自由权是劳动者作为劳动力市场主体以及成为雇员的权利的基础。



3. 财产权。财产权包括以下两层含义：第一，对自己劳动所得的合法占有和使用；第二，财产权是对生命权和自由权不可或缺的保障。凡政府对个人财产的征用，必须符合以下条件：第一，真正出于公益目的；第二，通过协商方式依法进行；第三，对财产所有者给以合理补偿。

4. 尊严权。包含两条原则：第一，诚实行为原则，在社会交往中应信守诺言，光明正大；第二，文明礼貌原则，在社会交往中应彼此尊重，以礼相待。所有共同体及其成员都必须避免无端使用暴力，力戒恫吓、威胁、欺诈、凌辱、骚扰等行为。尊严权的价值在于：如果一个人的生命是在屈辱状态中被保全的，那么他的生命至多是无人格的动物形式。尊严权不仅是一个权项，也是尊重和保护各项基本人权所必须遵循的一条普遍原则。

5. 获助权。在出现天灾、人祸之后得到社会的帮助，是生命权的必要保障。社会上遭遇不幸的人获得社会和共同体的救助，是一项最低标准的人权，体现了人道和博爱精神。保障获助权也是现代政府一项重要的公共服务职能。

6. 公正权。即每一个人都享有获得公正对待的权利。罗尔斯对公正原则的描述非常精辟且全面：“所有社会价值——自由、机会、收入和财富、自尊的基础——都要平等分配，除非对其中的一种价值或所有价值的某种不平等分配合乎每个人的利益。”^①

最低道德标准所确认的各项权利应平等地扩展到每一个人身上，而不论其民族、宗教、性别、肤色和财产如何。

（二）职工作为公民的权利——公民权利

在人类历史上，公民作为一种政治身份，最早出现于古希腊的城邦

^① [美] 罗尔斯. 正义论 [M]. 何怀宏等, 译. 北京: 中国社会科学出版社, 1988: 58.

政治结构中。希腊文“Polites”一词，由城邦“Polis”一词衍生而来，其本义为“属于城邦的人”。“若干公民集合在一个政治团体以内，就成为一个城邦”，作为“政治社团的城邦实乃公民依据共同法律而分享共同权利与义务的政治体系，亦即一个公民自治团体”。^① 城邦成员有权参与公共事务，因而实质性地充当着城邦的主人。民主政治从实质上讲就是公民参政、治理国家。

公民在公共领域的权利主要包括如下内容：

1. 选举权：自由、定期、公正参加竞选或投票选出公职人员的权利；
2. 罢免权：对不称职的政府官员在任期届满前将其撤换的权利；
3. 创制权：公民提出制定、修改或废弃法律的法案并促使立法机关创制法律的权利；
4. 复决权：公民对立法机构通过的宪法草案或法律草案应否生效做出最后决定的权利。

公民在私人领域的权利主要体现为自由权，即各国宪法所规定的各项自由。我国《宪法》第三十五条、第三十六条、第三十七条等所规定的各项自由权，只要不受到合法限制，就是公民可以自由行使的。这些权利是实现民事权利和职工权利的基础。

（三）职工作为民事主体的权利——民事权利

当职工作为一个民事主体平等地与其他人发生社会关系时，其所享有的权利称为民事权利。在法律调整上，在这类权利集中规定以权利为本位的民法中，“在民法的慈母般的眼里，每一个个人就是整个国家”。^② 民事权利是民事主体为实现特定的利益而要求义务人为一定行

① [古希腊] 亚里士多德：《政治学》[M]，吴寿彭，译，北京：商务印书馆，1965：118-119。

② [法] 孟德斯鸠：《论法的精神》[M]，张雁深，译，北京：商务印书馆，2007：251。

为或不为一定行为的可能性。根据民事权利所体现的利益的性质不同,可以将民事权利划分为财产权与人身权。财产权是以财产利益为内容的权利,包括物权、知识产权和债权等。人身权是以人身利益为内容的权利。人身权又分为人格权和身份权,人格权有生命权、姓名权、名誉权等;身份权有配偶权、亲属权等。^①

(四) 职工作为求职者的权利——就业权

一个人成年后即具备了基本的就业资格,如良好的道德品质、较好的文化知识、特定行业的职业资格、愿意以自己的劳动维持生存,这时他就可以依据自己的兴趣和能力,在劳动力市场上寻找用人单位,以实现劳动力与生产资料的结合。任何人在市场经济体制下,都应该获得机会平等和人格尊严受到保障的就业过程,这些权利统称为劳动者的就业权,又称为寻找工作的权利,主要包括平等就业权和自由择业权。

1. 平等就业权

平等就业权是指所有劳动者在就业方面一律平等,不因民族、种族、性别、宗教信仰等因素而受歧视。我国《劳动法》第十二条、《就业促进法》第三条都明确规定了劳动者的平等就业权。平等就业权一方面要求国家政府必须保障公正、公平的就业环境,不设置制度性的障碍,例如用户籍限制不同区域的劳动者就业机会,就属于典型的制度障碍;另一方面要求用人单位在录用职工时必须遵守非歧视原则,当前一些用人单位在招用职工时的条件,限制女性、农村户籍、年龄、容貌、党派、身高、血型、毕业学校等各种因素,排斥其公平竞争的机会,如果这些限制与其工作任务的完成没有紧密的关系,则构成就业歧视。就业歧视是严重侵犯劳动者平等就业权和尊严权的行为,可能导致劳动者在就业领域的绝望情绪,不利于社会和谐,因此必须在法律上和就业市

^① 魏振瀛. 民法[M]. 北京:北京大学出版社,高等教育出版社,2000: 35-36.



场上严格禁止。

2. 自由择业权

自由择业权是指所有劳动者在就业时，依法享有依据自己的意愿、兴趣和需要等选择就业的地点、就业的行业、就业的单位，不受任何外在力量的强迫。如果说平等就业权是强调用人单位的非歧视义务，那么自由择业权则是在劳动者不受歧视的基础上，最大限度尊重其意志，让其选择最乐意从事的工作，发挥其劳动积极性和创造性，实现劳动力资源价值的最大化。该项权利的实现必须依赖宪法上的迁徙自由权。

在劳动力市场上，劳动者享有自由择业权，用人单位享有用人自主权，双方自愿选择，在诚实守信、协商一致的基础上签订劳动合同，建立劳动关系。当一个劳动者受到尊重时，其劳动自觉性能较好地发挥作用，能够养成对职业和用人单位的认同感和归属感，形成强烈的敬业精神，有利于激发劳动者的聪明才智和工作热情，有利于其提高劳动效率。

（五）职工作为雇员的权利——工作权

劳动者一旦与用人单位签订劳动合同，进入用人单位的组织体内，成为该用人单位的一个职工，在用人单位组织和管理下劳动，就成为用人单位的一个雇员。作为雇员为用人单位提供了正常劳动，就享有一系列的在工作中的权利，又称为工作权，主要包括以下几个方面。

1. 获得劳动报酬的权利（又称工资权）

一个雇员在用人单位依法管理下工作，为用人单位提供了与岗位要求相符的劳动数量和质量，用人单位应根据法律和双方约定的标准支付劳动报酬，这是劳资双方最基本的财产交换关系。工资是分配个人消费品的基本形式，是雇员将自己的劳动力出租给用人单位使用的最基本的目的。雇员按照工资支付周期定期足额地获得劳动报酬，以保障其个人与家庭日常生活需要的开支，用人单位不得克扣或者无故拖延。

2. 享有休息休假的权利