

企业法律实务检索丛书

HUAJIE

化解

劳资纠纷

H U A J I E

王艳梅/编著

QIYEFALU
SHIWUJIAN SUO

L A O Z I

辽宁人民出版社

J I U F E N

MANAGER

法律出版社法律辞典系列

HUAJIE

化解

劳动争议

中国劳动法律网
www.law8.com.cn
中国劳动法律网

中国劳动法律网

企业法律实务检索丛书

HUAJIE

主 编：于莹

副主编：丛中笑 王艳梅

化解 劳资纠纷

王艳梅/编著

QIYEFALU
SHIWUJIAN SUO

辽宁人民出版社

© 王艳梅 2005

图书在版编目 (CIP) 数据

化解劳资纠纷/王艳梅编著. —沈阳: 辽宁人民出版社, 2005. 1

(企业法律实务检索丛书)

ISBN 7-205-05838-4

I. 化… II. 王… III. 劳资纠纷-处理-法规-基本知识-中国 IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 134658 号

出版发行: 辽宁人民出版社

(地址: 沈阳市和平区十一纬路 25 号 邮编: 110003)

印 刷: 丹东印刷有限责任公司

幅面尺寸: 146mm × 208mm

印 张: 15

字 数: 368 千字

印 数: 1~5, 000

出版时间: 2005 年 1 月第 1 版

印刷时间: 2005 年 1 月第 1 次印刷

责任编辑: 马 辉

封面设计: 杜 江

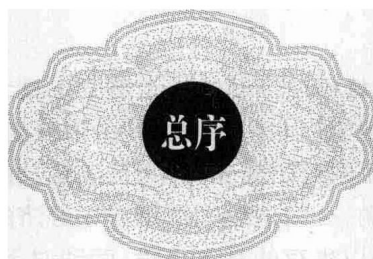
版式设计: 杜 江

责任校对: 侯俊华

定 价: 24.00 元

销售热线: 024-23284300

23284296



正如游戏需要规则，经济活动的开展也无法摆脱法律规范。

在社会经济活动中，扮演主角的是公司企业，以其为主体开展的生产经营活动，是社会经济活动的主要内容，是创造社会财富的主要渠道。生产经营活动怎样才能顺利开展？公司企业的利益怎样才能得到维护和保障？在市场经济和法治社会的背景下，答案是唯一的，即必须按照法律的规定进行生产经营、通过法律确认和巩固经济活动的成果、借助法律来保护自己抵御侵害。而这又要以知法、懂法为前提。为此，我们组织编写了这套丛书，期望通过它使读者以快捷的方式掌握一些重要的常用法律知识，从而可以得心应手地运用法律的手段去应对经济活动中遭遇的各种情况。

本套丛书的选材紧扣经济活动的主要内容。目前推荐给读者的包括合同法、公司法、劳动法、税法四个分册。这样的选材是因为：

合同，是市场经济活动三大重要工具之一。市场运行以主体的交易活动为基本内容，而交易主体、交易对象、交易合意正是合同的基本要素，这就决定了合同法是市场经济的基本法律。

公司,也是市场经济活动的三大重要工具之一。公司是社会化大生产的主要组织形式,采用公司的形式组织开展经济活动是近现代社会的主要经济特征。作为经济活动的主体,公司是诸多参与者中的主角,公司法也同样是市场经济的基本法。

劳动,是人赖以生存的基本手段。劳动对于普通民众的重要性可见一斑。对于公司企业而言,生产经营活动离不开雇员的参与,如何理顺劳资双方关系直接关涉营业活动能否正常开展。劳动法的重要性正日益凸显。

税收,在西方国家被认为是人从出生开始就无法逃脱的两件事情之一(另一件事情是死亡)。在我们国家,税收同样可以说联系到大千世界中的你我他。作为经济活动主体的公司企业,也需要依法纳税。税法的重要性也不容忽视。

本套丛书的行文强调实用性和可读性。坚持实用性、增强可读性是本套丛书的编写原则。这是因为:

法律的生命在于运用,便利读者知法、懂法、用法,增强本书的实用性是我们坚持的原则。为此,丛书四分册“以例辅律”、“以理解律”。首先,分别针对核心的法律条文给出典型案例,由相关领域的专家进行点评,为适用法律规范、进行理论分析提供专业指导;其次,法律只有符合逻辑和常理才是有生命力的,法律的制定不是凭空设想,而是以一定的理论为根基。同样,各条款间也不是随便组合,而是以一定的理论为依据,只有领会了条文背后的法理才能运用自如。

时间就是生命,在各种图书越来越厚的今天,我们却反其道而行之,坚持用精炼的语言去说明问题,就是为了节省读者的时间以增强可读性。

本套丛书旨在避免教科书和学术著作轻实践的倾向、克服法规注释和案例汇编性读物的不足,兼采前者说理的优点、后者实用的长处。因此,丛书不仅服务于公司企业经营管理人员、律师、法官等实务界人士,而且也是法学师生、研究人员很好的参

考书。

我们的目的是明确的,我们的努力是实在的,而结果如何,有待读者去评判。

2004 年 10 月



编写说明

对于现代社会的公民来说,为了维持生活、追求幸福,必须通过劳动的方式来获取利益。为了保护公民的劳动付出,为了保障公民的劳动权,劳动法成为现代社会重要的法律规范。

我国对于劳动、就业、工资和福利的法律规制非常多,其法律原理之深奥、立法规定之繁多、司法操作之复杂,对于普通百姓来说,实在是望而却步。由于现实环境种种因素的制约,对于大多数人来说,暂时还无力聘请自己的法律顾问,甚至到了其权利被严重侵犯的时候,也没有能力为自己聘请律师。

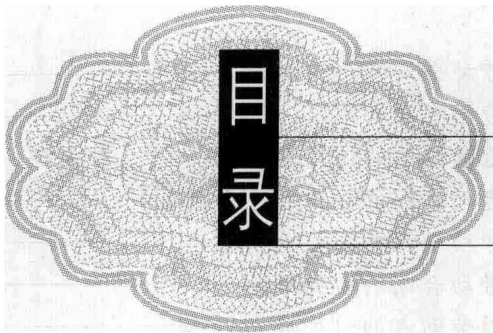
为了让劳动者能比较迅速、专业地掌握劳动法知识,能在短时间内形成最基本的法律思维,我们在编纂体例上是按照提要、法规、案例、法律分析和操作提示来安排全文的。提要部分简要介绍本问题涉及的主要理论和知识点,首先给读者划定一个比较明确的重点。其次,明确指出了这个问题涉及的主要法律规定。之后选取生活中发生的典型案例,点出这个知识点下现实生活中主要可能出现的法律问题是什么,使读者一下子就能抓住实质问题。接着对案例进行法律分析,不仅是解答本案例的法律原理,指出案例的适用法规,更是力图呈现给读者分析案例的方法,使遇有类似事故纠纷的当事人可以通过这些个案研究理解

自己所遇到的事故纠纷的性质、自己的法定权利、双方过错大小、赔偿的大致范围、过错方承担责任的方式等等。最后,给出操作提示,不仅提醒劳动者如何保护自己的权利,更是希望用人单位都能遵守劳动法的规定,依法和劳动者签订劳动合同。

经过这套书的学习与训练,我们希望读者学会按照法律的逻辑来观察问题、分析问题和解决问题的思维方法。一切法律问题,说到底都是权利义务问题。权利与义务构成了思考一切法律问题的逻辑线索。作为劳动者来说,最重要的是明了自己的权利和义务。其次,法律对利益和行为的调整是在程序中实现的。所以,劳动者在行使自己权利的时候,一定要注重遵守法律程序规则,不能自己制定“游戏规则”。最后,法律思维的任务不仅是获得处理问题的结论,更重要的是提供一个能够支持所获结论的理由,这在实务中主要表现为证据的说明力。劳动者一定要保留好权利行使、义务履行的证据,这是劳动者在纠纷发生后能立于不败之地的“绝对武器”。

编 者

2004年10月



目录

总则	001
《劳动法》的立法宗旨	001
《劳动法》的适用范围	005
劳动者的权利与义务	013
用人单位的规章制度	017
国家发展劳动事业	024
工会的组织和权利	026
劳动者参与民主管理和平等 协商和劳动行政部门的设置	029
促进就业	031
促进就业政策	031
就业平等原则	033
禁止使用童工	037
劳动合同和集体合同	043
什么是劳动合同	043
订立和变更劳动合同的原则	060
无效劳动合同	066

劳动合同的形式和内容	073
劳动合同的期限	077
劳动合同的试用期条款	083
劳动合同的保守商业秘密条款	087
劳动合同的终止	091
劳动合同的协商解除	101
对劳动者的过失性辞退	103
对劳动者的非过失性辞退	125
经济性裁员	139
用人单位解除劳动合同的经济补偿	150
用人单位不得单方解除劳动合同的情形	160
工会对用人单位解除劳动合同进行监督	166
劳动者单方解除劳动合同	168
劳动者随时解除劳动合同的情形	174
集体合同的内容和签订程序	181
集体合同的审查	186
集体合同的效力	188
工作时间和休息休假	191
标准工作时间	191
计件工作时间	196
劳动者的周休日	199
其他工时制度	201
法定节假日	209
工作时间的延长	211
特殊情况下的工作时间的延长	215
用人单位延长工作时间的禁止	217
延长工作时间的工资支付	219

年休假制度	221
工资	229
工资分配的基本原则	229
用人单位工资分配自主权	233
最低工资保障	235
确定和调整最低工资标准的因素	242
支付工资的形式	246
特定情形下的工资支付	254
劳动安全卫生	261
劳动安全卫生制度的建立	261
劳动安全卫生设施	264
用人单位的劳动保护义务	267
特种作业的上岗要求	272
劳动者在安全生产中的权利和义务	276
伤亡事故和职业病的统计、 报告和处理制度	278
女职工和未成年工特殊保护	283
女职工和未成年工的特殊劳动保护	283
女职工禁忌从事的劳动范围	287
女职工经期禁忌从事的劳动范围	289
女职工孕期禁忌从事的劳动范围	291
女职工产期的保护	295
女职工哺乳期的保护	298
未成年工禁忌劳动的范围	300
未成年工定期健康检查	302
职业培训	305
社会保险和福利	311
社会保险制度	311
社会保险水平与社会保险基金	316

享受社会保险待遇的情形	321
用人单位的补充保险、个人储蓄性 保险和职工福利	367
劳动争议	373
解决劳动争议的途径	373
解决劳动争议的原则	399
调解、仲裁和诉讼的相互关系	404
劳动争议的企业调解	413
劳动争议仲裁委员会的组成和 劳动争议仲裁的程序	416
仲裁裁决的效力	420
集体合同争议的解决	431
监督检查	435
劳动行政部门的监督检查	435
劳动监察机构的监察程序	436
政府有关部门的监察	437
工会监督与社会监督	438
法律责任	441
劳动规章制度违法的法律责任	441
违反延长工时的法律责任	441
用人单位侵权的法律责任	442
违反劳动安全卫生规定的法律责任	444
强令劳动者违章冒险作业的法律责任	446
非法招用未成年工的法律责任	447
违反女职工和未成年工保护规定 的法律责任	448
侵犯劳动者人身自由的法律责任	449
订立无效劳动合同的法律责任	449
违法解除劳动合同或者故意	

拖延不订立劳动合同的法律责任	451
招用尚未解除劳动合同的劳动者 的法律责任	452
用人单位不缴纳社会保险费的 法律责任	455
阻挠监督检查、打击报复举报人员 的法律责任	456
劳动者违法解除劳动合同或违反 保密约定的法律责任	457
劳动行政部门和有关部门工作人员 渎职的法律责任	459
挪用社会保险基金的法律责任	459
其他法律、行政法规的处罚效力	460
附则	461
省级人民政府实施步骤的制定和备案	461
《劳动法》的施行时间	461
附录:参考书目	464

总 则

Z O N G Z E



《劳动法》的立法宗旨

【提 要】

《中华人民共和国劳动法》的颁布实施,不仅保护了作为劳动关系中较弱的一方劳动者的权益,而且也为用人单位怎样有效管理劳动者,保证其正常生产秩序或者工作秩序提供了法律依据。

【法 规】

第 1 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。

【案例 1】

案情介绍

赵某,男,38岁,下岗工人,后被招入某模具制作中心电镀房作抛光工。双方签订了三年期的劳动合同,同时约定厂方保证

为赵某提供符合国家规定的劳动保护和安全卫生条件。而实际上,赵某工作的抛光工作间是一间简易工棚,面积不足 20 平方米,工棚高度不足两米,内装 3 台简易砂轮机,供 3 名工人同时操作。工棚内未安装吸尘装置,也未配套安装抽风机,只在距离砂轮两米外的对面墙上打洞安装 3 台排风扇。每当 3 名工人同时操作砂轮机抛光工作时,工棚内便粉尘滚滚,噪声震耳,两米之外看不清人脸,相互说话须大声喊叫。一个班下来,浑身上下除眼白是白的之外,其余都是黑的。赵某在这种环境下工作了 3 个月,便经常感到头晕、恶心。其他职工也有不适感觉。与厂方交涉多次,厂方均置之不理,甚至以不给其工资相威胁。如若赵某不干了,还要按照合同约定,付相应的违约金。赵某迫于生计,无奈继续工作。最后实在忍受不住这种恶劣的工作环境,向有关部门反映,后经劳动争议仲裁委员会约请劳动安全部门进行现场测定,粉尘含量及噪声大大超过国家标准。最后经调解,某模具制作中心同意赵某提前解除劳动合同,并支付其相应的报酬,同时某模具制作中心电镀房抛光工作间在相关部门的监督下限期进行改造。

法律问题

1. 劳动者作为劳动关系中的弱势一方,其权益是否能够得到保障?
2. 用人单位作为支付劳动者报酬的一方,是否对劳动者具有完全的支配权、管理权?

法律分析

劳动关系的当事人,一方是劳动者(单个劳动者或者集体劳动者),另一方是用人单位。劳动者是劳动力的所有者,可以运用其脑力和体力的劳动能力创造物质财富和完成其他工作任务;用人单位是生产资料的所有者、经营者、管理者,可以支配和使用其掌握的生产资料,有偿使用劳动力。劳动者为了得到劳动报酬,向用人单位提供劳动力,将其人身在一定限度内交给了用人

单位支配,并且要遵守用人单位的内部规章制度,按照其要求进行劳动。但是,在社会主义市场经济条件下,劳动关系是通过双向选择确立的,双方当事人是依照平等、自愿、协商原则建立、变更或者终止劳动关系的。根据《劳动法》的规定,应当保障劳动者的权益。在本案例中,即保障赵某取得劳动报酬的权利和获得劳动安全、卫生、保护的权利以及提请劳动争议处理的权利等等。同样,用人单位作为支付劳动者报酬的一方,并不是对劳动者具有完全的支配权、管理权,要承担支付劳动报酬和为劳动者提供劳动安全、卫生、保护的义务等。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,这是《劳动法》的立法宗旨。

【案例2】

案情介绍

某公司职员甘某,经常旷工,并且在生产场所违反企业规章制度抽烟喝酒。2000年,甘某累计旷工达35天,新任经理决定对甘某予以除名,将书面除名决定书通知甘某本人。甘某不服,认为《劳动法》上没有除名的规定,自己和公司签订的是无固定期限的劳动合同,公司无权以这种方式终止劳动关系。

法律问题

哪些法规属于劳动法范畴?

法律分析

所谓劳动法,是指调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他关系的法律规范的总和。可见,劳动法作为一个独立的法律部门,是调整一定社会关系的一系列法律规范的总和,而不仅仅指某一项法律规范。所以,劳动法不仅包括由全国人大常委会制定的《中华人民共和国劳动法》,还包括由其他有权机关制定的规范性文件,是作为一个法律部门的广义概念。

在本案例中,甘某的理由是错误的,工厂可以根据有关的规