

全国高等教育法学专业必修课、选修课系列教材

全国高等教育法学专业必修课、选修课系列教材

劳动法 学

Sicence of Labor Law

(第二版)

王全兴 主 编

管 斌 副主编



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

内容简介

本书是教育部《全国高等学校法学专业必修课程、选修课程系列教材》之一，是法学专业必修课程《劳动法》的教材。本书以《劳动法》为主线，全面系统地介绍了劳动法的基本理论、基本制度和基本程序。本书可作为高等院校法学专业及相关专业教材，也可供从事法律工作的法律工作者参考。

劳动法

Sicence of Labor Law

(第二版)

主 编 王全兴

副主编 管 斌

撰稿人 (以撰写章节先后为序)

王全兴 何 平 周长征

许建宇 管 斌 韩桂君

钱叶芳 吕 琳 侯玲玲

2004年1月第1版

2008年7月第2版

2008年7月第1次印刷

48.00元

787×960 1/16

32.5

250.000



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

00-28821-00

内容简介

本书是面向全国高等学校法学专业主干课程教材。该教材分为6篇20章,系统地论述了劳动法学的基本理论,全面阐释了劳动法主体、劳动关系协调法、劳动基准法和劳动保障法的主要制度、理论和实务问题。该教材着重吸纳国内外劳动法学和相关学科的最新研究成果以及劳动制度改革和劳动法制建设的新经验,注重开阔学生视野、提高学生的劳动法理论水平和从事劳动法实务的能力,从整体上反映了劳动法的理论研究与教材编写的最新水平。

该教材既可以作为高等学校法学、经济学、管理学等专业学生学习劳动法的教材,也可以作为国家机关、企事业单位、社会团体的人员从事法律、劳动工作的参考书。

图书在版编目(CIP)数据

劳动法学/王全兴主编. —2版. —北京:高等教育出版社, 2008.7

ISBN 978-7-04-022885-4

I. 劳… II. 王… III. 劳动法—法的理论—中国—高等学校—教材 IV. D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 067700 号

策划编辑	李文彬	责任编辑	刘柏才	封面设计	杨立新
版式设计	马敬茹	责任校对	胡晓琪	责任印制	张泽业

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010-58581118
社 址	北京市西城区德外大街4号	免费咨询	800-810-0598
邮政编码	100120	网 址	http://www.hep.edu.cn
总 机	010-58581000		http://www.hep.com.cn
经 销	蓝色畅想图书发行有限公司	网上订购	http://www.landaco.com
印 刷	中国农业出版社印刷厂		http://www.landaco.com.cn
		畅想教育	http://www.widedu.com

开 本	787×960 1/16	版 次	2004年1月第1版 2008年7月第2版
印 张	32.5	印 次	2008年7月第1次印刷
字 数	620 000	定 价	49.90 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 22885-00

作者简介

王全兴 上海财经大学法学院教授、博士生导师，法学硕士，中国劳动法学研究会副会长，中国法学会经济法学研究会副会长，中国法学会社会法学研究会副会长，国务院政府特殊津贴专家。代表性著作：《劳动法》、《经济法基础理论专题研究》、《劳动合同法条文精解》等。代表性论文：《试论集体合同的若干问题》、《〈最高人民法院关于劳动争议案件适用法律若干问题的解释〉的不足及其完善建议》、《劳动合同立法争论中需要澄清的几个基本问题》等。

管斌 华中科技大学法学院副教授，法学博士，中国法学会社会法学研究会理事，中国法学会财税法学研究会理事。代表性论文：《关于“过劳死”的法律思考》、《社会保障财政制度研究》、《工作场所性骚扰的法律思考》等。

许建宇 浙江大学光华法学院副教授，法学硕士，中国法学会社会法学研究会理事，中国劳动法学研究会理事、学术委员会委员，中国法学会财税法学研究会理事。代表性著作：《劳动法新论》。代表性论文：《雇佣关系的定位及其法律调整模式》、《关于劳动法若干基本理论问题的探讨》、《劳动权的界定》等。

周长征 南京大学法学院副教授，法学博士，中国法学会社会法学研究会理事，中国劳动法学研究会理事。代表性著作：《全球化与中国劳动法制问题研究》、《劳动法原理》、《中国劳动法若干重要理论与政策问题研究》等。代表性论文：《外商投资企业适用〈劳动法〉若干难点问题探讨》、《WTO的“社会条款”之争与中国的劳动标准》、《跨国公司生产行为守则与中国劳动标准》等。

吕琳 中南财经政法大学法学院副教授，法学博士。代表性论文：《论“劳动者”主体界定之标准》、《工伤保险与民事赔偿适用关系研究》、《社会保险本质及具体模式探析》等。

韩桂君 中南财经政法大学法学院副教授，法学博士。代表性论文：《论劳动法的基本精神》、《进一步完善我国合伙企业的法律制度》、《论中小股东权的法律保护》等。

侯玲玲 华南理工大学法学院讲师，法学博士。代表性论文：《劳动法上劳动者概念之研究》、《劳动合同特殊性研究》、《我国职业足球运动员的劳动者地位和劳动法保护》等。

何平 温州大学讲师，法学硕士。代表性论文：《试论制定〈中国经济法纲要〉的必要性》、《略论法律文化与企业文化的关系》、《论温州商会的性质及其

郑 重 声 明

高等教育出版社依法对本书享有专有出版权。任何未经许可的复制、销售行为均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人将承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。为了维护市场秩序，保护读者的合法权益，避免读者误用盗版书造成不良后果，我社将配合行政执法部门和司法机关对违法犯罪的单位和个人给予严厉打击。社会各界人士如发现上述侵权行为，希望及时举报，本社将奖励举报有功人员。

反盗版举报电话：(010)58581897/58581896/58581879

反盗版举报传真：(010)82086060

E - mail: dd@hep.com.cn

通信地址：北京市西城区德外大街4号

高等教育出版社打击盗版办公室

邮 编：100120

购书请拨打电话：(010)58581118

目 录

基础理论篇

141	第一章 外国劳动立法的产生和发展	3
141	第一节 劳动法的产生	3
141	第二节 资本主义国家劳动立法的发展	7
141	第三节 社会主义国家劳动立法的发展	11
141	第二章 中国劳动立法的产生和发展	14
141	第一节 旧中国的劳动立法	14
141	第二节 新中国的劳动立法	19
141	第三节 我国香港、澳门和台湾地区的劳工立法	24
141	第三章 国际劳工立法的产生和发展	29
141	第一节 国际劳工组织	29
141	第二节 国际劳工立法	35
141	第三节 国际劳工立法与中国	38
141	第四节 中国加入世贸组织与劳动立法	41
141	基础理论篇	
141	第四章 劳动法概述	51
141	第一节 劳动法的概念和调整对象	51
141	第二节 劳动法的地位和基本特征	61
141	第三节 劳动法的基本原则	68
141	第四节 劳动法的形式和体系	74
141	第五节 劳动法的作用	79
141	第五章 法律关系	83
141	第一节 劳动法律关系	83
141	第二节 劳动行政法律关系	89
141	第三节 劳动服务法律关系	92
141	第六章 劳动法主体	95
141	第一节 劳动者及其团体	95

第二节 用人单位及其团体	114
第三节 劳动行政部门和劳动服务主体	125
第七章 法律责任	133

劳动关系协调篇

第八章 劳动合同	141
第一节 概述	141
第二节 劳动合同的种类、形式和内容	148
第三节 劳动合同的订立和续订	165
第四节 劳动合同的效力	174
第五节 劳动合同的履行和变更	181
第六节 劳动合同的解除和终止	188
第七节 劳务派遣	207
第八节 非全日制用工	218
第九章 集体合同	223
第一节 概述	223
第二节 集体合同的内容、形式和期限	229
第三节 集体合同的订立	232
第四节 集体合同的效力	239
第五节 集体合同的履行、变更、解除和终止	244
第六节 集体合同的管理	245
第七节 法律责任	247
第十章 劳动规章制度	249
第一节 概述	249
第二节 劳动规章制度的制定和效力	251
第三节 劳动组织规则	257
第四节 劳动纪律制定和实施规则	262
第五节 法律责任	264
第十一章 职工民主管理	269
第一节 概述	269
第二节 职工代表大会制度	275
第三节 平等协商制度	279
第四节 企业机构内职工代表制度	282
第五节 职工民主管理的利益机制	284

劳动基准篇

第十二章	工作时间和休息休假	289
第一节	概述	289
第二节	最高工时标准和工时形式	292
第三节	休假	294
第四节	延长工作时间	297
第五节	法律责任	300
第十三章	工资	302
第一节	概述	302
第二节	工资构成和工资形式	307
第三节	工资保障	312
第四节	工资总量宏观调控	327
第五节	法律责任	334
第十四章	劳动保护	335
第一节	概述	335
第二节	劳动安全卫生技术规程	340
第三节	劳动保护管理制度	344
第四节	女职工和未成年工特殊劳动保护	352
第五节	法律责任	354

劳动保障篇

第十五章	劳动就业	361
第一节	概述	361
第二节	公平就业	367
第三节	政策支持	376
第四节	就业服务和管理	379
第十六章	职业培训	386
第一节	概述	386
第二节	职业培训的主要形式	390
第三节	职业培训的基本条件	398
第四节	职业技能鉴定	400
第十七章	社会保险	405
第一节	概述	405
第二节	社会保险制度的基本要素	408

第三节	养老保险	417
第四节	失业保险	420
第五节	工伤保险	422
第六节	医疗保险	430
第七节	生育和死亡保险	433
第八节	法律责任	435
第十八章	职工福利	438
第一节	概述	438
第二节	职工福利机构和基金	442
第三节	职工个人福利和集体福利	444
第四节	社会化职工住宅福利	447
	劳动执法篇	
第十九章	劳动争议处理	453
第一节	概述	453
第二节	劳动争议基层调解	460
第三节	劳动争议仲裁	464
第四节	劳动争议诉讼	472
第五节	集体合同争议处理	477
第六节	法律责任	484
第二十章	劳动监督	485
第一节	概述	485
第二节	劳动监察	489
第三节	工会劳动监督	500
第四节	法律责任	504
关键词索引		505
参考文献		509
后记		511

立法简史篇

蘇史簡述

第一章 外国劳动立法的产生和发展

第一节 劳动法的产生

劳动法作为法律体系中的一个独立法律部门,产生于法律发展史的一定时期。资本主义劳动法的产生,与资本主义制度的发展和工人运动的兴起密切相关;社会主义劳动法的产生,则与社会主义国家的建立同步。

一、劳动法产生的前提

任何一个法律部门的产生都必须依赖于社会中产生出新的社会关系。劳动法作为一个独立法律部门同样需要其产生的前提。根据现代的劳动法学理论,劳动法是以劳动关系的存在为其产生前提的。劳动关系作为劳动力与生产资料相结合以实现劳动过程的社会关系,只有在劳动力与生产资料需要通过一定社会关系结合的条件下,才会产生。如果劳动力和生产资料同属于一个主体,该主体为实现劳动过程而将劳动力与生产资料结合,无需也不会出现劳动关系。如果劳动力和生产资料分别归属于不同主体,即劳动力的所有者和生产资料的所有者或占有者不是同一主体,双方主体为实现劳动过程才会形成劳动关系。因此,劳动力和生产资料分别归属于不同主体,才会有劳动法赖以产生的前提。

在前资本主义社会,并不具备劳动法产生的前提。原始社会中实行生产资料氏族所有制,氏族成员既是劳动力所有者又是生产资料所有者。奴隶社会中,不仅生产资料为奴隶主所有,而且寓于奴隶身体的劳动力也归奴隶主所有,因为奴隶不是人而仅是会说话的工具。封建社会中,农奴与封建主有人身依附关系,在封建庄园为封建主劳动,被使用的劳动力归封建主所有;至于小农劳动,则是小农以自己的劳动力运用自己的少量生产资料所进行的。当然,在奴隶社会和封建社会,也有奴隶、农奴之外的少量自由人以自己的劳动力为他人劳动,但这种现象在社会中所占分量甚微。所以,在原始社会不可能产生劳动关系,在奴隶社会和封建社会不可能大量产生劳动关系。

在资本主义原始积累阶段,农民被驱逐出土地而成为除了载于自己人身的劳动力以外一无所有的自由人即无产者,生产资料集中于少数人即资本家手中。这样,无产者为谋生存,只得把自己的劳动力出卖给资本家使用,以取得用于购买生活资料的工资;资本家为使资本增值,就必须以支付工资的方式购买

无产者的劳动力,使之与其生产资料结合,以实现劳动过程。至此,才大量出现了劳动关系,从而具备了劳动法赖以产生的前提。

二、劳动法产生的过程

随着劳动关系大量出现,就产生了对劳动关系进行法律调整的需求,这种需求的内容在资本主义进入自由竞争阶段前后有所不同。与此相应,国家对劳动关系的法律调整,经历了“劳工法规”调整阶段和“工厂法”与民法调整阶段。

在资本主义原始积累阶段,为了加速资本主义生产关系的形成和发展,国家颁布了一系列血腥恐怖的“劳工法规”。第一个劳工法规是由英皇爱德华三世于1349年颁布的;嗣后,在14世纪至18世纪末四百多年漫长的岁月中,英国等欧洲国家制定了许多“劳工法规”。其对劳动关系的调整,有如下特点:(1)以国家强制手段迫使被剥夺土地的农民到资本家的工厂做工,即强迫劳动者同资本家建立雇佣劳动关系。英国亨利八世时期曾明文规定,对流浪者给予鞭打;如再度流浪,则被捕,除了鞭打,还要割去半只耳朵;三度流浪就要当做重罪犯人或社会敌人处死。(2)规定最低工时和最高工资,强化雇佣剥削。英国伊丽莎白女王统治时期颁布的《学徒法》规定,在法定限额以上支付工资的要受到处罚,其中取得工资者比支付工资者要受更为严厉的处罚,对前者判处监禁22日,而对后者判处监禁10日。可见,“劳工法规”实际上是反劳工法规,这同后来的以保护劳工为主旨的工厂立法正好相反,因而,不能认为是劳动法的起源。19世纪初,资本主义进入自由竞争阶段,此时,资本主义生产方式已成长壮大,单靠经济关系的无声强制就足以保证资本家对工人的剥削和统治,再无需借助国家的非经济强制手段。

1804年,第一部资产阶级民法典《法国民法典》诞生,它将雇佣关系称为“劳动力租赁”,并解释为“劳动力的租赁者,谓当事人约定,一方为他方完成一定的工作,他方按约定支付报酬的契约。”以后资产阶级各国的民法典都把雇佣关系作为一种“自由”的契约关系来加以规定。与此同时,“劳工法规”被逐步废止,并随之出现一种新的立法——“工厂立法”。最早的“工厂立法”是英国1802年的《学徒健康和道德法》。它规定:纺织厂不能雇佣9岁以下的学徒;童工每天工作不得超过12小时,并且限于清晨6时至晚间9时之间,禁止做夜工。但该法仅适用于从救济院出来的贫苦儿童,而当时一般的纺织业工厂依然可以直接通过儿童家长雇佣童工。该法案于1819年修正后,规定禁止雇佣9岁以下的儿童从事工厂劳动,16岁以下童工每日的最高工作时间为12小时。但修正案依然仅适用于纺织业,其他行业仍可大量雇佣童工。1833年以后,英国又陆续颁布了几项法规,将禁止雇佣童工的范围逐渐扩大到其他行业,将童工的年龄作了进一步限制,并将限制工作时间的范围扩大到女工。其中,1833年的工厂法规定,纤维工业禁止使用9岁以下

的儿童,9岁以上13岁以下童工的日工作时间不得超过8小时;13岁以上18岁以下童工的日工作时间不得超过12小时;1844年的补充工厂法把18岁以上的女工纳入12小时工作日的保护范围;1847年的《十时间法》规定,13岁至18岁的童工以及女工的日工作时间不得超过10小时;1850年的工厂法把它约束的工业部门的全体工人纳入10小时工作时间的保护范围。

在英国现代工厂立法的影响下,其他一些资本主义国家也相继颁布了工厂法。例如,法国1806年制定了工厂法;德国1839年颁布了《普鲁士工厂矿山条例》和限制童工工作时间的法律;瑞士1848年制定了一项限制成年人工作时间的法律。在美国,最早的工厂法为州立法。康涅狄格州1813年的工厂立法规定,让受雇儿童接受教育,获得能读、能写、能算的本领,但该法并未生效。1836年马萨诸塞州通过了一项童工法,规定15岁以下童工的雇佣条件以及童工教育问题。该州还于1843年和1879年分别颁布法律,对童工工时和女工工资等问题作了规定。1848年加利福尼亚州也颁布了一项法律,禁止9种工厂使用12岁以下儿童。

较之以前的“劳工法规”,工厂法是保护劳动者的立法。它通过规定工时上限和工资下限,以限制资本家的剥削程度。因此,各国学者都公认工厂法为劳动法的起源,并把英国的《学徒健康与道德法》视为劳动法产生的标志。

劳动关系同时由民法和工厂法调整,反映了资本主义商品经济对劳动力商品的双重需要,一方面,需要按照一般商品交换的规则进行劳动力商品买卖;另一方面,需要将劳动力作为一种特殊商品,由国家出面对劳动力商品买卖中的劳动者进行必要的保护。以后,民法中规定“劳动力租赁”的内容和工厂法的内容融合于一体,进一步形成一个兼有“当事人平等协商”和“国家干预”的特点,以保护劳动者为主旨的独立法律部门——劳动法。

三、劳动法产生的原因

劳动法的产生,是人类社会发展的必然现象。究其原因,主要在于:

(一) 劳动法的产生是工人阶级长期斗争的结果

产业革命在创造了一个大工业资本家阶级的同时,也创造了一个为数众多的产业工人阶级。工人阶级为了争取自身生存权利,在18世纪中叶以后,就对资本家阶级的残酷剥削进行着强烈的反抗和斗争。随着劳资矛盾日益尖锐,工人运动不断高涨,劳资斗争逐渐升级为集体形式。工人举行罢工、破坏机器;资本家则封锁店厂,不准工人入内。当时的社会进步力量在启蒙运动和法国革命的影响下也积极支持工人阶级的斗争。于是,形成了声势浩大的斗争洪流,冲击着资产阶级国家的统治和安全。这种斗争的结果为资产阶级政府采取法律手段干预劳资关系,以缓和当时日趋严重的阶级斗争,提供了社会政治前提。许多工厂法正是在工人阶级斗争的强大压力下制定的。马克思把现代工厂法

视为几个世纪以来工人为工作日正常化而向资本家作斗争的结果。

(二) 劳动法的产生是发展生产力的要求

劳动者是生产力系统中的决定性因素,劳动力再生产是生产力赖以发展的必要条件,因而,保护劳动者就是保护生产力,这符合全社会各阶级利益。在资本主义原始积累阶段和自由竞争阶段初期,资本家对工人的无休止的剥削,尤其是对劳动力的掠夺性、破坏性使用,危及劳动力再生产的正常进行,劳动力资源面临枯竭的威胁。到18世纪后半叶,资本家为最大限度攫取剩余价值——剩余工作时间,便将工作日延长到12~16小时、甚至18小时,突破了一切正常界限——“道德和自然、年龄和性别、昼和夜的界限”。这种盲目的掠夺欲所造成的后果是,职业病和伤亡事故大量发生,工人平均寿命缩短并最终导致工业生产力萎缩,国民生命力衰竭。当时英国的周期性流行性疾病和德、法两国公民身高、体重的普遍降低,以致招募不足合格的士兵,便是明显的例证。于是,仅用以“契约自由”为原则的民法来调整劳动关系,已不足以阻止、更无法扭转劳动力资源萎缩和枯竭的危险趋势。于是,亟须从立法上来限制资本家对工人的剥削,对工人给予足以维持劳动力再生产的保护。在当时的资本家阶级中,许多有识之士对此已有所认识。1863年初,斯泰梅郡拥有大规模陶器厂的26家公司联名向政府提出呈文,其中写道:他们对于长时间童工劳动也深恶痛绝,但由工厂主之间缔结任何协约来防止都是不可能的。于是他们表示:“鉴于所有这些情况,我们确信,制定一种强制的法律是必要的。”^①所以,工厂法的产生和发展,反映了资产阶级的整体利益和长远利益。

(三) 劳动法的产生是维持自由竞争条件的需要

“自由竞争使资本主义生产内在规律作为外在强制规律对每个资本家起作用。”^②自由竞争必然要求平等的竞争条件,要求对资本家的剥削实行平等的限制。当资本主义刚进入自由竞争阶段,这种要求显得特别突出。但是,这种限制不可能由资本家自我实现。马克思曾形象地描绘道:“每个人都知道暴风雨总有一天会到来,但是每个人都希望暴风雨在自己发了大财并把钱藏好后,落到邻人的头上。我死后哪怕洪水滔天……因此,资本家是根本不关心工人的健康和寿命的,除非社会迫使他们去关心。”^③所以,只有在资产阶级国家迫于工人阶级斗争的压力而对劳资关系进行干预,才有可能使资本家的剥削有所限制。当时产生的工厂法,正是起着平等地限制资本家剥削或者说保障资本家平等地剥削的作用。资本家之间的自由竞争需要这种平等局面。

① 《马克思恩格斯全集》第23卷,人民出版社1972年版,第300页。

② 《马克思恩格斯全集》第23卷,人民出版社1972年版,第300页。

③ 《马克思恩格斯全集》第23卷,人民出版社1972年版,第299页。

四、社会主义国家劳动法的产生

1917年十月革命胜利后,世界上出现了第一个社会主义国家,即苏联。就在十月革命胜利后的第四天,苏维埃政权就颁布了由列宁签署的关于8小时工作日的法令,这是社会主义国家的第一个劳动法令。随后在1918年《苏俄宪法》中,为保障公民的劳动权,规定实行普遍义务劳动制,“承认劳动为共和国全体公民的义务”。这是历史上第一部规定有劳动问题的宪法,为后来的许多国家宪法所仿效。根据该宪法的原则,1918年在列宁亲自参与和领导下制定《苏俄劳动法典》,这是第一部社会主义劳动法典。它从法律上巩固了工人阶级的权利,确立了劳动关系的一些具体原则,对集体合同、劳动合同、内部劳动规则、工资、工时、休息时间、女工和未成年工、工会、劳动保护、劳动保险以及劳动争议处理等各方面都作了详尽的规定。

第二节 资本主义国家劳动立法的发展

一、自由竞争阶段(19世纪后半期)的劳动立法

19世纪中叶以后,西方各国相继进入了自由竞争的资本主义阶段,国家不干预经济的政策保障了经济的正常发展,但劳资关系对国家干预的需求却有增无减。由于工厂立法的产生以及工人运动的普遍高涨,各国更加重视劳动法的作用,大多数国家都在本国工厂立法的基础上制定了大量的劳动法规。就连一些殖民地和附属国,如加拿大、新西兰、澳大利亚和印度等国,也在19世纪末制定了与宗主国相类似的劳动法规。这在一定程度上缓解了资本主义社会中的劳资矛盾。

自由竞争阶段,劳动立法的发展主要表现在:(1)工厂法的发展。各国的劳动立法基本上仍以工厂立法为主。制定工厂法的国家不断增加,欧美各资本主义国家差不多都制定了工厂法或类似法规,有些殖民地和附属国也开始制定工厂法。工厂法的适用范围逐步扩大,欧洲一些资本主义国家的工厂法已从只适用于纺织工业发展成为普遍适用于所有工矿业,但还未包括一切生产部门的一切工人。工厂法的内容逐渐充实,不仅缩短了工作日长度和提高了儿童受雇年龄,而且逐渐增加了一些过去没有的内容,如限制女工从事夜间工作,规定工厂、矿山安全卫生条件,建立工厂检查制度等。此外,还就工资问题作了规定。其主要内容是限制资本家任意罚款和扣发工资,并且还相应设立了劳资协商组织,议定并监督实施本行业工人的最低工资标准。值得一提的,新西兰1894年的最低工资立法是世界上最低工资立法的开端。德国1891年的《德意志帝国工业法》,法国1874年的《劳动保护法》,英国1901年的《工厂及作业场法》和1908年的《煤矿业限制法》,俄国1882年的《雇佣童工、童工劳动时间和工厂检