

现行劳动关系立法及相关文件的 冲突与衔接研究

李文静 黄昆 著



中国劳动社会保障出版社

现行劳动关系立法及相关文件的 冲突与衔接研究

李文静 黄昆 著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

现行劳动关系立法及相关文件的冲突与衔接研究/李文静, 黄昆著. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2016

ISBN 978-7-5167-2825-3

I. ①现… II. ①李…②黄… III. ①劳动关系-立法-研究-中国②劳动关系-劳动政策-文件-研究-中国 IV. ①D922.504②F249.20

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 242638 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 7.5 印张 116 千字

2016 年 10 月第 1 版 2016 年 10 月第 1 次印刷

定价: 24.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84626437

• 营销部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

劳

劳动保障立法是中国特色社会主义法律体系的重要组成部分。完善的劳动保障法律法规体系不仅是实现劳动关系矛盾源头治理的必然要求，还对公正调处劳动关系矛盾，及时维护劳动者合法权益，维护劳动力市场正常秩序具有重要意义。

目前，我国已经形成了包括法律、行政法规、地方性法规、部门规章、地方政府规章以及众多其他规范性文件在内的劳动保障法律体系，劳动关系各项工作和劳动争议调处有了基本的法律法规依据，并对实践中公正处理劳动纠纷、及时维护劳动者合法权益发挥了重要作用。

但这一体系仍存在继续完善的空间，具体表现在：其一，存在法律空白，如劳动基准方面工间休息时间、夜班工作等规定的缺失，集体争议处理规则缺失；其二，法律规定过于原则，各地根据理解做出不同的规定导致地区间差异大；其三，新的规定出台后，旧的规定事实上已不再适用，但由于没有及时清理，导致对同一问题形式上规定不一致；其四，不同规定之间虽在形式上不存在冲突，但适用结果存在差异；其五，法律责任畸轻或畸重。

本书主要着眼于上述问题中的法律冲突与衔接问题，并将研究对象限定于个别劳动关系立法及相关文件的冲突和衔接研究。所谓法律冲突，是指同一个法律关系受到两个或以上的不同法律法规等规范的调整，而这些法律规范由于内容的差异或位阶的高低而导致效力上的抵触。本书所使用的法律冲突概念是指在我国国内不同法律之间对于

同一法律关系规定的冲突,即国内法律冲突。所谓劳动关系立法及相关文件的衔接,指通过梳理发现劳动关系法律法规规定过于原则、缺乏实操性的问题,并提出规定能够落地的意见建议。

由于研究精力的限制,本书将研究对象限定为调整个别劳动关系的法律、法规、规章及其他规范性文件,包括:其一,调整劳动关系的订立、履行和终止、解除的立法和相关文件;其二,调整劳动关系的内容的立法及相关文件。其中,“劳动关系立法”是指调整劳动关系的法律、行政法规、地方性法规及规章;“劳动关系相关文件”主要是指劳动关系相关的意见和通知、复函和批复以及地方法院、劳动争议仲裁院的相关会议纪要或指导意见等。

本书主要由三篇报告构成。第一篇“现行劳动关系立法及相关文件的冲突与衔接研究报告”。该报告是对我国国家层面与地方层面劳动关系立法及其他相关文件冲突问题的系统梳理。在国家层面,共梳理出三类十项冲突问题,经分析提出对策建议;在地方层面,主要针对可能导致不同地区间同案不同判的问题进行梳理与分析,进而提出意见建议。第二篇“国家层面劳动关系相关文件清理分析报告”。该报告的主要目的是,对国务院以及相关部委发布的劳动关系相关文件提出清理意见。2016年,人力资源和社会保障部曾连续发布三批宣布失效和废止的文件共1031项。该篇在此基础上按照上述三批宣布失效和废止文件的梳理思路,分类梳理出54项可能需要继续清理的劳动关系相关文件,以期为相关部门决策提供参考。第三篇“地方贯彻实施《劳动合同法》规范性文件对比分析报告”。该报告是对地方贯彻实施《劳动合同法》相关法规、政策的梳理与分析。针对《劳动合同法》实施中的突出问题,该报告对地方出台的地方性法规、政府规章以及各级地方法院、劳动人事争议仲裁委员会等发布的指导意见或会议纪要等内容进行系统梳理,比较不同地区之间在实务操作中的具体差异,归纳地方的先进做法,进而提出及时出台《劳动合同法》综合性配套规章的意见建议。

本书成书时间较短,对于相关文件的收集与梳理难免有所遗漏,关于相关问题的分析可能存在不足与缺陷,恳请学界同仁及读者朋友批评指正。

第一篇 现行劳动关系立法及相关文件的

冲突与衔接研究报告/001

- 一、我国现行劳动关系立法及相关文件概述/002
- 二、国家层面相关规定的冲突与需要进一步明确的问题/007
- 三、地方劳动关系立法及相关文件的冲突/016
- 四、现行劳动关系立法及相关文件存在冲突的原因及消极影响/027
- 五、对策建议/029

第二篇 国家层面劳动关系相关文件清理

分析报告/041

- 一、因工作已完成建议宣布失效的文件/042
- 二、因调整对象已消失建议宣布失效的文件/044
- 三、因已有新规定建议宣布废止的文件/046
- 四、因原有依据已废止建议宣布废止的文件/049

第三篇 地方贯彻实施《劳动合同法》规

范性文件对比分析报告/063

- 一、地方贯彻实施《劳动合同法》配套文件的基本情况/063
- 二、地方贯彻实施《劳动合同法》配套文件内容比较/066
- 三、对于地方贯彻实施《劳动合同法》配套文件的评价及出台综合性配套规章的建议/086

附表一：劳动关系相关法律、行政法规、部门规章目录/089

附表二：劳动关系其他规范性文件目录（意见、通知等）/091

附表三：劳动关系相关规范性文件目录（复函、答复）/095

附表四：地方劳动关系立法及相关文件目录/107

参考文献/112

后记/113

第一篇

现行劳动关系立法及相关文件的 冲突与衔接研究报告

李文静

法律冲突是指同一个法律关系受到两个或以上不同法律、法规的调整，而这些法律规范由于内容的差异或位阶的高低而导致效力上的抵触。法律冲突较多的被用在国际私法领域，在对同一涉外民事法律关系因各国法律规定不同时，往往会根据冲突规范的指引而确定适用某一国的法律。但本报告所使用的法律冲突概念是指在我国国内不同法律之间对于同一法律关系规定的冲突，即国内法律冲突。劳动关系立法及相关文件的衔接，是指通过梳理发现劳动关系法律法规规定过于原则、缺乏实操性的问题，并提出使规定能够落地的意见和建议。

本报告的研究对象限定于：其一，调整劳动关系的订立、履行和终止、解除的立法和相关文件；其二，调整劳动关系的内容的立法及相关文件。其中，“劳动关系立法”是指调整劳动关系的法律、行政法规、地方性法规及规章；“劳动关系相关文件”主要是指与劳动关系相关的意见和通知、复函和批复以及地方法院、劳动争议仲裁院的相关会议纪要或指导意见。

一、我国现行劳动关系立法及相关文件概述

（一）我国现行劳动关系立法概述

我国现行劳动关系立法是指现行调整劳动关系的法律、行政法规、地方性法规、部门规章、地方政府规章。其中法律为《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）^①《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）^②；行政法规主要有7个，分别是《女职工劳动保护特别规定》^③《劳动合同法实施条例》^④《职工带薪年休假条例》^⑤《劳动保障监察条例》^⑥《国务院关于职工工作时间的规定》^⑦《国务院关于职工探亲待遇的规定》^⑧《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》^⑨；部门规章主要有13部，大多由原劳动部、原劳动与社会保障部、人力资源和社会保障部发布实施，涉及劳动关系领域的诸多方面，如工资支付^⑩、带薪年休假^⑪、解除劳动合同的经济补偿^⑫、女职工特殊保护^⑬、劳务派遣^⑭等。

自2007年6月29日《劳动合同法》颁布至今，以地方性法规形式出台的地方《劳动合同法》配套实施文件共有9个，分别是：《山东省劳动合同条例（修订）》^⑮《江苏省劳动合同条例（2013修订）》^⑯《山西省劳动合同条

① 1994年7月5日发布。

② 2007年6月29日发布，2012年12月28日修订。

③ 2012年4月28日发布。

④ 2008年9月18日发布。

⑤ 2007年12月14日发布。

⑥ 2004年11月1日发布。

⑦ 1995年3月25日发布。

⑧ 1981年3月14日发布。

⑨ 1978年6月2日发布。

⑩ 如《工资支付暂行规定》（1994年12月6日发布）。

⑪ 如《企业职工带薪年休假实施办法》（2008年9月18日发布）。

⑫ 如《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（1994年12月3日发布）。

⑬ 如《女职工禁忌劳动范围的规定》（1990年1月18日发布）。

⑭ 如《劳务派遣暂行规定》（2014年1月24日发布）。

⑮ 2013年8月1日修订通过。

⑯ 2013年1月15日修订通过。

例》^①《吉林省劳动合同条例》^②《重庆市职工权益保障条例(2011修正)》^③《辽宁省职工劳动权益保障条例》^④《深圳市和谐劳动关系促进条例》^⑤《合肥市劳动用工条例》^⑥和《郑州市劳动用工条例》^⑦。在《劳动合同法》颁布之前出台,在《劳动合同法》生效后依然有效且未作修订的地方性法规有3部,分别是:《宁夏回族自治区劳动合同条例》^⑧《安徽省劳动合同条例》^⑨以及《上海市劳动合同条例》^⑩。地方政府规章是指省、自治区、直辖市及较大市的人民政府,根据法律、行政法规所制定的规章,简称为地方性规章。具体表现形式有:规程、规则、细则、办法、纲要、标准、准则等。地方政府规章的法律效力低于宪法、法律、行政法规和地方性法规。《劳动合同法》颁布实施后,没有地方政府以地方政府规章的形式出台劳动关系方面的规定,但是在《劳动合同法》实施前颁布施行,且在其后仍未宣布失效的劳动合同方面的地方政府规章有4部,分别是2005年1月4日颁布的《湖北省劳动合同规定》、2003年11月11日颁布的《内蒙古自治区劳动合同规定》、2001年12月24日颁布的《北京市劳动合同规定》和2000年12月3日修订颁布的《青岛市劳动合同管理规定》。

(二) 劳动关系相关文件的概览

1. 我国当前劳动关系相关文件的概况

劳动关系相关文件是指国家层面有关劳动关系问题的复函、答复、意见、通知等,以及地方法院、劳动争议仲裁院的相关会议纪要或指导意见。

从国家层面来看:

有关劳动关系问题的复函(函)和答复共计128个(见图1),内容涉及

① 2009年9月24日通过。

② 2007年11月30日通过。

③ 2011年3月25日修订通过。

④ 2013年5月30日。

⑤ 2008年9月26日通过。

⑥ 2010年8月1日起施行。

⑦ 2013年1月1日起施行。

⑧ 2005年3月25日通过。

⑨ 2004年2月20日通过。

⑩ 2001年11月15日通过。

试用期^①、工时^②、带薪年假^③、企业职工奖惩^④、劳动合同解除^⑤、医疗期^⑥等诸多方面。从复函和答复的发布时间来看，最早为1961年10月5日发布的《劳动部工资局关于侨办学校中的教职员工的退职、退休和工龄计算问题的复函》，最近的为2009年发布的《关于〈企业职工带薪年假实施办法〉有关问题的复函》。发布于20世纪60年代的复函有12个，占总数的9.38%，主要涉及工龄计算^⑦、职工探亲^⑧等问题；20世纪90年代发布复函和答复共有92个，占总数的71.88%；2000年至今共有8个，占6.25%。

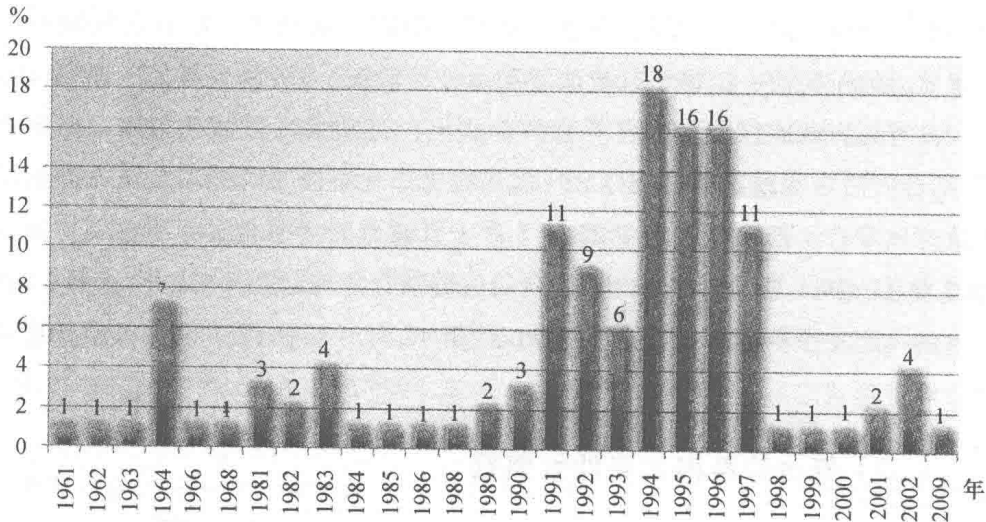


图1 20世纪60年代至今发布复函、答复等数量年度分布

有关劳动关系问题的通知28个、意见9个、规定4个、办法2个、问题

① 如《劳动部办公厅关于劳动合同起草时间和试用期问题的复函》。

② 如《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》。

③ 如《人力资源和社会保障部办公厅关于〈企业职工带薪年假实施办法〉有关问题的复函》。

④ 如《劳动部办公厅关于〈企业职工奖惩条例〉有关问题的复函》《劳动部办公厅关于企业职工奖惩程序问题的复函》《劳动部关于〈企业职工奖惩条例〉有关条款解释问题的复函》等。

⑤ 如《劳动部办公厅对〈关于患精神病的合同制工人解除劳动合同问题的请示〉的复函》《劳动部办公厅对〈关于如何确定试用期内不符合录用条件可以解除劳动合同的请示〉的复函》《劳动部办公厅关于对解除劳动合同经济补偿问题的复函》等。

⑥ 如《劳动部办公厅关于患有精神病的合同制工人医疗期问题的复函》。

⑦ 如《劳动部关于曾在敌伪及国民党政府机关工作过的职工的工龄计算问题的复函》《劳动部工资局关于职工被判处徒刑以后又撤销原判或改变了处分，其已“服刑”的时间是否计算工龄问题的复函》等。

⑧ 如《劳动部工资局关于职工探亲问题的复函》《劳动部关于归侨、侨眷职工出境探亲期间是否准予办理退休手续问题的复函》等。

解答1个、总体设想1个、宣传提纲1个,内容涉及贯彻执行相关立法^①、劳动关系确认^②、工作时间^③、工资支付^④、农民工工资支付^⑤、外包企业特殊工时制度^⑥、竞业限制期限^⑦等诸多方面。从发布时间来看,最早为1959年6月1日发布的《对企业单位工人、职员加班加点、事假、病假和停工期间工资待遇的意见》,然后为2014年1月26日发布的《关于做好劳务派遣暂行规定贯彻实施工作的通知》。其中,20世纪90年代共计发布22个,占总数的46.81%,2000年至今发布的有17个,占总数的36.17%。

从地方层面来看:

地方法院和仲裁院为了解决处理劳动争议案件中具体的法律适用问题,相继以指导意见、会议纪要等形式出台了一些旨在指导地方仲裁委员会或法院处理案件的规范性文件。有地方法院系统出台的司法文件^⑧;有由法院系统下发,但是在与地方仲裁机构共同召开会议达成共识的基础上形成的司法文

① 如劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知。

② 如《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》。

③ 如劳动部关于《颁发〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》的通知。

④ 如劳动部关于印发《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》的通知。

⑤ 如劳动和社会保障部、建设部、公安部等《关于进一步解决拖欠农民工工资问题的通知》。

⑥ 如人力资源和社会保障部、商务部《关于服务外包企业实行特殊工时制度有关问题的通知》。

⑦ 如《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》。

⑧ 如上海市高级人民法院《关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》(沪高法〔2009〕73号)、《关于劳动争议纠纷若干程序问题的意见》(沪高法〔2008〕181号),以及《关于劳动争议若干问题的解答(2010年12月)》(上海高级人民法院民一庭调研指导〔2010〕34号),重庆市高级人民法院《关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见》(渝高法发〔2009〕4号)、河北省高级人民法院《关于我省劳动争议案件若干疑难问题处理的参考意见》(2009年,简称《冀高法意见》)等。

件^①；有地方仲裁和法院联合出台的指导意见^②；有地方仲裁机构单独下发的指导意见^③。

2. 劳动关系相关文件的作用和意义

从上述梳理可知，劳动关系相关文件数量繁多，重点突出，时间跨度长，涉及劳动关系领域的方方面面。

在劳动关系立法较为缺失的年代，劳动关系相关文件起到了填补立法空白的重要作用。如发布于19世纪50年代的1个意见以及60年代的12个复函对当时历史背景下劳动关系中出现的工资待遇、工龄计算、退休退职、探亲假等问题提供了规范指引。再如，《劳动法》出台前，《国营企业实行劳动合同制暂行规定》（1986年7月12日发布，已失效）作为国务院规范性文件承担着国有企业劳动合同制改革的重任，填补了劳动合同的立法空白，对国营企业劳动关系进行全面的调整。

劳动关系相关文件还对细化法律法规、推动法律法规落地发挥着重要的作用。《劳动部办公厅对辽宁省劳动局关于贯彻劳薪字〔1990〕11号文件有关问题的请示的复函》《劳动部办公厅关于患有精神病的合同制工人医疗期问题的复函》《劳动部办公厅关于〈企业职工奖惩条例〉有关问题的复

① 例如武汉市中级人民法院下发的《关于审理劳动争议案件若干问题纪要》（武中法〔2008〕第87号）就是武汉市中级人民法院在与武汉市劳动争议仲裁委员会联合召开了劳动争议案件若干问题研讨会，对应如何理解和适用《劳动合同法》《劳动法》和《劳动争议调解仲裁法》等法律法规的若干问题达成了共识的基础上整理形成的会议纪要。

② 主要有9个，分别是：江苏省高级人民法院、江苏省劳动争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件的指导意见》（苏高法审委〔2009〕47号），北京市劳动争议仲裁委员会、北京市高级人民法院《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》（2009年8月17日，简称《京裁审纪要》）以及北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》（2014年5月7日，简称《京裁审纪要（二）》），山东省高级人民法院、山东省劳动争议仲裁委员会、山东省劳动人事争议仲裁委员会《关于适用〈中华人民共和国劳动争议调解仲裁法〉和〈中华人民共和国合同法〉若干问题的意见》（鲁高法〔2010〕84号），广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会《关于适用〈劳动争议调解仲裁法〉〈劳动合同法〉若干问题的指导意见》（粤高法发〔2008〕13号）、《深圳市劳动争议仲裁、诉讼实务座谈会纪要》（2010年3月9日深圳市中级人民法院审判委员会第六次会议讨论通过，简称《深裁审纪要》）、江苏省南京市中级人民法院、南京市劳动争议仲裁委员会《关于劳动争议案件仲裁与审判若干问题的指导意见》（宁中法〔2008〕238号）、广东省佛山市中级人民法院、佛山市劳动争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见》（2011年2月25日，简称《佛中法意见》）、广东省惠州市中级人民法院、惠州市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件若干问题的会议纪要（试行）》（2012年6月20日惠州市中级人民法院审判委员会第21次会议通过，简称《惠中法纪要》）等。

③ 如浙江省劳动争议仲裁委员会2009年8月下发的《关于劳动争议案件处理若干问题的指导意见（试行）》（浙仲〔2009〕2号）。

函》《劳动部办公厅关于从事井下、高温、有毒有害工种的职工工龄折算问题的复函》等部门意见和复函等，均明确了劳动关系法律法规对相关问题的具体适用。

随着劳动关系立法的逐步完善，劳动关系相关文件的发布数量也在减少，2001—2010年发布的复函、意见等规范性文件仅为22个，占总数的12.57%；《劳动合同法》颁布后国家层面的相关文件仅为7个，而各地方法院及仲裁院发布的会议纪要和指导意见则有27个。这表明随着劳动关系立法的逐步完善以及社会经济形势的不断发展变化，劳动关系相关文件的作用也在发生变化，中央层面的涉及劳动关系的意见、说明以及复函、批复的作用在减弱，而各地方加强了根据地方具体情况对劳动关系协调和争议处理进行具体规定。

虽然劳动关系相关文件在劳动关系调整中曾经发挥或者正在发挥重要作用，但由于社会经济形势的快速发展、立法或制定时间跨度大、规定内容受阶段性政策影响突出以及立法技术欠缺等方面的原因，劳动关系立法和相关文件的体系仍不完善，存在一些对相同问题规定不一致或规定过于原则，实践操作中缺乏统一适用标准的问题。与此同时，在依法治国和社会经济快速发展的背景下，相关文件调整劳动关系的合法性是否仍存在，相关文件的内容是否适应当前的经济社会生活的需求等问题，都需要进一步分析。

二、国家层面相关规定的冲突与需要进一步明确的问题

通过对收集的劳动关系立法及相关文件的全面梳理，本文归纳出国家层面劳动关系立法及相关文件存在的三个方面的问题并分别予以分析。

（一）新的位阶较低的规定与旧的位阶较高的规定之间的不一致

1. 最长周工作时间规定的冲突

我国法律、行政法规、部门规章以及部门规范性文件对周最长工作时间的规定存在不一致的情况。《劳动法》《关于〈劳动法〉若干条文的说明》规

定的最长周工作时间为 44 小时，而《国务院关于职工工作时间的规定》^① 则规定每周工作 40 小时。《〈国务院关于职工工作时间的规定〉问题解答》《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》对延长周工作时间的的基础所进行的答复中，都认为延长周工作时间是以每周工作 40 小时为基础计算。关于上述规定是否构成与《劳动法》第 36 条规定的冲突，主要有两种观点：一种观点认为不构成冲突，理由是《劳动法》规定的周工作时间为“不超过 44 小时”，那么通过行政法规形式将周工作时间规定为“40 小时”，符合《劳动法》的要求；另一种观点认为构成冲突，理由是《劳动法》第 36 条实际上规定了无须支付加班费的周最长工作时间，用人单位可以在“平均每周不超过 44 小时”的范围内确定本单位的具体工作时间，而非授权国务院可在上述范围内确定周最长工作时间，国务院在无授权的情况下制定行政法规，规定与《劳动法》不同的周最长工作时间，显然构成法律冲突。虽然实践中已普遍接受了周最长工作时间为 40 小时的规定，但社会上仍存在对《国务院关于职工工作时间的规定》违反上位法的质疑。

关于周最长工作时间的规定见表 1。

表 1 关于周最长工作时间的规定

文件名称	生效/发布时间	规定内容
《劳动法》第 36 条	1994 年 7 月 5 日通过，1995 年 1 月 1 日起施行	国家实行劳动者每日工作时间不超过 8 小时、平均每周工作时间不超过 44 小时的工时制度
《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第 36 条 (劳办发〔1994〕289 号)	1994 年 9 月 5 日	根据《国务院关于职工工作时间的规定》，目前，职工的标准工作时间为每日工作 8 小时，平均每周工作 44 小时。但企业可以根据实际情况，在标准工作时间范围内合理安排生产和劳动时间。但每日不能超过 8 小时，平均每周不能超过 44 小时

^① 还涉及《劳动部贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》。

文件名称	生效/发布时间	规定内容
《国务院关于职工工作时间的规定》第3条 (1995年国务院令 第174号 修订)	1995年3月25日发布, 1995年5月1日起施行	职工每日工作8小时、每周工作40小时
《劳动部贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》第3条 (劳部发〔1995〕143号)	1995年3月25日	职工每日工作8小时、每周工作40小时。实行这一工时制度, 应保证完成生产和工作任务, 不减少职工的收入
《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答 (劳部发〔1995〕187号)	1995年4月22日	九、问: 企业因生产经营需要延长工作时间是在每周40小时, 还是在每周44小时基础上计算? 答: 1995年5月1日以后, 一律应以每周40小时为基础计算
《劳动部关于职工工作时间的有关问题的复函》 (劳部发〔1997〕271号)	1997年9月10日	二、用人单位要求劳动者每周工作时间超过40小时但不超过44小时, 且不作延长工作时间处理, 劳动行政机关可以否定其违法并依据《劳动法》第90条、第91条和劳部发〔1994〕489、532号文件的规定予以处罚?如果用人单位要求劳动者每周工作超过40小时但不超过44小时, 且不作延长工作时间处理, 劳动行政机关有权要求其改正

2. 实行计件工资制劳动者加班费相关规定的冲突

《工资支付暂行规定》第13条规定实行计件工资制的劳动者, 在完成计件定额任务后, 由用人单位安排延长工作时间的, 分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第2条将其具体细化为法定工作日延长工作时间或安排在休息日工作而又不能补休的, 按照不低于小时或日工资标准的150%、200%支付工资, 法定休假节日工作的, 应另外支付不低于小时或日工资标准300%的工资。而《国务院关于严格制止企业滥发加班加点工资的通知》第4条规定对公休假日加班的实行计件工资制的职工, 发给应得的计件工资, 不发加班工资。

实行计件工资制劳动者加班费相关规定见表 2。

表 2 实行计件工资制劳动者加班费相关规定

文件名称	生效/发布时间	规定内容
《国务院关于严格制止企业滥发加班加点工资的通知》	1982 年 4 月 8 日	四、……定额和规定的计件单价发给应得的计件工资外，再按照本人日标准工资的 100% 发给加班工资。公休假日加班工资的发放，实行计时工资制的职工，按照本人日标准工资的 100% 发给；实行计件工资制的职工，发给应得的计件工资，不发加班工资。执行其他工资制度的职工，其加班工资如何计发，由各省、自治区、直辖市人民政府和国务院各部门研究确定
《工资支付暂行规定》第 13 条 (劳部发〔1994〕489 号)	1994 年 12 月 6 日 发布，1995 年 1 月 1 日起施行	实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的 150%、200%、300% 支付其工资
《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第 2 条 (劳部发〔1995〕226 号)	1995 年 5 月 12 日 发布	二、关于加班加点的工资支付问题 《规定》第十三条第（一）、（二）、（三）款规定的在符合法定标准工作时间的制度工时以外延长工作时间及安排休息日和法定休假日工作应支付的工资，是根据加班加点的多少，以劳动合同确定的正常工作时间工资标准的一定倍数所支付的劳动报酬，即凡是安排劳动者在法定工作日延长工作时间或安排在休息日工作而又不能补休的，均应支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人小时或日工资标准 150%、200% 的工资；安排在法定休假日工作的，应另外支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人小时或日工资标准 300% 的工资

(二) 新法未规定相关内容旧的相关规定是否需要继续执行

1. 克扣或无故拖欠劳动者工资法律责任的规定

关于用人单位克扣或无故拖欠劳动者工资（未依法及时足额支付劳动者劳动报酬）的法律责任，法律、行政法规与部门规章之间规定不一致。按照

《劳动合同法》和《劳动保障监察条例》的相关规定，用人单位的法律责任