

21 世纪应用型本科规划教材

劳动与 社会保障法

(第二版)

马瑄 主编

Labor and Social Security Law



东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

21 世纪应用型本科规划教材

劳动与 社会保障法

(第二版)

马瑄 主编

邵文娟 杨林 副主编

Labor and Social Security Law

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动与社会保障法 / 马瑄主编. —2版. —大连: 东北财经大学出版社, 2017.9

(21世纪应用型本科规划教材)

ISBN 978-7-5654-2825-8

I. 劳… II. 马… III. ①劳动法-中国-高等学校-教材 ②社会保障-行政法-中国-高等学校-教材 IV. ①D922.5 ②D922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 164796 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连美跃彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm×210mm 字数: 394 千字 印张: 13

2017 年 9 月第 2 版 2017 年 9 月第 2 次印刷

责任编辑: 孙晓梅 责任校对: 惠恩乐

封面设计: 冀贵收 版式设计: 钟福建

定价: 26.00 元

教学支持 售后服务 联系电话: (0411) 84710309

版权所有 侵权必究 举报电话: (0411) 84710523

如有印装质量问题, 请联系营销部: (0411) 84710711

第二版前言

劳动法和社会保障法是我国法律体系中重要的法律部门,为了构建稳定、和谐的劳动关系和社会关系,我们必须高度重视劳动法和保障法的学习。为了满足教学需要,我们结合最新的法律法规编写了这本《劳动与社会保障法》,目的是为应用型本科院校的学生提供一部学习劳动法和保障法的优质教材,为政法工作者、企事业单位从事劳动和社会保障的工作人员提供一部实用的学习读本。

本书在结构上设计了系列教学栏目,以拓展和深化知识点,主要包括:

(1) 在每章开始设计“学习目标”,明确本章学习的目标;设计“案例导入”,将与本章主要内容有关的典型案例编入其中,激发学生的学习兴趣,引导其进入本章内容的学习。

(2) 在正文中穿插“法律小知识”,介绍与教学内容有关的法律概念,加强学生对知识点的理解;穿插“小思考”,针对容易引起混淆的概念提出一些问题并进行解答,巩固学生对相关知识点的掌握;穿插“小案例”,主要将不易掌握的知识点,设计成小案例、事例并进行分析,旨在培养学生实际运用知识的能力;穿插“资料链接”,主要介绍实际发生的与本章教学内容有关的案例及法律规定,拓展学生的知识面,培养学生融会贯通的能力。

(3) 在每章最后设计“本章小结”,对本章的重点内容做出概括;设计“复习与思考”,强化对本章内容的掌握,检验对本章的学习效果。

本书由马瑄主编,并负责统稿工作;由邵文娟和杨林担任副主编。具体分工如下:马瑄编写第一、二、四、五、十章,杨林编写第三、六、七、九章,王丽云编写第八、十七章,刘媛媛编写第十一、十二章,邵文娟编写第十三、十四、十五、十六章。本书配有电子课件和参考答案,请登录东北财经大学出版社网站查询。

本次修订，我们更新了部分数据，根据《中华人民共和国民法总则》修订了相关内容。

在撰写本书的过程中，我们吸收、引用了许多学者的学术观点，东北财经大学出版社的编辑付出了辛勤的劳动，在此一并表示感谢。教材中可能会存在许多问题甚至错误，恳请专家、读者批评指正。

编者

2017年5月

第一章	劳动法概述	1
	学习目标	1
	案例导入	1
	第一节 劳动法的概念与调整对象	2
	第二节 劳动法的起源与发展	12
	第三节 我国劳动法的基本原则	19
	第四节 劳动法的渊源	22
	第五节 劳动法律关系	24
	本章小结	31
	复习与思考	32
第二章	劳动者的权利与义务	34
	学习目标	34
	案例导入	34
	第一节 劳动者权利与义务的法律特征	35
	第二节 劳动者的基本劳动权利	37
	第三节 劳动者的基本劳动义务	48
	本章小结	51
	复习与思考	51
第三章	就业促进法律制度	54
	学习目标	54
	案例导入	54

第一节 就业促进概述	55
第二节 公平就业	62
第三节 就业服务与管理	67
第四节 职业教育与培训	71
第五节 就业援助	75
本章小结	77
复习与思考	78

第四章 劳动合同法律制度 80

学习目标	80
案例导入	80
第一节 劳动合同概述	81
第二节 劳动合同的订立	86
第三节 劳动合同的内容与形式	91
第四节 劳动合同的履行与变更	100
第五节 劳动合同的解除与终止	103
第六节 劳务派遣劳动合同和非全日制劳动合同	115
本章小结	119
复习与思考	120

第五章 集体合同法律制度 124

学习目标	124
案例导入	124
第一节 集体合同概述	125
第二节 集体合同的订立与效力	128
第三节 集体合同的内容	132
第四节 集体合同的履行、变更与终止	133
第五节 集体合同的争议与解决	136
本章小结	139
复习与思考	140

第六章	工资法律制度	143
	学习目标	143
	案例导入	143
	第一节 工资概述	144
	第二节 工资的构成与形式	147
	第三节 最低工资制度	151
	第四节 工资支付保障	156
	本章小结	163
	复习与思考	164
第七章	工作时间与休息休假制度	166
	学习目标	166
	案例导入	166
	第一节 工作时间	167
	第二节 休息与休假	173
	第三节 延长工作时间制度	180
	本章小结	186
	复习与思考	186
第八章	劳动保护制度	189
	学习目标	189
	案例导入	189
	第一节 劳动安全卫生法律制度概述	190
	第二节 劳动安全卫生法的内容	195
	第三节 女职工的特殊保护	201
	第四节 未成年工的特殊保护	207
	本章小结	210
	复习与思考	210

第九章 劳动监督与监察制度	213
学习目标	213
案例导入	213
第一节 劳动监督制度	213
第二节 劳动监察制度	219
本章小结	230
复习与思考	230
第十章 劳动争议处理	233
学习目标	233
案例导入	233
第一节 劳动争议处理概述	234
第二节 劳动争议调解	240
第三节 劳动争议仲裁	242
第四节 劳动争议诉讼	250
本章小结	253
复习与思考	253
第十一章 社会保障法概述	256
学习目标	256
案例导入	256
第一节 社会保障法的概念及调整对象	256
第二节 社会保障法的体系	262
第三节 社会保险法	264
本章小结	274
复习与思考	274
第十二章 养老保险法律制度	277
学习目标	277

案例导入	277
第一节 养老保险概述	278
第二节 城镇职工基本养老保险	282
第三节 城乡居民基本养老保险	289
第四节 企业年金	295
本章小结	299
复习与思考	299

第十三章 医疗保险法律制度 302

学习目标	302
案例导入	302
第一节 医疗保险概述	303
第二节 医疗保险法律内容	308
第三节 城镇职工基本医疗保险	312
第四节 城镇居民基本医疗保险	318
第五节 新型农村合作医疗制度	320
本章小结	322
复习与思考	322

第十四章 失业保险法律制度 325

学习目标	325
案例导入	325
第一节 失业保险概述	326
第二节 失业保险的覆盖范围和对象	330
第三节 失业保险基金的筹集和管理	335
第四节 失业保险待遇	339
本章小结	345
复习与思考	345

第十五章 工伤保险法律制度 348

学习目标	348
案例导入	348
第一节 工伤保险概述	349
第二节 工伤保险的范围与认定	352
第三节 工伤认定程序与劳动能力鉴定	358
第四节 我国工伤保险待遇	361
本章小结	366
复习与思考	366

第十六章 生育保险法律制度 369

学习目标	369
案例导入	369
第一节 生育保险概述	370
第二节 生育保险的适用范围和对象	372
第三节 生育保险基金	374
第四节 生育保险待遇	377
本章小结	381
复习与思考	382

第十七章 社会保障的其他法律制度 384

学习目标	384
案例导入	384
第一节 社会福利	385
第二节 社会救助	392
第三节 社会优抚	399
本章小结	402
复习与思考	402

参考文献	404
------	-----

第一章 劳动法概述

学习目标

通过本章学习，重点掌握劳动法律关系；掌握劳动法的概念及法律渊源；明确劳动法的调整对象；理解劳动法的基本原则；了解劳动法产生及发展的历史。

案例导入

事实劳动关系受法律保护

2007年11月1日，杨某经人介绍到高某的乙家具店做木工活，双方口头协商：杨某自带工具，按件计发工资。2007年12月19日，杨某在操作电锯时右手拇指受伤，高某将其送往医院治疗，先后花费1730元，该款高某已支付。杨某称2008年1月20日左右自己在工商部门没有查到乙家具店的执照，即向偃师市劳动监察大队申诉要求工伤赔偿，后又向偃师市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认其与高某的家具店存在事实劳动关系。偃师市劳动争议仲裁委员会于2008年9月25日做出仲裁裁决，确认申请人与被申请人存在事实劳动关系。高某不服该裁决向法院提起诉讼。

原审法院认为，杨某在高某的乙家具店工作，工资按件计发，该事实高某在偃师市劳动监察大队已经认可，并对杨某受伤一事书面表示愿意协商解决，由此可以认定双方存在事实劳动关系。高某不服，上诉称其在劳动监察大队的笔录是在不知情的情况下作的，已经上访到政府法制办，该证据被宣布无效，且该证据涂改明显，存在瑕疵并且其仲裁笔录是仲裁员故意用诱导和陷阱式的语言询问做出的，不是其真实的意思表示。

洛阳市中级人民法院认为，2007年12月19日，杨某在操作电锯时

右手拇指受伤。随后,由于杨某、高某就赔偿等问题未达成一致意见,杨某先后到偃师市劳动监察大队、偃师市劳动争议仲裁委员会申请确认劳动关系并给予工伤赔偿。偃师市劳动监察大队、偃师市劳动争议仲裁委员会在受理杨某的申请后,先后对高某进行了调查,高某均承认杨某在其家具店工作,工资按件计发,并对杨某受伤一事书面表示愿意协商解决,同时,杨某受伤后高某支付了一定的医疗费。现高某虽然提出上诉,但并未向法院提供相应的有效证据证明原审法院的定案证据并非是其真实的意思表示,经洛阳市中级人民法院释明后,仍未提供证据证明该证据是非法的已经被“宣告无效”的相关证据,故该证据应作为本案的定案依据,依法认定高某经营的家具店与杨某之间在2007年11月1日至2007年12月19日存在事实劳动关系。

综上所述,劳动关系的存在可以通过多方面的证据进行证明,包括人证、物证、书证等,如果劳动者和用人单位确实存在劳动关系,劳动者的合法权益是受法律保护的。同时,用人单位应当遵循诚实信用的原则。

资料来源 佚名,《中华人民共和国劳动法》案例注释版[M].2版.北京:中国法制出版社,2013.

第一节

劳动法的概念与调整对象

一、劳动法的概念

劳动法自19世纪产生以来,因其在稳定劳动关系的和促进经济发展方面所发挥的特殊作用,奠定了其不可撼动的重要地位,为世界各国普遍认同,并得到了迅速的发展。

劳动法是我国社会主义法律体系中一个重要的法律部门。国家制定劳动法的目的是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。

关于劳动法的概念,中外学者众说纷纭。日本学者认为劳动法是调整雇佣劳动关系的法律规范;韩国学者认为劳动法是调整劳动者与使用者之间的劳动关系的法;新加坡学者认为劳动法是调整雇主与雇员之间的劳动关系的法;德国学者认为劳动法是调整与劳动有关的法律规范的

总和；俄罗斯学者认为劳动法是调整全体劳动者的劳动关系的法。尽管如此，可以肯定的是，学者们关于劳动法的概念的观点在以下方面是取得共识的：劳动法是有关“劳动者”与“用人单位”（或者是“雇员”与“雇主”）的法律；劳动法是与“劳动”行为有关的法律；劳动法是调整“劳动关系”的法律；劳动法除了调整劳动关系外，还调整与劳动关系密切联系的其他社会关系。因此，可以将劳动法定义为：劳动法是调整劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。

劳动法的概念有广义和狭义的理解。从狭义上讲，我国劳动法是指1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过，自1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）；从广义上讲，我国劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。

二、劳动法的调整对象

任何一个独立的法律部门，都必须有自己特定的调整对象。我国劳动法是一个独立的部门法，有其特定的调整对象。通过对劳动法的定义进行分析可见，劳动法的调整对象包括两个方面的社会关系：一是劳动关系；二是与劳动关系密切联系的其他社会关系。

（一）劳动关系是劳动法调整的最重要、最基本的社会关系

《劳动法》第2条第1款规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。”这就确立了我国《劳动法》的调整对象主要是劳动关系。

1. 劳动法上的劳动

劳动关系是发生在劳动过程中的社会关系。劳动是人为创造社会财富所进行的有目的、有意识的活动，它是劳动关系产生的前提。劳动法上的劳动有其特定的内涵。我国台湾的史尚宽教授认为：“劳动法上的劳动为基于契约上义务在从属的关系所为之职业上有偿的劳动。”我国大陆的王全兴教授将其界定为“专指职工为谋生而从事的，履行劳动法规、集体合同和劳动合同所规定义务的集体劳动”。因此，劳动法上的劳动是指在生产资料与劳动力的“他我”结合的基础上形成的劳动。

【小思考 1-1】

农村村民的劳动和个体劳动者的劳动是否属于劳动法的调整范围？

答：劳动者的劳动力与用人单位提供的生产资料相结合，完成劳动过程，是劳动关系产生的条件。这种结合是以劳动力所有权与使用权相分离为前提的。农村村民的劳动和个体劳动者的劳动是自己的劳动力与自有生产资料的结合，因此不属于劳动法的调整范围。但是个体劳动者如果请了帮工，就具备了劳动力所有权与使用权相分离的前提条件，就产生了劳动关系。

2. 劳动关系的含义

劳动关系有广义和狭义之分。广义的劳动关系是指劳动主体在实现集体劳动过程中彼此之间发生的各种社会关系，具体包括劳动者在集体劳动过程中与所在单位之间发生的关系，以及在集体劳动过程中与其他劳动者或其他组织之间产生的关系。狭义的劳动关系仅指劳动者在集体劳动过程中与所在单位之间发生的关系。劳动法所调整的劳动关系仅限于狭义的劳动关系。

【小案例 1-1】

锦绣装修公司承接了为某酒吧装修的任务，在施工的过程中，站在施工台上的装修工人周某不慎掉落一桶涂料，将下面的工友吴某砸伤。请问：锦绣装修公司与周某、吴某之间的关系是否属于狭义的劳动关系？锦绣装修公司和酒吧之间的关系，周某与吴某之间的关系是否属于狭义的劳动关系？

分析提示：劳动法中所称的劳动关系是指劳动者和用人单位之间在实现劳动过程中发生的关系。在劳动过程中劳动者之间的关系、用人单位之间的关系等，都不是劳动关系，均不由劳动法调整。

3. 劳动关系的当事人

在我国，作为劳动关系一方当事人的劳动者，也被称为“职工”、“工人”或“雇员”，是指为用人单位提供劳动力的自然人。“劳动者”

具体指达到法定年龄，具有劳动能力，以从事某种社会劳动获得收入为主要生活来源，依据法律或合同的规定，在用人单位的管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人。但并不是所有自然人都是合法的劳动者，要成为合法的劳动者必须具备一定的条件并取得劳动权利能力和劳动行为能力，区别于“非法劳动者”，如偷渡者打工。劳动者包括本国、外国人和无国籍人。对其称呼有：职工、工人、学徒、帮手、帮工等。劳动者的主体资格始于劳动者最低用工年龄（除特种工作外为16周岁），终于法定退休年龄。劳动者达到法定退休年龄后即丧失劳动者主体资格，不能再与单位形成劳动关系。此时与单位之间的用工关系，由劳动关系转变为劳务关系。

作为劳动关系另一方当事人的用人单位，也被称为“用工单位”“企业主”“资方”“雇主”等，在我国，统称为用人单位。劳动法中的用人单位是指生产资料所有者或经营者，包括企业、一定范围的个体经济组织和一定范围的国家机关、事业单位、社会团体。

4. 劳动关系的特征

作为《劳动法》最基本调整对象的劳动关系，具有不同于其他社会关系的特征：

（1）劳动关系产生于劳动过程之中。劳动者只有与用人单位提供的生产资料相结合，在实现劳动过程中才能与用人单位产生劳动关系，没有劳动过程便不可能形成劳动关系。这里提到的劳动过程，是指劳动者的劳动力与物化劳动的交换过程，而不是指物与物的交换过程。前者属于劳动法的调整范围，后者属于民法的调整范畴。

（2）劳动关系的存在以劳动为目的，以劳动的给付为主要内容。用人单位与劳动者建立劳动关系，是为了实现劳动过程，为社会生产或社会产品提供服务。劳动者的劳动成果归属于用人单位，也就是说，劳动者向用人单位提供劳动力，是在用人单位组织指挥下，为了最终实现用人单位的利益而劳动的。相应地，用人单位必须为劳动者实施劳动行为提供有利条件和物质保障，并向劳动者支付合理的报酬。

（3）劳动关系主体之间既有法律上的平等性，又具有客观上的隶属性。劳动关系主体双方在法律面前享有平等的权利，劳动者向用人单位提供劳动或服务，用人单位向劳动者支付劳动报酬，双方在平等自愿的

基础上建立劳动关系。同时,劳动者作为用人单位的成员,在实现劳动过程中理所当然地应当遵守用人单位的规章制度,服从用人单位的管理,双方形成领导与被领导的隶属关系。

(4) 劳动者与用人单位间的劳动关系具有排他性。劳动关系只能产生于劳动者与用人单位之间,劳动者与其他社会主体之间发生的社会关系不能称之为劳动关系。同时,作为自然人的劳动者,在同一时间只能与一个用人单位签订劳动合同、建立劳动关系。任何劳动者都不能同时与两个用人单位签订劳动合同、建立劳动关系;任何两个用人单位也不得同时与一个劳动者签订劳动合同、建立劳动关系,劳动关系具有排他性。至于现实社会中存在的灵活就业者,比如作家、自由撰稿人、小时工等,他们可以 and 不同的用人单位建立劳动关系。有学者认为,灵活就业者在本质上并没有违背劳动关系排他性,因为灵活就业者在工作时间上是相互错开的,依然符合劳动者在同一时间只能与一个用人单位签订劳动合同、建立劳动关系的规范,只不过这里的“同一时间”更为灵活、更为具体而已。

(5) 劳动关系具有国家意志和当事人意志相结合的双重属性。劳动关系是依据劳动法律规范规定和劳动合同约定形成的,既体现了国家意志,又体现了双方当事人的共同意志。我国劳动合同法对用人单位和劳动者的权利、义务作了明确的规定,体现了国家对劳动关系的强制干预性质,同时当事人双方对劳动关系的具体事项可以在平等自愿的基础上自由约定,体现了契约自由的本质属性。

【小思考 1-2】

劳动者就业是否属于劳动关系的范畴?

答:从严格意义上讲,劳动法所涉及的范围只限于劳动过程之中,不应包括未形成劳动关系之前的就业过程。但是,由于我国是一个劳动力资源大国,就业问题成为一个社会问题,在今后相当长的一个时期内,都关系到社会经济的发展 and 稳定。同时,就业与劳动关系又有特别紧密的联系。因此,我国的《劳动法》将就业纳入自己的调整范围,是出于我国实际的考虑,不能因此将就业也归于劳动关系的范畴。