



中国法务人员
办案高级助理书系
ZHONGGUO FAWU
RENYUAN GAOJI ZHULI SHUXI

劳动法

法律适用依据 与实战资料

丛书总主编 / 马保顺

本册主编 / 刘迪

山西教育出版社

编委:

刘顺枝	张高屯	郑 前	张朋章	樊日能
石水水	任泰年	郭永堆	吴 顺	魏 晶
张帕奇	王好仁	贾达如	薛益对	华 强
张嘹亚	张瑶腾	马轲必	康健申	贾印之
原爱齐	杨 赫	艾 美	李小白	孟求实
卞 舒	赵晓柔	李再健	蔡千民	孙高行
王星白	王顺致	岳大娜	薛大雁	申高达

劳动法

法律适用依据 与实战资料

丛书总主编 / 马保顺
丛书副总主编 / 田润语 郝泽中
本 册 主 编 / 刘 迪
本 册 副 主 编 / 高永宏 楼 晓
张 纯 沈 静
李 晶



山西教育出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

劳动法法律适用依据与实战资料/刘迪主编. —太原: 山西教育出版社, 2006. 6
(中国法务人员办案高级助理书系/马保顺总主编)

ISBN 7-5440-3137-3

I. 劳… II. 刘… III. 劳动法-法律适用-中国 IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 034173 号

山西教育出版社出版发行
(太原市水西门街庙前小区 8 号楼)
山西新华印业有限公司人民印刷分公司印刷
新华书店经销
2006 年 6 月第 1 版 2006 年 6 月山西第 1 次印刷
开本: 890×1240 毫米 1/16 印张: 19.5
字数: 824 千字 印数: 1—3000 册
定价: 39.00 元

总 序

2004年3月22日,国务院印发了《全面推进依法行政实施纲要》(以下简称纲要)。《纲要》确立了建设法治政府的目标,明确了今后十年全面推进依法行政的指导思想和具体目标、基本原则和要求以及主要任务和措施,是建设法治政府的纲领性文件。这充分表明国家建设法治政府的坚定决心。而要真正做到执政为民、全面推进依法行政、建设法治政府和法治国家,其首要前提就是增强全民法律意识,使得国家机关及其工作人员、广大人民群众知法、懂法、守法;执法机关严格执法,司法机关秉公司法,营造全社会遵纪守法、依法维权的良好环境。

近年来,为了适应依法行政、建设法治政府以及经济建设的需要,我们国家的立法越来越健全,法律法规的数量也日渐庞大。由于我国立法体系的特点,国家既有全国人民代表大会及其常务委员会公布的法律、国务院公布的行政法规,又有最高人民法院及最高人民检察院公布的司法解释、国务院部门公布的部门规章;而地方既有地方各级人民代表大会及其常务委员会公布的地方性法规,又有地方各级人民政府公布的地方政府规章。数量庞杂的法律规范,对行政机关的执法、司法机关的司法在准确查找所依据或适用的法律规范方面提出了较高的要求,而面对浩如烟海的法律规范,普通百姓要想找出自己需要的法律内容更是束手无策。因此,根据我国的法律特点和实际办案的需求,向行政机关的执法人员、司法机关的办案人员以及普通百姓提供一套方便、实用而又准确的法律适用全书,就是我们编写本丛书的初衷。

《中国法务人员办案高级助理书系》根据法学理论体系,并结合法律适用实践的需求,分为《刑法法律适用依据和实战资料》(上、下)、《行政法法律适用依据和实战资料》、《合同担保法法律适用依据和实战资料》、《知识产权法法律适用依据和实战资料》、《婚姻家庭继承法法律适用依据和实战资料》、《消费者权益保护法法律适用依据和实战资料》、《房地产法法律适用依据和实战资料》、《公司法法律适用依据和实战资料》、《金融保险法法律适用依据和实战资料》(上、下)、《劳动法法律适用依据和实战资料》、《环境与自然资源保护法法律适用依据和实战资料》、《诉讼仲裁法法律适用依据和实战资料》(上、下)、《律师公证法法律适用依据和实战资料》等十六分册,内容几乎涵盖了所有常见的法律主题。为了达到全面、方便、实用的编写目的,本丛书在结构和体例上采用了与传统的法律法规汇编和案例类图书完全不同的编写方式,即完全围绕实践中常见的法律主题展开。每个法律主题均首先由专家作出经典、概要的点评,提示解决该问题的法律关键所在;其次,尽可能全面、准确地提供该主题所涉及的法律规范,同时提供一到两件与该主题相关的判决案例以供参考;最后,提供与该主题有关的法律适用帮助即“实战资料库”。因此,若办案人员想知道某一主题的法律规范内容,只要打开本丛书就会一目了然,而不需要再去查找数量庞大的法学书籍和法律文件,真正做到了高效、便捷。

由于时间仓促,书中错误在所难免,敬请读者指正,来年再版予以修改。

另外,本丛书在撰写过程中得到北京律典通科技有限公司提供的《“律典通”中国法律应用系统》的大力支持,特此致谢。

编者

2005年11月



目 录 CONTENTS

第一章 劳动法律关系

劳动法律关系的主体	1
劳动法律关系的内容	4

第二章 促进就业

第一节 劳动就业	9
劳动就业	9
职业介绍服务机构	12
第二节 就业保障	15
妇女就业的保障	15
残疾人就业的保障	17
退役军人就业的保障	20
少数民族人员的就业保障	22
第三节 就业服务	24
就业服务	24

第三章 劳动合同和集体合同

劳动合同的订立	26
劳动合同的履行和无效劳动合同	28
劳动合同的变更和终止	31
劳动合同的解除	35
集体合同	39

第四章 工作时间和休息休假

工作时间	46
延长工作时间	49
休息休假	50

第五章 工资

工资及工资分配的基本原则	56
最低工资保障制度	62
工资支付制度	66
工资保障制度	71

第六章 劳动安全卫生制度

第一节 劳动安全卫生制度	75
劳动安全卫生制度概述	75
第二节 劳动安全卫生制度基本规定	83
安全生产责任制	83
安全卫生教育制度	85
安全卫生标准制度	87
安全卫生认证制度	89
安全卫生设施“三同时”制度	92
安全卫生检查与监察制度	93
第三节 劳动安全技术规定	97
劳动安全技术规定	97
第四节 劳动生产卫生规定	103
劳动生产卫生规定	103
第五节 伤亡事故报告处理制度	108
伤亡事故报告处理制度	108

第七章 女职工和未成年工特殊劳动保护

女职工特殊劳动保护	113
未成年工特殊劳动保护	119

第八章 职业培训制度

职业培训	125
职业培训形式	134
职业技能鉴定	137

第九章 社会保险制度

第一节 社会保险制度概述	142
社会保险	142
第二节 各项社会保险制度	153
养老保险	153
失业保险	173
工伤保险	192
医疗保险	211
生育保险	228

第十章 劳动争议处理制度

第一节 劳动争议处理概述	240
劳动争议	240

劳动争议处理的原则	242
第二节 劳动争议处理机构	244
劳动争议调解委员会	244
劳动争议仲裁委员会	245
人民法院	246
第三节 劳动争议处理的程序	250
调解程序	250
仲裁程序	252
诉讼程序	258
第十一章 监督检查	
第一节 劳动部门行政监察	261
劳动监察	261
劳动监察的主体	266
劳动监察的内容	271
劳动监察的权限	272
劳动监察的程序	273
第二节 相关行政部门及工会的监督	278
相关行政部门及工会的监督	278
第十二章 法律责任	
用人单位违反劳动法的法律责任	281
劳动者违反劳动法的法律责任	296
劳动行政部门违反劳动法的法律责任	302

第一章 劳动法律关系

▶ 本节为您提供以下主题词的法律适用依据与实战资料

■ 劳动法律关系的主体 ■ 劳动法律关系的内容

【劳动法律关系的主体】

一、专家指导意见

劳动法律关系的主体,是指参与劳动法律关系、享受劳动权利和承担劳动义务的当事人,包括劳动者和用人单位。劳动者是指达到法定年龄、具有劳动能力,以从事某种社会劳动获取收入为主要生活来源的公民,是依照法律或合同的规定,在用人单位管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人,包括本国、外国人和无国籍人;用人单位是指依法招用和管理劳动者,并按法律规定或合同约定向劳动者提供劳动条件、劳动保护和支付劳动报酬的劳动组织,包括企业、事业单位、国家机关、社会团体和个体经济组织。其中,企业是以一定数量的生产资料和劳动者的结合为前提,以营利为目的,从事生产经营活动的经济组织;事业单位和社会团体是直接从事为国家创造和改善生产条件,为社会物质文化生活需要服务,不以为国家积累资金为直接目的,不以盈利为生存、发展条件的单位;国家机关是依法设立的行使国家管理职能的机构;个体经济组织是依法经工商行政管理部门核准登记、并领取营业执照从事工商业生产、经营活动的个体单位,又称个体工商户。

公民和用人单位参与劳动法律关系成为合法主体,必须具备一定的条件,即具备一定的主体资格,不具备法定资格的公民或用人单位不能成为劳动关系中的合法当事人。下面简要介绍劳动主体资格的相关问题:

(一) 劳动者的主体资格是劳动法规定的公民成为劳动者应当具备的条件。

它包括公民的劳动权利能力和劳动行为能力两个方面。劳动权利能力是指公民能够享有劳动权利并承担劳动义务的法律资格。劳动行为能力是指公民能够以自己的行为行使劳动权利并承担劳动义务的法律资格。公民在劳动法上的劳动权利能力和劳动行为能力与公民的民事权利能力和民事行为能力是不同的。公民享有民事权利能力,但不一定享有或不一定完全享有民事行为能力,享有民事行为能力必然享有民事权利能力;公民享有劳动权利能力必然同时享有劳动行为能力,反之亦然,劳动权利能力和劳动行为能力具有统一性。

法律赋予公民的劳动权利能力与劳动行为能力是基于两个条件:

1. 达到法定年龄。

我国劳动法将就业年龄规定为16周岁,禁止招用未满16周岁的未成年人;某些特殊职业如文艺、体育和特种工艺单位确需招用未满16周岁的人(如演员、运动员、艺徒)时,须报县以上劳动行政部门批准。

2. 具有劳动能力。

(1) 体力标准。

首先,建立劳动关系前身体健康,包括三个方面的限制:①疾病的限制。各种岗位的职工都不得患有本岗位所禁忌或不适宜的特定疾病;②残疾人只能从事与其残疾状况相适应的职业;③女职工、未成年工禁忌劳动范围的规定。

其次,建立劳动关系后要确定是否丧失健康条件。劳动关系存续期间劳动者可能会因工或因病完全或部分丧失劳动能力,导致劳动法律关系的变更或解除,是否丧失劳动能力由劳动能力鉴定委员会鉴定。

(2) 智力标准。包括两个方面:

①文化条件。国有企业招用工人必须“具备初中以上文化程度”,私营企业“不得招用在校学生”;②职业资格。职业资格证书是国家对申请人专业(工种)学识、技术能力的认可,是求职、任职、独立开业和单位录用的重要依据。

(3) 行为自由标准。

所谓行为自由是指公民是否具有人身自由。

(二) 用人单位主体资格是法律规定的用人单位应当具备的条件。

用人单位主体资格同样由用人权利能力和用人行为能力两个方面构成。用人权利能力是指法律规定的用人单位能够享有用人权利和承担用人义务的资格。用人行为能力是法律规定的用人主体能够以自己的行为行使用人权利和承担用人义务的资格。

依照劳动法律法规的规定,用人单位的用人权利能力范围包括以下几个方面:

1. 用工权利义务的规定;

2. 劳动管理权利义务的规定;

3. 分配劳动报酬权利义务的规定;

4. 劳动安全卫生保障权利义务的规定。用人单位的用人权利能力多为权利范围的限制性规定和承担义务的资格规定。

用人单位还须具有相应的民事行为能力(所谓民事行为能力是指民事主体据以独立参加民事法律关系,以自己的民事法律行为取得民事权利或承担民事义务的法律资格):

第一,财产条件:具备一定的归自己支配的生产资料,

并通过工商登记确定;

第二,技术条件:《劳动法》第五十三条规定:“劳动安全设施必须符合国家规定的标准。”

第三,组织条件:用人单位可以是法人也可以是自然人。法人是具有民事权利能力和民事行为能力,依法独立享有民事权利和承担民事义务的组织。法人必须符合四个条件:依法成立,有必要的财产和经费,有自己的名称、组织机构和场所,能够独立承担民事责任。

二、适用法律依据

(一) 相关法律

①中华人民共和国劳动法(节录)

(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 1994年7月5日中华人民共和国主席令〔第28号〕公布 1995年1月1日起施行)

第二条 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、事业组织、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。

第十五条 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人,必须依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。

第二十九条 劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同:

(一)患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(二)患病或者负伤,在规定的医疗期内的;

(三)女职工在孕期、产假、哺乳期内的;

(四)法律、行政法规规定的其他情形。

②中华人民共和国监狱法(节录)

(1994年12月29日第八届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议通过 1994年12月29日中华人民共和国主席令〔第35号〕公布 自公布之日起施行)

第六十九条 有劳动能力的罪犯,必须参加劳动。

(二) 相关行政法规

①关于进一步做好国有企业下岗职工基本生活保障和企业离退休人员养老金发放工作有关问题的通知(节录)

(1999年2月3日国务院办公厅 国办〔1999〕10号公布)

三、坚决制止和纠正违反国家规定提前退休的行为

(一)对提前退休的情况进行清查处理。根据国家关于企业职工退休条件的规定,由各省、自治区、直辖市人民政府和有关行业主管部门负责,组织对1998年1月1日以后办理提前退休的情况进行认真清理,分别妥善处理;1999年底前达到国家规定退休年龄等条件的,已办理的退休手续有效,继续由社会保险经办机构支付养老金;1999年底仍未达到国家规定退休年龄等条件的,已办理的退休手续无效,由企业统筹安排,应当安排下岗的职工,要进入再就业服务中心,

保障其基本生活。对违反国家规定办理退休和1998年1月1日前违反国家规定办理提前退休的,由各地区、各部门参照上述精神妥善处理。这项工作,要在1999年4月底前完成。

(二)加强企业职工退休审批工作的管理。男职工年满60岁、女干部年满55岁、女工人年满50岁退休的,仍由县级人民政府劳动保障部门审批;从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康的工种,因病或非因工致残完成丧失劳动能力企业职工退休,改由地级劳动保障部门审批;按照国家有关规定提前退休的,改由省级人民政府劳动保障部门审批。原行业统筹企业的职工退休,由省级人民政府劳动保障部门审批。各地区、各部门及各企业必须严格执行国家关于企业职工退休条件的规定。今后,凡是违反国家规定办理提前退休的企业,要追究有关领导人和当事人的责任,已办理提前退休的职工要清退回原企业。

(三)严格按国家规定核定提前退休人员的待遇。对因病或非因工致残退休的人员按国家有关政策提前退休的人员,其养老金按有关规定适当减发。

做好国有企业下岗职工基本生活保障和再就业工作,确保企业离退休人员养老金按时足额发放,关系企业改革、经济发展和社会稳定的大局,涉及企业职工和离退休人员的切身利益。各地区和有关部门务必高度重视,认真贯彻党中央、国务院的方针政策和工作部署,处理好改革、发展、稳定的关系,做到政策落实、资金落实、工作落实。要加强思想政治工作和政策宣传工作,把工作做深做细。要认真总结经验,推广好的典型,及时研究解决工作中出现的新情况、新问题。劳动保障部与国家经贸委、财政部等有关部门要密切配合,加大督促检查的力度,加强对地方工作的指导,共同把工作做好。

②全民所有制企业招用农民合同制工人的规定(节录)

(1991年7月25日国务院令〔第87号〕公布)

第二章 招收录用

第五条 企业招用农民工应当公开招收、自愿报名、择优录用,并到当地劳动行政主管部门办理录用手续。

农民工的基本条件是:现实表现好,年满十六周岁,完成规定的义务教育,身体健康,能够适应本岗位工作。

(三) 相关国务院部门规章

①关于贯彻落实中共中央国务院关于进一步做好下岗失业人员再就业工作的通知若干问题的意见(节录)

(2002年11月25日劳动和社会保障部、国家计委、国家经贸委、监察部、财政部、建设部、中国人民银行、国家税务总局、国家工商总局、中央编办、全国总工会 劳社部〔2002〕20号公布 自公布之日起实施)

四、关于对大龄就业困难对象的再就业援助

(十四)有劳动能力和就业愿望、且就业困难的下岗失业人员,申请领取《再就业优惠证》时,男性年满50周岁,女性年满40周岁,经街道劳动保障机构上报,县级以上劳动保障部门审核后,可认定为大龄就业困难对象,并在《再就业优惠证》上予以注明。

②劳动力市场管理规定(节录)

(2000年11月29日劳动和社会保障部部务会议通过 2000年12

月8日劳动和社会保障部令〔第10号〕公布 自公布之日起施行)

第二章 求职与就业

第五条 劳动者年满16周岁,有劳动能力且有就业愿望,符合法律规定条件,可凭本人身份证件和接受教育、培训的相关证明,通过职业介绍机构介绍或直接联系用人单位等渠道求职。

劳动者就业前,应当接受必要的职业教育或职业培训。城镇初中毕业生就业前应参加劳动预备制培训。

④劳动力市场管理规定(节录)

(2000年11月29日劳动和社会保障部常务会议通过 2000年12月8日劳动和社会保障部令〔第10号〕公布 自公布之日起施行)

第二章 求职与就业

第五条 劳动者年满16周岁,有劳动能力且有就业愿望,符合法律规定条件,可凭本人身份证件和接受教育、培训的相关证明,通过职业介绍机构介绍或直接联系用人单位等渠道求职。

劳动者就业前,应当接受必要的职业教育或职业培训。城镇初中毕业生就业前应参加劳动预备制培训。

(四) 相关地方性法规

①福建省劳动合同管理规定(节录)

(1996年7月18日福建省第八届人民代表大会常务委员会第二十四次会议通过 根据2003年9月24日福建省第十届人民代表大会常务委员会第五次会议《关于修改〈福建省劳动合同管理规定〉的决定》修正 2003年9月28日福建省人民代表大会常务委员会公布)

第二条 本规定适用于本省行政区域内的各类企业、个体经济组织(以下简称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本规定执行。

(五) 相关地方政府规章

①新疆维吾尔自治区劳动合同管理办法(修正)(节录)

(1998年5月13日新疆维吾尔自治区人民政府令〔第78号〕公布 根据2003年5月9日《新疆维吾尔自治区人民政府关于修改〈新疆维吾尔自治区劳动合同管理办法〉的决定》修正)

第二条 本办法适用于自治区行政区域内的各类企业、个体经济组织、民办非企业单位(以下统称用人单位)和与之建立劳动关系的劳动者。

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,依照本办法执行。

三、实战资料库

容易混淆法律关系性质的几种情形解析:

1. 用人单位使用童工的问题。

首先应当明确劳动行政关系和劳动法律关系的区别。劳动法律关系以调整劳动法律关系为主要内容,为保障劳动法律关系的实现,劳动法还调整与其相关的其他社会关系,包括劳动行政关系、劳动服务关系、劳动团体关系、劳动争议关系。用人单位使用童工,因童工不满16周岁,不具有劳动法律关系主体资格,用人单位与童工之间不成立劳动法律关系,双方不产生劳动权利和劳动义务关系。但用人单位与劳动行政管理机关(或劳动行政管理机关授权的组织)产生劳

动行政关系,用人单位因违反劳动法的禁止性规定使用童工,将承担劳动行政责任。因用人单位使用童工,给童工造成伤害的,应承担民事赔偿责任,适用严格责任原则,按照《禁止使用童工条例》确定的赔偿范围和标准赔偿。

2. 非法组织用工问题。

未经法定程序成立的组织,不具备用人单位主体资格,依法不享有用人权利能力,也不具备履行用人义务的能力,不能与劳动者缔结劳动法律关系。非法组织的用工行为在其设立者和劳动者之间发生雇佣劳动关系,受民事法律规范的调整。非法组织应当从劳动力市场上清除和取缔,在非法组织和政府职能部门之间产生行政法律关系。

3. 企业承包和分支机构用工问题。

我们先要了解用人单位和单位行政的关系。用人单位是按照劳动法律规定享有用人权利并承担用人义务的组织。单位行政是根据用人单位组织机构的设置代表用人单位具体实施用人行为的机构和个人。用人单位通过单位行政和用人行为实现用人权利和用人义务,单位行政用人行为的法律后果由用人单位承受。企业承包(或者企业部分劳动任务承包),当承包方为自然人主体时,无论企业内部职工承包还是企业外部人员承包,承包人是单位行政的一种形式,承包人的经营管理均以企业的名义进行,承包人的用人行为是代表企业的用人行为,在企业与劳动者之间产生劳动法律关系,承包人和劳动者之间不产生劳动法律关系。承包人和企业的关系按照承包责任制和承包合同的规定处理。当承包人为依法成立的组织时,承包人具有用人单位资格,在承包期间,其用人行为引起承包人和劳动者之间的劳动法律关系,单独承受用人权利义务。当承包人应当向劳动者承担民事赔偿责任时,因企业与承包人有共同的经济利益,承包人以企业的名义从事经济活动,企业应承担连带责任,以确实保护劳动者的合法权益。

企业分支机构的用人行为,应当考察该分支机构是否具有用人单位资格。分支机构未经行政管理机关审核登记的,为企业的单位行政,其用人行为引起企业和劳动者之间的劳动法律关系,用人的法律后果全部由企业承担。分支机构经行政管理机关登记的,具有用人主体资格,其用人行为在分支机构和劳动者之间产生劳动法律关系,分支机构享有用人权利并承担用人义务。对劳动者的民事赔偿责任企业和分支机构应负连带责任。

4. 个体运输户用工问题。

劳动法第二条规定的用人单位包括个体经济组织。个体运输户是否具有用人单位主体资格,要看个体运输户是否属于个体经济组织。有人认为,个体经济组织作为用人单位,只限于经过工商行政管理机关登记并领取营业执照的个体工商户,个体运输户和农村承包经营户一样,不经工商行政管理机关审核登记,不领取营业执照,不是个体工商户不具有用人单位资格。我们认为,个体运输户与农村承包经营户不同,农村承包经营户从事农业生产,隶属于农村集体经济组织,其承包经营活动受农业法和农村承包经营法的调整。个体运输户虽然不经工商行政管理机关审核登记,不领取营业执照,但个体运输户经车辆运输管理部门登记,领取营运证,

从事运输生产,具有独立支配的生产资料,是一个实实在在的经济实体,具有个体经济组织的特征,应当具有用人单位资格。

5. 群众性自治组织用工问题。

群众性自治组织包括农村村民委员会和城镇居民委员会,是依照《村民委员会组织法》和《居民委员会组织法》由群众选举产生,虽然具有行政管理和社会团体的某些属性,但既不是国家机关,也不是社会团体,不是劳动法确定的劳动法律关系的主体。群众性自治组织的用人行为发生的是雇佣劳动关系。

【劳动法律关系的内容】

一、专家指导意见

劳动法律关系的内容,是指劳动法主体依法享有的劳动权利和承担的劳动义务,亦即劳动者与用人单位之间的相互权利和义务。

(一) 劳动者的基本权利和义务

1. 劳动者依法享有下列权利:

(1) 劳动者享有平等就业和选择职业的权利

劳动就业权是劳动者赖以生存的正当权利,在劳动权利中居于首要地位。平等就业权是指劳动者在就业方面一律平等,不因民族、种族、性别、宗教信仰的不同而受歧视。选择职业权是指劳动者有权根据自己的意愿、兴趣选择用人单位,不受任何强迫。

(2) 劳动者享有取得劳动报酬的权利

我国宪法明确规定保护劳动者的合法收入。劳动者的劳动报酬是劳动者基于劳动的付出而由用人单位支付的合法收入,应当得到法律的确认和保护。

(3) 劳动者享有休息休假的权利

休息休假权是劳动者依法享有的在法定工作时间之余进行充分休息的一项劳动权利,赋予劳动者休息休假权,能够保证劳动者解除身体和精神上疲劳,恢复体力和精力,从而更加充沛地投入劳动。

(4) 劳动者享有获得劳动安全卫生保护的权利

劳动安全卫生保护权是劳动者在劳动过程中依法要求用人单位提供安全卫生的劳动条件,保护其生命安全和身体健康的一项基本的劳动权利。

(5) 劳动者享有接受职业技能培训的权利

职业技能培训是为了培养和提高劳动者从事各种职业所需要的技术业务知识和实际操作技能而进行专门教育的训练活动。赋予劳动者这一权利,有利于提高劳动者的文化素质和职业技能水平,提高劳动生产率。

(6) 劳动者享有社会保险和福利的权利

社会保险是国家为保障劳动者在丧失劳动能力或劳动机会时的基本生活而依法强制实行的一项物质帮助制度。福利是国家和社会为方便劳动者工作和生活,适应其物质文化需求而举办的各项事业。劳动者享有社会保险和福利的权利是立法赋予公民物质帮助权的一个方面。

(7) 劳动者享有合法权益保护权

合法权益保护权亦即提请劳动争议处理权,是指劳动者有权在自己的合法权益受到侵害时,通过申请调解、提请仲裁和提起诉讼,排除侵害行为,并使由此而受到的损失得到补偿。

2. 劳动者应承担以下基本劳动义务:

(1) 完成劳动的义务

用人单位与劳动者建立劳动关系的目的在于使用劳动者的劳动力实现过程。劳动者只有完成劳动任务,才能使整个劳动过程得以延续,生产得到发展,才能实现建立劳动关系的目。同时,完成劳动任务又是劳动者获得劳动报酬的基本前提,只有履行劳动合同中规定的劳动任务,才能获得相应的劳动报酬。因此,劳动者完成劳动任务,是劳动者享受劳动权利的基本前提。

(2) 提高职业技能

规定劳动者负有提高职业技能的义务,就是要求劳动者自觉地在学习和实践中不断接受新的业务知识,提高业务能力和操作技能。劳动者一方面享有接受职业技能培训的权利,另一方面又要承担提高职业技能的义务。

(3) 执行劳动安全卫生规程

劳动安全卫生规程是国家为保护劳动者在劳动过程中的生命安全和身体健康而制定的一系列法律法规。认真执行这些安全卫生规程,就能够避免或减少工伤事故和职业病的发生,保证安全生产。因此,只有劳动者自身认真执行劳动安全卫生规程,照章操作,不违章作业,才能真正地、切实地保护自身的生命安全和身体健康。

(4) 遵守劳动纪律和职业道德

劳动纪律是人们在共同劳动过程中必须遵守的一定规则和秩序,是组织社会劳动的基础,也是社会化大生产进行的必要条件。职业道德是某一职业对从事该职业劳动者的特有的道德要求。劳动者切实遵守劳动纪律和职业道德是保证生产过程正常进行的前提。

(二) 用人单位的基本权利和义务

1. 用人单位依法享有下列权利:

(1) 招收录用职工权

用人单位有权依照国家规定和本单位需要择优录用职工,并有权自主决定招工方式、招工数量、招工条件和招工时间。用人单位通过依法签订劳动合同,确立单位与劳动者之间的劳动法律关系,明确双方的权利和义务,其他任何上级部门和领导不得进行非法干预,不得迫使用人单位招收不符合录用条件的劳动者。

(2) 合理组织调配权

用人单位有权根据自身的生产规模、生产特点,自行决定内部机构设置和人员配备。现阶段我国企业有权本着“精简、效能、减少非生产人员”的原则,自行确定内部机构设置,调整劳动组织和人员定编,用合同方式对人员聘用实行定岗和目标管理,实现企业劳动力资源与生产资料的优化配置。

(3) 劳动报酬分配权

用人单位有权制定本单位的工资形式及奖金、津贴的分配办法;有权通过各种形式的考核确定职工的工资级别和等

级标准；有权制定职工工资晋升条件、标准和时间。但是，用人单位确定的职工工资标准，不得低于当地政府所制定的最低工资标准。

(4) 劳动奖惩权

用人单位有权依法制定和实施劳动规章制度；有权决定奖惩条件和奖惩办法。

(5) 辞退职工权

用人单位有权按照《劳动法》规定的条件和程序，通过解除劳动合同的方式来辞退职工。

2. 用人单位应承担以下基本义务：

(1) 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

(2) 用人单位应依法制定规章制度，不得任意剥夺或侵犯劳动者的正当报酬权、休息休假权等劳动权利。

(3) 用人单位有义务保障劳动者实现劳动权利，并为劳动者履行劳动义务创造条件。

二、适用法律依据

(一) 相关法律

①中华人民共和国宪法（2004 修正）（节录）

（1982 年 12 月 4 日第五届全国人民代表大会第五次会议通过 1982 年 12 月 4 日全国人民代表大会公告公布施行 根据 1988 年 4 月 12 日第七届全国人民代表大会第一次会议通过的《中华人民共和国宪法修正案》、1993 年 3 月 29 日第八届全国人民代表大会第一次会议通过的《中华人民共和国宪法修正案》、1999 年 3 月 15 日第九届全国人民代表大会第二次会议通过的《中华人民共和国宪法修正案》和 2004 年 3 月 14 日第十届全国人民代表大会第二次会议通过的《中华人民共和国宪法修正案》修正）

第四十三条 中华人民共和国劳动者有休息的权利。

国家发展劳动者休息和休养设施，规定职工的工作时间和休假制度。

第四十四条 国家依照法律规定实行企业事业组织的职工和国家机关工作人员的退休制度。退休人员的生活受到国家和社会的保障。

第四十五条 中华人民共和国公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下，有从国家和社会获得物质帮助的权利。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业。

国家和社会保障残废军人的生活，抚恤烈士家属，优待军人家属。

国家和社会帮助安排盲、聋、哑和其他有残疾的公民的劳动、生活和教育。

②中华人民共和国劳动法（节录）

（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 1994 年 7 月 5 日中华人民共和国主席令〔第 28 号〕公布 1995 年 1 月 1 日起施行）

第三条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

第四条 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第六条 国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

第七条 劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

第八条 劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第十五条 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

第二十条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- （四）被依法追究刑事责任的。

第二十六条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

- （一）劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- （三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十七条 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

③中华人民共和国安全生产法（节录）

（2002 年 6 月 29 日中华人民共和国第九届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过 自 2002 年 11 月 1 日起施行）

第四条 生产经营单位必须遵守本法和其他有关安全生产的法律、法规，加强安全生产管理，建立、健全安全生产责任制度，完善安全生产条件，确保安全生产。

第五条 生产经营单位的主要负责人对本单位的安全生产工作全面负责。

第六条 生产经营单位的从业人员有依法获得安全生产保障的权利,并应当依法履行安全生产方面的义务。

第十条 国务院有关部门应当按照保障安全生产的要求,依法及时制定有关国家标准或者行业标准,并根据科技进步和经济发展适时修订。

生产经营单位必须执行依法制定的保障安全生产的国家标准或者行业标准。

第四十五条 生产经营单位的从业人员有权了解其作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施及事故应急措施,有权对本单位的安全生产工作提出建议。

(二) 相关行政法规

① 劳动保障监察条例 (节录)

(2004年11月1日国务院令〔第423号〕公布 自2004年12月1日起施行)

第六条 用人单位应当遵守劳动保障法律、法规和规章,接受并配合劳动保障监察。

② 工伤保险条例 (节录)

(2003年4月16日国务院第五次常务会议讨论通过 2003年4月27日国务院令〔第375号〕公布 自2004年1月1日起施行)

第四条 用人单位应当将参加工伤保险的有关情况在本单位内公示。

用人单位和职工应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规,执行安全卫生规程和标准,预防工伤事故发生,避免和减少职业病危害。

职工发生工伤时,用人单位应当采取措施使工伤职工得到及时救治。

(三) 相关司法解释

① 关于雇工合同“工伤概不负责”是否有效的批复

(1988年10月14日最高人民法院〔88〕民他字〔第1号〕公布)

天津市高级人民法院:

你院〈1987〉第60号请示报告收悉。据报告称,你市塘沽区张学珍、徐广秋开办新村青年服务站,于一九八五年六月招雇张国胜(男,21岁)为临时工,招工登记表中注明“工伤概不负责”。次年十一月十七日,该站在天津碱厂拆除旧厂房时,因房梁折落,造成张国胜左踝关节挫伤,引起局部组织感染坏死,导致因脓毒性败血症而死亡。张国胜生前为治伤用去医疗费14151.15元。为此,张国胜的父母张连起、焦容兰向雇主张学珍等索赔,张等则以“工伤概不负责”为由拒绝承担民事责任。张连起、焦容兰遂向法院起诉。

经研究认为,对劳动者实行劳动保护,在我国宪法中已有明文规定,这是劳动者所享有的权利。张学珍、徐广秋身为雇主,对雇员理应依法给予劳动保护,但他们却在招工登记表中注明“工伤概不负责”。这种行为既不符合宪法和有关法律的规定,也严重违反了社会主义公德,应属于无效的民事行为。至于该行为被确认无效后的法律后果和赔偿等问题,请你院根据民法通则等法律的有关规定,并结合本案具体情况妥善处理。

(四) 相关国务院部门规章

① 《工伤保险条例》宣传提纲 (节录)

(2003年11月13日劳动和社会保障部 劳社部〔2003〕30号公布)

四、用人单位的权利和义务

《条例》规定了用人单位的基本义务:

(一) 参加工伤保险,为本单位全部职工缴纳工伤保险费。将参加工伤保险的有关情况在本单位内公示。

(二) 遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规,预防工伤事故发生,减少和避免职业病的危害。

(三) 发生工伤时,采取措施使工伤职工得到及时救治。

(四) 履行工伤认定申请和劳动能力鉴定申请的义务。

(五) 支付按规定应由单位支付的有关费用和工伤职工待遇。

(六) 协助劳动保障行政部门对事故进行调查核实。

《条例》规定用人单位主要有以下权利:

(一) 在职工发生工伤伤害或者患职业病时,由工伤保险基金支付规定的费用和待遇。

(二) 举报监督的权利。

(三) 对工伤认定受理或者工伤认定决定不服的,有依法提出行政复议申请或提起行政诉讼的权利。

五、职工的权利和义务

《条例》规定了职工的基本权利:

(一) 按《条例》规定享受工伤保险待遇的权利。

(二) 提出工伤认定申请和劳动能力鉴定的权利。

(三) 举报监督的权利。

(四) 对工伤认定受理或者工伤认定决定不服的,有依法提出行政复议申请或提起行政诉讼的权利。

《条例》规定了职工承担的相应义务:

(一) 遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规,执行安全卫生规程和标准,预防工伤事故发生,减少事故和职业病的危害。

(二) 发生事故和职业病伤害,积极配合治疗和康复。

(三) 协助劳动保障行政部门对事故进行调查核实。

② 安全生产违法行为行政处罚办法 (节录)

(2003年5月19日国家安全生产监督管理局(国家煤矿安全监察局)令〔第1号〕公布 自2003年7月1日起施行)

第四条 生产经营单位及其有关人员对安全生产监督管理部门或者煤矿安全监察机构给予的行政处罚,享有陈述权、申辩权;对行政处罚不服的,有权依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

生产经营单位及其有关人员因安全生产监督管理部门或者煤矿安全监察机构违法给予行政处罚受到损害的,有权依法提出赔偿要求。

(五) 相关地方性法规

① 安徽省劳动合同条例 (节录)

(2004年2月20日安徽省第十届人民代表大会常务委员会第八次会议通过 2004年2月20日安徽省人民代表大会常务委员会第11号公布 自2004年5月1日起施行)

第二章 劳动合同的订立

第七条 劳动合同订立前,劳动者有权了解用人单位的规章制度、劳动条件、劳动报酬等情况,用人单位应当如实说明,并提供相关资料。对可能产生职业病及其他危害的岗位,用人单位应当向劳动者履行如实告知的义务。用人单位要求,劳动者应当如实说明居民身份、健康状况、知识技能、工作经历等情况,并提供相关资料。

第九条 用人单位不得强制劳动者集资、入股,不得向劳动者收取财物作担保,不得扣押劳动者的证件,不得收取培训费、工装费等其他费用。

第十三条 劳动者应当保守用人单位商业秘密。用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与涉密的劳动者就解除劳动合同的提前通知期作出约定,提前通知期不得少于30日。

第十四条 对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中约定劳动者在本单位或者离开单位后的一定期限内不得自行生产同类产品,不得经营或者为他人经营与原用人单位同类业务或者有竞争关系的业务。所约定的期限最长不得超过3年,法律、法规另有规定的除外。劳动合同当事人有上述约定的,应当同时约定在终止、解除劳动合同时给予劳动者一定的经济补偿。

第十九条 劳动合同被劳动争议仲裁委员会或者人民法院依法确认无效,劳动者已经提供劳动的,用人单位应当支付劳动报酬,依法缴纳社会保险费。

(六) 相关地方政府规章

①湖南省劳动合同规定(节录)

(2003年4月8日湖南省人民政府第八次常务会议通过 2003年4月25日湖南省人民政府令〔第168号〕公布 自2003年6月1日起施行)

第六条 用人单位应当依法建立和完善有关工作时间、劳动报酬、休息休假、职业培训、安全卫生、保险和福利、劳动纪律等方面的劳动规章制度,加强劳动合同管理,保护劳动者的合法权益。

第九条 用人单位招用劳动者,应当如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、职业危害及其后果、职业病防护措施和待遇、社会保险、规章制度等情况;劳动者有权了解用人单位的有关情况,并应当如实向用人单位出示本人的身份、学历、工作经历、职业技能等证明。

第十五条 订立劳动合同,用人单位不得以任何形式向劳动者牟取不正当利益,不得向劳动者收取抵押金、抵押物、保证金、定金或者其他财物,不得强迫劳动者集资入股,也不得扣押劳动者的身份证等证件。

第十六条 用人单位不得以任何形式与劳动者订立免除或者减轻其对劳动者因生产安全事故伤亡依法应承担责任的劳动合同。

用人单位不得违反职业病防治的有关规定与劳动者订立劳动合同。

三、以案明法

魏某九诉某公司应依公司规定对其追债行为给予奖励案

原告:魏某九

被告:海南某股份有限公司

1996年4月18日,原告魏某九与被告海南某股份有限公司签订《劳动合同书》,被告安排原告在被告的综合管理部负责投资管理工作,合同期从1996年4月18日起至1997年12月31日止。1997年4月10日,被告与深圳某制药厂签订一份《股权转让协议书》,约定:被告将其在深圳某投资有限公司中所持有的45%的股权转让给深圳某制药厂,自本协议签订之日起15个银行工作日内,深圳某制药厂应将被告投入深圳某投资有限公司的股本资金553万元以现金方式汇付被告。尔后,被告派原告前往深圳催取该笔股本金。从1997年9月4日至5月27日,深圳某制药厂陆续将553万元股本金付给被告。

1996年8月,被告的董事会制定了《海南某股份有限公司总经理班子工作细则(试行)》(以下简称《细则》),该《细则》第四条第(七)款授予公司总经理有权根据追债难易程度和债务形成性质,对追讨债务有功人员决定给予不超过追回债款总额(含追债费用开支)3%~5%以内的一次性奖励。1999年1月12日,原告向被告提出以追回债款553万元的5%作为原告的奖金。但被告一直未同意。1999年5月5日,被告的董事会制定了《海南某股份有限公司关于公司经营班子工作细则中追债奖励问题的说明》,规定了奖励范围仅限于1996年8月以前遗留的其他单位或个人所欠公司的债务。

原告向海口市新华区人民法院起诉称:1996年8月30日,被告的第二届董事会第一次会议通过《海南某股份有限公司总经理班子工作细则(试行)》,其中第四条第(七)款对追债人员的奖励办法进行了专门规定。1997年4月,为缓解资金困难,被告派我到深圳市催讨“某集团”债款,总额为553万元,至5月27日,我为被告追回了全部债款553万元。尔后,我多次要求被告支付奖金,被告均不予理睬。根据其他追债人员已有过受奖先例的事实,为了保护本人的合法权益不再继续受到侵害,根据有关法律规定,请求人民法院依法判令被告支付奖金27.5万元及利息4.5万元。

被告海南某股份有限公司答辩称:我公司第二届董事会第一次会议于1996年8月30日通过的《总经理班子工作细则(试行)》,是我公司总经理班子的日常工作制度,它规范的是我公司董事会与总经理班子的权利与义务,并不是对我公司与员工之间的权利义务的规范,当然不能作为员工主张自己权利的依据。该《细则》第四条第(七)款的条文,是我公司董事会对总经理的一项授权,是我公司总经理有无此项决策权利的一种依据,它并不是我国劳动法律、法规所规定的员工应享有的法定权利,也不是我公司与原告签订的《劳动合同书》中约定的我公司必须履行的义务。我公司总经理根据该项授权,对某一员工决定奖励与否,都不违法,更不违约。因此,原告以我公司《总经理班子工作细则(试行)》作为其诉讼请求的依据是不能成立的。我公司董事会就《细则》执行的具体实施,曾于1999年5月5日作出了“关于公司经营班子工作细则中追债奖励问题的说明”,其中第一条明确指出,“本条规定的奖励范围仅限于追讨1996年8月以前遗留的其他单位或个人所欠公司的债务”。原告的诉讼请求所涉及的我公司与深圳某制药厂股权转让协议是1997年4月10日签

订的,不属于该《细则》的奖励范围。并且,原告称到深圳催讨某集团债款,不是事实。1995年4月,我公司与深圳某制药厂在深圳市合作投资,成立“深圳某投资有限公司”,我公司持有45%的股份。由于情况变化,1997年4月10日,我公司与深圳某制药厂签订了《股权转让书》,约定我公司将所持有的45%的股权全部转让给深圳某制药厂,并由其如数退回我公司实际投入的股本金共计553万元。上述事实充分说明,该项资金系转让股权的应收款项,并非过去遗留的债务。原告所在的我公司综合管理部是该项目的业务主管部门,该部门的领导和工作人员均为有关责任人,原告理应为责任人之一。我公司指派原告协助总裁、副总裁处理退股的有关业务,包括将应收回的股本金全部收到账,是其应尽的职责,不存在追债奖励问题。综上所述,原告的诉讼请求既无法律依据,也无事实根据,故请求人民法院依法驳回原告的诉讼请求。

海口市新华区人民法院经公开开庭审理认为:虽然深圳

某制药厂付给被告的股本金553万元系由原告到深圳市负责收回,但原、被告之间并没有关于此笔股本由原告收回后如何奖励的约定,且原告属被告的员工,被告指派其往深圳收款,属原告的工作职责,原告应获得的劳动报酬,已在被告给付原告的工资中体现。被告董事会制定的《海南某股份有限公司总经理班子工作细则(试行)》第四条第(七)款规定的“总经理有权根据追债难易程度和债务形态性质,对追讨债务有功人员决定给予不超过追回债总额(含追债费用开支)3%~5%以内的一次性奖励”,这是被告的董事会对总经理的一项授权,不是原告享有的法定权利或合同约定原应享有的权利。被告的总经理有权决定对原告奖励与否,现被告的总经理未对原告作出奖励的决定,原告要求被告支付奖金及利息没有依据。所以,对原告的诉讼请求应予以驳回。根据《中华人民共和国民事诉讼法》第五条的规定,该院于1999年11月11日作出如下判决:

驳回原告魏某九的诉讼请求。

第二章 促进就业

第一节 劳动就业

▶ 本节为您提供以下主题词的法律适用依据与实战资料

■ 劳动就业 ■ 职业介绍服务机构

【劳动就业】

一、专家指导意见

(一) 劳动就业的概念及特征

劳动就业,是指具有劳动能力的公民在法定劳动年龄内自愿从事有一定劳动报酬或经营收入的社会劳动。

劳动就业有以下主要法律特征:

1. 劳动就业的主体必须符合法定的就业年龄。只有在法律规定的年龄段内,劳动者才具备劳动就业的条件,否则便不能就业。我国劳动法规定,年满16周岁的公民,才具有劳动就业的资格。

2. 劳动就业的主体必须具有劳动行为能力。劳动权利能力和劳动行为能力具有一致性。劳动权利取决于劳动者的劳动行为能力,没有劳动行为能力的劳动者,就无法实现就业。

3. 劳动就业必须是出自公民的自愿。劳动是公民的一种权利,行使或放弃这种权利完全取决于公民自己的意愿。同时,劳动者可以自主将劳动力的使用权让渡给他人,这是劳动者实现劳动权利的主观上的意思表示。

4. 劳动就业必须是一种能够为社会创造财富或有益于社会的劳动,即劳动就业要求劳动者必须从事法律允许的有益于社会的社会劳动,违反法律规定和社会公共利益的,不能作为劳动就业的内容。

5. 劳动就业必须使劳动者能够获得一定的劳动报酬或经营收入。劳动能够获得一定的报酬或经营收入,是劳动者实现自己再生产的物质保障,同时也是劳动者进一步行使劳动权利和履行劳动义务的必要前提。

(二) 劳动就业的原则

我国宪法对劳动就业的原则作出了相关规定,首先是平等就业原则,即劳动者享有平等的就业权利,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视;妇女享有与男性平等的就业权利。在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

其次是照顾特殊群体人员就业原则。特殊群体人员,是

指谋求职业有困难或处境不利的人员,包括妇女、残疾人、少数民族人员、退出现役的军人、未成年人等。对于这些特殊群体人员,法律法规有特别规定的,从其规定;禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人,必须依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。

(三) 政府对劳动就业的职责

劳动就业不仅仅是劳动者自己劳动意愿的满足,而且也要求客观条件的保障。而必要的客观条件有赖于政府的帮助,创造良好的就业环境和条件是政府的一项职责和义务。在社会主义市场经济体制下,我国政府通过专门的立法和运用行政监督等手段,对劳动力资源配置实行宏观调控,促进劳动就业。国家通过促进经济和社会发展,尽可能地为劳动者就业创造条件,提供更多的就业机会,同时鼓励多种渠道、多种形式促进就业,如国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营,增加就业;国家支持劳动者自身组织起来就业和从事个体经营实现就业;地方各级人民政府采取措施,发展多种类型的职业介绍机构,提供就业服务。

二、适用法律依据

(一) 相关法律

① 中华人民共和国宪法(2004 修正)(节录)

(1982年12月4日第五届全国人民代表大会第五次会议通过 1982年12月4日全国人民代表大会公告公布施行 根据1988年4月12日第七届全国人民代表大会第一次会议通过的《中华人民共和国宪法修正案》、1993年3月29日第八届全国人民代表大会第一次会议通过的《中华人民共和国宪法修正案》、1999年3月15日第九届全国人民代表大会第二次会议通过的《中华人民共和国宪法修正案》和2004年3月14日第十届全国人民代表大会第二次会议通过的《中华人民共和国宪法修正案》修正)

第四十二条 中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。

国家通过各种途径,创造劳动就业条件,加强劳动保护,改善劳动条件,并在发展生产的基础上,提高劳动报酬和福利待遇。

劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和

城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛,奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。

国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。

第四十五条 中华人民共和国公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下,有从国家和社会获得物质帮助的权利。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业。

国家和社会保障残废军人的生活,抚恤烈士家属,优待军人家属。

国家和社会帮助安排盲、聋、哑和其他有残疾的公民的劳动、生活和教育。

②中华人民共和国劳动法(节录)

(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 1994年7月5日中华人民共和国主席令〔第28号〕公布 1995年1月1日起施行)

第三条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。

第五条 国家采取各种措施,促进劳动就业,发展职业教育,制定劳动标准,调节社会收入,完善社会保险,协调劳动关系,逐步提高劳动者的生活水平。

第十条 国家通过促进经济和社会发展,创造就业条件,扩大就业机会。

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营,增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第十一条 地方各级人民政府应当采取措施,发展多种类型的职业介绍机构,提供就业服务。

第十二条 劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

③中华人民共和国妇女权益保障法(节录)

(1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过 1992年4月3日中华人民共和国主席令〔第58号〕公布 1992年10月1日起施行)

第二十二条 各单位在录用职工时,除不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

禁止招收未满十六周岁的女工。

(二)相关行政法规

①转发民政部等部门关于扶持城镇退役士兵自谋职业优惠政策意见的通知

(2004年1月20日国务院办公厅 国办〔2004〕10号公布)

各省、自治区、直辖市人民政府,国务院各部委、各直属机构:

民政部、教育部、公安部、财政部、人事部、劳动保障部、人民银行、税务总局、工商总局《关于扶持城镇退役士兵自谋职业优惠政策意见》已经国务院同意,现转你们,请认真贯彻执行。

城镇退役士兵自谋职业是社会主义市场经济条件下安置城镇退役士兵的有效途径,对维护退役士兵的合法权益,促进国防和军队建设,保持经济发展和社会稳定具有重要意义。制定城镇退役士兵自谋职业优惠政策,对促进安置工作尽快适应社会主义市场经济发展要求,确保自谋职业工作的顺利开展是十分必要的。地方各级人民政府要以“三个代表”重要思想和党的十六大精神为指导,着眼于国防和军队建设大局,从党和国家的根本利益出发,加强领导,精心组织,周密安排。各有关部门要各司其职,相互支持,密切配合,及时督促检查,认真研究解决工作中遇到的矛盾和问题,落实好扶持城镇退役士兵自谋职业的各项优惠政策。

各省、自治区、直辖市人民政府可根据本通知规定制定具体实施意见。

附件:关于扶持城镇退役士兵自谋职业优惠政策意见(略)

②禁止使用童工规定(节录)

(经2002年9月18日国务院第六十三次常务会议通过 2002年10月1日国务院公布 自2002年12月1日起施行)

第二条 国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户(以下统称用人单位)均不得招用不满16周岁的未成年人(招用不满16周岁的未成年人,以下统称使用童工)。

禁止任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业。

禁止不满16周岁的未成年人开业从事个体经营活动。

第三条 不满16周岁的未成年人的父母或者其他监护人应当保护其身心健康,保障其接受义务教育的权利,不得允许其被用人单位非法招用。

不满16周岁的未成年人的父母或者其他监护人允许其被用人单位非法招用的,所在地的乡(镇)人民政府、城市街道办事处以及村民委员会、居民委员会应当给予批评教育。

第四条 用人单位招用人员时,必须核查被招用人员的身份证;对不满16周岁的未成年人,一律不得录用。用人单位录用人员的录用登记、核查材料应当妥善保管。

(三)相关国务院部门规章

①关于加强军队转业干部、城镇退役士兵、随军家属有关营业税优惠政策管理的通知

(2005年3月23日财政部、国家税务总局 财税〔2004〕18号公布)

各省、自治区、直辖市、计划单列市财政厅(局)、地方税务局、新疆生产建设兵团财务局:

为了加强对军队转业干部、城镇退役士兵、随军家属从事个体经营营业税优惠政策的管理,现将有关营业税政策问题明确如下:

《财政部、国家税务总局关于自主择业的军队转业干部有关税收政策问题的通知》(财税〔2003〕26号)第一条、《财