

劳动法导学

法学专业导学系列丛书

丛书主编：袁 林

本册主编：李云捷

四川出版集团 四川民族出版社

FxzydxxlcsFxzydxxlcsFxzydxxlcsFxzydxxlcsFxzydxxlcs

法学专业导学系列丛书

劳动法导学

丛书主编 袁 林

本册主编 李云捷

四川出版集团
四川民族出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法导学/李云捷编著. —成都: 四川民族出版社,
2005. 7

(法学专业导学系列丛书)

ISBN 7-5409-3097-7

I. 劳... II. 李... III. 劳动法—中国—高等学校
—教学参考资料 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 047688 号

LAODONGFA DAOXUE

劳动法导学

法学专业导学系列丛书

丛书主编 袁 林

本册主编 李云捷

责任编辑

谢 焰

封面设计

杜 娟

技术设计

杨 潮

出版发行

四川出版集团 (成都盐道街 3 号)
四川民族出版社

印 刷

石室中学印刷厂

成品尺寸

184mm×260mm

印 张

9.25

字 数

200 千

版 次

2005 年 8 月第 1 版

印 次

2005 年 8 月第 1 次印刷

书 号

ISBN 7-5409-3097-7/D·98

定 价

全套 72.00 元(本册 9.00 元)

■ 著作权所有·违者必究

本书若出现印装质量问题,请与工厂联系调换

前 言

广播电视大学自1979年创建至今已有二十多年，为国家培养了几十万法律专业高等专门人才。1999年为适应我国社会经济发展，建设社会主义法治国家的需要，教育部现代远程教育工程开始实施，中央广播电视大学“人才培养模式改革与开放教育试点”项目，作为国家的重点科研课题正式启动。法学专业本科人才培养模式改革与开放教育试点是该项目的重要组成部分。

为了更好地探索现代开放式教育规律，充分体现学生自主学习的特点，在法学教材编写改革的同时，注重教材辅导用书的编写。学生通过对教材原理的掌握和对辅导用书习题的认真演练，有益于真正做到教学与运用的有机结合，有助于现代开放式自主学习目标的实现。

该辅导用书以教材的原理为蓝本，在内容上力求反映应用性的特点，使学生在掌握本学科的基本概念和理论体系的基础上，不断提高分析和解决法学问题的能力，逐渐培养自学能力和认识事物的创新能力。

根据电大和成人教育的特点和要求，以中央广播电视大学编写的指定教材《劳动法》为基础，专门编写了《劳动法导学》一书，以使学习者课后结合教材的原理进行必要的训练，达到更准确、深入地理解与掌握劳动法律制度的框架和主要内容。本书包括四个部分，即：第一部分劳动法教材各章学习要点；第二部分为各章练习题，题型包括选择题、辨析题、简答题、论述题和案例题，通过做这些练习题，可以使学生更有针对性、更准确和更熟练地掌握本课程的内容；第三部分为各章练习题的参考答案；第四部分为编写本指导用书的参考书目。

本书编写人员：李云捷、李西臣、徐利军、杜梅、方茜。

由于编写时间和编写者的水平有限，可能有不当之处或错误之处，敬请批评指正。

编 者

2005年5月10日

目 录

第一篇 劳动法总论

第一章 劳动法的产生和发展	(1)
第二章 劳动法的概念、调整对象和适用范围	(4)
第三章 劳动法的地位和体系	(7)
第四章 劳动法的基本原则与劳动者权利义务	(9)
第五章 劳动法律关系	(13)

第二篇 劳动合同和集体合同

第六章 劳动合同	(19)
第七章 集体协商和集体合同	(30)

第三篇 劳动标准法

第八章 就业保障和职业教育	(36)
第九章 工资法	(42)
第十章 工时和休假	(47)
第十一章 职业安全卫生	(51)
第十二章 女职工和未成年工特殊保护	(56)
第十三章 职业纪律	(61)

第四篇 社会保险与职工福利

第十四章 社会保险和职工福利	(65)
----------------	--------

第五篇 工会组织与民主管理

第十五章 工 会	(76)
第十六章 职工民主管理	(79)

第六篇 执行《劳动法》的监督检查及劳动争议的处理程序

第十七章 违反《劳动法》责任	(81)
第十八章 劳动法的监督检查	(85)

第十九章 劳动争议的处理程序	(87)
----------------	--------

练习题参考答案

第一篇 劳动法总论	(92)
第一章 劳动法的产生和发展	(92)
第二章 劳动法的概念、调整对象和适用范围	(94)
第三章 劳动法的地位和体系	(96)
第四章 劳动法的基本原则与劳动者权利义务	(97)
第五章 劳动法律关系	(100)
第二篇 劳动合同与集体合同	(103)
第六章 劳动合同	(103)
第七章 集体协商和集体合同	(110)
第三篇 劳动标准法	(113)
第八章 就业保障和职业教育	(113)
第九章 工资法	(115)
第十章 工时和休假	(118)
第十一章 职业安全卫生	(121)
第十二章 女职工和未成年工特殊保护	(123)
第十三章 职业纪律	(125)
第四篇 社会保险与职工福利	(128)
第十四章 社会保险和职工福利	(128)
第五篇 工会组织与民主管理	(132)
第十五章 工 会	(132)
第十六章 职工民主管理	(134)
第六篇 执行《劳动法》的监督检查及劳动争议的处理程序	(134)
第十七章 违反《劳动法》责任	(134)
第十八章 劳动法的监督检查	(136)
第十九章 劳动争议的处理程序	(136)

主要参考法律文件	(139)
----------	-------

第一篇 劳动法总论

第一章 劳动法的产生和发展

第一部分 学习要点与内容摘要

第一节 劳动法的产生

一、社会劳动关系是劳动法产生的社会经济基础

劳动是人类社会产生与存在的基本条件，但并不是有了劳动就有了劳动法。只有社会关系发展到一定阶段，才产生了劳动法。在劳动中所形成的劳动关系是劳动法产生的经济基础。原始社会、奴隶社会和封建社会的劳动关系，不是现代意义的劳动法的产生。至于资本主义的原始积累时期，颁布了一些劳工法规，但这些法规实质上仍然不是现代意义的劳动法。正是人类社会各个历史阶段劳动关系的存在和发展，成为劳动法产生的社会经济基础。

二、劳动法的产生——19 世纪初期的“工厂立法”

现代意义上的劳动法是在 18 世纪产业革命以后，劳资关系日趋紧张，工人运动不断高涨的条件下产生的。它是以限制资本家对劳动者剥削程度为内容的法规。劳动法起源于 19 世纪初期的“工厂立法”，是从以英国为首的西欧一些资本主义国家开始的。劳动法产生的根本原因是工人阶级为了维护自身的利益而进行长期斗争的结果。

三、劳动法产生的原因

劳动法产生主要有三大原因：其一，是大工业时期“人类理性”的体现；是资本主义大工业生产的客观要求；是在资本主义制度的发展过程中，国家为协调劳雇双方利益关系，稳定社会经济秩序，而颁布某些改善劳工条件的法律。

四、初期劳动法的特点

初期劳动法，多数是从改善女工和童工的立法开始；适用范围很小；缺少监督条款。

第二节 当代各国劳动法的发展

资本主义国家劳动立法的进程可以分为两个阶段，即自由资本主义时期和垄断资本主义。劳动法的发展有以下几个特点：世界各国普遍颁布适合本国特点的劳动法律、法规；劳动法适用范围不断扩大；劳动法已成为完整而系统的法律体系；当代各国劳动法加强了责任体系条款及处理劳动纠纷的机构；各国劳动法一般均规定了各项最低劳动标准；国际劳动立法的发展对各国劳动法的影响。

第三节 中国劳动立法概述

一、旧中国时期的劳动立法

旧中国劳动组合书记部发动和领导的劳动立法运动：1922年成立的中国劳动组合书记部是领导工人运动的总机关，自19世纪40年代以后，中国工人阶级队伍逐渐壮大形成，从1922年至中华人民共和国成立前夕，中国劳动组合书记部领导工人运动共召开过六次全国劳动大会，并发起劳动立法运动；1922年发出了《关于开展劳动立法运动的通告》，拟定了《劳动立法原则》、《劳动立法大纲》和《劳动法案大纲》；北洋政府于1923年公布了《暂行工厂规则》，虽未实际真正实施，但毕竟是劳动法颁布的开始；广州、武汉国民政府时期，颁布了《工会条例》、在国民党代表大会上通过了《工人运动决议案》，在国民党中央、各省联席会上通过了《关于工人十条》。1926年公布了《劳动仲裁条例》。国民党政府时期也曾颁布过《取缔工潮法》；南京国民政府颁布了如《工会法》、《劳动争议处理法》、《工厂法》和《工厂检查法》等。

二、革命根据地时期的劳动立法

中国共产党从成立时起，就十分重视劳动立法工作。自1930年建立以瑞金为中心的革命根据地以后，制定了一系列劳动法规。抗日战争时期，制定了《陕甘宁边区施政纲领》、《晋察冀边区施政纲领》、《陕甘宁边区劳动保护暂行条例》等。解放战争时期，各根据地基本沿用了抗日战争时期的劳动法规。

三、新中国的劳动立法

中华人民共和国成立后，劳动立法大体可以分为三个阶段：1949年～1966年、1966

年~1976年和1976年以后至今。

现阶段劳动法制建设的新发展：基本形成了完整而系统的劳动法律体系；劳动法的适用范围不断扩大；初步建立了最低劳动标准，为维护劳动者的各项基本权利；为适应市场经济体制的建立，建立了法定的多层次的社会统筹与个人账户相结合的社会保险制度；逐步普遍实行劳动合同与集体合同制度；不断完善解决劳动争议的程序法。

第四节 国际劳动立法

采取国际劳动立法的办法来改善各国工人劳动状况的思想，早在19世纪初期就已经在欧洲出现。19世纪前半期，首倡国际劳动法的思想家，主要是英国空想社会主义者欧文和法国社会活动家勒格朗。直到19世纪后半期，由于各国工人运动日益壮大，各国的无产阶级已经形成一种国际势力，同时法国革命所鼓吹的人道主义思想影响日益扩大。瑞士是最先同意制定国际劳动法的国家。1900年国际劳动法协会在巴黎成立。1905年通过了《关于禁止工厂女工做夜工的公约》和《关于适用白磷的公约》。“一战”结束后，产生了一个新的国际劳动立法机构——国际劳工组织。

第二部分 练习题

一、辨析题

1. 人类的存在离不开劳动，有了劳动就有了劳动法。
2. 专门调整劳动关系的法律起源于资本主义社会。
3. 国际劳工公约就是国际劳工建议书。
4. 《国际劳工标准》是国际劳工组织通过的国际劳工公约和建议书的合称。

二、简答题

1. 简述初期劳动法的特点。
2. 简述当代各国劳动法发展的特点。
3. 我国劳动立法历史有哪三个时期？

三、论述题

1. 试述资本主义国家劳动立法的发展。
2. 试述国际劳工组织与中国的关系。

第二章 劳动法的概念、调整对象和适用范围

第一部分 学习要点与内容摘要

第一节 劳动法的概念

狭义上的劳动法，一般指国家最高立法机构制定颁布的全国性综合性的劳动法，即法典式的劳动法。广义上的劳动法，是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范总称。

劳动法中所指的劳动有以下特征：一般是人们在争取与现实劳动全过程中的劳动；劳动法上的劳动是有偿性劳动；劳动法上的劳动带有劳雇关系。

第二节 劳动法的调整对象

劳动法的调整对象，是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。劳动关系，是指在运用劳动能力实现劳动过程中，劳动者与用人单位（劳动使用者）之间的社会劳动关系。

劳动关系的四大特征：1. 是社会劳动过程中发生的关系；2. 劳动关系的主体双方，一方是劳动者，另一方是劳动使用者（或用人单位）；3. 劳动关系双方在维护各自经济利益的过程中，双方的地位是平等的；4. 劳动关系主体双方存在管理和被管理关系。

劳动关系的种类：1. 按所有制分；2. 从职业分类上分；3. 从资本的组织形式分；4. 从工人运动角度分；5. 从集体谈判制度分。

与劳动关系有密切联系的其他社会关系：1. 劳动力管理方面的关系；2. 劳动力配置服务方面的关系；3. 社会保险方面的关系；4. 工会活动方面的关系；5. 监管劳动法律执行方面的关系；6. 处理劳动争议方面的关系。

第三节 劳动法的适用范围

劳动法的适用范围即劳动法的效力范围。劳动法的空间适用范围即劳动法的地域适用范围，直接与不同立法权限制定颁布的法律相关。劳动法的时间适用范围即时间上的效力，一种是从公布之日起生效，另一种是公布之后并不立即生效，而是规定一个实施的时间。劳动法在对人的适用范围，即法规对哪些人发生效力，我国劳动法适用于境内的一切企业的劳动关系，而国家机关、事业单位、社会团体是否适用，是看其是否建立劳动关系，即只要存在合同关系，也应该适用。

第二部分 练习题

一、选择题

1. 根据劳动法的规定和劳动关系的性质，下列哪一项纠纷属于劳动争议()
 - A. 某私营企业职工张某与某地方劳动保障行政部门的工伤认定机关因工伤认定结论而发生的纠纷
 - B. 进城务工的农民和雇主之间因工资支付而发生的纠纷
 - C. 某国企退休职工与社会保险经办机构因退休费的发放而发生的纠纷
 - D. 某有限责任公司的职工是该公司的股东，因股息分配而发生的纠纷
2. 我国劳动法采用何种形式()
 - A. 判例法
 - B. 内地为成文法，香港地区既有成文法又有判例法
 - C. 成文法为主，判例法为辅
 - D. 判例法为主，成文法为辅

二、辨析题

1. 广义的劳动法，是指调整劳动的法律规范总称。
2. 劳动关系兼有人身关系和财产关系的双重性质。
3. 劳动法的失效是法律本身规定终止生效或特定条件出现时自然失效。
4. 我国国家机关、事业单位、社会团体的劳动者适用《中华人民共和国劳动法》。
5. 农村集体经济组织的劳动关系，现役军人和家庭用人的劳动关系同样属于劳动法的调整范围。

三、简答题

1. 简述劳动关系的含义。
2. 劳动法的空间适用范围。

四、案例分析题

案例一

丁某于2001年6月与A公司签订《技术入股协议书》，其中约定：“B公司是以使用丁某专利进行生产为前提兴办的，丁某在B公司工作期间，作为A公司内部职工，享受A公司下属企业职工的工资福利待遇。”2002年8月，A公司将下属B公司设备转让给C公司，丁某到C公司帮助调试机器。同年9月20日丁某即与B公司达成书面协议《说明》，双方同意：B公司对外承包，丁某除享有股东权益外，不再享受B公司的工资福利待遇。

试分析：

1. 丁某究竟同哪一家公司存在劳动关系？
2. 丁某何时不再同A公司存在劳动关系？

案例二

王某系甲公司的劳动合同制技术工人，2003年7月被派往乙公司从事原工作。甲公司与乙公司达成书面《协议》，奖金、津贴、补贴和福利待遇由乙公司给付，王某向甲公司交纳管理费并依法缴纳社会保险费。同年11月王某与乙公司因奖金和福利待遇问题双方协商不成发生争议。

试分析：

1. 王某与乙公司是否存在劳动关系？
2. 王某与甲公司存在何种关系？
3. 王某与乙公司因奖金和福利待遇问题发生争议应如何解决？

第三章 劳动法的地位和体系

第一部分 学习要点与内容摘要

第一节 劳动法的地位

所谓劳动法的地位，是指劳动法在我国社会主义法律体系中的地位。

劳动法是独立的法律部门，原因有四：1. 劳动法有自己特定的调整对象；2. 有自己特有的基本原则；3. 有自己完整的独立体系；4. 司法实践中劳动法早已被确认为一个独立的法律部门。

劳动法与民法、经济法和行政法的区别，从调整对象、主体、范围等方面思考。

第二节 劳动法体系和劳动法学体系

一、劳动法体系

劳动法体系，是指构成劳动法律部门中不可缺少的相互间有内在联系的法律规范的一整体。

劳动法体系包含七方面的法律规范：劳动管理法、劳动关系法、工会的法律保障、劳动标准法、社会保险法和劳动争议处理法和劳动检察监督法。

二、劳动法学体系

劳动法学体系，是指在劳动法体系的基础上所进行的理论性概括和综合分析所形成的体系。

第三节 劳动法的渊源

劳动法的渊源，是指劳动法在法律体系中的表现形式。

劳动法的渊源有以下几种：宪法、法律、行政法规、部门规章、其他法律规范中有关劳动问题的规定、地方性法规和经济特区法规、地方规章和国际法律文件。

第二部分 练习题

一、辨析题

1. 劳动法是民法的一部分。
2. 劳动法和社会保障法有交叉部分。
3. 劳动法体系就是劳动法学体系。
4. 我国是成文法国家，因此我国劳动法只有成文法的表现形式。

二、简答题

1. 简述劳动标准法的主要内容。
2. 简述社会保险法的主要内容。
3. 简述我国劳动法体系。

三、论述题

试述我国劳动法的渊源。

第四章 劳动法的基本原则与劳动者权利义务

第一部分 学习要点与内容摘要

第一节 《劳动法》基本原则

《劳动法》基本原则，指的是包含在整个劳动法体系之中，集中体现劳动法的本质和基本精神，贯穿于劳动法的立法、执法、司法的全过程总的指导思想和根本准则。

《劳动法》基本原则的内容：1. 劳动权利义务相统一原则；2. 保护劳动者合法权益原则；3. 劳动法主体利益平衡原则。

《劳动法》基本原则的不同观点，主要观点概述如下：1. 将《宪法》中有关劳动方面的某些条文直接移植为《劳动法》的各项基本原则；2. 将《劳动法》的基本原则概括为三项内容，即维护劳动者合法权益原则、合理组织社会劳动原则和劳动者参加民主管理原则；3. 将劳动法原则划分为基本原则和具体原则加以表述。认为，《劳动法》的基本原则是实行“各尽所能，按劳分配”原则和保护劳动者的原则，进而将这两项原则具体化为劳动关系协调的合同化、劳动条件基准化、劳动保障社会化和劳动执法规范化。同时认为，劳动法的原则是多层次的，除了劳动法律部门有基本原则外，劳动法律制度还有其具体原则。

第二节 劳动者个人权利与集体权利

劳动权，是指任何具有劳动能力而且愿意工作的人都有获得工作的权利。

一、劳动者的个人权利

根据《劳动法》第3条的规定，劳动者的个人权利主要包括以下几个方面：

（一）平等就业和选择职业的权利。劳动就业权，是指具有劳动权利能力与劳动行为

能力,并且有劳动愿望的劳动者依法从事有劳动报酬或经营收入的劳动的权利。平等就业权是指劳动者平等的获得就业机会的权利。自主择业权是指劳动者可以自主选择职业的权利。

(二) 获得劳动报酬的权利。劳动者付出劳动后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。报酬请求权,是指劳动者付出了劳动之后请求用人单位支付劳动报酬的权利。而报酬支配权,是指劳动者独立支配自己劳动报酬的权利。

(三) 获得休息休假的权利。休息休假权,是指劳动者在一定时间的劳动(工作)之后所获得的休息休假的权利。《劳动法》规定:“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。”“用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假:元旦;春节;国际劳动节;国庆节;法律、法规规定的其他休假日。”

(四) 获得劳动安全卫生保护的權利。劳动安全卫生保护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劳动权利。

(五) 接受职业培训的权利。职业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的专门教育和训练活动。

(六) 享受社会保险和福利的权利。社会保险是国家为了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。社会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。

(七) 提请劳动争议处理的权利。劳动争议是指劳动者与用人单位之间关于劳动权利和义务而发生的纠纷。《劳动法》规定:“劳动争议发生后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。”

二、劳动者的集体权利

强调劳动者个人权利的同时,也应该重视劳动者的集体权利,主要内容有以下四项:

(一) 结社权。结社权是指劳动者参加和组织工会的权利。《劳动法》第7条规定:“劳动者有权依法参加和组织工会。”

(二) 集体谈判权。集体谈判时工会代表职工与用人单位或雇主就有关劳动条件进行商谈,以签订对双方有约束力的集体合同而进行的劳动关系双方协调行为。

(三) 罢工权。罢工(指经济性罢工),是劳动关系双方冲突激烈化时由工会组织工人集体停止工作所采取的一种对抗行动。《劳动法》第56条中规定“拒绝作业权”,但这种权利显然不同于罢工权,它只是当用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的情形下,劳动者有权拒绝执行的权利。

(四) 参与权。参与权是指劳动者有权参与企业的管理活动并对和自身利益有关的管

理信息有知情权。

第三节 劳动者的基本权利义务

劳动者的基本权利义务，是指根据劳动法律规范的要求，劳动者在劳动过程中应当履行的基本权利义务。

根据《宪法》、《劳动法》等法律、法规的规定，我国劳动者应履行以下基本义务：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。

第二部分 练习题

一、辨析题

1. 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日半。
2. “拒绝作业权”也是一种罢工权。

二、简答题

1. 简述确立劳动法基本原则的标准。
2. 简述劳动权利义务相统一原则。
3. 简述劳动者获得休息休假的权利。
4. 简述提请劳动争议处理的权利。
5. 简述劳动者的四项集体权利。

三、论述题

1. 试论劳动者的个人权利。
2. 试论劳动者的基本权利义务。

四、案例分析题

案例一

胡先生2003年12月1日应聘进入一家企业做销售，公司与他签订的劳动合同约定：胡先生的年薪为5万元人民币，公司根据考核按年支付工资，支付年薪的日子为每年的12月30日。工作几个月后，胡先生发现该公司随时有倒闭的危险。胡先生害怕公司一旦破产，自己到年底可能会一分钱都拿不到，于是胡先生2004年2月份向公司提出要求支