



警官高等职业教育“十二五”规划教材

劳动与社会保障法 原理与实务

Laodong yu Shehuibaozhangfa
Yuanli yu Shíwu

主 编◎陆岳松



中国政法大学出版社



警官高等职业教育“十二五”规划教材

劳动与社会保障法

原理与实务

Laodong yu Shehuibaozhangfa
Yuanli yu Shiwu

主 编◎陆岳松

副主编◎胡艳梅

撰稿人◎(以撰写章节先后为序)

陆岳松 郭 昕

杨璐娜 胡艳梅



中国政法大学出版社

2014·北京

- 声 明
1. 版权所有，侵权必究。
 2. 如有缺页、倒装问题，由出版社负责退换。

图书在版编目（C I P）数据

劳动与社会保障法原理与实务 / 陆岳松主编. —北京：中国政法大学出版社，2014. 1
ISBN 978-7-5620-5196-1

I. ①劳… II. ①陆… III. ①劳动法—法的理论—中国②社会保障—法的理论—中国 IV.
①D922.501②D922.182.31

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第320347号

出 版 者	中国政法大学出版社
地 址	北京市海淀区西土城路 25 号
邮寄地址	北京 100088 信箱 8034 分箱 邮编 100088
网 址	http://www.cuplpress.com (网络实名：中国政法大学出版社)
电 话	010-58908435 (第一编辑部) 58908334 (邮购部)
承 印	固安华明印刷厂
开 本	720mm × 960mm 1/16
印 张	20.5
字 数	379 千字
版 次	2014 年 1 月第 1 版
印 次	2014 年 1 月第 1 次印刷
印 数	1 ~ 4000 册
定 价	35.00 元

警官高等职业教育“十二五”规划教材
编审委员会

主 任：胡来龙 李传敢

副主任：徐 伟 彭 晔

委 员：周善来 刘传兰 阚明旗 姚亚辉

❖ 主编简介

陆岳松 女，1964年生，安徽枞阳人，安徽警官职业学院法律系副教授，长期从事民商法学教学和研究工作，兼职律师。主编、参编《民法》、《民事诉讼法》、《劳动与社会保障法》等公开出版教材六部，在《合肥工业大学学报》、《安徽警官职业学院学报》等期刊公开发表《论法院调解制度的改革》、《对民事法律行为概念的质疑》、《高职民事诉讼课程教学改革与研究》等学术论文多篇。

❖ 编写说明

作为高等职业教育的重要组成部分，警官类高等职业教育正随着经济社会的快速发展和一线政法工作对专门人才的迫切需求而与时俱进。近年来，全国警法类高职院校都积极探索高职教育教学规律、改革专业人才培养模式，以适应经济社会发展对警法类专门人才的客观需求，改革内容涉及各个方面，包括专业建设、课程建设、师资队伍建设等，当然也少不了至关重要的教材建设。编写一套以就业为导向、以能力培养为核心、以服务学生职业生涯发展为目标、突出当前警官高等职业教育教学特点的系列规划教材就显得尤为重要。

为适应警法类专业人才培养的需要，安徽警官职业学院决定遴选理论功底扎实、教学能力突出、实践经验丰富的优秀教师组成编写组，对警官类高等职业教育原有的系列教材进行重新编写。本次编写工作按照“就业导向、能力本位、任务驱动”等职业教育新理念的要求，遵循高职学生自身的认知规律，紧密联系司法工作实务、相关专业人才培养模式以及课程教学模式改革实践，对教材结构和内容进行了革故鼎新的整合，力求符合教育部提出的“注重基础、突出适用”的要求，在强调基本知识和专业技能的同时，强化社会能力（含职业道德）和方法能力的培养，把基础知识、基本技能和职业素养三者有机融合起来。

本系列教材的主要特点是：

1. 创新编写思路，培养职业能力。“以就业为导向，注重培养学生的职业能力”是高等职业教育课程改革的方向，也是职业教育的本质要求。本系列教材针对警法类高职院校学生的特点，在教材编写过程中突出实用性和职业性，以我国现行的法律、法规和司法解释为依据，使学生既掌握法学原理，又明晓现行法律制度，提高学生运用法律知识解决实际问题的能力。同

时,在教材内容编排上,本系列教材遵循由浅入深和工作过程系统化的编写思路,为学生搭建合理的知识结构,以充分体现高职的办学要求。

2. 体例设计新颖,表现形式丰富。为了突出实践技能培养,践行以能力为本位的职业教育理念,本系列教材改变以往教材以理论讲述为主的教学模式,采用新颖的编写体例。除基本理论外,本系列教材在体例上设置了学习目标、工作任务、导入案例、案例评析、实务训练、延伸阅读等相关教学项目,并在每章结束时通过思考题的形式,启发学生巩固本章教学内容。该编写体例为学生课后复习和检验学习效果提供便利,对提高学生的学习兴趣、促进学以致用、丰富教学形式、拓宽学生视野、提升职业素养具有积极的推动作用。

3. 课程针对性强,职业特色明显。高等职业教育教材突出相关职业或岗位群所需实务能力的教育和培养,并针对专业职业能力构成来组织教材内容。而法律实务类专业在社会活动中具有与各方面接触频繁、涉及面广的特点,要求学生具有较高的综合素质和良好的应变能力。因此,本系列教材采用案例教学法,通过大量的案例导入,并辅以简洁的案例分析,提供规范的实务操作范例,使学生能够更为直观地体会法律的适用,体验工作的情境和流程,增强学生的综合能力。

4. 文字表述简洁,方便学生使用。本系列教材在概念等内容编写中,尽量采用简洁明了的语言表述,使学生明确概念的要点即可,从而避免教材“一个概念多个观点”、“理论争论较多”的现象。

本系列教材共14本,在其编写过程中借鉴吸收了相关教材、论著的成果和资料;中国政法大学出版社也给予作者们大力支持和指导,责任编辑在审读校阅过程中更是付出了辛勤的劳动,在此我们深表谢忱。同时,由于时间紧、任务重,教材中难免出现不足和疏漏,恳请广大师生和读者给予批评指教,以便我们再版时进一步改进和提高教材质量,更好地服务于警官类高等职业教育事业。

❖ 前 言

劳动与社会保障法是高职高专法律类专业的主干课程之一,是法律实务专业的基础课程。近年来,随着相关劳动法律法规的出台、修订,该课程在法律体系中的地位更加突出和明显。为使学生及时了解和掌握最新的劳动法律法规,并提高学生解决实际问题的能力,我们编写了本书。

本教材以培养技能型的法律服务人才为目标,在“工学结合,项目导向”教育模式的指导下,结合劳动法学科的特点和教学实践而编写完成。本书课程体系完整,内容简洁实用,形式多样生动,以现行的劳动、社会保障法律法规为理论依据,力图展现最新的理论成果。

《劳动与社会保障法原理与实务》一书共上下两篇六大模块,分别为劳动法基本原理、劳动关系协调制度、劳动标准、劳动保障和救济、社会保险、其他社会保障制度,各模块中再设置各章各节。

本书由主编陆岳松负责统稿、定稿,副主编胡艳梅参与整个教材的修订统稿工作,付出了大量的辛勤劳动。具体分工如下(以章节先后排序):

陆岳松:第一、二、十、十一章;

郭昕:第三、四、九章;

杨璐娜:第五、六、七、八章;

胡艳梅:第十二、十三、十四、十五、十六、十七章。

编 者

2013 年 12 月

❖ 目 录

上篇 劳动法

模块一 劳动法基本原理	1
第一章 劳动法概述	1
第一节 劳动法的调整对象	2
第二节 劳动法的沿革	7
第三节 劳动法的基本原则	11
第二章 劳动法律关系	17
第一节 劳动法律关系概述	18
第二节 劳动法律关系的要素	21
模块二 劳动关系协调制度	29
第三章 劳动合同	29
第一节 劳动合同概述	30
第二节 劳动合同的订立	35
第三节 劳动合同的履行、变更和终止	45
第四节 劳动合同的解除	48
第四章 劳动合同法的特别规定	62
第一节 集体合同	63
第二节 劳务派遣	69

2 劳动与社会保障法原理与实务

第三节 非全日制用工	72
模块三 劳动标准	77
第五章 工时制度	77
第一节 工作时间	78
第二节 休息休假	84
第三节 延长工作时间	88
第六章 工资基准制度	92
第一节 工资基准概述	93
第二节 最低工资制度	99
第三节 工资保障制度	103
第七章 劳动安全卫生制度	109
第一节 劳动安全卫生概述	110
第二节 劳动安全基准制度	119
第三节 劳动卫生基准制度	122
第四节 特殊劳动保护制度	126
模块四 劳动保障和救济	133
第八章 促进就业制度	133
第一节 就业促进概述	134
第二节 就业促进的主要措施	137
第三节 特殊群体的就业保障	141
第九章 劳动保障监察制度	149
第一节 劳动保障监察制度概述	150
第二节 劳动保障监察机构	154
第十章 劳动争议处理机制	160

第一节	劳动争议处理概述	161
第二节	劳动争议基层调解	167
第三节	劳动争议仲裁	170
第四节	劳动争议诉讼	176
第十一章	劳动法律责任	181
第一节	劳动法律责任概述	182
第二节	用人单位的法律责任	184
第三节	劳动者及其他主体的法律责任	189

下篇 社会保障法

模块五	社会保险	196
第十二章	养老保险	197
第一节	养老保险概述	198
第二节	职工基本养老保险	203
第三节	城乡居民社会养老保险	209
第十三章	工伤保险	217
第一节	工伤保险概述	218
第二节	工伤的认定	223
第三节	工伤保险待遇	230
第十四章	其他社会保险	238
第一节	医疗保险	239
第二节	失业保险	245
第三节	生育保险	250
模块六	其他社会保障制度	256
第十五章	社会救助	256

4 劳动与社会保障法原理与实务

第一节	居民最低生活保障	257
第二节	专项救助	262
第三节	自然灾害救助	267
第四节	临时救助	272
第十六章	社会福利	279
第一节	公共福利	280
第二节	职业福利	285
第三节	社会福利事业	287
第十七章	社会优抚	295
第一节	死亡抚恤	296
第二节	残疾抚恤	299
第三节	社会优待	302
参考文献		309

上篇 劳动法

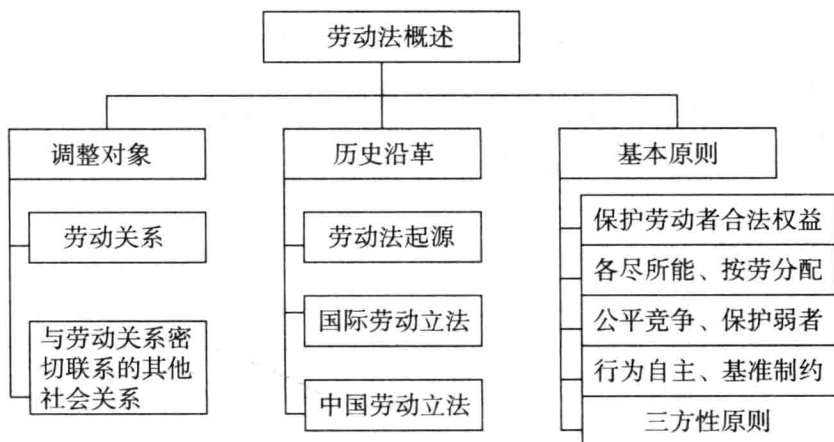
模块一 劳动法基本原理

第一章 劳动法概述

学习目标

通过本章的学习,了解劳动法的发展情况;系统掌握劳动法学的基本概念、基本知识和基本理论;学会运用所学的劳动法理论和各项劳动法律规定,分析和解决现实生活中的实际问题。

内容结构图



导入案例

林一从事家具加工生意。2011年3月,林一招收赵二在自己家中为其制作家具零件。双方达成口头协议:赵二按林一关于零件制作规格、交付时间等要求加工制作家具零件,林一按赵二完成的数量支付报酬。赵二依约如期交付制作的家具零件,但林一未支付报酬。此后,赵二多次向林一索要欠款,林一都以暂时没有现钱为由拒绝支付。于是,赵二将林一诉至法院。

试分析:林一和赵二之间是什么关系?这种关系劳动法是否调整?

第一节 劳动法的调整对象

一、劳动法的概念

在我国,劳动法有广义和狭义之分。狭义上的劳动法一般是指国家最高立法机关制定颁布的全国性、综合性的劳动法,即法典式的劳动法。这样的法律对劳动关系以及与劳动关系有密切联系的社会关系进行统一调整。

中华人民共和国成立以来,在相当长的时期内,全国没有一部统一的、综合性的、法律效力较高的劳动法,主要由大量的单行法规来调整劳动关系。经过多次的起草工作,1994年7月5日全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了于1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》。这部法律为以后制定单行劳动法规和地方性劳动立法作出了原则性的规定,它在保护劳动者的合法权益,加快社会保障制度的改革,实现劳动部门的职能转变,促进经济发展和社会进步等方面发挥着非常重要的作用。

广义上的劳动法是指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和。首先,调整对象更加宽泛;其次,它是法律规范的总称,不仅包括了劳动法典,还包括其他的法律规范和规章,如宪法中的相关规定、国务院颁布的行政法规、劳动和社会保障部颁布的部门规章、地方性的劳动法规等。

本书中所使用的“劳动法”的概念是从广义上理解的,其具有以下几个特征:

1. 劳动法以维护劳动者的合法权益为基本出发点。现代劳动立法是由资本主义的“职工立法”以及资本主义早期民事立法中的“雇佣契约”演变而来,明确了用人单位的义务和政府其中的责任,将劳动者的利益视为一种社会利益予以保护。

2. 劳动法调整的对象不仅包括用人单位和劳动者之间的劳动关系,还包括政府与用人单位之间的监察监督关系以及政府和劳动者之间的就业促进、职业保障关系。

3. 劳动法是公法和私法相融合的产物。用人单位与劳动者之间是平等主体之间的关系,主要体现为一种劳动合同关系,它属于私法的范畴;政府与用人单位、劳动者之间属不平等主体之间的关系,体现了劳动行政管理与法律监督关系,即政府为促进实现社会劳动过程对平等主体之间所采取的调控、管理、服务、监督、立法、政策等行为,都属于公法的范畴。

[知识链接]

劳动法上“劳动”的含义

劳动法所涉及的“劳动”一词是指劳动者(职工)为谋生而从事的履行劳动法律法规、集体合同和劳动合同所规定之义务的集体劳动。其特征如下:

1. 它是以职工身份所从事的劳动。劳动法上的劳动要求主体必须是职工,且是以职工的身份从事劳动活动。凡不在职工之列的人所从事的劳动,或者未以职工身份所从事的劳动,如服刑劳教人员的劳役劳动、家庭成员的家务劳动、个体劳动者和合伙人的劳动等,都不属于劳动法上所指的劳动。

2. 它是作为一种谋生手段的职业劳动。劳动法上的劳动是有特定目的的,即劳动者为了获取报酬作为其生活主要来源,而相对固定在一定的劳动岗位上从事的劳动。义务劳动和其他无偿劳动,以及虽有一定物质补偿但目的不在于以此谋生的劳动,都不属于劳动法上所指的劳动。

3. 它是属于履行劳动义务的劳动。不具有此依据的劳动,如履行抚养、赡养义务的劳动,履行出版约稿、技术咨询等义务的劳务活动,都不属于劳动法上所指的劳动。

4. 它是用人单位的集体劳动。即职工由用人单位组织起来并在用人单位指挥或指派下,以用人单位的名义共同从事的劳动。在这里,职工的劳动受用人单位内部规则的约束和用人单位意志的支配。

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。法律的调整对象不仅是一个部门法成立的基本依据,而且也界定了该法所适用的具体范围。我国劳动法作为一门独立的部门法,也有自己特定的调整对象。

(一) 劳动关系

作为劳动法调整对象的劳动关系,是指人们在劳动过程中所发生的社会关

系。在我国，劳动关系具体表现为在运用劳动能力、实现劳动过程中，劳动者与用人单位之间发生的特定的社会关系。

劳动法调整的劳动关系具有以下特点：

1. 劳动关系当事人双方是固定的。劳动关系的当事人一方固定为劳动力所有者和支出者，称劳动者；另一方固定为生产资料占有者和劳动力使用者，称用人单位。其中，劳动者在劳动过程中及其前后都是劳动力所有者，并且在劳动过程中还是劳动力支出者；用人单位以占有生产资料作为其成为劳动力使用者的必要条件。劳动关系只能在劳动者和用人单位之间产生。

2. 劳动关系以劳动为内容，产生于劳动过程中。在劳动关系中，双方当事人是围绕着实现劳动来开展活动的。劳动者将其劳动力使用权让渡给用人单位，接受用人单位的分配和安排，和生产资料相结合，从而生产某种劳动产品或产生某种劳动成果，在这一过程中形成劳动关系。凡不属于劳动过程中产生的关系都不是劳动关系。严格意义上说，劳动法所涉及的范围应只限于劳动过程之中。但是，对于我国这样的劳动力资源大国来说，就业问题不仅是重要的社会问题，还和劳动关系有着紧密的联系，因而，我国的劳动法把就业也纳入了调整范围，这与我国实际国情相符合。

3. 劳动关系是人身关系属性和财产关系属性相结合的社会关系。由于劳动力的存在和使用与劳动者的人身不可分离，劳动者向用人单位提供劳动力，实际上就是劳动者将其人身在一定限度内交给用人单位，因而劳动关系就其本来意义说是一种人身关系。同时，在劳动关系中，劳动者以让渡劳动力使用权来换取生活资料，用人单位要向劳动者支付工资等物质待遇。就此意义而言，劳动关系又是一种财产关系。

4. 劳动关系是平等性质与不平等性质兼有的社会关系。劳动关系是双方当事人通过相互选择和协商以合同形式确立起来的，这表明它是一种平等关系，即平等主体间的合同关系。然而，劳动关系当事人双方在劳动力市场上处于实质不平等状态，并且劳动关系一经缔结，劳动者就成为用人单位的职工，用人单位就成为劳动力的支配者和管理者，这使得劳动关系又具有隶属性质，即成为一种隶属主体间的以指挥和服从为特征的管理关系。

〔案例〕

李文被某装饰有限责任公司招聘为技术人员，负责一酒店大厅的装修项目，双方签订了劳动合同。为了达到装修的要求，经公司授权及酒店同意，李文将大厅的汉白玉雕刻字画部分交给雕刻专家武某。双方书面约定：武某自带刀具、磨具、颜料及其他一切雕刻工具，如完成汉白玉字域雕刻部分达到了公司的要

求，公司一次性付款6万元。为及时完成汉白玉字画雕刻，武某又临时聘请程某作为助手，口头约定其每天支付程某150元。那么李文、武某、程某与公司之间会发生什么样的关系？

分析：李文是装饰有限责任公司招聘的技术人员，属于该公司的员工，李某和装饰公司之间形成了劳动关系。但是，武某作为承包人承揽了雕刻工作，并未将自身的劳动力使用权让渡给装饰公司，也不存在和装饰公司的生产资料相结合的问题，因此，武某和公司之间的关系属民法上的承揽关系，而不属于劳动关系。同样，程某是为武某所雇佣，形成的是自然人之间的雇佣关系，也非劳动关系。

每个国家的劳动法在调整劳动关系的范围方面都是有所限定的，我国也不例外。《劳动法》第2条规定：“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。”这表明我国劳动法调整的劳动关系范围包括：

1. 企业、个体经济组织（个体工商户）的劳动关系都归劳动法调整。其中的“企业”范围，包括各种法律形态、各种所有制形式、各种行业的企业。

2. 国家机关、事业组织、社会团体的劳动关系中，仅限于劳动合同关系归劳动法调整。就其劳动者范围而言，包括国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员，企业化事业组织的非工勤人员，以及其他通过劳动合同（含聘用合同）与国家机关、事业组织、社会团体确立劳动关系的劳动者。可以预见，随着劳动合同（聘用）制度在国家机关、事业组织、社会团体中适用范围的扩大，会有更多的劳动者适用于劳动法。

国家机关、事业组织、社会团体的非合同劳动关系，即公务员和依法参照执行公务员制度的劳动者的劳动关系，以及农村农业劳动者、现役军人等劳动关系，不属于劳动法调整。

（二）与劳动关系密切联系的其他社会关系

劳动法在以劳动关系作为主要调整对象的同时，还调整与劳动关系密切联系的其他社会关系。就其性质而言，包括下述几种主要的类型：

1. 因劳动管理而发生的关系。又称为劳动行政关系，是指行政机关和经授权具有行政职能的有关机构与用人单位、劳动者和劳动服务主体之间，由于执行劳动行政职能而发生的社会关系。

2. 处理劳动争议而发生的关系。发生劳动争议后，劳动争议处理机构会介入到争议的处理过程中去，它与劳动争议当事人（或其他人）之间因调解、仲