



劳动法学教程

王全兴 刘普生 编著

LAODONGFAKUE
JIAOCHENG

001

当代世界出版社



劳动法教程

王全兴 主编

LABOR LAW
TEACHING

劳 动 法 学 教 程

王全兴 刘普生 编著

当代世界出版社

责任编辑 齐 薇 孙翠雯

封面设计 周国强

版式设计 尹 植

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法教程/王全兴, 刘普生主编. —北京: 当代世界出版社, 2001.6

ISBN 7-80115-439-8/D·115

I. 劳… II. ①王… ②刘… III. 劳动法-法的理论-中国-教材 IV. D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 031489 号

当代世界出版社出版发行

(北京市复兴路4号 邮编: 100860)

宣化炮兵指挥学院印刷厂印刷 新华书店经销

开本: 850 × 1168 毫米 1/32 印张 10 字数: 259 千字

2001 年 6 月第 1 版 2003 年 11 月第 3 次印刷

印数: 48001—71000 册 定价: 13.20 元

ISBN 7-80115-439-8/D·115

属印装质量问题印厂负责调换

说 明

《中华人民共和国劳动法》于 1994 年 7 月颁布, 1995 年 1 月 1 日起施行。这标志着我国劳动法制日臻健全, 使广大劳动者劳动权利的保护更加规范, 也促进了劳动法学的研究。为此, 我们组织有关专家编写了这本《劳动法学教程》。

本书以马克思主义原理为指导, 以劳动法和相关法律、法规为依据, 结合劳动工作实际, 参考了有关劳动法学研究的成果, 进行了理论上的探索和应用上的阐述。它适合成人高等教育法律专业及相关学历教育使用。

本书由湖南大学法学院博士生导师、中国劳动法学研究会副会长、中国法学会经济法学研究会副会长王全兴教授和《法商研究》副主编、中国法学会经济法学研究会理事刘普生教授编著。这次印行前, 根据新发布及修改的法律、法规及司法解释, 作者对本书又做了相应的修改。

书中如有不妥之处, 敬请读者提出宝贵意见, 以便进一步修改。

当代世界出版社

中共中央党校函授学院

2003 年 10 月

目 录

总 论 篇

第一章 劳动法的产生和发展	1
第一节 劳动法的产生	1
第二节 资本主义劳动法的发展	5
第三节 中国社会主义劳动法的发展	12
第四节 国际劳动立法的产生和发展	16
第二章 劳动法概述	20
第一节 劳动法的概念	20
第二节 劳动法的基本原则	28
第三节 劳动法的形式和体系	31
第三章 法律关系	37
第一节 劳动法律关系	37
第二节 劳动行政法律关系	43
第三节 劳动服务法律关系	46
第四章 劳动法主体	50
第一节 劳动者及其团体	50
第二节 用人单位及其团体	67
第三节 劳动行政部门和劳动服务主体	76

劳动关系协调篇

第五章 劳动合同	81
第一节 概述	81
第二节 劳动合同的形式和内容	87

第三节	劳动合同的订立和续订	90
第四节	劳动合同的履行、变更和解除	95
第六章	集体合同	101
第一节	概述	101
第二节	集体合同的订立和效力	105
第三节	集体合同的履行、变更和终止	109
第七章	用人单位内部劳动规则	113
第一节	概述	113
第二节	用人单位内部劳动规则的制定和效力	115
第三节	劳动纪律的制定和实施规则	120
第八章	职工民主管理	124
第一节	概述	124
第二节	职工代表大会制度	129
第三节	职工民主管理的其他形式	131

劳动基准篇

第九章	工作时间和休息休假	136
第一节	概述	136
第二节	最高工时标准和工时形式	139
第三节	休假	143
第四节	延长工作时间	146
第十章	工资	150
第一节	概述	150
第二节	工资构成和工资形式	155
第三节	最低工资保障	161
第四节	工资支付保障	163
第十一章	劳动保护	168
第一节	概述	168
第二节	劳动安全卫生技术规程	172

第三节	劳动保护管理制度·····	177
第四节	女职工和未成年工特殊劳动保护·····	188

劳动保障篇

第十二章	劳动就业·····	192
第一节	概述·····	192
第二节	劳动力市场管理·····	196
第三节	劳动就业服务·····	201
第四节	特殊就业保障·····	206
第十三章	职业培训·····	212
第一节	概述·····	212
第二节	职业培训的主要形式·····	216
第三节	职业技能鉴定·····	221
第十四章	社会保险·····	227
第一节	概述·····	227
第二节	社会保险的基本法律问题·····	233
第三节	社会保险的具体法律制度·····	241

劳动执法篇

第十五章	劳动争议处理·····	251
第一节	概述·····	251
第二节	劳动争议基层调解·····	255
第三节	劳动争议仲裁·····	257
第四节	劳动诉讼·····	261
第五节	集体合同争议处理·····	268
第十六章	劳动监督·····	273
第一节	概述·····	273
第二节	劳动监察·····	277
第三节	工会劳动监督·····	281

第十七章	法律责任	284
第一节	概述.....	284
第二节	用人单位法律责任.....	288
第三节	劳动者法律责任.....	300
第四节	其他劳动法主体法律责任.....	307

总 论 篇

第一章 劳动法的产生和发展

学习目的和要求：

理解劳动法产生的前提、过程 and 原因。了解资本主义劳动法在各个发展阶段的特点和重要立法，中国社会主义劳动法在各个发展阶段的立法概况和香港、澳门、台湾地区劳动法的立法概况，国际劳工组织的特点和主要机构，国际劳工立法的主要形式和内容，以及国际劳工立法与中国的关系。

第一节 劳动法的产生

劳动法作为法律体系中的一个独立法律部门，产生于法律发展史的一定时期。资本主义劳动法的产生，与资本主义制度的发展和工人运动的兴起密切相关；社会主义劳动法的产生，则与社会主义国家的建立同步。

一、劳动法产生的前提

劳动法作为一个以劳动关系为主要调整对象的法律部门，理所当然要以劳动关系的存在作为其产生的前提。劳动关系作为劳动力与生产资料相结合以实现劳动过程的社会关系，只有在劳动力与生产资料需要通过一定社会关系才能结合的条件下，才会产生。只有劳动力和生产资料分别归属于不同主体，即劳动力的所有者和生产资料的所有者或占有者不是同一个主体，双方主体为

实现劳动过程才会形成劳动关系。因此，可进一步说，劳动力和生产资料分别归属不同主体，是劳动法产生的前提。

在前资本主义社会，并不具备劳动法产生的前提。原始社会中实行生产资料氏族所有制，氏族成员既是劳动力所有者又是生产资料所有者。奴隶社会中，不仅生产资料为奴隶主所有，而且寓于奴隶身体的劳动力也归奴隶主所有，因为奴隶不是人而仅是会说话的工具。封建社会中，农奴与封建主有人身依附关系，在封建庄园为封建主无偿劳动，被使用的劳动力归封建主所有。至于小农劳动，则是小农以自己的劳动力运用自己的少量生产资料所进行的。当然，在奴隶社会和封建社会，也有奴隶、农奴、小农之外的少量自由人以自己的劳动力为他人劳动，但这种现象在社会中所占分量甚微。所以，在原始社会不可能产生劳动关系，在奴隶社会和封建社会不可能大量产生劳动关系。

在资本主义原始积累阶段，农民被驱出土地而成为除了载于自己人身的劳动力以外一无所有的自由人，生产资料被集中于少数人也即资本家手中。这样，无产者为谋生存，只得把自己的劳动力出卖给资本家使用，以取得用于购买生活资料的工资；资本家为使资本增值，就必须以支付工资的方式购买无产者的劳动力，使之与其生产资料结合，以实现劳动过程。至此，才出现了劳动关系，从而具备了劳动法赖以产生的前提。

二、劳动法产生的过程

随着劳动关系的出现，就产生了对劳动关系进行法律调整的需求，这种需求的内容在资本主义进入自由竞争阶段前后有所不同。与此相适应，国家对劳动关系的法律调整，经历了“劳工法规”调整阶段和“工厂法”与民法调整阶段。

在资本主义原始积累阶段，为了加速资本主义生产关系的形成和发展，国家颁布了一系列血腥恐怖的“劳工法规”。它对劳动关系的调整，有如下特点：(1)以国家强制手段迫使被剥夺土地的

农民到资本家的工厂做工；(2)规定最低工时和最高工资，强化雇佣剥削。可见，“劳工法规”实际上是反劳工法规，这同后来的以保护劳工为主旨的劳动法正好相反，因而不能认为是劳动法的起源。

19世纪初，资本主义进入自由竞争阶段。此时，资本主义生产方式已成长壮大，单靠经济关系的无声强制就足以保证资本家对工人的剥削和统治，无需再借助国家的非经济强制手段。

1804年，第一部资产阶级民法典《法国民法典》诞生，它将雇佣关系称为“劳动力租赁”，并解释：“劳动力的租赁者，谓当事人约定，一方为他方完成一定的工作，他方约定支付报酬的契约。”此后资产阶级各国的民法典都把雇佣关系作为一种“自由”的契约关系来加以规定。

与此同时，“劳工法规”被逐步废止，并随之出现一种新的立法倾向——“工厂立法”。最早的“工厂立法”是英国1802年的《学徒健康和道德法》。它规定纺织厂不能用9岁以下的学徒，童工每天工作不得超过12小时。此后，英国的工厂法不断向前发展，其他国家也纷纷制定工厂法。工厂法最初只适用于某类工厂某些工人工作时间的限制，其后适用范围逐步扩大并且内容由限制最高工时增加到限制最低工资等其他方面。较之以前的“劳工法规”，工厂法是保护劳动者的立法。它是通过规定工时上限和工资下限，使工时只能比法定时间缩短而不能延长，工资只能比法定数额提高而不能降低，以限制资本家的剥削程度。因此，各国学者都把工厂法看作是劳动法的起源，并把英国的《学徒健康与道德法》视为劳动法产生的标志。

劳动关系同时由民法和工厂法调整，反映了资本主义商品经济的发展一方面需要平等交换，另一方面又需要国家出面对劳动者进行必要的保护。以后，民法中规定“劳动力租赁”的内容和工厂法的内容融合于一体，进一步形成一个兼有“当事人平等协商”和“国家干预”的特点，以保护劳动者为主旨的独立法律部门——劳动法。

三、劳动法产生的原因

劳动法的产生，是人类社会发展的必然现象。究其原因，主要在于：（1）劳动法的产生是工人阶级长期斗争的结果。无产阶级为了追求自身生存权利，在 18 世纪中叶以后，就自发地起来同资产阶级进行斗争，许多劳动法规正是在无产阶级斗争的压力下被迫制定的。（2）劳动法的产生是发展生产力的要求。劳动者是生产力系统中的决定性因素，劳动力再生产是生产力赖以发展的必要条件。因而，保护劳动者就是保护生产力，这符合全社会各阶级利益的要求。在资本主义原始积累阶段和自由竞争阶段初期，资本家对工人的无休止的剥削，尤其是对劳动力的掠夺性、破坏性使用，危及了劳动力再生产的正常进行，劳动力资源面临枯竭的威胁，仅用以“契约自由”为原则的民法来调整劳动关系，已不足以阻止、更无法扭转这一危险趋势。于是，亟需从立法上来限制资本家对工人的剥削，并对劳动者给予足以维持劳动力再生产的保护。当时的工厂法就是在这种形势下产生和发展的。（3）劳动法的产生是维持自由竞争条件的需要。“自由竞争使资本主义生产内在规律作为外在强制规律对每个资本家起作用”。^① 自由竞争必然要求平等的竞争条件，要求对资本家的剥削实行平等的限制。当资本主义刚进入自由竞争阶段时，这种要求显得特别突出。当时产生的工厂法，正是起着平等地限制资本家剥削或者说保障资本家平等地剥削的作用。

四、社会主义国家劳动法的产生

十月革命胜利后，世界上出现了第一个社会主义国家，即前苏联。苏维埃政权颁布了由列宁签署的关于 8 小时工作日的法令，这是社会主义国家的第一个劳动法令。1918 年，苏维埃政

^① 《马克思恩格斯全集》第 23 卷，第 300 页，人民出版社 1972 年版。

权颁布了第一部《劳动法典》。1922年，全俄中央执行委员会常委会通过了《苏俄劳动法典》，它把1918年《劳动法典》的成就加以确认和扩大。以后成立的社会主义国家，也颁布了许多劳动法规，有不少国家还颁布了劳动法典。

社会主义国家的劳动法作为劳动者保护法，不仅在历史上第一次实现了各国无产阶级长期争取的8小时工作制的要求，而且还在工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动安全和卫生、职业培训等方面规定了一系列保护劳动者的措施。社会主义国家还赋予劳动法以劳动管理法的作用，通过劳动法来组织社会劳动，提高劳动效率。

社会主义国家劳动法的产生，在世界范围内对劳动法的发展有其重要意义。前苏联的第一部宪法，是历史上第一部规定有劳动问题的宪法，这为后来的许多国家宪法所仿效；第一部《苏俄劳动法典》，作为历史上最早的劳动法典之一，长期以来，对资本主义国家的工人运动和争取劳动立法的斗争，起着鼓舞和引导作用；第二次世界大战以后，前苏联的劳动立法，更为其他社会主义国家的劳动立法提供了典范，同时也被许多民族独立国家的劳动立法所借鉴。

第二节 资本主义劳动法的发展

一、自由竞争阶段的劳动法

自由竞争阶段，劳动法的发展主要表现在：(1)工厂法的发展。制定工厂法的国家不断增加，到19世纪后半期，欧美各资本主义国家差不多都制定了工厂法或类似法规，有些殖民地和附属国也开始制定了工厂法；工厂法的适用范围逐步扩大，在19世纪后半期，欧洲一些资本主义国家的工厂法已从只适用于纺织工业发展成为普遍适用于所有工矿业，但还未包括一切生产部门。

的一切工人；工厂法的内容逐渐充实，19 世纪中叶以后，不仅缩短了工作日长度和提高了儿童受雇年龄，而且逐渐增加了一些过去没有的内容，如安全卫生、工人教育、工资支付等方面的规定。(2) 工会法的演变。工会法经历了对工会绝对禁止、相对禁止、完全承认三个阶段，到 19 世纪后半期，欧洲各国多已承认工会为合法组织，对工会的行动也给予一定自由，但在罢工问题上各国还不承认是工人的权利。(3) 劳动争议法的出现。以前各国对劳动争议没有专门的审理办法，而是适用民事、刑事案件的有关审理办法。在 19 世纪后半期，英国、法国、新西兰、美国等国家，陆续设立了劳动争议调解、仲裁的专门机构。到 19 世纪末期，这些国家制定了这方面的专门法规。(4) 社会保险立法的开端。19 世纪末期，德国率先实行社会保险制度，先后制定了疾病保险、伤害保险、老年和残废保险的专门法规；随后，英、法等国制定了工人伤亡事故赔偿的法规。

二、垄断阶段的劳动法

19 世纪末和 20 世纪初，主要资本主义国家都已进入垄断阶段。在此阶段，劳动法的发展有如下特点：(1) 劳动法已遍及绝大多数国家。制定劳动法的国家越来越多，特别是以前没有颁布过任何劳动法规的亚洲、非洲、拉丁美洲国家，都先后制定了自己的工厂法和其他劳动法规。(2) 劳动法体系逐步趋向完整。劳动法的内容在一些国家继续充实和增多，劳动合同已由民法转入劳动立法的范围，疾病、老年、残废保险制度逐步在各国建立，还增加了失业保险制度；许多国家设立劳工部，作为劳动法执行及其监督的最高主管机关。劳动法的适用范围，在一些国家已扩大到工业、交通、商业等各个经济部门和文教部门的雇主和劳动者，劳动法的形式中已出现作为最高形式的劳动法典（如《法国劳动法典》）。(3) 主要资本主义国家在工会和劳资关系方面的立法出现趋向民主和趋向反动两种趋势。前一趋势，如法国在人民

战线执政期间于 1936 年颁布的法律中，承认工会有与雇主进行谈判和缔结集体合同的权利，承认工人代表有参加企业管理的权利；后一趋势，如德、意、日法西斯国家在战前和大战期间，都在立法上对工会和劳资争议进行了更严厉的控制。(4) 在两次世界大战期间及其前后，劳动立法发生了几次前进和后退的大波动。在前进时期，各国都制定过一些向工人阶级让步的法规；在倒退时期，各国都不同程度地制定过一些向工人阶级进攻的法规。

三、国家垄断阶段的劳动法

第二次世界大战结束以后，主要资本主义国家由私人垄断发展到国家垄断的新阶段。在此阶段，劳动法又有了许多新进展。其特点主要是：(1) 劳动法的体系进一步完整。在劳动法体系中，已包括有就业措施、劳动合同、学徒合同、工资、工时与休假、妇女和儿童劳动、安全与卫生、社会保障、工会、集体合同、劳动争议处理、劳动执法监督等主要组成部分，基本上包括了资本主义劳动关系的各个方面，构成了当代资本主义劳动法的完整体系。(2) 劳动法的内容出现反动和进步两种趋势。反动的趋势表现在那些限制工会权利和镇压罢工运动的规范之中。以美国《塔夫脱——哈特莱法》为代表的各国反工人立法，其特点是加大对工会权利的限制，把工会变成一种受政府和法院监督并向其报告工作的组织，尤其是多方限制罢工权，剥夺工会内部的自治权。进步的趋势表现在那些改善劳动条件和扩大社会保障的规范之中。如各国实行 40 小时工作周和最低工资制的规定，扩大社会保险范围和提高社会保险待遇的规定等等。

四、旧中国北洋政府和国民政府的劳动法

(一) 北洋政府的劳动法

在强大工人运动和社会各界的压力下，北洋政府于 1923 年

由农商部颁布了《暂行工厂规则》，规定有最低就业年龄、限制最高工时、保护女工和童工、义务教育和工厂检查等内容；同时，北洋政府还颁布了《矿工待遇规则》、《煤矿爆发预防规则》、《矿工待遇条例》等法规。但实际上，这些法规都是徒具虚名的一纸空文。

（二）广州、武汉国民政府的劳动法

广州、武汉国民政府是1925年在广州成立并于1926年迁至武汉的、以孙中山为首并有共产党人参加的革命政权，与北洋政府和蒋介石叛变后建立的南京国民政府有本质区别。1924年11月，孙中山以大元帅的名义颁布了《工会条例》，其中规定了承认工会与雇主团体立于对等地位。工会有言论、出版及办教育事业之自由，工会有签订团体契约权、罢工权等内容。1926年1月在广州召开的国民党第二次全国代表大会上，通过了《工人运动决议案》，其中提出要实行8小时工作制，制定最低工资标准，保护女工、童工，改良工厂卫生，进行工人教育等内容。同年，国民政府还公布了《劳工仲裁条例》、《国民政府组织解决雇主雇工争执仲裁条例》等法规。这些法规对于工人运动的发展和工人权益的保护起到了积极作用。不过，当时的国民政府也公布过《取缔工潮法》等违背“扶助工农”宗旨的法规。

（三）南京国民政府的劳动法

抗战前，南京国民政府的立法院决定以单行法规的形式颁布已于1927年至1929年间完成的《劳动法典草案》的各篇内容，到抗战爆发时止，已公布《工会法》、《工厂法》、《劳资争议处理法》、《团体协约法》、《劳动契约法》等13项法规。抗战中，国民政府又颁布了《职工福利条例》、《职工福利金条例施行细则》、《职工福利委员会组织规程》和《职工福利社设立办法》；另外，还颁布了《非常时期工会管制暂行办法》并修订公布《工会法》，加强了对工会的控制，取消了工人的罢工权利。抗战后，再次修正《工会法》，进一步加强对工会的控制。