

这是一本以案释法的应用图书，为您提供一站式法律信息检索，
通过案例解读，深度拓展您的法律知识运用技能。



中华人民共和国 劳动法

(案例应用版)

Cases and Practical Application

立案·管辖·证据·裁判



案例是我们理解法律的窗户，使抽象的法律以鲜活的面貌呈现在我们的面前。
法律的生命力不在于逻辑，而在于经验。

The life of the law has not been logic,
it has been experience.

法律法规案例应用版系列



中华人民共和国 劳动法

(案例应用版)

Cases and Practical Application

立案 · 管辖 · 证据 · 裁判

图书在版编目 (CIP) 数据

中华人民共和国劳动法: 立案·管辖·证据·裁判:
案例应用版 / 中国法制出版社编. —北京: 中国法制
出版社, 2015. 4

(案例应用版系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 5745 - 3

I. ①中… II. ①中… III. ①劳动法 - 案例 - 中国
IV. D922. 505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 241041 号

策划编辑: 戴蕊 (dora6322@sina.com)

责任编辑: 高惠娟

封面设计: 孙希前

中华人民共和国劳动法: 立案·管辖·证据·裁判

ZHONGHUARENMINGONGHEGUO LAODONGFA;

LIAN · GUANXIA · ZHENGJU · CAIPAN

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

印张/9.5 字数/227 千

版次/2015 年 4 月第 1 版

2015 年 4 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 5745 - 3

定价: 28.00 元

北京西单横二条 2 号

值班电话: 010 - 66026508

邮政编码 100031

传真: 010 - 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 010 - 66010406

市场营销部电话: 010 - 66033393

邮购部电话: 010 - 66033288

(如有印装质量问题, 请与本社编务印务管理部联系调换。电话: 010 - 66032926)

编辑说明

法律的生命力在于适用，而案例则是法律适用的结果。因此，案例为我们理解法律打开了一扇窗，使抽象的法律得以鲜活的面貌呈现在我们的面前。通过学习一个个真实、具体而又生动的案例，我们可以知道，法律语言如何成为我们的生活语言，从而更好地理解法律条文的精神实质；通过学习案例，我们可以知道，如果类似的事情发生在自己身上，应该怎样恰当处置与应对；通过学习案例，我们可以知道，当自己的权益正在受到侵害时，可以运用哪些法条去维护权益；通过学习案例，我们可以知道，哪些情况下存在着法律的陷阱，应该如何提高警惕、防患于未然……

中国法制出版社一直致力于编辑出版在全社会普及法律知识、传播法治理念、适合大众需求的法律图书，近年来先后推出了注解与配套系列、实用版系列等一大批适合大众学习、应用的法律图书，颇受读者好评。在总结这些法律图书成功经验的基础上，我们选择事关百姓切身利益的热点法律法规，精心挑选案例，针对法条适用中的重点和难点，编辑出版了“法律法规案例应用版丛书”。本丛书具有以下特点：

1. **条文注释**——将法律条文中不易理解的关键点加以注释，以帮助读者正确理解与适用法律。注释均来源于全国人大法制工作委员会、国务院法制办公室、最高人民法院、最高人民检察院等立法与司法部门对法律条文的权威解读。

2. **案例解读**——用实践中发生的大量生动真实的案例来解读法律，帮助读者深刻领会条文精神，更好地运用法律维护权益。案例来源包括但不限于最高人民法院、最高人民检察院公布的指导案例、公报案例以及各级人民法院审结公布的典型案例，还有我们从实践中争议最多、咨询最多的问题中归纳整理出的案例。

3. **应用要点**——为了帮助读者掌握诉讼中的关键流程，我们列出了各类案件的立案、管辖、证据、裁判等程序性的要点内容，以期加强对进入实质性诉讼阶段的案件的应用指导。

我们相信，这套书一定能帮助读者朋友深入领会法律精神，增强学法尊法守法用法和依法维权的意识，使法律真正为人民所掌握、所遵守、所运用！

中华人民共和国劳动法

理解与适用

《劳动法》是我国关于劳动制度的基本法律规定，涵盖了劳动法律关系的各个方面，是我国劳动法律体系的基础，劳动方面的其他法律和政策基本上是以劳动法为依据的。

一、《劳动法》的核心内容

1. 适用范围。《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，适用劳动法。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，依照劳动法执行。注意，《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围：一是规定中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用劳动合同法。也就是在适用范围中增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。二是规定事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照劳动合同法有关规定执行。也就是明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同，但考虑到事业单位实行的聘用制度与一般劳动合同制度在劳动关系双方的权利和义务方面、管理体制方面存在一定的差别，因此允许其优先适用特别规定。三是规定国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法执行。也就是除公务员和参照公务员法管理的人员，以及事业单位中实行聘用制的工作人员外，国家机关、事业单位、社会团体与其他劳动者均应当建立劳动关系，并执行劳动合同法。

2. 劳动合同的解除。劳动合同解除分为劳动合同双方当事人协商一致解除、劳动者单方解除、用人单位单方解除；只有符合法定情形的，才能解除劳动合同，对此，《劳动法》第25、26、27、29条作出了相应规定。

注意,《劳动合同法》对劳动合同解除作出了一些与《劳动法》不同的规定:(1)补充规定了劳动者可以立即解除劳动合同的类型;(2)修改了劳动者可以随时通知解除劳动合同的情形;(3)补充规定了用人单位可以随时通知劳动者解除劳动合同的情形;(4)增加了用人单位提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同的替代方式,即代通知金;(5)修改了用人单位裁减人员的规定;(6)增加了用人单位提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同以及裁减人员的限制情形。

3. 劳动报酬。获得劳动报酬是劳动者的一项基本权利,在这一方面最重要的是关于最低工资和加班费的规定。在劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位应支付劳动者的工资不能低于当地最低工资标准。关于加班费,《劳动法》第44条规定,有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。

4. 劳动争议处理。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;当事人一方也可以不经调解直接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、《劳动法》的主要相关规定

1. 劳动合同是整个劳动关系的核心。《劳动合同法》是调整用人单位和劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同行为的基本法律规范。《劳动合同法》在劳动关系的确立、劳务派遣、非全日制用工等方面进一步完善了劳动法律体系。

2. 劳动安全事关职工生命安全和身体健康,《安全生产法》《矿山安全法》等法律法规对生产经营单位的安全生产保障义务、从业人员的权利和义务、安全生产事故的应急救援和调查处理等方面进了全面规范。

3. 社会保险是一种为丧失劳动能力、暂时失去劳动岗位或因健康原因造成损失的人提供收入或补偿的一种社会和经济制度。2010年10月28日通过的《中华人民共和国社会保险法》就基本养老保险、基本医疗保险、

工伤保险、失业保险、生育保险等险种进行了明确规定。

4. 在劳动争议处理方面，2007 年 12 月 29 日通过的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》对劳动争议处理的两个程序——调解和仲裁——进行了全新规定。最高人民法院先后发布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》四个重要司法解释，对法院审理劳动争议案件起到了重要指导作用。

目 录*

中华人民共和国劳动法

第一章 总 则

第一条 【立法宗旨】	2
【立法根据】【案由选择】	
第二条 【适用范围】	3
【劳动关系与劳务关系的区别】 【劳动法适用主体】	
【人事争议】【裁判规范】	
案例 1. 如何认定劳动关系？	
案例 2. 无劳动合同何以认定劳动关系？	
案例 3. 劳动争议案件中如何区分劳动关系和劳务关系？	
第三条 【劳动者的权利和义务】	10
【“临时工”是否受劳动法保护】	
案例 4. 送报人员与报社是否存在劳动关系？	
第四条 【用人单位规章制度】	12
【用人单位规章制度的效力】 【用人单位规章制度的制 定程序与实施】 【裁判规范】	
案例 5. 单位能否以工作地点变更为由解除劳动关系？	
第五条 【国家发展劳动事业】	15

* 本目录中的时间为法律文件的公布时间或最后一次修正、修订公布时间。

【劳动法律制度与民事制度】	
第六条 【国家的倡导、鼓励和奖励政策】	15
【国家对劳动及劳动者的倡导、鼓励和奖励政策】	
【劳动模范及其奖励政策】	
第七条 【工会的组织和权利】	16
【工会的性质及建立】	
案例 6. 工会主席任期内公司能否到期终止劳动合同?	
第八条 【劳动者参与民主管理和平等协商】	18
【民主管理与平等协商原则】 【职工代表大会的组建】	
第九条 【劳动行政部门】	20
【劳动工作】	
案例 7. 劳动行政部门主管应当如何履行自己的法定职责?	

第二章 促进就业

第十条 【国家促进就业政策】	21
【国家促进就业政策的其他规定】	
第十一条 【地方政府促进就业措施】	22
【地方各级政府采取措施促进就业的其他规定】	
第十二条 【就业平等原则】	23
【平等就业权】	
第十三条 【妇女享有与男子平等的就业权利】	23
【妇女的平等就业权】	
案例 8. 招工时变相实施性别歧视是否违法?	
第十四条 【特殊就业群体的就业保护】	25
【“法律、法规有特别规定”的理解】 【福利企业】	
第十五条 【使用童工的禁止】	26
案例 9. 用人单位雇佣童工应当承担何种法律责任?	

第三章 劳动合同和集体合同

第十六条 【劳动合同的概念】	27
----------------------	----

【劳动合同的含义】【劳动合同的效力】【劳动合同的形式】	
【劳动合同的条款】【裁判规范】	
案例 10. 劳务协议具备哪些要素可以被认定为劳动合同?	
第十七条 【订立和变更劳动合同的原则】	30
【劳动合同的订立】【劳动合同的变更】【裁判规范】	
案例 11. 约定解除劳动合同经济补偿的效力如何?	
第十八条 【无效劳动合同】	33
【《劳动合同法》的相关规定】【劳动合同无效的确认机关】	
【劳动合同无效后劳动报酬的支付】【裁判规范】	
案例 12. 劳动者入职时提供虚假学历证书而签订的劳动合同是否应认定为无效?	
第十九条 【劳动合同的形式和内容】	36
【劳动合同的订立形式】【劳动合同的基本内容】	
案例 13. 用人单位调整劳动者工作岗位是否构成对劳动合同中工作内容及工作地点的变更?	
第二十条 【劳动合同的期限】	38
【劳动合同期限的种类】【无固定期限劳动合同】	
【裁判规范】	
案例 14. 两次续签劳动合同是否应当订立无固定期限劳动合同?	
第二十一条 【试用期条款】	41
【试用期仅为约定条款】【试用期期限长短】	
【劳动者在试用期间的权利】【裁判规范】	
案例 15. 劳动合同期限与试用期相同的劳动合同如何定性?	
第二十二条 【保守商业秘密之约定】	44
【商业秘密】【保密义务与竞业限制】	
【竞业限制的范围和期限】【裁判规范】	
案例 16. 如何认定竞业限制条款是否显失公平?	

第二十三条 【劳动合同的终止】	46
【劳动合同终止的情形】【劳动合同终止的经济补偿】	
案例 17. 劳动合同终止后, 双方的权利义务应当如何处理?	
第二十四条 【劳动合同的合意解除】	48
【合意解除劳动合同的含义】	
案例 18. 劳动关系解除原因如何认定?	
第二十五条 【过失性辞退】	51
【《劳动合同法》的相关规定】【重大损害的认定】	
【职工被宣告无罪后与企业的劳动关系】【裁判规范】	
案例 19. 劳动者过失造成单位经济损失的是否应当赔偿?	
第二十六条 【非过失性辞退】	54
【医疗期】【不能胜任工作】【客观情况】	
案例 20. 用人单位解除劳动合同应当履行哪些义务?	
案例 21. 何谓客观情况发生变化时企业可以解除合同?	
第二十七条 【用人单位经济性裁员】	57
【经济性裁员的条件】【裁减人员时应优先留用的人员】	
【裁减人员后重新招用人员】【裁判规范】	
案例 22. 经济性裁员与通常集体解除合同有何差异?	
第二十八条 【用人单位解除劳动合同的经济补偿】	60
【经济补偿的范围】【经济补偿的标准】【裁判规范】	
第二十九条 【用人单位不得解除劳动合同的情形】	61
【《劳动合同法》的相关规定】【裁判规范】	
案例 23. 解雇孕期妇女是否构成违法解除劳动合同?	
第三十条 【工会对用人单位解除劳动合同的监督权】	64
【《劳动合同法》的相关规定】	
案例 24. 工会在解除劳动合同过程中的监督权有何作用?	
第三十一条 【劳动者单方解除劳动合同】	65
【劳动者单方解除劳动合同的形式与时间】	

【劳动者在试用期解除劳动合同】

案例 25. 劳动者单方解除劳动合同能否要求经济补偿金?

第三十二条 【劳动者无条件解除劳动合同的情形】 67

【《劳动合同法》的相关规定】【暴力、威胁、非法限制人身自由的含义】【裁判规范】

案例 26. 用人单位变更劳动者工作岗位, 劳动者是否可以随时通知用人单位解除劳动合同?

第三十三条 【集体合同的内容和签订程序】 70

【集体合同的概念和特征】【集体合同的签订】

【《劳动合同法》的相关规定】

案例 27. 职工方协商代表的独立性与集体合同的效力如何?

第三十四条 【集体合同的审查】 73

【劳动行政部门对集体合同的审查】【集体合同的有效期】

案例 28. 平等协商和签订集体合同的程序是什么?

第三十五条 【集体合同的效力】 74

【集体合同的履行】【集体合同的报酬和条件】

案例 29. 集体合同的效力如何?

第四章 工作时间和休息休假

第三十六条 【标准工作时间】 76

【标准工作时间的其他规定】

案例 30. 劳动者的标准工作时间应当如何计算?

第三十七条 【计件工作时间】 78

【计件工资的种类】

案例 31. 实行计件工作的劳动者应当如何确定其劳动定额和计件报酬标准?

第三十八条 【劳动者的周休日】 80

【休息日】

案例 32. 企业可以根据生产经营情况安排六天工作制吗?

第三十九条 【其他工时制度】 81

【可实行不定时工作制的企业】

【可实行综合计算工时工作制的企业职工】

案例 33. 经劳动保障行政部门批准, 用人单位是否可以实行特殊的工时制度?

第四十条 【法定休假节日】 83

【法定节假日】

案例 34. 劳动者在法定节假日加班的工资补偿该如何计算?

第四十一条 【延长工作时间】 85

【延长工作时间的条件】

案例 35. 用人单位未经民主程序制定的加班制度是否能对抗劳动者要求支付加班费的主张?

第四十二条 【特殊情况下的延长工作时间】 88

【对法律、行政法规规定的其他情形的理解】

案例 36. 用人单位在遇到特殊情况需要加班时, 劳动者是否应当予以配合?

第四十三条 【用人单位延长工作时间的禁止】 90

案例 37. 用人单位延长工作时间应当如何支付劳动者的报酬?

第四十四条 【延长工作时间的工资支付】 91

【劳动者正常工作时间工资】

【综合计算工时工作制正常工作时间的理解】

【休息日或法定休假日加班的补休和报酬】

第四十五条 【年休假制度】 92

【带薪休假的含义与条件】 【裁判规范】

案例 38. 员工申请法定带薪年假必须许可吗?

第五章 工 资

第四十六条 【工资分配基本原则】 94

【工资】【同工同酬】

案例 39. 什么是工资指导线制度?

第四十七条 【用人单位自主确定工资分配】 96

【企业工资分配自主权】

案例 40. 用人单位能否在劳动合同中约定“月工资标准中已经包括加班费”?

第四十八条 【最低工资保障】 98

【最低工资】【正常劳动】【裁判规范】

案例 41. 如何理解各地规定的最低工资标准?

第四十九条 【确定和调整最低工资标准的因素】 101

【最低工资标准的形式】【最低工资的确定因素】

第五十条 【工资支付形式和不得克扣、拖欠工资】 102

【工资应当以货币形式支付】【工资应当按时支付】

【克扣】【无故拖欠】【裁判规范】

案例 42. 如何合理界定用人单位的无故拖欠工资行为?

第五十一条 【法定休假日等的工资支付】 104

【法定休假日】【婚丧假】【依法参加社会活动的情形】

案例 43. 工会主席参加企业规章制度民主协商期间应支付工资吗?

第六章 劳动安全卫生

第五十二条 【劳动安全卫生制度的建立】 106

【劳动者健康的保护】【职业安全卫生制度】

案例 44. 用人单位必须建立哪些劳动安全卫生制度?

第五十三条 【劳动安全卫生设施】 107

【劳动安全卫生设施】【国家规定的标准】

案例 45. 用人单位是否有义务为劳动者提供符合劳动安全卫生设施的工作环境?

第五十四条 【用人单位的劳动保护义务】 109

【劳动防护用品】【职业危害】【裁判规范】

案例 46. 用人单位没有提供必备的劳动防护用品, 劳动者是否可以要求解除劳动合同?

第五十五条 【特种作业的上岗要求】 111

【特种作业的范围】

案例 47. 特殊工种员工上岗必须取得作业资格吗?

第五十六条 【劳动者在安全生产中的权利和义务】 112

【劳动者的安全生产保障】

案例 48. 用人单位强令工人冒险作业的情况下, 职工是否可以拒绝?

第五十七条 【伤亡事故和职业病的统计、报告、处理】 114

【事故等级】

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第五十八条 【女职工和未成年工的特殊劳动保护】 115

【女职工的特殊劳动保护】【未成年工的特殊劳动保护】

【未成年工不同于童工】

第五十九条 【女职工禁忌劳动的范围】 116

【如何理解矿山井下作业】【体力劳动强度】

案例 49. 用人单位能否安排女工从事禁忌劳动?

第六十条 【女职工经期的保护】 117

【高处作业】【低温作业】【冷水作业】

第六十一条 【女职工孕期的保护】 118

【孕期禁忌从事的劳动】【产前检查应当算作劳动时间】

案例 50. 女职工在劳动合同解除后发现劳动合同解除前已经怀孕, 能否要求用人单位继续履行劳动合同?

第六十二条 【女职工产期的保护】 119

【正常分娩产假】【难产产假】【流产产假】【裁判规范】

案例 51. 劳动者非法生育是否有权要求产假工资?

第六十三条 【女职工哺乳期的保护】	122
-------------------------	-----

【哺乳期禁忌从事的劳动】【哺乳时间】

第六十四条 【未成年工禁忌劳动的范围】	122
---------------------------	-----

【未成年人禁止从事的劳动范围】

案例 52. 单位在雇佣未成年工时不能安排其从事哪些工作?

第六十五条 【未成年工定期健康检查】	125
--------------------------	-----

【未成年工定期健康检查的内容】

案例 53. 未成年工上岗前均须进行健康检查吗?

第八章 职业培训

第六十六条 【国家发展职业培训事业】	127
--------------------------	-----

【《职业教育法》的制定】

第六十七条 【各级政府的职责】	127
-----------------------	-----

【职业教育工作】

第六十八条 【用人单位建立职业培训制度】	128
----------------------------	-----

【服务期】

案例 54. 怎样理解培训出资及其与违约金的对应关系?

第六十九条 【职业技能资格】	130
----------------------	-----

【经政府批准的考核鉴定机构】

第九章 社会保险和福利

第七十条 【社会保险制度】	130
---------------------	-----

【基本养老保险】【基本医疗保险】【失业保险】

【工伤保险】【生育保险】

案例 55. 商业人寿保险能否代替社会保险?

第七十一条 【社会保险水平】	133
----------------------	-----

【社会保险水平的含义】

第七十二条 【社会保险基金】	133
【用人单位无故不缴纳社会保险费的后果】	
案例 56. 用人单位未为劳动者办理社会保险是否承担 劳动者的社会保险待遇?	
第七十三条 【享受社会保险待遇的条件和标准】	135
【享受社会保险待遇的条件】【裁判规范】	
案例 57. 用人单位与劳动者协议不参加社会保险的行 为是否有效?	
第七十四条 【社会保险基金管理】	137
【社会保险基金管理的内容】	
第七十五条 【补充保险和个人储蓄保险】	138
【企业补充养老保险】【个人储蓄养老保险】	
第七十六条 【职工福利】	138
【职工福利的含义】【职工福利的层次】	
【职工福利的内容】	

第十章 劳动争议

第七十七条 【劳动争议的解决途径】	139
【劳动争议协商】【不属于劳动争议的事项】【裁判规范】	
案例 58. 劳动者与用人单位发生劳动争议, 维权是否 有期限限制?	
第七十八条 【劳动争议的处理原则】	142
【合法原则】【公正原则】【及时原则】【着重调解原则】	
案例 59. 劳动争议处理机构处理劳动争议应遵循哪些 基本原则?	
第七十九条 【劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系】	145
【调解、仲裁与诉讼的关系】【调解组织】【劳动仲裁】	
【劳动争议诉讼】	
案例 60. 劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系如何?	