

劳动法的理论与实践

刘任武 王凤芝 著

中国法制出版社

劳动法的理论与实践

刘任武 王凤芝 著

中国法制出版社

责任编辑：祝立明

劳动法的理论与实践

LAODONGFA DE LILUN YU SHIJIAN

著者/刘任武 王凤芝

经销/新华书店

印刷/冶金工业出版社印刷厂

开本/787×1092 毫米 32 印张/10.125 字数/212 千

版次/1995 年 8 月北京第 1 版 1995 年 8 月北京第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7-80083-269-4/D·252

(北京文津街 11 号 邮政编码：100017) 定价：18.00 元

前 言

中华人民共和国劳动法是我国建国以来第一部全面规范劳动关系的法律，是调解劳动关系，保护劳动者合法权益的基本法律。《劳动法》的颁布、实施，是我国亿万劳动者盼望已久的大喜事。

学习、宣传、贯彻《劳动法》是当前在全国范围内进行普法教育的重要内容。学习、研究《劳动法》是我们法学工作者的一项重要任务。《劳动法》的颁布、实施为劳动法学的研究提供了许多新的内容。特别是党的十一届三中全会以来，经济体制的改革也带动了劳动制度的一系列改革，《劳动法》以立法的形式确认，劳动制度改革所取得的一些成果，《劳动法》的内容反映了我国从社会主义计划经济体制向社会主义市场经济体制转换过程中劳动法律关系各个方面的内容。本书就是按照《劳动法》的结构体系从理论与实践相结合的角度对《劳动法》的基本内容、基本概念、基本理论和一些实践中常见的问题进行了阐述。具有理论性、实用性、操作性比较强的特点。既可以作为企业、事业单位、机关、团体进行普及《劳动法》基本知识的教材，也可以作为法学教学、法学研究的参考资料。由于水平有限，时间匆忙，本书难免存在这样或那样的缺点和不足，敬请读者指教。

本书在编写过程中，得到法学教授于绍元同志的大力帮

助，在此表示诚挚的谢意！

著 者

1995年1月20日



序 言

《中华人民共和国劳动法》已由中华人民共和国第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过，并颁布。这是我国广大劳动者早日盼望的一部法律。这部法律的实施，对于维护和保障劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，保证社会稳定，都有着重要的现实意义。

由法学副教授刘任武和王凤芝二同志编著的《劳动法的理论与实践》一书，经过认真研究、辛勤苦作，终于与广大读者见面了，这是作者对我国法学事业的贡献。

刘任武、王凤芝二同志，早年毕业于全国重点大学——吉林大学法律系，攻读五年法律专业。毕业后一直在法院、检察院及法学高等院校长期从事政法工作和进行法学研究，为我国的法学事业的发展和建设付出了一定的代价。二同志法学理论功底厚实，知识渊博，又有较丰富的实践经验，再加上他们勤奋肯钻，勇于吃苦，先后出版和发表了许多论著，提出一些独到见解，著述颇丰，造诣较深，在法学界具有一定影响。

该书共十五章二十万字。分别论述了劳动法的概念、宗旨、适用范围；劳动者的基本权利和义务；劳动就业方针及

如何促进就业；劳动合同、集体合同；工作时间和休息休假；劳动工资；劳动保护制度；女职工和未成年工的特殊保护；职业培训；社会保险和福利；劳动争议及处理；劳动法实施的监督检查；劳动中的法律责任；劳动者的民主参与等。从本书的整体上看，所论述的内容全面、深刻、精辟，结构合理，寓有新意，文例并茂，以案说法，以案用法，恰到好处。

《中华人民共和国劳动法》自1995年1月1日起开始在全国实施。借此机会，二作者奉献这本《劳动法的理论与实践》一书，正是难得可贵的重要材料。在此，我愿意并向广大读者推荐这本书，愿此书为您在这方面提供帮助，推动和加深对我国的劳动法学研究。也希望所有的公民认真学法、用法，自觉守法、护法，加强立法、执法，做到有法可依，有法必依，违法必纠，执法必严。不断把我国的法制化建设推向一个新的水平，成为世界上先进的法治化国家！

于绍元

1995年1月于杭州

目 录

序 言	千绍元 (1)
前 言	(3)
第一章 劳动法概述	(1)
第一节 劳动法的概念	(1)
第二节 我国劳动法的宗旨和适用范围	(3)
第二章 劳动者的基本权利和义务	(14)
第一节 劳动者的基本权利	(14)
第二节 劳动者应当履行的义务	(21)
第三章 促进就业	(25)
第一节 我国劳动就业的方针	(25)
第二节 发展就业服务事业	(28)
第三节 保障劳动者就业权	(32)
第四章 劳动合同	(39)
第一节 我国用工制度的概述	(39)
第二节 劳动合同的概念和意义	(42)
第三节 劳动合同的内容和形式	(46)
第四节 劳动合同的订立、变更、终止和解除	(51)
第五章 集体合同	(68)
第一节 集体合同的概念和作用	(68)
第二节 集体合同的内容和签订程序	(75)

第六章 工作时间和休息休假	(83)
第一节 工作时间	(83)
第二节 工作时间制度的类型	(85)
第三节 休息休假	(90)
第四节 延长工作时间	(96)
第七章 工 资	(100)
第一节 劳动报酬制度的涵义和工资的概念	(100)
第二节 工资水平和工资的宏观调控	(103)
第三节 企业工资制度	(106)
第四节 最低工资制度	(113)
第五节 工资支付	(119)
第八章 劳动保护制度	(126)
第一节 劳动保护制度概念	(126)
第二节 劳动安全卫生制度	(129)
第三节 安全技术规程	(132)
第四节 劳动卫生规程	(136)
第五节 劳动安全卫生管理制度	(140)
第九章 女职工和未成年工的特殊保护	(154)
第一节 女职工和未成年工的特殊保护的含义和 意义	(154)
第二节 女职工的特殊保护	(161)
第三节 对未成年工的特殊保护	(165)
第十章 职业培训	(167)
第一节 职业培训的概念和意义	(167)
第二节 职业培训的途径和措施	(171)
第三节 职业培训的机构建设和职业培训制度 ...	(174)

第四节	职业分类和职业技能标准	(178)
第十一章	社会保险和福利	(186)
第一节	社会保险	(186)
第二节	社会保险的类型	(192)
第三节	社会保险水平和社会保险管理	(200)
第四节	社会福利和集体福利	(206)
第十二章	劳动争议及处理	(210)
第一节	劳动争议的概念及处理原则	(210)
第二节	劳动争议的调解	(213)
第三节	劳动争议的仲裁	(219)
第四节	劳动争议的诉讼	(230)
第五节	集体合同争议的处理	(236)
第十三章	劳动法实施的监督检查	(239)
第一节	劳动法实施的监督检查的概述	(239)
第二节	劳动行政部门的监督检查	(242)
第三节	其他有关行政部门的监督检查	(248)
第四节	工会组织的监督检查	(250)
第十四章	法律责任	(255)
第一节	劳动法中法律责任的概念和意义	(255)
第二节	行政法律责任	(260)
第三节	民事责任	(263)
第四节	刑事责任	(270)
第十五章	劳动者的民主参与	(286)
第一节	劳动者参与民主管理的必要性	(286)
第二节	劳动者参与民主管理形式	(290)
附录:	《中华人民共和国劳动法》	(296)

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念

一个国家的法律体系，包含着各个不同的法律部门。从我们国家的法律体系来看，有宪法、刑法、民法、经济法、行政法、诉讼法以及劳动法等许多法律部门。不同的法律部门是以其调整的对象不同而加以区别的。在我国整个法律体系中，劳动法是一个重要的法律部门。那么，什么是劳动法呢？劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的关系的法律。对劳动法概念的理解，主要有以下几个问题：

一、劳动法中的劳动的涵义及其特点

劳动是一种常见的社会现象。也是科学家们很早就开始研究的对象。不同的学科从不同的角度对劳动的涵义形成了不同的理解。从生理学的观点，认为劳动是人的脑力和体力的支出和消耗；从哲学的意义上说，劳动是人们为了创造社会财富所进行的有意识有目的的活动；从政治经济学的意义上说，劳动是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换过程。而从法学的观点来理解，劳动法中的劳动则公民依据劳动合同或国家确认的劳动关系从事的有偿的活动。劳动法中的劳动具有三个特点：（1）职业上的有偿

劳动；(2) 具有从属关系的劳动；(3) 是实现法律所规定的劳动权利，履行法律及合同规定的劳动义务的活动。社会中存在的基于家庭关系的家庭劳动、依照法律服兵役所付出的劳动、为社会所尽的各种义务劳动等都不是劳动法中所说的劳动。

明确劳动法中劳动的涵义，可以正确理解我国劳动法所调整的对象和劳动法适用范围。使公民明确自己所从事的劳动有哪些是受劳动法所调整的。从而正确行使公民所享有的劳动权利和履行应尽的劳动义务。

二、劳动关系的概念及其内容

劳动关系在劳动法中仅指劳动者与所在单位之间在劳动过程中发生的关系。而不是指一切劳动者在社会劳动时形成的所有的劳动关系。

劳动法所调整的劳动关系主要有以下法律特征：(1) 劳动关系是在实现劳动过程中发生的关系，与劳动者有着直接的联系。(2) 劳动关系的双方当事人，一方是劳动者，另一方是提供生产资料的劳动者的所在单位。(3) 劳动关系的一方劳动者要成为另一方所在单位的成员，并遵守该单位内部的劳动规则。

劳动关系的基本内容包括：劳动者与用人单位之间关于工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动安全卫生、劳动纪律与奖惩、劳动保险、职业培训等。

三、与劳动关系密切联系的关系的内容

与劳动关系密切联系的关系主要是指劳动行政部门与用人单位、劳动者在劳动就业、劳动争议和社会保险等方面的关系；工会与用人单位、职工之间因履行工会职责，代表和

维护职工合法权益而发生的关系等。

劳动关系和与劳动关系密切联系的关系构成了劳动法的基本内容。有些国家是以各种单行法规的形式来调解劳动关系和与劳动关系密切联系的关系；有些国家是以劳动法典的形式来调整这些法律关系的。我们国家以前也是由一系列单行法规来调整这些关系。《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）的颁布，则有了我国劳动法典，是我国劳动法的主要内容。但《劳动法》规定的比较概括，有些《劳动法》规定的内容还需依靠一些单行法规的具体详细规定，才能把《劳动法》有关内容落到实处，才能使《劳动法》得到具体的贯彻执行。例如有关劳动安全卫生方面的法规《矿山安全条例》、《矿山安全监察条例》、《中华人民共和国尘肺病防治条例》；有关劳动者参与民主管理内容的法律、法规《中华人民共和国全民所有制工业企业法》、《全民所有制工业企业职工代表大会条例》、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国工会法》；有关劳动争议解决的《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等等。根据我国劳动法律体系的实际情况，我国的劳动法可分为狭义和广义两种。狭义的劳动法仅指劳动法典，即《中华人民共和国劳动法》广义的劳动法则是指一切有关调整劳动关系和与劳动关系密切联系的关系的一切法律规范。

第二节 我国劳动法的宗旨和适用范围

一、制定《劳动法》的必要性

建国以来，我们党和国家都非常重视劳动法律、法规的

制订。在先后制订的四部宪法中，都对调整劳动关系的基本原则、基本劳动制度作了规定。尤其是现行宪法，即“八二宪法”，就有 20 余条是关于劳动制度和劳动关系的规定。同时，全国人大常委会、国务院、劳动部和国务院有关部委以及地方人大和政府也制订了大量的单行劳动法律、法规、规章和劳动政策。如 1950 年 6 月中央人民政府公布的《中华人民共和国工会法》、1951 年 2 月政务院公布的《中华人民共和国劳动保险条例》、1956 年 6 月国务院公布的《关于工资改革的决定》、1958 年国务院公布了《关于工人、职员退休处理的暂行规定》等。这些劳动法律规定在合理地组织劳动生产、保护劳动者的合法权益，调动劳动者的积极性、创造性，促进社会主义建设事业的发展等都发挥了巨大作用。特别是实行改革开放以来，随着国家体制改革的深入，劳动关系的发展变化，劳动立法工作又得到了进一步加强。又先后制定了一大批劳动法律、法规和规章。如 1986 年国务院公布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业职工待业保险暂行规定》等。这些劳动法律规范涉及到劳动就业、劳动合同、劳动工资、工时休假、劳动保护、职业培训、劳动保险、劳动争议处理等广泛内容。大大健全和完善了我国劳动法律制度。在制定这些单行劳动法规的同时，又加强了劳动法典的起草制定工作。从 1978 年开始，经过十余年，数易其稿，终于在 1994 年 7 月 8 日经全国人大常委会通过并公布。

制定一部符合我国国情的劳动法，是由我国现阶段政治、经济和社会发展的客观要求所决定的。

（一）制定《劳动法》是保障劳动者的合法权益、维护用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系的需要。

改革开放以来，随着经济体制改革的深入，由原来的社会主义计划经济体制向社会主义市场经济体制转变，非公有制经济成份在国民经济中呈现由少到多，由小到大的发展趋势，产生了一大批私营企业和外资企业。同时，公有制企业也在加快转换经营机制，逐步成为独立自主的企业法人。经济体制的改革、变化必然导致劳动关系的复杂化、多样化。形成由原来的固定工制为主、以临时工制为辅的单一用工制度变为以合同工制为发展主流，又有固定工、临时工并存的用工制度；用工主体逐渐由国家转换为企业；主要劳动关系由原来是国家与职工之间的劳动关系，转换为企业等用人单位与职工之间的劳动关系。由于原来的劳动法律规范主要是调整国营企业、集体企业的劳动关系，而现在面临着劳动法律规范还要调整私营企业、外资企业等经济形式中的劳动法律关系。就劳动关系的性质来看，全民所有制单位和集体所有制单位的劳动关系是社会主义性质的劳动关系，并在我国劳动关系中占主导地位。发生于个体经营单位中的用工者同学徒与帮工之间的关系，由于个体劳动者也亲自参加劳动，不能将这种劳动关系与资本主义的雇佣劳动关系等同对待。在私营企业与外商独资经营企业中的劳动关系则是劳资关系，是具有资本主义性质的劳动关系。这些不同性质的劳动关系都需要制定相适应的劳动法来加以调整。尤其值得特别重视的是近年来，用人单位与劳动者又产生了一些新的矛盾。主要表现在用人单位的用人权和劳动者就业自主权大大增强，既依赖又对立的程度提高；劳动关系双方的合法权益，特别是劳动者的合法权益受到侵犯而得不到劳动法律规定的及时保护，甚至发生在一些非公有制企业中，打骂工人、克扣工

资、延长工时、不提供劳动保护、损害工人身心健康的事件时有发生。有的外资企业竟然以中国没有劳动法为借口，而不适当地保护劳动者的合法权益。劳动法律关系出现的这些新的情况、新的变化、新的矛盾，迫切需要通过立法进行调整、规范。通过劳动立法来保护劳动关系的双方，特别是劳动者的合法权益不受侵犯，维护用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系，制定一部系统的完整的劳动法就成为十分必要了。

(二) 制定《劳动法》是社会主义市场经济发展的迫切需要。

在实行社会主义计划经济体制时，劳动力的供求关系主要依靠行政指令进行调节，政府承担劳动力的调整度分配。这种劳动力的配置方式就很难适应社会主义市场经济体制和市场经济自身规律的要求。建立社会主义市场经济体制要求的市场自身规律作为调节各种资源的基础手段，包括劳动力资源的配置及其方式。随着社会主义市场经济的发展和劳动领域改革的不断深入，我国劳动体制也在逐步向市场配置劳动力方向发展和完善。劳动力开发、配置和使用的商品化、社会化程度明显提高，开放性、自主性、竞争性日益明显，客观上要求将各方面的劳动法律关系纳入市场经济体制运行轨道。劳动关系主体的行为、权利和义务，劳动力市场秩序等都需要用法律规范进行调整和维护。可见，社会主义市场经济体制的建立和发展，急需制定《劳动法》。(1) 通过《劳动法》来实现市场经济要求的对劳动工资制度进行改革，确立用劳动合同制约当事人的权利和义务，通过合同确定劳动工资关系，彻底破除“铁饭碗”的束缚，取得劳动力配置和效

率最佳状态，并在分配过程中实现按劳分配，效率优先，兼顾公平的原则；通过制定《劳动法》加快各种不同经营体制的用人单位尽快建立起对劳动者社会保障制度。积极建立失业、养老、医疗等社会保障制度，这是对建立社会主义市场经济体制下劳动工资机制的一项重要要求。(2) 通过《劳动法》实现劳动部门的职能转移。建立市场经济体制，劳动行政部门应把对劳动工作的直接管理转向间接管理，从微观劳动活动管理转向宏观劳动活动管理，以适应市场经济对劳动的需求。职能转换的核心是劳动行政部门的权力的下放，扩大用人单位的自主权，即把招工、用人、调动、辞退、分配、奖惩等权力真正赋予用人单位。劳动部门的主要职能在于建立健全劳动立法，制定劳动的基本标准并监督检查用人单位贯彻执行劳动法的情况，调查处理劳动争议案件，以及追究用人单位违反劳动法的行为的行政法律责任。

(三) 制定《劳动法》是加强与完善社会主义法制的需要。

党的十一届三中全会以来，我国的社会主义法制建设取得了很大成就。各个法律部门的立法工作取得了很大进展，劳动立法进程也是很快的。但从劳动法律体系来看，还不够完善。缺乏系统性、完整性。从法律形式来看，主要是一些单行法律、法规和规章，没有制定出一部统一的系统的劳动法典。为了加强和完善社会主义法制建设，作为社会主义法律体系重要组成部分的劳动法律部门，更急需制定一部基本法。以适应社会主义法制建设的需要。

二、《劳动法》的宗旨

劳动法立法宗旨，也就是制定劳动法的目的。一个国家制定任何一部法律都有其独特的明确的宗旨。从我国《劳动