

ZHONG GUO LAO DONG FA JI LUN YU SHI WU YAN JIU

中国劳动法

理论与实务研究

● 杨汉平 著

中国工人出版社

中国劳动法 理论与实务研究

杨汉平 著

敬请惠存
并予指正。

杨汉平

97.6.

中国工人出版社

中国劳动法

理论与实务研究

○ 杨汉平 著



图书在版编目 (CIP) 数据

中国劳动法理论与实务研究/杨汉平著. - 北京:
中国工人出版社, 1997.5

ISBN 7-5008-1923-4

I. 中… II. 杨… III. 劳动法-研究-中国 IV. D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (97) 第 10737 号

出版发行:	中国工人出版社 (北京鼓楼外大街)
印 刷:	北方印刷厂
经 销:	新华书店北京发行所
版 次:	1997 年 6 月第 1 版 1997 年 6 月第 1 次印刷
开 本:	850×1168 毫米 1/32
字 数:	240 千字
印 张:	11.625
印 数:	1-2560 册
定 价:	15 元

序 一

《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）作为新中国成立以来第一部保护劳动者合法权益，全面规范劳动关系的法律，自1995年1月1日实施以来，已经有两年多的时间了。在这段时间里，劳动部又配发了20个左右的法规和规章，这为《劳动法》的全面实施进一步创造了条件，使《劳动法》的内容更加丰富，操作性更强，也为我国劳动法律体系的完善奠定了基础。同时，对劳动者合法权益的保护，稳定与和谐的劳动关系的确立及我国社会主义市场经济的建立和发展具有重要的意义。

本书以《劳动法》的内容为主线，结合最新实施的法规，选用最新的资料，吸收和借鉴有关劳动法理论的最新观点，针对当前的问题展开论述。纵观本书，具有两个基本特点：一、劳动法理论的全面性：本书着重对劳动法的基本原理进行全面阐述和系统分析，力求概念清楚，观点准确。全书包括劳动就业制度、劳动合同制度、集体合同制度、劳动工资制度、劳动保护制度、职业培训制度、社会保险和福利制度、劳动争议的处理制度、劳动行政复议及劳动行政诉讼制度等。内容充实，具有一定理论深度。二、劳动法实务的可操作性：本书以理论服务于实践为宗旨，针对劳动法实施过程中出现的问题进行研究，结合案例分析评述当前在劳动关系中存在的问题，提出一定的务实对策。本书无论对于理论工作者，还是实际工作部门的同志，都有一定参考价值，是一本值得推荐的好书。



1997年4月30日

序 二

现代意义上的劳动法最早产生于十八世纪的英国，当时其主要表现形式是工厂立法和民法典中关于劳动力租赁契约的有关法律规定。随着社会的进步和法律文化的发展，劳动法涉及的问题越来越多，它就从民法中分化出来，形成了一个独立的部门法。

中国的劳动立法始于二十世纪初。但是，创建适应社会主义市场经济的劳动法律制度则开始于改革开放之后，1994年《中华人民共和国劳动法》的颁布，标示着我国劳动立法已进入一个新阶段，加速了我国劳动法律体系的形成与发展，推动了我国经济体制改革的进程。

我国《劳动法》的颁布实施，是一个破除旧制度、创建新制度的过程，这个过程必然会出现许多新问题、新情况，迫切需要我们加以研究和解决。本书一方面深刻阐述了劳动法的基本原理，另一方面针对《劳动法》实施中出现的新情况和新问题，提出了自己独到的见解和实务对策，是一部理论联系实际的好书，独具特色，值得推荐。

江礼华

1997年4月于北京

目 录

第一章 劳动法概述	(3)
第一节 劳动法概念及调整对象	(3)
第二节 劳动法的基本原则	(13)
第三节 劳动法律关系	(17)
第二章 就业法律制度	(25)
第一节 就业概述	(25)
第二节 劳动就业的法律规定	(32)
第三节 职业指导规定	(37)
第四节 就业训练规定	(39)
第五节 再就业制度	(43)
第六节 就业存在的问题及对策思考	(49)
第七节 就业案例评析	(54)
第三章 劳动合同	(63)
第一节 概述	(63)
第二节 劳动合同的订立	(67)
第三节 无效劳动合同	(71)
第四节 劳动合同的鉴证	(74)
第五节 劳动合同的变更、解除和终止	(77)
第六节 违反劳动合同的赔偿	(83)
第七节 劳动合同中存在的问题及对策研究	(85)
第八节 劳动合同案例评析	(88)

第四章 集体合同	(97)
第一节 集体合同概述	(97)
第二节 集体合同的订立	(100)
第三节 集体合同的审查	(106)
第四节 集体合同争议处理	(110)
第五节 集体合同存在的问题及对策研究	(113)
第六节 集体合同案例评析	(115)
第五章 工作时间和休息休假	(125)
第一节 工作时间	(125)
第二节 休息休假	(131)
第三节 工作时间和休息休假案例评析	(134)
第六章 劳动工资	(141)
第一节 劳动工资概述	(141)
第二节 最低工资保障制度	(145)
第三节 特殊情况下的工资支付	(147)
第四节 劳动工资案例评析	(150)
第七章 劳动保护	(157)
第一节 劳动保护概述	(157)
第二节 对女职工的特殊保护	(162)
第三节 对未成年工的特殊保护	(165)
第四节 劳动保护研究	(168)
第五节 劳动保护案例评析	(173)
第八章 职业培训	(179)
第一节 职业培训概述	(179)
第二节 职业培训实体管理	(186)
第三节 企业职工培训	(190)
第四节 职业培训存在的问题及研究	(193)

第五节 职业培训案例评析·····	(198)
第九章 社会保险和福利制度·····	(205)
第一节 社会保险制度·····	(205)
第二节 社会福利制度·····	(215)
第三节 社会保险和福利案例评析·····	(217)
第十章 劳动争议的处理·····	(225)
第一节 劳动争议概述·····	(225)
第二节 工会参与劳动争议的处理·····	(229)
第三节 劳动争议的仲裁·····	(233)
第四节 劳动争议的诉讼·····	(239)
第五节 劳动争议处理案例评析·····	(244)
第十一章 劳动行政复议与劳动行政诉讼·····	(251)
第一节 劳动行政复议·····	(251)
第二节 劳动行政诉讼·····	(257)
第十二章 法律责任·····	(265)
第十三章 《劳动法》条文简释·····	(273)
 附 录 劳动合同·集体合同格式 ·····	(322)
劳动合同书·····	(325)
劳动合同续订书·····	(334)
劳动合同变更书·····	(335)
劳动合同书使用说明·····	(336)
北京某机械制造有限公司集体合同·····	(338)
北京某有限公司集体合同·····	(353)
 后 记·····	(362)

劳动法概述

- 劳动法概念及调整对象
- 劳动法的基本原则
- 劳动法律关系

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法概念及调整对象

一、劳动法和劳动关系

（一）劳动的概念

关于劳动的概念，可以有不同的理解。这是因为有不同的学科存在，不同的学科，不同的研究对象，劳动的含义也就有所不同。从生理学的意义上看，劳动是人的脑力和体力的支出和耗费；从经济学的意义上讲，劳动则又是人们为了创造社会财富所进行的有意识有目的的活动；劳动法所体现的劳动则是劳动者依劳动法所确认的劳动关系进行的体力和脑力的活动。从这种意义上讲，劳动是一种有偿活动，同时劳动具有职业性和从属关系；再者，这种劳动是劳动者和用人单位之间依法确立的劳动关系中的劳动。

（二）劳动关系

广义上的劳动关系是指人们在劳动领域形成的关系。这种关系存在于广泛的社会关系中，一方面存在于人与自然界之间；另

一方面又存在于人与人之间。而人与人之间的关系是这种劳动关系的本质，是实现生产劳动的前提。正如马克思所说的：“人们在生产中不仅仅同自然界发生关系。他们如果不以一定方式结合起来共同活动和互相交换其活动，便不能进行生产。为了进行生产，人们便发生一定的联系和关系；只有在这些社会联系和社会关系的范围内，才会有他们对自然界的关系，才会有生产。”^①

劳动法中的劳动关系则是狭义的劳动关系。这种劳动关系，仅指劳动者与用人单位之间在为实现劳动过程中所形成的关系。这种关系有其自己的特点：

1. 劳动关系的双方，即一方必须是劳动者，而另一方则为用人单位。就劳动者来说，包括中国公民，外国人及无国籍人。用人单位则为法人与非法人组织。

2. 劳动关系是基于合同产生的。劳动关系是建立在劳动者与用人单位之间，权利义务明确的关系。这种关系建立在协商一致的基础上。根据《劳动法》第2条的规定，这种关系是受劳动合同约束的。

3. 劳动关系是在劳动过程中所形成的关系。作为劳动者，必须加入用人单位，参加劳动遵守其规则，在直接动用劳动能力，实现劳动过程中享受权利承担义务。

4. 劳动关系是一种职业的有偿关系。劳动者进行劳动能获得一定的报酬。非有偿劳动不受劳动法调整自然也不能形成劳动法上的劳动关系。

5. 劳动关系的发生、变更、终止都依法办理。

除劳动关系外，劳动法还调整与劳动关系密切的其他关系。如劳动管理关系，劳动者在就业、争议和社会保险等方面的关

^① 注：《马克思恩格斯选集》第一卷第362页。

系，工会与用人单位、职工之间的关系等。

二、劳动法的概念

理解劳动法的概念可以从狭义上和广义上来理解。狭义的劳动法是统一的劳动法典本身，即《中华人民共和国劳动法》；而广义的劳动法是指调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系的法律规范的总称。

（一）劳动法立法宗旨

《劳动法》第1条明文规定了劳动法的立法目的，即“保护劳动者的合法权益，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”。

1. 保护劳动者的合法权益。

劳动者的合法权益，是指在劳动关系中受法律保护的劳动者的权利。我们是社会主义国家，其性质决定了劳动者是国家的主人。劳动者的合法权益要受到国家法律的保护。这一点已规定在《中华人民共和国宪法》（以下简称为《宪法》）之中。但《宪法》规定得比较原则，必须以其他法律形式具体体现出来。因此，《劳动法》第3条规定：“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”

在社会主义市场经济条件下，对劳动者权益的保护尤为重要。一方面是在市场经济条件下，企业的规模较大，实力雄厚，在劳动关系中处于有利地位；另一方面，作为劳动者来说，比较分散，容易受到伤害。因此，只有通过劳动法把劳动者的权益规范化、制度化，才能使劳动者的合法权益真正受到保护。

2. 调整劳动关系。劳动关系是劳动者与用人单位之间依法

确立的权利义务关系。在劳动关系中，主体双方是劳动者和用人单位，劳动法的全部内容也都是以此为线索展开规定的。劳动关系能否稳定，关系到劳动者的合法权益的保护，关系到经济效益能否提高的问题。因此，劳动法必须对劳动关系加以法律调整，使之科学化、规范化。对此，《劳动法》第2条明文规定：“在中华人民共和国境内的企业，个体经济组织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。”

3. 建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度。我国劳动法的本质要求就是通过制定和实施劳动法，促进社会主义生产不断增长和不断完善，以保证最大限度地满足社会日益增长的物质和文化的需要。但这种增长和完善，必须要不断提高劳动生产率，建立适应市场经济的劳动制度。社会主义的市场经济体制就是要使市场在国家宏观调控下对资源配置起基础性作用。市场经济要求对劳动力资源也要合理配置。在计划经济体制下，尽管劳动力资源的配置完全靠计划确定，克服了劳动力流动的盲目性，但由于管得过严，统得过死，缺乏灵活性，缺乏合理的配置，造成效率不高，积极性得不到发挥。因此，在市场经济环境下，必须“改革劳动力制度，逐步形成劳动力市场。我国劳动力资源充裕是经济发展的优势，同时也存在着就业的压力，要把开发利用和合理配置人力资源作为发展劳动力市场的出发点。广开就业门路，更多地吸纳城镇劳动力就业。鼓励和引导农村剩余劳动力逐步向非农业转移和地区间有序流动。发展多种就业形式，运用经济手段调节就业结构，形成用人单位和劳动者双向选择，合理流动的就业机制”。但市场经济带有盲目、自发的性质，因此，必须靠其他手段、方法去规范和引导。我国劳动制度要适应市场经济的发展，必须健全和完善劳动领域的法律、法规体系。《劳动

法》的颁布与实施正是历史的必然。在《劳动法》中有许多方面体现了对适应市场经济的劳动制度的建立和维护的规定。如《劳动法》第16条规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同。”《劳动法》第47条规定：“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”

4. 促进经济发展和社会进步。经济发展和社会的进步与法制建设的发展和完善是密切相关的。纵观世界上经济发达的国家都有一个较好的法制环境。在我国从计划经济走向市场经济的今天，法制建设更显得重要。《劳动法》的颁布与实施，有助于合理组织劳动，改善劳动组织，调整劳动关系，有助于提高劳动生产率，有助于提高各个方面的积极性。通过贯彻实施劳动法，能为劳动者创造良好的劳动环境，为他们的合法权益提供法律保障，使劳动力与生产资料达到最佳组合，必然会提高经济效益和社会效益，促进经济的发展和社会的进步，这不仅是劳动法的立法目的，也是劳动法的最高追求。

（二）劳动法的适用范围

劳动法的适用范围是指劳动法对人的效力，空间效力和时间效力。

1. 对人的效力。《劳动法》第2条明确规定：“在中华人民共和国境内的企业，个体经济组织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。”从这一规定，可以看出劳动法对人的效力主要有两个方面：即劳动者和用人单位。劳动者范围很广泛，包括一切从事合法劳动的脑力劳动者和体力劳动者；用人单位包括法人组织和非法人组织。法人组织包括国家机关、事业单位、社会团体和企业法人。非法人组织包括其他经济组织，个体户等。其中“企业法人”主要包括国有企业、集体企

业、“三资企业”、公司企业、联营企业、私营企业等。

2. 时间效力。劳动法的时间效力是指劳动法从何时生效、何时失效以及有无溯及力的问题。根据《劳动法》第 107 条规定,《劳动法》从 1995 年 1 月 1 日起生效。按照“法律不溯既往”的原则,《劳动法》无溯及力,即《劳动法》只调整生效以后形成的劳动法律关系。

3. 空间效力。《劳动法》的空间效力是指《劳动法》适用的地域范围。根据规定,《劳动法》适用于我国的一切领域。

(三)《劳动法》的主要内容

狭义的劳动法即《中华人民共和国劳动法》共包括 13 章 107 条。

1. 第一章,总则。主要包括劳动法的立法宗旨,劳动法的调整范围,劳动者的权利义务,用人单位的责任,劳动工作的主管部门及国家对劳动制度的保护,对劳动者的表彰和奖励职责规定等内容。

2. 第二章,促进就业。主要包括国家、地方政府在促进就业中的职责,对特殊就业人员的保护,对妇女和儿童的就业保护以及劳动者享有平等的就业机会的规定等内容。

3. 第三章,劳动合同和集体合同。主要规定了劳动合同的订立,劳动合同的无效,劳动合同的形式、内容、履行、变更、解除、终止集体合同的签订、效力等内容。

4. 第四章,工作时间和休息休假时间工作加薪等内容。

5. 第五章,工资。主要规定了工资分配原则,最低工资保障制度、工资发放形式和时间以及特殊情况下的工资发放原则等内容。

6. 第六章,劳动安全卫生。主要规定了用人单位的职责、安全卫生设施、劳动条件、劳动者的权利、义务及事故报告制度