

中华人民共和国 劳动法

案例解读本

Labour Law
of the People's Republic of China



法律出版社
LAW PRESS CHINA

中华人民共和国 劳 动 法

案例解读本

Labour Law of the People's Republic of China



法律出版社

LAW PRESS CHINA

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动法:案例解读本/法律出版社法规中心编. —北京:法律出版社,2009.1

(中华人民共和国法律案例解读本)

ISBN 978 - 7 - 5036 - 9164 - 5

I. 中… II. 法… III. 劳动法—案例—分析—中国
IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 001174 号

©法律出版社·中国

责任编辑/周 洋

装帧设计/李 瞻

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/吕亚莉

开本/850×1168 毫米 1/32

印张/4 字数/90 千

版本/2009 年 3 月第 1 版

印次/2009 年 3 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 9164 - 5

定价:10.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

编辑出版说明

随着我国法律体系的不断完善,人们的法律意识显著增强,运用法律处理日常事务的需求也越来越普遍。但是,对于一般读者而言法律本身的专业术语过于艰深,学法的难度很大。为了便于读者学法用法,我们在编辑出版法律注释本的基础上,组织力量编写了这套案例解读本。本系列旨在通过具体案例,说明法律规定的具体内涵。这套书具有如下特点:

(1)**针对性**。根据相关法律条文所规范的法律行为,选择与此相关的案例,进行解说。

(2)**通俗性**。本书所选案例,紧扣条文的内容,对案例的解析,其语言力求通俗易懂,便于理解。

(3)**延展性**。为便于读者对法律法规之间的连续性有所了解,在条文后边还附有关联法规的目录或者条文,读者可以方便地查阅和运用。

由于编写本书是我们的初步尝试,不足之处恳请读者批评指正。本书案例由朱凯整理,在此谨表感谢!

编者

2009年3月

《中华人民共和国劳动法》 适用提要

《中华人民共和国劳动法》于1994年7月5日由全国人大常委会第八次会议审议通过,并于1995年1月1日正式实施。该法是我国关于劳动的基本法律,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。

《劳动法》是依据《宪法》中有关劳动者基本权利和义务的规定制定的;主要宗旨是保护劳动者的合法权益,同时也考虑了劳动者与用人单位双方的权利与义务的对等,比如在规定职工可以辞职的同时,也规定用人单位可以依法辞退职工,从而保证了劳动者的择业自主权和用人单位的用人自主权。《劳动法》规定工会可以代表职工与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,在平等协商的基础上订立集体合同。《劳动法》以基本法律的形式第一次明确了工时休假制度,使《宪法》规定的劳动者这一基本权利得到具体确认。同时,该法确立了最低工资保障制度,规定了工资支付的基本原则。另外,该法还明确了国家确定职业分类,制定职业技能标准,实行职业资格证明制度,实施职业技能考核鉴定,为我国建立职业技能开发体系,提高我国劳动者整体素质,提供了法律依据和保障。此外,《劳动法》肯定了社会保险制度改革成果,对基本保险、企业补充保险和个人储蓄性保险分别作了原则规定;对社会保险基金经办机构和监督机

构的职责制定了法律规范,同时规定了用人单位和劳动者缴纳社会保险费的义务和法律责任。

需要注意的是,新近通过的《中华人民共和国劳动合同法》将于2008年1月1日起施行。《劳动合同法》的主要内容包括总则、劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、特别规定、监督检查、法律责任、附则。《劳动合同法》既坚持了现行《劳动法》确立的劳动合同制度的基本框架,包括双向选择的用人机制,劳动关系双方有权依法约定各自的权利和义务,依法规范劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止等;同时又对《劳动法》确立的劳动合同制度作出了较大修改,使之进一步完善。根据新法优于旧法,特别法优于普通法的原则,在两法规定有冲突的地方,当以《劳动合同法》的规定为准。

《劳动法》作为劳动法律体系的基础,配套法规众多,除《劳动合同法》外,主要包括:《工会法》、《公司法》、《外资企业法》等以及《国务院关于农民工问题的若干意见》、《劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见》等。

目 录

《中华人民共和国劳动法》适用提要	1
------------------------	---

中华人民共和国劳动法

第一章 总则	1
第一条 立法目的	1
第二条 适用范围	1
〔案例 1〕 用人单位与劳动者形成事实劳动关系可以适用《劳动法》	
〔案例 2〕 行政机关的工作人员是否适用《劳动法》	
第三条 劳动者的权利和义务	4
〔案例 3〕 “上厕所”中因摔伤致死属于工伤	
第四条 用人单位义务	6
〔案例 4〕 用人单位内部规章制度的效力问题	
第五条 国家措施	8
第六条 国家倡导和鼓励	8
第七条 参加和组织工会	8
〔案例 5〕 职工依法参加工会的权利	
第八条 参与民主管理和协商	9
第九条 劳动工作管理部门	10
第二章 促进就业	10
第十条 国家扶持就业	10
第十一条 发展职介机构	10
第十二条 平等就业	11

第十三条 男女平等就业	11
[案例6] 就业过程中的男女不平等	
第十四条 特殊人员的就业	12
第十五条 禁招未成年人和特殊行业相关规定	12
[案例7] 禁止使用童工	
第三章 劳动合同和集体合同	13
第十六条 劳动合同	13
[案例8] 民事关系中的劳务合同不是劳动合同	
第十七条 劳动合同的订立和变更及其效力	14
[案例9] 用人单位单方变更劳动合同无效	
第十八条 无效劳动合同	15
[案例10] 求职者采取欺诈手段订立的劳动合同 是无效的	
第十九条 劳动合同形式和条款	17
第二十条 劳动合同种类和期限	17
[案例11] 无固定期限劳动合同	
第二十一条 试用期约定	19
[案例12] 劳动合同的试用期如何确定	
第二十二条 保守商业秘密事项约定	21
[案例13] 劳动合同中保密条款的签订	
第二十三条 合同终止的情形	21
第二十四条 约定合同解除	22
第二十五条 单位解除劳动合同事项	22
[案例14] 试用期间,不符合录用条件可以解除劳 动合同	
[案例15] 如何判定严重违反劳动纪律、用人单位 规章制度	
[案例16] 何为严重失职、营私舞弊	

[案例 17]	劳动者被劳动教养时,用人单位可否解除劳动合同	
第二十六条	解除合同提前通知	26
[案例 18]	医疗期内劳动合同期满,用人单位不得解除劳动合同	
[案例 19]	劳动者不能胜任工作,用人单位解除劳动合同	
[案例 20]	地震致展览无法举行,劳动合同只能解除	
[案例 21]	用人单位单方解除劳动合同,应当提前通知	
第二十七条	用人单位裁员	28
[案例 22]	企业生产经营困难,可以依法实行经济裁员	
[案例 23]	劳动者的工作能力、劳动态度与被裁减没有直接关系	
第二十八条	经济补偿	30
[案例 24]	用人单位解除劳动合同的经济补偿	
第二十九条	用人单位解除合同的限制情形	31
[案例 25]	女工因违纪被解除劳动合同,不受该条限制	
第三十条	工会对用人单位解除劳动合同的职权	32
[案例 26]	工会的地位	
第三十一条	劳动者解除合同的提前通知期限	33
[案例 27]	劳动者能否以工资偏低解除劳动合同	
第三十二条	劳动者随时通知解除合同情形	35
[案例 28]	用人单位未克扣劳动者工资,劳动者不得随时解除合同	

第三十三条	集体合同	36
第三十四条	集体合同生效时间	36
[案例 29]	集体合同的审查	
第三十五条	集体合同效力	37
[案例 30]	集体合同的规定适用于临时工吗	
[案例 31]	股东变化不能影响集体合同的履行	
第四章	工作时间和休息休假	39
第三十六条	国家工时制度	39
第三十七条	报酬标准和劳动定额确定	40
第三十八条	休息日最低保障	40
第三十九条	工休办法替代	40
第四十条	法定假日	40
第四十一条	工作时间延长限制	41
[案例 32]	工人自愿加班,企业延长劳动时间是否违反《劳动法》的规定	
第四十二条	延长工作时间限制的例外	42
[案例 33]	法定情况下用人单位安排加班,职工不得拒绝	
第四十三条	禁止违法延长工作时间	43
第四十四条	延长工时的报酬支付	44
[案例 34]	节后给补休就可以不给付加班费吗	
第四十五条	带薪年假假制度	45
第五章	工资	46
第四十六条	工资分配原则	46
[案例 35]	用人单位聘用员工应实行同工同酬	
第四十七条	工资分配方式、水平确定	47
第四十八条	最低工资保障	47
[案例 36]	完不成劳动定额,工资也不得低于最低	

标准

第四十九条	最低工资标准参考因素	49
第五十条	工资支付形式	49
[案例 37]	用人单位不得以国库券等代替货币发 放职工工资	
[案例 38]	用人单位应将工资发放劳动者本人或 其委托的人,而不是其他“熟人”	
第五十一条	法定休假日和婚丧假期间工资保障	50
[案例 39]	化学工业公司不得扣发甲某的工资	
第六章	劳动安全卫生	51
第五十二条	用人单位对劳动安全的职责	51
[案例 40]	劳动者未经培训,用人单位应当承担责 任	
第五十三条	劳动安全卫生设施标准	52
第五十四条	劳动者劳动安全防护及健康保护	53
[案例 41]	企业不提供安全生产条件,职工有权拒 绝劳动	
第五十五条	特种作业资格	54
第五十六条	劳动过程安全防护	54
[案例 42]	劳动者有权拒绝负责人违章指挥	
第五十七条	伤亡事故和职业病统计报告、处理制度	55
第七章	女职工和未成年工特殊保护	55
第五十八条	女职工和未成年工特殊劳动保护	55
第五十九条	女职工劳动强度限制	55
[案例 43]	建筑公司搬运工不招女职工属于性别 歧视吗	
第六十条	经期劳动强度限制	56
[案例 44]	不得安排女职工经期从事低温工作	

第六十一条	孕期劳动强度限制	57
[案例 45]	不得安排女职工孕期从事有毒作业	
[案例 46]	用人单位可否安排怀孕的女职工上夜班	
第六十二条	产假	58
[案例 47]	女职工在产假期内可以拒绝上班要求	
第六十三条	哺乳期劳动保护	59
[案例 48]	对处于哺乳期的女职工的保護	
第六十四条	对未成年工的劳动强度限制	60
[案例 49]	不得安排未成年工从事采煤工作	
第六十五条	未成年工健康检查	61
第八章 职业培训		61
第六十六条	发展目标	61
第六十七条	政府支持	61
第六十八条	职业培训	61
第六十九条	职业技能资格	61
第九章 社会保险和福利		62
第七十条	发展目标	62
第七十一条	协调发展	62
第七十二条	基金来源	62
[案例 50]	用人单位应缴纳基本养老保险统筹基金	
第七十三条	享受社保情形	63
第七十四条	社保基金管理	64
第七十五条	补充保险和个人储蓄保险	64
第七十六条	国家和用人单位的发展福利事业责任	64
第十章 劳动争议		65
第七十七条	劳动争议处理方式	65
第七十八条	解决争议的原则	65
第七十九条	调解和仲裁	65

[案例 51] 劳动争议发生后的处理	
第八十条 劳动争议调委会及调解协议	67
[案例 52] 劳动争议调解委员会组成应当合法	
第八十一条 仲裁委员会组成	68
第八十二条 仲裁期日	68
[案例 53] 劳动争议发生之日如何理解	
第八十三条 起诉和强制执行	69
[案例 54] 当事人申请撤诉后还能再起诉吗	
第八十四条 集体合同争议处理	71
第十一章 监督检查	71
第八十五条 劳动行政部门监督检查	71
第八十六条 对劳动场所检查	71
第八十七条 政府监督	72
第八十八条 工会监督和组织、个人检举控告	72
第十二章 法律责任	72
第八十九条 对劳动规章违法的处罚	72
第九十条 对违法延长工时的处罚	73
第九十一条 对用人单位侵权的处理	73
第九十二条 对用人单位违反劳保规定的处罚	74
第九十三条 对违章事故的处罚	74
第九十四条 对非法招用未成年工的处罚	74
第九十五条 对侵害女工和未成年工合法权益的处罚	74
第九十六条 对人身侵权的处罚	75
第九十七条 无效合同损害责任	75
第九十八条 违法解除和拖延订立合同的责任	75
第九十九条 用人单位招用未解除劳动合同者的损害赔偿	76
第一百条 对不缴纳保险费行为的处理	76
第一百零一条 对妨碍检查公务行为的处罚	76

第一百零二条	违法解除劳动合同和违反保密事项损害赔偿 ...	77
第一百零三条	渎职处罚	77
第一百零四条	对挪用社保基金行为的处罚	77
第一百零五条	处罚竞合处理	77
第十三章	附则	78
第一百零六条	实施步骤制定	78
第一百零七条	施行日期	78

附 录

劳动部关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明 (1994. 9. 5)	79
劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问 题的意见(1995. 8. 4)	98

中华人民共和国劳动法

(1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过 1994年7月5日中华人民共和国主席令第28号公布 自1995年1月1日起施行)

第一章 总 则

第一条 【立法目的】^①为了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,根据宪法,制定本法。

关联法规

《劳动合同法》第1条

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第1条

《劳动争议调解仲裁法》第1条

第二条 【适用范围】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。

^① 条文主旨为编者所加,下同。

案例 1 用人单位与劳动者形成事实劳动关系可以适用《劳动法》

甲某从 2006 年 8 月起受雇为乙某工作,主要工作是跟随乙某经营的运沙车,为汽车换轮胎,在倒车时给主车连接拖车的转动三角架上插插销固定方向,提醒驾驶员注意安全等。双方口头约定,乙某每月付给甲某工资 1000 元,负责吃、住。同年 10 月 7 日晚,运沙车在成都某地卸沙需要倒车,此时上下插销孔错位,必须等车辆在运动中将插销孔正位后才能完成插插销的动作,甲某便跳上主、拖车之间的三角架,准备在车辆运行中插插销。主车倒车时,甲某在三角架上未站稳,左脚滑进三角架内,被正在转正的三角架夹断左腿。

甲某当日被送 A 市医院住院治疗。住院期间,甲某之父因生活所迫,与乙某达成由乙某负担此次住院期间的一切开支,并再支付 3000 元继续治疗费用,今后不再承担其他责任的善后处理协议。据此协议,甲某于 2006 年 10 月 21 日出院,出院的诊断结论为:左胫骨开放性骨折,左小腿及皮肤撕脱伤;患者及家属要求出院;出院后注意加强营养,及时换药,回当地医院继续治疗。乙某支付了此次住院期间的全部医疗费。

甲某回家后,在地方卫生院继续住院治疗,后因家庭经济困难无力治疗而出院,共用去医疗费 5643.20 元。双方经协商无法解决问题,在不服劳动争议仲裁的情况下,原告甲某向 A 市中级人民法院提起诉讼。2008 年 7 月 23 日,甲某的伤情经 A 市中级人民法院临床法医学鉴定,为五级伤残。

法院经审理查明上述案情后,根据《劳动法》第 2 条规定的“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”,以及《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 1、2 条规定的“劳动法第二条中的‘个体经济组织’是指一般雇工在七人以下的个体工商户……中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间,只要形成劳动关系,即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员,并为其提供有偿劳动,适用劳动法”。本案中被告乙某为雇工在 7 人以下的个体工商户,属于个体经济组织,原告甲某和被告乙某达成口头协议,由甲某为乙某提供劳务,乙某给付甲某报酬,形成事实上的劳动关系,适用《劳动法》。原告

甲某受伤住院后,其父同被告乙某达成的善后处理协议,非甲某本人的真实意思表示,应为无效。据此,A市人民法院判决如下:

(1)被告乙某于本判决生效后10日内,一次性付给原告甲某医疗费5643.20元,伤残抚恤金71442元,医疗补助费7938元,合计85023.20元。

(2)案件受理费50元,其他诉讼费100元,均由被告乙某负担。

本案涉及没有签订书面劳动合同,但形成事实上劳动关系,是否适用《劳动法》的问题。根据《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第2条的规定,只要劳动者和企业、个体经济组织之间存在事实上的劳动关系,不论是否订立了劳动合同,都可以适用《劳动法》。

案例2 行政机关的工作人员是否适用《劳动法》

某地方国家行政机关在当地主要媒体上刊登广告,招聘下列工作人员:综合计划处副处长2名,一般干部5名,财务处副处长2名;小车班司机3名。该广告要求前述应聘人员须有国家公务员在任职资格和相关经历,后者要有驾驶执照等。经过考核、面试等手续,该地方国家工作机关从近百名应聘人员中录用12名工作人员。本案中国家行政机关录用的9名工作人员,他们和行政机关的关系不是《劳动法》上的劳动关系,而是公务员和所在单位的人事关系,不能当然地适用我国《劳动法》的有关规定。而录用的3名小车班司机,他们和行政机关应当建立劳动合同关系,形成的是劳动关系,适用我国《劳动法》的规定。

本案涉及国家机关与其职工何时适用《劳动法》的问题。《劳动法》第2条第2款规定:“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。”因此,在国家机关、事业组织和社会团体中,那些没有公务员或类似身份的劳动者才必须与所在单位签订劳动合同、建立劳动合同关系,这种关系中的当事人才适用《劳动法》,即公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员,不适用本法。

关联法规

《劳动合同法》第2、96条