

法律法规实例说丛书

劳动法

实例说

戚伟平/编著

湖南人民出版社



LAODONGFA SHILI SHUO

法律法规实例说丛书

劳动法

实例说

● 戚伟平 编著

湖南人民出版社

●

●

责任编辑：唐长庚

装帧设计：胡薇薇

劳动法实例说

戚伟平 编著

*

湖南人民出版社出版、发行

(长沙市银盆南路 78 号 邮编：410006)

湖南省新华书店经销 湖南望城湘江印刷厂印刷

2000 年 7 月第 2 版第 3 次印刷

开本：850×1168 1/32 印张：9.25

字数：209,000 印数：14,001—19,000

ISBN 7—5438—1556—7

D·170 定价：15.50 元

出版说明

《法律法规实例说丛书》是一套实用性很强的通俗法律读物，是列入国家“九五”出版规划的重点图书。我们的目的，是以生动活泼的形式去诠释法律、法理，更好地宣传社会主义民主和法制，提高广大公民的整体素质和法律意识。

丛书具有以下主要特点：

第一，选题的合理性。目前，我国颁布的法律法规有上百种，如果试图逐一进行解说，这在较短的时间内是难以做到的。因此，丛书的选题，主要选择那些影响大、覆盖面广，与广大公民生产、生活密切相关的部门法进行实例解说。

第二，体例的独创性。丛书不是法学理论著作，也不是案例的简单汇编，而是理论分析与实例的完美结合。丛书以各部

门法法律条文为基础，划分若干专题，每个专题分为三个层次，即法理、实例、评析，用实例说明理论，用理论剖析实例，三者有机统一，相得益彰。

第三，内容的可读性。作为通俗类读物，丛书具有文笔生动、明白通畅的特点，尤其是大量的实例，均具有典型性和代表性。作为法律读物，丛书的法理、评析具有较高的理论水准，概念表达准确，分析深入浅出。如此，读者可以在轻松的阅读过程中，逐步提高知法、用法水平。

《法律法规实例说丛书》的出版，是法律图书通俗化、专门学术大众化的一次尝试和探索。我们期待着这种尝试和探索能被广大的读者接受和认同。

**湖南人民出版社
法律读物编辑室**

一	劳动法的概述	(1)
	(一) 劳动法的概念和调整对象	
		(1)
	1. 劳动法的概念	(1)
	2. 劳动法的调整对象	(2)
	3. 劳动法的法律关系	(6)
	(二) 劳动法的表现形式和基本	
	内容	(9)
	1. 劳动法的表现形式	(9)
	2. 劳动法的基本内容	(10)
	(三) 《劳动法》的概述	(11)
	1. 《劳动法》的立法目的	(11)
	2. 我国《劳动法》的适用范围	
		(13)
	3. 我国《劳动法》的其他规定	
		(16)
二	促进就业的法律制度	(25)
	(一) 就业和促进就业的概述	(25)
	1. 就业的概念和就业的标准	(25)
	2. 促进就业的涵义	(27)
	(二) 促进就业的法律规定	(27)
	1. 促进就业法律规定的目的	(27)
	2. 促进就业法律规定的內容	(27)

目
录

三 劳动合同和集体合同法律制度	
.....	(38)
(一) 劳动合同、集体合同与劳动关系的概述	(38)
1. 劳动合同与劳动关系	(38)
2. 集体合同与劳动关系	(42)
(二) 劳动合同的法律规定	(45)
1. 劳动合同订立的法律规定	(45)
2. 劳动合同解除、终止的法律规定	(61)
3. 违反和解除劳动合同经济补偿的法律规定	(82)
4. 劳动部有关劳动合同的政策性意见	(86)
(三) 集体合同的法律规定	(93)
1. 集体合同签订的法律规定的	(93)
2. 集体合同审查的法律规定的	(97)
3. 集体协商、集体合同签订争议处理的法律规定	(99)
四 工作时间和休息休假法律制度	
.....	(103)
(一) 工作时间和休息休假的概述	(103)
1. 工作时间的概念和种类	(103)
2. 休息休假的概念和种类	(105)

(二) 工作时间和休息休假的法律	
规定	(107)
1. 工作时间的法律规定	(107)
2. 延长工作时间(加班加点)	
的法律规定	(110)
3. 休息休假的法律规定	(116)

五 工资法律制度 (121)

(一) 工资的概述 (121)

1. 工资的基本概念 (121)
2. 工资立法的意义 (127)

(二) 工资的法律规定 (129)

1. 工资分配原则的法律规定 ... (129)
2. 工资宏观调控的法律规定 ... (131)
3. 最低工资保障的法律规定 ... (134)
4. 工资支付的法律规定 (140)

六 劳动安全卫生法律制度 (152)

(一) 劳动安全卫生的概述 (152)

1. 劳动安全卫生的概念 (152)
2. 劳动安全卫生立法的概况 ... (154)

(二) 劳动安全卫生的法律规定 (155)

1. 劳动安全技术规范的法律规定
..... (155)
2. 劳动卫生技术规范的法律规定
..... (159)

目

录

- 3. 劳动安全卫生管理的法律规定
..... (160)

- 七 女职工和未成年工特殊保护法律制度 (168)

- (一) 女职工和未成年工特殊保护的概述 (168)

- 1. 女工和未成年工特殊保护的涵义 (168)

- 2. 女工和未成年工特殊保护的立法概况 (169)

- (二) 女职工和未成年工特殊保护的法律规定 (171)

- 1. 女工特殊保护的法律规定 ... (171)

- 2. 未成年工特殊保护的法律规定 (181)

- 八 职业培训法律制度 (186)

- (一) 职业培训的概述 (186)

- 1. 职业培训的涵义和类别 (186)

- 2. 职业培训的立法概况和原则
..... (188)

- (二) 职业培训的法律规定 (189)

- 1. 国家、各级政府和用人单位
在职业培训方面职责的
法律规定 (189)

- 2. 职业培训实体的法律规定 ... (192)

- 3. 就业训练的法律规定 (196)
- 4. 技工学校的法律规定 (199)
- 5. 职业技能鉴定与工人考核的
 法律规定 (201)

九 社会保险和福利法律制度

- (207)
- (一) 社会保险和福利的概述 (207)
 - 1. 社会保险和福利的涵义 (207)
 - 2. 社会保险和福利的立法概况和
 基本原则 (211)
- (二) 社会保险的法律规定 (212)
 - 1. 退休养老保险的法律規定 (212)
 - 2. 患病、负伤保险的法律規定
 (219)
 - 3. 因工伤残和患职业病医疗保险的
 法律規定 (224)
 - 4. 失业保险的法律規定 (229)
 - 5. 生育保险的法律規定 (234)
 - 6. 遗属津贴的法律規定 (236)
 - 7. 社会保险管理的法律規定 (239)

十 劳动争议处理法律制度 (242)

- (一) 劳动争议的概述 (242)
 - 1. 劳动争议的涵义和种类 (242)
 - 2. 劳动争议的处理方式 (244)

目
录

(二) 劳动争议处理的法律规定	
.....	(245)
1. 劳动争议调解的法律规定	... (245)
2. 企业劳动争议调解委员会的	
工作规则	 (246)
3. 劳动争议仲裁的法律规定	 (249)
十一 执行劳动法的监督检查和违反	
劳动法法律责任的法律制度	
.....	(255)
(一) 执行劳动法的监督检查法律	
制度	 (255)
1. 执行劳动法监督检查的概述	
.....	(255)
2. 执行劳动法监督检查的法律	
规定	 (256)
(二) 违反劳动法法律责任的法律	
制度	 (257)
1. 违反劳动法法律责任的概述	
.....	(257)
2. 违反劳动法法律责任的法律	
规定	 (259)
附: 中华人民共和国劳动法	 (267)
后 记	 (284)



劳动法的概述

(一) 劳动法的概念和调整对象

1. 劳动法的概念

劳动法，是我国社会主义法律体系中一个独立、重要的法律部门。一般认为，劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。从上述概念可以知道，劳动法是调整特定对象（劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系）的一系列法律规范的总称。所以，劳动法不仅是指《劳动法》（狭义的劳动法），而且还包括其他的法律、行政法规等，是作为一个独立法律部门的广义概念。

我国劳动法包括的法律规范很多，从本书介绍的内容来说，除了《劳动法》之外，主要还有劳动部颁布施行的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《企业经济性裁减人员规定》、《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》、《集体合同规定》、《企业最低工资规定》、《工资支付暂行规定》和《未成年工特殊保护规定》等（属行政法规），国务院颁布施行的《女职工劳动保护规定》和《劳动争议处理条例》等（属行政法

2 劳动法实例说

规)。其他还有各地权力机关、行政机关颁布施行的地方性法规和地方政府规章等。总之，劳动法是一系列劳动法律规范的总称，我们学习和运用劳动法时，不仅应以《劳动法》为核心，而且要了解其他的劳动法律规范。

2. 劳动法的调整对象

劳动法的调整对象，也就是劳动法在我国社会主义法律体系中分工规范哪些社会关系的问题。我们知道，法律部门之间是有分工的，民法调整的是平等主体之间的财产关系和人身非财产关系，行政法调整的是行政机关为主体的行政关系，而劳动法调整的是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。

(1) 劳动关系由劳动法调整。

劳动关系是人们在劳动过程中形成的社会关系。作为劳动法调整对象的劳动关系是狭义的，它是指劳动者（工薪劳动者或称职工，不包括农民、国家公务员、军人、司法人员等）与用人单位（各类企业、雇工者等）在劳动过程中发生的一种社会关系。劳动法调整的劳动关系具有以下特点：

①从劳动关系的主体上说，劳动关系是劳动力所有者（劳动者）与劳动力使用者（用人单位）之间的社会关系，所以也有称它为“劳使关系”的。也就是说，劳动关系发生在特定身份的当事人之间，与民事关系和行政关系的主体是不同的。

②从劳动关系的内容上说，劳动关系是与劳动过程有密切联系的社会关系，也就是劳动者在运用及释放自己的劳动能力（包括体力和脑力）、实现劳动的过程中与用人单位之间发生的社会关系。由此可见，劳动关系强调的是劳动过程，而不是劳动成果的价值实现（交换）过程，与作者将自己的作品交付出版商出版，农民将自己的农副产品在市场上销售是不同的。

实例 1：承包工程中工人损伤不属劳动法调整

1992 年，某厂经上级主管部门批准改名为兴隆贸易公司。为筹备庆祝活动，公司请一家乡镇建筑装修队承包装修公司办公楼。在施工过程中，装修队一名工人在进行外墙贴补马赛克作业时不慎从四楼脚手架上跌落到地面，造成大腿及手臂等多处严重损伤。治愈后，经当地劳动鉴定机构鉴定为劳动能力完全丧失。在处理该起事故过程中，装修队领导认为，这名工人在兴隆公司工地工作时发生工伤事故，兴隆公司也应承担部分责任。这名工人据此会集家属、朋友等数人连续几天在兴隆公司本部要求负责人出面解决赔偿问题。为息事宁人，不妨碍公司营业，兴隆公司支付给工伤者一笔抚慰金，事态才告平息。

本例中，装修队领导的说法是没有法律依据的。第一，受伤者是装修队的职工，他们之间有劳动关系。劳动者发生工伤事故应由劳动者所在的用人单位（建筑装修队）按照劳动法有关工伤保险的法律规定依法妥善处理，工伤者依法有权从其用人单位（建筑装修队）获得工伤保险待遇。第二，工伤者与兴隆公司没有劳动关系。虽然工作地点在兴隆公司，但这只不过是劳动过程发生地的问题，建筑行业的性质决定了劳动者根据用人单位指派在工程项目所在地实现劳动过程的特点，据此不能说明兴隆公司对工伤事故的处理负有法律责任。兴隆公司在本例中与建筑装修队之间的工程承包关系是一种民事关系，与工伤者之间没有直接的法律上的关系，所以装修队领导的说法、工伤者的做法是没有法律依据的，工伤者要求兴隆公司解

4 劳动法实例说

决“赔偿费”的行为是无效的，当然，兴隆公司出于对工伤者的同情而支付“抚慰金”也是可以的。本例说明，当事人（工伤者与兴隆公司）之间没有劳动者与用人单位之间的劳动关系，不属劳动法的调整对象。

实例2：集资行为不是一种劳动关系

1988年，某企业因资金不足生产面临很大困难，经厂长办公会议研究、报上级主管部门批准同意，决定在企业全体职工中募集资本。企业公开张贴的“集资办法”中规定，每个职工必须募交1份，最多不超过5份；每份集资额人民币1000元；集资工作完成后满一年由企业向职工还本付息，利息是同期银行定期储蓄存款利息的1.5倍。集资办法公布前后，工会配合企业行政做了大量宣传动员工作，广大职工积极参加“厂兴我兴”的集资活动。同年6月底集资工作完成时共集资人民币200万元。1989年7月，原定的还本付息日到期，企业因经营不善无力还付本息，引起职工恐慌和不满，他们派出代表向当地劳动行政主管部门和企业上级主管部门上访，因一时难以解决，遂向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，劳动争议仲裁委员会不予受理。后在地方政府帮助下得到较为圆满的解决。

当地劳动争议仲裁委员会不予受理这件纠纷是正确的。本例中涉及的是债务纠纷问题，虽然债务人（企业）与债权人（职工）有用人单位和劳动者的特殊身份，但是就集资行为本身而言，它与劳动过程无关，产生的是一种债权债务的民事关

系，不是劳动关系，所以不属于劳动法的调整对象，该纠纷也不属于劳动争议仲裁委员会的受理范围。

上述两例说明，我国劳动法的调整对象是劳动关系。在现实生活中，随着改革开放的推进，我国劳动关系的性质和种类呈现出多样性。在改革开放之前，我国劳动关系的性质是单一的，即公有制性质的劳动关系，种类也只有国营企业劳动关系的集体企业劳动关系两种。现在，除上述公有制性质的两种劳动关系外，还有外商投资企业劳动关系、私营企业劳动关系等非公有制性质劳动关系。不管是哪种性质的劳动关系，都是我国劳动法的调整对象。

(2) 与劳动关系密切联系的社会关系也由劳动法调整。

与劳动关系密切联系的社会关系，也称劳动附随关系，它本身不是劳动关系，但和劳动关系有着密切联系，有的是劳动关系发生的必要前提，有的是劳动关系的直接后果，有的是劳动关系伴随产生的社会关系。一般包括以下几种：

①劳动行政主管部门与用人单位之间在劳动力招收、录用方面发生的关系。这种关系具有行政关系的特点，用人单位在招收、录用劳动力时应当遵守有关法律的规定，服从当地劳动行政主管部门的管理。

②劳动者和用人单位之间在劳动力市场相互选择而发生的。这种关系还不具有劳动关系的特点，用人单位和劳动者在相互选择时也应遵守有关法律的规定，特别对于用人单位而言，必须遵守维护劳动者平等就业权的法律。

上述两种关系属于劳动关系发生的必要前提。

③劳动者与用人单位、社会保险机构之间发生的关系。这种关系发生时，劳动者一般已经脱离了劳动过程，所以不属于劳动关系，但它是由劳动关系直接引起的，是劳动关系的直接后

6 劳动法实例说

果。

④工会代表劳动者并为维护劳动者合法权益与用人单位之间发生的关系，如集体合同关系。

⑤劳动争议处理机构在处理劳动争议时与用人单位、劳动者之间发生的关系。

⑥劳动行政主管部门在监督劳动法实施情况时与用人单位之间发生的关系。

上述三种关系属于伴随劳动关系而发生的社会关系。

劳动法以劳动关系为主要调整对象，但上述三类关系与劳动关系具有十分密切的联系，为了更好地调整劳动关系，劳动法将它们也作为自己的调整对象。

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《劳动法》之后，劳动部作为我国劳动行政主管部门从1994年9月起颁布施行几十个与《劳动法》配套的规章，其中1994年10月27日发布的《职业指导办法》、1994年12月9日发布的《就业训练规定》、1994年11月17日发布的《农村劳动力跨省流动就业管理暂行规定》、1994年12月5日发布的《集体合同规定》等等，就是专为调整劳动附随关系的，它们和《劳动法》一起实现我国劳动法调整附随劳动关系的职能。

3. 劳动法的法律关系

劳动法的法律关系是劳动法的调整对象在法律上表现出来的权利义务关系。由于劳动法的调整对象分为特点不同的劳动关系和附随劳动关系（与劳动关系有密切联系的社会关系），所以劳动法的法律关系也可以分为两大类。

(1) 劳动法律关系。

劳动法律关系，是劳动法调整劳动关系而形成的权利义务