

# 劳动法与劳动争议 实用手册

中国检察出版社

# 劳动法与劳动争议实用手册

《劳动法与劳动争议实用手册》编委会

主编 郭 君 李文华  
编委 董保华 董超洁 徐政辉 谢惠定  
刘卫红 林 青 谷声应

中国检察出版社

京新登字 109 号

**劳动法与劳动争议实用手册**

《劳动法与劳动争议实用手册》编委会

中国检察出版社出版发行

北京市东城区东总布胡同 10 号

新华书店经销

荒地公司激光照排

北京市朝阳区京精印刷厂印刷

850×1168 毫米 32 开 23.5 印张 600 千字

1994 年 9 月第一版 1994 年 9 月第一次印刷

印数:1-10000 册

ISBN 7-80086-252-6/D·253

定价:20.00 元

## 编者的话

《中华人民共和国劳动法》已由第八届全国人民代表大会常委会第八次会议于1994年7月5日通过，并将于1995年1月1日起施行。《劳动法》是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。

《劳动法》是保障劳动者的合法权益的基本法律，是调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，以促进经济发展和社会进步的重要法律。

建立社会主义市场经济，建立现代化企业管理制度，都需要有相应的劳动制度作保障，要建立统一的、现代化的劳动制度，要有统一的劳动市场，充分的社会保障机制，否则现代企业管理制度难以建立，市场经济也难以进行，而建立新的劳动制度，必然会打破旧的劳动制度，必然会产生新旧矛盾，必然会引发大量的劳动争议，而市场经济的建立，改革开放的发展，使企业竞争加强了，利益主体意识强化，而由于没有相应法律调整，出现了侵犯职工合法权益的现象，有的违反有关规定，忽视安全生产，工人劳动条件恶劣不仅损害了职工的身体健康，还造成了一些重大伤亡恶性事故，有的采取非法野蛮手段对待工人，侮辱、体罚工人，公然侵犯职工的人身权利，进行强迫劳动；有的随意延长工时，强迫加班、加点，有的压低克扣工资，有的拒不签劳动合同，或签违法合同，等等。这一切都侵犯了劳动者的权益，急需维护劳动者的合法权益，依照有关规定，劳动者可以申请调解、仲裁、提起诉讼。然而在以前由于缺少《劳动法》这一实体法，缺少处理争议问题的法律依据，使争议有时难以解决。《劳动法》的颁布为及时、公正、合法处理劳动争议，维护劳动者的合法权益提供

了重要的法律依据和保障。

为配合《劳动法》的学习，为使劳动者和用人单位了解在发生争议后应依照什么程序法，按什么实体法加以处理，为用人单位学习依法管理，依法调整劳动关系，减少预防劳动争议，为使工会工作者和从事劳动行政部门等有关部门工作的同志，得以懂得如何依法维护、依法处理。我们编写这本《劳动法与劳动争议实用手册》，从劳动法的原则出发，从劳动争议的处理着手，将实体法、程序法相结合，介绍如何按《劳动法》等有关规定，依照法定的劳动争议处理程序解决劳动争议，力求简明实用。

由于时间仓促，水平有限，加之是从劳动争议处理这一角度谈劳动法是一种新的尝试，难免有疏漏、不足，敬请批评指正。

编者

1994年7月

# 目 录

<b>第一编 劳动法基本原理</b> .....	( 1 )
<b>第一章 劳动和劳动关系</b> .....	( 1 )
第一节 劳动与劳动关系 .....	( 1 )
第二节 社会劳动关系的特征 .....	( 4 )
第三节 为实现劳动关系而产生的其他关系 .....	( 6 )
<b>第二章 《中华人民共和国劳动法》的     意义和特点</b> .....	( 9 )
第一节 打破所有制界限, 建立公平的市场竞争 规则 .....	( 10 )
第二节 充分体现宪法原则, 突出对劳动者权益 的保护 .....	( 11 )
第三节 突破固定工制度, 全面推行劳动合同 .....	( 13 )
第四节 突破国有企业禁区, 用人单位均可建立 集体合同制度 .....	( 14 )
第五节 继承性地发展, 努力与国际惯例接轨 .....	( 16 )
<b>第三章 劳动法的基本原则</b> .....	( 17 )
第一节 劳动法原则概述 .....	( 17 )
第二节 劳动法的基本原则 .....	( 19 )
第三节 劳动法的具体原则 .....	( 21 )
<b>第四章 劳动法的内容和形式</b> .....	( 22 )

第一节	劳动法的内容·····	(23)
第二节	劳动法的形式·····	(24)
<b>第五章</b>	<b>劳动法律关系和劳动行政</b>	
	<b>法律关系</b> ·····	(27)
第一节	劳动法律关系·····	(27)
第二节	劳动行政法律关系·····	(31)
第三节	劳动法律事实·····	(33)
<b>第六章</b>	<b>劳动法律关系的主体</b> ·····	(37)
第一节	劳动者·····	(37)
第二节	用人单位·····	(41)
第三节	工会·····	(43)
<b>第七章</b>	<b>劳动法律关系的内容</b> ·····	(49)
第一节	劳动法律关系内容概述·····	(49)
第二节	劳动者的权利·····	(52)
第三节	用人单位的权利·····	(59)
第四节	工会的权利和义务·····	(66)
<b>第八章</b>	<b>劳动法律关系的客体</b> ·····	(70)
第一节	劳动法律关系客体概述·····	(70)
第二节	劳动法律关系客体的种类·····	(71)
<b>第九章</b>	<b>劳动法律关系的保护</b> ·····	(72)
第一节	劳动法律关系保护的概述·····	(72)
第二节	劳动争议及其处理程序·····	(75)
第三节	劳动监察制度·····	(84)
第四节	违反劳动法的责任·····	(90)
<b>第二编</b>	<b>劳动争议处理程序的法律依据</b>	
	<b>与实施</b> ·····	(100)
<b>第一章</b>	<b>劳动争议处理程序的法律</b>	

	依据 .....	(100)
第一节	我国劳动争议处理程序的法律规定的沿革 .....	(101)
第二节	《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》 .....	(102)
第三节	劳动争议调解与仲裁的组织及办案规则和《条例》实施办法 .....	(112)
第四节	《中华人民共和国民事诉讼法》 .....	(120)
<b>第二章</b>	<b>劳动争议处理程序的法律实施 .....</b>	<b>(127)</b>
第一节	企业劳动争议调解程序 .....	(129)
第二节	劳动争议仲裁程序 .....	(155)
第三节	劳动争议诉讼程序 .....	(241)
<b>第三章</b>	<b>劳动争议的预防及劳动争议处理过程中的工会 .....</b>	<b>(280)</b>
第一节	劳动争议预防 .....	(280)
第二节	劳动争议处理过程中的工会 .....	(283)
<b>第三编</b>	<b>企业劳动争议处理的实体法律适用 .....</b>	<b>(293)</b>
<b>第一章</b>	<b>因劳动合同产生的劳动争议处理的立法 .....</b>	<b>(293)</b>
第一节	因履行劳动合同发生的劳动争议处理的实体法及其适用 .....	(294)
第二节	因变更劳动合同产生的劳动争议处理的实体法及其适用 .....	(302)
第三节	因解除劳动合同发生的劳动争议	



	处理的实体法及其适用·····	(306)
<b>第二章</b>	<b>因集体合同发生的劳动争 议处理的立法</b> ·····	(314)
<b>第一节</b>	集体合同概述·····	(314)
<b>第二节</b>	因集体合同发生的劳动争议及其处 理的实体法适用·····	(320)
<b>第三章</b>	<b>因工作时间和休息休假发 生劳动争议处理的立法</b> ·····	(321)
<b>第一节</b>	工作时间的规定·····	(321)
<b>第二节</b>	休息休假时间的规定·····	(332)
<b>第三节</b>	加班加点制度的规定·····	(338)
<b>第四章</b>	<b>因工资产生的劳动争议 处理的立法</b> ·····	(343)
<b>第一节</b>	工资问题概述·····	(343)
<b>第二节</b>	因工资产生的劳动争议处理·····	(347)
<b>第五章</b>	<b>因劳动安全卫生产生的 劳动争议处理的立法</b> ·····	(351)
<b>第一节</b>	劳动安全卫生的概述·····	(351)
<b>第二节</b>	劳动法关于劳动安全卫生的规定 ·····	(356)
<b>第三节</b>	劳动安全卫生方面有关法律法規的 规定·····	(359)
<b>第四节</b>	劳动安全卫生争议的预防与处理 ·····	(389)
<b>第六章</b>	<b>因女职工和未成年工保护 发生的劳动争议处理的立法</b> ·····	(392)

第一节	因女职工保护发生的劳动争议处理的实体法适用·····	(392)
第二节	因未成年工特殊劳动保护产生的劳动争议处理的实体法适用·····	(401)
<b>第七章</b>	<b>因职业培训与职工教育发生劳动争议处理的立法</b> ·····	(405)
第一节	职业培训概述·····	(405)
第二节	职业培训的有关政策法规·····	(407)
第三节	企业职工培训制度与用人单位的义务·····	(416)
第四节	职业技能标准和职业技能考核鉴定·····	(423)
<b>第八章</b>	<b>因社会保险和福利发生劳动争议处理的立法</b> ·····	(433)
第一节	社会保险概述·····	(433)
第二节	养老保险的有关规定·····	(439)
第三节	职工疾病(医疗)保险规定·····	(446)
第四节	工伤保险规定·····	(452)
第五节	生育保险规定·····	(462)
第六节	失业保险规定·····	(466)
<b>第九章</b>	<b>因劳动纪律引起的劳动争议处理的立法</b> ·····	(477)
第一节	劳动纪律概述·····	(477)
第二节	因劳动纪律引起劳动争议处理的法律适用·····	(479)
<b>第四编</b>	<b>典型劳动争议案例评析</b> ·····	(484)
<b>第一章</b>	<b>程序法适用中的典型案例</b>	

	评析 .....	(484)
案例一	非劳动争议问题不予受理 .....	(484)
案例二	期限延误有理变无理 .....	(486)
案例三	管辖错误仲裁无效 .....	(487)
案例四	当事人拒不到庭，仲裁委员会 缺席仲裁 .....	(489)
案例五	调解达成协议不得反悔 .....	(492)
案例六	委托代理不当，实体权益受损 .....	(493)
案例七	违反仲裁纪律应当受罚 .....	(495)
案例八	拒不执行仲裁裁决被强制执行 .....	(497)
<b>第二章 实体法适用中的典型案例</b>		
	评析 .....	(499)
案例一	强迫签订劳动合同无效 .....	(501)
案例二	忽视劳动合同形式实体权益受损害 .....	(503)
案例三	随意变更劳动合同，责任自负 .....	(505)
案例四	非法延长试用期企业应承担 责任 .....	(507)
案例五	合同条款违法无效 .....	(509)
案例六	企业濒临破产可以提前解除劳动 合同 .....	(511)
案例七	约定条件出规，劳动合同终止 .....	(513)
案例八	职工患病医疗期满，企业可以解除 劳动合同 .....	(515)
案例九	职工违纪应予辞退的，可以解除劳动 合同 .....	(518)
案例十	职工被判刑劳动合同可以解除 .....	(520)
案例十一	职工因工负伤企业不得擅自解除 劳动合同 .....	(522)

- 案例十二 女职工在产假期间企业不得解除  
劳动合同…………… (524)
- 案例十三 解除劳动合同应当按法定程序  
进行…………… (526)
- 案例十四 企业不按规定支付劳动报酬，  
职工有权解除劳动合同…………… (529)
- 案例十五 职工解除劳动合同应当赔偿企业  
损失…………… (531)
- 案例十六 不服从企业调动发生的争议，  
依照劳动合同的规定执行…………… (534)
- 案例十七 超过法定时效，不应解除劳动  
合同…………… (537)
- 案例十八 非法招用童工劳动合同无效…………… (539)
- 案例十九 轮换工续订合同无效…………… (541)
- 案例二十 延时劳动不支付劳动报酬，企业  
败诉受罚…………… (545)
- 案例二十一 依法延长工作时间，职工应当  
服从…………… (547)
- 案例二十二 企业拖欠、克扣工资违法，企业  
败诉受罚…………… (550)
- 案例二十三 降低孕期、产期女工工资违法，  
企业败诉…………… (552)
- 案例二十四 对女职工不合理的要求不予  
维护…………… (555)
- 案例二十五 因安排女职工从事禁忌劳动引起  
的劳动争议…………… (557)
- 案例二十六 企业使用童工致残应承担全部  
责任…………… (559)
- 案例二十七 因职工探亲待遇引起的争议案件

.....	(562)
<b>第五编 劳动法律法规及规章</b> .....	(564)
中华人民共和国劳动法.....	(564)
中华人民共和国宪法（摘录）.....	(579)
中华人民共和国企业劳动争议处理 条例.....	(582)
* 《中华人民共和国企业劳动争议处 理条例》若干问题解释.....	(588)
* 企业劳动争议调解委员会组织及 工作规则.....	(593)
* 劳动争议仲裁委员会组织规则 .....	(597)
* 劳动争议仲裁委员会办案规则 .....	(602)
中华人民共和国民事诉讼法.....	(612)
国营企业实行劳动合同制暂行规定.....	(662)
全民所有制企业临时工管理暂行规定.....	(668)
中外合资经营企业劳动管理规定.....	(670)
私营企业劳动管理暂行规定.....	(672)
禁止使用童工规定.....	(679)
国务院关于职工工作时间的规定.....	(682)
* 《国务院关于职工工作时间的规定》 的实施办法.....	(683)
企业最低工资规定.....	(685)
女职工劳动保护规定.....	(692)
女职工禁忌劳动范围的规定.....	(694)
职业病范围和职业病者处理办法 的规定.....	(696)
中华人民共和国尘肺病防治条例.....	(702)

国有企业职工待业保险规定·····	(706)
国有企业富余职工安置规定·····	(711)
工人考核条例·····	(714)
职业技能鉴定规定·····	(719)
国营企业辞退违纪职工暂行规定·····	(724)
企业职工奖惩条例·····	(726)
劳动监察规定·····	(731)

# 第一编 劳动法基本原理

## 第一章 劳动和劳动关系

我们每一个人都生活在错综复杂的社会关系中，法是作为社会关系的调整者来到人世间的。我国劳动法的调整对象是社会劳动关系以及为实现社会劳动关系而产生的其他关系。

### 第一节 劳动与劳动关系

劳动是人们利用劳动资料，改造劳动对象，使之符合人类需要的有目的活动。在任何社会，劳动者和生产资料的结合，在质量上都有一定的要求，在数量上也要求成一定的比例。

劳动法所调整的社会劳动关系是指劳动者在运用劳动能力，实现劳动过程时与劳动力使用者之间发生的关系。这是一种具体的、狭义的劳动关系。

劳动关系是人们在劳动中结成的相互关系。作为劳动法调整对象的劳动关系是劳动者和用人单位（劳动力使用者）在劳动过程中发生的社会关系，是一种狭义的劳动关系。这可以从劳动关系当事人和劳动关系的内容上来加以分析。

首先从劳动关系的当事人看，是劳动力所有者和劳动力使用者之间的社会关系。

作为劳动关系一方当事人的劳动者是劳动力所有者，可以任意支配蕴含在其身体内的脑力和体力的劳动能力，不仅包括各类企业的职工、国家事业单位的干部和职工、科研单位的科技人员和工人、学校的教职员工，也包括私营企业、个体经营者雇佣的帮工；既包括体力劳动者，也包括脑力劳动者。这一方的当事人的共同特征是在劳动关系中作为劳动力的提供者而和企业、事业等单位的所有者（或经营者、管理者）相区别。

作为劳动关系的另一方当事人是生产资料的所有者、经营者或者管理者，可以支配和使用所掌管的那部分生产资料。当事人可以是全民或集体的企事业单位，也可以是中外合资经营、合作经营或外资独资经营企业，还可以是私营企业或个体经营者。这一方当事人的主要特征是在劳动关系中作为生产资料的支配者出现。

确定劳动关系的双方当事人是研究劳动关系的静态出发点。这种静态出发点从劳动力方面看，是由劳动力个人所有制决定的；从生产资料方面看，是由生产资料的多种所有制并存，以及全民所有制也存在两极分离的形式所决定的。把握这一静态出发点就可以把一些与劳动关系无关的社会关系划分出来。例如，个体劳动者以自己的劳动从事修理、定作，农村以家庭为单位的联产承包，由于劳动力和生产资料在一个经济组织内直接统一，就不纳入劳动法调整范围。而当个体户聘请帮工时，由于存在生产资料、劳动力分属于不同的所有者，这种关系就由劳动法调整。同理，我们平时所说的人事关系是极不严格的概念，其中国家机关和其所属的工作人员的关系，由于不属于生产资料和劳动力的关系，也不属于劳动关系，而是受国家公务员法调整的行政关系；而一部分事业单位和其所属的工作人员的关系，按其性质是劳动关系，应由劳动法调整。故我们以后所说的劳动关系也包括一部分事业单位的人事关系。因此《劳动法》第二条规定：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。

其次，从劳动关系的内容上看，是与劳动过程相联系的社会关系。

如果劳动者和生产资料的经营、管理者都保留在静态的出发点上，劳动关系只是一种可能存在的关系。马克思在指出劳动者和生产资料是社会生产的两个要素之后，又说：“但是，二者在彼此分离的情况下只在可能性上是生产因素。凡是要进行生产，就必须使它们结合起来。”<sup>①</sup>要使生产资料和劳动力相结合，就要求劳动力的所有和使用相分离，并由劳动者在一定程度上放弃其作为劳动力使用者、支配者的地位。而生产资料的经营、管理者则又须成为劳动力的支配使用者；生产资料的经营单位又须成为用人单位，生产的两要素在某一个劳动组织就能得到具体的结合。

生产资料的所有者或经营者，在成为劳动力的支配者后，安排劳动者在劳动组织内和生产资料相结合，使劳动对象发生形态的变化，位置的转移以及价值的增加。劳动关系是劳动者在运用劳动能力实现劳动过程中和用人单位发生的社会关系。强调劳动过程，也就是强调人和物，劳动力和生产资料相结合的生产过程，从而可以和物与物交换的实现过程相区别。一般说来，后者是属于民法调整范围。例如，农民在市场上出售自己的劳动产品，作家把自己的作品交给出版社出版，有人把自己劳动所获的钱财借给别人等等。所有这些行为所发生的社会关系，归根到底都和劳动有联系，但是都不能说是劳动法调整的劳动关系。因为发生这些关系都和进行劳动过程没有直接的联系。

---

① 《马克思恩格斯全集》第24卷，人民出版社1972年版第44页。