

全国中等职业技术学校通用教材



劳动法常识

(第二版)



中国劳动社会保障出版社



全国中等职业技术学校通用教材

劳动法常识

(第二版)

劳动和社会保障部教材办公室组织编写

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法常识/刘桂平主编. —2版. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2006

全国中等职业技术学校通用教材

ISBN 7-5045-4921-5

I. 劳… II. 刘… III. 劳动法-中国-专业学校-教材
IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 071627 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人: 张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

850毫米×1168毫米 32开本 4.25印张 110千字

2006年6月第2版 2006年6月第1次印刷

定价: 6.00元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

前 言

自1994年7月5日《劳动法》制定公布以来，我国的劳动保障法制建设进入了一个新阶段，逐步建立了有中国特色的积极的就业政策、职业培训和职业资格证书制度、劳动关系协调制度、劳动争议处理制度以及社会保险制度等，为劳动者保护自身的劳动权益提供了有力的法律武器。当前，伴随社会体制转轨和经济转型的日益深入，劳动关系越来越复杂多变，劳动保障法制建设任务艰巨，加大劳动法律法规的教育和宣传具有非常重要的现实意义。为此，我们在1995年组织编写的《劳动法常识》的基础上，结合当前的形势特点和职业技术学校的教学需求，对《劳动法常识》进行了修订，以进一步加强对学生劳动法律知识的普及，帮助学生树立法律意识，提高他们的维权能力。

本书结合职业教育的特点，有针对性地选取了与在校学生生活、生产密切相关的劳动法律基础知识，在内容和结构安排上，力求具有较强的时代感，贴近学生的思想实际和生活实际，指导他们用法律知识来思考问题、分析问题、解决问题，维护自己的合法权益。在表达形式上，本书选取了大量丰富生动的事例，以例说

理，通过各种栏目安排、浅显的语言、图文并茂的形式，启发学生思考，激发他们的学习主动性和积极性。

本书内容基本涵盖了劳动者应当了解的主要劳动法知识，包括劳动法总论，促进就业，劳动合同，工作时间、休息休假和劳动报酬，劳动安全卫生，社会保险，劳动争议以及遵守劳动纪律、提高职业技能等方面的知识。

本书既适合中等职业技术学校使用，也可供学生家长、教育工作者、劳动法律工作者、社会工作者及其他关心青少年劳动法律教育的人士使用和参考。

本书由刘桂平任主编，王玉明任副主编，孙庆和、隋新海、徐艳芬、温公侠参编；吕菊萍审稿。

目 录

第一课	劳动者应当了解的法律——劳动法	(1)
第二课	促进就业	(13)
第三课	劳动合同	(25)
第四课	工作时间、休息休假和劳动报酬	(54)
第五课	劳动安全卫生	(73)
第六课	社会保险	(82)
第七课	劳动争议	(99)
第八课	遵守劳动纪律 提高职业技能	(114)



第一课 劳动者应当了解的法律——劳动法

《劳动法》作为维护劳动者权益、体现人本关怀的一项基本法律，在西方甚至被称为第二宪法。它以国家意志把实现劳动者的权利建立在法律保障的基础上，同时也是每一个劳动者在劳动过程中的行为规范，是劳动者从事劳动、维护自己劳动权益、履行劳动义务的准绳。

作为未来的劳动者，我们有必要了解《劳动法》基本知识。学习《劳动法》，首先要对它的立法目的、调整对象，以及《劳动法》所规定的劳动者应享有的基本权利和应履行的基本义务等有一个较完整的了解。

劳动法的立法目的

劳动创造一切。劳动是一个人的立身之本，也是一个国家的立国之基。正是劳动创造了人类社会，书写了人类文明辉煌的历史。劳动不仅是个人谋生的手段，也是实现人生价值、创造美好未来的前提。一个人达到了法定年龄就要参加劳动，选择一种职业，成为一名劳动者。



案例链接

2004年9月，董小力在某技工学校经过3年的学习后，顺利地完成了学业，并取得了数控技术中一级工技能等级证。毕业后，他通过当地人才招聘市场，与某公司签订了劳动合同，成为一名技术工人。董小力到公司工作后，认真遵守公司的规章制度，努力工作，并在工作中积极探索和创新，取得了良好的工作业绩。一年后，公司通过对董小力工作成绩的考核和评价，决定将原来约定的每月1 000元的工资，提高到每月1 250元。后来由于技术设备更新，公司又出资将董小力选送到一所高级技工学校进行深造，董小力通过继续学习不仅更新了知识和技能，而且取得了高级工技能等级证，成为公司的一名技术骨干和优秀员工。



点评

董小力应聘到公司工作，就成为一名劳动者；招聘董小力的这个公司就是用人单位。作为劳动者，

要为公司尽心尽力地履行义务，并由此享受相应的权益；公司则享有对劳动者进行组织管理的权利，同时也要履行保障劳动者有关权益的义务。董小力与这个公司所形成的权利和义务关系，就是一种劳动关系。

劳动者在用人单位从事劳动的过程中，双方形成一定的劳动关系。由于这一关系的形成涉及到双方的经济利益，处理不当会产生一系列的矛盾。



案例链接

朱小鹏等5人技校毕业后，应聘到某建筑材料厂工作，2002年10月与该厂签订了为期6年的劳动合同。由于产品质量问题，该厂的经营状况发生困难，从2004年11月起厂里连续8个月给朱小鹏等人只发放50%的工资，其余部分一直拖欠。朱小鹏等人多次向厂里提出补发工资的要求，但厂方总以资金周转困难为由一拖再拖，他们见补发工资无望，便提出解除劳动合同。而该厂以车间人员不足，解除劳动合同会给厂里带来损失为由，拒绝了他们的要求，并称如果朱小鹏等人一定要解除合同，厂方将不予办理相关手续。面对这种情况，朱小鹏等人的权益将如何维护呢？



点评

朱小鹏等人的经历是很具有代表性的。有些企业为了其自身的利益，往往会侵犯处于弱勢的劳动者的权益。在本案例中，企业先是拖欠工资，当朱小鹏等人提出解除劳动合同时，企业又不予办理相

关手续，不断地侵犯劳动者的正当权益。这使我们深刻地认识到，劳动者是多么需要一个有效的法律武器来保障自身的权益啊！这就是《劳动法》立法的根本目的。

劳动关系中劳动者和用人单位之间的矛盾如何得到协调、规范，双方的权利和义务如何得到保证，不仅直接关系到劳动者和用人单位的利益，而且也关系到社会稳定。所以，国家通过立法对劳动关系双方的权益，特别是对劳动者的正当权益给予保护，以维持劳动关系的规范、和谐。《劳动法》正是这样一个调整和协调劳动关系的法律。

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。

 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。

——《中华人民共和国劳动法》第1条

自新中国成立以来，《中华人民共和国宪法》中就对公民的劳动权利和义务及劳动关系等作出了原则性规定。为适应经济社会发展和劳动制度改革的需要，我国还颁布了大批劳动法律、法规和规章，内容涉及到劳动就业、劳动合同、工资、工时休假、劳动保护、职业培训、劳动保险和福利、劳动争议等各个领域。1994年7月5日第八届全国人大常委会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》，并

于1995年1月1日起施行。这是新中国成立以后颁布实施的第一部综合性劳动法律，它确立了我国社会主义市场经济条件下劳动关系的基本法律原则，为保护劳动者的合法权益、稳定劳动关系提供了法律保障。为了进一步完善劳动法律和法规，国家又制定和颁发了一系列相关的劳动法律法规。例如，2001年10月27日，全国人民代表大会常务委员会通过了修改后的《中华人民共和国工会法》；2002年6月29日，全国人民代表大会常务委员会通过了《中华人民共和国安全生产法》；1998年12月26日国务院发布了《失业保险条例》；2003年4月27日国务院发布了《工伤保险条例》；2004年11月1日国务院发布了《劳动保障监察条例》。劳动和社会保障部也陆续发布了一系列劳动保障的法规，例如，《社会保险基金行政监督办法》（2001年5月18日）、《社会保险行政争议处理办法》（2001年5月27日）、《集体合同规定》（2004年1月20日）、《最低工资规定》（2004年1月20日）等。尤其值得关注的是，《中华人民共和国劳动合同法（草案）》已于2005年10月28日经国务院第110次常务会议讨论通过。《中华人民共和国劳动合同法（草案）》是一部规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者合法权益，促进劳动关系和谐稳定，关系人民群众切身利益的重要法律草案。经第十届全国人大常委会第十九次会议审议后，现就草案内容向全社会广泛征求意见。一部适应新时期建立和谐劳动关系需要，切实有效地保障劳动者权益的劳动法律即将出台。此外，十届全国人大还将《社会保险法》《社会救济法》等几部法律列入了立法规划，

《就业促进法》《劳动争议处理法》等也被列为立法论证项目。

劳动法调整的对象

我国劳动法的调整对象包括劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。

劳动法所调整的劳动关系是指劳动者与用人单位在实现劳动过程中发生的社会关系。

与通常意义的劳动关系相比，劳动法所调整的劳动关系有其特定的内涵：

1. 劳动关系是在劳动者参加用人单位生产产品或提供服务，以获取劳动报酬的过程中发生的社会关系。

在这一劳动关系中，劳动者实现劳动的过程，是劳动者同用人单位提供的生产资料相结合，而不是劳动者同自有的、自己支配的生产资料相结合。劳动者或其家庭成员同自有的、自己支配的生产资料相结合，就不会形成劳动法律所调整的劳动关系。

2. 劳动关系的主体是劳动者和依法成立的用人单位。

这里的劳动者是指按照法律的规定或合同的约定，在用人单位管理下从事劳动并获取相应劳动报酬的人，既包括体力劳动者，也包括脑力劳动者。参加义务劳动，不领取报酬或参加公益活动，不以领取报酬为目的的劳动者不属于劳动法调整的劳动者范畴。

用人单位是指依法招用和管理劳动者，支付劳动报酬的劳动组织，主要包括企业、个体经济组织。国家机关、事业组织、社会团体在法律规定的情况下，也可以成为劳动法中的用人单位。

相关知识

个体经济组织是指一般雇工在7人以下的个体工商户。

 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。

——《中华人民共和国劳动法》第2条

3. 在劳动过程中，劳动关系表现为一种管理与服从的关系。

劳动者应服从用人单位的组织、管理和工作安排，遵守劳动纪律以及用人单位的各项规章制度；用人单位应当负责提供劳动者生产资料、生产工具、生产作业环境等必要的劳动条件，负责提供生产劳动所必需的物质技术条件以及劳动保护用品等，负责劳动全过程的组织与管理。

劳动法调整的主要对象是劳动关系，这也告诉我们，劳动关系的确立是劳动者运用劳动法律这一武器维护自己合法权益的前提。在现实中往往会出现这样的情况：一个劳动者明明是在一家用人单位

从事劳动，而当劳动者的权益受到侵害，向用人单位提出相应的赔偿时，用人单位却提出种种理由，否认与劳动者存在劳动关系。所以，学习和掌握劳动关系认定的法律法规常识，对劳动者具有重要的现实意义。

那么，如何认定劳动关系的存在呢？

一是看是否签订了劳动合同。

劳动合同是劳动者维权的法律凭证。俗话说“口说无凭”，现实中大量劳动者在维护自身权益的过程中就吃亏在不能提供充分有力的证据。而劳动合同是劳动关系的直接反映，是最有力的证据。“白纸黑字”的劳动合同是在劳动仲裁、法院判决中维护劳动者合法权益的主要凭据之一。因此，劳动者要勇敢地主张自己的权利，要求用人单位与自己签订劳动合同。这是劳动者维护自身权益的关键所在。关于劳动合同的知识我们将在后面的课程中详细介绍。

二是看是否存在事实劳动关系。

在现实的劳动关系中，劳动者和用人单位相比，处于弱势地位。有些用人单位有意不与劳动者签订劳动合同，劳动者往往为了保住工作机会而放弃要求签订劳动合同的权利，或用人单位采取欺瞒的手段与劳动者签订了无效劳动合同，而劳动者本人也没有提出异议，便开始在用人单位从事劳动。事实上，在类似这些情况发生时，劳动者与用人单位同样存在着劳动关系。如果用人单位与劳动者之间由于各种原因没有签订劳动合同或者签订的是无效劳动合同，但却存在着劳动关系，我们就称之为事实劳动关系。事实劳动关系被认定后，劳动者的合法

权益同样受到劳动法律的保护。



案例链接

小张和小王是一对夫妻，2004年年初他们一同到某鞋厂工作。2004年6月，鞋厂以停业为由将两人辞退，夫妻二人因讨要拖欠工资未果，遂将鞋厂告上法庭。

法院经审理认为，虽然鞋厂与夫妻二人未签订书面的劳动合同，但是鞋厂以停业为由将夫妻二人辞退，恰好证明双方已经形成事实劳动关系。在双方存在事实劳动关系的前提下，鞋厂作为用人单位有义务证明其发放劳动者工资的时间及数额。经法院查证，鞋厂应支付拖欠的工资并给付经济补偿金，故法院作出鞋厂支付夫妻二人工资和经济补偿金1.3万余元的终审判决。宣判后，这对夫妻难掩喜悦之情，一再向法官表示感谢。当被问及这场官司带给他们的经验和教训时，小张深有感触地说：“如果我们与鞋厂签订了书面劳动合同，我们早就赢这场官司了。”



点评

本案例的关键就在于小张和小王与鞋厂事实劳动关系是否成立。

根据劳动和社会保障部下发的《关于确立劳动关系有关事项的通知》的规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：第一，用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；第二，用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的

劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；第三，劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

用人单位未与劳动者签订劳动合同，在认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：第一，工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；第二，用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件；第三，劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录；第四，考勤记录；第五，其他劳动者的证言等。



议一议

结合上面的案例，议一议“立字为据”在确立劳动关系时的重要性。

劳动者的基本权利和基本义务

一、劳动者的基本权利

我国《劳动法》突出体现对劳动者权益的保护。该法第一条就开宗明义地指出其立法宗旨是保护劳动者的合法权益，并在该法的第三条规定了劳动者享有的基本权利，主要有：

1. 劳动者享有平等就业和选择职业的权利。
2. 劳动者有获得劳动报酬的权利。
3. 劳动者有休息休假的权利。

4. 劳动者有在劳动中获得劳动安全和劳动卫生保护的权利。

5. 劳动者有接受职业技能培训的权利。

6. 劳动者有享受社会保险和福利的权利。

7. 劳动者有提请劳动争议处理的权利。

8. 法律、法规规定的其他劳动权利。

《劳动法》中还规定了劳动法的实施、监督以及劳动争议处理办法，为劳动者权利的实现提供了保障。

二、劳动者的基本义务

劳动者履行义务和享有权利是统一的。享有劳动权利和履行劳动义务是对等的、互为条件的，不允许只享有权利而不履行义务，也不允许只履行义务而不享受应有的权利。《劳动法》规定的劳动者的基本义务主要有：

1. 劳动者有完成劳动任务的义务。

2. 劳动者有提高职业技能的义务。

3. 劳动者有执行劳动安全卫生规程的义务。

4. 劳动者有遵守劳动纪律和职业道德的义务。劳动纪律包括遵守各项规章制度以及服从管理、听从指挥等。

5. 法律、法规规定的其他义务。如忠实履行劳动合同，为用人单位保守商业秘密，发生事故后接受检查以及向有关劳动争议处理机关举证等义务。



议一议

作为一名劳动者应当履行哪些基本义务？