

Labor

Interpretation of core labour law provisions

劳动维权丛书

劳动法条文 最新释义

佘国华 编著

Interpretation of core labour law provisions
Interpretation of core labour law provisions
Interpretation of core labour law provisions



Interpretation of core labour law provisions
Interpretation of core labour law provisions
Interpretation of core labour law provisions

湖南人民出版社



Labor

Interpretation of core labour law provisions

劳动维权丛书

劳动法条文 最新释义

佘国华 编著

湖南人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法条文最新释义/余国华编著. —长沙:湖南人民出版社, 2007.5

(劳动维权丛书)

ISBN 978-7-5438-4761-3

I. 劳... II. 余... III. 劳动法-法律解释-中国
IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 039605 号

责任编辑:邓胜文

装帧设计:罗志义

劳动法条文最新释义

余国华 编著

*

湖南人民出版社出版、发行

网址: <http://www.hnppp.com>

(长沙市营盘东路3号 邮编:410005)

(营销部电话:0731-2226732)

湖南省新华书店经销 湖南望城湘江印务有限公司印刷

2007年5月第1版第1次印刷

开本:890×1240 1/32 印张:9.5

字数:224000 印数:1-5000

ISBN 978-7-5438-4761-3

定价:17.00元



目 录

劳动合同法实施条例是否适用于用人单位：周海峰案
0 0 0

1 0 0 劳动合同法实施条例，八
劳动合同法实施条例是否适用于用人单位：(1) 周海峰案
0 0 0

4 0 0 劳动合同法实施条例：(2) 周海峰案
2 0 0 劳动合同法实施条例，六
0 0 0 (本件) 劳动合同法：周海峰案
2 0 0 劳动合同法，十

对育，予以不予承认 **第一章 总则** 周：(1) 周海峰案
0 0 0 劳动合同法实施条例

一、适用范围 0 0 1
 7 0 0 实例说明：家庭雇佣保姆是否由劳动法调整 0 0 3

二、劳动者的权利和义务概要 0 0 5
 0 0 0 实例说明：劳动者的法定权利不容剥夺 0 0 5

三、用人单位规章制度 0 0 9
 0 0 0 实例说明：招工时不得变相实施性别歧视 0 1 0

四、国家发展劳动事业 0 1 1
 实例说明：用人单位应取消对农民工的就业限制 0 1 3

五、禁止使用童工 0 1 4
 实例说明：使用 16 周岁以下的未成年人劳动的应予处罚
 0 0 0 0 1 5
 7 0 0 劳动合同法实施条例 (3) 周海峰案
周：(1) 周海峰案

第二章 劳动合同和集体合同 周海峰案
0 0 0 劳动合同法实施条例是否适用于用人单位

六、劳动合同的概念 0 1 6
 实例说明：该案为劳动合同纠纷案 (1) 周海峰案 0 1 8

七、订立和变更劳动合同的原则 0 1 9



实例说明：用人单位能否强迫劳动者签订劳动合同	0 2 0
八、无效劳动合同	0 2 1
实例说明（1）：用欺诈手段签订的劳动合同全部无效	0 2 3
实例说明（2）：该劳动合同部分无效	0 2 4
九、劳动合同的形式和内容	0 2 5
实例说明：劳动合同书（样本）	0 2 7
十、劳动合同的期限	0 3 5
实例说明（1）：职工在同一单位工作满十年以上，有权要求签订无固定期限的劳动合同	0 3 6
实例说明（2）：无固定期限的劳动合同也可以依法解除	0 3 7
十一、劳动合同的试用期条款	0 3 9
实例说明：用人单位不得随意延长试用期	0 4 0
十二、劳动合同中保守商业秘密之约定	0 4 1
实例说明：张某应负泄露商业秘密之责吗	0 4 2
十三、过失性辞退	0 4 4
实例说明（1）：试用期内被证明不符合录用条件的，可以辞退吗	0 4 5
实例说明（2）：职工违纪，用人单位可以解除劳动合同吗	0 4 6
实例说明（3）：能开除被劳动教养的工伤职工吗	0 4 7
实例说明（4）：女职工在怀孕期间有严重违纪行为，用人单位能否解除劳动合同	0 5 0
十四、非过失性辞退	0 5 1
实例说明（1）：医疗期未满，用人单位能否解除与劳动者的劳动合同	0 5 3



08	实例说明 (2): 因客观情况发生重大变化导致劳动合同 解除	054
09	实例说明 (3): 劳动者不能胜任工作情况下的劳动合同 解除	057
十五、用人单位经济性裁员		058
09	实例说明 (1): 不能以经营严重困难为由进行经济性裁 员	060
10	实例说明 (2): 企业大幅裁员须有法律依据	061
十六、用人单位解除劳动合同的经济补偿		062
01	实例说明 (1): 协商一致解除劳动合同, 劳动者有权要 求经济补偿吗	065
01	实例说明 (2): 用人单位解除劳动合同的, 劳动者可以 要求经济补偿吗	066
十七、用人单位不得解除劳动合同的情形		075
	实例说明 (1): 劳动者因工致残仍在医疗期内, 用人单 位能否单方面解除劳动合同	078
00	实例说明 (2): 医疗期未满不得终止劳动关系	080
00	实例说明 (3): 哺乳期间不得解除劳动合同	082
80	实例说明 (4): 女职工违反计生政策, 用人单位可否终 止到期劳动合同	083
十八、工会对用人单位解除劳动合同的监督权		084
01	实例说明: 企业终止工会主席的劳动合同是否合法	085
十九、劳动者单方面解除劳动合同		087
01	实例说明: 职工单方提出解除劳动合同, 用人单位应当 给予经济补偿吗	088
二十、劳动者无条件解除劳动合同的情形		089
81	实例说明 (1): 劳动者在试用期内提出解除劳动合同时	



(1) 应注意哪些问题	0 8 9
4 2 实例说明 (2): 用人单位以限制职工人身自由的方法强迫职工劳动, 是否构成犯罪	0 9 2
7 2 实例说明 (3): 工厂长期拖欠工资, 工人能否解除劳动合同	0 9 4
二十一、集体合同	0 9 6
0 8 实例说明: 集体合同的效力高于劳动合同	0 9 9
二十二、集体合同的生效程序	1 0 1
5 8 实例说明: 集体合同不得擅自变更	1 0 2
二十三、个人劳动合同规定的劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同	1 0 3
实例说明: 劳动合同约定的劳动标准能否低于集体合同的标准	1 0 4
第三章 工作时间和休息休假	
二十四、标准工作时间	1 0 5
5 8 实例说明: 一个工作日就是 8 小时吗	1 0 7
二十五、计件工作的劳动定额和计件报酬标准	1 0 8
8 8 实例说明: 实行计件工资如何执行法定标准工作时间	1 0 9
二十六、其他工时制度	1 1 0
2 8 实例说明: 不同工时制度决定加班工资的有无	1 1 3
二十七、法定休假节日	1 1 4
实例说明: 劳动者休假权不得侵犯	1 1 6
二十八、延长工作时间	1 1 7
9 8 实例说明: 企业同意职工自愿加班加点的行为是否违反劳动法	1 1 8



二十九、特殊情况下的延长工作时间	1 2 0
实例说明 (1): 特殊情况下的加班, 职工不得拒绝	1 2 0
实例说明 (2): 车间主任是否有权作出抢修加班的决定	1 2 2
三十、延长工作时间的工资支付	1 2 3
实例说明: 节日加班能否以安排补休代替补发加班工资	1 2 4
三十一、年休假制度	1 2 5
实例说明: 龚某可以享受年休假吗	1 2 6
第四章 工资	
三十二、最低工资保障	1 2 7
实例说明 (1): 试用期内的工资能低于当地的最低工资标准吗	1 3 1
实例说明 (2): 不履行正常劳动义务, 可以不按最低工资标准发放工资	1 3 1
三十三、工资应当以货币形式支付, 不得克扣、拖欠	1 3 2
实例说明 (1): 用人单位以商品抵充工资违法	1 3 3
实例说明 (2): 建筑公司应当补发扣发的职工工资, 并承担相应的法律责任	1 3 4
实例说明 (3): 工资应发放给劳动者委托的家属, 而不能向其他“熟人”给付	1 3 5
三十四、法定节假日、婚丧假期以及依法参加社会活动期间的工资支付	1 3 6
实例说明: 葬丧假期应支付工资	1 3 7



0 5 1 同相补工头要的不张静蔡种 六十二

第五章 劳动安全卫生 (I) 即游网类

0 5 1

三十五、劳动卫生安全 1 3 8

5 5 实例说明 (1): 用人单位未提供劳动安全条件, 劳动者

8 5 1 有权解除劳动合同吗 1 4 3

实例说明 (2): 缺乏劳动安全意识, 导致悲剧发生 网类

4 5 1 1 4 4

2 5 实例说明 (3): 劳动安全设施不合规定的, 应负什么责 十三

6 5 1 任 1 4 5

三十六、劳动者在安全生产中的权利和义务 1 4 6

实例说明: 企业负责人违章指挥, 强令冒险作业, 劳动

者有权拒绝吗 1 4 7

7 5 1 朝采资工册量 二十三

第六章 女职工和未成年工特殊保护 网类

1 8 1 四款补

三十七、女职工禁忌的劳动范围 1 4 9

1 8 实例说明: 女职工不得从事脚手架拆除工作 1 5 1

三十八、女职工经期的保护 1 5 1

8 8 实例说明: 企业能否安排女职工经期从事低温冷水作业

共 资工工 1 5 2

三十九、女职工孕期的保护 1 5 3

实例说明 (1): 企业能否安排处于孕期的女工从事有类

2 8 1 毒工作 1 5 4

实例说明 (2): 用人单位能否安排孕期妇女上夜班 四十三

6 8 1 1 5 5

四十、女职工产期的保护 1 5 5

实例说明 (1): 女职工怀孕流产后是否应当享受产假待



781	…… 强 回 案 奇 遇 ……	156
88	实例说明(2):违反女工产期保护规定须承担法律责任	157
981	……	157
四十一、女职工哺乳期的保护 …………… 158		
	实例说明(1):哺乳期内女工不应从事搬运工作	159
	实例说明(2):哺乳时间能否按事假对待	160
四十二、未成年工保护 …………… 162		
	实例说明:矿山对未成年工的工作安排是违法的	165
491	……	165
四十三、未成年工定期健康检查 …………… 166		
99	实例说明:未成年工上岗前须进行免费健康检查	167
891	……	167
505	……	167
205	……	167
第七章 社会保险和福利 …………… 167		
四十四、社会保险制度 …………… 169		
70	实例说明:商业人寿保险不能代替社会保险	171
四十五、享受社会保险待遇的条件和标准 …………… 173		
01	实例说明:个人养老保险账户储存余额怎样处理	175
	……	175
四十六、养老保险 …………… 176		
	实例说明:没有签订劳动合同,劳动者能否要求单位为	177
515	…… 其缴纳社会保险费	177
四十七、失业保险 …………… 179		
21	实例说明:个体工商户应为雇工缴纳失业保险费	180
四十八、工伤保险 …………… 181		
81	实例说明:上下班途中发生交通事故是否认定为工伤	185
	……	185
四十九、医疗保险 …………… 186		



实例说明：医疗期的期限及劳动关系的存续问题…… 1 8 7

五十、生育保险…… 1 8 8

实例说明：生育保险费应由企业承担…… 1 8 9

第八章 劳动争议 (1) …… 一十四

五十一、劳动争议的解决途径…… 1 9 1

实例说明：劳动者可以选择不同的维权方式进行劳动维
权…… 1 9 4

五十二、劳动争议的处理原则…… 1 9 5

实例说明：劳动争议处理应当遵循法定原则…… 1 9 6

五十三、劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系…… 1 9 8

实例说明：劳动争议当事人能否直接向法院起诉…… 2 0 2

五十四、劳动争议仲裁的程序…… 2 0 5

实例说明：劳动争议当事人申请强制执行已经生效的
仲裁裁决，人民法院能否不执行…… 2 0 7

五十五、集体合同争议的处理…… 2 0 8

实例说明：该集体劳动争议应如何仲裁…… 2 1 0

第九章 法律责任 …… 六十四

五十六、劳动规章制度违法的法律责任…… 2 1 2

实例说明 (1)：厂规规定职工社会保险费自缴违反法律
规定…… 2 1 5

实例说明 (2)：工伤概不负责的规定无效…… 2 1 6

五十七、违法延长工时的法律责任…… 2 1 8

实例说明：职工自愿超时加班，企业也应负违法责任吗
…… 2 1 8



五十八、用人单位侵权的民事责任	2 2 0
实例说明 (1): 完不成劳动定额, 工资也不得低于最低 工资标准	2 2 1
实例说明 (2): 企业不按规定支付劳动者延长工作时间 工资报酬, 应承担法律责任	2 2 2
五十九、用人单位违反劳动安全卫生规定的法律责任	2 2 3
实例说明: 用人单位以其他措施代替配发必要的劳动防 护用品, 应承担法律责任	2 2 4
六十、用人单位非法招用未成年工的法律任	2 2 6
实例说明: 饭店招用童工应承担法律责任	2 2 8
六十一、违反女职工和未成年工保护规定的法律责任	2 2 9
实例说明: 违反女职工产期保护规定须承担法律责任	2 3 0
六十二、侵犯劳动者人身自由的法律责任	2 3 1
实例说明: 非法搜查劳动者身体应承担法律责任	2 3 1
六十三、订立无效合同的民事责任	2 3 2
实例说明: 因招聘广告中含有虚假事实成分而主张合同 无效	2 3 3
六十四、违法解除或故意拖延不订立劳动合同的法律责任	2 3 4
实例说明: 违法解除劳动合同应承担法律责任	2 3 5
六十五、招用尚未解除劳动合同者的法律责任	2 3 6
实例说明: 招用在职工对原单位造成损害, 应承担连 带赔偿责任	2 3 6
六十六、阻挠监督检查、打击报复举报人员的法律责任	2 3 7
实例说明: 无理阻挠劳动行政主管部门的监督检查应承 担法律责任	2 3 8



六十七、劳动者违法解除劳动合同或违反保密约定的民事责 任	2 3 9
1 1 1 实例说明 (1): 劳动者违反保密约定应承担赔偿责任	2 4 0
1 1 2 实例说明 (2): 劳动者违约, 必须支付培训费和违约金	2 4 1
附录一、中华人民共和国劳动法	2 4 4
附录二、劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文 的说明》	2 6 0
后记	2 8 5



只有双方具有劳动合同关系的，才归属劳动法调整。就其劳动者范围而言，包括国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员，企业化事业组织的非工勤人员，以及其他通过劳动合同与国家、事业组织、社会团体确立劳动关系的劳动者。

3. 国家机关、事业组织、社会团体的非劳动合同关系，即公务员和依法参照执行公务员制度的劳动者的劳动关系，以及农村农业劳动者、现役军人、家庭佣人等的劳动关系，不属于劳动法的调整范畴，而应由相应的公务员法、农业法、军事法律、民事法律调整。

在这里还要区别劳动关系和劳务关系两个概念。

劳动关系和劳务关系有相似之处，其共同特征是：当事人一方都提供了劳动力给他方使用，由对方给付相应的劳动报酬。但是它们有着本质上的区别，处理依据也存在重大的不同，其区别主要表现在以下几个方面：

1. 双方当事人及其相互之间的关系不同。劳动关系当事人一方是劳动者，即自然人，另一方则是用人单位；劳动者必须加入用人单位，成为其中的一员，受单位规章制度的约束，双方存在领导与被领导的行政隶属关系。劳务关系当事人一方或双方既可以是法人，也可以是其他组织，还可以是自然人，体现了主体的多样性；劳务提供者不加入另一方当中，不受对方人事制度等的约束，双方不存在行政隶属关系，反映的是一次性使用劳动力的商品交换关系。

2. 劳动风险责任的承担不同。在劳动关系中，用人单位组织生产劳动，享有劳动支配权，劳动风险责任也由用人单位加以承担。而在劳务关系中，提供劳务者根据对方的大致需要而具体安排自己劳动的行为，因而劳动风险责任应由自己承担。如房屋清洗公司在为业主清洗房屋外墙时，清洗工只为屋主提供劳务，屋主对其劳动过程中所产生的事故风险不承担责任。当然，在这



种情况下，清洗工和清洗公司之间存在着劳动关系，清洗工的劳动风险应由清洗公司承担。

3. 劳动报酬的性质、支付方式不同。基于劳动关系而产生的劳动报酬是工资，具有按劳分配的性质，用人单位在支付工资时应遵守我国关于最低工资的有关规定，否则构成劳动违法行为。这种情况下的工资支付方式表现为一种持续的、定期的支付，其持续时间跟劳动合同的效力持续时间具有一致性。基于劳务关系发生的劳动报酬是劳务费，具有劳务市场价格属性，其支付方式为一次性劳务价格支付。

4. 两者所依据的法律不同。劳动关系是以劳动法而存在，而劳务关系则由民法所调整。

实例说明 家庭雇佣保姆是否由劳动法调整

李某是某省级医院的医师，工作繁忙，丈夫又在外地攻读博士学位，因而其3岁的儿子无人照料，家务也无暇顾及。于是李某从劳务市场雇请了保姆刘某，月薪800元。一次刘某在家做饭时，高压锅突然爆炸，锅中的热水和热气烫伤了刘某，为此，刘某住院花去了一大笔金钱。双方为住院费和以后的生活补偿发生了争执。刘某于是向劳动仲裁机构申请仲裁。劳动仲裁机构认为刘某和李某之间的纠纷不是劳动纠纷，不适用劳动法，因而对刘某的请求不予受理。刘某只好向法院起诉，受诉法院审理了这一案件。那么，请问，该案适用劳动法吗？

劳动争议案件的受理是仲裁机构裁决和人民法院审理劳动争议案件的第一步。仲裁机构和人民法院只对自己有权受理的案件方能作出处理。否则将对当事人的起诉不予受理。即使受理了，也要驳回当事人的起诉。因此，劳动争议案件受理的前提条件之一就是劳动争议案件的主体要适格。根据



《劳动法》第2条的规定：劳动争议的主体应是我国境内的企业、个体经济组织（一般雇工在7人以下的个体工商户）以及与之形成劳动关系或建立劳动合同关系的劳动者；国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者。根据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第4项的规定：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，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。由此可见，家庭保姆与其雇主之间的纠纷，不属于劳动法的调整范围，也不属于仲裁机构和人民法院受理劳动争议案件的范围，仲裁机构裁决不予受理刘某的申诉是正确的。但人民法院为什么判决支持了刘某的诉讼请求？这是因为，根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第2条的规定：劳动争议仲裁委员会以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由做出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当分别情况予以处理：（1）属于劳动争议案件范围的，应当受理；（2）虽不属于劳动争议案件，但属于人民法院主管的其他案件，应当依法受理。

本案中，刘某不能向劳动仲裁机构申请仲裁，因为刘某和李某之间不存在劳动关系，而只存在劳务关系，故该案是民事案件，刘某应向当地法院提起民事诉讼，当地法院在审理案件后支持了刘某的诉讼请求，其判决依据应是《民法通则》等民事法律。