

法律
Law
Case
丛书

Zuixin
Laodong fa

Jiedu yu
Anli Jingxi

最新

劳动法律 解读与案例精析

丁广宇 ■ 编著

科学合理的体例安排
深入浅出的法条解读
高度精要的专题设计
贴合实际的案例精析

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

5

D922.505/35

2008

最新劳动法律解读与 案 例 精 析

丁广宇 编 著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

最新劳动法律解读与案例精析/丁广宇编著. —北京: 中国法制出版社, 2008. 6

(法律解读与案例精析丛书)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0578 - 2

I. 最… II. 丁… III. ①劳动法 - 法律解释 - 中国
②劳动法 - 案例 - 分析 - 中国 IV. D922. 505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 076625 号

最新劳动法律解读与案例精析

ZUIXIN LAODONG FALU JIEDU YU ANLI JINGXI

编著/丁广宇

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

版次/2008 年 6 月第 1 版

印张/11 字数/203 千

2008 年 6 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0578 - 2

定价: 22.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66010406

邮购部电话: 66033288

前 言

劳动法长久以来在我国并不受重视，相信读者在日常工作中也或多或少能感受到这种现象，这也导致即便现在，实务界真正懂得和能够完全自由运用劳动法的律师、法官非常少。

劳动法不受重视的原因有很多。一是劳动法律关系中，企业一方总能想方设法地规避劳动法上的义务，纠纷解决中用人单位也都有法律顾问，总是能够主导诉讼的进程。更重要的是，劳动者没有话语权，1995年《劳动法》颁布以来，并没有形成一个大规模的劳动力市场的成熟过程，在劳动者就业过程中很长时间是计划指令，过去即便在一个省，如果跨县市招工，都需要事先报批。在政府主导的背景下，工会和用人单位之间的集体协商制度并没有真正有效地发挥作用。还有一个更重要的原因就是劳动法执法力度薄弱，导致劳动法的很多规定形同虚设。加上劳动力供大于求的局面决定了劳动者不到山穷水尽不会与用人单位翻脸，不会主动地运用公权力维护自己的权益。而劳动权利救济程序的复杂性也进一步加剧了劳动者维权的艰难。从开放的前沿——广东省来看，东莞地区96和97年都只有1起劳动争议案件，98年4起，2000年以后才开始有所上升。

近几年情况有所好转，特别是跨国企业进入中国以及对外贸易的大量开展，对企业社会责任的要求越来越高，很多企业

2/ 最新劳动法律解读与案例精析

开始关注劳动法律事务，尤其是在合资、并购、重组业务中，大量涉及劳动法律事务。更值得庆幸的是，随着《劳动合同法》的颁布，沉寂许久的劳动法静悄悄地火了起来。当然，《劳动合同法》的颁布也同时点燃了掩埋已久的弹药，一时间火药味弥散，包括华为在内的许多企业如临大敌般的反应和激进的做法着实让人吃惊，许多被掩藏的问题在这场暴雨中曝露无疑。根据最新数据，某区法院 2008 年开年收案半月以来，受理民事案件 365 件，其中劳动争议案件已达到 140 件，占受理民事案件总数的 38.36%，案件数量同比增长 13 倍（去年同期受理劳动争议案件 10 件，仅占受理案件总数的 4.2%）。

本书通过关联法条的形式对劳动法的规定作了剖析，并追踪最新的法律规定进行详细解读。考虑到劳动法律纠纷的复杂性，对于实践中纠纷比较多的部分，本书还援引了相关案例加以说明，希望对于劳动者、律师以及劳动法的研究者能够提供一全面翔实的解读，如果能够有利于化解劳动纠纷，有助于劳动者维护自己的权益，则幸甚。当然，本书很多内容还有待进一步完善，欢迎读者提出宝贵意见。作者联系方式：reidlaw@126.com。

目 录

前 言

第一章 总 则	1
一、劳动法的立法目的	1
二、劳动法的适用范围	3
三、劳动者的权利义务	8
四、用人单位的规章制度	10
五、国家在促进就业中的责任	14
六、劳动者参加工会的权利	15
七、劳动者参与民主管理的权利	17

第二章 促进就业	19
一、国家促进就业政策	19
二、地方政府促进就业政策	22
三、平等就业原则	24
四、妇女的平等就业权利	28
五、特殊群体的就业保护	31
六、未成年人的就业保护	37

第三章 劳动合同和集体合同	41
一、劳动合同的定义	41

二、劳动合同订立和变更的原则	43
三、无效劳动合同的种类	46
四、劳动合同的形式与条款	51
五、劳动合同的期限	55
六、劳动合同的试用期	61
七、保密事项的约定	65
八、劳动合同的终止	68
九、劳动合同的协商解除制度	71
十、用人单位单方面解除劳动合同	73
十一、用人单位提前解除劳动合同	78
十二、用人单位的经济性裁员	82
十三、解除劳动合同的经济补偿	87
十四、用人单位解除劳动合同之禁止	92
十五、工会对劳动合同解除的监督权	97
十六、劳动者提前解除劳动合同	99
十七、劳动者随时解除劳动合同	100
十八、集体合同的订立	102
十九、集体合同的生效	105
二十、集体合同的约束力	106
第四章 工作时间和休息休假	110
一、标准工作时间	110
二、计件工作时间	114
三、周休息日的规定	117
四、其他工时制度	120
五、法定节假日制度	127
六、延长工作时间的规定	129
七、延长工作时间的例外	137

- 八、延长工作时间之禁止 141
- 九、延长工作时间时的工资支付 144
- 十、劳动者的年休假制度 151

第五章 工 资 154

- 一、工资的分配原则 154
- 二、用人单位的工资决定权 158
- 三、最低工资制度 162
- 四、最低工资标准的确定因素 165
- 五、工资的形式 167
- 六、法定休假日的工资支付 172

第六章 劳动安全卫生 177

- 一、劳动安全卫生制度 177
- 二、劳动安全卫生设施 180
- 三、用人单位的劳动保护义务 183
- 四、特种作业的劳动保护要求 187
- 五、劳动者在安全生产中的权利和义务 190
- 六、职业病的相关制度 194

第七章 女职工和未成年工特殊保护 198

- 一、女职工和未成年工的劳动保护 198
- 二、女职工禁忌劳动的范围 202
- 三、女职工经期的保护 205
- 四、女职工孕期的保护 208
- 五、女职工的产假 212
- 六、女职工哺乳期的保护 215
- 七、未成年工禁忌劳动的范围 218

八、未成年工定期健康检查 221

第八章 职业培训 225

- 一、国家在发展职业培训中的职责 225
- 二、各级人民政府在发展职业培训中的职责 228
- 三、用人单位在职业培训中的职责 232
- 四、职业技能资格制度 237

第九章 社会保险和福利 242

- 一、社会保险制度 242
- 二、社会保险确定的原则 247
- 三、社会保险基金的来源 249
- 四、享受社会保险待遇的条件和标准 253
- 五、社会保险基金管理 260
- 六、补充保险和个人储蓄保险的规定 262
- 七、社会福利制度 264

第十章 劳动争议 269

- 一、劳动争议处理制度 269
- 二、劳动争议处理原则 276
- 三、劳动争议处理程序 277
- 四、劳动争议调解委员会的相关制度 279
- 五、劳动争议仲裁委员会的组成 282
- 六、劳动争议仲裁申请时效与处理时间 285
- 七、仲裁裁决的效力与执行 289
- 八、集体合同争议的处理制度 291

第十一章 监督检查 294

- 一、劳动行政部门的监督检查制度 294
- 二、劳动监督检查的程序 297
- 三、其他行政机关的劳动监督 299
- 四、工会劳动监督与检举控告 300

第十二章 法律责任 303

- 一、用人单位规章制度违法的法律责任 303
- 二、违法延长工作时间的法律责任 306
- 三、侵犯劳动者经济权益的法律责任 307
- 四、用人单位违反劳动保护相关规定的法律责任 311
- 五、用人单位强令违章作业的法律責任 312
- 六、非法招用未成年工的法律責任 313
- 七、侵害女职工和未成年工权益的法律責任 315
- 八、侵犯劳动者人身自由的法律责任 317
- 九、无效劳动合同的损害赔偿责任 319
- 十、用人单位违法解除和拖延订立劳动合同的法律责任 320
- 十一、招用未解除劳动合同劳动者的法律责任 322
- 十二、用人单位不缴纳社会保险费的法律责任 325
- 十三、用人单位阻挠劳动监察和监督的法律责任 326
- 十四、劳动者违法解除劳动合同和违反保密约定的法律责任 328

6/ 最新劳动法律解读与案例精析

十五、劳动行政执法人员渎职行为的法律责
任 330

十六、国家工作人员挪用社会保险基金的法
律责任 331

第十三章 附 则 332

本法的实施日期 332

附录：相关法律文书 333

劳动争议仲裁申请书 333

劳动争议仲裁应诉答辩书 336

回避申请书 338

民事答辩状 339

民事上诉状 340

起诉状 341

第一章

总 则

一、劳动法的立法目的

《劳动法》

第一条 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。

专家提示

劳动法的立法目的体现在三个方面：保护劳动者的合法权益，确立、维护和发展和谐稳定的劳动关系，促进经济发展和社会进步。

保护劳动者的合法权益，是我国《劳动法》最基本的目的之一，是由我国社会主义法律的本质决定的，我国是社会主义国家，劳动者是社会财富的创造者，是社会生活的主体，《劳动法》首先要体现保护劳动者的各种需要和利益。另外，保护劳动者的合法权益，也是实现稳定劳动关系、正常劳动秩序、促进社会经济发展和进步的前提与保障。劳动者的合法权益得不到有效的保护，和谐和稳定的劳动关系，以及正常的劳动

秩序便不可能存在。劳动者的合法权益长期不被重视和遭受侵害，必然影响社会经济的发展。而劳动者合法权益受到保护的₁程度，又是反映一个国家社会进步的重要标志。因此，保护劳动者的合法权益，是我国《劳动法》最基本的立法目的。

确立、维护和发展和谐稳定的劳动关系是我国《劳动法》建立社会主义市场经济的劳动制度立法目的中一个重要的目的层次。这一目的不仅将稳定和谐劳动关系置于发展变化之中，而且使其更切合实际和便于实现。无论从劳动法产生、发展的历史考察，还是从现实和社会生产方面考察，只要有众多人在一起劳动，即进行社会劳动，就必然要求有一定的劳动规则，以实现正常的劳动秩序。正常的劳动秩序，只能建立在稳定和谐的劳动关系的基础之上，没有稳定和谐的劳动关系，就没有稳定和正常的生产秩序和社会秩序。

组织和促进经济发展，是社会主义国家的基本职能之一。以经济建设为中心，改革开放，经济发展与社会稳定相互促进、相互统一是我国长期坚定不移的基本方针。《劳动法》将组织和促进经济发展作为基本立法目的之一，是与我国的基本经济方针相一致的。

二、劳动法的适用范围

《劳动法》

第二条 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。

《劳动合同法》

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

第九十六条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

《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》

1. 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。

2. 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。

3. 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，适用劳动法。

4. 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。

5. 中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。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劳动法执行。根据劳动法的这一规定，国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

《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》

第一条 劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》第二条规定的劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理：

（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；

(二) 劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；

(三) 劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生的纠纷。

专家提示

劳动法的调整对象是劳动关系，劳动关系有广义和狭义之分，广义上的劳动关系是指劳动者在劳动过程中所产生的社会关系；而狭义上的劳动关系则是指劳动法上的劳动关系，即双方当事人是被一定的劳动法律规范所规定和确认的权利和义务联系在一起，其权利和义务的实现，是由国家强制力来保障的。劳动法调整的是狭义上的劳动关系，即劳动法律关系，本书中的所说的劳动关系仅限于狭义上的劳动关系。

劳动关系的主体由劳动者和用人单位构成，所有劳动关系均由这两者构成，缺少任何一个不构成劳动法上的劳动关系。劳动者是指依据劳动法律和劳动合同的规定，在用人单位从事体力或脑力劳动并依法获取劳动报酬的自然人。按照我国相关法律的规定，劳动者的最低就业年龄为16周岁，不满16周岁不能就业，不能与用人单位发生劳动法律关系。

我国劳动法上的用人单位分为以下几种：

第一种是在中国境内的依法核准登记的企业。包括各种所有制性质、组织形式。如国有企业、集体所有制企业、私营企业、外商投资企业、港澳台企业、混合企业、股份制企业、联营企业、乡镇企业等。

第二种是依法核准登记的个体经济组织。即依法取得营业执照的个体工商户，个体工商户可以请帮手，带学徒。

第三种是依法成立的事业单位。包括文化、教育、卫生、科研等各种单位，如学校、医院、出版社等，在国家法律规定的权限范围内有权使用劳动者。

《劳动合同法》作为劳动法的重要组成部分，对事业单位是否适用《劳动合同法》做了补充规定。事业单位在是否适用《劳动合同法》上可以分为三类：第一类是具有管理公共事务职能的组织，如证监会、保监会等，这类事业单位的工作人员参照《公务员法》进行管理，不适用《劳动合同法》的规定；第二类是实行企业化管理的事业单位，这类事业单位同其工作人员签订的是劳动合同，依照《劳动合同法》和《劳动法》的规定进行调整；第三类是比较复杂的事业单位，如学校、医院等，这部分事业单位中有一部分实行的是聘用制，同工作人员签订的是聘用合同，聘用合同的目的是确定双方的聘用关系，明确双方责任、权利和义务，这类合同从本质上来说仍然属于劳动合同；但是与《劳动合同法》上的劳动合同有一定的区别，这类劳动合同应该按照《劳动合同法》第九十五条的规定执行；另外一部分签订的是劳动合同，应该适用《劳动合同法》第二条第二款的规定。

第四种是依法成立的国家机关。它们在法律规定的范围内，有权使用劳动者。

第五种是依法成立的社会团体。包括工会、妇联、研究会、协会等社会团体组织。依法成立的社会团体在法律规定的权限范围内，有权使用劳动者。