

百姓法律课堂
丛书

许超然
阚纯斌 / 编著
刘锋

劳动就业

法律

课堂



劳动就业与职业培训
劳动合同的形式与期限
劳动合同违约纠纷与劳动保护
劳动合同解除纠纷与工资福利
劳动争议的调解仲裁与诉讼

学法律，您身边的法学专家：
打官司，您家里的私人律师。

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

百姓法律课堂丛书

劳动就业法律课堂

许超然 阚纯斌 刘 锋/编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动就业法律课堂/许超然, 阚纯斌, 刘锋编著. —北京: 中国法制出版社, 2007. 11

(百姓法律课堂丛书)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0226 - 2

I. 劳… II. ①许…②阚…③刘… III. 劳动就业 - 劳动法 - 基本知识 - 中国 IV. D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 166442 号

劳动就业法律课堂

LAODONG JIUYE FALU KETANG

编著/许超然 阚纯斌 刘 锋

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

版次/2007 年 11 月第 1 版

印张/8.5 字数/172 千

2007 年 11 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0226 - 2

定价: 17.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfs.com>

市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66010403

邮购部电话: 66033288

出版说明

在日常工作中，经常接听到读者各种求助电话，在解答读者法律问题之后，我们深感普通百姓对法律基础知识的缺乏和渴求。有些纠纷或问题，如果稍具一点相关方面的法律知识和解决纠纷的技巧，就能避免或自己解决。为此，我们根据读者询问最多的法律部门，推出了这套“百姓法律课堂丛书”，采用法律课堂的形式，讲述与老百姓生活关系最密切的法律基础知识以及纠纷预防和应对的技巧等。本套丛书具有如下特点：

■ 覆盖全面，百姓的生活必备

本丛书根据读者的电话咨询，选取了与老百姓生活关系最密切的法律部门进行分册，如《婚姻继承法律课堂》、《农村土地法律课堂》、《劳动就业法律课堂》、《人身损害赔偿法律课堂》、《房屋拆迁法律课堂》、《房屋买卖法律课堂》、《财产所有权法律课堂》、《借款担保法律课堂》等等，基本覆盖百姓生活的各个方面。

■ 量身定做，百姓的法律教材

本丛书采用法律课堂的形式，每册分若干堂课，每堂课下又分若干讲，每讲包括“课前预习”、“现在开讲”、“本堂小结”三部分。课前预习包括本讲课的基本概念、基本知识点、主要争议点等；现在开讲全面系统讲述法律基础知识和相关纠纷防范和解决技巧；本堂小结归纳预防此类纠纷的注意事项和解决此类纠纷的关键点。内容丰富，通俗易懂，是为老百姓量身定做的法律教材。

■ 维护权益，百姓的私人律师

丛书每一分册以某一类法律问题的法律体系为主线，涵盖本部门法主要争议点，全面讲解相关纠纷防范和解决技巧，以及预防此类纠纷的注意事项和解决此类纠纷的关键点等，是您遇到争议、纠纷时维护自身权益的家庭私人律师。

读者的需求和满意是我们努力的方向和目标，但是由于时间仓促，水平有限，书中错误在所难免，敬请读者朋友批评指正！

2007 年 11 月

目 录

第一堂课 劳动就业与职业培训	(1)
第一讲 劳动就业概述	(2)
一、劳动就业的含义	(2)
二、劳动就业的主要形式	(2)
第二讲 劳动就业的原则	(6)
一、国家促进就业的原则	(6)
二、劳动就业的市场原则	(8)
三、平等就业原则	(8)
第三讲 职业培训	(13)
一、职业培训的含义	(13)
二、我国职业培训的途径和措施	(13)
三、职业培训制度	(15)
四、职业技能考核鉴定和职业资格证书制度	(16)
五、违反职业培训规定的法律责任	(19)
第二堂课 劳动关系	(22)
第一讲 劳动关系概述	(23)
一、劳动关系的概念	(23)
二、劳动关系的特征	(23)
三、劳动关系与相关法律关系的区别与联系	(26)
第二讲 劳动关系的主体	(29)
一、劳动者	(29)
二、用人单位	(33)



第三讲 劳动关系的客体	(35)
第三堂课 劳动合同的订立	(38)
第一讲 劳动合同订立概述	(39)
一、劳动合同概述	(39)
二、劳动合同订立的效力	(41)
第二讲 劳动合同订立的原则	(42)
一、合法原则	(43)
二、公平原则	(44)
三、平等自愿原则	(44)
四、协商一致原则	(45)
五、诚实信用原则	(45)
第三讲 劳动合同的形式与期限	(46)
一、劳动合同的形式	(46)
二、劳动合同的期限	(50)
第四讲 劳动合同订立的程序	(54)
第四堂课 劳动合同的内容	(58)
第一讲 概 述	(59)
第二讲 劳动合同的必备条款	(59)
第三讲 劳动合同的约定条款	(66)
第五堂课 无效劳动合同	(75)
第一讲 劳动合同效力概述	(76)
一、劳动合同的生效要件	(76)
二、劳动合同的生效时间	(80)
第二讲 劳动合同无效的情形	(80)
一、无效劳动合同的情形	(80)
二、实践中无效劳动合同的表现形式	(83)
第三讲 劳动合同无效的法律后果	(84)
一、无效劳动合同的确认	(84)

二、劳动合同无效的法律后果	(85)
第六堂课 劳动合同违约纠纷	(88)
第一讲 劳动合同违约责任概述	(89)
一、劳动合同违约责任的主要特征	(89)
二、劳动合同违约责任的构成要件	(90)
第二讲 劳动合同违约责任的内容与形式	(91)
一、劳动合同违约责任的内容	(91)
二、劳动合同违约责任的形式	(94)
第三讲 劳动合同中的违约金	(95)
第四讲 劳动合同中的赔偿金	(100)
一、用人单位应支付的赔偿金	(100)
二、劳动者应支付的赔偿金	(101)
第七堂课 劳动合同解除纠纷	(104)
第一讲 劳动合同解除概述	(105)
第二讲 劳动合同的协商解除	(106)
第三讲 劳动者单方解除劳动合同	(107)
一、劳动者预告解除劳动合同	(107)
二、劳动者即时解除劳动合同	(108)
第四讲 用人单位单方解除劳动合同	(113)
一、过失性解除劳动合同	(113)
二、预告性解除劳动合同	(116)
第五讲 用人单位的经济性裁员	(117)
一、经济性裁员的要件	(118)
二、经济性裁员的特殊规定	(119)
三、经济性裁员的程序	(120)
第六讲 用人单位单方解除劳动合同的限制	(121)
第七讲 劳动合同解除的程序及后果	(124)
一、劳动合同解除的程序	(124)



二、劳动合同解除的法律后果	(125)
第八堂课 劳动合同终止与续订	(128)
第一讲 劳动合同的终止	(129)
一、劳动合同终止与劳动合同解除的区别	(129)
二、劳动合同终止的事由	(130)
三、劳动合同不得终止的情形	(134)
四、劳动合同终止的法律后果	(135)
第二讲 劳动合同终止的经济补偿金	(136)
一、经济补偿金的适用范围	(136)
二、经济补偿金的支付标准	(138)
第三讲 劳动合同的续订	(139)
一、劳动合同续订概述	(139)
二、劳动合同续订的要求	(140)
三、劳动合同的续延	(140)
第九堂课 工资与福利待遇	(145)
第一讲 工资概述	(146)
一、工资的含义及构成	(146)
二、工资的法律原则	(149)
第二讲 基本工资制度	(150)
一、用人单位的工资分配自主权	(150)
二、用人单位确定工资分配的因素	(151)
三、用人单位确定工资分配的方式	(151)
第三讲 最低工资制度	(154)
一、最低工资的概念和标准	(154)
二、最低工资的保障与监督	(157)
第四讲 工资支付保障	(159)
一、工资支付形式	(159)
二、工资支付对象	(159)

三、工资支付时间	(160)
四、禁止克扣工资	(160)
五、特殊情况下的工资支付	(162)
第十堂课 集体合同与工会	(167)
第一讲 集体合同	(168)
一、集体合同概述	(168)
二、集体合同的内容与效力	(172)
三、集体合同的订立、变更、解除与终止	(175)
四、集体合同的争议处理机制	(178)
第二讲 工 会	(178)
一、工会	(178)
二、工会的主要职责	(179)
第十一堂课 劳动保护	(185)
第一讲 劳动保护概述	(185)
一、劳动保护概念及特征	(185)
二、劳动者在劳动安全卫生中的权利义务	(187)
第二讲 职业病的范围与法律责任	(189)
一、职业病的范围和报告制度	(189)
二、法律责任	(191)
第三讲 女职工的劳动保护	(194)
一、女职工特殊保护的概念和立法	(194)
二、女职工特殊保护的主要内容	(195)
三、女职工特殊保护的保障	(198)
第四讲 未成年工的劳动保护	(199)
一、未成年工特殊保护的概念和意义	(199)
二、未成年工特殊保护的主要内容	(199)
第十二堂课 劳动争议调解	(202)
第一讲 劳动争议调解概述	(203)



一、劳动争议及其类型划分	(203)
二、劳动争议调解及其特点	(204)
第二讲 劳动争议调解制度	(205)
一、劳动争议调解的主要原则	(205)
二、劳动争议调解委员会	(206)
三、劳动争议调解程序	(207)
四、区域性劳动争议调解	(208)
五、劳动争议调解的优势和劣势	(208)
第十三堂课 劳动争议仲裁	(213)
第一讲 劳动争议仲裁概述	(214)
一、仲裁概述	(214)
二、劳动争议仲裁概述	(215)
三、劳动争议仲裁的主要原则	(220)
第二讲 劳动争议仲裁机构	(222)
一、劳动争议仲裁委员会的组成	(222)
二、劳动争议仲裁委员会的职责	(222)
第三讲 劳动争议仲裁程序	(223)
一、仲裁管辖	(223)
二、劳动争议仲裁的法定程序	(224)
三、人民法院对仲裁的支持与监督	(228)
第十四堂课 劳动争议诉讼	(231)
第一讲 劳动争议诉讼概述	(231)
一、劳动争议诉讼	(231)
二、人民法院受理的劳动争议诉讼的范围	(233)
第二讲 劳动争议诉讼程序	(233)
一、选择管辖法院	(234)
二、递交起诉书	(235)
三、交纳诉讼费	(236)

四、开庭审理	(237)
五、法院裁决	(237)
六、劳动争议诉讼的优势和劣势	(239)
第十五堂课 劳动监察	(242)
第一讲 劳动监察概述	(242)
一、劳动监察的含义	(242)
二、劳动监察的意义	(245)
第二讲 我国劳动监察的法律制度	(247)
一、我国劳动监察的范围	(247)
二、我国劳动监察的方式	(248)
三、我国劳动监察人员的权利和义务	(251)
第三讲 我国劳动监察的行政处罚	(254)
一、劳动行政处罚的种类	(254)
二、劳动行政处罚的内容	(255)



第一堂课 劳动就业与职业培训



课前预习

☞ 基本概念

- 劳动就业
- 劳动就业的原则
- 职业培训

☞ 基本知识点

- 什么是劳动就业？劳动就业的原则是什么？
- 劳动就业有哪些主要形式？
- 什么是职业培训？
- 用人单位应该如何保证职业培训？

☞ 主要争议点

- 职业培训中国家与用人单位的责任应该如何分担？
- 用人单位的职业培训与劳动合同服务期的关系？



现在开讲

第一讲 劳动就业概述

一、劳动就业的含义

劳动就业，从就业制度角度而言，其实质是劳动力与生产资料相结合，使劳动过程得以实现，通过劳动过程的实现，生产出社会所需要的产品，推动社会的进步和发展。由于劳动就业的这一重大意义和社会功能，使几乎所有国家的政府都花大力气去思考本国的就业政策，并力求建立科学、合理和有效的劳动就业制度。

二、劳动就业的主要形式

随着社会主义市场经济的建立，我国的劳动就业也由原来的靠国家统包统配转变为通过市场配置劳动力资源的多渠道、多方式的就业方式。市场配置是通过市场实现的。劳动资源的市场配置是由劳动者与用人单位供需双方直接见面，双方自由选择实现的，这样能使资源按照自身的条件和需求与劳动岗位有效地结合，有利于资源配置后的使用和经济效益的实现。我国现阶段主要存在以下一些劳动就业形式：

（一）劳动者与用人单位直接洽谈就业

这实际上是劳动者竞争就业，即劳动者之间为获得就业岗位，而参与公平竞争。常见的方式是参加用人单位的考试考核，合格者获得就业岗位，实现就业。例如，国家每年在大中专院校学生毕业之前在各地举办大规模的人才交流洽谈会，即将就业的上述学校毕业生与有关的用人单位直接见面，通过洽谈、双向选



择后实现就业。

劳动者竞争就业的程序通常为：（1）由用人单位在劳动力市场发布招工或招聘广告，求职者报名登记。劳动者根据自己的意愿和条件决定是否报名。决定报名后，按用人单位的要求将有关证件提供给用人单位，如毕业证书、资格证书等，并应根据用人单位招聘简章做好接受考核准备。（2）用人单位进行报名资格、学历资格、表现等的审查。（3）求职者参加考试。（4）用人单位和通过考试的求职者面谈、面试。（5）用人单位决定是否录用或聘用，决定录用或聘用后通知求职者。（6）双方签订劳动合同，办理劳动关系手续。

（二）职业介绍机构介绍就业

由职业介绍机构为劳动力提供双方沟通联系和进行职业指导，由双方订立劳动合同实现就业。职业介绍机构是指依法设立的、从事职业介绍工作的专门机构。按我国法律的规定，职业介绍机构应有常年固定的服务场所、专职从事就业服务工作的工作人员和相应的工作设施，为求职者和用人单位沟通联系，提供就业服务，促进求职者和用人单位相互选择，为充分开发和利用劳动力资源服务。

我国职业介绍机构包括劳动部门开办的职业介绍机构、非劳动部门开办的职业介绍机构和公民个人开办的职业介绍机构三类。1984 年以前，由劳动部门开办的职业介绍机构主要是专业性的，有针对城市专业青年开办的，有针对农村进城务工人员开办的，也有针对城市专业技术人员开办的。1986 年 10 月，国务院进行劳动制度改革后，劳动部门开办的专业性职业介绍机构开始合并，形成了以劳动服务公司开办的职业介绍机构为主的综合职业介绍机构。

（三）自谋职业

自谋职业是我国劳动者实现就业的重要途径，它是指劳动者



通过从事个体经营、开办私营企业和进行合伙经营而实现就业的行为。随着市场经济的发展,自谋职业越来越受到重视,并在安置失业和下岗职工中发挥着越来越大的作用。

(四) 国家安置就业

目前国家对少数劳动者仍然负有保证其实现第一次就业机会的责任。这是出于国家利益的考虑而规定的就业政策。列入国家安置就业对象的人员有:(1)原是城镇户口的退伍义务兵;(2)原是农业户口的退伍义务兵,仅限于在服役期间荣立二等功或以上等级的立功者和因战争、因公致残的二等、三等伤残军人;(3)退出现役的志愿兵。但在服役期间因严重违反纪律或无正当理由坚持要求提前退出现役者应按退伍义务兵处理;(4)军队转业干部;(5)农村户籍的烈士子女(仅限1名);(6)在内地定居的归侨、侨眷和港澳台同胞及其内地眷属;(7)纠正冤、假、错案后,因撤销原判、宣告无罪和依据政策、法律不予追究刑事责任而释放的人员,一般只限于原有工作者和原无工作者但释放后无家可归、无亲可投者;(8)刑满释放的原军队干部,犯过失罪并在服刑期间表现好、适合继续担任干部的可安排转业,其余的一般按退伍处理;(9)按国家规定应当或可以由国家安置就业的其他劳动者。

(五) 特定人员的就业方式

1. 农村劳动者到城市就业

农村劳动者到城镇就业必须符合规定条件,并办理有关手续。如有的地方规定,用人单位在本地区劳动力缺乏或本地无法满足所需人员时,可跨地区招收农村劳动者。被用人单位跨地区招收的农村劳动者外出之前须持身份证和其他必要证明,到本人户口所在地的劳动就业服务机构进行登记,并领取外出人口就业登记卡。到达用人单位后,须凭出省就业登记卡领取当地劳动和社会保障部门颁发的外来人员务工证,证、卡合一生效。跨省流



动作业的农村劳动者，可凭务工证享受劳动就业服务机构提供的就业服务以及其他社会服务。已领取务工证的农村劳动者，可按一定条件和程序，持证办理签订劳动合同手续或期满后延续劳动合同或在当地转换就业。

2. 劳动者到异地就业

这是一个合理性有待证明的说法。但一些地方制定了各自的规定所以也不得不正视。如北京市人民政府 1995 年 6 月 13 日发布、1997 年 12 月 31 日修改的《北京市外地来京人员务工管理规定》第 6 条中，准许用人单位招用外地来京人员的审查标准是：（1）本市城乡劳动力不能满足其用工需要；（2）符合本市允许使用外地人员的行业和工种；（3）具备向被招用的外地人员提供食宿等基本生活条件；（4）前次批准招用的外地人员合同期满并已离京。第 9 条规定，用人单位招收外地人员后，必须持下列文件、证件和证明材料，向劳动行政机关申领《外来人员就业证》：（1）招用外地人员的批准文件；（2）被招用人员的身份证；（3）暂住地公安机关核发的《暂住证》；（4）被招用人员原籍县级以上劳动行政部门签发的《外出就业登记卡》；（5）育龄妇女暂住地计划生育主管机关核发的《婚育证》；（6）法律、法规、规章规定应当提交的其他文件。随着经济的发展和社会的进步，上述规定的不合理性日益显露出来。2003 年 7 月 9 日北京市劳动和社会保障局颁发了《关于加强外地来京务工人员就业服务的通知》，取消了用人单位使用外地来京务工人员计划审批和岗位（工种）的限制便是一种进步的例证。

3. 我国劳动者到境外就业

我国劳动者到境外就业，可通过在我国设立的境外职业介绍所办理有关手续。中级以上（含中级）专业技术人员申请出境就业，申请人必须持单位介绍信、身份证、工作证、境外证明材料，到省或市级人事部门办理专业技术人员出境审批手续。待获