



劳动篇

法律
援助

宋丹 著

中国公民法律援助手册

ZHONGGUO GONGMIN FALU YUANZHU SHOUCHE



中国经济出版社

中国公民法律援助手册

劳 动 法

宋丹 著

中国经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国公民法律援助手册, 劳动篇/宋丹著. —北京: 中国经济出版社, 2000. 3

ISBN 7-5017-4769-5

I. 中… II. 宋… III. ①法律—汇编—中国②劳动法—汇编—中国 IV. D920.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 10532 号

**中国公民法律援助手册
劳动篇**

*

中国经济出版社出版发行

(北京市百万庄北街 3 号)

邮编: 100037

各地新华书店经销

北京市艺辉印刷有限公司印刷

开本: 850×1168 毫米 1/32 10.5 印张 240 千字

2000 年 3 月第 1 版 2000 年 3 月第 1 次印刷

印数: 5000

ISBN 7-5017-4769-5/D·277

定价: 20.00 元

目 录

第一章 劳动法概述

- 第一节 劳动法及其调整对象..... (1)
- 第二节 劳动法的基本原则..... (4)
- 第三节 劳动法的具体表现形式..... (6)
- 第四节 劳动法的适用范围 (10)

第二章 劳动合同与集体合同

- 第一节 劳动合同 (14)
- 第二节 集体合同 (55)

第三章 劳动者权益保障制度

- 第一节 劳动就业制度 (66)
- 第二节 工作时间和休息休假制度 (81)
- 第三节 工资制度 (90)
- 第四节 劳动保护制度..... (107)
- 第五节 劳动监督制度..... (123)

第四章 社会保险和福利制度

- 第一节 概述..... (130)
- 第二节 养老保险..... (137)
- 第三节 工伤保险..... (147)
- 第四节 医疗保险..... (160)
- 第五节 失业保险..... (174)
- 第六节 生育保险..... (180)

第五章 劳动争议

- 第一节 劳动争议概述..... (184)

第二节 劳动争议调解·····	(196)
第三节 劳动争议仲裁·····	(206)
第四节 劳动争议诉讼·····	(229)
第六章 法律责任	
第一节 违反劳动法法律责任的概述·····	(254)
第二节 违反劳动法的行政责任·····	(260)
第三节 违反劳动法的民事责任·····	(267)
第四节 违反劳动法的刑事责任·····	(271)
附录一《中华人民共和国劳动法》	
附录二《关于〈劳动法〉若干条文的说明》	
附录三《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》	

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法及其调整对象

一、劳动法的概念

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。

劳动法是十八世纪资产阶级为了缓和日趋尖锐的阶级矛盾而对劳动关系进行法律调整的结果。早期的劳动法表现为民事立法中关于劳动力雇佣合同的系统规定。然而，随着经济和社会的发展，劳动关系不仅涉及到以平等自愿为特征的劳动者与用人单位之间的劳动合同关系，还涉及到劳动者职业培训、劳动安全卫生、社会保险和福利、劳动争议的处理及劳动监督检查等带有明显的国家干预色彩的问题。同时，单一的弱小的雇佣工人为了摆脱为了生存不得不“自愿”在苛刻的劳动合同上签字的境地，联合起来以集体组织的形式同用人单位签订集体合同，民法中关于劳动力雇佣合同的规定已不再适应调整复杂的集体合同的需要。鉴于上述原因，劳动法从民法中分立出来，形成了一个兼具民法和经济法的特征却又与民法和经济法并列的独立的法律部门。

自新中国成立以来，我国制定了大量的劳动法规，为了适应社会主义市场经济发展的需要，建立一套完整的劳动法律制度，1994年7月5日，第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》，（以下简称《劳动法》）

《劳动法》已于1995年1月1日起施行。《劳动法》第一次全面而又系统地规定了劳动者的权利，提出了用人单位的行为准则，明确了劳动监督检查制度和违反劳动法的法律责任。《劳动法》颁布后，我国又相继出台了一系列配套的劳动法规和规章，至此，我国已形成了一套比较完整的适应社会主义市场经济的劳动法律制度。

二、劳动法的调整对象

劳动法调整劳动关系以及与劳动关系密切相关的其它的社会关系。

劳动关系是指在社会劳动过程中，劳动者在实现劳动权利和履行劳动义务时与用人单位之间所发生的社会关系。

劳动关系有三个最主要的特征：1. 劳动是劳动关系的本质特征。劳动关系是劳动者为实现劳动目的而在劳动过程中所形成的社会关系。劳动是这一关系的实质和内容。2. 劳动关系是劳动者与生产资料相结合的产物。劳动关系产生的过程，就是劳动者所提供的劳动力与用人单位所提供的生产资料相结合从而形成劳动价值的过程。3. 作为劳动关系一方的劳动者必须是用人单位人员的有机组成部分，并受用人单位内部劳动规则的制约。单个劳动者同用人单位之间的劳动关系，不属于劳动法的调整范围。如某个个体户与某企业签订了一份提供劳务的合同，根据该合同的约定，个体户向企业提供劳务，企业接受个体户所提供的劳务并支付相应的报酬，这一关系就不属于劳动法的调整范围。

劳动法所调整的劳动关系，在不同的国家及同一国家的不同历史时期，其范围有所不同。根据《劳动法》以及劳动部（现劳动和社会保障部，下同）办公厅印发的《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第2条的规定，我国劳动法调整的劳动关系包括两个

方面：1. 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织与其劳动者之间的劳动关系。企业是指从事产品生产、流通或服务性活动等实行独立经济核算的经济单位，包括全民所有制企业、集体所有制企业、私营企业及外商投资企业在内的各种所有制类型的企业。2. 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之间的劳动关系，具体包括三种劳动关系：（1）国家机关、事业组织、社会团体与其工勤人员之间的劳动关系。（2）实行企业化管理的事业组织与其非工勤人员之间的劳动关系。（3）国家机关、事业单位、社会团体同其他通过劳动合同（包括聘用合同）而与之建立劳动关系的劳动者之间的劳动关系。下列劳动关系不属于劳动法的调整范围：1. 国家机关同其公务员之间的劳动关系。2. 比照实行公务员制度的事业组织和社会团体同其工作人员之间的劳动关系。3. 农业劳动者、现役军人、家庭保姆等非职工劳动者的劳动关系。

与劳动法密切相关的其他的社会关系，其本身不是劳动关系，但却是劳动关系产生的前提、结果或是伴随着劳动关系而产生的关系，它们与劳动关系密切相联，因而也属于劳动法的调整范围。劳动法所调整的其他的社会关系主要包括：（1）劳动管理关系。如劳动行政部门，用人单位、劳动者之间由于劳动者的招收、调配、培训等而发生的关系。（2）劳动保险关系。指保险机构同劳动行政部门、用人单位、劳动者之间执行劳动保险而发生的关系。（3）劳动争议关系。指劳动争议的调解组织、仲裁机构、司法机关与用人单位、劳动者之间，由于劳动争议的调解、仲裁、诉讼而发生的关系。（4）劳动监督检查关系。指劳动行政部门、卫生部门、消防部门等县级以上人民政府的有关部门对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查而发生的关系。

第二节 劳动法的基本原则

劳动法的基本原则是指对制定、解释、执行和研究劳动法起指导作用的基本准则。它是我国劳动法社会主义本质的集中体现。根据《宪法》和劳动法律、法规的有关规定，我国劳动法的基本原则有三个：

1. 保护劳动者合法权益的原则。

宪法作为国家的根本大法，专章对公民的基本权利特别是作为劳动者的基本权利作出了规定。宪法规定：公民有劳动和就业的权利；有获得劳动报酬和福利待遇的权利；有受教育和职业培训的权利；有休息和休假的权利；有获得物质帮助的权利等。劳动法作为专门调整劳动关系的部门法，必须将宪法有关劳动者基本权利的这些原则性规定具体化、规范化。因此，《劳动法》第1条明确规定《劳动法》的立法宗旨是“为了保护劳动者的合法权益”。《劳动法》第3条第1款集中规定了劳动者所享有的广泛的权利：“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利”。根据劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第3条的规定，“法律规定的其他权利”是指“劳动者依法享有参加组织工会的权利，参加职工民主管理的权利，参加社会义务劳动的权利，参加劳动竞赛的权利，提出合理化建议的权利，从事科学研究、技术革新、发明创造的权利，依法解除劳动合同的权利、对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业有拒绝执行的权利，对危害生命安全和身体健康的行为有权提出批评、控告和检举的权利，对违反劳动

法的行为进行监督的权利等”。

《劳动法》不仅在第一章总则里对劳动者所享有的各项权利作了上述集中的规定，而且自第二章起各章（只有最后一章附则除外）对劳动者的各项权利进行了详细、具体的规定，并针对劳动者权利的保护问题专章对劳动争议的处理、劳动法执行的监督检查及违反劳动法的法律责任进行了明确的规定。这样使得劳动者的权利得到了切实的、真正的保障。

我国是社会主义国家，社会主义的性质决定了“保护劳动者合法权益”必然是我国劳动法的首要职能。我国《劳动法》的绝大部分条款都是关于劳动者的权利及其保护的规定，“保护劳动者合法权益”已成为贯穿《劳动法》始终的基本原则。这一原则的体现对于保障劳动者的主人翁地位，调动其建设祖国的积极性和主动性有十分重大的意义。

2. 劳动权利和义务一致性原则。

《宪法》第42条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”劳动对任何一个公民而言，既是权利也是义务，劳动是权利和义务的结合体。劳动权利和义务的一体化是劳动权利和义务一致性的高度体现。

《劳动法》在其第一章总则第3条第1款里规定了劳动者的权利，但紧接着在同一条的第2款即规定了劳动者的义务，即“劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。”劳动者的权利和义务被规定在总则的同一条文里，这体现了国家对劳动者权利和义务一致性的明确态度，也是劳动法权利和义务一致性原则的集中表现。

我国处于社会主义的初级阶段，劳动尚未成为人们的第一需要。因而宪法确立了同我国国情相适应的“按劳分配”原则。因此，劳动者要享受权利必须以承担相应的劳动义务为前提，劳动者承担了相应的劳动义务必然会享受到相应的劳动权利。劳动权

利和义务的一致性原则对于增强劳动者参加社会劳动的荣誉感和责任感有十分重要的作用。

3. 男女平等原则。

我国《宪法》规定：“中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会和和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。”“国家保护妇女的权利和利益，实行男女同工同酬，培养和选拔妇女干部。”为此，劳动法对男女平等原则作了具体的规定。《劳动法》第13条明确规定：“妇女享有与男子平等的就业权。”《劳动法》第七章专章对女职工的特殊保护作出了规定。在其他的法律、法规中如《中华人民共和国妇女权益保障法》、《女职工劳动保护规定》及《女职工禁忌劳动范围的规定》等都明确地提出了对女职工的特殊劳动保护。这并不是说对妇女的保护优于男性，而是针对妇女生理上的特点所作出的必要规定。这是男女平等原则的具体体现。贯彻男女平等原则对于鼓舞广大劳动妇女的劳动热情有着十分积极的作用。

第三节 劳动法的具体表现形式

劳动法是由各种具体形式表现出来的劳动法律规范的总称。劳动法借以表现的各种形式，也称为劳动法的渊源。

依据制定机关的不同和法律规范效力范围的差异，劳动法的具体表现形式有下列几种：

一、宪法的劳动法规范

宪法是由全国人民代表大会制定的具有最高法律效力的根本

法。我国宪法中有关劳动问题的规定，是劳动法的重要渊源。如宪法第 42 条至第 45 条规定了公民有劳动的权利和义务，劳动者享有休息休假权、退休生活保障权及获得物质帮助权。宪法的这些规定对于劳动法的制定有重要的指导意义。

二、劳动法律

全国人民代表大会及其常委会依据宪法所制定的法律在全国范围内有仅次于宪法的法律效力，其中有关劳动问题的法律或包含劳动法律规范的法律，便是我国劳动法主要的表现形式。

1994 年 7 月 5 日全国人大常委会第八次会议通过的、于 1995 年 1 月 1 日起施行的《中华人民共和国劳动法》，是我国第一部综合性的劳动法律。此外，还有 1992 年 4 月 7 日全国人大第五次会议通过的《中华人民共和国工会法》，1992 年 11 月 7 日第七届全国人大常委会第 28 次会议通过的《中华人民共和国矿山安全法》，1996 年 5 月 15 日第八届全国人大常委会第 19 次会议通过的《中华人民共和国职业教育法》等单项劳动法律。在《中华人民共和国全民所有制工业企业法》、《中华人民共和国残疾人保障法》、《中华人民共和国未成年人保护法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》、《中华人民共和国教师法》等相关法律中，也含有劳动法律规范。

三、国务院制定的劳动行政法规

国务院根据全国人民代表大会或全国人民代表大会常务委员会所制定的宪法和法律的规定，制定和发布的条例、决定、命令等，其中有关劳动规范的部分，是我国劳动法的具体表现形式。如国务院发布的《中华人民共和国劳动争议处理条例》、《禁止使

用童工的规定》、《企业职工奖惩条例》、《企业职工伤亡事故报告处理规定》等专门的劳动行政法规，及《全民所有制工业企业承包经营责任制暂行条例》、《国务院关于在若干城市试行国有企业破产有关问题的通知》等行政法规中所包含的劳动法律规范，都是劳动法的法律渊源。

四、地方性劳动法规

省、自治区、直辖市以及省、自治区人民政府所在地的市和经国务院批准的较大的市的人民代表大会及其常委会，在本行政区域内，为保证宪法、法律和行政法规的遵守和执行，根据宪法和法律规定的权限，可以制定地方性法规。但这些法规只在本行政区域内有效。如1987年2月21日江苏省第六届人民代表大会常务委员会第24次会议通过，1993年12月29日江苏省第八届人民代表大会常务委员会第五次会议修正的《江苏省外商投资企业劳动管理办法》，只在江苏省内有效。

五、部门劳动规章

国务院所属各部、委依据法律或国务院的行政法规，在其职权范围内可以制定规范性文件即部门规章，以便结合本部门的具体情况，有效地贯彻执行国家的法律和国务院的行政法规。其中有关劳动法律规范的部分也是我国劳动法的具体表现形式。如劳动部颁发的《劳动争议仲裁委员会办案规则》、《集体合同规定》、《劳动合同鉴证实施办法》、《企业职工工伤保险试行办法》、《企业职工生育保险试行办法》、《工人考核条例》等。

六、地方性劳动规章

地方性劳动规章是指省、自治区、直辖市以及省、自治区人民政府所在地的市和经国务院批准的较大的市的人民政府，在宪法和法律规定的权限范围内，根据宪法、法律和行政法规的规定，结合本地区的实际情况而制定的调整本地区劳动关系的规范性文件。例如：苏州市人民政府制定的《苏州市按比例安排残疾人就业办法》、《苏州市工业园区公积金管理暂行办法》等。

七、最高人民法院所作的有关的司法解释

最高人民法院发布的有关法律、法规具体适用的解释和对案件处理的意见等具有指导作用的指示，具有法律约束力。在我国劳动立法很不健全的情况下，最高人民法律的司法解释是我国劳动法不可缺少的一种具体表现形式。如最高人民法院《关于审理劳动争议案件诉讼当事人问题的批复》、《关于人民法院对集体企业退休职工为追索退休金而提起的诉讼应否受理问题的复函》、《关于劳动争议案件受理问题的通知》等都是劳动法的渊源之一。

八、我国参加或承认的国际劳动法

我国批准生效的国际劳工组织通过的劳动公约和建议书，对我国具有法律效力。根据国际法优于国内法的原则，如果我国承认或参加的国际公约同我国劳动法律、法规发生抵触，应当优先适用国际劳动公约的规定。我国承认或参加的国际劳动公约有1984年5月我国承认的旧中国政府批准的14个国际劳动公约，1987年9月我国政府批准的《残疾人职业康复和就业公约》等。

根据《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98条的规定，劳动法各种具体表现形式其法律效力的高低，（除国际劳动法外），遵循下列原则：法律的效力高于行政法规和地方性法规；行政法规与地方性法规效力高于部门规章和地方政府规章；部门规章和地方政府规章效力高于其他规范性文件。

第四节 劳动法的适用范围

劳动法的适用范围，是指劳动法在什么时间、什么地方对什么人适用。

一、劳动法在时间上的适用范围

劳动法在时间上的适用范围，是指劳动法的生效和效力终止的时间，以及劳动法对它生效以前的劳动关系是否有溯及既往的效力。

劳动法律规范可以自公布之日起实施生效，如果公布之日尚不具备施行条件，需要一段时间作好实施前准备工作的，也可以自专门规定之日起实施生效。劳动法律规范的生效日期，可以在劳动法律规范中加以规定，也可以在发布劳动法律规范的命令、决议中规定。如《劳动法》第107条规定：“本法自1995年1月1日起施行。”那么，《劳动法》在时间上适用范围的起点则是1995年1月1日。又如《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第43条规定：“本条例自一九九三年八月一日起施行，”因此，该条例从1993年8月1日起生效。

一般而言, 劳动法律规定的效力不受时间的限制, 直至其被明令废除而失效。废除原有劳动法律规范的形式有: 在新制订的劳动法律规范中宣布过去相应的劳动法律规范即行废止; 发布有关命令废除有关劳动法律规范; 在新制订的劳动法律规范中声明凡是与其相抵触的法律规范不再有效。

劳动法的溯及力, 指劳动法溯及既往的效力, 即一部新的劳动法律规范对其生效以前的劳动关系是否具有法律效力。如果有法律效力, 那么该劳动法律规范就有溯及力, 否则, 就没有溯及力。法律是一种特殊的行为规范, 只有当它公诸于世, 开始施行, 才能要求人们共同遵守, 人们也才能约束自己的行为。除了法律规范有特别规定的以外, 一般没有溯及既往的效力。因此, 劳动法律规范只要没有特殊规定, 对其生效以前的劳动关系均不生效。即劳动法律规范施行前发生的劳动案件, 无论已经受理尚未审结, 还是今后受理的, 凡该劳动法律规范施行前已有有关规定的, 按原有规定处理; 在该劳动法律规范施行以前已经审结生效的劳动案件, 当事人提出申诉或再审的, 仍按原来的规定处理。如《劳动法》, 由于没有特殊规定, 故该法律对其施行以前的劳动关系, 不具有溯及既往的效力。

二、劳动法空间上的适用范围

劳动法在空间上的适用范围, 是指劳动法律规范适用的地域范围, 即劳动法律规范在我国领土、领海、领空的效力。

劳动法律规范因颁布机关的不同, 其空间效力有所不同。凡属于全国人民代表大会及其常务委员会、国务院或国务院各部、委颁发的劳动法律规范, 除有特别规定的以外, 适用于我国的一切领域。因此, 劳动法律 (如《劳动法》)、劳动行政法规、部门劳动规章除有特别规定的以外, 在我国一切领域内有效。一切领

域指我国所有的领土、领海、领空。根据我国承认的 1961 年《维也纳外交关系公约》的规定，各国驻外大使馆、领事馆及其外交人员不受驻在国司法管辖而受本国的司法管辖。因此，我国驻外使领馆应视为我国领土的延伸。此外，根据国际惯例，航行或停泊在公海或他国领域内的我国船舶或航空器内，也应视为我国领土的延伸。

凡属地方各级人民代表大会或地方各级人民政府、民族自治地方的自治机关等制定或公布的劳动法律规范只适用于该行政区域，只在该行政区域内有效。

三、劳动法对人的适用范围

劳动法对人的适用范围，是指劳动法对哪些人具有约束力。

根据《劳动法》第 2 条、《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第 2 条以及《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第一部分的规定，《劳动法》对人的适用范围如下：

1. 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，适用该法。

企业是指从事产品生产、流通或服务性活动等实行独立经济核算的经济单位，包括各种所有制类型的企业，如工厂、农场、公司等。个体经济组织是指一般雇工在 7 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，适用该法。

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，适用本法。