

劳动法与 社会保障法

(第2版)

主 编/李 瑞 唐元平

- ✓ 根据最新的法律法规更新修订
- ✓ 结合统一理论解析与国情实践
- ✓ 反映劳动法领域最新研究成果

21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

劳动法与社会保障法

(第2版)

主 编	李 瑞	唐元平
副主编	汤建华	焦 娟
参 编	许 英	刘雪梅
	钟广池	吕惠琴
	李文丽	



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

本书比较系统、全面地介绍了劳动法与社会保障法的基础知识,论述了劳动法的基本概念、基本原则和主要法律制度。全书分章阐述了劳动法基本理论、劳动法的历史沿革、促进就业法律制度、劳动合同法、工会法律制度、工作时间与休息时间法律制度、工资与职工福利法律制度、劳动安全卫生法律制度、劳动争议处理法律制度、劳动监督检查法律制度以及违反劳动法的法律责任等重要内容。

本书既注重劳动法基本理论的解析,反映劳动法领域的最新研究成果,又十分注重理论在实践运用中的解说,体现了追求劳动法知识的科学性、前沿性、体系性和实践性的特色。

本书适用于法学专业、财经专业各类教育开设的“劳动法”或“劳动法与社会保障法”课程,也可供其他专业学生选用,亦可作为普通读者了解、学习和运用劳动法知识的参考书。

图书在版编目(CIP)数据

劳动法与社会保障法/李瑞,唐元平主编. —2版. —北京:北京大学出版社,2012.10

(21世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材)

ISBN 978-7-301-21206-6

I. ①劳… II. ①李…②唐… III. ①劳动法—中国—高等学校—教材②社会保障—行政法—中国—高等学校—教材 IV. ①D922.5②D922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 213324 号

书 名: 劳动法与社会保障法(第2版)

著作责任者: 李 瑞 唐元平 主编

策划编辑: 李 虎 王显超

责任编辑: 葛 方

标准书号: ISBN 978-7-301-21206-6/D·3178

出 版 者: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> <http://www.pup6.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750667 出版部 62754962

电子邮箱: pup_6@163.com

印 刷 者: 河北滦县鑫华书刊印刷厂

发 行 者: 北京大学出版社

经 销 者: 新华书店

787毫米×1092毫米 16开本 20.5印张 480千字

2008年8月第1版

2012年10月第2版 2012年10月第1次印刷

定 价: 38.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究 举报电话: 010-62752024

电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

专家编审委员会

主任委员 刘诗白

副主任委员 (按拼音排序)

韩传模

李全喜

王宗萍

颜爱民

曾 旗

朱廷珺

顾问 (按拼音排序)

高俊山

郭复初

胡运权

万后芬

张 强

委员 (按拼音排序)

程春梅

邓德胜

范 徵

冯根尧

冯雷鸣

黄解宇

李柏生

李定珍

李相合

李小红

刘志超

沈爱华

王富华

吴宝华

张淑敏

赵邦宏

赵 宏

赵秀玲

法律顾问 杨士富

丛 书 序

我国越来越多的高等院校设置了经济管理类学科专业,这是一个包括经济学、管理科学与工程、工商管理、公共管理、农业经济管理、图书档案学6个二级学科门类和22个专业的庞大学科体系。2006年教育部的数据表明,在全国普通高校中,经济类专业布点1518个,管理类专业布点4328个。其中除少量院校设置的经济管理专业偏重理论教学外,绝大部分属于应用型专业。经济管理类应用型专业主要着眼于培养社会主义国民经济发展所需要的德智体全面发展的高素质专门人才,要求既具有比较扎实的理论功底和良好的发展后劲,又具有较强的职业技能,并且又要求具有较好的创新精神和实践能力。

在当前开拓新型工业化道路,推进全面小康社会建设的新时期,进一步加强经济管理人才的培养,注重经济理论的系统化学习,特别是现代财经管理理论的学习,提高学生的专业理论素质和应用实践能力,培养出一大批高水平、高素质的经济管理人才,越来越成为提升我国经济竞争力、保证国民经济持续健康发展的重要前提。这就要求高等财经教育要更加注重依据国内外社会经济条件的变化,适时变革和调整教育目标和教学内容;要求经济管理学科专业更加注重应用、注重实践、注重规范、注重国际交流;要求经济管理学科专业与其他学科专业相互交融与协调发展;要求高等财经教育培养的人才具有更加丰富的社会知识和较强的人文素质及创新精神。要完成上述任务,各所高等院校需要进行深入的教学改革和创新。特别是要搞好有较高质量的教材的编写和创新工作。

出版社的领导和编辑通过对国内大学经济管理学科教材实际情况的调研,在与众多专家学者讨论的基础上,决定编写和出版一套面向经济管理学科专业的应用型系列教材,这是一项有利于促进高校教学改革发展的重要措施。

本系列教材是按照高等学校经济类和管理类学科本科专业规范、培养方案,以及课程教学大纲的要求,合理定位,由长期在教学第一线从事教学工作的教师编写,立足于21世纪经济管理类学科发展的需要,深入分析经济管理类专业本科学生现状及存在的问题,探索经济管理类专业本科学生综合素质培养的途径,以科学性、先进性、系统性和实用性为目标,其编写的特色主要体现在以下几个方面:

(1) 关注经济管理学科发展的大背景,拓宽理论基础和专业知识,着眼于增强教学内容与实际的联系和应用性,突出创造能力和创新意识。

(2) 体系完整、严密。系列涵盖经济类、管理类相关专业以及与经管相关的部分法律类课程,并把握相关课程之间的关系,整个系列丛书形成一套完整、严密的知识结构体系。

(3) 内容新颖。借鉴国外最新的教材,融会当前有关经济管理学科的最新理论和实践经验,用最新知识充实教材内容。

(4) 合作交流的成果。本系列教材是由全国上百所高校教师共同编写而成,在相互进行学术交流、经验借鉴、取长补短、集思广益的基础上,形成编写大纲。最终融合了各地特点,具有较强的适应性。

(5) 案例教学。教材具备大量案例分析内容,让学生在学习过程中理论联系实际,特别列举了我国经济管理工作中的大量实际案例,这可大大增强学生的实际操作能力。

(6) 注重能力的培养。力求做到不断强化自我学习能力、思维能力、创造性解决问题的能力以及不断自我更新知识的能力,促进学生向着富有鲜明个性的方向发展。

作为高要求,财经管理类教材应在基本理论上做到以马克思主义为指导,结合我国财经工作的新实践,充分汲取中华民族优秀文化和西方科学管理思想,形成具有中国特色的创新教材。这一目标不可能一蹴而就,需要作者通过长期艰苦的学术劳动和不断地进行教材内容的更新才能达成。我希望这一系列教材的编写,将是我国拥有较高质量的高校财经管理学科应用型教材建设工程的新尝试和新起点。

我要感谢参加本系列教材编写和审稿的各位老师所付出的大量卓有成效的辛勤劳动。由于编写时间紧、相互协调难度大等原因,本系列教材肯定还存在一些不足和错漏。我相信,在各位老师的关心和帮助下,本系列教材一定能不断地改进和完善,并在我国大学经济管理类学科专业的教学改革和课程体系建设中起到应有的促进作用。

刘诗白

2007年8月

刘诗白 现任西南财经大学名誉校长、教授,博士生导师,四川省社会科学联合会主席,《经济学家》杂志主编,全国高等财经院校资本论研究会会长,学术团体“新知研究院”院长。

第2版前言

劳动法与社会保障法关系到每个人的切身利益，现实生活中的劳动纠纷越来越多，需要每个人掌握一定的劳动法知识，以便为自己的合法权益而斗争。本书结合最新法律的基本内容吸收以往劳动法与社会保障法的理论研究成果进行编写，注重内容的实用性，这本书中有许多常见的、典型的劳动纠纷的实际例子，既生动，又非常具有说服力。作为法治社会的成员，非常有必要选择诸如这样具有实际使用价值的法律书籍来武装自己的头脑。

本书内容在原书第1版的基础上进行了较大的修订：新出台的法律、法规在书中得到了及时更新；吸收了劳动法与社会保障法新近的研究成果；增加了案例、实例的分析与应用；加大了学习劳动法与社会保障法的相关资讯；编写体例更加流畅合理，编写风格更加活泼清新，更有益于本书的学习和使用。

本书作者主要来自华南农业大学、华中农业大学、新疆塔里木大学、广东技术师范学院、广东肇庆学院等单位长期从事劳动法教学和理论研究的人员。本书由李瑞、唐元平担任主编，汤建华、焦娟担任副主编。编写人员具体分工如下：李瑞、唐元平编写第1章，汤建华编写第2章，许英编写第3章，李瑞、刘雪梅编写第4章，唐元平编写第5章，焦娟编写第6章，钟广池编写第7、9章，焦娟、吕惠琴编写第8、10章，李文丽编写第11章。本书由李瑞和唐元平最后统改定稿。

由于编者水平有限，不当和错漏之处在所难免，恳请使用本书的读者对内容和文字上的疏漏和不足提出批评和建议，我们将不断完善和修改以满足读者的需要。

编 者

2012年8月

第 1 版前言

第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于 2007 年 6 月 29 日通过的《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称为《劳动合同法》)以及第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议于 2007 年 8 月 30 日通过的《中华人民共和国就业促进法》(以下简称《就业促进法》),都于 2008 年 1 月 1 日起施行。另外,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议于 2007 年 12 月 29 日通过,自 2008 年 5 月 1 日起施行。这些法律的实施在我国劳动法法制建设中具有重要的里程碑意义,对于发展和完善我国和谐劳动关系将产生重大而深远的影响。本书的编写结合了新法律的基本内容,并吸收了以往劳动法理论的研究成果。

劳动法在社会实践中已经受到广泛关注,对社会各方面产生重大影响,我国法学教育越来越重视“劳动法”这门课程。若以本书内容进行教学,大致需要 40 个课时,建议课时分配如下。

章 节	课	时 数	章 节	课	时 数
第 1 章		3	第 7 章		3
第 2 章		3	第 8 章		3
第 3 章		3	第 9 章		5
第 4 章		6	第 10 章		3
第 5 章		3	第 11 章		5
第 6 章		3			

本书的作者为来自华南农业大学、华中农业大学、新疆塔里木大学、广东技术师范学院、广东肇庆学院等单位长期从事劳动法教学和理论研究的人员。具体编写分工如下。主编:李瑞、唐元平;副主编:汤建华、焦娟。第 1 章(李瑞、唐元平)、第 2 章(汤建华)、第 3 章(许英)、第 4 章(李瑞、刘雪梅)、第 5 章(唐元平)、第 6 章(焦娟)、第 7 章(钟广池)、第 8 章(吕惠琴)、第 9 章(钟广池)、第 10 章(徐勇)和第 11 章(李文丽)。本书由李瑞和唐元平最后统改定稿。

本书在编写过程中吸收、借鉴了劳动法学界的一些研究成果,在此表示衷心感谢。由于编者水平有限,不妥之处在所难免,敬请广大读者批评指正。

编 者
2008 年 5 月

目 录

第 1 章 劳动法基本理论 1

1.1 劳动法的概念及调整对象 2

1.1.1 劳动法的概念 2

1.1.2 劳动法的调整对象 2

1.2 劳动权 4

1.2.1 劳动权的概念 4

1.2.2 劳动权在我国立法中的体现 5

1.3 劳动法律关系 6

1.3.1 劳动法律关系的内涵与特征 6

1.3.2 劳动法律关系的构成要素 7

1.3.3 劳动法律关系的产生、续延、 变更和终止 10

1.4 劳动法的地位和作用 11

1.4.1 劳动法的地位 11

1.4.2 劳动法的作用 12

1.5 劳动法法律渊源与体系 13

1.5.1 劳动法律规范与劳动法律渊源 概述 13

1.5.2 我国的劳动法律渊源 14

1.5.3 劳动法律体系 15

1.6 劳动法的基本原则 16

1.6.1 劳动法基本原则概述 16

1.6.2 我国劳动法的基本原则 17

本章小结 19

复习思考题 19

课后阅读 20

第 2 章 劳动法的历史沿革 22

2.1 劳动法的产生 23

2.2 外国劳动立法 24

2.2.1 资本主义国家劳动立法的历史 沿革 24

2.2.2 社会主义国家劳动立法的 历史沿革 26

2.3 中国劳动法的历史沿革 27

2.3.1 新中国成立以前的劳动立法 27

2.3.2 新中国成立后的劳动立法 31

2.4 国际劳工立法 34

2.4.1 国际劳动立法的产生和发展 34

2.4.2 国际劳工组织 35

2.4.3 国际劳动立法的内容和特点 36

2.4.4 国际劳动立法的评价 38

2.4.5 我国与国际劳动立法的关系 39

本章小结 40

复习思考题 40

课后阅读 43

第 3 章 促进就业法律制度 44

3.1 促进就业概述 45

3.1.1 促进就业的概念和政府职责 45

3.1.2 促进就业的基本方针和原则 46

3.1.3 就业促进政策和立法 48

3.2 就业与就业权 52

3.2.1 就业 52

3.2.2 就业权 53

3.3 人力资源市场 57

3.3.1 劳动力市场和人力资源市场的 概念 57

3.3.2 人力资源市场管理体制 58

3.3.3 人力资源市场准入管理 58

3.3.4 人力资源市场中介管理 60

3.4 就业服务与管理 62

3.4.1 就业服务的内涵 62

3.4.2 就业服务体系 62

3.4.3 就业登记 64

3.4.4 职业指导和职业介绍 65

3.4.5 就业援助 66



3.5 职业教育和培训	67	4.4.4 劳动合同的终止	97
3.5.1 职业教育和培训概述	67	4.4.5 劳动合同解除和终止的经济 补偿	97
3.5.2 职业教育和培训的实施	68	4.4.6 违反解除或终止劳动合同的 法律后果	98
3.5.3 职业培训的分类	69	4.4.7 合同附随义务	98
3.5.4 劳动预备制度	71	4.5 劳动合同的特别规定	98
3.5.5 职业资格证书制度	73	4.5.1 集体合同	98
本章小结	74	4.5.2 劳务派遣	100
复习思考题	75	4.5.3 非全日制用工	101
课后阅读	75	4.6 用人单位的内部规章制度	102
第4章 劳动合同法	77	4.6.1 内部规章制度的决定程序	102
4.1 劳动合同及立法概述	78	4.6.2 规章制度的异议程序	102
4.1.1 劳动合同的概念和特征	78	4.6.3 规章制度的告知程序	102
4.1.2 劳动合同的适用范围	78	4.6.4 职工名册制度	102
4.1.3 《劳动合同法》立法进程	79	4.7 法律责任	103
4.1.4 《劳动合同法》的立法宗旨	80	4.7.1 用人单位的法律责任	103
4.1.5 《劳动合同法》与《劳动法》、 《合同法》的关系	82	4.7.2 劳动者的法律责任	104
4.2 劳动合同的订立	83	4.7.3 劳务派遣单位的法律责任	104
4.2.1 劳动合同订立的原则	83	4.7.4 非法用工单位的法律责任	105
4.2.2 劳动合同订立的条件	85	4.7.5 个人承包的法律责任	105
4.2.3 劳动合同的效力	86	4.7.6 合同无效的过错责任和 用人单位的连带责任	105
4.2.4 订立劳动合同双方当事人的 法定权利和义务	86	4.7.7 行政机关的法律责任	105
4.2.5 劳动合同约定条款的订立	86	本章小结	105
4.3 劳动合同的履行和变更	88	复习思考题	105
4.3.1 履行的原则	88	第5章 工会法律制度	107
4.3.2 不明确条款的履行规则	89	5.1 工会的法律地位与职责	108
4.3.3 劳动合同履行过程中用人单位 的法定义务	89	5.1.1 工会在调整劳动关系中的 地位	108
4.3.4 劳动合同履行过程中劳动者 享有的法定权利	92	5.1.2 工会的权利和职责	109
4.3.5 劳动合同的变更	93	5.2 工会法与劳动法的关系	112
4.4 劳动合同的解除和终止	95	5.2.1 工会法的概念	112
4.4.1 劳动合同解除的概念和形式	95	5.2.2 工会法与劳动法的关系 概述	113
4.4.2 用人单位不得解除劳动合同 的情形	96	5.3 职工参与权	113
4.4.3 工会对用人单位单方解除劳动 合同的监督	97	5.3.1 职工参与权的法律特征和 社会条件	113

5.3.2 我国职工民主参与立法 现状	115	6.4 延长工作时间法律制度	146
5.3.3 不同类型企业的职工 参与权	115	6.4.1 延长工作时间的概念	146
5.4 集体劳动关系及其法律调整	116	6.4.2 延长工作时间的限制制度	146
5.4.1 集体劳动关系	116	6.4.3 延长工作时间的补偿制度	147
5.4.2 集体劳动关系的核心制度	118	6.4.4 允许延长工作时间的特殊 情况	148
5.4.3 我国集体协商制度	122	6.4.5 延长工作时间的法律责任	149
5.5 三方协商机制	123	本章小结	149
5.5.1 三方协商机制的含义及推行 的必要性	123	复习思考题	149
5.5.2 我国三方协商机制的构建和 运行规则	125	课后阅读	150
5.5.3 三方协商机制中的政府、工会 和企业组织	125	第7章 工资与职工福利法律制度	152
5.5.4 三方协商机制的作用	126	7.1 工资概述	153
本章小结	128	7.1.1 工资的概念和职能	153
复习思考题	128	7.1.2 我国工资立法应遵循的 原则	153
课后阅读	128	7.1.3 我国工资立法的概况	155
第6章 工作时间与休息时间法律 制度	131	7.1.4 我国工资立法的作用	157
6.1 工作时间和休息时间法律制度概述	132	7.2 工资构成和工资形式	157
6.1.1 工作时间和休息时间的国际 立法	132	7.2.1 工资构成	157
6.1.2 国家制定工作时间和休息时间 标准应遵循的原则	135	7.2.2 工资形式	163
6.1.3 协调好工作时间与休息时间的 关系对于用人单位的意义	135	7.3 最低工资制度	165
6.1.4 我国关于工作时间和休息时间 的立法	136	7.3.1 最低工资概述	166
6.1.5 我国工作时间和休息时间的 立法原则	137	7.3.2 最低工资的适用范围	167
6.2 工作时间法律制度	138	7.3.3 最低工资标准	169
6.2.1 工作时间概念	138	7.3.4 违反最低工资规定的法律 责任	170
6.2.2 工时制度	138	7.4 特殊情况下的工资支付	170
6.3 休息时间法律制度	142	7.4.1 特殊情况下的工资的概念与 特点	170
6.3.1 休息时间概念	142	7.4.2 特殊情况下的工资类型	171
6.3.2 休息时间的种类	142	7.5 工资的法律保障	173
		7.5.1 保障工资的支付	173
		7.5.2 保障实际工资	178
		7.6 职工福利法律保障	179
		7.6.1 职工福利概述	179
		7.6.2 职工福利的法律保障	180
		本章小结	181
		复习思考题	181

课后阅读	182	第9章 劳动争议处理法律制度	230
第8章 劳动安全卫生法律制度	184	9.1 劳动争议处理法律制度概述	231
8.1 劳动安全卫生法律制度概述	185	9.1.1 劳动争议的概念及特征	231
8.1.1 劳动安全卫生法律制度的地位 和特征	185	9.1.2 劳动争议处理的宗旨和 性质	232
8.1.2 劳动安全卫生法律制度立法 概况	186	9.1.3 劳动争议的分类	232
8.1.3 劳动安全卫生制度的法律 渊源	188	9.1.4 劳动争议处理的立法概况	234
8.1.4 劳动安全卫生法律制度 分类	190	9.1.5 劳动争议的范围	236
8.1.5 劳动安全卫生法律关系	190	9.1.6 劳动争议的处理方式	237
8.2 劳动安全法律制度	191	9.2 劳动争议处理的基本原则	238
8.2.1 劳动安全法律体系的分类	192	9.2.1 着重调解原则	238
8.2.2 劳动安全法律制度的主要 内容	193	9.2.2 及时处理原则	238
8.3 劳动卫生法律制度	197	9.2.3 依法处理原则	239
8.3.1 劳动卫生法律体系	197	9.2.4 当事人法律地位平等原则	239
8.3.2 劳动卫生法律制度的主要 内容	198	9.3 劳动争议的调解法律制度	240
8.4 劳动安全卫生管理法律制度	201	9.3.1 劳动争议调解的概念	240
8.4.1 安全生产责任制度	201	9.3.2 劳动争议调解的原则	240
8.4.2 生产条件安全管理制度	202	9.3.3 劳动争议调解机构	241
8.4.3 劳动安全卫生教育制度	203	9.3.4 劳动争议调解的程序	242
8.4.4 安全生产检查制度	204	9.4 劳动争议的仲裁法律制度	243
8.4.5 安全事故报告和处理制度	205	9.4.1 劳动争议仲裁的概念	243
8.5 职业伤害法律制度	207	9.4.2 劳动争议仲裁的机构	243
8.5.1 职业病法律制度	208	9.4.3 劳动争议仲裁的原则	245
8.5.2 工伤法律制度	213	9.4.4 劳动争议仲裁的范围	246
8.6 特殊劳动保护法律制度	218	9.4.5 劳动争议仲裁的管辖	246
8.6.1 女职工特殊劳动保护制度	218	9.4.6 劳动争议仲裁参加人	247
8.6.2 未成年工特殊劳动保护 制度	225	9.4.7 劳动争议仲裁的时效	247
本章小结	227	9.4.8 劳动争议仲裁的程序	248
复习思考题	228	9.5 劳动争议的诉讼法律制度	250
课后阅读	228	9.5.1 劳动争议诉讼的概念	250
		9.5.2 我国劳动争议处理体制的 思考	251
		9.5.3 劳动争议诉讼的原则	252
		9.5.4 劳动争议诉讼当事人	253
		9.5.5 劳动诉讼案件的管辖	253
		9.5.6 劳动争议案件的诉讼程序	253
		9.5.7 诉讼时效	253
		本章小结	254
		复习思考题	254
		课后阅读	255

第 10 章 劳动监督检查法律制度	257
10.1 劳动监督检查法律制度概述	258
10.1.1 劳动监督检查的概念	258
10.1.2 劳动监督检查的意义	258
10.1.3 劳动监督检查的体系	259
10.2 劳动监察	261
10.2.1 劳动监察的概念	261
10.2.2 劳动监察的主体	262
10.2.3 劳动监察的对象与客体	264
10.2.4 劳动监察的内容	265
10.2.5 劳动监察的程序	265
10.3 工会和人民群众的监督	267
10.3.1 工会的劳动监督	267
10.3.2 人民群众监督	269
10.4 其他行政机关的监督检查	270
10.4.1 其他行政机关监督检查的 类型	270
10.4.2 其他行政机关开展监督 检查的方式	270
本章小结	271
复习思考题	271
课后阅读	272
第 11 章 违反劳动法的法律责任	273
11.1 违反劳动法的法律责任概述	274
11.1.1 法律责任与违反劳动法 责任	274
11.1.2 违反劳动法的法律责任的 特征	274
11.1.3 违反劳动法的法律责任的 条件	275
11.1.4 违反劳动法的法律责任的 立法概况	277
11.2 违反劳动法责任的种类	277
11.2.1 过错责任与无过错责任	277
11.2.2 民事责任、行政责任与刑事 责任	278
11.2.3 法人责任与个人责任	279
11.2.4 分割责任与连带责任	280
11.2.5 履行责任、返还责任、赔偿 责任	281
11.3 用人单位违反劳动法的法律责任 ...	281
11.3.1 用人单位制定的劳动规章 制度违反劳动法律、法规规定 的法律责任	282
11.3.2 用人单位违反工作时间和 休息休假规定的法律责任 ...	283
11.3.3 用人单位侵害劳动者工资 报酬合法权益的法律责任 ...	283
11.3.4 用人单位违反劳动安全卫生 法律规范的法律责任	285
11.3.5 用人单位违反女职工和 未成年工保护方面规定的 法律责任	289
11.3.6 用人单位采用非法手段强迫 劳动者劳动等行为的法律 责任	291
11.3.7 用人单位违反社会保险法规 的法律责任	292
11.3.8 用人单位违反劳动合同的 法律责任	292
11.3.9 用人单位未按规定开展职工 培训的法律任 务	295
11.3.10 用人单位无理阻挠行政监督 的法律责任	296
11.4 劳动者违反劳动法的法律责任	296
11.4.1 劳动者违反法律或合同约定 解除劳动合同的法律责任	297
11.4.2 劳动者违反劳动合同中约定 的保密事项应承担的法律 责任	298
11.4.3 劳动者违反劳动法的行政 责任与刑事责任	299
11.5 其他劳动法主体违反劳动法的 法律责任	299

11.5.1	劳动行政机关和其他行政 机关及其工作人员违反劳动 法的法律责任	299
11.5.2	工会及其工作人员的法律 责任	301
11.5.3	调解和仲裁机构及其工作 人员的法律责任	302

11.5.4	劳动就业服务机构的法律 责任	302
	本章小结	304
	复习思考题	304
	课后阅读	306

参考文献	307
------------	-----

第章 劳动法基本理论

学习目标

知识目标	技能目标
1. 了解劳动法的概念	1. 学会区分劳动法律关系与其他法律关系
2. 了解劳动法的调整对象	2. 学会把握劳动法律关系的内涵与特征
3. 了解劳动权的概念	3. 运用劳动法的渊源解决劳动争议
4. 了解劳动法律关系的内涵与特征	4. 熟悉劳动法的基本原则
5. 了解劳动法律关系的构成要素	5. 通过运用劳动法的基本原则解决劳动争议
6. 了解劳动法的地位、作用和渊源	6. 熟悉劳动法的地位与作用
7. 了解劳动法的基本原则	7. 熟悉劳动权

导入案例

是劳动法律关系还是民事法律关系

某个体餐馆因为要扩大经营规模，需要对店面重新进行装修。该餐馆经人介绍，决定由某美术学院的在校学生张某承揽该项业务，并与之签订了一份餐馆门面装修的合同。合同中规定，张某为甲方，个体餐馆为乙方，由乙方出料，由甲方负责按照双方议定的施工图样进行施工。此外，双方还对交工日期和报酬等有关事项达成了协议。双方签订合同后，张某便按照合同规定开始了工作。

劳动法以劳动关系为主要调整对象，旨在维护劳动者的合法权益和促进社会生产力的发展。它是我国社会主义市场经济法律体系中一个重要的法律部门。劳动法的调整对象，即劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。劳动权与生存权密不可分，在现代人权法中占据相当重要的地位，受到法律的特别保护。劳动法律关系就是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的法律上的劳动权利和劳动义务关系，是劳动关系在劳动法律上的表现形式，是当事人之间发生的符合劳动法律法规、具有权利义务内容的关系。我国劳动法的基本原则包括保障公民劳动权的原则、建立公平劳动标准原则、建立劳动关系协调机制的原则。



1.1 劳动法的概念及调整对象

1.1.1 劳动法的概念

关于劳动法的概念,国内外学者众说纷纭,莫衷一是。英国《牛津法律大辞典》将“劳动法”表述为与雇佣劳动相关的全部法律原则和规则,大致和工业法相同。其意指规定雇佣合同和劳动或工业关系法律方面的问题。我国著名法学家史尚宽先生在其《劳动法原论》中指出:“劳动法为关于劳动之法。详言之,劳动法为规定劳动关系及附随一切关系之法律制度之全体。”^[1]德国有学者认为,劳动法是与劳动有关的法律规范的总和;而凡是经济意义上的劳动,包括脑力劳动和体力劳动,都属于劳动法上的劳动范畴。日本学者认为劳动法是调整雇佣劳动关系的法律规范的总称,该雇佣关系被称为劳资关系,即指劳动者受雇主雇用,并在其指挥下从事劳动的被动性劳动关系。韩国劳动法是以劳动者与使用者之间的劳动关系为调整对象,以确保劳动者的生存为目的的法律;而所谓劳动者与使用者之间的劳动关系,是指在市场经济秩序下,以劳动者与使用者之间的雇佣状态为前提,在劳动者与使用者之间形成一种劳动契约关系。俄罗斯劳动法调整全体劳动者的劳动关系,其劳动合同是劳动者与企业、机关和团体必须为劳动者支付劳动报酬并保障劳动法、集体合同和双方协议规定劳动条件的协议。

上述各论的解释着眼点虽不同,但其共性还是较为明显:劳动法是有关劳动的法律;劳动法是涉及劳动者的法律;劳动法是调整雇佣性劳动关系的法律。因此,可将劳动法定义为:劳动法是调整劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。

国内劳动法学界普遍对劳动法概念理解为广义和狭义两种。广义上理解的劳动法是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范的总称,包括宪法中相关的劳动规范;法律中相关的劳动规范;行政法规和部委规章中相关的劳动规范;地方性法规和地方政府规章中相关的劳动规范;经我国政府批准的国际劳工公约中相关的劳动规范;规范性的劳动法律、法规解释;国际惯例等。狭义上理解的劳动法是指由国家颁布的关于调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的、全国性的、综合性的法律,即第八届全国人民代表大会常务委员会(以下简称“全国人大常委会”)第八次会议于1994年7月5日通过,并于1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)。

1.1.2 劳动法的调整对象

根据大多数中外学者的一般理解,劳动法的调整对象就是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。

1. 劳动关系

劳动关系产生于劳动过程,因此认识劳动关系,就应该先了解什么是劳动。马克思认为“劳动是人以自身的活动来引起、调整和控制人与自然之间的物质变换的过程”^[2]。不

[1] 史尚宽:《劳动法原论》,上海正大印书馆1934年版,第1页。

[2] 马克思:《资本论》(第1卷),人民出版社1975年版,第210页。

过劳动法上的劳动却有其特定的内涵。史尚宽提出“广义的劳动谓之有意识的且有一定目的之肉体的或精神的操作。然在劳动法上之劳动，须具备下列条件：①为法律的义务之履行；②为基于契约关系；③为有偿的；④为职业的；⑤为在于从属的关系”^[1]。因此，“劳动法上的劳动为基于契约上义务在从属的关系所为之职业上有偿的劳动”^[2]。

广义上的劳动关系是指人们在从事劳动过程中所发生的社会关系，是社会生活中最基本、最活跃的组成部分，其实质是基于合法的、有偿的、具有职业性的劳动而产生的，是特定社会关系在劳动领域的体现。不过，劳动法并不调整所有一切与劳动有关的社会关系，而只调整其中的部分关系，即主要体现在集体劳动过程中劳动者与用人单位之间所发生的关系。一般认为，作为劳动法调整对象的劳动关系是指劳动者与用人单位之间，为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力，由另一方用于实现其经济利益的社会关系。该意义上的劳动关系具有下列特征。

(1) 与劳动直接关联性。该关系是在社会劳动过程中产生并以劳动作为其实质内容。

(2) 经济有偿性，即劳动者以其劳动力让渡给用人单位使用和用人单位给予劳动者经济补偿之互为目的与条件，并围绕着劳动报酬产生相应的权利义务关系，劳动经济关系与劳动有偿性受到法律的保护。

(3) 平等合法性，即指劳动关系主体(劳动者与用人单位)的法律地位是平等的，劳动关系的发生、变更或终止与其主体资格、权利义务、劳动条件等均应依法处理，这也是区分规范就业和非规范就业的主要标志。

(4) 依附隶属性，表现为雇员对劳动组织的依附，劳动者要成为受雇的用人单位的一员，要完成其指派的任务，遵守其工作章程或劳动纪律规则，彼此存在着管理与被管理的隶属关系。

(5) 契约性。劳动关系即主要表现为劳动者与用人单位之间存在雇用与被雇用的契约关系。

(6) 职业性，即以职业性生产劳动(就业工作)为常态内容，而非家务劳动、自主劳动或临时偶发性劳务，由此体现劳动关系的稳定性、技能性特征，以及对职业培训的需求。

(7) 对立统一性，即存在双方各自的利益冲突(所谓“雇主追求最大利润和雇员追求最高工资的利益冲突”)和企业等劳动组织、生存利益的统一。

2. 劳动关系的分类

依据不同的标准，劳动关系可做如下多种分类。

(1) 集体劳动关系和个体劳动关系。集体劳动关系是指雇员的结社(工会)和雇主个人或雇主结社之间的关系，集体劳动关系在欧美等西方发达国家存在已久，并且十分强大；个体劳动关系即指个体雇员和个体雇主之间基于劳动合同而建立的劳动关系。

(2) 公共部门劳动关系和私营部门劳动关系。公共部门劳动关系是指国家雇主和雇员之间的劳动关系(如我国传统社会存在的全民所有制劳动关系、集体所有制劳动关系)；私营部门劳动关系是指各类私营雇主和雇员之间的劳动关系(如个体经营劳动关系、股份联营企业劳动关系)。

[1] 史尚宽：《劳动法原论》，上海正大印书馆 1934 年版。

[2] 史尚宽：《劳动法原论》，上海正大印书馆 1934 年版。