

LAODONGFA XINLUN

劳动法新论

梁甜甜 梁玉莲 主编



北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

劳动法新论

梁甜甜 梁玉莲 主编



北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

版权专有 侵权必究

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法新论 / 梁甜甜, 梁玉莲主编. —北京: 北京理工大学出版社, 2016. 4

ISBN 978 - 7 - 5682 - 2230 - 3

I. ①劳… II. ①梁…②梁… III. ①劳动法 - 研究 - 中国
IV. ①D922. 504

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 087813 号

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (总编室)

(010) 82562903 (教材售后服务热线)

(010) 68948351 (其他图书服务热线)

网 址 / [http://www. bitpress. com. cn](http://www.bitpress.com.cn)

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 保定市中华美凯印刷有限公司

开 本 / 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 / 18. 25

责任编辑 / 施胜娟

字 数 / 290 千字

文案编辑 / 施胜娟

版 次 / 2016 年 4 月第 1 版 2016 年 4 月第 1 次印刷

责任校对 / 周瑞红

定 价 / 46. 00 元

责任印制 / 王美丽

图书出现印装质量问题, 请拨打售后服务热线, 本社负责调换

《劳动法新论》编委会

主 编 梁甜甜 梁玉莲

副主编 石 岩 张昊雯

唐 兵 周红涛

序 言

我国的劳动法学在近年虽有较快发展，但其理论指导和理论体系方面始终是薄弱环节，至今未形成较为完整的理论框架。本书借鉴市场经济国家劳动法制理论框架，结合我国的劳动关系和劳动法制的实际状况，以劳动保护为基本出发点，以我国劳动法律的介绍和解析为基本内容，使读者既对中国的劳动法律有基本了解，也能对其要点有所把握。坚持正确的政治方向，坚持党中央确定的方针、政策在法律上的体现，正确地阐释党和国家有关劳动工作的政策和法律是我们编写本书的基本原则。此外，本书结合企业劳动关系现状，对法律实施中的相关热点和难点问题予以分析并提出相关建议。

为使学生了解劳动法以及在工作实践中能够运用其保护自己，东北石油大学的教师特编写本书。参编者均是活跃在教学一线的具有丰富理论和教学经验的教师。

本书立足高校各专业学生的教学实践，充分体现高校培养的目标、规格要求，以最新的劳动法律法规为依据，在体例编排、内容选择上，注重知识的实用性与系统性，力求简明新颖、通俗易懂。全书内容包括劳动法基础理论、劳动法律关系、劳动法的产生与发展、劳动就业制度、劳动合同、集体合同、劳动主体的权利义务与劳动纪律、工会与工会法、工作时间和休息休假、工资、劳动保护制度、社会保险和职工福利、劳动管理规章制度、职业教育和职业培训、劳动争议处理、劳动监督检查、劳动行政复议和劳动法律责任共十八章。

本书在阐述基本的学科理论的同时力求突出实用性和可操作性。本书可作为高等学校法学、经济学和管理学等专业学生的教材，也可供社会实践部门从事法律、劳动与社会保障工作的人员作为参考书使用。

本书由东北石油大学教师梁甜甜、梁玉莲担任主编，石岩、张昊雯、唐兵、周红涛担任副主编。其中，梁甜甜拟定写作大纲，并统筹定稿。

各章节撰写分工如下：

梁甜甜：第一章、第七章、第十章、第十七章

梁玉莲：第四章、第五章、第六章、第八章

石岩：第十三章、第十四章、第十五章、第十六章

张昊雯：第二章、第三章、第九章、第十一章、第十二章

唐兵：第十三章

周红涛：第十八章

本书在编写过程中参考了大量的文献资料，在此向有关作者表示衷心的感谢。由于编者水平和时间的限制，书中不可避免地存在疏漏和不足之处，敬请广大读者及时向编写人员提出宝贵意见，使本书不断完善。

编 者

目 录

第一章 劳动法基础理论	1
第一节 劳动法概述	1
第二节 劳动法渊源和体系	4
第三节 劳动法的适用范围	11
第四节 劳动法的特点和基本原则	14
第五节 劳动法在社会主义建设中的作用	19
第二章 劳动法律关系	25
第一节 劳动法律关系的含义和种类	25
第二节 劳动法律关系的要素	27
第三节 劳动法律关系的产生、变更和消灭	35
第四节 劳动法律事实和附随劳动法律关系	36
第三章 劳动法的产生与发展	39
第一节 西方主要国家的劳动立法背景	39
第二节 我国的劳动立法背景	41
第三节 我国劳动法的发展方向	43
第四章 劳动就业制度	46
第一节 劳动就业概述	46
第二节 劳动就业服务	48
第三节 职业介绍	52
第四节 招工制度	54
第五节 劳动法对大学生就业的保护	57
第五章 劳动合同	65
第一节 劳动合同概述	65

第二节	劳动合同的种类和内容	68
第三节	劳动合同的订立和续订	72
第四节	劳动合同的履行和变更	83
第五节	劳动合同的解除和终止	89
第六节	劳动合同的违约和赔偿	96
第六章	集体合同	98
第一节	集体合同概述	98
第二节	集体合同的订立和审查	104
第三节	集体合同的内容和效力	106
第四节	集体合同的变更、解除和终止	108
第七章	劳动主体的权利义务与劳动纪律	110
第一节	劳动者的权利与义务	110
第二节	用人单位的权利与义务	111
第三节	劳动纪律	112
第八章	工会与工会法	117
第一节	工会概述	117
第二节	工会法的内容和意义	120
第三节	工会在调整劳动关系中的地位和职权	126
第九章	工作时间和休息休假	129
第一节	工作时间和工作日	129
第二节	延长工作时间的法律规定	134
第三节	休息休假制度	136
第十章	工资	140
第一节	工资的含义及内容	140
第二节	工资水平及立法原则	143
第三节	工资管理及调整机制	146
第四节	工资支付保障制度	152
第五节	我国工资保障立法的完善	157

第十一章 劳动保护制度	170
第一节 劳动保护制度概述	170
第二节 劳动安全技术规程	172
第三节 劳动安全卫生管理制度	174
第四节 女职工和未成年工的特殊保护	179
第十二章 社会保险和职工福利	182
第一节 社会保险概述	182
第二节 我国社会保险制度的发展	189
第三节 社会保险的种类	195
第四节 职工福利制度	211
第十三章 劳动管理规章制度	215
第一节 劳动管理规章制度概述	215
第二节 劳动管理规章制度的主要问题	216
第三节 用人单位劳动管理规章制度的审查内容	217
第四节 劳动保障部门管理规章制度的审查内容	218
第十四章 职业教育和职业培训	221
第一节 职业教育概述	221
第二节 职业教育的影响因素	229
第三节 职业教育的发展趋势	234
第四节 职业培训概述	236
第五节 职业培训种类	238
第六节 职业教育培训的立法保障	242
第十五章 劳动争议处理	247
第一节 劳动争议处理概述	247
第二节 劳动争议种类	249
第三节 劳动争议处理原则	250
第四节 劳动争议处理程序	252
第五节 西方主要国家劳动争议处理的立法概况	254
第六节 我国劳动争议处理机制的完善与发展	259

第十六章 劳动监督检查	262
第一节 劳动监督检查概述	262
第二节 劳动监督检查立法概况	265
第三节 劳动监督检查体系	266
第十七章 劳动行政复议	269
第一节 劳动行政复议概述	269
第二节 劳动行政复议的行为种类	271
第三节 劳动行政复议的决定和处理	274
第十八章 劳动法律责任	276
第一节 劳动法律责任概述	276
第二节 劳动者和劳动行政部门违反劳动法的法律责任	278
第三节 用人单位违反劳动法的法律责任	279
参考文献	281

第一章 劳动法基础理论

第一节 劳动法概述

一、劳动法的概念

劳动法是资本主义发展到一定阶段而产生的法律部门；它是从民法中分离出来的法律部门；是一种独立的法律部门。劳动法是国家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，根据宪法而制定颁布的法律。

劳动法作为维护人权、体现人本关怀的一项基本法律，在西方甚至被称为“第二宪法”。其内容主要包括：劳动者的主要权利和义务；劳动就业方针政策及录用职工的规定；劳动合同的订立、变更与解除程序的规定；集体合同的签订与执行办法；工作时间与休息时间制度；劳动报酬制度；劳动卫生和安全技术规程等。以上内容，在有些国家是以各种单行法规的形式出现的，在有些国家是以劳动法典的形式颁布的。劳动法是整个法律体系中一个重要的、独立的法律部门。

本书认为，如果给劳动法下一个详尽、准确的定义，劳动法（labor law）从狭义上讲，是指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》）；从广义上讲，劳动法是调整劳动关系的法律法规以及调整与劳动关系密切相随的其他社会关系的法律规范的总称。这些法律法规规范工会、雇主及雇员的关系，并保障各方面的权利及义务。

二、劳动法的地位

劳动法的独特功能是所有其他法律部门都不具备的，它在我国法律体系中具有无可替代的地位，其重要性不亚于民法、刑法、行政法、

经济法、诉讼法等任何其他法律部门。事实上，在任何成熟的市场经济国家，劳动法都被视为最重要的法律部门之一，一个国家如果忽视劳动法的地位和功能，那么这个国家必将付出沉重的政治、经济和社会代价。因此，从理论上讲，劳动法也是我国最重要的法律部门之一。

- 劳动法与民法的区别主要有以下几点：

- （一）调整对象不同

劳动法调整的对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系；民法调整的对象是平等主体之间的人身关系以及财产关系。

- （二）主体不同

劳动法的一方必须是劳动者，另一方为用人单位（劳动使用者），双方之间的关系兼有平等性和不平等性；民事法律关系主体双方可能都是公民、法人，或一方为公民另一方为法人，其主体地位平等。

- （三）两者的原则及承担的法律 responsibility 不同

两者各有独特的原则，劳动法的基本原则包括劳动既是公民权利又是公民义务原则、保护劳动者合法权益原则和劳动力资源合理配置原则等；而民法的基本原则为平等、公平、自愿、诚实信用、禁止权利滥用等。

承担的法律 responsibility 有所不同：劳动法中的民事责任要求采用某些特殊的责任形式，而民法中则无此要求。

- 经济法与行政法的区别主要有以下几点：

- （一）调整对象不同

行政法调整的对象主要是国家行政机关行使国家行政职能活动中所发生的关系。劳动法主要调整劳动者在参加用人单位劳动过程中所发生的劳动关系。

- （二）法律关系的主体不同

行政法律关系的主体范围十分广泛，但法律关系主体的一方必定是国家行政机关。劳动法律关系主体的一方必定是公民。

（三）法律关系产生的根据不同

行政法律关系是国家行政机关在执行职务活动中产生的，而劳动合同则是基于双方当事人平等自愿和协商一致的原则而产生的。

- 劳动法与劳动合同法的区别有以下几点：

（一）立法背景不同

《劳动法》是我们国家在计划经济向市场经济过渡时期劳动关系初步紧张状态下产生的法律，由全国人大常委会于1994年7月5日通过，于1995年1月1日生效实施；《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）则是在我国市场经济发育逐渐成熟时期、劳动关系非常紧张状态下产生的法律，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二十八次会议于2007年6月29日通过，自2008年1月1日起施行。《劳动法》是20世纪劳动立法的标杆，《劳动合同法》则是20世纪我国劳动关系发展的必然结果，是构建社会主义和谐社会对上层建筑的必然要求。

（二）立法宗旨不完全相同

《劳动法》第一条开宗明义，“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”，明确把劳动者权益放在第一位；而《劳动合同法草案》第一次送审稿套用了《劳动法》，即“《劳动合同法》保护劳动合同双方当事人的合法权益”。草案公布时则改为“为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》，制定本法”。最终确定为“为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法”。前后言辞、次序之变，暗含了立法思路的调整。

（三）调整对象不同

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范总称。其内容主要包括：劳动者的主要权利和义务；劳动就业

方针政策及录用职工的规定；劳动合同的订立、变更与解除程序的规定；集体合同的签订与执行办法；工作时间与休息时间制度；劳动报酬制度；劳动卫生和安全技术规程；女职工与未成年工的特殊保护办法；职业培训制度；社会保险与福利制度；劳动争议的解决程序；对执行劳动法的监督、检查制度以及违反劳动法的法律责任等。此外，还包括工会参加协调劳动关系的职权的规定。作为法律部门的劳动合同法是调整劳动合同关系的法律规范的总称。

综上所述，劳动法是我国法律体系中独立的法律部门，是适应我国社会主义经济的发展，实现国家经济职能的需要而产生和发展起来的。

第二节 劳动法渊源和体系

一、劳动法渊源

法律渊源，也称法律的形式，即法律的存在或表现形式。我国法律制度在形式上属于成文法，因此判例不作为法律渊源。就现有立法情况来看，劳动法的法律渊源主要有以下几种：

（一）宪法

宪法是国家的根本法，具有最高的法律效力，是劳动法的立法依据。宪法中作为劳动法所依据的原则和规定，如关于所有权的规定、关于民事主体的基本权利和义务的规定等，既是劳动法的立法依据，也是调整劳动法关系的法律规范。

（二）劳动法

1994年7月5日由第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过，并于1995年1月1日正式实施的《中华人民共和国劳动法》，是劳动法这个法律部门中的基本法，是劳动法主要的、基本的表现形式。

（三）其他法律

其他法律包括全国人民代表大会及其常务委员会制定并颁布、专门调整劳动关系的法律，如《中华人民共和国工会法》及《中华人民共

和国全民所有制工业企业法》，其中就规定了许多关于企业劳动者和企业工会以及职代会的权利和义务等内容。

（四）行政法规

国务院根据宪法和法律，制定行政法规，如《失业保险条例》和《社会保险费征缴暂行条例》等。

（五）地方性法规

省、自治区、直辖市的人民代表大会及其常务委员会根据本行政区域的具体情况和实际需要，在不与宪法、法律、行政法规相抵触的前提下，可以制定地方性法规。较大的市的人民代表大会及其常务委员会根据本市的具体情况和实际需要，在不与宪法、法律、行政法规及本省、自治区的地方性法规相抵触的前提下，可以制定地方性法规，报省、自治区的人民代表大会常务委员会批准后施行。

（六）行政规章

行政规章包括国务院的部门行政规章和地方性行政规章两种。部门行政规章是国务院劳动行政部门及其他有关部门在本部门权限内制定的规范性劳动文件，如劳动和社会保障部发布的《社会保险登记管理暂行办法》等。地方性规章指由省、自治区、直辖市以及较大的市的人民政府根据法律和行政法规制定的普遍适用于本地区劳动行政管理工作的规范性文件。

（七）司法解释

司法解释，是指由最高人民法院在审理劳动争议案件中对于如何正确适用劳动法律规范所做的解释。根据《中华人民共和国民事诉讼法组织法》第三十三条和第五届全国人大常委会第十九次会议通过的《关于加强法律解释工作的决议》第二条的规定，凡属于人民法院在审判工作中具体应用法律、法令的问题，由最高人民法院进行解释。最高人民法院对劳动法律做出的司法解释，是一种具有普遍约束力的解释，对全国的劳动争议案件审判工作具有指导意义，是全国各级人民法院审理劳动争议案件的依据。因此，最高人民法院对劳动法律规范的解释，也是劳

动法渊源的组成部分。

（八）我国政府批准生效的国际劳动公约

国际劳工组织通过的公约，须经成员国批准后方可在成员国内付诸实施，发生法律效力。我国是国际劳工组织的成员国，凡经我国政府批准的国际劳工公约在我国就具有法律效力，成为我国劳动法的组成部分，因而也是我国劳动法的表现形式之一。如：1987年9月，我国批准了《1983年（残疾人）职业康复和就业公约》（即“159号公约”，1983年6月20日国际劳工组织第69届大会通过）。

政策是国家或政党为完成一定时期的任务而制定的活动准则。《中华人民共和国民法通则》（以下简称《民法通则》）第6条规定，民事活动必须遵守法律，法律没有规定的，应当遵守国家政策。因此，国家政策是当代中国法的非正式渊源之一，可以成为劳动法的渊源。习惯是指人们在长期的生产、生活中所形成的一种行为规范。《民法通则》第142条规定，中华人民共和国法律和中华人民共和国缔结或者参加的国际条约没有规定的，可以适用国际惯例。可见在我国，经国家认可的习惯具有法的渊源的意义，可以作为劳动法的渊源。

司法解释指的是最高人民法院、最高人民检察院就司法实践中有关案件的审理和法律适用提出的指导性意见和法律解释。这种解释通常是有关法律适用的普遍性指导意见，一般采取规范性文件的形式发布，对市场主体具有普遍的约束力，因而可作为劳动法的辅助渊源。

行业自治规则是指行业主体就其组织、运作和内部关系而自主制定的规则，如公司章程、交易所业务规则、行业规约、标准合同或条款等。这些规则只要为法律法规所认可，对相关市场主体产生拘束力，而且在各自范围内处于优先使用的地位，就可以作为劳动法的辅助渊源。至于判例和学说，依我国法制传统，不是我国法的渊源，但对立法和司法活动起着直接或间接的作用，也属于劳动法的间接渊源。

二、劳动法体系

劳动法体系是立法者自觉对劳动法规范加以整理创造并使之系统化的结果。对于立法者来说，它具有主观性。但是，从劳动法规范的产生来看，它来自它所依存的劳动关系的实际需要，因而又具有客观性。因

此，建立劳动法体系既不能凭借立法者的主观愿望，也不能是自发的客观反映，它应当体现主客观的统一。目前，我国劳动法的体系还是一个有待研究的课题。在这方面，许多理论研究者 and 实际工作者已做了有益的探索，这里也试图做一些探讨。根据我国的实际情况，劳动法可由以下四个层次构成，这四个层次的层层展开形成劳动法体系的“金字塔”。

第一层次：从各国的立法情况看，大致有三种情况：一种是制定一个比较集中的系统的规范性法律文件，如法国的《劳动法典》，详尽地规定了雇佣关系及其有关的各方面问题；一种是主要对基本问题及基本原则进行规定，如《苏联各加盟共和国的劳动立法纲要》；还有一种是由几个基本法起核心和牵头作用，如日本的《劳动组合法》、《劳动关系调整法》、《劳动基准法》形成劳动的基本法规。

根据我国目前的法制情况，在第一层次上以制定一个涉及面较广又比较原则的“劳动法总纲”为妥。在形式上，应是全国代表大会制定的劳动基本法律；在内容上，是对有关劳动方面根本的、普遍的、重要的问题所做的原则性规定。目前，我国已由全国人大常委会制定了《中华人民共和国劳动法》。由于我国已经先于劳动法公布了企业法，在调整劳动关系方面，两部法就有相互重合的部分。它们之间还得有一些基本的分工：企业法是以维护企业对生产资料的经营权为核心，劳动法则应以维护劳动者对本人劳动力的所有权为核心。通过《企业法》、《公司法》来确定产权的边界，通过《劳动法》来确定劳权的边界。

第二层次：在形式上主要是全国人民代表大会常委会制定的单行劳动法律，名称上可称为“法”；少数特别重要的法律，可由全国人民代表大会直接制定；一些涉及面较窄的内容也可由国务院制定为行政法规。在内容上主要是依据劳动法的基本原则，确立调整劳动关系以及劳动行政关系某一方面的基本制度。第二层次的立法是将劳动法总纲的规定进一步专项化、制度化。以现有的劳动法为基础，我们认为可以形成以下诸法：

（一）主体立法

它是对劳动法主体进行规定的法律，包括对用人单位、劳动者、工会以及劳动行政机关的规定。从我国的立法实践来看，这些内容是由一