



APPLICATION GUIDE  
TO LABOUR LAW  
AND REGULATIONS

# 劳动法规 实用指南

刘东升 程晓敏 编著

中国法制出版社



# 劳动法规实用指南

刘东升 程晓敏 编著

中国法制出版社

**劳动法规实用指南**

LAODONG FAGUI SHIYONG ZHINAN

著者/刘东升 程晓敏

经销/新华书店

印刷/北京蓝空印刷厂

开本/850×1168 毫米 印张/14.625 插页/2 字数/356 千

版次/1991年7月北京第1版 1991年7月北京第1次印刷

印数/00,001—10,000

---

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7-80083-045-4/D·42

(北京市文津街11号 邮政编码:100017) 定价6.60元

## 前 言

党的十一届三中全会以来,劳动法制建设得到加强,先后颁布了160多项劳动法规,初步完善了劳动法规体系。劳动法规的实施,对于调整劳动关系,保护劳动关系双方的合法权益,促进企业内部改革和社会稳定等方面,都有着十分重要的作用。

但是,在实施劳动法规过程中,由于普及宣传不够,人们自觉运用劳动法规的法律意识不强,有法不依、执法不严、适法不准的现象还较为普遍地存在着,造成了劳动立法与劳动法规实用之间的差距。为了缩小这一差距,促进劳动领域法制建设的发展,我们根据现实生活中劳动法规实用的真实事例,编著了《劳动法规实用指南》一书,其目的是从劳动法规实施的全过程,探讨劳动法规实用的规律,对人们在实际生活中正确把握劳动法规尽微薄之力。

1986年我国恢复了劳动争议处理制度,依法处理劳动争议,对劳动法规实用具有特殊的监督、保证作用,并将劳动领域的法制建设推进到了一个新阶段,促进了劳动立法、立法、执法、适法之间的进一步协调。《劳动法规实用指南》一书,立足于几年来劳动争议处理工作的实践,是人们运用劳动法规的真实记录,同时也是奋斗在劳动争议处理这一战线上的全体工作人员的经验结晶。

《劳动法规实用指南》一书分上下篇。上篇,重点介绍劳动法规遵守、执行、适用等基本知识;下篇,从近四年来,全国各地发生的20,000多起劳动争议实例中,精选出近200个典型案例,按照劳动合同例证、开除例证、除名例证、辞退例证、外商投资企业劳动争议

例证、集体争议例证、凶杀案件例证以及人民法院审理劳动争议例证等不同劳动法规实用例证类型,从理论和实践两个方面,从劳动守法、执法、适法三个不同角度,分析、论证劳动法规在现实生活中的具体运用,总结劳动法规实用的科学方法和客观规律。

由于本书是在探讨劳动法规实用方面的规律的首次尝试,加之时间仓促,水平有限,错误与疏陋在所难免,敬请读者不吝指正。

作 者

一九九〇年十二月于北京

# 目 录

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| 前言 .....                   | (1)   |
| 上篇 劳动法规实用基础 .....          | (1)   |
| 第一章 劳动法概述 .....            | (2)   |
| 第一节 劳动法的概念 .....           | (2)   |
| 第二节 制定劳动法规的基本原则 .....      | (10)  |
| 第三节 现行劳动法规体系的主要内容 .....    | (17)  |
| 第四节 完善劳动法的历史任务 .....       | (31)  |
| 第二章 劳动法规的遵守 .....          | (38)  |
| 第一节 劳动法规遵守的概念 .....        | (38)  |
| 第二节 劳动关系双方对劳动法规的遵守 .....   | (40)  |
| 第三节 劳动法规遵守的现状 & 改进 .....   | (48)  |
| 第四节 正确掌握劳动法规的处罚界线 .....    | (58)  |
| 第三章 劳动法规的执行 .....          | (68)  |
| 第一节 劳动法规执行的概念 .....        | (68)  |
| 第二节 劳动法规执行的原则和手段 .....     | (70)  |
| 第三节 国家劳动行政机关对劳动法规的执行 ..... | (76)  |
| 第四节 地方劳动行政机关对劳动法规的执行 ..... | (79)  |
| 第四章 劳动法规的适用 .....          | (90)  |
| 第一节 劳动法规适用的概念 .....        | (90)  |
| 第二节 适用劳动法规的机构 .....        | (94)  |
| 第三节 劳动法规适用的特点 .....        | (103) |

|                           |              |
|---------------------------|--------------|
| 第四节 劳动法规适用的基本原则.....      | (110)        |
| <b>下篇 劳动法规实用例证.....</b>   | <b>(117)</b> |
| 第五章 劳动合同法规的实用(一).....     | (118)        |
| 第一节 劳动合同试用期例证.....        | (118)        |
| 第二节 劳动合同变更例证.....         | (128)        |
| 第三节 劳动合同待遇例证.....         | (143)        |
| 第六章 劳动合同法规的实用(二).....     | (157)        |
| 第一节 劳动合同履行例证.....         | (157)        |
| 第二节 劳动合同解除例证.....         | (178)        |
| 第三节 劳动合同终止例证.....         | (200)        |
| 第七章 开除法规的实用.....          | (213)        |
| 第一节 违纪开除事实认定例证.....       | (214)        |
| 第二节 违纪与违法开除例证.....        | (227)        |
| 第三节 因其它因素开除例证.....        | (244)        |
| 第八章 除名法规的实用.....          | (252)        |
| 第一节 除名法规实用不当例证.....       | (253)        |
| 第二节 有故旷工与无故旷工例证.....      | (267)        |
| 第三节 因其它因素除名例证.....        | (278)        |
| 第九章 违纪辞退法规的实用.....        | (288)        |
| 第一节 违纪辞退事实认定例证.....       | (289)        |
| 第二节 违纪辞退教育例证.....         | (306)        |
| 第三节 因其它因素辞退例证.....        | (316)        |
| 第十章 外商投资企业劳动法规的实用.....    | (324)        |
| 第一节 外商投资企业劳动法规概述.....     | (324)        |
| 第二节 外商投资企业劳动法规实用例证.....   | (329)        |
| 第三节 外商投资企业集体劳动争议事件例证..... | (348)        |
| 第十一章 集体劳动争议劳动法规的实用.....   | (355)        |

|      |                       |       |
|------|-----------------------|-------|
| 第一节  | 集体劳动争议现状·····         | (355) |
| 第二节  | 集体劳动争议例证·····         | (359) |
| 第三节  | 重大集体劳动争议事件例证·····     | (369) |
| 第四节  | 集体劳动争议事件探讨·····       | (378) |
| 第十二章 | 经诉讼程序的典型劳动争议案例分析····· | (384) |
| 第一节  | 劳动争议诉讼典型例证·····       | (384) |
| 第二节  | 变更权例证·····            | (395) |
| 第三节  | 执行权例证·····            | (400) |
| 第十三章 | 劳动争议重大事件回顾·····       | (405) |
| 第一节  | 001号裁决案掀起的轩然大波·····   | (405) |
| 第二节  | 002号裁决案的思考·····       | (419) |
| 第三节  | 为私利引起凶杀案剖析·····       | (430) |
| 第四节  | 干群关系紧张引起凶杀案剖析·····    | (435) |

附图1:劳动法规体系分布简图

附图2:劳动争议调解委员会、劳动仲裁委员会、人民法院处理  
劳动争议程序示意图



# 上篇      劳动法规实用基础

本篇的主要内容是：一、我国劳动法规体系的立法指导思想、基本原则和主要内容，掌握实用劳动法规的依据；二、企业与职工如何制定企业内部劳动规则、厂规厂纪，自觉遵守劳动法规，主动协调他们之间的劳动关系，实现双方的权利和义务；三、各级劳动行政部门要积极开展劳动法规宣传，全面贯彻执行劳动就业、劳动报酬、劳保福利、劳动保护等劳动法规，不断加强劳动管理；四、企业劳动争议调解委员会、劳动仲裁委员会和人民法院，遵循依法处理劳动争议的原则、程序和方法，适用劳动法规，纠正违反劳动法规的行为，维护劳动关系双方的合法权益，维护企业正常生产秩序和社会的稳定。

本篇从劳动立法、守法、执法和适法等四个方面全面介绍劳动法规实用的基本知识，其目的是明确它们之间的关系，掌握实用的基本要求，即：劳动立法是实用劳动法规的前提和基础，劳动守法、执法和适法是实用劳动法规的三种主要形式；劳动立法是实用劳动法规的依据，劳动守法是实用劳动法规的重点，劳动执法是实用劳动法规的关键，劳动适法是实用劳动法规的保证。

# 第一章 劳动法概述

**提要:**劳动法是调整劳动关系、保护劳动关系双方的合法权益、促进社会生产力发展的非常重要的部门法。在现实生活中正确实用劳动法,首先应该了解劳动法、掌握劳动法。本章重点介绍劳动法的立法指导思想、基本原则、主要内容及完善趋势,其目的是使劳动关系双方掌握各自享有的劳动权利和应当履行的劳动义务,做到有法可依。

## 第一节 劳动法的概念

目前,在我国有一种十分流行、却又十分不准确的说法,即我国没有“劳动法”,其根据是,建国40多年来,我国还没有一部权威的劳动法典。这种说法和看法的不妥是把劳动法与劳动法的表现形式混为一谈了。

### 一、劳动法与劳动法律规范

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其它社会关系的法律规范的总和或总称。劳动法不只是指劳动法典,劳动法典只是劳动法律规范的一种。

劳动法律规范(以下简称“劳动法规”),是法律规范的一种,是指由国家制定和认可的有关调整劳动关系及与劳动关系有关的其它社会关系的一种行为规则。它是劳动关系双方享受劳动权利、履行劳动义务的法律依据;是国家、用人单位、劳动者参加劳动活动

的行为准则；也是调整劳动关系、处理劳动争议的法律依据。

劳动法规是劳动法的内容和构成细胞，它既可以通过“法典”的形式表现出来，也可以通过分散的法规形式表现出来。因此，确认一个国家劳动法是否存在标准，不是看它是否已有劳动法典，而是看它是否存在劳动法规。据统计，目前世界上有50多个国家制定了劳动法典，还有一半以上的国家没有成文的劳动法典，但不能说这些国家没有劳动法。目前，我国还没有劳动法典，但自1949年建国以来，我国就制定了许多单项的劳动法规，它们构成了我国劳动法的体系及主要内容。1979年以来，为了适应法制建设的需要，我国又制定了160多件单项劳动法规，使我国的劳动法规体系进一步趋于完善，内容更加丰富。

上述可知，那种认为我国目前没有劳动法的看法和说法是不恰当的。我们认为，目前我国已建立了劳动法规体系，但不尽完善，缺少牵头的劳动法典，人们迫切希望尽快制定一部权威的劳动法典，以进一步完善劳动法。

## 二、劳动法体系与法律体系

劳动法体系亦称“劳动法律规范”体系或“劳动法规”体系。劳动法体系是法律体系的一个组成部分。

法律体系通常指由一个国家的全部现行法律规范分类组合为不同的法律部门而形成的有机联系的整体。每一国家的任何一种现行法律规范，因所调整的社会关系性质不同，具有不同的内容、形式以及不同的调整方法，而把法律体系划分为许多具体的、不同的法律体系子系统。从子系统上谈法律体系，我国法律体系包括：宪法体系、行政法体系、刑法体系、民法体系、经济法体系、劳动法体系、婚姻法体系、诉讼法体系、组织法体系等。这些不同的法律体系子系统构成了法律体系的内部结构。它们建立在共同的经济基础上，反映同一的阶级意志，受共同的原则指导，具有内在的协调一致性，从而形成了一个有机联系的法律体系统一整体。

劳动法体系是指将内容各异、相互联系、多样协调、相互制约、相互照应,内在一致的现行所有劳动法律规范,按照一定标准组成的统一整体。按内容标准可分为:就业法律制度、劳动力管理法律制度、用工法律制度、劳动培训法律制度、工资分配法律制度、劳动保险法律制度、劳动保护法律制度、劳动监察法律制度、劳动争议处理法律制度。按立法机关层次及表现形式标准划分为:宪法、劳动法典(基本劳动法律)、一般劳动法律、劳动行政法规、地方性劳动法规、特别行政区劳动法规、民族自治地方劳动条例等。按功能还可划分为:劳动实体法和劳动程序法。按劳动法律关系性质又可划分为:全民企业劳动法、集体企业劳动法、私营企业劳动法、外商投资企业劳动法等。

### 三、劳动法的形式与劳动法立法机关

目前世界各国劳动法律规范的表现形式(亦即劳动法的存在方式)有两种:一种是“集中式”,另一种是“分散式”。“集中式”亦称“法典式”,它是以劳动法典的形式表现劳动法律规范。劳动法典是指相对集中劳动法律规范并对它做系统性安排的法律规范。劳动法典的优点在于集中、协调、稳定,便于使用,比较科学;问题是制定起来较为困难。目前世界上有许多国家制定了劳动法典,如:加拿大劳动法、日本劳动标准法、保加利亚人民共和国劳动法典、阿拉伯也门共和国劳工法、菲律宾劳工法等。

但是,劳动法典不可能也不应该包括所有的劳动法律规范,它只能列入主要的具有普遍意义的劳动法律规范。因此,即使是实行劳动法典式的国家也往往以分散法规作为重要的补充形式。

“分散式”亦称“单行法规式”,它以分散的劳动法规来表现劳动法律规范。目前我国就是采取这种方式。它的优点是法规单一具体,制定比较迅速;其缺点是法规之间易有不协调、相互冲突等缺点。

按照制定机关和劳动法规效力的不同,我国劳动法主要有以

下几种表现形式：

(一)宪法。宪法是我国的根本大法，宪法与其它法是母法与子法的关系。宪法规定了我国社会的基本制度，国家机构和组织，公民的基本权利和义务等带根本性的问题。作为所有子法的基础，宪法是我国劳动法的一种渊源，也是劳动法律规范的一种表现形式。因为宪法规定的某些内容(与劳动关系有关的)同时也是劳动法的内容。例如宪法第5条明确规定“一切法律，行政法规和地方性法规都不得同宪法相抵触”；第42条规定“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”；第6条规定“实行各尽所能，按劳分配的原则”；第48条规定了“男女平等”和“男女同工同酬”；第43条规定“中华人民共和国劳动者有休息的权利”等等。宪法是劳动法的根本渊源。

(二)基本劳动法律。基本劳动法律是由全国人民代表大会制定或修改的法律。目前正在抓紧制定中的《中华人民共和国劳动法》即属此类。基本劳动法是仅次于宪法，全面、综合、整体调整劳动关系及与劳动关系密切联系的其它社会关系的劳动法典，是劳动法律规范表现形式之一，除宪法外，在劳动领域内具有最广泛的实用性和最高的法律效力。

(三)一般劳动法律。它是由全国人民代表大会常务委员会制定或修改的法律。其主要内容规定和调整某一方面的劳动关系及与劳动关系密切联系的其它关系，是劳动法律规范的表现形式之一。适用性和法律效力仅次于宪法和基本劳动法律，如1978年5月第五届全国人民代表大会常务委员会批准了《关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《关于工人退休、退职的暂行办法》；1981年3月第五届全国人民代表大会常务委员会又批准了《关于职工探亲待遇的规定》等。

(四)劳动行政法规。它是由国务院制定、修改、批准发布的调整劳动关系及其它有关社会关系的劳动行政法规。它是我国现行劳动法律规范的主要形式之一，许多重要的劳动法律规范都是以

劳动行政法规形式表现出来的。如1982年国务院发布的《矿山安全条例》、《矿山安全监察条例》、《企业职工奖惩条例》；1986年国务院发布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》、《国营企业职工待业保险暂行规定》；1987年国务院发布的《国营企业劳动争议处理暂行规定》等等。

(五)地方性劳动法规。它是由省、直辖市、自治区人民代表大会和它的常务委员会，在不同宪法、劳动法律和劳动行政法规相抵触的前提下，结合本地区的实际情况制定的规范性的地方劳动法律文件，它是劳动法律规范的又一种表现形式。这是我国自第五届全国人民代表大会第二次会议以来出现的一种重要的法律形式。如广东省人大常委会1988年1月16日通过的《广东省劳动安全卫生条例》等。

(六)自治劳动条例和自治单行劳动条例。它与地方性劳动法规的立法机关不同。它是由自治区、自治州、自治县的人民代表大会，依照当地民族的实际制定，在本自治地方有效的规范性劳动法律文件，它是我国劳动法的渊源之一，也是我国劳动法律规范的形式之一。

(七)特别行政区劳动法规。它是按照宪法规定，由地方人民代表大会及其常务委员会制定的和特别行政区立法机关制定并报全国人大常委会备案的，在特别行政区内有效的劳动法规。它是劳动法律规范的一种特殊形式。如广东省人大常委会1988年8月12日通过的《广东省经济特区劳动条例》等。

(八)国际劳工公约。它是指我国已经承认和批准的国际劳工公约。到目前为止，我国批准承认的国际劳工公约有15个，内容包括最低就业年龄、结社权、工伤赔偿、最低工资、女工保护、残疾人就业等，这些公约对国内的企业、单位和劳动者同样具有法律约束力，因此，这些国际公约也可视为我国劳动法律规范的一种表现形式。同时它也是我国劳动法的一种渊源。

(九)劳动法律的有权解释。根据1981年第五届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议通过的《关于加强法律解释工作的决议》规定,有权解释即有法律效力的解释大致有以下四种:1.立法解释,凡关于劳动法律条文本身需要进一步明确界线或作出补充规定,由全国人民代表大会常务委员会进行解释;2.司法解释,它属于人民法院审判工作和检察院检查工作中具体应用劳动法律时,分别由最高人民法院和最高人民检察院进行的解释;3.行政解释是由国务院对劳动行政法规如何应用的问题,进行的解释;4.地方解释,凡属地方性劳动法规条文本身需要进一步明确界线或作补充规定的,由制定法规的省、自治区、直辖市人民代表大会常务委员会进行解释。

#### 四、劳动法规与劳动行政法规

前面我们已经介绍,劳动法律规范简称为劳动法规。但有人误认为“劳动法规”就是劳动行政法规。其实“劳动法规”与“劳动行政法规”之间不能划等号,理由如下:

第一,劳动行政法规不是劳动法律规范的唯一形式。劳动行政法规是国务院制定的一种法律规范文件,是劳动法律规范的一种表现形式,但不是唯一的一种形式。劳动行政法规是劳动法律规范的一种形式而不是全部内容,劳动行政法规的内容一般是指劳动行政法律规范。因此,把劳动行政法规简单地等同于劳动法规,不仅混淆了劳动法的内容与形式之间的差别,而且也否定了劳动法规表现形式的多样性。

第二,劳动行政法规表现的规范内容并非全是劳动法律规范。例如国务院1982年3月12日发布的《企业职工奖惩条例》规定:“在生产、科学研究、工艺设计、产品设计、改善劳动条件等方面,有发明、技术改进或者提出合理化建议,取得重大成果或者显著成绩的”(第五条二款),“按照《发明奖励条例》、《合理化建议和技术改进奖励条例》给予奖励,不再重复发给奖金”(第九条)。这些规定显

然属于民事法律规范。又如《企业职工奖惩条例》还规定：“有贪污盗窃、投机倒把、走私贩私、行贿受贿、敲诈勒索以及其它违法乱纪行为的，……情节严重触犯刑律的，由司法机关依法惩办。”（第十一条六、八款）。而这些规定实属刑事法律规范。由此可见，劳动行政法规主要规定劳动法律规范，也可能规定少量的民事或刑事法律规范的内容。

因此，我们不能说，“劳动法规”就是“劳动行政法规”的简称。正确地说法是：劳动法规是劳动法律规范的简称，劳动行政法规是劳动法律规范的表现形式之一。

#### 五、劳动法在我国法律体系中的地位

劳动法在我国是仅次于宪法的一个独立法律部门。劳动法的重要地位在宪法第一条中得到充分的肯定，即“中华人民共和国是工人阶级领导的，以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家”。宪法第二条又规定：“中华人民共和国的一切权利属于人民”。而劳动法的主旨是保护劳动者的利益，促进社会生产力发展。这就是说，劳动法的重要地位是由它所调整劳动关系的重要性决定的。劳动关系涉及到广大劳动者同单位之间的各项权利和义务，正确的处理这种关系可以调动劳动者的积极性，不断提高企业的经济效益，从而促进经济建设的发展，人民生活的改善和社会的安定团结。

劳动法是一个独立的法律部门，它不依附于其它法律部门，同时也不包含其它部门法。劳动法所调整的劳动关系是其他法律部门所不能调整的。这是由于劳动关系的特殊性所决定的。如：1. 劳动法调整对象及范围是确定的，即始终以劳动关系为调整对象，由此也决定了劳动法是一个独立法律部门的地位；2. 劳动法调整的内容相当广泛，它涉及到人从生到死的衣食住行的各个方面；3. 劳动法调整的内容是多变的，劳动关系涉及范围广阔，内容复杂而具体，劳动关系又随时在变化之中，因而劳动法的调整内容也必须随



时补充与完善；4. 由于劳动关系的广泛性、复杂性和易变性，因而调整劳动关系的劳动法目前主要以分散的劳动法律规范来表现，即使今后我国制定了劳动法典，也只是集中普遍适用的一般性的劳动法律规范。专门和特殊性的劳动法律规范仍要通过专门的劳动法律规范来表现。

劳动法的重要法律地位不仅因为它调整劳动关系的重要，还在于劳动法所具有的多方面的重要作用，主要表现在：

第一，劳动法是社会主义民主的体现和保障。党的十三大报告指出：“社会主义民主政治的本质和核心，是人民当家作主，真正享有各项公民权利、享有管理国家 and 企事业的权利”。我国劳动法不仅是这种高度民主的体现，而且是它的保障。因为（1）劳动法使宪法所确立的“一切权力属于人民”的原则具体化，通过规范劳动者的劳动、工资、福利、保护等各种制度，使劳动者实现了劳动权；（2）劳动法是维护劳动关系双方合法权益的有力武器。用人单位违法与职工违法一样，都直接损害着职工的合法权益和企业的利益，劳动法规定劳动争议处理以不同形式和方法，使劳动关系双方的合法权益受到完整而有效的法律保护。

第二，劳动法是社会主义法制的体现和组成部分。社会主义法制建立在社会主义民主之上，其基本要求是：“有法可依，有法必依，执法必严，违法必究”。这一要求贯穿于劳动立法、劳动执法、劳动守法、劳动适法整个过程。社会主义法制的的一个重要特征就在于它不承认任何特权，要求“法律面前人人平等”。劳动法规定了劳动关系是平等主体之间的关系，用人单位和劳动者都必须依法享有权利和履行义务，不论哪一方违反了劳动法都要承担法律责任。劳动法的这一精神，恰好体现了社会主义法律的“平等原则”。

第三，劳动法具有法律作用。其主要表现在：（1）劳动法是劳动法律关系产生、变更或消灭的前提；（2）劳动法律事实又会导致其它法律关系的产生、变更和消灭。这主要表现在两个方面：①它能