

赔偿实务丛书

主编 刘文华

副主编 朱大旗 李艳芳

劳动权益的 损害赔偿

李卫平 刘晓军 马晓伟 编著

peichang shiwu
congshu

中国经济出版社

劳动权益的损害赔偿

李卫平 刘晓军 马晓伟 编著

中国经济出版社

FJ26/20

责任编辑：师少林（68319291）

劳动权益的损害赔偿

李卫平 刘晓军 马晓伟 编著

*

中国经济出版社出版发行

（北京市百万庄北街3号）

各地新华书店经销

北京怀柔渤海印刷厂印刷

*

787×1092毫米 1/32 7印张 155千字

1997年1月第1版 1997年10月第2次印刷

印数：8 000—13 000

ISBN 7—5017—3857—2/F·2757

定价：10.00元

目 录

第一章 劳动权益损害赔偿概述	(1)
第一节 劳动者的基本权益	(2)
第二节 劳动权益的损害赔偿	(11)
第二章 就业权的损害赔偿	(19)
第一节 就业权的立法及其规定	(19)
第二节 侵害劳动者就业权行为的认定及赔偿	(29)
第三节 典型案例评析	(40)
第三章 休息休假权的损害赔偿	(54)
第一节 休息休假权的立法及其规定	(54)
第二节 侵害劳动者休息休假权行为的认定及赔偿	(62)
第三节 典型案例评析	(78)
第四章 劳动报酬权的损害赔偿	(89)
第一节 劳动报酬权的立法及其规定	(89)
第二节 侵害劳动者劳动报酬权行为的认定及赔偿	(96)
第三节 典型案例评析	(110)
第五章 劳动保护权的损害赔偿	(121)
第一节 劳动保护权的法律规定	(121)
第二节 侵害劳动保护权行为的认定及赔偿	(143)

第一章 劳动权益损害赔偿概述

劳动是人类最基本的实践活动，是财富之父，是推动人类社会文明发展、进步的原动力。从劳动中诞生的人类从未停止过对其自身劳动权益的关注与保护。维护劳动者的合法权益，不仅直接关系到每一个劳动者的切身利益，而且还直接影响到整个社会秩序的稳定和社会财富的积累与增加，因此，各国政府无不重视和加强对劳动权益的立法保护。我国政府一向十分重视劳动权益的立法保护工作，颁布了大量的劳动法律、法规和行政规章，对劳动者的劳动权益作了全面、细致、具体的立法规定，初步形成了较为完善的劳动权益法律保护机制，使劳动者的合法权益切实得到了有效、安全的法律保护。但是，由于我国现在仍处于社会主义市场经济初级阶段，在劳动力供求严重失衡，新、旧劳动制度并存，劳动者权利意识淡化，劳动关系十分复杂、失范的形势下，侵犯劳动者合法权益的现象仍然较为严重，这不仅严重挫伤了劳动者的积极性，而且极不利于社会主义市场经济和现代企业劳动制度的建构，直接威胁到社会的安定与团结。因此，加强劳动权益的法律保护，使每一个劳动者切实了解自己所享有的劳动权益和在自己合法权益受到不法侵害时，如何学会使用法律这一武器来寻求援助和救济，便成为当务之急，这亦是我们编写此书的主旨所在。

第一节 劳动者的基本权益

权益是法律赋予人们享有的权利。表现为权利的享有者有权作出一定的行为和要求他人作出相应的行为，在必要时可请求有关国家机关以强制性的协助实现其权益。劳动者的基本权益，是法律赋予劳动者在劳动关系方面享有的权益。我国《劳动法》依据宪法确定的劳动法基本原则，明确规定了劳动者享有以下基本权益：

一、劳动权

劳动权又称作工作权，是指具有劳动能力的公民支配自身劳动力，并要求国家或社会为其提供劳动机会的权利。劳动权是劳动者最重要的基本权利，劳动者的其他基本权利都是从劳动权派生的。没有劳动权，其他一切民主和自由权利就没有实际意义，劳动者的其他基本权利就不能实现。

劳动权的提出始于资本主义社会。无产者为了争得生存的条件，把争取劳动权作为一项重要的斗争目标，在工人运动史上始终占有重要的位置。1831年法国里昂工人起义时，就提出“生活、工作或死亡”的口号，为争取劳动权进行斗争。经过工人阶级长期不懈地斗争，到20世纪开始后，资本主义国家的宪法和法律才逐渐承认公民有劳动的权利。当今世界各国普遍把保障劳动权、实现劳动就业作为政府工作的一个重要内容。这可以说是人类社会文明发展史上的一个进步。

我国政府历来重视公民的劳动权，把它作为公民的基本权利规定进宪法。并通过各种努力实现充分就业。我国1982年《宪法》规定：“中华人民共和国公民有劳动权利和义务，国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。”《劳动法》又进一步将劳动权确定为劳动者的首要基本权利，使劳动权有了更充分的法律保障。劳动权具体表现为就业权，劳动权要通过就业来实现，保障了就业权就保障了劳动权。《劳动法》第3条规定：“劳动者享有平等就业和选择职业的权利。”第4条规定：“用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”第10条又进一步规定：“国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。”表明了国家对劳动者就业权的高度重视。

就业权包括择业权，即劳动者有根据个人志向、爱好和特长等自主选择职业的权利。《劳动法》第12条规定：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”第13条规定：“妇女享有与男子平等的就业权利，在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高妇女的录用标准。”体现了在劳动面前男女平等、民族平等的劳动法基本原则。《劳动法》还规定了多种就业途径，包括由政府和各种职业介绍机构介绍就业；用人单位努力增加就业岗位吸纳劳动力；劳动者自愿组织起来就业；劳动者从事个体经营实现就业。

应当指出的是，在我国当前劳动就业压力比较大的情况

下，一方面政府和社会要积极努力创造就业条件，扩大就业机会；另一方面劳动者个人也不能消极等待，只伸手向政府要就业机会。应在法律允许范围内，积极主动地寻找适合自己特点的就业方式来实现就业。在改革开放、实行社会主义市场经济的条件下，我国已打破了只由政府安排就业的旧模式，就业的途径和方式日益多元化。因此在劳动就业问题上，要改变传统观念以各种方式积极实现就业。

二、休息权

休息权是指劳动者在法律规定的工作时间劳动以后，进行休息和休养的权利。这是公民的一项基本权利。劳动者有劳动的权利，同时也应享有休息休假的权利，休息休假权是劳动者实现劳动权的必要保证。我国宪法规定：“中华人民共和国劳动者有休息的权利。”《劳动法》第3条也规定：“劳动者享有休息休假的权利。”第4章专门规定了工作时间和休息休假。我国劳动法律法规之所以规定劳动者享有每周公休日、法定节假日、探亲假和年休假等权利，并对工作时间以及延长工作时间作出规定，目的之一就是保证劳动者有一定时间的休息，劳逸结合，保障劳动者实现休息权，保护劳动者身体健康，提高工作效率和劳动生产率；同时保证劳动者有充分的自由支配时间，便于参加科学技术文化教育，料理家务及教育子女，从而充分调动劳动者的积极性和创造性，增强他们从事生产建设的活力，提高工作效率和经济效益，促进生产和建设的发展。

8小时工作制长期以来一直是工人阶级争取缩短工作日、获得休息权的奋斗目标。1896年5月1日，美国芝加哥

20 万工人举行大罢工，要求实现 8 小时工作制。经过流血斗争，终于获得 8 小时工作制的权利。1908 年新西兰用国家立法的形式，确认实行 8 小时工作制，成为世界上最早的关于 8 小时工作制的立法。从 20 世纪三、四十年代开始，有些国家开始实行每周 5 日 40 小时工作制。许多工业发达国家先后实行了 40 小时或 40 小时以下工作周制。目前，世界各国不仅通过立法缩短工作时间，增加休息时间，而且广泛实行带薪的年休假制度。

我国宪法不仅规定了劳动者有休息的权利，而且对这种权利如何保障作了具体规定：“国家发展休息和休养的设施，规定职工的工作时间和休假制度。”然而，在高度集中统一的管理体制下，休息权往往仅作为一种社会福利来考虑。其实，缩短工作时间对提高效益，节约能源，改善大中城市的交通拥挤，解决职工的后顾之忧都有作用。随着市场经济秩序的确立，保障休息权应和促进国民经济发展联系起来考虑，我国从 93 年初也开始实行 44 小时工作制。《劳动法》第 36 条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过 8 小时，平均每周工作时间不超过 44 小时的工时制度。第 38 条规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。随着今后我国生产力的发展，我国劳动者的工作时间还将会进一步缩短，劳动者还会有更多的休息休假时间。

三、劳动报酬权

劳动报酬权是劳动者有按照劳动的数量和质量取得报酬的权利。

劳动者实现劳动权利的劳动不是无偿劳动而是有偿的劳

动。劳动者只有通过劳动取得必要的生活资料，才能满足其个人和家庭的消费需要，实现劳动力的再生产。因而，取得劳动报酬是劳动权的一个重要内容，劳动报酬权是劳动者的又一个重要的基本权利。

劳动报酬权主要包括两方面：一方面是与用人单位的分配自主权相对应，劳动者有参与分配权与择业权。这主要是一种约定权利，来源于劳动合同或集体合同的规定，劳动者可以就劳动报酬与企业协商，在协商不成的情况下，另行选择用人单位，从而使工资发挥激励职能和调节职能，也实现了劳动与报酬互动对等，变量对变量；另一方面是通过法定标准，如最低工资标准、实际工资标准、工资支付以及特殊情况下的工资标准，对劳动者的利益给予一些基本的保障，从而使用人单位和劳动者的相互选择和平等协商限制在不损害劳动者利益的范围内，这种法定权利体现了工资所具有的保障职能。

依据宪法和法律的规定，一方面要保障劳动者的劳动报酬权；另一方面在分配问题上实行各尽所能、按劳分配的社会主义分配原则，即根据劳动者提供的劳动数量和质量，支付相应的劳动报酬。这是劳动法的一项基本原则。按劳分配原则能够体现脑力劳动和体力劳动、复杂劳动和简单劳动、繁重劳动和非繁重劳动、熟练劳动和非熟练劳动之间的差别；体现等量劳动取得等量报酬，同工同酬，多劳多得，少劳少得，体现优质优酬，奖勤罚懒，奖优罚劣，从而充分调动劳动者的积极性，促进生产力发展。

四、劳动保护权

劳动保护权是指劳动者享有在劳动过程中要求改善劳动条件,以使自己的身体健康和生命安全得到有效保护的权力。这是《劳动法》规定的劳动者的又一项重要的基本权利,是“加强劳动保护,改善劳动条件”这一劳动法基本原则的体现。

劳动保护权是劳动者健康生存的基本需要,是劳动者实现劳动权的保证,也是现代化大生产的客观要求。只有加强劳动保护,改善劳动安全卫生条件,确保劳动者的健康和安安全,才能激发劳动者的积极性,促进生产的发展。如果不重视劳动保护,不及时消除劳动过程中的不安全、不卫生因素,劳动者在其生命和健康时时受到威胁的情况下,就不可能心情舒畅、精力集中地进行生产劳动。赋予劳动者劳动安全卫生权,是人道主义和现代文明的标志,是社会主义制度优越性的体现。它意味着劳动者所在的用人单位,有义务确保劳动者在劳动过程中的健康和安安全,必须加强劳动保护工作,不断改善劳动安全卫生条件。否则,就违反了法律规定,侵犯了劳动者的合法权益。

五、社会保险、福利权

社会保险、福利权是指劳动者享受国家和用人单位提供的福利设施和各种福利待遇,在年老、患病、工伤、失业、生育和丧失劳动能力的情况下获得物质帮助的权利。它是劳动法的一项基本原则,宪法和劳动法对此都作出了详细地规定。

劳动者在有劳动能力的时候,可以通过劳动获得劳动报酬,以维持本人和家庭的生活需要。在劳动者遇到特殊困难暂时不能劳动或丧失劳动能力的情况下,就可以通过社会保

险解决或减轻其本人和家庭的生活困难，从而解除劳动者的后顾之忧，激发其劳动热情，促进社会生产的发展。我国从建国之初就建立了劳动保险制度，并逐步实行了公费医疗和退休养老制度；1986年建立起劳动合同制工人社会保险制度；1993年5月7日随着《国有企业职工待业保险规定》的实施，建立了国有企业职工待业保险制度。随着国民经济水平的提高，社会保险事业还会得到更大的发展，广大劳动者将会享受到更全面的社会保障。

为了满足和改善劳动者物质和文化生活的需要，我国宪法还规定，国家在发展生产的基础上，提高劳动者的福利待遇。为此必须积极兴办社会福利和集体福利事业。《劳动法》第76条规定：“国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件。用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。”还需要指出的是，福利水平的高低和享受福利的范围，取决于社会生产力水平和国民经济实力。

六、职业培训权

职业培训权，是劳动者享有参加其职业所必须的，提高劳动技能或就业能力的各种业务学习和进修的权利。

我国《劳动法》第3条规定：“劳动者享有接受职业技能培训的权利。”第66条规定：“国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。”第68条规定：“用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训费用，根据本单位实际，有计划地对劳动者进

行职业培训。”这些规定都说明了劳动者享有法定的接受职业培训的权利，不容任何单位和个人侵犯。

职业培训权是保证劳动者实现劳动权的重要条件。通过职业技能培训，可以有效地增强劳动者适应就业的能力，提高劳动者的专业技能，促进劳动者全面素质的提高。在不同社会制度下，对劳动者进行一定的职业培训都是生产本身的客观要求，世界各国都很重视职业培训，都建立了自己的职业教育制度。职业培训给生产的发展，科学、技术和人类社会的进步以强大的推动力。因而，保障劳动者职业技能培训权的实现，有助于提高劳动者的文化素质和职业技能水平，有利于提高劳动生产率和工作效率，还能减少失业人员、促进充分就业创造条件。

七、提请劳动争议处理权

提请劳动争议处理权，是指劳动者和其所在的用人单位发生劳动争议时，可以向有关部门申诉反映情况，提请处理，或者依照处理劳动争议的法定程序，申请调解、仲裁和提起诉讼的权利。

提请劳动争议处理权，是法律赋予劳动者的一项基本权利和重要的民主权利。它是保障劳动者实现劳动权利，维护自身合法权益不可缺少的条件，也是劳动关系法律化，健全社会主义民主和法制的要求。保障劳动者提请劳动争议处理权的实现，可以维护劳动关系双方当事人的合法权益；可以消除用人单位与劳动者之间的隔阂，增进用人单位与劳动者之间的合作；可以避免矛盾激化和产生恶性事件，促进社会的安定团结。

八、组织参加工会权

是否承认集会、结社自由，是衡量一个国家民主程度的重要标志。我国宪法规定公民有集会、结社的自由。这对于劳动者来说，最直接最集中地表现为组织和参加工会的权利。我国工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。《工会法》和《劳动法》都明确规定了劳动者有依法参加和组织工会的权利。这是公民的民主权利和社会主义民主原则的具体体现。我国工会是社会主义条件下党领导的重要的社会政治团体，在国家政治生活、经济生活、社会生活等方面发挥着广泛的作用。法律必须保障劳动者组织和参加工会的权利，保障工会依法独立自主地开展工作，使劳动者的合法权益得到自己组织的维护。

九、民主管理权

民主管理权是指劳动者在本单位范围内通过职工代表大会和其他形式，审议单位的重大决策，监督单位管理者，从而维护自身合法权益的一种权利。劳动者参加企业民主管理，是建设高度社会主义民主的一个重要方面，是劳动者行使管理国家社会事务权利不可缺少的内容。吸收职工参加企业管理，已成为现代企业管理的重要内容和发展趋势。在社会主义条件下，劳动者参加企业民主管理，可以有效地行使民主监督，促进企业管理科学化，充分体现劳动者的主人翁地位。可以使劳动者同生产资料更紧密地结合，发挥劳动者的积极性和创造性，从而增强企业活力，提高企业经济效益。

第二节 劳动权益的损害赔偿

“无救济即无权利”，如果劳动者的合法权益遭受不法侵害而不能得到有效法律救济的话，那么法律所赋予劳动者的神圣权利无疑便是一纸空文，形同虚设。而对广大劳动者来说，最经济、最实惠的法律救济便是要求不法行为者给予劳动者一定的损害赔偿。因此，如何认定不法行为，如何赔偿损失，如何行使索赔权等问题便成为劳动者关注的焦点。

一、损害劳动权益行为的认定

用人单位承担损害赔偿责任的前提条件是它实施了损害劳动者劳动权益的行为。因此如何界定用人单位的行为是否损害劳动者的劳动权益，是当今劳动司法实践当中一个十分棘手的问题。根据民法和劳动法的基本原理，我们认为判断一个用人单位的行为是否损害了劳动者的劳动权益，应从以下几个方面去认定：

（一）用人单位的行为是否违反了法律或劳动合同的规定

构成损害劳动者权益的行为、必须是违法或违约行为。违法或违约行为可以是作为的行为，也可以是不作为的行为。凡是劳动法律所禁止的行为，用人单位违反劳动法律规定而为之，就是作为的违法行为。凡是劳动法律要求用人单位在某些情况下必须做的某种行为，如果负有这种义务的单位不履行这种义务，就是不作为的违法行为。违法的判断标准，必须依照法律的规定去衡量，法无明文规定不为违法。违约行为，主要是不作为的方式，即用人单位不履行劳动合同规定

的义务。违约行为的判断标准，则是有效合同的约定义务，违反之，即为违约。

（二）是否有损害事实的存在

没有损害事实的存在就产生不了赔偿责任，这是赔偿法当中的一项基本原则。损害事实是指一定的行为作用于权利主体，致使权利主体财产权、人身权受到侵害，并造成财产利益和人身利益减少、灭失或损害的客观事实。它包括权利被侵害和利益受损害两个要素。其损害的形态，包括财产利益的损失、人身利益的损害和精神痛苦的损害。在一些情况下，损害事实只是表现为一种损害，称为单一损害事实。但是，在多数情况下，一个行为可以形成数个损害事实，为多重损害事实。表现为单一受害主体单一权利的多重损害，单一受害主体多项权利的多重损害，多个受害主体权利的多重损害。这些损害事实均可产生索赔权。如果只有用人单位的损害行为，而没有劳动者权益的受损害事实，那么就产生不了赔偿责任问题。

（三）用人单位在实施损害劳动者权益行为时是否具有主观过错因素

“无过错即无责任”，这是民法当中的一项古老的基本原则。在今天，仍具有十分重大的实践价值。主观过错，是指实施违法或违约行为的用人单位对自身的行为及后果所具有的主观心理状态。主观过错分两种基本形态，即故意或过失。故意，是指违法行为实施者预见自己行为的结果，仍然希望它发生或者放任它发生的主观心理态度。过失，包括疏忽和懈怠。违法行为人对自己行为的结果，应当预见或者能够预