



劳动法学

LAODONGFAXUE

主 编 赵英杰

副主编 李铁英 李景义

东北林业大学出版社

劳 动 法 学

主 编 赵英杰
副主编 李铁英 李景义

东北林业大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法学/赵英杰主编. —哈尔滨: 东北林业大学出版社, 2005.9

ISBN 7-81076-793-3

I. 劳… II. 赵… III. 劳动法-法的理论-中国 IV. D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 112860 号

责任编辑: 任 俐

封面设计: 彭 宇



NEFUP

劳 动 法 学

Laodongfa Xue

主 编 赵英杰

副主编 李铁英 李景义

东北林业大学出版社出版发行

(哈尔滨市和兴路 26 号)

东北林业大学印刷厂印装

开本 850 × 1168 1/32 印张 7.8 字数 196 千字

2005 年 9 月第 1 版 2005 年 9 月第 1 次印刷

印数 1—2 000 册

ISBN 7-81076-793-3

D·88 定价: 13.60 元

前 言

为培养更多、更优秀的为市场经济服务的法律人才，我们组织编写了这本《劳动法学》，其出发点是既重视对劳动法基本理论知识的讲解，同时更加注重培养学生解决实际问题的能力，所以在每章中都配有大量精选的典型案列，以供学生检测其法学素养。

由于我国劳动法颁布、实施的时间不长，法律的系统性和科学性有待提高，加上我国劳动法的理论底蕴较浅，需要关注的地方较多，所以本书对劳动法基本理论也做了一些探讨，力图为完善我国的劳动法制尽微薄之力。

本书可作为大学公选课及人文社会科学学院各专业《劳动法学》课程指定教材。也可供从事劳动法实践和研究的同行作为参考用书。

本书由赵英杰主编，李铁英、李景义担任副主编，全书由赵英杰修改定稿。

由于编者编写教材缺乏经验，编写时间较紧，书中难免存在缺点和错误，欢迎广大师生批评指正。

编 者

2005年3月28日

目 录

第一章 劳动法概述	(1)
第一节 劳动法的概念和调整对象	(1)
第二节 我国劳动法的适用范围及其地位	(4)
第三节 我国劳动法的作用和基本原则	(8)
案例	(21)
第二章 劳动法的历史	(22)
第一节 劳动法的产生和发展	(22)
第二节 中华人民共和国成立以前的劳动法	(25)
第三节 中华人民共和国成立以后的劳动法	(33)
第三章 劳动就业	(39)
第一节 劳动就业概述	(39)
第二节 职业介绍机构	(42)
第四章 劳动合同和集体合同	(45)
第一节 劳动合同的订立	(45)
第二节 劳动合同的效力	(56)
第三节 劳动合同的变更	(62)
第四节 劳动合同的解除	(64)
第五节 集体合同	(73)
案例	(78)
第五章 工作时间和休息休假	(87)
第一节 工作时间	(87)
第二节 休息休假	(93)
案例	(97)

第六章 劳动安全卫生	(100)
第一节 劳动安全卫生概述	(100)
第二节 安全技术规程和劳动卫生规程	(102)
第三节 劳动安全卫生管理制度	(109)
第七章 工资	(115)
第一节 工资概述	(115)
第二节 最低工资保障制度	(118)
第三节 工资支付制度	(122)
案例	(125)
第八章 女职工与未成年工的特殊保护	(129)
第一节 女职工的特殊法律保护	(129)
第二节 未成年工的特殊法律保护	(132)
案例	(135)
第九章 职业培训	(137)
第一节 职业培训概述	(137)
第二节 职业培训分类	(138)
第三节 职业技能鉴定制度	(140)
案例	(141)
第十章 社会保险与福利	(144)
第一节 社会保险概述	(144)
第二节 社会保险内容	(148)
案例	(181)
第十一章 劳动纪律与职业道德	(184)
第一节 劳动纪律与职业道德概述	(184)
第二节 巩固劳动纪律和培养职业道德	(189)
第十二章 劳动争议的处理	(196)
第一节 劳动争议处理概述	(196)
第二节 劳动争议处理形式	(202)

案例·····	(219)
第十三章 法律责任·····	(223)
附录 1 中华人民共和国劳动法·····	(227)
附录 2 常规劳动合同文本·····	(243)
参考文献·····	(246)

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念和调整对象

一、我国劳动法的概念

狭义上理解的劳动法是指全国最高权力机关颁布的、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，即由第八届全国人大常委会第八次会议于1994年7月5日通过、自1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》。

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总和。

二、我国劳动法的调整对象

调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系。

(一) 劳动关系

1. 劳动关系的概念

劳动法中所称的劳动关系是指在实现社会劳动过程中，劳动者与所在单位之间的社会劳动关系。

2. 劳动关系的特征

(1) 劳动关系是在实现劳动过程中所发生的关系，与劳动有着直接的联系。

所谓实现劳动过程是指劳动者参加用人单位某种劳动的过

程，参加物质生产领域的，表现为物质生产性的劳动过程；参加非物质生产领域的，则表现为非物质生产性的劳动过程。根据劳动关系的这一特征，我们可以把作为劳动法调整对象的劳动关系与某些与劳动有关但并不是在实现劳动过程中所发生的关系区别开来。例如，某人将自己的著作劳动成果交由出版社出版的出版关系，农民在市场上出售自己劳动产品所发生的买卖关系等，这些关系虽然也与劳动有关，但是它们并不是在实现劳动过程中发生的关系，而是在流通领域中发生的关系，因而这种关系是一种由民法调整的民事关系，而不是由劳动法调整的劳动关系。

(2) 劳动关系的双方当事人，一方是劳动者；另一方是提供生产资料的用人单位。

这也就是说，作为劳动关系当事人一方的劳动者并非同自有的或直接支配的生产资料相结合，而是与用人单位提供的生产资料相结合。根据劳动关系的这一特征，我们可以把作为劳动法调整对象的劳动关系与某些与劳动有关，但并非与用人单位提供的生产资料相结合所产生的关系区别开来。例如，个体劳动者个人劳动或与其家庭成员共同参加劳动，这是个体劳动者个人或与其家庭成员与自有的生产资料直接结合，在这里并不发生与用人单位提供的生产资料相结合的问题，因而不仅个体劳动者个人劳动不存在劳动关系，即使是个体劳动者与其家庭成员共同劳动也只是一种婚姻家庭关系，而不是由劳动法调整的劳动关系。如果个体劳动者请了帮工、带了学徒，这就发生了帮工、学徒与个体劳动者提供的生产资料相结合的问题，从而形成个体经济组织中个体劳动者与帮工、学徒之间的劳动关系。

(3) 劳动关系的一方劳动者要成为另一方用人单位的成员，并遵守该用人单位的内部劳动规则。

根据劳动关系的这一特征，我们可以把作为劳动法调整对象的劳动关系与某些与劳动有关，但劳动者并非另一方用人单位成

员的关系，例如承揽关系、劳务关系相区别。承揽关系是承揽人以自己的设备、技术和劳力，为定作人完成一定的工作，而定作人应该接受承揽人所完成的劳动成果，并给付约定的报酬。承揽关系与劳动关系的主要区别在于：承揽人并不加入到定作人单位中成为其成员；承揽人是按照自己的意见，独立地安排自己的劳动或工作；承揽人向定作人交付的是劳动成果，而不是提供自己的活劳动。劳务关系是提供劳务的一方为需要的一方以活劳动形式提供劳务活动，而需要方应支付约定的报酬。随着对外开放、对内搞活政策的推行，劳务关系在对内和对外经济关系中得到广泛适用。在劳务关系中，提供劳务的一方为需要方提供的是活劳动，因此，这种关系更近似于劳动关系，但二者是有区别的。劳务关系与劳动关系的区别在于，劳动关系的主体一方必定是劳动者，另一方是单位，而劳务关系则可以双方都是单位，也可以双方都是公民，或者一方是单位，另一方是自然人。此外，劳务关系中提供劳务的一方并不是需要方的成员，他们不是以需要方单位职工的身份，而是以劳务提供者的身份从事劳动。由于承揽关系和劳务关系都不是劳动关系，而是民事关系，因此，应由民法而不是劳动法进行调整。

（二）与劳动关系有密切联系的某些其他关系

（1）劳动行政主管部门与用人单位之间管理劳动力方面的关系。

（2）劳动者、用人单位与社会保险机构之间发生的关系。

（3）劳动争议处理机构在处理劳动争议时与劳动者、用人单位之间发生的关系。

（4）工会组织代表劳动者并为维护其合法权益与用人单位之间发生的关系。

（5）有关国家机关对执行劳动法进行监督检查而发生的关系。

第二节 我国劳动法的适用范围及其地位

一、我国劳动法的适用范围

(一) 时间适用范围

时间适用范围指劳动法的时间效力，即生效和失效的时间。

(二) 空间适用范围

我国《劳动法》只针对发生在我国境内的劳动关系来规范，至于我国主权所不能及的国外企业，则不是我国劳动法所能管辖。这种法律观念，就外国政府的立场而言，也大致相同。但我国《劳动法》不适用国外企业，并不等于没有域外效力。境内企业雇请外籍人员，含涉外因素的劳动关系发生在我国境内等，都带来我国《劳动法》的域外效力问题。所以我国《劳动法》涉及域外效力的大致可分成以下几种情形：

(1) 我国公司或由外国公司在我国投资成立的分公司，雇佣外籍劳动者的，包括外籍劳动者或无国籍劳动者，根据我国《劳动法》第二条的规定，均适用我国《劳动法》，双方不得选择适用别国的法律。

(2) 我国境内的用人单位派员工至其国外分公司任职时，因被派遣的劳动者的劳动合同是与境内用人单位签订的，劳动报酬也来源于境内，该劳动者的劳动关系仍存在于境内，所以仍应适用我国劳动法。

(3) 境外用人单位派员至我国境内完成其劳动义务时，是否适用我国《劳动法》，我国《劳动法》对此未作明确规定，我们认为这种情况并不当然适用我国劳动法。

(三) 对人的适用范围

《劳动法》第二条规定：“在中华人民共和国境内的企业、个

体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。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，依照本法执行。”

(1) 在我国境内的企业，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。

(2) 在我国境内的个体经济组织，一般是指“雇工在7人以下的个体工商户”。一般而言，个体经济组织包括两种，一种为具有法人资格的私营企业，另一种为不具法人资格但经工商登记注册的个体工商户。前一种已涵盖在企业中，理所当然受劳动法调整。所以这里所指的个体经济组织应指招用雇工的个体工商户。但人们通常所说的“夫妻店”因不存在劳动关系而不适用劳动法。

(3) 国家机关、事业组织与社会团体。国家机关、事业组织和社会团体作为《劳动法》的适用对象是有条件的。根据现有法律、法规、规章的规定，国家机关和社会团体只有在通过劳动合同或应实行劳动合同与其工作人员之间建立关系时，才适用《劳动法》。事业组织适用《劳动法》的有两种情况。其一为实行企业化管理的事业组织；其二为通过劳动合同（聘用合同）或应通过劳动合同与其工作人员建立关系的事业组织（见劳部发1995年309号《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第一部分第三条的规定）。

具体而言，劳动法适用于下列人员：

(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。

(2) 国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员。如国家机关聘用的门卫、清洁工等。

(3) 实行企业化管理的事业单位的非工勤人员。例如股份制

律师事务所的律师。

(4) 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。

不适用人员：

(1) 公务员和比照公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员。

(2) 农村劳动者。

(3) 现役军人。

(4) 家庭保姆。

二、劳动法在我国法律体系中的地位

劳动法是我国法律体系中一个独立的法律部门，首先在于它有自己的调整对象——我国的劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系，调整这些关系是劳动法自己的任务与责任。其次，在于调整这些关系具有自己的基本原则与指导思想，而这是其他法律部门不能取代的。再者，在我国社会主义制度下，劳动有着重要的地位，它是促进社会发展的最重要的生产力，劳动法是劳动政策的法律表现形式，党和国家对劳动与劳动政策高度关切，所以劳动法在法律体系中也占有了重要的地位。

1. 劳动法与民法

(1) 调整的对象不同。民法调整的对象是以商品关系为主要内容的财产关系以及与这种财产关系有关的人身关系。劳动法调整的对象则是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系。

(2) 法律关系的主体不同。民事法律关系的主体可以双方都是法人，也可以一方是法人一方是公民，也可以双方都是公民。劳动法律关系的主体一方当事人必定是自然人即劳动者，另一方当事人是用人单位。

(3) 调整的原则不同。民法调整的财产关系主要是商品关

系，财产转移依照等价有偿的原则进行。劳动法调整的劳动关系也包括一定财产关系的内容，但调整工资所遵循的是按劳分配的原则，调整社会保险待遇所遵循的是物质帮助的原则。

2. 劳动法与经济法

劳动法与经济法虽然有着密切的联系，但劳动法并不隶属于经济法，两者是平行的两个独立的法律部门。

(1) 调整的对象不同。经济法调整的是以纵向经济管理关系为主和与纵向经济管理关系密切联系的经济协作关系。劳动法调整的主要是用人单位与劳动者之间的劳动关系。

(2) 任务不同。经济法的任务在于加强国家对经济活动的宏观调控和提高企业的经营管理水平与经济效益。劳动法的任务在于保护劳动关系双方的合法权益。

3. 劳动法与行政法

(1) 调整对象不同。行政法调整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。劳动法调整的对象主要是劳动者在参加用人单位劳动过程中所发生的劳动关系。

(2) 法律关系的主体不同。行政法律关系可以发生在国家行政机关之间；国家行政机关与企业、事业组织、社会团体、个体经济组织之间；国家行政机关与公民之间。其法律关系主体的一方必定是国家行政机关。劳动法律关系则发生在用人单位与劳动者之间，劳动法律关系的一方当事人必定是自然人。

(3) 法律关系产生的根据不同。行政法律关系的产生只需国家行政机关依据职权进行单方面的意思表示即可，无须征得另一方当事人的同意。劳动法律关系，尤其是劳动合同产生的根据则是双方当事人平等、自愿和协商一致的原则。

第三节 我国劳动法的作用和基本原则

一、我国劳动法的作用

(一) 保护劳动者的合法权益，调动劳动者积极性

作为社会主义国家，我国宪法规定了劳动者所应享有的各项基本权利，如劳动权、劳动报酬权、劳动保护权、休息权、民主管理权以及物质帮助权等。而国家根本大法的宪法所规定的劳动者基本权利，需要由劳动法加以具体化、条文化，这样才能使之得到切实保障和保护。根据宪法规定，我国《劳动法》第三条规定了劳动者具体享有 8 项权利：平等就业和选择职业权，取得劳动报酬权，休息休假权，获得劳动安全和卫生保护权，接受职业技能培训权，享受社会保险和福利权，提请劳动争议处理权以及法律规定的其他劳动权利（如依法组织及参加工会，与用人单位协商签订及解除劳动合同，对用人单位违法生产指挥拒绝执行，对用人单位违反劳动法的行为检举和控告等）。根据权利义务对等的法律原则，我国《劳动法》第三条也规定了劳动者的 4 项基本义务：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。另外，我国《劳动法》第八十九至一百零一条对用人单位违反劳动法的法律责任作了明确规定。有了上述系统化、具体化的制度，保护劳动者合法权益不再是纸上谈兵，而是有了坚实的法律依据。

(二) 调整劳动关系、解决劳动争议、建立适合我国社会主义市场经济的劳动制度

我国各类社会关系中，劳动关系具有特殊重要的地位。首先，我国是劳动者当家作主的社会主义国家，如何解决好国家主人翁地位与企业中劳动者地位的问题，具有理论和实际的双重意

义。其次，数以亿计劳动者与用人单位的劳动关系的维持和平，对生产的发展和社会的稳定具有重要的意义。长期以来，我国劳动关系的调整主要依靠行政手段，法制化水平很低。《劳动法》的施行使我国劳动关系的调整主要依靠法律手段，从而使我国的劳动关系能够适应社会主义市场经济的需要。

（三）促进经济发展和社会进步

劳动制度，一般是指人们参加社会劳动的各种制度。从劳动法调整对象的范围来说，劳动制度包括用工制度、工资制度和社会保险制度。劳动制度就其实质而论，是劳动力和生产资料相结合的社会形式，是一项经济制度。但是，劳动制度的建立和实现要以劳动法为依据，劳动法的完善和实行也有利于劳动制度的完善。长期以来，我国劳动制度是适应计划经济体制并为其服务的，市场经济体制的建立需要有与之适应的劳动制度，而最新通过施行的《劳动法》为我们建立适应市场经济的劳动制度指明了方向、提供了法律依据。

劳动法切实保护了劳动者合法权益，有效调整了劳动关系，帮助建立健全了新型劳动制度，必将极大地解放生产力，推动经济发展和社会进步。

二、我国劳动法的基本原则

（一）劳动者有劳动的权利和义务的原则

1. 自然人的劳动权利能力和劳动行为能力

任何自然人要成为就业者，均必须具备两个条件：

（1）具有劳动的权利能力。我国《宪法》规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”，即只要是具有我国国籍的人，就有参加劳动和就业的资格，这就是劳动法理论上所称的劳动权利能力。显然自然人的劳动权利能力是与生俱有的，是法律赋予的，且人人平等，不因民族、种族、性别、宗教信仰和文化程度

不同而受歧视。这也是国家对自然人生存权平等保护的要求。它客观上要求打破劳动者的工人和干部、农村和城市的身份界限，冲破地区封锁，消除条块分割，在全国范围内形成统一的劳动力市场，建立劳动者平等就业的竞争机制。但目前由于受我国生产力发展水平及劳动力供求状况的制约，我国对用人单位招用劳动者时仍实行“就近”和“先城镇、后农村”的原则，但这只是缓解城市巨大就业压力和规范农村剩余劳动力有序流动的阶段性措施，决不意味着自然人的劳动权利能力有贵贱之分。

(2) 具有劳动的行为能力。劳动行为能力是指自然人能以自己的行为设立劳动权利和履行劳动义务的能力。自然人具有了劳动权利能力仅表示自然人具有了就业的资格，但是否能使这一法律赋予的资格转变成现实，取决于自然人的劳动行为能力。受劳动过程客观要求的制约，自然人劳动行为能力与民法规定的自然人民事行为能力具有不同条件：自然人只要具有了与调整财产关系相适应的能够认识自己行为法律后果的意识能力，即具有了民事行为能力，而自然人劳动行为能力除了应具备人的意识能力条件外，还须有与生产资料相结合的其他客观条件，而且不同行业、工种、岗位对劳动者劳动能力的要求也不完全相同，差异性较大。因此，根据目前有关法律、法规的规定，我们认为自然人劳动行为能力的条件比自然人民事行为能力的条件要求更严，概括起来有以下几个方面：

首先，年龄条件。

《劳动法》第十五条规定：“禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。”

我国一般自然人就业年龄为年满 16 周岁。这是对一般自然人具有劳动行为能力的最低年龄规定。一般而言，年满 16 周岁