

法律解读与操作指南丛书

最新
劳动争议
法律解读与操作指南

编 著 ⊙ 孟卧杰 黎 慈

FALUJIEDU YU CAOZUOZHINAN CONGSHU
LAO DONG ZHENG YI

中国法制出版社

法·律·解·读·与·操·作·指·南·丛·书

最新劳动争议法律 解读与操作指南

编著：孟卧杰、黎慈

中国法制出版社

责任编辑:张岩

图书在版编目(CIP)数据

最新劳动争议法律解读与操作指南/孟卧杰、黎慈编著.
—北京:中国法制出版社,2005.6

ISBN 7-80182-603-5

I. 最… II. ①孟… ②黎… III. 劳动争议-法律-解读
-操作指南 IV. D924.335

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 079830 号

最新劳动争议法律解读与操作指南

ZUIXIN LAODONG ZHENGYI FALU JIEDU YU CAOZUO ZHINAN

编著/孟卧杰 黎慈

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/880×1230 毫米 32

印张/9.875 字数/230 千

版次/2005 年 6 月第 1 版

2005 年 6 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7-80182-603-5

定价:18.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真:66070041

网

址:<http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话:66033393

编辑部电话:66070047

读者俱乐部电话:66026596

邮购部电话:66033288



出版前言

随着我国用工制度的改革，劳动关系发生了重大变化，用人单位侵犯劳动者权益的现象在我国并不鲜见，劳动争议纠纷呈现上升趋势，人民法院受理的劳动争议案件相应也逐年上升并呈现新的特点。可以说，在今天的中国，“劳动者权利保护，是法律问题，更是社会问题。”

1994年7月5日，第八届全国人民代表大会第八次会议通过的《中华人民共和国劳动法》，是我国第一部系统的、完备的劳动法典。它的颁布实施，为保护劳动者权益提供了强有力的法律保障，推动劳动工作纳入法制轨道，有利于协调劳动关系，及时解决劳动争议，促进社会的安定团结和经济发展，具有时代意义。

劳动法，是协调劳动关系的重要法律。广大的劳动者和社会主义事业的建设者们，必须全面系统了解《劳动法》的各项内容，了解现行重要劳动法法律规范，关注社会劳动关系中出现的新问题，随时注意我国劳动制度各项改革的进程和情况，从而更好地维护劳动者和用人单位的合法权益。本书结合案例或实例对《劳动法》中的重点法条进行阐释，着重关注了劳动合同的订立与解除、变更、工资制度、劳动安全与卫生制度、社会保险制度、竞业禁止、由工伤认定及待遇等引发的劳动争议的处理，以及终止劳动合同的生活补助费或经济补偿金等热点和焦点问题，愿这本书能够成为广大劳动者及用人单位的良师益友。

本书由孟卧杰、黎慈（江苏警官学院教师）编著（编著者联系方式：Lm506119@sohu.com）。由于时间仓促，加之我们水平有限，本套丛书一定还存在着许多不足之处，我们诚恳地希望使用这套丛书的广大读者提出批评、建议和意见。

目

录

+++++ 条文精析 +++++

录

第二条 【适用范围】	(1)
第三条 【劳动者的权利和义务】	(4)
第四条 【用人单位规章制度】	(7)
第十六条 【劳动合同的概念】	(9)
第十七条 【订立和变更劳动合同的原则】	(10)
第十八条 【无效劳动合同】	(12)
第十九条 【劳动合同的形式和内容】	(16)
第二十条 【劳动合同的期限】	(18)
第二十一条 【劳动合同的试用期条款】	(20)
第二十二条 【劳动合同中保守商业秘密之约定】	(22)
第二十三条 【劳动合同的终止】	(24)
第二十四条 【劳动合同的合意解除】	(25)
第二十五条 【用人单位单方解除劳动合同】	(26)
第二十六条 【用人单位可以解除劳动合同的情形】	(28)
第二十七条 【用人单位经济性裁员】	(31)
第二十八条 【用人单位解除劳动合同的经济补偿】	(32)

第二十九条	【用人单位不得解除劳动合同的情形】	(37)
第三十一条	【劳动者单方解除劳动合同】	(39)
第三十二条	【劳动者无条件解除劳动合同的情形】	(41)
第三十三条	【集体合同的内容和签订程序】	(43)
第三十六条	【标准工作时间】	(45)
第三十八条	【劳动者的周休日】	(46)
第四十条	【法定休假节日】	(46)
第四十一条	【延长工作时间】	(47)
第四十二条	【特殊情况下的延长工作时间】	(49)
第四十四条	【延长工作时间的工资支付】	(50)
第四十五条	【年休假制度】	(52)
第四十六条	【工资分配基本原则】	(53)
第四十七条	【用人单位自主确定工资分配】	(55)
第四十八条	【最低工资保障】	(55)
第四十九条	【确定和调整最低工资标准的因素】	(57)
第五十条	【工资支付形式和不得克扣、拖欠工资】	(59)
第五十一条	【法定休假日等的工资支付】	(62)
第五十二条	【劳动安全卫生制度的建立】	(62)
第五十三条	【劳动安全卫生设施】	(64)
第五十四条	【用人单位的劳动保护义务】	(64)
第五十五条	【特种作业的上岗要求】	(66)
第五十六条	【劳动者在安全生产中的权利和义务】	(67)
第五十七条	【伤亡事故和职业病的统计、报告、处理】	(68)
第五十八条	【女职工和未成年工的特殊劳动保护】	(69)
第五十九条	【女职工禁忌劳动的范围】	(71)
第六十条	【女职工经期的保护】	(72)
第六十一条	【女职工孕期的保护】	(73)
第六十二条	【女职工产期的保护】	(74)

第六十三条	【女职工哺乳期的保护】	(75)
第六十四条	【未成年工禁忌劳动的范围】	(76)
第六十五条	【未成年工定期健康检查】	(77)
第六十八条	【用人单位的义务】	(78)
第六十九条	【职业技能资格】	(80)
第七十条	【社会保险制度】	(81)
第七十二条	【社会保险基金】	(86)
第七十三条	【享受社会保险待遇的条件和标准】	(88)
第七十七条	【劳动争议的解决途径】	(92)
第七十九条	【劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互 关系】	(95)
第八十条	【劳动争议的调解】	(97)
第八十一条	【劳动争议仲裁委员会的组成】	(99)
第八十二条	【劳动争议仲裁的程序】	(100)
第八十三条	【仲裁裁决的效力】	(102)
第八十四条	【集体合同争议的处理】	(103)
第十二章	法律责任	(105)
第八十九条	【劳动规章制度违法的法律责任】	(105)
第九十条	【违法延长工时的法律责任】	(106)
第九十一条	【用人单位侵权的民事责任】	(107)
第九十二条	【用人单位违反劳动安全卫生规定的 法律责任】	(110)
第九十三条	【强令劳动者违章作业的法律责任】	(112)
第九十四条	【用人单位非法招用未成年工的法律 责任】	(114)
第九十五条	【违反女职工和未成年工保护规定的 法律责任】	(115)
第九十六条	【侵犯劳动者人身自由的法律责任】	(116)
第九十七条	【订立无效合同的民事责任】	(118)



第九十八条 【违法解除或故意拖延不订立劳动合同 同的法律责任】	(119)
第九十九条 【招用尚未解除劳动合同者的法律责 任】	(123)
第一百条 【用人单位不缴纳社会保险费的法律责 任】	(125)
第一百零一条 【阻挠监督检查、打击报复举报人 员的法律责任】	(127)
第一百零二条 【劳动者违法解除劳动合同或违反 保密约定的民事责任】	(130)
第一百零三条 【劳动行政部门和有关部门工作人 员渎职的法律责任】	(136)
第一百零四条 【挪用社会保险基金的法律责任】	(138)
第一百零五条 【其他法律、行政法规的处罚效力】	(140)

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

典型案例

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

1. 上海方宏实业投资发展有限公司好乐多购物中 心与章玉敏辞退争议案	(143)
2. 王英南诉海南省地方国营白沙黎族自治县包装 制品厂劳动争议纠纷案	(147)
3. 王广木诉海口景山学校劳动争议纠纷案	(152)
4. 易建辉等诉香港佳宝电子有限公司劳动争议纠 纷案	(162)
5. 上海熊猫玩具有限公司与江九月劳动报酬案	(172)
6. 梁英姿诉中国光大银行三亚支行劳动纠纷案	(176)
7. 上海洋洋大多利特殊钉有限公司与钱锋解除劳 动合同、补缴社会保险费案	(182)
8. 柳伟刚诉深圳能源集团妈湾发电总厂等劳动争	

- 议纠纷案 (187)
9. 海南三亚吉亚大酒店有限公司诉林玲等劳动纠纷案 (192)
10. 中国石油化工集团中原石油勘探局与侯淑萍工伤赔偿纠纷上诉案 (199)

***** 法规指引 *****

- 劳动部关于贯彻实施《劳动法》的意见 (206)
(1994年8月22日)
- 劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见 (212)
(1995年8月4日)
- 中华人民共和国工会法 (228)
(2001年10月27日)
- 劳动力市场管理规定 (237)
(2000年11月29日)
- 企业经济性裁减人员规定 (244)
(1994年11月14日)
- 违反和解除劳动合同的经济补偿办法 (245)
(1994年12月3日)
- 违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法 (247)
(1995年5月10日)
- 集体合同规定 (248)
(2004年1月20日)
- 国务院关于职工工作时间的规定 (257)
(1994年2月3日)
- 全国年节及纪念日放假办法 (258)
(1999年9月18日)

国务院关于职工探亲待遇的规定	(259)
(1981年3月6日)	
国家劳动总局关于制定《国务院关于职工探亲待遇的 规定》实施细则的若干问题的意见	(260)
(1981年3月26日)	
最低工资规定	(262)
(2004年1月20日)	
社会保险费征缴暂行条例	(266)
(1999年1月22日)	
关于职工在机关事业单位与企业之间流动时社会保险 关系处理意见的通知	(271)
(2001年9月20日)	
国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定 ...	(272)
(1998年12月14日)	
失业保险条例	(277)
(1999年1月22日)	
企业职工生育保险试行办法	(282)
(1994年12月14日)	
住房公积金管理条例	(284)
(2002年3月24日)	
中华人民共和国企业劳动争议处理条例	(292)
(1993年7月6日)	
劳动保障监察条例	(297)
(2004年11月1日)	



条文精析

第二条 【适用范围】

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。

【相关规范】

1. 《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（以下简称《意见》）
2. 《劳动部关于印发〈关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见〉的通知》
3. 《人事部关于国家机关、事业单位工勤人员依照执行〈劳动法〉有关问题的复函》

【专家提示】 本条从调整对象和适用主体两方面规定了劳动法的适用范围。

一、劳动法的调整对象。根据本条规定，劳动法调整劳动关系，即凡是通过订立劳动合同而形成的劳动关系，由劳动法调整；不是通过订立劳动合同而是通过其他形式而形成的劳动关系，则不由劳动法调整，由其他法律来调整。从我国目前的情况出发，劳动法并不能调整所有的劳动关系。一是国家公务员的劳动关系，劳动法不能调整。公务员的劳动关系是国家与公务员双方形成的劳动关系，由国家其他相关法律、法规直接调整。

二是我国特有的事业组织和社会团体的人员的劳动关系，在经济体制改革过程中呈现复杂的情况，也不能完全由劳动法调整。

如：刘某自家有一台农用拖拉机。十多年来，一直帮某区供电局运送电缆设备，并在每月中旬领取“工资”。2004年10月，刘某在为供电局运送电缆的过程中遭遇车祸高位截瘫后，认为自己按月在供电局领取工资，自己与供电局已经建立了劳动关系，而且是在为供电局工作的过程中负伤的，属于工伤，于是找到供电局，要求享受工伤待遇，被拒绝。实际上，供电局对刘某劳务的安排情况带有很大的临时性和随意性，并不稳定，刘某据此获取的报酬亦不固定，故双方不存在事实上的劳动关系；又由于双方并未签订劳动合同明确双方的权利义务关系，刘某亦从未作为供电局的从业人员予以登记。故刘某与供电局之间并不存在劳动合同关系，只是一种雇佣关系，双方之间的关系不适用《劳动法》。

二、劳动法的适用主体。劳动法的适用主体是部分劳动者与用人单位。本条规定对劳动者有两部分排除，一种是没有和用人单位形成劳动关系的农民、个体与家庭劳动者；另一种是没有和用人单位建立劳动合同关系的劳动者。适用劳动法的劳动者目前大约有三亿人，其中企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者从整体上讲都要实行劳动合同制度，因此，企业、个体经济组织和这部分劳动者是劳动法的适用主体。国家机关和国家机关工作人员的劳动关系由公务员法调整，除个别合同工、临时工外，不属于劳动法适用主体。事业组织和社会团体情况比较复杂，应当具体分析。

那些不具备《劳动法》和《工伤保险条例》规定的用人单位的主体资格的雇主，其与雇员之间的关系属于没有纳入依照法律法规规定应当参加工伤保险统筹的雇佣关系，不属于《劳动

法》所指的劳动关系，雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，可以根据《解释》的规定，对雇主提起民事损害赔偿诉讼，要求雇主承担人身损害赔偿责任。在赔偿数额方面，应根据《民法通则》和《解释》的相关规定处理。

如：石某是退休返聘人员，发生了交通事故。康复后，企业不再给石某安排工作却又不正式通知辞退。石某依据《劳动法》要求企业给安排工作或要求企业作出经济补偿，遭到企业的拒绝。通常来说，退休返聘属于劳务关系，因此，要求企业根据劳动法安排工作或作经济补偿是没有依据的。石某可以按照签订的劳务合同和民法有关规定提出相关要求，但返聘不受《劳动法》保护。

在我国法律体系中，一直有劳动关系和劳务关系这两个概念。劳动关系是指用人单位和劳动者基于雇佣与被雇佣而产生的关系，在法律上属于劳动法的范畴；劳务关系则是平等民事主体间提供方给用工方提供劳动服务，获得报酬的关系，由民法调整。两者的区别有五方面：（一）劳动关系一方是用人单位，另一方必然是劳动者，而劳务关系可能有很多方，可能是公司与公司之间的关系，也可能是人和人之间的关系，还可能是公司与人之间的关系；（二）在劳动关系中，劳动者除提供劳动之外，还要接受用人单位的管理，遵守其规章制度等，而劳务关系只有劳务服务，用工方支付报酬，彼此之间在法律上不存在行政隶属关系，既没有档案需要放在单位或与单位有关的地方，也不需要办劳动手册等证明文件；（三）劳动关系中的劳动者除获得工资报酬外，还有社会保险、公积金等，而劳务关系一般只获得劳动报酬；（四）劳动关系适用劳动法，劳务关系则适用民法等。

《意见》第2条进一步明确了劳动法的适用范围：1. 劳动法第2条中的“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。2. 中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只

要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，适用劳动法。3. 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；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，适用劳动法。4. 公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。5. 中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。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劳动法执行。根据劳动法的这一规定，国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

干部同机关、事业单位的争议叫“人事争议”，由国家人事部和各地方人事局下属的人事仲裁委解决。劳动法原来只调整可能产生“劳动争议”的劳动关系，国家机关和事业单位的干部与单位的人事关系不在这个群体内。但是，2003年9月5日，最高人民法院公布并实施了《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》。这一最新司法解释明确规定：事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

总之，根据本条规定，事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，才是本法的适用主体。本条是以劳动合同关系为调整对象，以劳动合同的形式建立劳动关系的用人单位和劳动者为适用主体，对本法的调整范围予以明确规定。

第三条 【劳动者的权利和义务】

劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，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。

【相关规范】

《劳动部关于严禁用人单位录用职工非法收费的通知》

【专家提示】 本条是对劳动者在劳动关系方面的权利和义务的规定。

在劳动合同法律关系中，劳动者在劳动关系方面的权利和义务分别有这些：

一、按照本条规定劳动者享有七个方面的权利：1. “平等就业和选择职业的权利”。劳动权，也称劳动就业权，是指具有劳动能力的公民有获得职业的权利。劳动者选择职业的权利，是指劳动者根据自己的意愿选择适合自己才能、爱好的职业。2. “取得劳动报酬的权利”。我国宪法规定给予劳动者的劳动权利以现实的、物质的和法律的保障。劳动者付出劳动，依照合同以及国家有关规定取得劳动报酬，是劳动者的权利，而及时足额地向劳动者支付工资是用人单位的义务。3. “休息休假的权利”。劳动法对此作出具体规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日；用人单位不得随意延长劳动时间或者强迫劳动者延长劳动时间；用人单位对于劳动者加班加点的工资报酬的支付应当高于劳动者正常劳动时间的工资；实行带薪年假制度等。4. “获得劳动安全卫生保护的權利”。本法规定，用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事特种作业的人员进行专门培训，防止劳动过程中的事故，减少职业危害等。5. “接受职业技能培训的权利”。职业技能培训是对准备就业的人员和已经就业的职工，以培养其基本的职业技能或者以提高其职业技能为目的而进行的技术业务知识和实际操作技能的教育与训练。6. “享受社会保

险和福利的权利”。社会保险是国家和用人单位依照法律规定或者合同的约定，对具有劳动关系的劳动者在暂时或者永久丧失劳动能力以及暂时失业，为保障其基本的生活需要，给予物质帮助的一种社会保障制度。7. “提请劳动争议处理的权利”。劳动争议是指劳动关系当事人因执行劳动法或者履行集体合同和劳动合同的规定引起的争议。劳动关系当事人作为劳动关系的主体，各自存在着不同利益，双方不可避免地会产生分歧。用人单位与劳动者发生劳动争议，劳动者可以申请调解、仲裁或者提起诉讼。本法规定劳动者在发生劳动争议的时候，有提请劳动争议处理的权利，是对劳动者其他合法权利的实现的法律保证。

此外，按照《劳动部关于严禁用人单位录用职工非法收费的通知》规定，“用人单位不得在招工条件中规定个人缴费内容，劳动行政部门要加强对用人单位招工启示、简章的审查，对违反规定的，应给予警告，并责令其改正。”

二、按照本条规定劳动者应当履行四个方面的义务：

1. “完成劳动任务”。劳动者有就业的权利，而劳动者一旦与用人单位发生劳动关系，就必须履行其应尽的义务。其中完成劳动任务就是劳动者应尽的最主要的义务。这是劳动关系范围内的法定的义务，也是强制性的义务。2. “提高劳动技能”。这是劳动者完成劳动任务的保证，也是劳动者的义务。劳动者应当努力提高职业技能，提高技术业务水平和实际操作技能，使自己成为适应社会主义建设的熟练劳动者。3. “执行劳动安全卫生规程”。劳动者只有对国家及企业内部关于劳动安全卫生规程严格执行，才能使自己受到劳动安全卫生的切实保护。4. “遵守劳动纪律和职业道德”。这是作为劳动者的起码条件。劳动纪律是劳动者在共同劳动中所必须遵守的劳动规则和秩序。

如：某单位以职工王某一季度劳动纪律松弛，经常迟到早退为由，行文扣发其一季度奖 160 元，王某因季度奖被扣，对领导有意见而拒绝上班；于是单位又扣发当月工资。