

21 世纪高校法学规划教材

LAODONGFAXUE

劳动法

饶 艾 杨 珊 夏永梅 编



西南交通大学出版社
[Http://press.swjtu.edu.cn](http://press.swjtu.edu.cn)

21 世纪高校法学规划教材

劳 动 法 学

饶 艾 杨 珊 夏永梅 编

西南交通大学出版社
· 成 都 ·

图书在版编目 (C I P) 数据

劳动法学 / 饶艾, 杨珊, 夏永梅编. —成都: 西南交通大学出版社, 2009.2

21 世纪高校法学规划教材

ISBN 978-7-5643-0135-4

I. 劳… II. ①饶…②杨…③夏… III. 劳动法—法的理论—中国—高等学校—教材 IV. D922.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 210873 号

21 世纪高校法学规划教材

劳 动 法 学

饶艾 杨珊 夏永梅 编

责任编辑	祁素玲
封面设计	墨创设计
出版发行	西南交通大学出版社
发行部电话	028-87600564 028-87600533
邮 编	610031
网 址	http://press.swjtu.edu.cn
印 刷	四川森林印务有限责任公司
成品尺寸	148 mm×210 mm
印 张	10.25
字 数	296 千字
印 数	1—3 000 册
版 次	2009 年 2 月第 1 版
印 次	2009 年 2 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5643-0135-4
定 价	18.00 元

图书如有印装质量问题 本社负责退换
版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

序

劳动法学是以马克思主义基本原理为指导,研究劳动法及其发展规律的一门学科。劳动法学的研究对象范围广泛,除了研究劳动法学理论和我国现行劳动法律制度外,还要研究劳动法的产生和发展、劳动法的创制和实施以及外国劳动法和国际劳动立法等诸多法律现象。作为我国高等法学教育体系中的一个重要组成部分和高等法学教育中的一门专业课程,劳动法学主要阐述劳动法的基本原理,包括劳动法的概念和特征、劳动法的地位和作用、劳动法的产生和发展、劳动法律关系、劳动法在调整劳动关系时应当遵循的基本原则;同时,介绍与研究我国现行劳动法律制度,包括劳动就业、劳动合同、劳动条件、劳动保护、劳动争议处理、劳动监察等内容,并且考察与分析我国劳动法的立法与司法实践。

劳动法学是以劳动法及其发展规律为研究对象的学科。劳动法的调整对象为劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系,其调整对象的独特性和劳动关系的特殊性使劳动法成为我国法律体系中一个独立的和重要的法律部门。因此,劳动法学在我国法学体系中占有重要的地位,构成一个同民法、刑法学科相并列的独立的学科体系。劳动法学还是一门应用性极强的法律学科,一方面,它应当对社会生活中产生的劳动法现象通过立法理论做出解释;另一方面,它还应当对劳动领域的劳动争议通过司法研究给出答案。换言之,劳动法学教学的目的是学以致用。另外,相较于民法、刑法等法律部门,劳动法具有一定的地方色彩,即有关法律细化的地方性规定较多,因而劳动法学还涉及对地方性劳动法规的考察与研究。

本教材《劳动法学》是在借鉴学界劳动法研究成果及诸多教材建设成果的基础上编写而成的,主要依据我国现行《劳动法》和新近生

效的《劳动合同法》，注重对我国劳动法制度的整体性介绍与阐释，且力求简明扼要。全书以劳动法学的基本理论和我国劳动法的基本制度为先后顺序，共十七章，包括劳动法概述、劳动法的历史、国际劳动立法、劳动法律关系、劳动合同、集体合同、劳务派遣与非全日制用工、工资、工作时间和休息休假、劳动安全卫生、女职工和未成年工保护、劳动就业与就业培训、劳动纪律、工会和职工民主管理、社会保险和福利、劳动争议处理、劳动监督检查等内容。本教材未对所述劳动法学的基本知识和基本理论在章节之上再分编编排，意在突出劳动法学全部内容的整体性，同时，为劳动法学的教学留出适当的自主归纳、分析的空间。

马克思主义基本原理，即辩证唯物主义和历史唯物主义，是我国社会主义法治建设的思想基础，也是劳动法学研究的指导思想。以马克思主义基本原理为指导，须坚持实事求是的思想路线，坚持社会存在决定社会意识的观点，坚持社会现象普遍联系和相互作用的观点，坚持历史发展的观点。即在劳动法研究中应当以劳动法领域的社会存在为基础，实事求是地考察研究劳动法实践，在加强劳动法基本理论研究的基础上注意理论联系实际，以避免脱离社会、脱离实践的孤立的理论空谈，同时，注意吸收和借鉴外国劳动法和国际劳动立法的成功经验为我所用。这也是本教材编者的努力之所在。

编 者

2008年9月



目 录

第一章 劳动法概述	001
第一节 劳动法的概念和特征.....	001
第二节 劳动法的地位和作用.....	007
第三节 我国劳动法的构成.....	013
第四节 我国劳动法的基本原则.....	015
第二章 劳动法的历史	027
第一节 外国劳动法的产生与发展.....	027
第二节 我国劳动法的产生与发展.....	039
第三章 国际劳动立法	047
第一节 国际劳工组织.....	047
第二节 国际劳工立法.....	050
第三节 国际劳工立法与中国.....	056
第四章 劳动法律关系	064
第一节 劳动法律关系概述.....	064
第二节 劳动法律关系的要素.....	066
第五章 劳动合同	075
第一节 劳动合同概述.....	075
第二节 劳动合同的形式和内容.....	089
第三节 劳动合同的订立.....	095

第四节 劳动合同的履行、变更和终止	103
第五节 劳动合同的解除	107
第六章 集体合同	116
第一节 集体合同概述	116
第二节 集体合同的签订	120
第三节 集体合同的内容	125
第四节 集体合同的管理、履行、变更和解除	128
第七章 劳务派遣与非全日制用工	133
第一节 劳务派遣	133
第二节 非全日制用工	138
第八章 工 资	141
第一节 工资概述	141
第二节 工资构成与工资形式	147
第三节 最低工资制度	152
第四节 工资保障制度	156
第九章 工作时间和休息休假	160
第一节 工作时间和休息休假概述	160
第二节 工作日的种类	163
第三节 休息休假的种类	167
第四节 加班加点制度	170
第十章 劳动安全卫生	174
第一节 劳动安全卫生概述	174
第二节 劳动安全技术规程	179
第三节 劳动卫生技术规程	183
第四节 劳动安全卫生管理制度	186

第十一章	女职工和未成年工特殊保护	193
第一节	女职工的特殊劳动保护	193
第二节	未成年工的特殊劳动保护	197
第十二章	劳动就业和职业培训	199
第一节	劳动就业概述	199
第二节	劳动就业服务	205
第三节	职业培训	217
第四节	职业技能的考核与鉴定	223
第十三章	劳动纪律	227
第一节	劳动纪律的制定	227
第二节	劳动纪律的实施	230
第十四章	工会和职工民主管理	235
第一节	工 会	235
第二节	职工民主管理	242
第十五章	社会保险与职工福利	249
第一节	社会保险概述	249
第二节	社会保险的种类	257
第三节	职工福利	273
第十六章	劳动争议处理	278
第一节	劳动争议概述	278
第二节	劳动争议处理模式	284
第三节	劳动争议处理机构	286
第四节	劳动争议的处理程序	289
第五节	集体协商争议和集体合同争议处理	299

第十七章 劳动监督检查制度	303
第一节 劳动监督检查概述	303
第二节 劳动监督检查的机构和职权	305
第三节 法律责任	312
参考文献	317
后 记	319



第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念和特征

一、劳动法的概念

(一) 劳动法释义

劳动法的概念可以从不同意义上理解和界定。在法律文件意义上,劳动法指一个国家的劳动法典,如《苏俄劳动法典》、《中华人民共和国劳动法》;在学科意义上,劳动法即劳动法学;在法律部门意义上,劳动法为一国法律体系构成中的劳动法部门。这三种意义上的劳动法概念相互独立,却又不无关系。一般而言,劳动法部门以劳动法典为主体,劳动法学又是对以劳动法典为基础而形成的劳动法律部门即劳动法律现象为研究对象的科学活动及其认识成果的总称,以劳动法典为基础构成劳动法律部门,对劳动法典和劳动法律部门的研究构成劳动法学。本教材所述劳动法,是法律部门意义上的劳动法,或称劳动法部门、劳动法律部门。

关于劳动法的概念或含义,学界有着不同的表述。有学者在其研究成果中对此作了较为集中的介绍:英国《牛津法律大辞典》的解释是,与雇佣劳动相关的全部法律原则和规则,大致和工业法相同。它规定的是雇佣合同和劳动或工业关系法律方面的问题。史尚宽在其所著《劳动法原论》中把劳动法定义为关系劳动之法。换言之,劳动法为规范劳动关系及其附随关系的法律制度的全体。德国学者和专家认为,劳动法是与劳动有关的法律规范的总和,所以,这里的劳动的概念不是物理意义上的而是经济意义上的,包括了脑力劳动和体力劳

动,如计算机程序员、摄影模特和医院看门人的劳动都属于劳动法上的劳动。日本劳动法是调整雇佣劳动关系的法律规范的总称。雇佣劳动关系在日本经济学中被称为劳资关系,是指劳动者受雇主雇佣,并在其指挥下从事劳动的被动性劳动关系。韩国劳动法是以劳动者与使用者之间的劳动关系为调整对象,以确保劳动者的生存为目的的法律。所谓劳动者与使用者之间的劳动关系,是指在市场经济秩序下以劳动者与使用者之间的雇佣状态为前提,劳动者与使用者之间的劳动契约关系。虽然这些介绍各自的着眼点不同,但其共性还是显而易见的:首先,就“事”而论,或者用法学术语讲是就“行为”而论,劳动法是有关“劳动”的法律;其次,就“人”而言,或者说是就“行为人为人”而言,劳动法是关系“劳动者”与“用人单位”(或者说“雇主与雇主”)的法律;最后,就“法律关系”而言,劳动法是调整“劳动关系”的法律。^①

可见,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的总和。其调整对象是劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系,它包括一个国家的劳动法典和与劳动法典的实施相配套的一系列劳动法律法规。

(二) 劳动关系

劳动创造了人类,劳动也是人类社会赖以存在和发展的基础。在此意义上,劳动并非个体行为,而是集体行为的过程,从而形成了劳动关系。

劳动关系有广义和狭义之分。广义的劳动关系,是指劳动关系主体在实现集体劳动或称社会劳动的过程中彼此之间发生的社会关系。社会劳动自身具有两方面的规定性,一方面是劳动的物质属性,它体现着劳动和自然界的关系,即劳动是人民利用劳动资料改造劳动对象,使之符合人类需要的有目的的活动;另一方面是劳动的社会属性,即劳动的社会性质,它体现了人们在劳动中发生的一定的社会

^① 参见黎建飞著:《劳动法的理论与实践》,中国人民公安大学出版社2004年版,第3-4页。



关系。在社会劳动过程中所发生的关系即社会劳动关系。社会劳动关系又可分为两类，一类是劳动者在实现集体劳动的过程中与其他劳动者或单位之间产生的关系；另一类是劳动者在实现集体劳动的过程中与所在单位或业主之间发生的关系。狭义的劳动关系是指上述社会劳动关系中的第二种，即劳动者在实现集体劳动的过程中与所在单位或业主之间发生的关系。劳动法所调整的劳动关系是劳动力所有者与劳动力使用者（或称劳动者和用人单位）之间在实现劳动过程中所发生的社会关系。

相较于其他社会关系，劳动法所调整的劳动关系有其自身的特点。

第一，劳动关系的主体即劳动关系的当事人，一方是劳动者，另一方是用人单位。劳动者是劳动力的所有者，包括所有自愿参加社会劳动的公民。用人单位是拥有生产资料 and 经营管理权的劳动力使用者。劳动者和用人单位在实现集体劳动的过程中所发生的关系即构成劳动法所调整的劳动关系。

第二，劳动关系以劳动为纽带，即劳动关系与劳动有着密切的联系，劳动关系产生于劳动过程之中。劳动过程是人与物、劳动力与生产资料相结合的生产过程，只有劳动者进入用人单位，接受用人单位的安排，在劳动组织内和生产资料结合，使劳动对象发生形态的变化、位置的转移以及价值的增值，才会发生现实的劳动关系。

第三，劳动关系兼具人身关系和财产关系双重属性。劳动关系的人身属性意味着劳动关系中的劳动者所从事的是与其职业、专门才能或职务有关的劳动，用人单位是根据劳动者本人的文化程度、业务素质、身体状况和现实表现等基本条件，经过考核，认为他能够完成其所承担的具体任务才予以录用，并与之建立劳动关系的。因此，劳动者非经用人单位同意，不能由他人替代，而应当亲自履行劳动职责。劳动关系的财产属性意味着劳动关系是一种劳动力的让渡与劳动报酬的交换关系，是以职业性质为内容的有偿劳动关系。

第四，劳动关系表现出纵横交错的关系特征。纵向关系是指管理与被管理的职责上的隶属关系。劳动关系一经确立，劳动者即进入用

人单位,并须接受安排、听从调遣、遵守规章制度,从而表现出纵向的隶属关系。横向关系是指独立主体间的平等关系。劳动关系在建立过程中,劳动者与用人单位双方均有自主双向选择的权利,劳动者可根据自身条件及劳动力市场的需求选择用人单位;用人单位可根据生产、岗位的需要进行劳动力的选择。故在现代法学上,劳动法既不属于纯粹的私法,也非公法,兼具公法和私法的特征而被纳入社会法或称混合法领域。

劳动法所调整的劳动关系的范围由法律规定。在我国劳动法的立法过程中,有关劳动法调整的对象范围有三种不同的意见,即:

- ① 劳动法应当调整所有用人单位和全体劳动者;
- ② 劳动法应当调整所有用人单位和与之形成劳动关系的劳动者,国家公务员除外;
- ③ 劳动法应当只调整企业及其职工间的劳动关系。

这三种意见各有所长。但从我国劳动关系现状看,第二种意见更符合我国国情,它既充分照顾了一般情况即覆盖面宽,又对特殊情况作了具体处理,具有可行性。因此,我国劳动立法最终主要采用了第二种意见。《中华人民共和国劳动法》(以下简称《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、事业组织和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。”这表明:① 企业、个体经济组织的劳动关系都归劳动法调整;② 国家机关、事业组织、社会团体的劳动关系中,只有劳动合同关系归劳动法调整;③ 国家机关、事业组织、社会团体的非劳动关系(即公务员和依法参照执行公务员制度的劳动者的劳动关系),以及农村农业劳动者、现役军人、家庭用工等的劳动关系,不归劳动法调整。

(三) 与劳动关系密切联系的其他社会关系

劳动法主要调整劳动关系,但同时也调整与劳动关系有密切联系的其他社会关系。这些社会关系本身并非劳动关系,但与劳动关系有着密切的不可分割的联系。在这些社会关系中,有的是基于一定范围的劳动关系而产生的,有的是为了维护劳动关系的合法性而产生的,



或者说,有的是劳动关系发生的前提,有的是劳动关系发展变化的直接后果,有的是随着劳动关系的产生、变更或消灭而附带发生的。因此,我国劳动法把这些关系也纳入其调整对象范围。

归纳起来,与劳动关系有着密切联系的其他社会关系大约有如下几类:① 劳动行政管理部门管理劳动工作方面的关系。国家劳动行政部门是劳动工作的主管部门,因执行劳动行政管理职能(如管理劳动力和执行劳动法监督检查职能)而与用人单位或劳动者所发生的关系。② 社会保险方面的关系。社会保险机构因执行社会保险而与用人单位或劳动者所发生的关系。③ 调处劳动争议方面的关系。劳动争议调解委员会和劳动争议仲裁委员会因处理劳动争议而与用人单位或劳动者所发生的关系。④ 工会因履行职责、维护劳动者的合法权益而与用人单位或劳动者所发生的关系。⑤ 监督劳动法执行方面的关系。有关国家机关如卫生、监察等部门因监督执行劳动法的情况而与用人单位所发生的关系。

二、劳动法的特征

根据上述分析不难发现,劳动法同其他部门法如民法、刑法相比,在法的类别所属上有着明显的个性特征。它既非纯粹的公法也非纯粹的私法,既非纯粹的劳动管理法也非纯粹的劳动保护法,既非纯粹的劳动基准法也非纯粹的劳动关系协调法,它是实体法和程序法的结合。

1. 兼具公法与私法的属性

公法与私法的划分源于古罗马法并沿用至今。在古罗马法关于公法与私法分类理论的基础上,现代法学认为,凡涉及公共权力、公共关系、公共利益和上下服从关系、管理关系、强制关系的法为公法;凡属于个人利益、个人权利、自由选择、平权关系的法即为私法。因此,劳动法兼具公法与私法属性的特征是再明显不过了。在劳动法有关劳动关系建立之初即劳动合同订立阶段的规定中,用人单位和劳动

者的自由选择、平权关系特征明显,劳动法有私法属性;在劳动关系建立后有关劳动关系的规定上,上下服从关系、管理关系特性突出,尤其是劳动法中有关劳动基准的规定显然具有强制性,劳动法又具公法属性。在该特征上,西方国家的劳动法走的是私法公法化的道路,我国劳动法选择的则是公法私法化的途径,但两者殊途同归。该特征也可表述为公法与私法的兼容。

2. 是劳动管理法与劳动保护法的结合

劳动管理主要是指通过相关制度,对劳动关系进行强制性管理,以提高劳动力资源配置效率。劳动保护主要是指通过相关制度,对劳动关系的双方当事人尤其是劳动者权益进行保护,以协调劳动关系。劳动管理和劳动保护的最终目的均在于促进经济发展和社会进步。因此,劳动管理与劳动保护均应当是劳动法的立法宗旨。我国《劳动法》第一条即开宗明义,规定: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。同时,相较于民法、刑法,劳动法的调整突出的是协调方法和标准化方法的使用,将强制和自愿相结合,而非纯粹的强制或纯粹的自愿。显然,劳动法具有劳动管理法与劳动保护法相结合的特征。至于劳动管理与劳动保护孰轻孰重,则是另外一个话题,毋庸赘述。

3. 是实体法和程序法的统一

在部门法的分类上,一般而言,是实体法和程序法两立,即在实体法法典之外还有一个专门的程序法法典与之对应和配套。如刑事法律,在刑法典之外还有一个刑事诉讼法典。又如民事法律,它是由民法典及其他民商事规范性法律文件和民事诉讼法典构成。劳动法则一反常态,它并非单纯的实体法或专门的程序法部门,而是两者的结合。劳动法的调整对象不是单一的某种劳动关系,而是劳动领域中多种社会关系共同构成的以劳动关系为主的复合系统。其中,为实现劳动关系而发生的各种社会关系中有许多关系属于程序性关系,它们分别与劳动关系的特定内容或运行环节相对应,是劳动关系正常运行在程序



方面的必要条件或保障。例如建立劳动关系,与之相对应的程序性内容就有招工程序和劳动合同订立程序;在劳动关系运行中如发生争议,就须经过劳动争议调解或仲裁程序而恢复运行或终止运行。在该方面,各国劳动法均如此。

第二节 劳动法的地位和作用

一、劳动法的地位

劳动法的地位是指劳动法在法律体系中的地位,即劳动法在法律体系中是否属于一个独立的法律部门以及它与其他法律部门的关系。对此,学界较为一致的认识是,我国劳动法既不是民法的一部分,也不从属于经济法,更不是行政法的组成部分,而是同刑法、民法、诉讼法、经济法、行政法等并列的一个独立的法律部门。

劳动法在法律体系中的独立的地位,主要是由其特有的调整对象、完整的体系构成和不可替代的功能作用所决定的。首先,劳动法有其特定的调整对象或专门的调整领域。法律部门也称部门法,它是根据一定的标准和原则,按照法律规范所调整的社会关系的领域和方法而划分的同类法律规范的总和,换句话说,其划分标准是法律规范所调整的社会关系及其调整方法,其中主要是所调整的社会关系(或称调整对象)。法律是调整社会关系的行为准则,任何法律都有其所调整的社会关系,否则,就不成其为法律。法律部门就是以法律所调整的社会关系的内容或对象作为依据来划分的。因为这种调整社会关系的内容决定了法律规范的性质。社会关系是多种多样、纷繁复杂的,人们可以将它们分为政治关系、经济关系、文化关系、宗教关系、家庭关系等。当这些不同领域的社会关系归入法律所调整的领域后,它们便成为法律部门形成的基础,而调整不同领域的社会关系的法律又形成不同的法律部门。劳动法调整特定的劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系,其调整对象的特殊性较之于民法、经济法和行

政法是明显的，它只限于劳动领域的社会关系，以劳动关系为主。虽然民法、经济法和行政法也分别对其中的部分社会关系在一定程度上予以调整，但唯有劳动法是对劳动领域的主要社会关系进行统一调整的法律部门。

其次，劳动法已经形成了一个完整的具有系统性的法律体系的框架。从体系构成上看，我国劳动法法律法规有着一个完整的从中央到地方的调整劳动关系和一定范围的与劳动关系密切联系的其他社会关系的规范性法律文件系统，它以宪法渊源中有关劳动关系的原则性规定为核心，以《中华人民共和国劳动法》为基础，包括中央和地方和其他调整劳动关系的法律渊源，涉及劳动就业、劳动合同与集体合同、工时工休、工资、劳动安全卫生、劳动争议的处理、劳动监察等劳动领域中劳动关系的方方面面的制度。

再次，劳动法还具有其他法律部门不能替代的功能和重要作用。一个独立的法律部门的出现，除了基于该法律部门调整的社会关系的对象的特定化和其规范性法律文件的系统化外，还有赖于该法律部门对该社会关系和整个社会而言所特有的和不可替代的功能与重要作用。“劳动法所独有的功能和作用性，主要表现在：劳动力是社会财富的源泉，劳动是人类生存和发展的最基本的条件，劳动关系是其经济关系赖以运行的基础，劳动法通过对劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的调整，直接为劳动者的各项合法权益提供保障，为劳动过程的实现确立组织规则和管理规则，为劳动力的再生产设定目标和措施，从而直接促进生产力的发展、社会财富的创造以及社会的稳定和进步。”^①

当然，劳动法独立地位的形成，经历了一个由附属于私法（民法）到从私法中分离出来，再到具有公法内容的发展演变的过程。并且，我们在强调劳动法与传统私法分离的同时，也不应当割裂两者的联系。法国法学家勒内·达维德曾经对民法和其他部门法的关系做了十分贴切的比较分析，他指出：“各国都依靠法学家们在法律上反映

^① 王全兴：《劳动法学》，法律出版社1997年版，第58页。