



郭润生 主审

21世纪普通高等院校应用型精品教材

21Shiji PuTong GaoDeng YuanXiao YingYongXing JingPin JiaoCai

劳动法

郭英杰 安淑珍 主编

LAODONGFA



经济科学出版社
Economic Science Press



郭润生 主审

21世纪普通高等院校应用型精品教材

21ShiJi PuTong GaoDeng YuanXiao YingYongXing JingPin JiaoCai

劳动法

郭英杰 安淑珍 主编

LAOI — (3) DFA

7
w



经济科学出版社
Economic Science Press

责任编辑：吕 萍 于海汛

责任校对：徐领弟

版式设计：代小卫

技术编辑：邱 天

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法/郭英杰, 安淑珍主编. —北京: 经济科学出版社, 2008. 4

21 世纪普通高等院校应用型精品教材

ISBN 978 - 7 - 5058 - 6965 - 3

I. 劳… II. ①郭…②安… III. 劳动法 - 中国 - 高等学校 - 教材 IV. D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 021915 号

劳动法

郭英杰 安淑珍 主编

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100036

总编室电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: esp@esp.com.cn

汉德鼎印刷厂印刷

德利装订厂装订

787 × 1092 16 开 20.5 印张 370000 字

2008 年 4 月第 1 版 2008 年 4 月第 1 次印刷

印数: 0001 - 4000 册

ISBN 978 - 7 - 5058 - 6965 - 3/G · 531 定价: 28.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

编写说明

《中华人民共和国劳动法》自1995年1月1日实施以来,随着我国经济体制改革的不断深化,市场主体的日益明晰和利益关系的日趋多元化,灵活就业形式的不断出现,原有的劳动合同制度和灵活就业者的合法权益在实践中遇到了一些新情况和新问题,为进一步完善劳动合同制度,保障灵活就业者的合法权益,构建和发展稳定和谐的劳动关系,《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国就业促进法》分别由第十届全国人大常委会第二十八次、第二十九次会议审议通过,并于2008年1月1日起施行;《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》由第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议审议通过,于2008年5月1日实施。这几部法律的颁布与实施标志着我国劳动法律体系的进一步健全。作为市场经济运行中,维护劳动力市场秩序,促进劳动者就业,保障用人单位和劳动者权益,建设和谐社会的社会法而言,劳动法无疑在法律体系中占有重要地位。

本书的编写以建立、健全社会主义市场经济体制的劳动法体系为目标,以维护劳动关系当事人的合法权益为原则,以促进就业再就业和社会可持续发展为目的。在编写过程中,一是力求内容全面,系统规范,涉及内容涵盖了《劳动法》规定的各个领域,而每一内容又具体明确,独立成章。二是准确实用,通俗易懂。编者用平实洗练的语言,严谨融贯的逻辑思维进行表述,精研细磨,言简意赅。三是典型案例,分析提示。编者在每一部分都精选新颖有代表性的案例,进行透彻的分析提示,有理有据,便于维权。四是与时俱进,反映立法的最新动态,用发展的视角,诠释新法的变化对实践生活的影响,体现了劳动维权的应时性。

本书主要由山西大学商务学院法律学系富有经验的部分教师编写,参加编写的人员和主要章节有:郭英杰(绪言、第一、二章);安淑珍(第三、四、五、六章);张翼杰(第七章);罗丽娅(第八章);白锐(第九章);潘淑岩(第十章);马启花(第十一章);刘恒科(第十二章);史利娟(第十三章);刘鹏

(第十四章);刘仁斌(第十五章)。全书由郭英杰、安淑珍进行编写规划,负责统稿与定稿事宜,由郭润生教授主审。

我们希望奉献给您的是一本高品质的法律读物,如果您能从本书中有所收益,获得一定的有关劳动法的启发与指导,我们将感到无比的欣慰与满足。

由于时间仓促,加上编者水平有限,不足之处在所难免,敬请各位专家学者和读者朋友批评指正。同时,本书在编写过程中,参考了许多学者的著作,特附参考书目于后,在此向作者和出版单位深表感谢。另外,我们还特别感谢山西大学商务学院的有关领导和法律学系主任郭润生教授对本书的亲切指导和关心支持。

编者

2008年1月

绪 言

一、劳动法学的研究对象

劳动法学是法学的一个分支,也是我国法学体系中的一个重要的分支学科,它是以劳动法及其发展规律为研究对象的学科。即主要以劳动法的基本理论、我国现行的劳动法律制度、劳动法的历史发展规律、劳动法在实施中的情况和经验、外国劳动法和国际劳动立法等为研究对象。

劳动法作为我国法律体系中的一个独立部门,在规范劳动关系、构建和谐社会中具有举足轻重的作用。劳动法主要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称。

劳动法学与劳动法之间是相互依存、相互促进的。为了发挥劳动法的作用,需要认真地研究劳动法学,增强人们的劳动法制观念;同时,劳动法是以劳动关系为主要调整对象的法律部门,具有独特的立法技术要求、健全的制度内容和完整的学科体系。劳动法的发展为劳动法学的研究提供了丰富的素材,繁荣了劳动法学的研究;而劳动法学又反过来促进劳动法的进一步发展和完善。

二、劳动法学的学科体系

劳动法学体系,是指劳动法学作为一门法学学科的整体构成以及各部分内容之间的有机联系。劳动法学体系是由其研究对象决定的,是以劳动法为基础形成的。劳动法学体系在本书中体现为两个部分,共十五章内容。第一部分,包括第一章与第二章,主要是对劳动法的一般理论问题的概括,涉及劳动法的概念、调整对象、调整范围、劳动法的历史发展和劳动法的原则等,通过对一般理论的学习,对劳动法学有基本的了解,为其他内容的学习奠定基础。第二部分,包括第三章到第十五章,体现为劳动法的具体制度,主要有:劳动合同法的一般规定、劳动合同法的特殊规定、就业促进制度、劳动争议解决制度、工资制度、工作时间与休假制度、女职工和未成年工的保护、劳动纪律和职业道德、劳动安全卫生制度、工会制度、社会保险制度、劳动监察制度、违反劳动法的法律责任。

三、劳动法学的学习方法

学习劳动法学，和任何一门法学学科一样，有灵活多样的学习方法。

(一) 坚持科学发展的观点

学习劳动法学，坚持科学发展的观点要从三方面做起：首先，分析我国的基本国情，了解我国关于劳动法律法规的发展；第二，劳动法是一个发展中的法律部门，劳动法学的研究要与时俱进，适应新时期的发展要求；第三，劳动法学的发展与我国社会经济发展以及法制观念进步等密切联系。

(二) 理论联系实际的观点

任何脱离实际的理论学习和研究终将是没有价值的。劳动法学是一门应用法学，与社会实践直接联系。因此，劳动法学不仅要与国际立法的实际相联系，要学习和借鉴国外人性化的立法，而且更要立足我国国情，了解我国劳动立法的制度渊源，正确分析我国劳动力市场的现状，熟悉我国现行的就业促进政策，不断开拓新视野，发展新观念，创造性地进行学习和研究。

(三) 坚持比较分析的方法

用比较分析的方法学习劳动法学，主要是进行纵向和横向比较，国外和国内比较。通过纵向比较，能够看出劳动法学在历史发展中的变化；通过横向比较，便于了解同时期劳动法学的研究现状。通过对外国劳动法学和本国劳动法学研究的比较，学习和借鉴外国的一些适合于我国的劳动法制度和措施。同时，中国是国际劳工组织的会员国之一，目前国际劳工组织通过的有关劳工标准的国际公约和建议书已达 170 余项，涉及内容十分广泛，主要包括以下方面：(1) 结社自由与集体谈判权；(2) 就业自由选择权、禁止强迫劳动；(3) 就业均等权利与男女同工同酬权利；(4) 禁止使用童工；(5) 合理工作条件的权利（包括工资、工时、休息、休假及职业安全卫生等）。到目前为止，我国已承认和批准了 20 余个国际劳工公约，有关部门还在对其他公约进行研究，以积极、认真负责的态度，根据我国实际情况决定继续批准一些公约。

(四) 坚持调查研究的方法

调查研究是社会科学的重要方法。通过调查研究既能掌握第一手资料，加深对《劳动法》实施情况的了解，又能具体掌握劳动合同签订的情况，掌握劳动争议的动态资料。调查研究，要深入到不同的用人单位，深入到劳动合同影响比较大的领域，深入到劳动者权益容易受侵犯的行业。通过调查研究，使得劳动法学的研究能从实际出发，进而解决实际问题。

四、学习劳动法学的意义

在立法上对劳动者与雇主关系进行调整始于公元6世纪的罗马法。但是，作为法律制度来讲，劳动法最早产生于1802年的英国，英国的《学徒健康与道德法》揭开了世界史上劳动法的序幕。在200多年的发展中，劳动法逐渐形成一个独立的法律部门，劳动法学已成为法学的一个重要分支。

我国关于劳动法学的研究，可以说是从新中国成立以后才开始的。具有里程碑意义的是1994年7月5日颁布的、于1995年1月1日实施的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》），《劳动法》的实施，首次将计划经济时代的劳动政策上升到法律规范的层次，确立了劳动法制的基本框架，应该说是适应了市场经济改革的需要，在一定程度上起到了规范市场经济条件下的劳动关系和维护劳动者权益的作用。这部法律的实施，对保护劳动者的合法权利，协调劳动关系，稳定社会秩序，促进各项劳动制度的改革进程产生了重要意义。

一是加快了劳动保障的立法进程。《劳动法》颁布实施以来，国务院先后制定颁布了《国务院关于职工工作时间的规定》（修订）、《社会保险费征缴暂行条例》、《失业保险条例》、《工伤保险条例》等配套行政法规，并初步形成了以《劳动法》为基本法律，由有关法规、规章相配套的劳动保障法律法规体系的框架。

二是促进就业与再就业。根据《劳动法》的规定，逐步探索确立了“劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业”的就业方针，实施了具有中国特色的积极就业政策，劳动者与用人单位双向选择、协商确定双方权利义务的用人机制和观念已经形成，并积极发展职业培训事业，提高劳动者素质。

三是加强了劳动关系协调机制建设，切实维护了劳动者合法权益。目前我国已普遍实行了劳动合同制度，国有企业、集体企业、外商投资企业劳动合同签订率均达到95%以上，企业调解组织、劳动争议仲裁委员会和人民法院共处理数百万起劳动争议案件。

四是建立和完善基本社会保险制度。十几年来，我国不仅建立了基本养老保险制度和基本医疗保险制度，而且完善了失业保险制度和工伤保险制度，为维护改革发展稳定大局发挥了社会“安全网”和经济“减震器”的重要作用。

在我国，通过《劳动法》以及一系列配套的劳动法律规范的十几年的施行，对于促进就业与再就业、维护劳动者合法权益、建立和完善社会保障体系，经济社会协调和可持续发展发挥了重要作用。尤其是2007年6月《劳动合同法》的出台，这部关乎亿万劳动者切身利益的法律是自《劳动法》颁布实施以来，我

国劳动和社会保障法制建设中的又一个里程碑。它不仅可以直接维护劳动者的劳动合同权益,而且还可以起到间接维护劳动者的其他各项劳动保障权益的作用。因此,《劳动合同法》的出台,标志着我国在完善劳动保障法律体系方面又迈出了重要的一步。而2007年8月的《就业促进法》和同年12月的《劳动争议调解仲裁法》的颁布,则成为我国更好地促进就业、构建社会主义和谐社会、实现经济又好又快发展的民生之法、和谐之法的保障性法律。

通过学习劳动法学,首先,可以使我们了解劳动法学的基本理论,掌握我国《劳动法》对用人单位和劳动者权益的保护原则,熟知有关的劳动法律制度,建立和谐的劳动关系,促进社会的安定团结和可持续发展,形成一个全社会安居乐业的良好局面;其次,可以使我们认识到劳动法律制度改革的重要性,以及劳动法律制度改革对于我国市场经济建设的保证作用,从而提高我们遵守和执行《劳动法》的自觉性,以加强我国的社会主义民主和法制建设;再次,可以使我们增强维权意识,建立良性互动的劳动关系,积极促进具有中国特色的劳动法学的建立与发展,为我国的劳动法制建设提供理论依据,对维护人权以及建立和谐社会都有着非常重要的意义。

目 录

绪言	1
第一章 劳动法概述	1
【本章导读】	1
第一节 劳动法的概念和调整对象	1
第二节 劳动法的适用范围与法律渊源	5
第三节 劳动法的历史沿革	7
第四节 劳动法的法律地位和基本原则	15
典型案例	18
【思考题】	19
第二章 劳动法律关系	20
【本章导读】	20
第一节 劳动法律关系概述	20
第二节 劳动法律关系的构成要素	22
第三节 劳动法律关系的产生、变更与消灭	26
典型案例	27
【思考题】	28
第三章 劳动合同法的一般规定	29
【本章导读】	29
第一节 劳动合同和劳动合同法概述	29
第二节 劳动合同的订立	38
第三节 劳动合同的履行和变更	49

第四节 劳动合同的解除和终止	53
典型案例一	69
典型案例二	70
典型案例三	71
【思考题】	72
第四章 劳动合同法的规定	73
【本章导读】	73
第一节 集体合同	73
第二节 劳务派遣	81
第三节 非全日制用工	88
典型案例一	93
典型案例二	94
【思考题】	95
第五章 就业促进制度	96
【本章导读】	96
第一节 就业促进制度概述	96
第二节 保障公平就业	102
第三节 就业服务与管理	105
第四节 职业教育和培训	111
第五节 就业援助	116
典型案例	120
【思考题】	121
第六章 劳动争议的处理	122
【本章导读】	122
第一节 劳动争议概述	122
第二节 劳动争议的处理机构	128
第三节 劳动争议的调解	133
第四节 劳动争议的仲裁	137
第五节 劳动争议的诉讼	146
典型案例	152

【思考题】	153
第七章 工资	154
【本章导读】	154
第一节 工资制度概述	154
第二节 工资总量的宏观调控	158
第三节 基本工资制度	162
第四节 最低工资制度	164
第五节 特殊情况下的工资	168
典型案例	169
【思考题】	170
第八章 工作时间与休假制度	171
【本章导读】	171
第一节 工作时间概述	171
第二节 工作日的种类	172
第三节 加班加点	177
典型案例	179
【思考题】	179
第九章 劳动安全卫生	180
【本章导读】	180
第一节 劳动安全卫生概述	180
第二节 安全技术规程和劳动卫生规程	184
第三节 劳动安全卫生管理制度	191
典型案例	197
【思考题】	198
第十章 劳动纪律和职业道德	199
【本章导读】	199
第一节 劳动纪律与职业道德概述	199
第二节 巩固劳动纪律和培养职业道德	203
典型案例	208

【思考题】	209
第十一章 女职工和未成年工特殊保护制度	210
【本章导读】	210
第一节 女职工和未成年工特殊保护概述	210
第二节 女职工特殊保护制度	212
第三节 未成年工特殊保护制度	217
典型案例	219
【思考题】	219
第十二章 工会和职工民主管理	220
【本章导读】	220
第一节 工会	220
第二节 职工民主管理	226
第三节 外商投资企业职工的民主参与	232
典型案例	233
【思考题】	234
第十三章 社会保险制度	235
【本章导读】	235
第一节 社会保险制度概述	235
第二节 社会保险法律制度	240
第三节 职工福利和社会救助	254
典型案例	259
【思考题】	261
第十四章 劳动监察制度	262
【本章导读】	262
第一节 劳动监察制度概述	262
第二节 监督检查执行劳动法的主要形式	265
典型案例	273
【思考题】	275

第十五章 违反劳动法的法律责任·····	276
【本章导读】·····	276
第一节 违反劳动法的法律责任概述·····	276
第二节 违反劳动法的法律责任种类·····	279
第三节 用人单位的劳动法律责任·····	281
第四节 劳动者及劳动行政部门、有关部门及其工作人员违反劳动 法的法律责任·····	286
典型案例·····	289
【思考题】·····	290
附录·····	291
中华人民共和国劳动合同法·····	291
中华人民共和国就业促进法·····	305
参考书目·····	313

第一章 劳动法概述

【本章导读】

劳动法是我国法律体系中一个重要的法律部门。劳动法概述主要介绍劳动法的一般基础理论,本章分四节进行阐述:劳动法的概念和调整对象;劳动法的适用范围与法律渊源;劳动法的历史沿革;劳动法的法律地位和基本原则。本章重点是掌握劳动法的概念和调整对象,以及劳动法的适用范围。通过学习本章内容,能够理解劳动关系的含义和特征,明确与劳动关系密切联系的社会关系,为进一步学习劳动法的其他内容奠定基础。

第一节 劳动法的概念和调整对象

一、劳动法的概念

关于劳动法的概念,世界上许多法学家都做出了多种多样的解释,这些解释大都围绕劳动关系来进行说明。英国《牛津法律大辞典》对劳动法的解释是:“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。”^①在我国,劳动法的概念一般有广义和狭义之分。狭义上理解的劳动法,是指由国家最高立法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社会关系的全国性的、综合性的法律,即第八届全国人民代表大会常务委员第八次会议于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,除了包括狭义劳动法中的法律规范之外,还包括其他各种规范性文件中有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。主要有全国人民代表

^① 《牛津法律大辞典》,光明日报出版社1988年版,第511页。

大会及其常委会制定的劳动法律，国务院制定的劳动规章，地方性劳动法规和劳动规章，我国批准的国际劳工公约，其他规范性或准规范性文件（如中华全国总工会制定的《工会参与劳动争议处理试行办法》）、劳动司法解释等。

劳动法学中所称的劳动法，一般意义上都是指广义上理解的劳动法概念。

二、劳动法的调整对象

劳动法是以劳动关系以及与劳动关系有着密切联系的其他关系作为调整对象的。在这两类社会关系中，劳动关系是我国劳动法调整的主要对象。

（一）劳动关系

1. 劳动关系的含义。劳动是人们利用劳动资料改造劳动对象，使之符合人类需要的有意识、有目的的活动，是劳动关系产生的前提。劳动对于人类具有特殊的作用。第一，劳动创造了人本身。类人猿之所以能转变为人，正是由于类人猿在劳动中学会了制造工具，能够进行劳动生产，从而脱离了动物界。没有劳动，就不会有人，也就没有人类社会。第二，劳动是整个人类生活的首要基本条件。人类要生存就必须通过劳动获得必需的物质生活资料。正如马克思所说：“任何一个民族，如果停止劳动，不用说一年，就是几个星期，也要灭亡，这是每一个小孩都知道的。”^① 第三，劳动是人类社会赖以发展的基础。人们在劳动实践中，不断改进劳动工具，推动生产力的发展，从而使社会经济形态发生与之相适应的变革，因此，劳动是人类生存发展的条件。

在劳动过程中，人们不仅与自然界发生关系，而且人们彼此之间也必然发生一定的社会关系，人们在社会劳动过程中彼此之间所形成的这种关系称之为社会劳动关系。社会劳动自身具有两方面的规定性：一方面是劳动的物质规定性，它体现着劳动和自然界的关系，即劳动是人们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规定性：即劳动的社会性质，它体现着人们在劳动中发生的一定社会关系。社会劳动关系据此可以分为两类：一类是劳动者在集体劳动过程中与其他劳动者之间产生的关系；另一类是劳动者在实现集体劳动过程中与所在单位或业主之间发生的关系。广义的劳动关系，是指劳动主体在实现集体劳动过程中彼此之间发生的社会关系。这两类社会劳动关系并不全由劳动法调整，劳动法所调整的劳动关系仅限于后者，亦称狭义

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷，人民出版社1972年版，第368页。

的劳动关系。因此，劳动法所称的劳动关系是指劳动力所有者（劳动者）与劳动力使用者（用人单位）之间在实现劳动过程中发生的社会关系。

2. 劳动关系的法律特征。作为劳动法调整对象的劳动关系和其他社会关系相比较，具有以下几方面的特征：

(1) 劳动关系的当事人一方是劳动者，另一方是用人单位。劳动者是劳动力所有者，包括所有自愿参加社会劳动的公民。用人单位是生产资料的所有者和经营管理者，在我国包括企业、个体经济组织和一定范围的国家机关、事业单位和社会团体。劳动者的劳动力与用人单位提供的生产资料相结合，完成劳动过程，是劳动关系产生的条件。如果在劳动过程中不是劳动者与用人单位之间发生的关系，而是劳动者之间发生的联系，或者用人单位之间的协作关系，这就不是劳动法中的劳动关系。同样，劳动者运用自己的劳动对象、劳动工具进行劳动，也不产生劳动法中的劳动关系。如农村村民的联产承包、个体劳动者的劳动，由于劳动力与生产资料的结合在同一组织内自我实现，因而不能纳入劳动法的调整范围。

(2) 劳动关系与劳动有着密切的联系，即劳动关系产生于劳动过程之中。劳动过程是人与物、劳动力和生产资料结合的过程。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加，才会发生现实的劳动关系。这里所说的劳动过程，是指活劳动与物化劳动的交换过程，而不是指物与物交换的实现过程。前者是劳动法的调整范围，后者则属于民法学研究的范畴。

(3) 劳动关系兼有人身关系和财产关系的双重性质。人身关系是指具有人身属性的社会关系，是与公民的人身密切联系的社会关系。劳动首先表现为人体的一种生理机能，是人的脑、神经、肌肉感官等的耗费。劳动力存在于劳动者肌体内不能须臾分离。劳动者向用人单位提供劳动力时，也将其人身在一定限度内交给了用人单位，劳动力的支付过程，也就是劳动者劳动的实现过程。因此，劳动关系就其本身意义上说，是一种人身关系。另一方面，劳动关系又具有财产关系的属性。财产关系是人们在物质资料生产、分配、交换和消费过程中形成的社会关系。劳动是人们谋生的主要手段，在社会主义条件下，人们还需要通过劳动来换取生活资料，因此劳动关系也必然体现为劳动力的让渡与劳动报酬的交换关系。

(4) 劳动关系具有纵向关系和横向关系相互交错的特征。纵向关系一般比喻国家在生产领域中管理经济活动所产生的关系，是按命令服从原则建立起来的行政隶属关系；横向关系是各个独立的商品生产者在交换领域中产生的关系，是