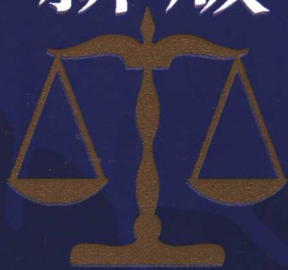


劳动法实例说

戚伟平◎著

新版



湖南人民出版社

法律法规实例说丛书

LAO DONG FA SHI LI SHUO



法律法规实例说丛书

劳动法实例说

戚伟平◎著

湖南人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

新版劳动法实例说/戚伟平编著.—4版.—长沙:
湖南人民出版社,2006.8

(法律法规实例说)

ISBN 7-5438-1556-7

I. 劳... II. 戚... III. 劳动法-案例-中国
IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 052961 号

责任编辑:唐长庚
装帧设计:魏 剑

新版劳动法实例说

戚伟平 编著

*

湖南人民出版社出版、发行

网址:<http://www.hnppp.com>

(长沙市营盘东路3号 邮编:410005)

湖南省新华书店经销 长沙富洲印刷厂印刷

2006年8月第4版第1次印刷

开本:730×960 1/16 印张:13.25

字数:233,000 印数:1-6,000

ISBN7-5438-1556-7

D·170 定价:21.00元

出版说明

《法律法规实例说丛书》是一套实用性很强的通俗法律读物，是列入国家“九五”出版规划的重点图书。它以生动活泼的形式诠释法律、法理，广泛地宣传社会主义民主和法制，自出版以来，深受广大读者喜爱，畅销全国，成为普法领域的一道亮丽的风景，对于提高广大公民的整体素质和法律意识起到了非常重要的作用。

《新版法律法规实例说丛书》继承和发扬了原《法律法规实例说丛书》简洁、生动、通俗易懂、深入浅出的优良风格，并进一步得到了发展和完善。

在编写中，力求做到以下几点：

第一，更加注重法律的时效性，根据新修订的法律法规（包括最新的司法解释）对图书内容进行了全方位的修改。

第二，实例的选择更加贴近生活，更具有代表性，相关评析更为深入，更加准确，更为注重其现实指导作用。

第三，法理的剖析更加具有逻辑性、可读性，便于读者轻松掌握法学知识。

我们真诚地希望《新版法律法规实例说丛书》能成为广大公民学法、守法、用法的良师益友，能给广大读者带来更多的方便和帮助。

湖南人民出版社

一	劳动法概述
---	--------------

(一) 劳动法的概念和调整对象 1

1. 劳动法的概念 1
2. 劳动法的调整对象 3
3. 劳动法的法律关系 8

(二) 劳动法的表现形式和基本框架 10

1. 劳动法的表现形式 10
2. 劳动法的基本框架 11

(三) 我国《劳动法》概况 13

1. 我国《劳动法》的立法目的 13
2. 我国《劳动法》的适用范围 15
3. 我国《劳动法》的其他主要内容 17

二

促进就业法律制度

(一) 就业和促进就业概述 23

1. 就业的涵义以及就业标准 23
2. 促进就业的涵义 24

(二) 促进就业的法律规定 25

1. 促进就业法律规定的目的 25
2. 促进就业法律规定的內容 25

三

劳动合同和集体合同法律制度

(一) 劳动合同、集体合同与劳动关系概述 32

1. 劳动合同与劳动关系 32
2. 集体合同与劳动关系 37

(二) 劳动合同的法律规定 39

1. 劳动合同订立的法律规定 39
2. 劳动合同解除、终止的法律规定 51
3. 用人单位违反和解除劳动合同经济补偿的法律规定 69
4. 用人单位和劳动者违反劳动合同赔偿问题的法律规定 71
5. 劳动部有关确立劳动关系、订立劳动合同的政策性意见 74

(三) 集体合同的法律规定 77

1. 集体合同签订的法律規定 77
2. 集体合同审查的法律規定 80
3. 集体协商、集体合同签订争议处理的法律規定 81

四

工作时间和休息休假法律制度

- (一) 工作时间和休息休假概述 83
1. 工作时间的涵义和种类 83
 2. 休息休假的涵义和种类 84
- (二) 工作时间和休息休假的法律规定 85
1. 工作时间的法律规定 85
 2. 延长工作时间的法律规定 87
 3. 休息休假的法律规定 90

五

工资法律制度

- (一) 工资概述 93
1. 工资的基本概念 93
 2. 工资立法的意义 97
- (二) 工资的法律规定 98
1. 工资分配原则的法律规定 98
 2. 最低工资保障的法律规定 99
 3. 工资支付的法律规定 102

六

劳动安全卫生法律制度

- (一) 劳动安全卫生概述 111
1. 劳动安全卫生的概念 111
 2. 劳动保护与劳动安全卫生的关系 112

3. 劳动安全卫生立法的概况 112

(二) 劳动安全卫生的法律规定 113

1. 劳动安全技术规范的法律规定 113

2. 劳动卫生技术规范的法律规定 115

3. 劳动安全卫生管理的法律规定 117

七

女工和未成年工特殊保护法律制度

(一) 女工和未成年工特殊保护概述 122

1. 女工和未成年工特殊保护的涵义 122

2. 女工和未成年工特殊保护的立法概况 123

(二) 女工和未成年工特殊保护的法律规定 124

1. 女工特殊保护的法律规定 124

2. 未成年工特殊保护的法律规定 130

八

职业培训法律制度

(一) 职业培训概述 134

1. 职业培训的涵义和类别 134

2. 职业培训的立法概况 135

(二) 职业培训的法律规定 136

1. 国家、各级政府和用人单位在职业培训方面基本职责的法律规定 136

2. 职业培训实体的法律规定 138

3. 技工学校的法律规定 140

4. 职业技能鉴定和工人考核的法律规定 141

九	社会保险和福利法律制度
----------	--------------------

- (一) 社会保险和福利概述 144
1. 社会保险和福利的涵义 144
 2. 社会保险和福利的立法概况 147
- (二) 社会保险和福利的法律规定 148
1. 养老保险的法律规定 148
 2. 患病、负伤保险的法律规定 153
 3. 工伤保险的法律规定 157
 4. 失业保险的法律规定 162
 5. 生育保险的法律规定 165
 6. 遗属津贴的法律规定 167

十	劳动争议处理法律制度
----------	-------------------

- (一) 劳动争议概述 169
1. 劳动争议的涵义和种类 169
 2. 劳动争议的处理方式 170
- (二) 劳动争议处理方式的法律规定 171
1. 劳动争议调解的法律规定 171
 2. 劳动争议仲裁的法律规定 173
 3. 劳动争议诉讼处理的法律规定 176

十一	执行劳动法监督检查和违反 劳动法法律责任法律制度
----	-----------------------------

(一)	执行劳动法监督检查法律制度	179
1.	执行劳动法监督检查概述	179
2.	执行劳动法监督检查的法律规定	180
(二)	违反劳动法法律责任法律制度	181
1.	违反劳动法法律责任概述	181
2.	违反劳动法法律责任的法律规定	182

附录

中华人民共和国劳动法	187
------------	-----

后 记

200

一 劳动法概述

(一) 劳动法的概念和调整对象

1 劳动法的概念

劳动法在我国法律体系中，是一个独立、重要的法律部门。一般认为，劳动法是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法律规范的总和。从这一定义可以知道，劳动法作为一个法律部门，是调整一定社会关系的一系列法律规范的总和，而不是仅指某一项劳动法律规范。所以，劳动法不仅包括由全国人民代表大会常务委员会制定的《中华人民共和国劳动法》（以下称《劳动法》），还包括由其他有权机关制定的规范性文件，是作为一个法律部门的广义概念。

● 实例 1：工厂可以依据有关的规范性文件将违纪职工除名

某厂职工甘某经常旷工，并且屡在生产作业场所违反企业规章制度抽烟、喝酒。1996 年度，甘某累计旷工达 41 天，该厂新任厂长决定对甘某予以除名，并以书面除名决定书的形式通知甘某本人。甘某不服，认为《劳动法》上没有除名的规定，自己和厂里签订的是无固定期限的劳动合同，工厂无权以这种方式终止劳动关系。

本例中，甘某的理由不能成立，工厂可以依据有关的规范性文件以及依法制定的企业规章制度，对甘某予以除名。因为根据 1982 年国务院制定施行的《企

业职工奖惩条例》第18条，职工无正当理由经常旷工，经批评教育无效，连续旷工时间超过15天，或者一年以内累计旷工时间超过30天的，企业有权予以除名。据查，甘某凭仗与原厂长的亲戚关系，从不把企业规章制度放在眼里，曾将对其进行教育的工段长打伤。新任厂长依法将其除名是有合法依据的。

我国的劳动法律规范具有表现形式和层次多样性的特点。除了由全国人民代表大会常务委员会制定、作为劳动基本法的《劳动法》之外，其他的规范性文件还有国务院制定的劳动行政法规、劳动和社会保障部制定的劳动规章、地方省级人民代表大会及其常务委员会制定的地方性劳动法规、地方省级人民政府制定的地方劳动规章等。需要说明的是，用人单位依法制定的规章制度，也能作为处理劳动关系纠纷的依据，最高人民法院自2001年4月30日施行的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第19条规定，用人单位根据《劳动法》第4条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。总之，劳动法是一系列劳动法律规范的总和。我们学习和运用劳动法，不仅要掌握《劳动法》的内容，还要了解其他的规范性文件。本书限于篇幅，解说劳动法的重点是《劳动法》及与其直接配套的规范性文件。

实例2：公司制定的规章制度不能适用于洪某

某国有有限责任公司的营业部经理洪某与公司总经理在工作上有矛盾，两人关系比较紧张。1998年，洪某经人介绍准备到另一家公司应聘担任负责营销的副总经理。消息传开后，该公司总经理授意人事部制定一份名为《关于中级管理人员因各种原因离开公司赔偿办法》的规章制度，要求人事部在洪某办理离职手续时适用。洪某在办理相关手续时被告知要赔偿公司人民币12万元，洪某与公司发生争议。据查，该公司在由职工代表大会通过的《公司各级管理人员劳动管理办法》中，没有中级管理人员必须支付赔偿金的规定，也没有授权总经理另行制定细则的规定。

本例中，该公司总经理授意人事部制定的“规章制度”不能适用于洪某及其他人员。首先，该规章制度没有依照法定程序制定，既没有依照经职工代表大会通过的程序，也没有合法的授权，所以不能产生规范效力。其次，即使该“规章制度”是合法的，根据“不溯及既往”的原则，也不应该适用于洪某。实践中，有些用人单位平时疏于规章制度的建立和完善，待有问题时出于某种“警戒”后

者的考虑，仓促制定“规章制度”，往往不能产生良好结果。

用人单位制定规章制度必须依法进行，在制定的程序和内容上都不能违反法律；另外，用人单位制定的规章制度有适用时间的问题，根据不溯及既往的原则，不能要求劳动者适用事后制定的规章制度。

2 劳动法的调整对象

法律都是调整社会关系的。劳动法的调整对象，是指劳动法在我国法律体系中分工调整哪些社会关系的问题。我国的法律体系，是由分工不同的各个法律部门组成的，比如民法调整的是平等主体之间的财产关系和人身关系，行政法调整的是国家行政机关及其工作人员在行政活动中与行政对象之间形成的行政关系，而劳动法的调整对象则是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。

(1) 劳动法调整的劳动关系。

劳动法调整的劳动关系，是指劳动者与用人单位之间在劳动过程中形成的社会关系。劳动关系的当事人包括劳动者和用人单位：劳动者，也称工薪劳动者或职工，不是泛指一切劳动者，农民、现役军人、国家公务员等，一般不属于劳动法上的“劳动者”；用人单位，是指使用（雇佣）劳动者的各类企事业单位、社会团体和个体工商业经营者。另外，劳动法所说的劳动，是指社会劳动、法律义务劳动，家务劳动和民事关系上的劳务活动，通常不属于劳动法上的“劳动”，这类劳动产生的社会关系，不是劳动关系，不属于劳动法调整的对象。劳动法调整的劳动关系具有以下特点：

①从劳动关系的主体上说，劳动关系是劳动力所有者与劳动力使用者之间形成的社会关系。劳动关系发生在特定身份的当事人之间，一方是劳动力所有者，即劳动法上的“劳动者”；另一方是劳动力使用者，即用人单位，当劳动者根据法律的规定或劳动合同的约定履行劳动义务时，与用人单位之间形成的社会关系才是劳动关系。公民不是以劳动者身份参加的社会关系，如公民以消费者身份与企业之间发生的买卖关系；各类企事业单位、社会团体和个体工商业经营者不是以用人单位身份参加的社会关系，如与交易对象发生的贸易关系，都不是劳动关系。

实例 3：兴华贸易有限公司与受伤工人之间没有劳动关系，不承担劳动法的法律责任

某年，一个生产合作社经批准改建为兴华贸易有限责任公司。为筹办庆祝活动，兴华公司请一家建筑装饰队装修公司办公楼。在施工过程中，装修队一名工人在进行外墙马赛克贴补作业时，不慎从四楼脚手架跌落至地面，造成大腿、手臂及腰椎等处严重损伤，被当地劳动能力鉴定机构鉴定为完全丧失劳动能力。在该起工伤事故处理过程中，装修队领导认为事故发生在兴华公司工地上，兴华公司也应当承担相应的法律责任。受伤工人的家属、朋友等数十人连续几天聚集在兴华公司本部，要求兴华公司领导解决“伤残赔偿费”问题。兴华公司为息事宁人，支付给受伤工人一笔“抚慰金”，事态才告平息。

本例中，装修队领导的说法是没有法律依据的，受伤工人的家属、朋友的做法也是错误的。首先，受伤工人是装修队的职工，受伤工人与装修队之间存在劳动关系，装修队应当依照劳动法有关工伤事故处理的规定妥善做好善后工作。工伤事故发生在兴华公司，是由建筑装饰业是在委托方指定地点进行施工的特点决定的，作为建筑装饰队职工的受伤工人必须在用人单位管理下在工程项目所在地履行劳动义务，工伤事故发生地在兴华公司，不是兴华公司应当承担法律责任的理由。其次，兴华公司与建筑装饰队之间的装修工程承包关系是一种民事关系，兴华公司与受伤工人之间没有直接的、具有法律意义的关系。除非能够证明兴华公司对受伤工人的受伤有过错，要求兴华公司对受伤工人承担法律责任是没有根据的。当然，兴华公司自愿向受伤工人支付“抚慰金”也是可以的，但这不是兴华公司的法律责任。

实例 4：企业集资活动产生的关系不是劳动关系，由此发生的纠纷不是劳动争议

我国企业界曾经兴起一股“内部集资”风，即企业以自己的名义，向企业职工或其家属“集资”，用于企业经营。某厂因生产资金不足，生产经营面临很大困难，经上级主管部门“批准”，决定在本厂全体职工中开展“厂兴我兴”的集资活动。厂行政公开张贴的“集资办法”规定，集资款每份人民币 1000 元，每个职工最少募交 1 份，最多不超过 5 份，1 年后还本付息，利率是同期银行利率的 1.5 倍。集资工作结束时，该厂共计筹得人民币 200 余万元。1 年后，该厂因经营不善无法按原定办法还本付息，引起职工恐慌和不满，他们派代表到上级主管部门上访，后又到当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，劳动争议仲裁委员会不

予受理。后在当地政府协调帮助下得到比较圆满的解决。

本例中，劳动争议仲裁委员会不受理仲裁申请是正确的。因为该厂集资是以企业生产经营需要为由进行的，职工参加集资不是其应尽的劳动义务。集资活动本身的合法性暂且不论，就因集资活动而产生的该厂与职工的关系而言，是一种民事债权债务关系，不是劳动关系，由此发生的纠纷是民事纠纷，不是劳动争议纠纷，不属劳动争议仲裁委员会受理的纠纷范围。

我国劳动法调整的主要社会关系是劳动关系。随着社会主义市场经济体制的完善，我国劳动关系的性质也呈现出多样性的特点，不管是公有制用人单位的劳动关系，还是非公有制用人单位的劳动关系，都是我国劳动法的调整对象。

②从劳动关系的内容上说，劳动关系是与劳动过程密切关联的社会关系。劳动者在劳动过程中根据用人单位的要求付出自己的脑力和体力，这种劳动能力的付出具有不可替代性。劳动关系强调的是劳动过程，而不是劳动成果的价值实现过程，与作者将自己的作品交由出版商出版、农民对自己的产品在市场上出售是不同的。

实例 5：劳动者应当自己履行劳动义务，不能找人顶替工作

某机械厂加工车间实行计件工资，生产任务时多时少。该车间甲班李某等 3 名职工觉得人闲着没活干不如自己做点生意，就与乙班几名同事谈好，有活干时就让他们帮忙干，计件工资归他们，李某等 3 名工人在工厂附近承包经营一家小饭店，上班时间轮流出去照应。后来此事被工厂发现，要对李某等 3 人进行处分。李某等 3 人认为，工厂实行计件工资，找人顶替干活只要按质按量完成任务，对工厂并没有什么损害，觉得处分没有道理。

本例中，李某等 3 名工人的认识是错误的。因为李某等 3 人与机械厂存在劳动关系，作为劳动者的李某等 3 人，有根据作为用人单位的机械厂的要求从事劳动的义务。李某等 3 人找人顶替干活，实际上没有履行劳动义务，是对劳动关系的损害，对他们进行适当的处分是合理合法的。

劳动者必须根据用人单位劳动管理的要求，在指定场所以自己的劳动履行劳动义务，而不是只要提供劳动成果即可。同时，用人单位在劳动者根据要求履行了劳动义务时，应当向其支付工资等劳动报酬。

(2) 劳动法调整的与劳动关系有密切联系的社会关系。

劳动法调整的与劳动关系有密切联系的社会关系，也称劳动附随关系。从性质上说，劳动附随关系不是劳动关系，但是与劳动关系有着密切的联系。劳动附随关系与劳动关系的密切联系表现在：有的是劳动关系形成的必要前提关系，有的是劳动关系的直接后果关系，有的是伴随劳动关系而产生的关系。由于这些关系都与劳动关系有着密切的联系，所以劳动法也将它们作为自己的调整对象。列入劳动法调整对象的劳动附随关系，主要有以下几个方面：

①在劳动力招聘、录用过程中发生的社会关系。这类关系是劳动关系得以形成的前提，没有劳动力招聘、录用的过程，就没有劳动关系的形成。这类关系发生在用人单位和应聘者之间，虽然他们离形成劳动关系还有一段距离，但是这类关系也是受劳动法调整的，用人单位在招聘、录用过程中应当遵守劳动法的有关规定，应聘者在应聘过程中也应当守法。作为劳动法调整的要求，劳动行政主管部门应当加强对这类关系的监督管理，特别是加强对用人单位及劳动力市场的监督管理。所以，这类关系表现为两个层次，一是用人单位和应聘者之间因招聘、应聘形成的关系，二是劳动行政主管部门在对劳动力市场和用人单位的招聘活动进行监督管理中发生的关系。

②社会保险经办机构与劳动者、用人单位之间发生的社会关系。按照劳动法的要求，用人单位和劳动者建立劳动关系的，应当依法为劳动者办理失业、养老、医疗等社会保险。社会保险经办机构属于事业单位，但是它可以依法行使劳动行政主管部门授予的对社会保险进行管理的职权，如保险费的征集和统筹、保险金的发放等。劳动者与社会保险管理机构、用人单位与社会保险经办机构都会因此而发生关系，这类关系是劳动关系的直接后果，由劳动法加以调整。

③工会在代表劳动者利益的过程中发生的社会关系。按照劳动法和工会法的要求，劳动者有权自愿参加工会组织，工会有权代表劳动者个人或者集体的合法权益，在这个过程中，工会和劳动者、工会和用人单位之间发生的关系，由劳动法加以调整。

④劳动争议处理机构在处理劳动争议时与用人单位、劳动者发生的社会关系。劳动关系当事人因劳动方面的权利义务发生的争执，称为劳动争议。劳动争议发生后，当事人应当进行平等协商，以求解决争议。如果当事人不愿协商或者协商未能解决争议，就需要寻求以第三人面目出现的劳动争议处理机构的帮助。劳动争议处理机构与劳动争议当事人之间发生的关系，当由劳动法予以调整。

⑤劳动行政主管部门在监督劳动法实施过程中与用人单位之间发生的社会关系。按照劳动法的要求，县级以上政府的劳动行政主管部门（即劳动和社会保障局，下同）负责本行政区域内的劳动工作。监督劳动法在本行政区域内用人单位

中的实施情况，是各级劳动行政主管部门的职责，劳动行政主管部门因此与用人单位之间发生的关系，由劳动法加以调整。

● 实例 6：企业的招聘应当遵守劳动法的规定

2000 年，某沿海城市的经济开发区招商引资比较成功，有一家中外合资的电子有限责任公司需要招用 150 名左右的流水线作业工人、包装工人和清洁工人等。该企业曾向经济开发区管理委员会咨询过招用工人的有关手续问题，得到的答复是，你们招用的都是体力型的工人，不涉及人才引进的政策和法律，不需要我们出面，可以自己组织招用。后来，该企业在当地一家报纸上刊登了招用工人的广告，定于该月最后一个双休日在企业大院公开设立招聘点，当场面试录用。由于招用广告未对应聘人员的学历、年龄提出过高要求，招聘现场来了上千名应聘者，招聘组织者决定要求每个求职者缴纳招聘报名费人民币 50 元。结果引起应聘者不满，造成场面混乱，当地警方派出警员疏散人群，才使场面平静下来，但是招聘活动被迫停止。后来，当地劳动行政主管部门查处了该企业。

本例中，劳动行政主管部门的查处是有根据的，该企业的招聘活动有诸多违法之处。首先，根据劳动和社会保障部颁行的《劳动力市场管理规定》第 9 条第 3 款，用人单位通过大众传播媒介发布招用人员广告，应经当地劳动行政主管部门审核。本例中该企业的招用人员广告未经审核即行刊登，是违反规定的。其次，根据《劳动力市场管理规定》第 10 条第 3 项，用人单位不得向求职者收取招聘费用。本例中该企业见应聘者众多，决定收取 50 元招聘报名费，是违反规定的。另外，从经济开发区管理委员会的职责而言，它只是一个招商引资和管理服务单位，不是劳动行政主管部门，无权让该企业“自己组织招用”，应当向该企业告知相关规定。

● 实例 7：用人单位缴纳社会保险费是劳动法规定的义务，劳动行政主管部门有权监督

某地社会保险经办机构将上一年度未依法按时缴纳企业负担部分社会保险费的企业悉数在当地报纸上刊登出来，并提请劳动行政主管部门依法对其采取必要的法律措施。此事在社会上引起较大反响，对这些企业的震动也很大，许多欠费企业表示要在短期内筹款清缴欠费，但也有些企业认为公开刊登名单是不妥的。

本例中，社会保险经办机构的做法是有依据的。根据国务院颁行的《社会保险费征缴暂行条例》第 17 条第 2 款，社会保险经办机构应当定期向社会公告社