

劳动法适用原理

Laodongfa Shiyong Yuanli

赖达清 编著

大学出版社

劳动法适用原理

江苏工业学院图书馆
赖达清 著
藏书章

重庆大学出版社

内 容 提 要

本书以建设有中国特色的社会主义理论为指导,依照《中华人民共和国劳动法》的规定,从理论到实践的结合上,阐述了劳动法的基本理论,基础知识和司法实践经验。其内容包括促进就业、劳动合同和集体合同,工作时间和休息休假,劳动工资,劳动安全卫生,女职工和未成年工特殊保护,职业培训,社会保险和福利,工会和劳动者民主管理、劳动争议、劳动法监督检查,违反劳动法的法律责任等各项法律制度。具有新颖、全面、系统、实用,可操作和一定程度超前的特点;其中不乏独立见解,在学术上有一定参考价值。它不仅可作为大专院校文、理、工各学科学生 and 法律专业成人教育以及自学考试学员学习劳动法的基本教材,而且可供法学理论工作者和经济部门、政法部门的实际工作者参考。

劳动法适用原理

赖达清 著

责任编辑 贾蔓

*

重庆大学出版社出版发行

新华书店经销

重庆建筑大学印刷厂印刷

*

开本:787×1092 1/32 印张:15.125 字数:338千

1995年9月第1版 1995年9月第1次印刷

印数:1-3500

ISBN 7-5624-1102-6/D·76 定价:11.00元

(川)新登字 020 号

序

经过十余载的孕育,新中国第一部调整劳动关系的基本法,《中华人民共和国劳动法》终于颁布了。劳动法的实施,对于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,必将产生巨大的推动作用。

劳动关系是整个社会生活中最为重要的一种社会关系。它的状况如何,直接关系到国家的前途和命运。因此,世界很多国家都很重视运用法律的形式调整劳动关系,有的国家甚至把劳动法视为“第二宪法”。我国作为以工人阶级为领导,工农联盟为基础的社会主义国家,历来十分重视劳动立法。在不同的历史时期,颁布了大量的劳动法律、法规,用以稳定和谐的劳动关系。《中华人民共和国劳动法》的制定,标志着我国劳动法制建设,进入了一个新的发展时期。但是,与立法相比,劳动法的理论研究略显滞后,全民族的劳动法制观念还比较淡薄,劳动司法也起步较晚。因此,摆在我们面前的一个重要任务,就是要大力开展学习劳动法,宣传劳动法,实施劳动法和研究劳动法。只有这样,才能适应建立健全劳动市场秩序,加快与国际劳动立法接轨和完善社会主义市场经济劳动法律体系的需要。

为了配合劳动法的宣传和实施,作者适时地把《劳动法适用原理》奉献给社会。该书从理论与实践的结合上,深入浅出地阐述了劳动法的基本原理,全面系统地介绍了各项劳动法律制度。作者从事经济法和劳动法教学工作已有多年的,对经济法和劳动法都有较深研究,因此在本书,他不仅能够比较好地运用已有研究成果;同时,还表现出了自己的独立见解和观点。可以说,本书是作者对教学、研究与法律实务的总结,具有

理论性、系统性和较强实用性。

中共中央十四届四中全会指出,县级以上党政干部在努力学习和掌握邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论的同时,要努力学习法律知识和其他科学知识。学习和掌握必要的法律知识,努力提高各级领导运用法律手段管理经济,管理社会的本领,这是新时期党对各级领导干部坚持党的基本路线,促进深化改革开放、维护社会稳定的重要要求。《劳动法》从本质上讲是对劳动者的保护,不仅领导干部要善于运用劳动法,从党的角度、政府的角度、企业的角度和司法的角度正确地保护劳动者的劳动权利;同时,每一个劳动者也要善于和敢于运用劳动法维护自己的劳动权利。对此,至关重要的是要知法、懂法。我相信《劳动法适用原理》,必将有功于我们对劳动法的理解,因此,我乐意向广大读者推荐这本书;并期待着在全社会范围内掀起一个学习和执行劳动法的热潮。遂以提笔为序。

李昌麒

1995年7月20于雾都

前 言

社会主义市场经济就是法制经济。随着劳动体制改革的深入发展,劳动力市场的确立,建立稳定、和谐的劳动关系,保护劳动者合法权益的劳动法律规范,越来越引起社会的关注,完善劳动法制,已成为当今世界的潮流和人类进步文明的标志。

《中华人民共和国劳动法》颁布和实施以后,宣传、普及和正确执行劳动法,是摆在法律理论和实际工作者面前的一项重要任务。为了对此做一点有益的事情,笔者撰写了《劳动法适用原理》。

该书以建设有中国特色的社会主义理论为指导,以现行有效的劳动法律、法规作依据,贯彻理论与实际相结合,历史与现实相结合,借鉴国外有益经验与我国国情相结合的原则,力求全面、系统地阐述劳动法基本原理,科学、完整地反映各项具体劳动法律制度,并注意了内容的实用性和可操作性。当然,书中也不乏本人对一些问题的见解和观点,尽管还不成熟,却希望能起到抛砖引玉的作用。由于笔者才疏学浅,书中错误在所难免,敬请广大读者不吝批评指正。

本书在写作出版过程中,得到了许多同志的热情支持和帮助。尤其是我国卓有成效的著名经济法教授李昌麒同志在百忙之中为该书作序;重庆市劳动学会负责同志和肖元忠教授热情支持和关心该书出版;责任编辑贾蔓同志认真负责地审稿。如果没有这一切,书的付梓问世是不可想象的,在此,我一并表示衷心的感谢!

赖达清

1995年7月20日于

西南政法大学

目 录

第一章 劳动立法	1
第一节 劳动立法的必要性	1
第二节 劳动立法的依据和原则	6
第三节 劳动立法的过程	13
第四节 劳动立法体系和规划	16
第五节 建立完备的劳动法律体系	22
第二章 劳动法概述	26
第一节 劳动法的概念和调整对象	26
第二节 劳动法的地位	35
第三节 劳动法的特征	41
第四节 劳动法的本质和作用	48
第五节 劳动法的内容和适用范围	53
第三章 劳动法的产生和发展	57
第一节 国外劳动法的产生和发展	57
第二节 我国劳动法的产生和发展	67
第三节 国际劳动法的产生和发展	82
第四章 劳动法的基本原则	86
第一节 劳动法基本原则概述	86
第二节 公民享有劳动权的原则	89
第三节 实行以按劳分配为主体的多种分配方式并存的原则	91
第四节 劳动者享有休息和劳动保护权利的原则	94
第五节 劳动者享有受职业培训教育权利的原则	96
第六节 劳动者享有社会保险权利的原则	98
第七节 劳动者有遵守劳动纪律义务的原则	100

第八节 劳动者有组织工会和参加民主管理权利的原则 ...	101
第九节 在劳动方面,实行男女平等,民族平等的原则	105
第五章 劳动法律关系	109
第一节 劳动法律关系概述	109
第二节 劳动法律关系的构成要素	113
第三节 劳动法律关系的产生、变更和终止	125
第四节 劳动法律关系的保护	128
第六章 促进就业法律制度	133
第一节 促进就业法律制度概述	133
第二节 劳动就业	139
第三节 发展职业介绍机构、健全就业服务体系	149
第四节 特殊就业保障	153
第七章 劳动合同和集体合同法律制度	158
第一节 劳动合同概述	158
第二节 劳动合同的订立	168
第三节 劳动合同的变更、解除和终止	177
第四节 劳动合同的无效及其处理	188
第五节 劳动合同的履行及其违反劳动合同的法律责任 ...	190
第六节 集体合同法律制度	193
第八章 工作时间和休息休假法律制度	202
第一节 工作时间和休息休假法律制度概述	202
第二节 工作时间的法律规定	211
第三节 劳动者休息休假的法律规定	217
第四节 延长工作时间的法律规定	221

第九章 劳动报酬法律制度	226
第一节 劳动报酬法律制度概述.....	226
第二节 工资分配制度.....	236
第三节 工资水平增长和工资总量的宏观调控.....	250
第四节 最低工资立法.....	257
第五节 工资保障制度.....	261
第十章 劳动安全卫生法律制度	267
第一节 劳动安全卫生法律制度概述.....	267
第二节 劳动安全技术规程.....	273
第三节 劳动卫生规程.....	279
第四节 劳动安全卫生保护管理制度的法律规定.....	283
第五节 违反劳动安全卫生保护法的法律责任.....	290
第十一章 女职工和未成年工劳动特殊保护法律制度	293
第一节 女职工劳动特殊保护概述.....	293
第二节 女职工劳动特殊保护的法律规定.....	298
第三节 未成年工劳动特殊保护概述.....	302
第四节 未成年工劳动特殊保护的法律规定.....	307
第十二章 职业技能开发法律制度	311
第一节 职业技能开发法律制度概述.....	311
第二节 职业培训制度.....	317
第三节 职业分类和职业技能标准.....	335
第四节 职业资格证书制度.....	339
第十三章 社会保险和福利法律制度	345
第一节 社会保险法律制度概述.....	345
第二节 社会保险基金的法律规定.....	352
第三节 社会保险方式和待遇的法律规定.....	356

第四节	社会福利	365
第五节	我国社会主义保险制度的改革	370
第十四章	劳动争议处理法律制度	374
第一节	劳动争议处理概述	374
第二节	劳动争议调解	381
第三节	劳动争议仲裁	390
第四节	劳动争议诉讼	399
第十五章	工会与劳动者民主管理法律制度	404
第一节	工会与劳动者民主管理法律制度概述	404
第二节	工会的权利和义务	415
第三节	劳动者依法通过职代会参与民主管理企业,进行平等协商	421
第十六章	劳动法监督检查法律制度	427
第一节	劳动法监督检查法律制度概述	427
第二节	劳动法监督检查的种类、内容和方式	435
第三节	劳动法监督检查机构及其职责	443
第十七章	违反劳动法的法律责任	453
第一节	违反劳动法的法律责任概述	453
第二节	违反劳动法的行政责任	457
第三节	违反劳动法的民事责任	462
第四节	违反劳动法的刑事责任	468

第一章 劳动立法

第一节 劳动立法的必要性

一、劳动立法的概念

劳动立法,是指国家机关依据法定权限和程序制定、修改和废止劳动法律规范性文件的活动。对这一概念的理解一般有两种:广义劳动立法是泛指一切国家机关依照法律规定的权限和程序制定、修改和废止劳动法律规范性文件所进行的各种活动的总称。它包括从中央到地方的各级国家权力机关和中央到地方的各级行政机关依据法定程序和权限,在各自的权限范围内制定、修改、废止劳动法律、法规和规章等规范性文件的全部活动。狭义劳动立法,专指最高国家权力机关,即全国人民代表大会及其常务委员会依照宪法规定,制定、修改和废止劳动法律规范的专门活动。《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)的制定就属于这种狭义劳动立法的范畴。

无论广义的劳动立法还是狭义的劳动立法,都包含以下几层含义:

第一,劳动立法是以国家机关的名义进行的活动。由于法律是由国家制定或认可的,并由国家强制力保证实施的,是国家意志的体现。因此劳动立法也是体现国家意志的一种活动,由国家机关制定、修改和废止。同时,也表明了劳动法与其它

法律一样是以政权的强制力作为后盾来保证其实施的。违反了劳动法或不履行劳动法所规定的义务,就要受到政权力量的强制。没有这种强制力,任何劳动法律、法规都不可能在它的效力范围内得到遵守。

第二,劳动立法是国家机关依据法定程序和权限,采用一定技术进行的活动。劳动立法是国家机关所进行的制定、修改和废止劳动法律、法规的专门活动;但国家机关是由许多不同职能、不同级别、不同层次的部门组成,并不是所有国家机关都有权开展劳动立法。只有那些由法律规定享有立法权或由权力机关委托、授权的机关才能进行劳动立法。例如全国人民代表大会及其常务委员会、国务院和劳动部。它们的立法活动不仅要按照一定的方法和步骤来进行,而且要遵循一定立法技术。这是因为劳动立法既是一项意义非常重要的工作,也是一门科学。任何机关要使自己所立的劳动法律、法规能够有效地发挥作用,实现其立法目的,不能不重视立法技术,即如何使自己所立的法律成为理想的法律。立法技术主要涉及到如何构成劳动法律体系,如何确定劳动法律采取的外部构成,如何形成劳动法律内部结构,如何整理、编纂、协调各种劳动法律、法规以及如何预测和规划劳动立法等一系列问题,不这样就不能很好发挥劳动法律、法规的规范作用。

第三,劳动立法是提供具有普遍性、明确性和肯定性社会规范的活动。劳动立法属于社会规范的范畴,是为人们的行为提供标准和方向的。通过劳动立法,规定人们在劳动过程中可以怎样行为、必须怎样行为和不能怎样行为。它与其它社会规范不同之处在于它所提供的不是普通的社会规范,而是具有普遍性、明确性和肯定性的社会规范的活动。普遍性表现在适用对象和范围上。其它社会规范如党章、学术委员会章程大多

为一般人、特定的人提供行为标准和方向,而劳动立法却具有概括性,它通常为一般人、抽象的人提供劳动行为标准和方向。如参加劳动关系的所有当事人和单位,而不是为具体的人提供行为标准和方向,因此,它具有普遍适用性。在国家机关管辖的范围内劳动法律、法规具有约束力,令行禁止,具有统一性。同时,只要它未失效就能反复适用,而不是只适用一次或若干次,这就使得它在自己的效力范围内,在属于自己的时间和空间上具有了普遍性。明确性和肯定性表现在无论是授权性的规范、命令性的规范,还是禁止性的规范,它都通过具体准则以明确、肯定的形式告诉参加劳动关系的当事人,应该如何实施劳动行为。许多社会规范由于没有明确的表现形式,因而不明确、不具体。如尊老爱幼是人们熟知的道德规范,但对老人尊敬到什么程度算尊老,爱幼爱到什么地步算爱幼,完全由人们自己酌情掌握。而劳动立法不同,它不是模糊的、伸缩性很大的社会规范,它一般以具体形式、明确而肯定的标准和方向,通过具体的条文和内容,要人们遵循。

第四,劳动立法是体现执政阶级意志的活动,它最终决定于社会物质生活条件。这是因为统治阶级要有效地实现其经济、政治和思想等各方面的统治地位,就需要以劳动立法形式来制裁和打击对统治阶级不利的劳动违法行为,维护劳动生产秩序。而这一目的,只有统治阶级通过劳动立法的形式才能实现。但统治阶级的意志也并非凭空产生,而是由其所处的生活在其中的社会物质生产条件决定的。意志作为一种有目的的意识,属于社会上层建筑的范畴,是物质关系的反映。一定社会的物质关系则是由一定社会的物质生活条件构成的。因此劳动立法最终决定于社会物质生活条件的活动,正因如此,劳动立法不仅反映工人阶级和广大劳动群众的要求,而且体

现了社会主义多种经济成分并存发展,建立稳定和谐的劳动关系,以促进社会主义市场经济和国民经济健康发展的要求。

二、劳动立法的必要性

劳动立法是劳动法制的前提和基础,没有劳动立法,就没有规范劳动关系的劳动法律、法规,也无从谈起劳动法的遵守、监督和执行。只有加强和完善劳动立法,才能做到“有法可依,执法必严,违法必究”,才有社会主义的劳动法制。因此,劳动立法十分必要。具体讲,主要表现在以下方面:

(一)保护劳动者合法权益的需要

改革开放以来,我国非公有制经济成分发展很快,公有制企业也在加快转换经营机制,由此带来了劳动关系的多样化和复杂化。在改革进程中,如何维护劳动关系双方的合法权益,解决用人单位和劳动者之间的矛盾,正确调整劳动关系,客观上需要加强劳动法制建设,通过完善劳动立法保护劳动者合法权益不受侵害。事实上,近些年来,由于缺乏完备的对劳动者合法权益加以保护的律,在一些地方和企业,特别是非公有制企业中,随意延长工作时间,克扣劳动者的劳动报酬、拒绝提供必要的劳动保护条件,甚至侮辱和体罚职工的现象时有发生,以至酿成重大恶性事件。有的外商投资企业公开以中国没有劳动法为由损害劳动者利益,恶化劳动关系,影响了社会安定团结。加之,国外一些国家,经济之所以发达均依赖于劳动关系的稳定,依赖于对劳动利益的保护。因此,许多国家把劳动法视为“第二宪法”。

基于这些原因,历次人大,政协会议都有许多代表、委员提出建议要求加快制定劳动法,其目的就是为了保护劳动者的合法权益,维护用人单位与劳动者之间稳定、和谐的劳动关系。

(二)促进社会主义市场经济发展的需要

党的十四大明确指出,建立社会主义市场经济体制是我国经济体制改革的奋斗目标,市场经济体制要求以市场作为劳动力资源配置的基础性手段。随着市场经济的不断发展,劳动力的配置和使用越来越依靠市场,劳动力开发配置和使用的商品化、社会化程度不断提高,开放性、竞争性日益明显。这一切,客观上要求把劳动关系各方面纳入市场运行的轨道。在市场的运行过程中,劳动关系主体的市场风险、利益取向、激烈竞争等,都给用人单位和劳动者带来一些新问题,出现一些新的矛盾。在这种情况下,若没有强有力的法律作后盾,就很容易产生市场缺陷形成的种种弊病和漏洞对劳动关系双方合法权益的侵犯。市场经济就是法制经济,市场经济的本性就是要杜绝任何超越法律之上各种特权形成的对市场正常发育的干扰和破坏。因而,在市场经济的条件下,劳动关系主体的权利、义务,劳动行为,劳动力市场和秩序,都需要法律来规范和维护。所以,市场经济的发展需要劳动立法。

(三)促进劳动体制改革深入发展的需要

党的十一届三中全会以后,伴随着经济体制改革的步伐,劳动体制也进行了改革,并取得了可喜成绩。用工制度的改革废除了统包统配,“内招”和“子女顶替”等就业政策,确定了面向社会公开招收、全面考核、择优录取的原则,实行企业自主用人、劳动者自主择业、劳动力合理流动、用劳动合同形式建立劳动关系等;工资分配制度的改革方面,国家采用了有计划的弹性工资政策,实行用人单位“工效挂钩”、按工资水平确定工资总额,对工资分配实行总量调控,赋予企业自主分配的权利,着手建立企业最低工资制度;社会保险制度的改革,逐步扩大了保险覆盖面,实行了基本养老保险、企业补充保险、劳

动者个人储蓄养老保险相结合的新方式,保险费用由社会统筹,改进和完善了养老保险金的计发办法。工伤、医疗、女职工生育等也进行了相应的改革,社会化服务网络和管理体制正在形成,一体化保险思路正在加紧实施;职工培训制度的改革,实行了工人考核制度,技师聘任制度,职业技能鉴定和职业资格证书制度。这些劳动体制改革的成果都需要用法律的形式肯定下来并得到保障,使改革成果法律化。这既能推动劳动体制改革的深入进行,又能为劳动领域各项改革的进一步发展奠定基础,提供法律依据。

(四)我国参与国际竞争,提高国际威望的需要

我国是国际劳工组织的创始国之一。按国际劳工组织章程规定,凡承认该公约的会员国必须在国内采取相应的立法措施使公约贯彻实施。随着改革开放步伐的加快,在劳动领域里,我国同国际间的交流也日益增多,劳动工作的许多内容也必须逐步与国际惯例接轨。所以,开展劳动立法工作既是实施国际劳工公约的重要步骤,也是为了使国际间的劳务协作与交流有法可依,为我国参与国际竞争,提高国际威望提供法律保障。

第二节 劳动立法的依据和原则

一、劳动立法的依据

劳动立法的依据是制定、修改和废止劳动法律、法规的根据。它是劳动立法的前提和基础,也是劳动立法科学化、合法化的客观要求。由于劳动立法是一项十分复杂的社会工程和十分严肃的科学工作,因此要求它有立法的各种依据。

1. 劳动立法的法律依据

劳动立法的法律依据是宪法。我国宪法就劳动问题的基本原则作出了规定,如:规定公民有劳动的权利义务;改进劳动组织,不断提高劳动生产率;各尽所能,按劳分配。在发展生产的基础上,提高劳动报酬和社会福利;劳动者享有休息和劳动保护的权利;劳动者有获得物质帮助的权利;劳动者有遵守劳动纪律的义务;劳动者有集会、结社的自由和参加民主管理的权利;在劳动方面,男女平等,民族平等。《宪法》对劳动关系各个方面所作的规定为劳动立法提供了最高的法律依据。此外,《企业法》、《工会法》、《残废人保障法》、《妇女权益保护法》、《矿山安全法》等法律、法规、劳动行政法规和规章,以及大量的立法、执法和司法解释,也为劳动立法提供了法律依据。

2. 劳动立法的理论依据

劳动立法的理论依据是党的十四大确立的建设有中国特色的社会主义理论,按照这一理论,我们党和国家形成了“一个中心,两个基本点”的社会主义初级阶段的基本路线。这是马克思主义原理同中国实践相结合的产物。围绕这条路线,十四大还制定了与之相适应的政治、经济、科技、教育、文化等各方面的方针和政策,尤其是提出在我国要尽快建立社会主义市场经济体制以后,党和国家新出台的许多改革举措为劳动立法的开展奠定了坚实的理论基础。

3. 劳动立法的政策依据

劳动政策是党在一定时期内为实现一定的劳动任务而制定的行为准则。例如:劳动就业方面的“三结合”的就业政策,劳动保护方面的“安全第一,预防为主”的保护政策等,其基本精神与法律完全相同,二者相互影响,相互补充。劳动政策可