



全国工会教材出版中心

工会劳动法律 监督员简明教材

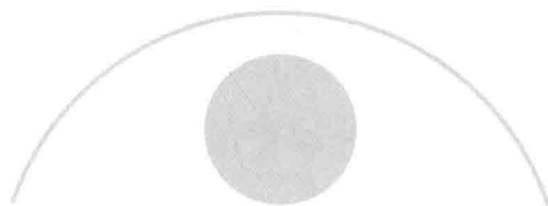
中华全国总工会法律工作部 编著



中国工人出版社



全国工会教材出版中心



工会劳动法律 监督员简明教材

中华全国总工会法律工作部 编著

③ 中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

工会劳动法律监督员简明教材 / 中华全国总工会法律工作部编著. —北京: 中国工人出版社, 2017.6

ISBN 978-7-5008-6712-8

I. ①工… II. ①中… III. ①劳动法—法律监督—中国—教材 IV. ①D922.5

中国版本图书馆CIP数据核字 (2017) 第125430号

工会劳动法律监督员简明教材

出 版 人	芮宗金
责任编辑	张振宇
责任校对	孙迺伟
责任印制	栾征宇
出版发行	中国工人出版社
地 址	北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120
网 址	http://www.wp-china.com
电 话	(010) 62005043 (总编室) (010) 62005039 (出版物流部) (010) 82075935 (工会与劳动关系分社)
发行热线	(010) 62004002 (010) 82081553 (传真)
经 销	各地书店
印 刷	北京中印联印务有限公司
开 本	700毫米×1000毫米 1/16
印 张	12.75
字 数	140千字
版 次	2017年7月第1版 2017年7月第1次印刷
定 价	36.00元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社出版物流部联系更换
版权所有 侵权必究

第一章 工会劳动法律监督概述	1
第一节 法律监督	3
一、法律监督的含义	3
二、法律监督的特性	4
三、劳动法律监督的内涵与意义	5
四、劳动法律监督的主体	6
第二节 工会劳动法律监督	7
一、工会劳动法律监督的含义	7
二、工会劳动法律监督的法律依据	8
三、工会劳动法律监督的原则	9
四、工会劳动法律监督的对象	10
五、工会劳动法律监督的内容	11
六、工会劳动法律监督的特点	14
七、工会开展劳动法律监督的重要性和必要性	15
八、工会开展劳动法律监督的形式和基本要求	17
九、工会劳动法律监督与政府劳动保障监察的关系	18
第二章 工会劳动法律监督的主体	21
第一节 工会组织	23
一、各级工会均有权开展劳动法律监督	23
二、不同层级工会劳动法律监督的分工协作	23
三、不同地区工会劳动法律监督的分工协作	24

四、产业工会开展劳动法律监督的优势	25
五、企业工会开展劳动法律监督的必要性	25
第二节 工会劳动法律监督委员会	26
一、工会劳动法律监督委员会的概念	26
二、企业工会劳动法律监督委员会的设立主体	28
三、企业工会劳动法律监督委员会与企业的关系	28
四、企业工会劳动法律监督委员会的建立方式	29
第三节 工会劳动法律监督员	30
一、工会劳动法律监督员的任职条件	30
二、工会劳动法律监督员的职责和权利	31
三、工会劳动法律监督员的履职保障	32
四、工会劳动法律监督员的权益保护	32
第四节 工会劳动保障法律监督员	33
一、劳动保障法律监督员的概念	33
二、工会劳动保障法律监督员的含义和职责	34
三、建立工会劳动保障法律监督员制度的必要性	35
四、工会劳动保障法律监督员制度的内容	37
五、工会劳动保障法律监督员与工会劳动法律监督员的关系	38
第三章 工会劳动法律监督的手段	41
第一节 沟通与协商	43
一、工会劳动法律监督与沟通协商的关系	43
二、职工代表巡视制度	43
三、职工合理化建议制度	45
四、定期研讨制度	46
五、集体协商制度	47
六、厂务公开制度	50

七、职工董事、职工监事制度	51
第二节 调查研究与督促整改	54
一、工会开展劳动法律监督调查的意义	54
二、工会开展劳动法律监督调查的形式	56
三、工会开展企业劳动用工法律体检的意义	58
四、工会对调查中发现问题的处理	59
五、《工会劳动法律监督意见书》制度	60
六、用人单位不接受工会意见的处理	62
七、工会建立曝光和公开谴责劳动违法行为制度的必要性	63
八、工会曝光和公开谴责劳动违法行为的途径	66
第三节 联合监督	67
一、工会劳动法律监督多方联动机制	67
二、工会联合相关部门开展调查	69
三、工会参与人大执法检查	71
四、工会提请政府有关部门查处	72
五、《工会劳动法律监督建议书》制度	74
第四章 工会劳动法律监督的主要内容	77
第一节 劳动就业	79
一、就业歧视及认定	79
二、对女性求职者遭遇性别歧视的法律监督	81
三、对用人单位使用童工的法律监督	82
四、对用人单位扣押劳动者物品、证件的法律监督	85
五、对用人单位虚假招聘的法律监督	87
第二节 劳动合同	89
一、劳动合同的签订	89
二、劳动合同的效力	91

三、劳动合同的内容	92
四、违约金的约定	94
五、无固定期限劳动合同的订立	95
六、对用人单位不依法与劳动者订立无固定期限劳动合同的 法律监督	96
七、劳动合同试用期的约定	97
八、服务期的约定	99
九、劳动合同的变更	101
十、用人单位单方解除劳动合同	103
十一、对用人单位单方解除劳动合同的法律监督	106
十二、对用人单位违法裁员的法律监督	107
十三、劳动者单方解除劳动合同	108
十四、劳动合同的终止	110
十五、劳动合同解除与终止的区别	111
十六、经济补偿的支付	114
十七、对用人单位不依法支付经济补偿的法律监督	115
十八、违约金的支付	116
第三节 集体合同	117
一、集体协商的含义	117
二、集体协商的程序	118
三、集体合同的签订	122
四、集体合同的审查	122
五、集体合同的生效条件	122
六、对企业违反集体合同的法律监督	123
第四节 劳务派遣	123
一、劳务派遣的含义	123
二、劳务派遣机构的设立条件	124

三、用工单位的定义	125
四、对劳务派遣单位侵害被派遣劳动者权益的法律监督	126
五、对用工单位侵害被派遣劳动者权益的法律监督	127
六、劳务派遣用工岗位的类型	128
七、辅助性工作岗位的认定	129
八、劳务派遣用工的比例限制	129
九、异地派遣的特殊保护	130
十、劳务外包的认定	131
十一、对用人单位以劳务外包名义进行劳务派遣的法律监督	132
十二、对阻挠和限制劳务派遣工加入工会的法律监督	133
第五节 工作时间	134
一、工时制度	134
二、对用人单位违反工时制度的法律监督	136
三、加班工资的支付标准	137
四、计件工作制下的加班工资支付	138
五、劳动定额的确定	140
六、综合计算工时工作制下的加班工资支付	142
七、不定时工作制下的加班工资支付	145
八、对企业不安排劳动者享受带薪年假的法律监督	146
第六节 劳动报酬	148
一、工资的概念	148
二、最低工资制度	150
三、小时工资标准的确定	151
四、工资支付的时间	153
五、工资支付的形式	154
六、对用人单位克扣、拖欠劳动者工资的法律监督	154
七、对用人单位负责人欠薪逃逸的法律监督	155

第七节 劳动安全卫生	156
一、用人单位执行劳动安全卫生标准的责任	156
二、用人单位提供劳动安全卫生设施的责任	158
三、用人单位实施“三同时”原则的责任	159
四、用人单位提供劳动防护用品的责任	160
五、用人单位开展职业健康体检的责任	161
六、对用人单位安全生产工作的法律监督	162
第八节 社会保险	164
一、社会保险的概念	164
二、工会推动落实社会保险制度的职责	169
三、基本养老保险与工会劳动法律监督	171
四、工伤保险与工会劳动法律监督	176
五、基本医疗保险与工会劳动法律监督	182
六、生育保险与工会劳动法律监督	184
七、失业保险与工会劳动法律监督	185
八、社会保险争议的处理	185
第九节 女职工和未成年工的劳动保护	186
一、女职工劳动保护的范围	186
二、女职工劳动保护的必要性	187
三、对女职工“四期”的保护	187
四、对用人单位违反女职工特殊劳动保护要求的法律监督	189
五、未成年工的范围	189
六、未成年工的特殊劳动保护	190
七、未成年工的健康检查	191

后 记	193
-----------	-----

第一节 法律监督

一、法律监督的含义

从词义上看,监督指的是察看并督促。作为一项国家职能,法律监督一般有狭义和广义两种理解。狭义的法律监督专指国家检察机关依法对我国法律实施的情况进行监察和督促,以维护国家法制的统一和法律的正确实施。广义的法律监督则包括国家机关、社会组织和公民对各种法律活动的合法性依法所进行的监察和督促活动。这里主要是指广义上的法律监督。

广义上的法律监督,其主体因性质不同可以分为三类。一是国家机关。包括国家权力机关、国家行政机关和国家司法机关。这种监督以国家的名义进行,具有法律强制力,在我国的法律监督体系中处于主导地位。二是社会组织。包括各政党、政协组织、社会团体、企业事业单位以及其他社会组织。这种监督不同于国家机关的监督,它不以国家名义进行,其监督行为不具有法律效力,但具有一定的组织性和代表性,因而是监督体系中的重要组成部分。三是人民群众。我国是社会主义国家,人民群众是国家的主人,没有被剥夺政治权利的公民都是人民群众的一员,均依法享有政治权利,能够成为法律监督的主体。人民群众的监督广泛、直接而具体,发挥着越来越重要的作用,是我国法律监督体系最广泛最坚实的基础。

不同监督主体的法律监督所构成的有机联系的系统,就是法律监督体系。我国的法律监督体系由国家监督和社会监督两大系统构成。国家监督又可分为国家权力机关的监督、国家行政机关的监督和国家司法机关的监督。其中,国家权力机关的监督,主要是指以各级人民代表大会及其常务委员会为主体的监督。在我国,国家权力机关监督的方式主要有:听取和审议工作报告并作出相应决议;对“一府两院”依法呈送的规范性、非规范性法律文

件进行审查,作出相应决议;质询;组织特定问题调查委员会;受理申诉、控告和检举,进行处理;开展执法检查;视察;督促办理人大代表和政协委员提出的建议、批评和意见;审议撤销职务案;专题监督。国家行政机关的监督,则是以国家行政机关为主体的监督,一是对行政机关的行政行为的合法性和合理性的监督;二是对社会组织和公民行为的合法性的监督。国家司法机关的监督,包括检察机关的监督和审判机关的监督。

社会监督是以社会组织和人民群众为主体所进行的监督。在我国,社会组织的监督包括中国共产党的监督、人民政协的监督、民主党派的监督、社会团体的监督、新闻舆论的监督等。人民群众的监督,主体是公民个人,监督内容包括:国家立法机关、司法机关、行政机关行使各自职权的行为,各政党依法参与国家的政治生活和社会生活的行为,各人民团体、社会组织参与国家的政治生活和社会生活的行为,以及普通公民的行为。人民群众的监督行为有时能够直接促使监督对象纠正错误、改进工作,或者可以启动诉讼程序或国家权力机关的监督。任何破坏或阻止人民群众行使监督权的行为,都是违法的,应当受到法律追究。

二、法律监督的特性

法律监督具有以下特性:

1. 合法性。法律监督必须以法律为依据,对国家机关及公职人员、社会组织和公民执行和遵守法律活动的合法性进行监督,以监督严重违反法律的情况为主。无论是检察机关的法律监督,还是其他监督主体的法律监督,都必须以法律为标准,判定监督客体的行为是否合法。

2. 程序性。法律监督要讲究程序性,按照法定的程序进行。例如,我国法律对检察机关的法律监督规定了一定的程序规则,这些程序规则可能因监督的对象不同而有所不同。如对职务犯罪立案侦查,对刑事犯罪提起公诉,对人民法院已经生效的判决、裁定提起抗诉,纠正违法等,都有各自的程序。

程序性的另一层含义是法律监督的效果在于启动追诉程序或者救济程序。对于严重违法构成犯罪的,法律监督的功能是启动追诉程序,提请有权审判的法院进行审判;对于构成违法的,法律监督的功能是提请对行为人有权管辖权的主体追究责任;对于违反法律的判决、裁定或决定,法律监督的功能是提请作出决定的机关启动救济程序以纠正已经出现的错误。

3. 法定性。法律监督的主体和对象都具有法定性。什么样的主体对什么样的问题具有监督权,要由法律作出规定。如对职务犯罪立案侦查、对刑事犯罪提起公诉,以及对诉讼过程中违反法律的情况进行监督等,都是只有检察机关才有权使用的监督手段。如果检察机关放弃对严重违法法律的行为进行监督,就是失职行为,要承担法律责任,因此,这种法定性决定了它不同于其他社会主体进行的一般性监督。

4. 预防性。这一点在程序监督中表现得非常突出,事先、事中的监督,可以起到预防的作用,避免错误的发生。社会监督在这方面具有明显的优势。

5. 纠错性。这主要体现在事后监督之中。一般而言,只有当法律规定的属于法律监督的情形出现以后,监督主体才能开展监督活动,启动法律监督程序,实施监督行为。

三、劳动法律监督的内涵与意义

劳动法律监督是法律监督的一种,是我国法律监督体系的重要组成部分。简而言之,劳动法律监督就是以劳动法律的贯彻执行情况为监督内容的法律监督。劳动法律监督的监督对象也包括三类:一是对国家机关行使职权活动的监督,包括对立法活动的监督、对司法活动的监督、对行政执法活动即劳动保障监察执法情况的监督;二是对国家公职人员执行和遵守法律情况的监督;三是对用人单位和劳动者遵守执行劳动法律情况的监督。

开展好劳动法律监督具有非常重要的意义。

1. 劳动法律监督是维护国家劳动法制统一、尊严和权威的必要措施。法

律的生命力在于实施，法律的权威也在于实施。劳动法律亦是如此。只有真正得到实施，已经制定出来的劳动法律才有实际意义。劳动法律监督是督促劳动法律实施的重要手段，发挥好劳动法律监督的作用，可以有效推动劳动法律的贯彻落实，切实树立劳动法律的权威。

2. 劳动法律监督是全面推进依法治国的必然要求。全面推进依法治国必须构建严密的法治监督体系。健全有效的法治监督体系是建设社会主义法治国家的必要条件。劳动法律是我国法律体系的重要组成部分。依法开展并加强劳动法律监督，对于推动法律实施、建设中国特色社会主义法治体系、促进法治中国的建设具有重要作用。

3. 劳动法律监督是纠正劳动违法行为的必备手段。维护职工合法权益、构建和谐劳动关系是国家制定劳动法律的基本宗旨。加强劳动法律监督是推动贯彻劳动法律、维护职工合法权益、构建和谐劳动关系的重要方式。在劳动关系日益多元复杂，而劳动执法相对薄弱的情况下，必须加强劳动法律监督。

四、劳动法律监督的主体

劳动法律是我国法律体系的重要组成部分，劳动法律监督是我国法律监督体系的重要组成部分。劳动法律的贯彻实施离不开劳动法律监督。根据我国政权组织的性质和劳动法律的规定，监督劳动法律实施的主体主要包括：

1. 各级人大常委会和各级政协组织。人大执法检查 and 政协委员视察是监督劳动法律贯彻执行的重要方式。

2. 各级人民政府及其有关部门。人民政府是当然的法律执行机关。具体到劳动法律，负有监督检查职责的除了人民政府本身以外，还包括政府的劳动、安全、卫生、公安、工商、行政监察等部门。

3. 人民法院、劳动仲裁机构、劳动争议调解组织。解决劳动争议也是监督劳动法律贯彻落实的重要方式。作为劳动争议的处理机构，人民法院、劳动仲裁机构、劳动争议调解组织都负有劳动法律监督职责。

4. 各级工会组织。参与劳动法律监督,是工会行使法定权利、履行法定职责的客观要求。《工会法》《劳动法》《劳动合同法》等法律法规,都对工会组织和代表职工进行劳动法律监督作出了规定。

5. 其他组织和个人。按照一般的法律原则,任何组织和个人都有权对我国法律的贯彻执行情况进行不同形式的监督。值得强调的是,在劳动法律监督方面,各种形式的媒体监督特别是网络监督,正在发挥着越来越重要的作用。

虽然劳动法律的监督主体包括很多,但一般来说,实践中起主要作用的监督主体是劳动行政部门、安全卫生部门和工会组织。

第二节 工会劳动法律监督

一、工会劳动法律监督的含义

工会劳动法律监督是各级工会组织依法对用人单位遵守执行涉及劳动者权益的法律、法规、规章、政策的情况,以及政府有关部门和涉及劳动关系的其他组织执行劳动法律的情况所进行的监督。

1. 工会劳动法律监督的性质和地位。工会是工人阶级的群众性组织,不是代表国家、政府行使权力的机关。工会的意见、愿望和要求只能通过法律规定的渠道得以体现。工会劳动法律监督属于社会监督的范畴,这种监督行为没有直接的法律效力,不具有直接的执行力。社会监督是国家法治监督体系的重要组成部分,在全面推进依法治国、建设社会主义法治国家的进程中,有着越来越重要的地位。作为三方成员之一,工会在协调劳动关系中占有不可替代的特殊位置。随着全面深化改革的推进以及市场经济的深入发展,工会劳动法律监督将会发挥越来越重要的作用。

2. 工会开展劳动法律监督的重要意义。实践证明,工会组织开展劳动法

律监督具有重要的现实意义和长远意义。

第一，工会开展劳动法律监督，能够促使用人单位认真遵守执行国家劳动法律法规，纠正违反劳动法律法规的行为，维护广大职工的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定。

第二，工会开展劳动法律监督，能够在实践中发现问题、提出问题、研究问题，进而推动完善我国的劳动法律制度和劳动法律监督体系。

第三，工会开展劳动法律监督，能够提高用人单位、用工单位和广大劳动者的法律意识和法律素质，从而促进我国的社会主义法治建设。

第四，工会开展劳动法律监督，能够促使工会自身不断培养和强化法治观念，不断改进维权方式方法，提高维权能力和水平，加强自身改革和建设，更好地服务职工群众。

二、工会劳动法律监督的法律依据

开展工会劳动法律监督是国家法律法规赋予工会的一项重要权利，具有法定性。

《工会法》第六条第三款规定：“工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。”第二十一条规定：“企业、事业单位处分职工，工会认为不适当的，有权提出意见。企业单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为企业违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，企业应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。职工认为企业侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的，工会应当给予支持和帮助。”

《劳动法》第八十八条第一款规定：“各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。”《劳动合同法》第七十八条规定：“工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起