

高等法学教育“十三五”规划教材

# 实用劳动与社会保障法



SHIYONG LAODONG YU SHEHUI BAOZHANGFA

张 溪◎编著



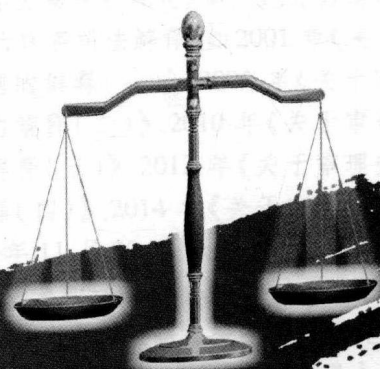
郑州大学出版社

高等法学教育“十三五”规划教材

# 实用劳动与社会保障法

SHIYONG LAODONG YU SHEHUI BAOZHANGFA

张 溪◎编著



郑州大学出版社

郑州

图书在版编目(CIP)数据

实用劳动与社会保障法/张溪编著. —郑州:郑州大学出版社,  
2017.8

ISBN 978-7-5645-4549-9

I. ①实… II. ①张… III. ①劳动法-中国②社会保  
障法-中国 IV. ①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 130243 号

郑州大学出版社出版发行

郑州市大学路 40 号

出版人:张功员

全国新华书店经销

郑州市诚丰印刷有限公司印制

开本:710 mm×1 010 mm 1/16

印张:15.25

字数:315 千字

版次:2017 年 8 月第 1 版

邮政编码:450052

发行部电话:0371-66966070

印次:2017 年 8 月第 1 次印刷

书号:ISBN 978-7-5645-4549-9

定价:39.00 元

本书如有印装质量问题,由本社负责调换

# 前言

本书作为全国高等院校法学专业的16门核心课程之一,内容极为丰富,涉及法律法规繁杂,有很多跨部门法规,综合性很强,而且法规具有更新快之特点。基本法律法规包括《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》《劳动争议调解仲裁法》《工会法》《安全生产法》《职业病防治法》《妇女权益保障法》《就业促进法》《工伤保险条例》《失业保险条例》《劳动合同法实施条例》《集体劳动合同规定》等。此外为适应司法实务工作需要,最高人民法院颁行许多司法解释,如2001年《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》、2006年《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》、2010年《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》、2012年《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》、2014年《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》2016年11月30日第八次全国法院《民事商事审判工作会议(民事部分中关于劳动法部分)纪要》等,这也从一个方面表明该法的实用性极强。但该课程在高校按照教育部大纲每周2学时,占2个学分,在极短时间内要讲授完这些内容困难很大。教学中,为了既实用,又便于学生掌握该课程基本知识和理论,同时符合教育部对该课程要求,编者结合十多年教学经验,使用国内多家本课程规划教材、精品课程教材,采取精简冗杂学术内容,汲取各家精华,把握基本理论、基本知识和常用实用法律知识,采用通说编写本书。书中结合重要内容配有大量案例,以解析讲授内容,达到学以致用。需要说明的是这些案例是自己多年的积累,有的来源于报纸,有的来源于百度、知网,有的来源于朋友微友互转,因客观原因,有的案例无法找到出处,能找到出处的尽量写明,以尊重原作者权利,如有不妥,或者使用过程中发现瑕疵,可发编者邮箱1639064746@qq.com,便于修改和完善。

本书编写,基于讲授习惯,第一部分:劳动法篇,内容包括劳动法和劳动合同法。第二部分:社会保障法篇,主要涵盖养老、医疗、工伤、生育和失业,附带一些社会福利、社会优抚和社会救济内容。第三部分是常用疑难案例篇。本书浅显易懂并配有大量案例,有很强实用价值,适

用在校本科学生、专科学生及农民工维权使用,也适用于劳动法普法教育。

由于是初次编写,虽尽力“打磨”和润色,但水平有限,如有缺点和错误,敬请专家和读者批评指正。

作者

2017年5月10日

# 目 录

## 劳动法篇

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 第一章 劳动法概述 .....          | 3  |
| 第一节 劳动法的概念与调整对象 .....    | 3  |
| 第二节 劳动法的基本原则 .....       | 4  |
| 第三节 劳动法的地位与作用 .....      | 6  |
| 第二章 劳动法律关系 .....         | 8  |
| 第一节 劳动法律关系概述 .....       | 8  |
| 第二节 劳动法律关系的要素 .....      | 11 |
| 第三节 劳动法律关系的运行 .....      | 14 |
| 第三章 劳动合同法 .....          | 16 |
| 第一节 劳动合同概述 .....         | 16 |
| 第二节 劳动合同的订立 .....        | 17 |
| 第三节 劳动合同的效力 .....        | 34 |
| 第四节 劳动合同的履行 .....        | 39 |
| 第五节 劳动合同的变更、解除与终止 .....  | 40 |
| 第六节 违反和解除劳动合同的经济责任 ..... | 50 |

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| <b>第四章 集体合同</b> .....           | 59  |
| 第一节 集体合同概述 .....                | 59  |
| 第二节 集体协商 .....                  | 60  |
| 第三节 集体合同的履行、变更与终止 .....         | 67  |
| 第四节 劳务派遣法律制度 .....              | 68  |
| 第五节 非全日制劳动合同 .....              | 76  |
| <b>第五章 工作时间与休息休假</b> .....      | 80  |
| 第一节 工作时间和休息休假概述 .....           | 80  |
| 第二节 休息休假的种类 .....               | 82  |
| 第三节 延长工作时间 .....                | 84  |
| <b>第六章 工资法律制度</b> .....         | 87  |
| 第一节 工资概述 .....                  | 87  |
| 第二节 工资构成和工资形式 .....             | 89  |
| 第三节 工资保障 .....                  | 91  |
| 第四节 工资总量宏观调控 .....              | 95  |
| <b>第七章 女职工和未成年工特殊劳动保护</b> ..... | 97  |
| <b>第八章 劳动争议处理</b> .....         | 100 |
| 第一节 劳动争议处理概述 .....              | 100 |
| 第二节 劳动争议处理方式 .....              | 102 |

## 社会保障法篇

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| <b>第九章 社会保障法基础理论</b> ..... | 115 |
| 第一节 社会保障法的概念和调整对象 .....    | 115 |
| 第二节 社会保障法的基本原则 .....       | 117 |
| 第三节 社会保障法的法律渊源与法律体系 .....  | 118 |
| <b>第十章 社会保险制度</b> .....    | 120 |
| 第一节 社会保险的概述 .....          | 120 |

|                        |     |
|------------------------|-----|
| 第二节 社会保险法关系 .....      | 122 |
| <b>第十一章 养老保险</b> ..... | 125 |
| 第一节 养老保险概述 .....       | 125 |
| 第二节 基本养老保险法律制度 .....   | 126 |
| <b>第十二章 医疗保险</b> ..... | 132 |
| 第一节 医疗保险概述 .....       | 132 |
| 第二节 医疗保险法律制度 .....     | 133 |
| <b>第十三章 失业保险</b> ..... | 138 |
| 第一节 失业保险概述 .....       | 138 |
| 第二节 失业保险法律制度 .....     | 140 |
| <b>第十四章 工伤保险</b> ..... | 146 |
| 第一节 工伤保险概述 .....       | 146 |
| 第二节 工伤保险法律制度 .....     | 148 |
| <b>第十五章 生育保险</b> ..... | 163 |
| 第一节 生育保险概述 .....       | 163 |
| 第二节 生育保险法律制度 .....     | 165 |
| <b>第十六章 社会救助</b> ..... | 169 |
| 第一节 社会救助概述 .....       | 169 |
| 第二节 社会救助法律制度 .....     | 170 |
| <b>第十七章 社会福利</b> ..... | 175 |
| 第一节 社会福利概述 .....       | 175 |
| 第二节 社会福利法律制度 .....     | 176 |
| <b>第十八章 社会优抚</b> ..... | 178 |
| 第一节 社会优抚概述 .....       | 178 |
| 第二节 社会优抚法律制度 .....     | 179 |

## 疑难案例篇

|            |     |
|------------|-----|
| 疑难案例 ..... | 182 |
|------------|-----|

|          |     |
|----------|-----|
| 附录 ..... | 215 |
|----------|-----|

|            |     |
|------------|-----|
| 参考书目 ..... | 233 |
|------------|-----|

# 劳动法篇

劳动法概述

## 第一节 劳动法的概念与调整对象

### 一、劳动法的概念

劳动法(labor law)是调整劳动关系以及有劳动关系的其他社会关系的法律规范总称。这些法律规范调整了劳动者与用人单位的关系,并保障各方面的权利和义务。

广义上,劳动法是指调整劳动关系以及其他有劳动关系的其他社会关系的法律规范的总和。

狭义上,劳动法是指由国家机关制定并颁布的关于调整劳动关系以及有劳动关系的其他关系的法律。根据《中华人民共和国劳动法》(1994年7月5日通过,1995年1月1日起施行)和《中华人民共和国劳动合同法》(2008年1月1日起施行)等法律,以及《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(2008年5月1日起施行)等行政法规,劳动法作为调整劳动关系以及其他有劳动关系的其他社会关系的法律规范的总和。

劳动法作为维护人权,体现以人为本的一种基本法律,在西方发达国家,劳动法

### 二、我国劳动法的调整对象

劳动法调整的对象是劳动关系。劳动关系是指在商品经济社会中,劳动者与用人单位(即用人单位)之间形成的社会关系。



# 第一章

## 劳动法概述

### 第一节 劳动法的概念与调整对象

#### 一、劳动法的概念

劳动法(labour law),是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称。这些法律规范涉及工会、雇主及雇员的关系,并保障各方面的权利及义务。

广义上,劳动法是指调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他关系的法律规范的总和。

狭义上,劳动法是指由国家最高权力机关颁布的关于调整劳动关系以及与劳动关系密切的其他关系的法律,即第八届全国人大常委会第八次会议于1994年7月5日通过,1995年1月1日实施的《中华人民共和国劳动法》和第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于2007年6月29日通过,自2008年1月1日起施行《中华人民共和国劳动合同法》。

劳动法作为维护人权、体现人本关怀的一项基本法律,在西方甚至被称为第二宪法。

#### 二、我国劳动法的调整对象

劳动法调整的对象是劳动关系。劳动关系是指在实现社会劳动过程中,劳动者与所在单位(即用人单位)之间的社会劳动关系。

特征：

- 1. 劳动关系在实现社会劳动过程中所发生的关系,区别发生在流通领域中与劳动有关的社会关系。
- 2. 双方当事人,一方是劳动者,另一方是提供生产资料的用人单位。
- 3. 双方当事人之间,劳动者要成为用人单位的成员,并遵守用人单位的内部劳动规则。
- 4. 劳动关系具有人身性。
- 5. 劳动关系是基于劳动合同产生的。

三、我国劳动法的适用范围

(一) 劳动法适用范围的含义

劳动法的适用范围即劳动法的效力范围,它是指我国劳动法适用于什么地方、什么人和什么时间。

(二) 我国劳动法对人的适用范围

《劳动法》第2条规定:在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)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、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。《劳动合同法》第2条规定:中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下统称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。

第二节 劳动法的基本原则

一、基本原则的含义

劳动法的基本原则,是指贯穿在劳动法律规范中的调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的某些社会关系的指导思想和基本准则,也是劳动立法、劳动执法、劳动司法和劳动法学研究的基本指导思想。

## 二、我国劳动法的基本原则

### （一）保护劳动者合法权益的原则

《宪法》第42条规定：中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛，奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。宪法对劳动者的各项权利做了原则性的规定。

《劳动法》第3条规定：劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德明确规定了劳动者的基本权利和义务。依据法律规定劳动者权利主要有：平等就业权；自由择业权；取得劳动报酬权；休息休假权；获得安全卫生保护的权利；享受社会保险和福利的权利；提请处理劳动争议的权利；法律规定的其他劳动权利。

### （二）合理配置劳动力资源的原则

劳动关系作为劳动力与生产资料相结合的社会关系亦即劳动力资源配置的社会形式，说明劳动法也是劳动力资源配置法，因此，其应以实现劳动力资源的合理配置为己任。

### （三）利益协调中的三方合作原则

三方性原则是指在劳动立法，调整劳动关系和处理劳动争议时，政府、雇主和劳工代表三方共同参与决定，并就有关问题进行协商，取得共识，共同协调劳动关系。

### （四）劳动自由与政府适度干预相结合的原则

劳动力市场主体应该是相互独立、法律地位平等的个人，任何人都不能将自己的意志强加于对方以迫使其接受自己的条件，形成他们关系的固定形式就是劳动合同。在现代化市场经济条件下，合同关系是最基本的法律关系，劳动力市场主体的一切活动都是通过缔结、签订劳动合同来进行的，没有劳动合同制度也就没有劳动力市场。因此，建立完善的劳动合同制度，维护劳动合同的严肃性是劳动法律体系的首要任务。

### 第三节 劳动法的地位与作用

#### 一、劳动法的地位

劳动法的地位是指劳动法在我国整个法律的体系之中是否是一个独立的法律部门。法律部门的划分主要取决于调整的社会关系的性质和调整方法,劳动法主要调整劳动关系,这种关系具有区别于法律所调整的其他社会关系所特有性质,劳动法调整的社会关系的内容也有其特点,它不仅包括经济方面的内容,而且也包括民法方面的内容、行政法方面的内容、诉讼法方面的内容等。劳动关系的特殊性质和特定内容,使得劳动法成为我国社会主义法律体系的一个独立部门。

#### 二、劳动法与相邻法律部门的关系

##### (一) 劳动法与民法

(1)调整对象不同 劳动法主要是调整劳动法律关系,它的特殊性是保护劳动者的基本权益、合理配置劳动力资源。民法主要调整民事平等主体之间的财产关系和人身关系。

(2)主体不同 劳动法律关系的主体,只能一方为用人单位,一方为劳动者。民事法律关系的主体,双方可以都是法人,或者一方为法人,一方为自然人或其他组织。

(3)调整原则不同 劳动法基本原则是保障劳动者劳动权利。劳动权是指法律保证的有劳动能力的公民能够参加社会劳动并因劳动而产生或与劳动有密切联系的各项权利,包括平等的劳动就权、劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权、职业培训权等。民法调整的财产关系主要是商品关系,平等互利、等价有偿是民法的基本原则。

##### (二) 劳动法与经济法

(1)调整对象不同 劳动法主要是调整劳动法律关系,它的特殊性是保护劳动者的基本权益、合理配置劳动力资源。经济法所调整的经济关系,包括企业组织关系、市场管理关系和宏观经济调控关系。

(2)主体不同:劳动法律关系的主体,只能一方为用人单位,一方为劳动者。经济法主体的范围包括:国家机关、企业和其他社会组织、企业内部组织和有关人员及公民及个体工商户、农村承包经营户。

(3)调整原则不同 劳动法的基本原则是保障劳动者劳动权利。经济法的基本原则是协调经济原则、效率公平原则、利益兼顾原则和可持续发展原则。

### 三、我国劳动法的重要作用

1. 保护劳动者的合法权益不受侵犯。
2. 合理组织社会劳动,提高劳动生产率。
3. 建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度。
4. 促进经济发展和社会安定、进步。

### 思考题

1. 什么是劳动法? 劳动法调整的社会关系有哪些?

2. 劳动法与民法的联系与区别。

3. 我国劳动法的基本原则有哪些?

(2009 年司法考试真题)

70. 关于劳动关系的表述,下列哪些选项是正确的?

A. 劳动关系是特定当事人之间的法律关系

B. 劳动关系既包括劳动者与用人单位之间的关系也包括劳动行政部门与劳动者、用人单位之间的关系

C. 劳动关系既包括财产关系也包括人身关系

D. 劳动关系既具有平等关系的属性也具有从属关系的属性

(答案:ACD)

## 第二章

# 劳动法律关系

### 第一节 劳动法律关系概述

#### 一、劳动法律关系的概念、特征

##### (一) 概念

劳动法律关系是劳动者与用人单位依据劳动法律规范,在实现社会劳动过程中形成的劳动权利和劳动义务关系。

##### (二) 特征

(1) 劳动法律关系的当事人一方固定为劳动力所有者和支出者,称之为劳动者;另一方固定为生产资料占有者和劳动力使用者,称用人单位(或雇主)。其中,劳动者在劳动过程中及其前后都是劳动力所有者,并且在劳动过程中还是劳动力支出者;用人单位以占有生产资料即劳动力吸收器,作为其成为劳动力使用者的必要条件。

(2) 劳动法律关系的内容以劳动力所有权与使用权相分离为核心。在劳动关系中,劳动力所有权以依法能够自由支配劳动力并且获得劳动力再生产保障为基本标志;劳动力使用权则只限于依法将劳动力用于同生产资料相结合。一方面,劳动者将其劳动力使用权让渡给用人单位,由用人单位对劳动力进行分配和安排,以同其生产资料相结合。另一方面,劳动者仍然享有劳动力所有权,用人单位在使用劳动力的过程中应当为劳动者提供保障劳动力再生产所需要的时间、物质、技术、学习等方面的条件,不得损害劳动力本身及其再生产机制,也不得侵犯劳动者转让劳动力使用权的自由和在劳动力被合法使用之外支配劳动力的自由。