

劳动法实用教程

主 编	郑国生	肖汉奇
撰稿人	郑国生	肖汉奇
	阎新建	王 莉
	毛庆龄	

中国法制出版社

《劳动法》作为我国劳动法律体系中的一个基本组成部分,起着劳动法典的作用。但它还不能涵盖劳动领域中的方方面面,因此,为保证该书具有更为切实和广泛的实用性,作者在编写过程中,还融汇了与《劳动法》密切相关的其他法律和法规,并使之成为一个紧密相联的有机整体,也使其对市场经济的运行和发展起到更好的引导和促进作用。

由于作者水平所限,加之成书仓促,书中难免有疏误或不当之处,敬请读者批评指正。同时,本书在写作过程中,也参考过其他类似读物,借此机会,一并深表谢忱。最后,由衷地感谢中国法制出版社及其各位编辑同志的大力支持。

编 者

1995年3月于北京

(京)新登字 059 号

责任编辑:宋 进

封面设计:索智昌

劳动法实用教程

LAODONGFA SHIYONG JIAOCHENG

主编/郑国生 肖汉奇

经销/新华书店

印刷/冶金工业出版社印刷厂

排版/泰能照排中心

开本/787×1092 毫米 印张/8 字数/166 千

版次/1995 年 7 月北京第 1 版 1995 年 7 月北京第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7-80083-228-7/D·212

(北京文津街 11 号 邮政编码 100017)

定价:10.00 元

前 言

1994年7月5日,建国以来我国第一部《劳动法》获得通过,并于1995年1月1日正式实施。《劳动法》的颁布和实施是我国社会主义法制建设过程中的一件大事。

为了密切配合《劳动法》的普及和贯彻,促使广大用人单位和劳动者及时、熟练地了解、掌握该法,切实维护用人单位和劳动者的合法权益,并以此来指导工作、规范人们的行为,以更好地服务于社会主义市场经济建设,我们在中国人民大学经济法博士生导师刘文华教授的直接指导下,编写了《劳动法实用教程》一书。本书以《劳动法》为基本依据和线索,采用理论阐述和法条解释相结合的方法,着重介绍了我国劳动立法的过程和意义、劳动法律关系、就业服务、劳动合同、劳动作息制度、劳动安全和劳动保险、劳动争议的处理、劳动法律责任和法律监督等方面的内容。该书写作力求逻辑简明,条理清晰,语言通俗易懂,内容重点难点突出,针对性强,便于各类用人单位和广大职工阅读和学习。

目 录

前 言	(1)
第一章 导论	(1)
第一节 劳动法的产生和发展	(1)
第二节 劳动法的概念和内容	(14)
第三节 劳动法的基本原则	(20)
第二章 劳动法律关系	(23)
第一节 劳动法律关系的一般原理	(23)
第二节 劳动法律关系主体	(27)
第三节 劳动法律关系的内容	(32)
第四节 劳动法律关系的客体	(39)
第三章 劳动就业	(40)
第一节 劳动就业现状与对策	(40)
第二节 劳动就业原则与政策	(43)
第三节 就业服务	(48)
第四节 职业培训	(51)
第四章 劳动合同	(57)
第一节 劳动合同的一般理论	(57)
第二节 劳动合同的订立	(62)
第三节 劳动合同的履行	(65)
第四节 劳动合同的变更	(70)

第五节	劳动合同的解除	(74)
第六节	集体劳动合同	(78)
第七节	无效劳动合同	(82)
第五章	工作时间和休息休假	(85)
第一节	工作时间的法律规定	(85)
第二节	休息休假时间的法律规定	(93)
第三节	加班加点制度的法律规定	(99)
第六章	工资	(104)
第一节	工资和工资分配原则	(104)
第二节	最低工资制度	(109)
第三节	国家对工资总额的宏观调控	(116)
第四节	工资的分配	(125)
第七章	劳动安全与保护	(132)
第一节	劳动安全卫生与保护的立法	(132)
第二节	劳动安全卫生法律规定	(137)
第三节	对女职工和未成年工的特殊保护	(146)
第八章	社会保险和福利	(154)
第一节	社会保险概述	(154)
第二节	社会保险制度改革与立法	(162)
第三节	职工社会保险待遇	(172)
第九章	劳动争议的处理和解决	(184)
第一节	劳动争议概述	(184)
第二节	劳动争议处理的法律依据	(187)
第三节	企业劳动争议的调解	(196)
第四节	劳动争议的仲裁	(205)
第五节	劳动争议的诉讼	(218)

第十章 法律责任和法律监督	(227)
第一节 法律责任概述	(227)
第二节 违反劳动法的法律责任	(236)
第三节 法律监督.....	(244)

第一章 导 论

第一节 劳动法的产生和发展

一、劳动法的起源

劳动法是为了解决现代工业中的劳动问题而产生的。调整劳动关系的法律规范则可以追溯到奴隶制和封建制社会，但是这些规范不能作为劳动法的起源。劳动法不能离开调整整个社会关系的法律而存在。在奴隶社会和封建社会里，劳动者没有完全的人身自由，他们与剥削者之间的关系，并不单纯是劳动关系，而且还存在着人身和财产的所有关系。因此，个别的调整劳动关系的规范不能作为劳动法的起源。

在资本主义社会制度下，无产者摆脱了对资本家的人身依附关系，在形式上存在着自由和平等。在 14 到 18 世纪的 400 多年里，欧洲资本主义国家大都制定了称作“劳工法规”的法律，以保证资本家能够榨取更多的剩余劳动。“劳工法规”是调整资本主义劳动关系的法律，但是由于在资本主义制度下，劳动力是特殊的商品，“劳工法规”仍然属于资本主义民法的范畴。从“劳工法规”的作用来看，都是加强资本家对工人的压迫和剥削的，而不是限制压迫和剥削的。这与现代意义的

劳动法的宗旨很不一样。

产业革命以后,随着大工业的兴起,资产阶级势力大大加强,大多数劳动者由于生产资料被剥夺,在失业和饥饿的威胁下,不得不接受资本家所规定的各种苛刻条件。资本家为了最大限度地追逐利润,利用经济的强制,把工作时间延长到远远超过工人生理和道德界限的程度,加上极端恶劣的劳动条件,大大损害了工人的健康,伤亡事故和职业病大量出现,工人的平均寿命日趋缩短。工人阶级为了保卫自己的生存权利,就自发地起来和资产阶级进行斗争,要求政府颁布法律来限制工作日长度和改善劳动条件。他们先是以破坏机器等方式进行自发的分散的运动,后来逐渐发展到有组织的自觉的运动。劳动问题日益成为严重的经济问题和社会问题。在广大工人群众联合斗争的压力下,在某些社会政治力量的同情和支持下,资产阶级政府才被迫制定了限制工作时间和对童工、女工实行特殊保护的办法。这些因素促使了现代意义上劳动法的产生。

1802年英国议会通过的《学徒健康与道德法》是最早的劳动法。该法规定:纺织厂不能用9岁以下的学徒;童工每天工作不得超过12小时,而且限于清晨6时到晚上9时之间,禁止做夜工。这就在一定程度上对资产阶级剥削作了一定的限制,但是这项规定仅适用于来自救济院的儿童,厂主直接从家庭雇佣的儿童不受此限制。1819年,《学徒健康与道德法》得到修正,规定纺织业不分对象均禁止雇佣9岁以下儿童,16岁以下儿童仅能工作12小时。1833年进一步规定9至13岁的童工,每日劳动时间不得超过8小时,并禁止从事夜工。1842年英国政府发布了《十小时法》,规定13至18岁的未成

年工及女工的劳动时间每日不得超过 10 小时。以后,又规定每周内星期日的劳动时间应为 5 小时。1864 年以后,英国政府把上述劳动法律规范逐步扩大到适用于一切工业部门。

英国工厂立法在世界上产生了巨大的影响。这一方面激发了各国工人争取劳动立法的斗争,另一方面也形成了制定劳动立法的社会舆论压力,迫使各资本主义国家考虑工人阶级的要求。因此,德国、法国、意大利、瑞士等国也颁布了类似的法律。

从《学徒健康与道德法》颁布以来,世界各国劳动立法都有了较大的发展,从涉及某一方面的劳动法规,发展到包括劳动问题各个方面的综合性劳动法规;从制定适用于一部分劳动者的劳动法规,逐步扩大适用于一切劳动者的法规。经过长期发展,劳动法终于从民法中分离了出来,而逐步形成一个独立法律部门。

二、资本主义国家劳动法的发展

(一)19 世纪后半期的劳动法

从 19 世纪中叶以后,在资本主义社会中自由竞争占着统治地位。随着资本主义经济的发展和各国工人运动的普遍高涨,劳动法逐步发展起来。在这个时期,劳动法的内容和范围都有了较大的发展。工厂法由最初仅对童工年龄和工时限制,扩及到对女工工时的限制,再后又逐渐扩及工厂里的所有劳动者。工厂法后来还增加了改善劳动条件的规定,如规定工厂矿山的安全卫生条件、建立工厂检查制度等。在工资方面,限制资本家任意罚款和扣发工资。有些内容甚至超出了工厂法的范围,如许多国家先后颁布了承认工会组织和实行社会保

险的法律。从制定工厂法的国家来看,除了西欧几个主要资本主义国家外,其他一些资本主义国家,如意大利、沙皇俄国、奥地利、美国、日本等国也先后颁布了限制工作时间和改善劳动条件的工厂法。有些附属国和殖民地,如澳大利亚、新西兰、加拿大和印度等,在 19 世纪末也先后颁布了一些内容相类似的工厂法。

这个时期的劳动立法有着巨大的经济和社会意义,它不仅对于改善资本主义制度造成的极端恶劣的劳动状况是必要的,而且对于加强工人阶级的革命斗争力量也是必要的。但是,这个时期的劳动立法还有许多缺陷:

1. 劳动法的效力范围很有限。许多法律只适用于某些经济部门、某些地区或某类工人。工厂法通常也仅限于调整劳资关系的某些方面,其他许多方面还没有或很少受劳动法的调整。尤其是劳动合同,一般还是由民法调整。

2. 劳动法缺乏稳定性。资本主义国家的劳动法,许多是在工人运动高潮的压力下被迫颁布的;当工人阶级力量削弱,处于运动低潮时,资产阶级政府就吞食诺言,制定一些反劳工法规,加强对工人阶级的压迫。

3. 劳动法的实施缺少必要的保障。有许多法律规范,由于没有负责监督检查的机构和人员,或者没有规定违反法律规范的具体责任,而难以切实执行,难以保障工人的权利。

(二)20 世纪前半期的劳动法

20 世纪初,一些发达资本主义国家进入了垄断资本主义时期,资本主义社会所固有的各种矛盾进一步尖锐化。再加上第一次世界大战和俄国十月革命的胜利,资本主义制度在政治、经济上发生了总危机,资本家对劳动者的剥削和压迫日益

加深,劳动条件急剧恶化,劳动强度空前加强,工资水平不断下降。劳动者为了维护自己的生存权利,开展了更加猛烈的反抗斗争。资产阶级为了维护自己的统治,除采取残酷的镇压手段外,还采取改良主义的方法,推行劳动立法,缓和阶级矛盾。这个时期的劳动法有了很大发展,不仅主要资本主义国家及其附属国、殖民地的劳动法有了发展,而且亚洲、非洲、拉丁美洲许多国家也开始制定劳动法规。劳动法的内容逐步增加,基本上包括了劳动合同、集体合同、职业培训、劳动报酬、工作时间、女工与未成年工、安全卫生、社会保障、工会组织、劳动纠纷处理等劳动关系中的一切方面。劳动法的适用范围进一步扩大到工业、交通、商业等所有经济部门和文教部门的工人和职员。这样就使劳动法成为一个内容比较完备、范围比较广阔的独立法律部门。

在第一次世界大战结束后,各国革命运动空前高涨,许多资产阶级政府被迫接受了无产阶级的某些经济要求,颁布了一些新的劳动法规。如,德国于1919年颁布的《魏玛宪法》中,赋予工人一些自由权利;同时颁布了一些改善劳动条件的法令,如在《工作时间法》中对产业工人实行了8小时工作制,后扩大适用于职员,并对加点工作加以限制。另外还颁布有《失业救济法》、《工人保护法》、《集体合同法》等法令。到1920年以后,由于革命运动受到资产阶级政府的镇压,致使工人运动转入低潮,资产阶级国家又开始制定一些不利于劳动者的法律。例如,德国于1921年颁布法律,准许延长工时,废除了8小时工作制;英国1927年通过《劳动争议和工会法》,禁止总罢工和同情罢工。各国关于社会保险、集体合同、工会参加管理等方面的法律的执行也都大大恶化或者停止。20世纪30

年代资本主义世界发生了大危机，资产阶级为了将经济危机造成的损失转嫁给无产阶级，开始降低实际工资、压缩社会保险、延长工作时间、限制工会权利等等，使劳动条件不断恶化。特别是在德、意、日法西斯国家，情形更为残酷。德国法西斯政权颁布的《国民劳动秩序法》取消了工会和工厂委员会，公然宣布资本家和工人之间是领袖和侍从的关系，资本家有权规定劳动条件、劳动报酬等问题。1938年的法律授权雇主可以把工作日延长到14小时甚至16小时，而无须付给附加报酬。还准许取消星期日和节日的休假。

值得一提的是，英、美、法等资本主义国家在经济大萧条以后，在工人运动的压力下，采取了一些比较开明的法律措施。英国在1932—1938年间颁布了缩短女工和青工劳动时间，实行保留工资的年休假以及改善安全卫生条件的法律。美国在1935年颁布了《国家劳动关系法》，承认工人有罢工权、承认工会有组织工会和代表工人同雇主订立集体合同的权利。1938年又颁布了《公平劳动标准法》，规定了工人的最低工资标准和最高工时限制以及超过标准工时的工资支付办法。法国也颁布法令缩短了工作时间，改善了社会保险待遇，修订了安全与卫生法规。但是在第二次世界大战期间，这些国家也以“战时”、“非常时期”为借口，降低法定劳动条件，限制工人权利和工会活动，禁止罢工等等，使工人的劳动状况比战前恶化。

（三）第二次世界大战后资本主义各国劳动法

第二次世界大战结束后，由于东欧、亚洲许多国家脱离了资本主义体系，多数殖民地和半殖民地摆脱了帝国主义统治，资本主义总危机进一步加深。资本主义各国为了维护资产阶

级的统治,颁布了一批现代的反劳工法规。美国在1947年通过的《塔夫脱-哈特莱法》大大限制了工会的权利,把工会变成一种受政府和法院的监督并须向其报告工作的组织。在法国,1947年国民议会通过《保卫共和国和劳动自由法》,规定对发动罢工进行严厉镇压的惩治办法。在联邦德国,1952年波恩联邦议会通过的《关于工人在企业中的地位的法律》,规定雇主在企业里可以实行绝对的独裁,取消了工人罢工的权利。在英国,战争时期开始实行的禁止罢工的强制仲裁令,一直到1951年仍然继续有效,被广泛地用来镇压工人运动和保护资产阶级的利益。

资本主义国家逐步克服了大战带来的经济困难以后,在工人运动的压力下,顺应世界民主潮流,从20世纪60年代起相继颁布了一些改善工人劳动条件的新法律。英国颁布了关于保护劳工、社会保障、劳动安全和卫生的法律;美国颁布了关于综合就业与训练、雇佣机会均等法律;法国颁布了关于改善劳动关系、男女同工同酬、限制种族歧视等法律;意大利颁布了关于工人保护、工资保障、雇佣等法律;日本重新修订了《劳动标准法》,并制定了关于最低工资、劳动安全与卫生、职业训练、女工福利等法律。

当前,世界上已约有60多个国家制定了劳动法典。不仅工业发达的资本主义国家,而且许多发展中国家在获得独立以后,也都制定了比较完整的劳动法。在工业发达的资本主义各国,劳动法的规范和制度都有着逐渐一致的趋势,各国对于一些共同问题,如集体合同、工作时间、工资、解雇、罢工等都用同样的办法来解决。近几十年来,国际劳工组织制定的公约和建议书越来越多,为各国制定劳动法提供了统一的国际

标准。

三、国际劳动立法

国际劳动立法的思想,从18世纪末19世纪初到第一次世界大战前夕,酝酿了100多年才渐具雏形。第一次世界大战后成立了国际劳工组织,国际劳动立法才得到重大发展。

到19世纪后半期,由于各国工人运动日益壮大,无产阶级受马克思主义的影响已形成一个重要的国际势力。各国工会的全国会议和国际会议曾多次讨论国际劳动立法的问题。国际劳动立法的思想普遍传播开来以后,受到各国政府的重视。

1889年,瑞士政府邀请欧洲各国,讨论国际劳动立法的问题。这次会议后改在柏林举行。会议在形式上通过了几项议案,但是没有付诸实施。

柏林会议后,一些赞成国际劳动立法的社会活动家、经济学家和工会领袖决定组织一个国际劳动立法协会,于1900年在巴黎正式成立。该协会于1901年召开第一次代表大会,讨论柏林会议的决议。1902年召开第二次代表大会,讨论禁止使用白磷、白铅的问题。1905年起草了《关于禁止工厂女工做夜工的公约》、《关于使用白磷的公约》两个草案。批准这两个公约的有十几个国家。

第一次世界大战结束后,在巴黎和会上拟订了一个《国际劳工组织章程草案》和一个包括9项原则的宣言。这个章程和宣言就是“国际劳动宪章”。1919年6月,国际劳工组织宣告成立。国际劳工组织从成立到现在,一直把劳动立法作为它的最主要职责,从1919年第一届大会到1991年第七十八届大

会,前后共制定了 171 个公约和 178 个建议书。公约和建议书规定的事项,开始多半是关于改善劳动条件、保护工人健康方面的。第二次世界大战以后,规定的事项不断增多,几乎劳动问题的所有方面都有了相应的公约和建议书,并且其适用范围也由当初限于工业,而推广到商业、农业以及其他经济部门。

国际劳工组织制定的公约和建议书对世界各国劳动立法的发展,起到了重要的促进作用,为所有会员国制定国内劳动法提供了重要依据和标准,它对于改善各国工人的劳动状况和保障各国人民的民主权利也都产生了有利的影响。

中国是国际劳工组织的创始国之一,并在 1944 年起成为常任理事国。1971 年 10 月联合国恢复我国合法席位后,国际劳工组织理事会于同年 11 月恢复了我国的席位。我国政府从 1983 年开始参加国际劳工组织的活动。1984 年,全国人大常委会对中华人民共和国成立以前旧中国政府批准的 14 个国际劳工公约经审查后予以承认。1987 年 9 月,第六届全国人大常委会第 22 次会议批准了《残疾人职业康复和就业公约》,这是新中国成立以来批准的第一个国际劳工公约。我国今后还将陆续批准其他一些国际劳工公约。

四、中国的劳动立法

(一)旧中国政府的劳动立法

鸦片战争以后,中国逐步沦为半殖民地、半封建社会。广大工人阶级身受帝国主义、封建主义和官僚资本主义三座大山的压迫,过着极其贫困、毫无民主权利的生活。他们工作时间长,工资微薄,劳动条件恶劣,生命安全和身体健康毫无保

障。为了维护工人阶级利益，中国共产党以中国劳动组合书记部的名义发起了劳动立法运动，在1922年拟定了《劳动立法原则》，制定了《劳动法案大纲》，并发出了《关于开展劳动立法运动的通告》。这个大纲不可能被北洋军阀政府通过。但是迫于工人运动的压力，北洋军阀政府于1923年颁布了《暂行工厂通则》，同年又颁布了《煤矿爆发预防规则》，对劳动保护、安全卫生作了规定，但未得到实行。

在第一次国共合作的形势下，广东革命政府于1924年11月公布了《工会条例》。它承认工人有组织工会的权利；规定了工会的法律地位，工会有权与雇主订立团体契约；承认工会有集会、言论、出版和罢工权；承认工会对雇主方面有参与规定工作时间、改善劳动条件与工厂卫生的权利等。这是我国第一个承认工会和保障工会权利的法规。

1927年，南京国民党政府建立后，也制定了一些劳动法规，如劳动契约法、团体协约法、工会法、工厂法、劳动争议处理法等。这些立法是维护帝国主义、封建主义和官僚资本主义在中国的统治，对劳动人民实行专政的工具，工人阶级的劳动立法纲领根本不能实现，工人阶级的利益也无法得到保障。

（二）革命根据地和解放区的劳动立法

在中国共产党的领导下，自1930年建立了以瑞金为中心的革命根据地以后，人民政权便开始制定劳动法规，如《赤色工会组织法》、《劳动保护法》、《中华苏维埃劳动法》、《关于实施劳动法的决议》等。这些劳动法规内容比较完备，有利于保障工会权利和改善劳动条件，但有“左”倾倾向，不完全符合当时的情况，执行有相当的困难。

抗日战争时期，边区政府总结了革命根据地劳动立法的