

全国高职高专教育规划教材

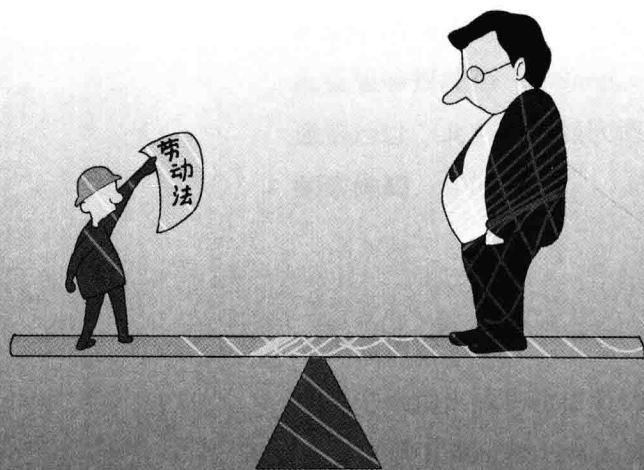


# 经济法理论与实务

陈新玲 主编

 高等教育出版社  
HIGHER EDUCATION PRESS

全国高职高专教育规划教材



JINGJIFA LILUN  
yu SHIWU

# 经济法理论与实务

陈新玲 主 编  
齐 晋 李海涛 副主编

 高等教育出版社·北京  
HIGHER EDUCATION PRESS BEIJING

## 内容提要

本书为全国高职高专教育规划教材,是高职院校工商管理类专业通识课程规划教材。本书以实用性和可读性为原则,以学生将来在社会中就业、创业及管理工作中的实际需要为线索,分别对劳动法、企业法、公司法、合同法、票据法、反不正当竞争法、工业产权法、消费者权益保护法以及仲裁法与民事诉讼法等内容进行了系统而简明的阐述。本书体系新颖,内容简洁,有较强的实践性和应用性。

本书不仅可以作为高职高专商贸与经济管理类专业教材,也可以作为自学者和相关从业人员的重要参考用书。

本教材提供数字课程的学习,欢迎读者登录经营管理实一体化课程平台,获取相关教学资源,进行自主学习及交流活动,同时完成在线实训项目。网址:<http://hvc.hep.com.cn>。具体登录使用方法见书后郑重声明。

## 图书在版编目(CIP)数据

经济学理论与实务 / 陈新玲主编. —北京: 高等教育出版社, 2011.8

ISBN 978-7-04-031684-1

I. ①经… II. ①陈… III. ①经济法—中国—高等职业教育—教材 IV. ①D922.29

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 113059 号

策划编辑 李聪聪  
责任校对 金辉

责任编辑 李聪聪  
责任印制 朱学忠

封面设计 于涛 版式设计 于涛

出版发行 高等教育出版社  
社址 北京市西城区德外大街4号  
邮政编码 100120  
印刷 北京信彩瑞禾印刷厂  
开本 787×1092 1/16  
印张 23.25  
字数 390 000  
购书热线 010-58581118

咨询电话 400-810-0598  
网址 <http://www.hep.edu.cn>  
<http://www.hep.com.cn>  
网上订购 <http://www.landrao.com>  
<http://www.landrao.com.cn>  
版次 2011年8月第1版  
印次 2011年8月第1次印刷  
定价 33.80元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换  
版权所有 侵权必究  
物料号 31684-00

# 前 言

在从事高职院校经济管理类专业法律课程的近二十年教学生涯中，自己深感经济法学内容繁杂、体系庞杂、涉及面广、动态变化大，常常令学习者望而却步。在所有的法律内容中，与经济法联系最为密切的是民法和商法。民法是调整平等民事主体之间人身关系和财产关系的法律，商法是调整平等商事主体之间商品交换和财产流转关系的法律。民法、商法、经济法之间的紧密联系表现在学理的继承性、调整范围的局部重合性、调整内容的关联性以及调整手段的融通性等方面。但无论是民法、商法还是经济法，其中都包含着与企业经营管理密切相关的内容，而这些内容对经济管理专业的学生来说都是必备的和有意义的。在教材内容上以部门法的划分标准和法学学理对商法与经济法的划分无太大的实务意义。所以本书以实用性和可读性为原则，兼收商法与经济法的内容，以学生未来在社会中就业、创业及管理工作中的实际需要为教材内容的取舍导向，分别对劳动法、企业法、公司法、合同法、票据法、反不正当竞争法、工业产权法、消费者权益保护法以及仲裁法与民事诉讼法等内容进行了系统而简明的阐述。

本书针对高职高专教学的特点，强调以学生为主体，在内容编排上突破了以往教材的编写模式，在每章前都设立了“学习目标”，便于学习者了解本章的关键点，起到导学的目的；精心设计每章的“案例导入”，引出该章节的主要问题，使学生带着问题学习；设计了“重要概念”、“漫画”、“法律实务”、“案例讨论”等专栏，让学习者能结合实践中的问题进行学习，帮助学习者训练法律思维方式，提高分析解决问题的能力；同时配合“课堂练习”、“课后思考”，帮助学习者对知识内容进行阶段性自我测试；每节都附有“本节小结”，将教材内容梳理提要，点出重点难点，起到温故而知新的作用，有利于学生对教材内容的系统把握，提高学习效率。在全书的最后，开列了必读法律法规、参考文献，使学习者能开阔视野，乐学致远。

本书融入了大量的案例，所选案例典型、通俗、生动、实用，加大了实务操作和训练的比重，增强了可读性，体现出了理论与实际相结合的特点，特别是学习知识与开发智力相结合的特点，突出了以培养学生应用能力为主旨的高职高专教育特色。

本书由陈新玲担任主编，齐晋、李海涛担任副主编，参加编写的人员还有陈

曦、郑晓红和刘红梅。具体分工为：陈新玲编写第四章、第七章；齐晋编写第一章、第三章、第六章和第八章；郑晓红编写第五章；刘红梅编写第九章；李海涛、陈曦编写第二章。

本书在编写过程中，参阅了国内外学者大量的著作资料，借鉴和吸收了他们的研究成果，在此深表谢意。还要特别感谢高等教育出版社的编辑，他们对本书的编写体例和漫画的绘制及编辑出版给予了许多启发和支持。

由于编者水平所限，书中疏漏、不妥之处在所难免，恳请同行专家和广大读者指教、斧正。

编者

2011年5月

# 目 录

第一章 劳动法 .....	1
第一节 劳动法概述 .....	3
第二节 劳动合同 .....	6
第三节 劳动用工 .....	27
第四节 劳动保护 .....	35
第五节 劳动监督管理 .....	41
第六节 劳动争议及其法律责任 .....	43
第二章 企业法 .....	51
第一节 个人独资企业法 .....	53
第二节 合伙企业法 .....	60
第三章 公司法 .....	83
第一节 公司与公司法概述 .....	85
第二节 有限责任公司 .....	89
第三节 股份有限公司 .....	105
第四节 公司债券 .....	116
第五节 公司财务会计制度 .....	119
第六节 公司的变更和终止 .....	123
第七节 违反《公司法》的法律责任 .....	129
第四章 合同法 .....	135
第一节 合同与合同法概述 .....	137
第二节 合同的订立与成立 .....	141
第三节 合同的效力 .....	154
第四节 合同的履行 .....	162
第五节 合同的担保 .....	169
第六节 合同的变更、转让和终止 .....	180
第七节 违约责任 .....	186
第八节 主要合同 .....	190

第五章 票据法.....	201
第一节 票据法概述.....	203
第二节 汇票.....	215
第三节 本票.....	231
第四节 支票.....	233
第六章 反不正当竞争法.....	239
第一节 反不正当竞争法概述.....	241
第二节 不正当竞争行为.....	244
第三节 不正当竞争行为的监督检查.....	257
第四节 违反《反不正当竞争法》的法律责任.....	259
第七章 工业产权法.....	263
第一节 知识产权概述.....	265
第二节 专利法.....	268
第三节 商标法.....	287
第八章 消费者权益保护法.....	303
第一节 消费者权益保护法概述.....	305
第二节 消费者权利与经营者义务.....	308
第三节 消费者权益的保护.....	323
第四节 消费者权益争议的解决.....	326
第五节 消费者权益保护的法律责任.....	333
第九章 仲裁法与民事诉讼法.....	337
第一节 经济纠纷解决途径概述.....	339
第二节 仲裁法.....	340
第三节 民事诉讼法.....	348
必读法律法规.....	362
参考文献.....	363



第一章  
劳 动 法

1



## 【学习目标】

学习本章要求了解劳动法的定义和特征、集体合同与劳务派遣的相关规定以及各部门的相关监督检查职责。理解和掌握劳动法所规定的劳动合同订立以及履行、变更、解除终止的相关内容，工作时间和休息休假以及工资，劳动安全卫生保护、女职工与未成年工特殊保护，劳动者的职业培训与社会保险福利，劳动争议的解决方式以及违反劳动法的相关法律责任。

## 【案例导入】

2008年2月6日，孙某与浙江某市A科技信息有限公司（以下简称A公司）签订劳动合同，孙某担任该公司技术研发部主管职务，主持研发X网络产品，每月工资1万元，合同期限两年。同时双方另行签订保密及竞业限制协议，该协议约定：孙某在A公司工作期间及离职后两年内，必须保守X网络产品的技术信息和经营信息等商业秘密；同时，孙某在离开A公司后的两年内不得自己或者为他人从事X网络产品的技术信息和经营信息相关的业务；A公司在孙某在职期间在其每月的工资中增加3000元作为竞业限制经济补偿；如孙某违反双方约定，孙某应向A公司支付违约金50000元。2008年11月初，孙某以个人原因辞职。A公司为孙某办理了退工手续。同月底，孙某来到A公司的X网络产品客户——B销售公司工作，担任该公司技术部经理一职，负责维护X网络产品。A公司得知后，认为孙某违反了双方签订的保密及竞业限制协议，向当地劳动争议仲裁委员会提出申请，要求孙某支付竞业限制违约金50000元。

（资料来源：中国劳动保障报）

## 【问题】

1. 双方签订的保密及竞业限制协议是否合法？
2. B销售公司是否属于与A公司生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位？

# 第一节 劳动法概述

劳动法规范了我国用人单位与劳动者双方的合法权益，并着重对在劳动关系中处于弱势的劳动者给予充分的保护，从而有利于市场经济的可持续发展。学习者应从劳动法的定义、特征认识入手，学会分析劳动法律关系中各要素的统一。

## 一、劳动法的定义

狭义的劳动法，一般是指国家最高立法机构制定颁布的全国性、综合性的劳动法。在我国通常是指1994年7月5日颁布，1995年1月1日实施的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）。广义的劳动法，是指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称。

《中华人民共和国劳动法》于1995年1月1日实施



### 【课堂练习】

1.1 《中华人民共和国劳动法》实施的时间是（ ）。

- A. 1994年1月1日
- B. 1994年7月5日
- C. 1995年7月5日
- D. 1995年1月1日

## 二、劳动法的适用范围

我国《劳动法》第2条规定，劳动法适用于在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者。

劳动关系的确定关系到劳动法的适用

### （一）劳动关系

劳动关系是指在运用劳动能力、实现劳动过程中，劳动者与用人单位之间的社会劳动关系。其特征主要有：

（1）劳动关系是在现实劳动过程中所发生的关系；

（2）劳动关系的双方当事人，一方是劳动者，另一方是用人单位，且二者之间是平等的关系；

（3）劳动关系的一方劳动者，要成为另一方所在单位的成员，就必须服从用人单位的管理，遵守其规章、制度。

### （二）与劳动关系有密切联系的社会关系

劳动法的调整对象除劳动关系外，还包括一些与劳动关系有密切联系的关系。

## 法律实务：

### 实践中如何区分劳动关系与劳务关系

劳务关系是指两个或两个以上的平等主体之间就劳务事项进行等价交换过程中形成的一种经济关系。劳动关系与劳务关系的区别：① 主体不同。劳动关系是按照《劳动法》的规定在用人单位和劳动者之间产生的一种不对等关系，是管理和被管理、支配和被支配的关系，是指在用人单位与劳动者之间产生的一种劳动者提供劳动、用人单位支付报酬的稳定关系；劳务关系是按照《中华人民共和国合同法》产生的平等主体之间的契约关系，一般情况下不存在管理与被管理的情况，劳务方只要按照约定完成工作任务即可，劳务关系的产生、变更和消灭以及履行，均是平等的。② 两者产生的依据不同。劳动关系是基于用人单位与劳动者之间生产要素的结合而产生的关系；劳务关系产生的依据是双方的约定，是平等民事主体按照《中华人民共和国民法通则》、《合同法》的规定，双方意思自治的结果。③ 客体不同。劳动关系的客体是劳动关系主体双方的权利义务共同指向的对象，即劳动者的劳动行为；劳务关系的客体比较广泛，既包括行为，也包括物、智力成果及与人身不可分离的非物质利益（人格和身份）。④ 两者关系的稳定性不同。劳动关系当事人之间的关系较为稳定、长久，反映的是一种持续的生产资料、劳动者、劳动对象之间结合的关系，而劳务关系当事人之间体现的是一种即时清结或者延时清结的关系。

根据上述事实劳动关系和劳务关系的法律特征和区别，实践中对二者之间进行区分应当把握如下几点：① 从用人单位的性质上进行区分。如果用人单位是个人（非个体经济组织，如个体工商户等），则可以肯定双方之间不存在劳动关系。但实践中应当注意某些单位将其内部某个环节的业务或整体承包给个人，而后承包人以个人名义与提供劳动的人员签订所谓雇佣合同，如果该单位具有合法的用工主体资格，则根据目前法律规定，应当认为劳动者与该发包单位之间存在劳动关系。② 考察劳动者是否实际接受用人单位的管理、指挥或者监督。一般来说，如果劳动者自主管理、自由支配劳动力，用人单位的规章制度对劳动者没有约束力，则可以排除双方之间存在劳动关系。但如果劳动者实际接受用人单位的管理、指挥或者监督，也并不能肯定双方存在事实劳动关系，仍需考虑其他因素。③ 考察具体的劳动内容。如果劳动者提供的劳动内容是用人单位的业务组成部分，一般来说双方之间存在事实劳动关系。如果劳动者提供的劳动内容仅是用人单位的偶然临时性工作，则双方一般是劳务关系。④ 考察用人单位是否向劳动者提供基本的劳动条件。一般来说，劳动关系的用人者要向劳动者提供一定的劳动条件，如提供一定的劳动工具、工作设备，提供一定的劳动保护条件等。而在劳务关系中，一般由劳动者自行携带一定的劳动工具和工作设备。

（资料来源：中国人力资源管理在线）

## 【课堂练习】



- 1.2 下列属于劳动法调整的劳动关系是 ( )。
- A. 企业因分立而产生的关系
  - B. 某农民工被某用人单位录用为职工而发生的关系
  - C. 劳动者张三与劳动者李四发生的代理关系
  - D. 劳动者按照国家政策购买用人单位福利用房而发生的关系

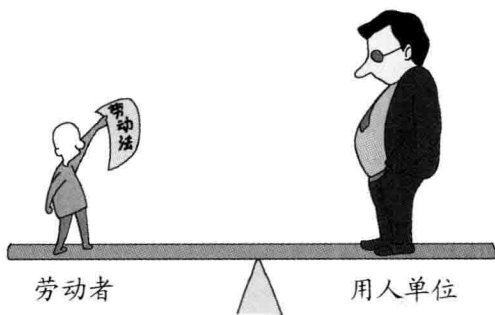
### 三、劳动法律关系

#### (一) 劳动法律关系的定义和特征

劳动法律关系是指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权利义务关系。其特征主要包括:

- (1) 主体双方具有平等性和隶属性;
- (2) 具有国家意志为主导、当事人意志为主体的特征;
- (3) 具有在社会劳动过程中形成和实现的特征。

#### (二) 劳动法律关系的要素



劳动法律关系  
中包括: 主体、  
客体以及内容

任何一种劳动法律关系, 都是由劳动法律关系的主体、劳动法律关系的客体和劳动法律关系的内容这三个基本要素构成的。

劳动法律关系的主体, 指依照劳动法享有权利与承担义务的劳动法律关系参与人。其中一方是劳动者, 且必须是自然人, 包括具有劳动能力的中国公民、外国人以及无国籍人; 另一方是用人单位, 包括企业、事业、机关、团体、民办非企业单位等单位及个体经营组织。

劳动法律关系的客体就是主体双方的权利义务共同指向的对象, 即劳动者的劳动行为。

劳动法律关系的内容就是主体双方依法享有的权利和承担的义务。我国《劳动法》第3条明确规定了劳动者的权利与义务: 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。同时还规定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。

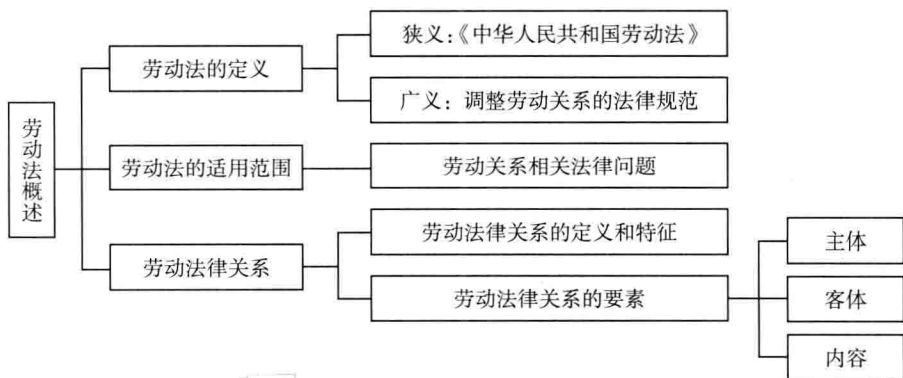
### 【课堂练习】



1.3 劳动者与用人单位根据劳动法律规定，在实现社会劳动过程中形成的权利义务关系是（ ）。

- A. 民事法律关系
- B. 经济法律关系
- C. 行政法律关系
- D. 劳动法律关系

### 【本节小结】



### 【课后思考】



1. 在实践中如何区分劳动关系与劳务关系？
2. 在校大学生的实习工作是否受《劳动法》的调整？
3. 大学生三方协议的签订是否就等同于劳动关系的建立？

## 第二节 劳动合同

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系的书面说明，也是规范二者权利义务的协议，同时也是解决劳动纠纷的重要依据。学习者应从劳动合同订立入手，充分认识劳动合同的履行、变更、解除以及终止的相关内容，同时了解我国《劳动法》关于集体合同以及劳务派遣的相关规定，从而学会在实践中运用劳动合同来保护自己的合法权益。

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系的证明文件

## 一、劳动合同的概述

### (一) 劳动合同的定义与特征

劳动合同又称劳动协议,是指劳动者与用人单位之间为确立劳动关系,依法协商就双方权利义务达成的协议(《劳动法》第16条)。劳动合同的特征主要包括:

- (1) 劳动合同的主体具有特定性;
- (2) 劳动合同内容具有权利义务的统一性和对应性;
- (3) 劳动合同具有双务、有偿、诺成合同的特性;
- (4) 劳动合同往往涉及第三人的物质利益关系。

### (二) 劳动合同的种类

(1) 按照合同期限的不同,劳动合同可以分为有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限的劳动合同。

(2) 按照劳动者身份的不同,劳动合同可以分为城镇职工劳动合同、农民工劳动合同、学徒工劳动合同。

(3) 按照用人方式的不同,劳动合同可以分为录用合同、聘用合同和借用合同。

(4) 按照就业方式的不同,劳动合同可以分为全日制用工劳动合同和非全日制用工劳动合同。

(5) 按照劳动合同的存在形式不同,劳动合同可以分为书面劳动合同和口头劳动合同。

## 【课堂练习】



1.4 按照合同期限的不同,劳动合同可以分为( )。

- A. 固定期限劳动合同
- B. 无固定期限劳动合同
- C. 以完成一定工作为期限的劳动合同
- D. 全日制用工劳动合同

## 二、劳动合同的订立

### (一) 劳动合同订立的定义和原则

劳动合同的订立是指劳动者和用人单位经过平等协商,就劳动合同的各项内容协商一致,并以书面的形式规定双方的权利、义务以及责任等相关内容,从而确立双方劳动关系的法律行为。根据我国《劳动法》第17条第1款的规定,劳动合同订立的原则主要有:合法原则、公平原则、平等自愿原则、协商一致原则以及诚实信用原则。

劳动合同订立时用人单位应履行告知义务,劳动者应履行说明义务

## （二）劳动合同订立的主体及其义务

### 1. 用人单位

用人单位具有用人权利能力和行为能力。《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）规定，用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

根据我国《劳动合同法》的相关规定，用人单位在与劳动者订立劳动合同时应履行其告知义务。用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。



用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物（《劳动合同法》第9条）。

### 2. 劳动者

劳动者需年满16周岁，有劳动权利能力和行为能力。其中文艺、体育和特种工艺单位录用人员例外。根据我国《劳动合同法》的相关规定，劳动者在与用人单位订立劳动合同时应履行预先说明义务。同时用人单位有权知道劳动者与劳动合同直接相关的基本信息情况，劳动者有预先说明情况的义务（《劳动合同法》第8条）。

#### 法律实务：

劳动者隐瞒自己的真实情况所订立的劳动合同是否有效？

一般认为，所隐瞒的真实情况分为两种：一种是劳动者所隐瞒的情况属于用人单位有权了解、与劳动合同直接相关的基本情况，这些内容将直接影响劳动合同的履行，如年龄、性别、学历、工作经验、专业证书、公民身份证号码、户籍地址及现住址、联系方式等；另一种是与劳动合同没有直接的关系，而用人单位要求劳动者说明其他个人情况，如是否结婚、是否有男（女）朋友等情况。

对于第一种情况，即与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者有向用人单位告知的义务，只不过这种义务不是主动性的义务，属于消极义务，只有在用人单位询问时才有义务回答；对于第二种情况则劳动者无义务回答。对第一种情况，如果劳动者有意以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，则有可能导致劳动合同无效。《劳动合同法》第26条第1款规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”比如：劳动者提供虚假学历证明，合同可能因欺诈而无效；劳动者不满16岁，却隐瞒真实年龄与用人单位签订合同，则合同违反法律强制性规定而无效。

那么，劳动者隐瞒部分真实情况，是不是劳动合同就全部无效呢？《劳动合同法》第26条第2款规定：“对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。”第27条规定：“劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。”劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照与本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

（资料来源：HR369 人力资源网）

## 【课堂练习】



- 1.5 下列各项属于劳动合同订立主体的是（ ）。
- A. 初中毕业年满15周岁的李某
  - B. 年满18岁的具有间歇性精神病的王某
  - C. 年满18岁的中国公民杨某
  - D. 被部队录用的14岁的公民张某

### 三、劳动合同的订立形式

用人单位自用工之日起应当与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同（《劳动合同法》第6条）。对于已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。同时非全日制用工双方当事人可以订立口头协议（《劳动合同法》第10条）。

我国《劳动合同法》相关规定中关于未订立书面劳动合同的处理方法包括：

- （1）自用工之日起1个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订

劳动者与用人单位之间应当订立书面的劳动合同



立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬（《劳动合同法实施条例》第5条）。

（2）用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付2倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并支付经济补偿。同时用人单位向劳动者每月支付2倍工资的起算时间为用工之日起满1个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前1日（《劳动合同法实施条例》第6条）。

（3）用人单位自用工之日起满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满1个月的次日至满1年的前1日应当向劳动者每月支付2倍的工资，并视为自用工之日起满1年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同（《劳动合同法实施条例》第7条）。

### 法律实务：

#### 未订立劳动合同，劳动者怎么办？

对于用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年不与劳动者订立书面合同的，以及违反本法规定不与劳动者签订无固定期限劳动合同的违法行为，劳动者可以通过以下途径追究用人单位的赔偿责任：

（1）向当地劳动行政部门进行举报。《劳动合同法》明确规定，县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。同时，《劳动合同法》还明确规定，任何组织或者个人对于违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理。受理劳动违法行为举报是各级劳动行政部门依法应当履行的职责。劳动者就用人单位违反《劳动合同法》的行为向劳动行政部门进行举报，劳动行政部门应当依法受理并立案查处。一经查实，劳动行政部门可以责令用人单位依法对劳动者予以赔偿。

（2）向劳动争议仲裁机构申请仲裁。劳动争议仲裁，是指劳动争议仲裁机构对申请仲裁的劳动争议案件依法进行裁决的活动。劳动争议仲裁既是劳动争议双方当事人向法院提起争议诉讼前的必经程序，也是我国处理劳动争议案件的一种基本形式。劳动争议仲裁裁决书下达后，任何一方当事人不服，可在法定期限内向人民法院起诉，逾期不起诉将产生法律效力，当事人必须履行。对用人单位违反《劳动合同法》的行为，劳动者可以依法向劳动仲裁机构申请赔偿。

（3）向人民法院提起诉讼。向人民法院提起诉讼是劳动者依法享有的一项权利，是劳动者追究用人单位违反《劳动合同法》的赔偿责任、解决赔偿责任争议的