

劳动法

实用教程

彭健生 主编



华中师范大学出版社

劳动法实用教程

主 编 彭健生

副主编 方道茂 孙建华

华中师范大学出版社

(鄂)新登字 11 号

图书在版编目(CIP)数据

劳动法实用教程/彭健生 主编

—武汉:华中师范大学出版社,1996.8

ISBN 7-5622-1651-7

I. 劳…

II. 彭…

III. 劳动法教程-中等专业学校-教材

IV. D922.5

劳动法实用教程

© 彭健生 主编

华中师范大学出版社出版发行

本社照排中心排版

(武昌桂子山 邮编:430070)

新华书店湖北发行所经销

湖北省崇阳印刷厂印刷

责任编辑:吴志云

封面设计:甘英

责任校对:罗少琳

督印:方汉江

开本:787×1092 1/32

印张:9.25 字数:204千字

版次:1996年8月第1版

1996年8月第1次印刷

ISBN7-5622-1651-7/D·91

印数:1-20500

定价:7.80元

本书如有印装质量问题,可向承印厂调换。

武汉市中等职业技术教育
教材编审委员会

审定

主 任:刘胜荣

副主任:黄昭国 郭松林

委 员:(按姓氏笔划为序)

冯 杰 范振川 吴文武

周南岳 骆行秀 高 琦

戴汉礼

序

《中华人民共和国劳动法》已于 1994 年 7 月 5 日通过，1995 年 1 月 1 日施行了。这是我国第一部调整劳动关系的全国性、综合性的劳动法典。《劳动法》的颁布和实施，是我国劳动立法史上的一件大事，它标志着我国劳动立法体系的形成和初步完善。同时，也为保护我们广大劳动者的合法权益提供了法律保障。

《劳动法》施行以来，全国各地违反劳动法的行为、特别是严重侵犯劳动者合法权益的违法行为仍屡屡发生。在这些事实被新闻媒体曝光之后，究其原因，违法者、受害者往往不知有劳动法，更谈不上用法律来规范自己的行为和保护自己的合法权益了。这说明我们劳动者和用人单位对劳动法知识的贫乏，反映了在广大劳动者及用人单位普及劳动法知识的迫切需要。在武汉市市教委指导下，由武汉市司法学校彭健生等同志所著的《劳动法实用教程》正是适应了这一严峻形势的需要。

《劳动法》出台之后，我国法学界关于劳动法的著作不断问世。但是，这些著作大多限于对法理的阐述及法律条文的解释。《劳动法实用教程》则将法理与实例融于一体，既全面、系统地论述了劳动法的原理与规定，并依法理指导分析案例；又精选和分析了一定的实际案例，以案例分析阐明法理及规定。本书深入浅出，通俗易学，面向广大劳动者，不失为一部普及劳动法基础知识、为劳动者提供法律服务的指导书。

当然,本书也具有探索性和难免的不足。幸好本书的作者主要是青年学者,他们执着追求真理和乐于接受批评指正。我深信,在本书出版后,他们会吸收各方面的意见,继续深入地探索,与广大同仁为我国劳动法学的研究及劳动法基础知识的普及贡献自己的力量。

刘胜荣

一九九五年七月

前 言

《中华人民共和国劳动法》已由第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过,并于1995年1月1日起施行。它是新中国成立以来第一部保护劳动者合法权益,全面规范劳动关系的法律。

随着我国市场经济体制的逐步形成,现代企业制度的相应建立,劳动制度也进行了一系列的改革。《劳动法》的制定和施行,进一步巩固了劳动制度改革成果,建立了我国新型的、现代化的劳动制度。《劳动法》全面规范了用人单位与劳动者之间的劳动关系,如:劳动者的劳动权利和义务、用人单位的劳动权利和义务、劳动合同制、工资制度、休息休假制度、福利保险制度、劳动安全卫生制度、职业培训制度、劳动争议处理制度及违反《劳动法》的责任等。

立法不易,实施法律更不易,要认真贯彻执行《劳动法》,首要问题是宣传、学习《劳动法》。为配合《劳动法》的宣传、学习,我们编写这本《劳动法实用教程》,紧紧围绕《劳动法》及有关劳动法律、法规,结合司法实践,系统阐述了劳动法的基本理论。本书既是职业中等专科学校教材,又是一本普法教育读本。

本书各撰稿人分工如下(按编写章节先后):

彭健生、方道茂 第一章

罗平 第二、四、七章

周丹 第三、十一章

孙建华 第五、六章

曹伟 第八、十章

方道茂 第九章

本书由各撰稿人编写,经集体讨论、修改,最后由主编、副主编修改定稿。

由于时间仓促,水平有限,书中难免存在缺点和错误,敬请读者批评指正。

编 者

1995年6月

目 录

第一章 劳动法概论

第一节 劳动法的概念和适用范围	1
第二节 劳动者的权利和义务	5
第三节 用人单位的劳动权利和义务	10
第四节 国家对劳动者实现就业权的保障	12

第二章 劳动合同制度

第一节 劳动合同的概念和特征	17
第二节 劳动合同的订立	23
第三节 劳动合同的变更、终止和解除	34
第四节 集体合同	41

第三章 工作时间和休息休假制度

第一节 工作时间	50
第二节 休息、休假制度	53
第三节 延长工作时间	56

第四章 工资制度

第一节 工资制度概述	59
第二节 工资的宏观调控和企业内部分配	62
第三节 最低工资制度	66
第四节 工资支付	71

第五章 劳动安全卫生制度

第一节 劳动安全卫生概述	76
第二节 用人单位在劳动安全卫生方面的职责	80

第三节	劳动者在劳动安全卫生方面的权利和义务	85
第四节	伤亡事故和职业病统计报告和处理制度	87
第六章	女职工和未成年工特殊保护制度	92
第一节	女职工的特别保护	92
第二节	未成年工的特殊保护	96
第七章	职业培训	98
第一节	职业培训的概念和途径	98
第二节	国家和用人单位职业培训的职责	102
第三节	职业技能标准和考核鉴定制度	106
第八章	社会保险和福利制度	111
第一节	社会保险概述	111
第二节	社会保险项目与社会保险待遇	114
第三节	社会保险基金	127
第四节	社会福利和集体福利	129
第九章	劳动争议的处理	132
第一节	劳动争议概述	132
第二节	劳动争议处理的基本原则	134
第三节	劳动争议的调解	136
第四节	劳动争议的仲裁	140
第五节	劳动争议的诉讼	149
第六节	集体合同发生争议的处理	151
第十章	劳动监督检查制度	153
第一节	劳动监督检查的概念和意义	153
第二节	劳动监督检查的机构及其职权	154
第十一章	违反劳动法的法律责任	158
第一节	违反劳动法法律责任概述	158
第二节	用人单位违反劳动法的法律责任	160

第三节 劳动者违反劳动法的法律责任	173
第四节 劳动行政部门和有关部门及其工作人员违反 劳动法的法律责任	174
附录:主要劳动法律、法规及规章选编	177
一、《中华人民共和国劳动法》	178
二、《国营企业实行劳动合同制暂行规定》	196
三、《全民所有制企业临时工管理暂行规定》	204
四、《中外合资经营企业劳动管理规定》	207
五、《私营企业劳动管理暂行规定》	210
六、《禁止使用童工规定》	218
七、《国有企业职工待业保险规定》	222
八、《国有企业富余职工安置规定》	228
九、《工人考核条例》	231
十、《职业技能鉴定规定》	237
十一、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》	244
十二、《企业最低工资规定》	246
十三、《女职工劳动保护规定》	253
十四、《女职工禁忌劳动范围的规定》	256
十五、《国务院关于职工工作时间的规定》	258
十六、《国家机关、事业单位贯彻〈国务院关于职工工作 时间的规定〉的实施办法》	260
十七、《〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施 办法》	262
十八、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》	264
十九、《企业职工奖惩条例》	272
二十、《劳动监察规定》	277

第一章 劳动法概论

第一节 劳动的概念和适用范围

一、劳动法的概念和调整对象

1. 劳动法的概念。

劳动法的概念,在我国可作广义、狭义两种理解。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。狭义的劳动法,是指劳动法典,即1994年7月5日经第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议审议通过的《中华人民共和国劳动法》。劳动法学中所称的劳动法一般是指广义上的劳动法。

2. 劳动法的调整对象。

劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。劳动关系是劳动法最主要、最基本的调整对象。

1) 劳动关系。劳动关系是指在实现社会集体劳动过程中,劳动者与用人单位之间发生的社会关系。在社会关系中许多都与劳动有关,而劳动法并不调整所有与劳动有关的社会关系,而只调整其中一部分关系,即在实现集体劳动过程中劳动者与用人单位之间所发生的关系。作为劳动法调整对象的劳动关系,具体分析起来,有以下的特征:

(1) 劳动关系是在实现劳动过程中所发生的关系,与劳动

者的劳动有直接的联系。否则不是劳动法调整的对象。如某人将自己的著作劳动成果交由出版社出版的出版关系,农民在市场上出售自己劳动产品所发生的买卖关系等,这些关系虽然也与劳动有关,但并不是在劳动过程中发生的关系,而是在流通领域中发生的关系,因而这种关系是一种由民法调整的民事关系,而不是由劳动法调整的劳动关系。(2)劳动关系的主体一方是劳动者,另一方是提供生产资料的用人单位,如企业、机关、团体等。根据这一特征,可以断定劳动者与自有的或者直接支配的生产资料相结合产生的劳动关系,不属于劳动法调整对象。如个体劳动者与其家庭成员共同劳动,使用的是自家的生产资料,在这里并不发生与所在单位提供的生产资料相结合的问题,因而它不是劳动法调整的劳动关系,而是婚姻家庭关系。假设某个体劳动者请了帮工,从而形成个体经营单位中,个体劳动者与帮工之间的劳动关系,则由劳动法来调整。(3)劳动关系中的一方劳动者要成为另一方用人单位的成员,并遵守用人单位的内部劳动规则。根据这一特征,我们可以把某些与劳动有关,但劳动者并非另一方所在单位的成员,例如承揽关系、劳务关系等,看作是非劳动关系,即民事关系,因而由民法而不是劳动法来进行调整。

我国现阶段劳动关系的种类主要有以下几种:全民所有制单位、集体所有制单位、个体经营单位、私营企业、外商投资企业、联营经济单位等六种不同经济形式的用人单位与劳动者之间形成的劳动关系。

2)与劳动关系密切联系的其他社会关系。与劳动关系密切联系的其他社会关系,其本身并不是劳动关系,但与劳动关系有着密切的联系,有的是发生劳动关系的必要前提,有的是劳动关系的直接后果,有的是随着劳动关系的产生而附带产

生的关系。因为这些关系具有的这些特点,所以在我国的法律体系之中列入劳动法的范畴之内。这些关系主要有以下几种:(1)劳动管理方面的关系,它是指国家有关机关(如劳动行政部门、人事部门等)与用人单位和职工之间因招收、调配劳动力等问题而发生的关系。(2)某些社会保险方面的关系,即国家保险机构与企业、事业单位及职工之间因执行社会保险而发生的关系。(3)工会组织与用人单位之间的关系,工会组织参与用人单位行政制定规章制度,实行民主管理、与用人单位签订集体合同,对单位执行劳动法进行监督和参与劳动争议的处理等,这些关系本身不是劳动关系,但它们是为了维护职工群众的合法权益,保证劳动法的贯彻执行,因此也应由劳动法来进行调整。(4)处理劳动争议所发生的关系,有关国家机关(如劳动行政部门、人民法院),劳动争议仲裁委员会,企业调解委员会,工会组织因调解、仲裁和审理劳动争议而发生的

二、劳动法的立法宗旨

《劳动法》在总则第一条中明确地指出了制定《劳动法》的宗旨和目的,即“为了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,根据宪法,制定本法。”

1. 保护劳动者的合法权益。

《劳动法》从实质上讲是一部保护劳动者合法权益的法律,保护劳动者的合法权益是其核心内容。我国是以工人阶级为领导的以工农联盟为基础的社会主义国家,保护劳动者的利益是由国家的性质决定的。

在社会主义市场经济体制下竞争激烈,追求经济效益是所有用人单位的主要目标。与用人单位相比,本来就处于弱勢

地位的劳动者的利益更容易被别人所侵犯,因此,社会主义市场经济劳动法律,特别是劳动基本法,必须更加强调保护劳动者的合法权益。

2. 调整劳动关系,建立和维护适应市场经济的劳动制度。

社会关系中存在着各种复杂的社会关系,劳动关系也很复杂,涉及到所有用人单位和劳动者的利益,处理得好不好,直接影响到劳动者积极性的发挥,影响到生产力的发展,影响到社会安定团结。《劳动法》就是要通过立法形式,从确立劳动关系这一首要环节开始,规定必须签订劳动合同,进而规定了劳动者的权利义务,用人单位的职责权限,以及劳动争议的处理,执行劳动法的监督检查等。这样是为了维护和发展和谐的劳动关系,调动各方面的积极性,从而建立和维护适应市场经济的完善的劳动制度。

3. 促进经济发展和社会进步。

促进经济发展和社会进步,既是《劳动法》的立法宗旨,又是立法目的。通过劳动立法、执法,来保护劳动者的合法权益,调动劳动者积极性,改进劳动力的组织管理,促进劳动生产率的提高,实现充分的劳动就业,完善各项社会保险事业,必然有利于维护社会正常生产、生活秩序和促进安定团结,从而达到推动社会经济发展和社会进步的目的。

三、劳动法的适用范围

《劳动法》第二条对其适用范围作了明确规定:“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。”

《劳动法》第二条第一款规定适用范围,在中华人民共和国

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，适用本法，第二款规定“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”。表明前者是主要的适用范围，后者不是主要的，但也要依本法执行。由此可见，前后两款没有本质区别，该条所列的五种组织和与之建立劳动关系的劳动者，均必须执行本法。但须注意后一款所指国家机关、事业组织、社会团体中，不是所有人员都要执行本法，而仅指与之建立劳动合同关系的劳动者依照本法执行。国家机关公务员，党组织、工会、共青团、妇联、民主党派等社会团体的工作人员，未实行劳动合同制或聘任制，而是上级任命制，因此，这部分人员不执行本法。

第二节 劳动者的权利和义务

一、劳动者的权利

《劳动法》第三条第一款集中规定了劳动者的基本劳动权利：“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、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其它权利。”具体体现为以下内容：

1. 平等就业和选择职业的权利。

劳动就业权是具有劳动能力和劳动愿望的劳动者依法从事有劳动报酬或经营收入的劳动的权利。劳动就业权在各项劳动权利中居于首要地位，是劳动者赖以生存的权利。因此，我国宪法、劳动法等对劳动者平等就业和选择职业的权利作了明确规定。《宪法》第四十八条规定，妇女享有各方面同男子平等的权利，男女同工同酬；第四条规定“中华人民共和国各

民族一律平等”。简言之，就是男女平等、民族平等。反映在劳动就业和选择职业方面，最主要的是在招工时，不得歧视妇女，不得歧视少数民族的劳动者；在劳动和工作调配上，在选择职业岗位时，要根据实际情况对妇女予以必要的照顾，对少数民族劳动者予以适当的安排；在工资津贴方面，一定要坚持同工同酬。

2. 取得劳动报酬的权利。

这项权利是依据宪法第六条规定：“社会主义公有制消灭人剥削人的制度，实行各尽所能，按劳分配的原则。”劳动法从保护劳动者利益的角度，规定劳动者有取得劳动报酬的权利。这就是说，劳动者只要为用人单位付出了一定数量和符合质量要求的劳动，就有权利向用人单位及时领取相应的劳动报酬。用人单位则应当依照法律规定及时足额地支付给劳动者相应的报酬，否则就是违法。目前，有些企业不能依法按月支付工资，或者克扣劳动者的工资，尽管原因是多方面的，但也是违反劳动法律的行为，应当纠正。

3. 休息休假的权利。

宪法第四十三条规定“中华人民共和国劳动者有休息的权利。国家发展劳动者休息和休养的设施，规定职工的工作时间和休假制度。”《劳动法》第三条规定“劳动者享有休息休假的权利。”《劳动法》第四章“工作时间和休息休假”全章共十条，第七章“女职工和未成年工特殊保护”第六十一条、六十三条对用人单位必须遵守的有关工作时间和休息休假的标准、劳动者享有的休息休假权利作了规定，并对延长工作时间作了限制性的规定。

4. 获得劳动安全卫生保护的权利。

《劳动法》依据宪法第四十二条规定：“国家通过各种途