



普通高等教育“十三五”规划教材

# 劳动关系与劳动法 案例分析

主 编 曾高峰 崔 静

副主编 杨 汉 邵江云 梁 武



中国石化出版社

[HTTP://WWW.SINOPEC-PRESS.COM](http://www.sinopec-press.com)

普通高等教育“十三五”规划教材

# 劳动关系与劳动法案例分析

主 编 曾高峰 崔 静

副主编 杨 汉 邵江云 梁 武

中国石化出版社

## 内 容 提 要

《劳动法与劳动关系案例分析》是管理类岗位实务操作书，涵盖了劳动关系与人力资源管理的全部流程，包括员工入职与劳动关系建立、员工管理与规章制度、工伤管理、劳务派遣、劳动争议处理等。能够正确理解劳动法条文字面的含义和运用，是管理类人员尤其是人力资源管理人员正确运用劳动法保护广大劳动者的合法权益及降低企业与劳动者之间纠纷的前提条件。

书中具体案例以近年来企业管理、劳动仲裁和人民法院审理的真实案例为原型。这部分内容引用法律分析案例、运用案例解读法律，进一步说明其所以然；同时既评估劳动法律规范的优势，又思考完善法律规范的对策，通过管理中呈现的问题能够引发读者思考。

本书可作为高等院校本科及专科人力资源管理、工商管理、公共管理、劳动关系等专业的教材，也可供各类企事业单位、公共组织中的管理人员阅读参考。

## 图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系与劳动法案例分析 / 曾高峰, 崔静主编.  
—北京: 中国石化出版社, 2019. 9  
普通高等教育“十三五”规划教材

ISBN 978-7-5114-5517-8

I. ①劳… II. ①曾… ②崔… III. ①劳动法-案例-中国-高等学校-教材 IV. ①D922. 505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2019) 第 182024 号

未经本社书面授权, 本书任何部分不得被复制、抄袭, 或者以任何形式或任何方式传播。版权所有, 侵权必究。

### 中国石化出版社出版发行

地址: 北京市朝阳区吉市口路 9 号

邮编: 100020 电话: (010) 59964500

发行部电话: (010) 59964526

<http://www.sinopec-press.com>

E-mail: [press@sinopec.com](mailto:press@sinopec.com)

北京科信印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经销

\*

787×1092 毫米 16 开本 13.5 印张 324 千字  
2019 年 9 月第 1 版 2019 年 9 月第 1 次印刷  
定价: 40.00 元

## PREFACE 前言

近年来，随着《劳动法》《劳动合同法》的实施与普及，劳动者维权意识的增强，劳动争议的案件不断增多，如何协调和管理劳动关系成为我国企业面临的重要问题。尤其在中国集体协商、工会制度不健全的情况下，如何解决好由企业的劳动用工问题产生的劳动争议成为人力资源管理者所面临的重要问题。面对纷繁复杂的劳动争议问题，如何让学习人力资源管理专业的学生在今后的工作中能够得心应手地解决这些问题，成为当前急需解决的事情。本书的出版将有助于提高读者处理好涉及劳动关系、劳动法及劳动争议等相关问题的能力。

本书的撰写大纲和撰写要求由曾高峰提出，经过团队成员的反复讨论后确定的。本书的具体撰写分工为：曾高峰负责第一章至第四章，邵江云负责第五章，郭婕负责第六章、第十一章，崔静负责第七章、第十章，杨汉负责第八章、第九章，梁武负责第十二章。案例的收集整理及编写由曾高峰、崔静、杨汉、郭婕、梁武共同完成。全书由曾高峰和崔静担任主编，杨汉、邵江云、梁武担任副主编。陈晓宇、陈艺为和胡连兴参与了部分书稿的编写。

在教材编写的过程中，得到了妻子梁平教授的关心和支持。同时，关心书稿完成的还有重庆科技学院工商管理学院院长万玺教授、重庆青年职业技术学院的尹丽莎老师、重庆科技学院原院长胡伟清教授。在此，对于他们的付出，表示衷心的感谢。

书稿的顺利完成有赖于写作组成员的共同努力和付出。尽管我们为书稿付出了最大努力，但囿于学识的限制，书中难免有不足和缺陷，希望读者不吝指正，以便再版时修订和完善。

编者

2019年6月

## 上篇 理论篇

<b>第一章 劳动法概述</b> .....	2
第一节 劳动法的产生与发展 .....	2
第二节 劳动法的概念和调整对象 .....	9
第三节 劳动法的适用范围 .....	16
第四节 劳动法基本原则 .....	17
<b>第二章 劳动法律关系</b> .....	20
第一节 劳动法律关系概述 .....	20
第二节 劳动者的基本权利和义务 .....	22
<b>第三章 就业促进制度</b> .....	24
第一节 就业与就业促进 .....	24
第二节 就业促进的权利义务主体 .....	26
第三节 政府就业促进的主要措施 .....	27
<b>第四章 劳动合同制度</b> .....	29
第一节 劳动合同概述 .....	29
第二节 劳动合同的特点 .....	32
第三节 劳动合同的订立 .....	35
第四节 劳务派遣和非全日制用工 .....	38
第五节 劳动合同的履行和变更 .....	39
第六节 劳动合同的解除和终止 .....	42
<b>第五章 集体合同制度</b> .....	52
第一节 集体协商和集体合同概述 .....	52
第二节 集体合同的订立及内容 .....	53

第三节	集体合同的履行、变更、解除和终止 .....	54
第四节	工    会 .....	54
<b>第六章</b>	<b>工作时间与休息休假制度 .....</b>	<b>56</b>
第一节	工作时间制度 .....	56
第二节	休息休假制度 .....	57
第三节	延长工作时间 .....	58
<b>第七章</b>	<b>工资基准与工资集体协商制度 .....</b>	<b>60</b>
第一节	工资基准概述 .....	60
第二节	最低工资制度 .....	60
第三节	工资保障制度 .....	61
第四节	工资集体协商制度 .....	62
<b>第八章</b>	<b>劳动安全卫生基准制度 .....</b>	<b>63</b>
第一节	劳动安全卫生基准概述 .....	63
第二节	劳动安全基准制度 .....	63
第三节	劳动卫生基准制度 .....	63
第四节	特殊劳动保护制度 .....	63
<b>第九章</b>	<b>社会保险法 .....</b>	<b>65</b>
第一节	社会保险法概述 .....	65
第二节	养老保险法律制度 .....	65
第三节	医疗保险法律制度 .....	66
第四节	工伤保险法律制度 .....	67
第五节	失业保险法律制度 .....	68
第六节	生育保险法律制度 .....	69
<b>第十章</b>	<b>劳动保障监察制度 .....</b>	<b>70</b>
第一节	劳动保障监察制度概述 .....	70
第二节	劳动保障监察机构 .....	70
第三节	劳动保障监察的实施 .....	70
<b>第十一章</b>	<b>劳动法律责任 .....</b>	<b>71</b>
第一节	劳动法律责任概述 .....	71
第二节	用人单位违反劳动法的行为及法律责任 .....	71
第三节	劳动者违反劳动法的行为及法律责任 .....	72

<b>第十二章 劳动争议处理制度</b> .....	73
第一节 劳动争议处理概述 .....	73
第二节 劳动争议处理的原则 .....	76
第三节 劳动争议处理机构 .....	77
第四节 个别劳动争议处理程序 .....	77
第五节 集体合同争议处理程序 .....	78

## 下篇 案例分析篇

<b>一、《劳动法》与《劳动合同法》条款案例</b> .....	80
【案例一】某设备公司诉吴某劳动合同争议纠纷案 .....	80
【案例二】未购买社保情形下的工伤补偿——从案例看新《工伤保险 条例》 .....	81
【案例三】冒名顶替是否影响事实劳动关系的存在? .....	82
【案例四】用人单位和劳动者在劳动关系建立时无双向选择权? .....	84
【案例五】与用人之间是劳动关系还是雇佣关系? .....	85
【案例六】员工手册或企业规章制度的制定有必要吗? .....	86
【案例七】未签订合同的工资赔偿 .....	87
【案例八】“双倍薪酬”是否同样适用于总经理及人事经理? .....	89
【案例九】与高级管理人员解除劳动合同是否有特殊要求? .....	90
【案例十】裁员争议激增——加班费计算和违法赔偿 .....	91
【案例十一】聘书能否算劳动合同? .....	92
【案例十二】规章制度和劳动合同 .....	93
【案例十三】绩效考评的标准 .....	94
【案例十四】违规分包不改变事实劳动关系 .....	95
【案例十五】员工提前解除劳动合同和违约金 .....	96
【案例十六】没签劳动合同也无法逃避补偿金 .....	97
【案例十七】没有续签合同，单位可以随便“炒鱿鱼”吗? .....	98
【案例十八】工资清单引发的劳动争议 .....	99
【案例十九】未签劳动合同能否要求工伤保险? .....	100
【案例二十】异地劳动争议的处理 .....	101
【案例二十一】劳动合同期限和服务期 .....	102
【案例二十二】合同正常到期终止企业是否需要支付经济补偿? .....	103
【案例二十三】隐瞒劣迹求职依法可以解聘 .....	104

【案例二十四】员工辞职，企业能否“拖”着不办？	105
【案例二十五】协商解除劳动合同，在何种情况下可以要求经济补偿？	106
【案例二十六】未明确约定服务期用人单位能否向劳动者主张培训费？	108
【案例二十七】职工在单位组织旅游期间受伤算不算工伤？	109
【案例二十八】试用期内能享受医保待遇吗？	110
【案例二十九】劳动关系解除后，用人单位可以扣档案吗？	111
【案例三十】双重劳动关系职工发生工伤怎么办？	112
【案例三十一】绩效工资年底发放合法吗？	113
【案例三十二】合同未办终止手续，劳动关系是否终止？	114
【案例三十三】计件工作如何计算加班工资？	115
【案例三十四】培训协议中的保证金是否有效？	116
【案例三十五】医疗期满能否解除合同？	118
【案例三十六】未经单位批准的加班是否支付加班工资？	119
【案例三十七】如何处理怀孕期员工？	121
【案例三十八】离职员工归来，是否可以约定试用期？	122
【案例三十九】外派员工，经济补偿金如何计算？	123
【案例四十】用人单位如何有效处理员工违纪？	124
【案例四十一】不按时缴费，将被征收滞纳金	125
【案例四十二】员工不满降薪拒绝到岗，被辞退获赔	126
【案例四十三】员工一年后发现单位未缴纳试用期内的社保，可否 解除劳动合同并获得经济补偿金？	126
【案例四十四】不能以补休代替法定节假日加班工资	128
【案例四十五】辞职了，调休单不能过期作废	129
【案例四十六】不应用无偿加班违规的方式惩罚员工	130
【案例四十七】辞职提前通知可用年休假冲抵吗？	130
【案例四十八】放弃授乳时间要补发加班工资吗？	131
【案例四十九】辞职也能获得经济补偿金	132
【案例五十】附加条件的工资欠条是否有效？	133
【案例五十一】工伤认定中的工作场所如何把握？	134
【案例五十二】服务期未满跳槽回家，违反协议支付违约金	135
【案例五十三】遭遇工伤，用人单位不申请工伤认定，医疗费无法报销 怎么办？	136
【案例五十四】事假单交出后就可以不去单位上班了吗？	137
【案例五十五】公司因搬迁外地解除合同的经济补偿	138

【案例五十六】工伤赔偿应否区分劳动关系与民事关系？	139
【案例五十七】工作间歇时受伤是否应给予工伤赔偿？	141
【案例五十八】试用期内辞退员工的限制	142
【案例五十九】是补休还是支付加班费？	143
【案例六十】是否发年终奖公司可自主决定	144
【案例六十一】提前上班途中受伤是否算工伤？	145
【案例六十二】为多拿工资，同意公司不参加社会保险，发生工伤退出 岗位时保险待遇谁负责？	146
【案例六十三】违法解除劳动合同影响竞业限制协议的效力吗？	147
【案例六十四】无证驾驶受伤能否认定为工伤？	148
【案例六十五】享受社保还能领经济补偿金吗？	150
【案例六十六】懈怠工作被“炒鱿鱼”索要天价赔偿被驳回	150
【案例六十七】以上班网聊为由辞退员工，公司被判支付补偿金	151
【案例六十八】职工被证明患病是假，企业可以扣回已发出的病假工资	152
【案例六十九】职工在合同期内“自动休假”实则自行离职的处理办法	153
【案例七十】周六上班，是值班还是加班？用人单位与劳动者意见 往往相左	154
【案例七十一】职工拒加班不能作为辞退理由	154
【案例七十二】职工因病住院，企业不按最低工资标准支付其病假工资是 可以的	155
【案例七十三】用人单位可否向第三人行使工伤赔付追偿权？	156
【案例七十四】合同终止后发现早已怀孕怎么办？	158
【案例七十五】工作未满一年应该拿年终奖吗？	160
【案例七十六】加班费这样约定有效吗？	161
【案例七十七】公司是否可以任意调整员工的工资？	162
【案例七十八】仅凭单方持有的载有违约金内容离职单索要违约金被驳	162
【案例七十九】“过劳死”引发纠纷	164
【案例八十】冒用身份应聘上岗，左眼受伤构成工伤	165
【案例八十一】企业有加班加点决定权吗？	166
【案例八十二】企业自身无权决定或变更工时制度	167
【案例八十三】上班睡觉被罚 1000 元，合理吗？	169
【案例八十四】自愿加班可得加班工资吗？	169
【案例八十五】事实劳动关系	170
【案例八十六】社会保险费不得打入工资中	171

【案例八十七】深圳市劳动保障部门详解工伤保险四种“具争议性”典型案例	172
案例	172
【案例八十八】实习期间受伤不算工伤但可获赔偿	174
【案例八十九】就业歧视	176
【案例九十】违约与违约金	177
【案例九十一】劳动合同的终止与解除	178
【案例九十二】高级管理人员高额奖金的性质	179
【案例九十三】职业病与劳动合同解除	179
【案例九十四】侵权损害赔偿与工伤之间的关系	180
【案例九十五】劳务派遣	181
【案例九十六】劳动者学历造假被辞退，单位是否需要支付经济补偿？	182
【案例九十七】劳务合同中的人身损害赔偿是如何规定的？	183
【案例九十八】企业对于劳动争议审理期间的职工工资是否应当支付？	186
【案例九十九】劳动合同法维权：被迫离职也可得到经济补偿金	188
<b>二、劳动争议处理案例分析</b>	<b>190</b>
【案例一】不属管辖，仲裁无效	190
【案例二】企业和员工是否可以“协商”不缴纳社会保险金？	191
【案例三】按工伤还是人损标准计赔发生争议？	192
【案例四】公司强制放假，工人告上法庭	194
【案例五】“一仆多主”引发工伤纠纷，劳动赔偿被驳却获雇工赔偿	195
【案例六】女工下班被撞伤公司拒赔，诉讼时应如何确定？	196
【案例七】“离职原因”为空白，公司因举证不足被判败诉	197
【案例八】员工主动辞职后向单位索要补偿金，一审被驳	198
【案例九】仲裁时效的认定	198
【案例十】劳动争议纠纷案	199
【案例十一】邓某某与重庆某电气集团有限公司劳动争议案	200
【案例十二】何某某与重庆市某街道办事处的人事争议案	200
【案例十三】劳动争议案	201
【案例十四】劳动合同纠纷案	202
【案例十五】劳动关系纠纷案	202
【案例十六】确认劳动关系纠纷案	203
【案例十七】工程有限责任公司劳动争议案	204
参考文献	205

# 第一章 第一节

## 第一节 第一节

### 第一节

# 理论篇

## 上篇

“独立”工“向”时“世”er——“气”路“宗”德“德”(二)

“独立”工“向”时“世”er——“气”路“宗”德“德”(二)  
“独立”工“向”时“世”er——“气”路“宗”德“德”(二)  
“独立”工“向”时“世”er——“气”路“宗”德“德”(二)

# 第一章 劳动法概述

## 第一节 劳动法的产生与发展

### 一、劳动法的产生

#### (一) 社会劳动关系是劳动法产生的社会经济基础

劳动是人类社会产生与存在的基本条件。在人类社会发展的不同历史时期，人们在劳动中必然形成一定形式的社会劳动关系，即人们在劳动中的人与人之间的关系。人类的存在离不开劳动，但并不是有了劳动就有了劳动法。只有社会劳动关系发展到一定阶段，才会产生劳动法。而在社会劳动中所形成的劳动关系，正是以后劳动法产生的经济基础。

在原始社会时期，人们进行群体的共同劳动，有着自然分工和一定的劳动协作关系。这种协作关系，不是靠法律调整，而是靠长期形成的、人们需要共同遵守的习惯来维持。

在奴隶制社会中，奴隶是奴隶主的私有财产，奴隶主对待奴隶可以像对待其他任何财产一样，随意转让和买卖。奴隶要绝对服从奴隶主，不能有任何反抗，奴隶主可以对奴隶任意鞭打。当时的法律重在保护奴隶制的财产关系，奴隶主对奴隶的剥削、压榨可以不负任何责任。奴隶社会对这种劳动关系的法律调整不是现代含义的劳动法。

在封建制社会的劳动关系中，农奴虽然有了一定的人身自由，但基本上仍依附在封建主的土地上，受封建主的剥削。封建社会的法律为保护封建主的利益规定了封建主有处置农奴的权利。这种对劳动关系的调整，也不是现代含义的劳动法。

人类历史发展到资本主义的原始积累时期，国家用强制手段迫使大量农民失去土地，强迫他们进入工厂，以实现资本主义的原始积累。在资本主义的萌芽时期，一些国家曾颁布过“劳工法规”。“劳工法规”主要内容是强迫劳工接受雇主苛刻的劳动条件，如允许延长工时，禁止工人提高工资的要求等。这样的法规，形式上似乎是劳动法，但实质上仍然不是现代含义的劳动法。

以上人类社会各个历史时期，虽然有劳动和劳动关系，发展到一定阶段时，也开始有对当时劳动关系调整的法律，但都不是现代含义的劳动法。在以上的历史时期中，劳动法尚没有产生。

#### (二) 劳动法的产生——19 世纪初期的“工厂立法”

随着资本主义的发展，新兴资本家逐渐在经济上、政治上取得了主导地位。产业革命以后，大工业生产迅速发展，大批劳动者进入工厂，社会上形成雇佣者与被雇佣者两大阶级，双方有各自独立的经济利益。这种劳雇关系的初期在法律上沿用“雇佣自由”原则。雇主可

以随意延长工时、减少工资,加之劳动条件恶劣,这必然会引起劳工的不满与反抗。在19世纪初,为稳定社会秩序,一些国家开始颁布劳动法规,这些法规在某种程度上限制了雇主的剥削,或者说在某种程度上改善了劳工条件。历史上这些法规的出现,标志着劳动法的产生,不过当时是以“工厂立法”的形式出现的。

历史上出现最早的劳动法是1802年英国议会颁布的《学徒健康与道德法》。该法规定了英国纺织厂18岁以下工人每日工作时间不得超过12小时,禁止18岁以下工人晚上9时至翌日5时之间工作。这些关于劳动条件的规定虽然很苛刻,但就当时英国工厂工作时间为15小时或16小时的情况来讲,法律对工作时间做出限制,可以看作在某种程度上限制了雇主的剥削。

### (三) 劳动法产生的原因

自19世纪初期开始,一些国家陆续颁布了劳动法规(工厂立法)。这一时期产生劳动法主要有以下原因:

第一,劳动法产生于大工业时期,是“人类理性”的体现。由于资本主义“雇佣自由”原则、“自由放任”政策的适用,国家对劳雇关系不干预的结果,雇主随意降低工资、延长工时,劳工条件不断恶劣。一些社会活动家、慈善家等提出改善劳工条件,以限制剥削。这些活动促进了劳动法的产生。

第二,劳动法的产生也是资本主义大工业生产的客观要求。随着资本主义机械工业的发展、提高,生产条件在客观上有一定要求,如烟雾弥漫的生产车间,不可能生产出高质量的产品。为了客观上满足一定的劳动条件,国家需要通过法律改善某种劳动条件。

第三,劳动法的产生是资本主义制度在发展的过程中,劳工条件不断恶化的结果。为了满足协调劳资关系、稳定社会经济秩序的要求,国家开始对劳资关系进行干预。国家为协调劳雇双方利益关系,稳定社会经济秩序,开始颁布某些改善劳工条件的法律。这个因素是劳动法产生的主要因素,是能够反映其本质的原因。以后各国陆续颁布的法律基本上也离不开这一原因,如1935年美国的《劳资关系法》,其目的是国家以法律形式强制劳资双方在发生利益冲突时坐下来谈判,一方要求谈判,另一方拒绝则视为违法。这些法规的出现,主要是为了协调矛盾,稳定社会秩序。

### (四) 初期劳动法的特点

初期的劳动立法具有如下特点:

第一,初期的劳动立法,多数是从改善女工和童工的立法开始,因为当时女工和童工劳动条件最差。国家颁布这样的法律,容易得到社会的同情与支持。

第二,初期的劳动立法,适用范围很小,有的国家的法律只限于较大工厂,并未普遍适用。

第三,初期的劳动立法,虽然规定了对某些劳动条件的改善,但一般缺少监督条款、责任条款。规定了限制工时等内容,但无明确的监督检查机构,对违法者也缺乏责任的具体规定,因此初期的劳动法很难真正得到实施。

## 二、外国劳动法的发展

劳动法自19世纪初以工厂法的形式出现至今,随着各国社会的发展、经济的变化、社会制度的变革以及各国劳动者为改善自身劳动条件的努力,不断得到发展。各国劳动立法的

发展,可以划分为以下几个历史阶段:

19世纪初至19世纪后期,随着英国工厂立法的出现,挪威、瑞典、丹麦、意大利等国家也陆续颁布了工厂法或类似的法规。美国一些州也开始制定保护童工的法律。到19世纪后半期,欧美各国基本都制定了工厂法。工厂法的内容也逐渐扩大。英国、法国、德国等国家的工厂法中增加了职业安全的内容;英国、比利时、瑞士、德国、奥地利等国家的工厂法增加了有关工资支付的内容。在这一时期,随着工人运动的发展,各国陆续从法律上承认工会为工人的合法组织;解决劳动争议的法规也开始出现,如德国的《工业裁判法》等。与此同时,社会保障方面的立法也开始出现,如德国颁布了《社会保险法》。

19世纪后期至20世纪前半期,主要资本主义国家进入垄断资本主义阶段。这一时期,爆发了两次世界大战,各国经济在不断发生变化,工人运动也在发展。这一时期,各国劳动立法是在前进与后退的反复曲折中发展的。各国普遍制定了工厂法,不断增加了内容,法国、美国、德国、英国等国开始实行8小时工作制;瑞士、美国、加拿大、新西兰等国开始制定带薪年假法律;德国、法国、瑞士、意大利等国实行最低工资制度;英国、法国、美国、日本等更多的国家颁布社会保险法规。这一时期,诸多欧洲国家颁布了《失业保险法》。

第二次世界大战以后,劳动法仍然在前进与后退中发展。为了协调劳资关系,英国颁布了《工会与劳动关系法》;美国一方面继续实施《国家劳动关系法》,另一方面又通过了阻碍工人运动的《劳资关系法》(《塔夫脱-哈特利法》)。随着各国经济的变化,劳动法在劳动标准、职业安全卫生、社会保障、工时休假、工资法、职业培训、雇佣合同等方面逐步增加了新的内容。如美国多次修改《公平劳动标准法》,通过了《同酬法》;日本颁布了《劳动基准法》《劳动关系调整法》《职业培训法》;欧洲的各资本主义国家自第二次世界大战结束以后,颁布了大量劳动法规,以稳定和协调劳资关系。

在社会主义国家,苏联于1918年通过了第一部《苏俄劳动法》;1922年重新制定了《苏俄劳动法典》;1970年废除了1922年的法典,通过了《苏联和各加盟共和国劳动立法纲要》,纲要包括了劳动者基本权利、集体合同、工时休假、工资、安全卫生、妇女与未成年工劳动、工会、劳动争议、社会保险等内容。除苏联外,第二次世界大战后,陆续成立的其他社会主义国家在参照苏联劳动立法的基础上结合本国特点,也相继颁布了各国的劳动法典。自20世纪90年代以来,苏联及东欧一些国家已经发生社会政治经济制度的变革,随之劳动立法也发生了新的变化。

上述劳动立法的发展特点可以归纳为以下几点。

#### 1. 各国均已颁布适合本国特点的劳动法律、法规

虽然各国制定颁布劳动法的时间及数量各有差异,但各国已普遍颁布了劳动法。各国劳动法的名称不同,有“劳动法”“劳互法”“劳资关系法”“劳动标准法”等,从不同角度调整劳动关系。劳动法在法律体系中产生的时代较晚,但是劳动法在各国法律中数量较多。

现在较多的国家在不断制定颁布各项单行劳动法规的基础上,颁布了法典式的劳动法,这成为调整劳动关系的基本法律。

#### 2. 劳动法的适用范围不断扩大

初期的劳动法规适用范围较小。19世纪出现的“工厂法”只适用较大的工厂,内容只涉及对女工和童工某种劳动条件的保护。

19世纪以后,各国劳动法的适用范围已从少数工厂扩大到其他所有工业部门,20世纪

以后随着经济的发展,扩大到商业、海运等部门。劳动法的适用范围逐步扩大到各种经济部门,甚至涉及自雇者、自由职业者、个体经济等。只要存在劳雇关系,就有劳动法存在的必要。在一些国家,除了对一般劳动者的适用外,还特别对一些特殊群体进行专门立法,如对妇女、海员、移民、残疾人、军人等。

### 3. 劳动法已成为完整而系统的法律体系

各国劳动法的表现形式虽有差异,但各国劳动法律体系已逐步形成,内容完整而系统,包括了调整劳动关系的众多内容,如劳动管理、劳动合同、集体合同、工资报酬、工时休假、职业安全卫生、女工未成年人特殊保护、劳动争议、劳动监督检查等。

### 4. 当代各国劳动法加强了责任条款及处理劳动纠纷机构的规定

初期的劳动法缺少责任条款,法律难以得到真正的实施。现在,各国劳动法加强了劳雇双方违反法律、法规应承担的责任的规定。在劳动法体系中,一般包括处理纠纷的程序法。为及时处理劳动纠纷,稳定社会秩序,各国一般都专门设立受理劳动纠纷的专门机构,如仲裁机构、劳动法院、法庭等,并规定了法定的解决劳动纠纷的具体程序。有些国家还专门有代理劳动案件的律师,将劳动纠纷案件纳入法律援助体系中。

### 5. 各国劳动法一般均规定了各项最低劳动标准

各国劳动法的发展与完善,与社会制度、经济发展程度、劳动关系特点、劳工运动等因素有关。当代各国劳动法一般都制定了主要劳动条件的最低标准,如最低工资标准、最高工时标准、作业环境中有害物质的容许浓度、最低就业年龄等。法律规定的最低标准是强制性的,各企业根据其发展条件,在执行时可以优于法定标准,可以通过集体谈判、集体合同、劳动合同进行约定。

## 三、中国劳动法的产生和发展

中国劳动立法的历史,可以从不同时期、不同情况归纳为以下几个阶段。

### (一) 旧中国时期的劳动立法

#### 1. 中国劳动组合书记部发动和领导的劳动立法运动

在旧中国,中国劳工的劳动条件非常恶劣,每日工作12小时以上,工资低微,没有安全保障。旧中国政府镇压工人的反抗,对罢工者处以严厉的刑罚。中国劳动组合书记部1922年发出了《关于开展劳动立法运动的通告》,拟定了《劳动立法原则》《劳动立法大纲》《劳动法案大纲》。在《劳动法案大纲》中,包括集会结社权、同盟罢工权、缔结团体协约权、国际联合权、每日工作8小时、星期日休息、女工8个星期产假工资照发、最低工资保障、国家设立劳动检查局、国家或雇主承担保险费、年休假等内容。在以后历次劳动大会上,中国劳动组合书记部都不断提出了劳动立法要求。

#### 2. 北洋政府时期的劳动立法

在工人运动的压力下,北洋政府于1923年公布了《暂行工厂规则》,其内容大大低于《劳动立法原则》和《劳动立法大纲》的规定。北洋政府时期颁布的劳动法,虽然在实际上未得到真正实施,但毕竟是劳动法颁布的开始。

#### 3. 广州、武汉国民政府时期的劳动立法

1923年,改组后的国民党确立了联俄、联共、扶助农工三大政策。1925年成立广州政府,1926年迁至武汉。这一时期颁布了《工会条例》,在国民党代表大会上通过了《工人运动

决议案》；在国民党中央、各省联席会上通过的《关于本党最近政纲决议案》中规定了“关于工人十条”，内容包括组织工会权利、罢工自由、女工童工保护、每星期工作不得超过 54 小时、疾病及死亡保险、设劳资仲裁会、改良工人居住条件、设工人补习学校及工人子弟学校等；1926 年公布了《劳工仲裁条例》等。国民政府时期的劳动立法，对保护劳工权益起了积极作用，但也曾颁布过《取缔工潮法》等阻碍工人运动的法律。

#### 4. 南京国民政府时期的劳动立法

1927 年以后的国民党政府，在对工人运动进行镇压的同时，也公布了一些劳动法令，如《工会法》《劳资争议处理法》《工厂法》《团体协约法》《工厂检查法》等。这些法律虽然承认了工人的某些权利，但在法令中又有种种限制性规定。

#### (二) 革命根据地时期的劳动立法

1927 年以后，中国共产党在江西、湖南、湖北、广东、陕西、甘肃一些地区建立了革命根据地，公布了适用于根据地的劳动法令。如 1931 年的《中华苏维埃共和国劳动法》《关于实施劳动法的决议案》，内容包括劳动合同、集体合同、工作时间、休息时间、工资、女工童工保护、社会保险、劳动保护、解决劳动纠纷等。1933 年根据地又对该法进行了修改。这一时期的劳动法对调整这部分地区的劳动关系起到了一定作用，但这些法令所规定的条件较高，对当时革命根据地来讲，不少内容脱离实际，难以实施。

1940 年以后，在中国共产党领导下的抗日根据地，颁布了一些劳动法令，如《冀鲁豫边区劳工保护暂行条例》，内容包括言论结社自由、最低生活保障、每天工作 10 小时、集体合同、劳动合同等，还公布了《陕甘宁边区劳动保护条例》等。

抗日战争结束后，在中国共产党领导下的解放区颁布过一些劳动法令。1948 年全国劳动大会决议提出“关于解放区职工运动的任务”，其内容包括职工参加民主管理、劳动时间 8 小时至 10 小时、限制加班、工资、女工童工保护、劳动保护、劳动保险、劳动契约、劳动纠纷处理等。

#### (三) 中华人民共和国成立以后的劳动立法

新中国成立 70 年来，劳动法在不同历史阶段经历了曲折的发展道路。随着中国法制建设的发展和完善，劳动法正在成为一个发展较快的法律部门。中华人民共和国成立以后，劳动立法大体可以分为三个阶段：

第一阶段，1949 年至 1966 年。为调整这一时期的劳动关系，国家颁布了《关于劳资关系暂行处理办法》《关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法》《国营企业内部劳动规则纲要》《全国年节及纪念日放假办法》《中华人民共和国劳动保险条例》《国务院关于工人、职员退休处理的暂行办法》《国家机关工作人员退休处理暂行办法》《关于劳动争议解决程序的规定》《中华人民共和国工会法》，以及涉及劳动安全的《工厂安全卫生规程》《建筑安装工程安全技术规程》《工人职员伤亡事故报告规程》等。与此同时，开始《中华人民共和国劳动法》的起草工作，但未完成而被迫停顿下来。

第二阶段，1966 年至 1976 年“文化大革命”时期，中国政治经济处于不正常的历史时期。在法律虚无主义影响下，劳动立法工作停顿，法制工作被破坏。

第三阶段，1976 年以后，中国的劳动立法逐步得到恢复和发展。1982 年国务院颁布了《企业职工奖惩条例》，1986 年国务院颁布了《国营企业招用工人暂行规定》《国营企业辞退违纪职工暂行规定》《国营企业职工待业保险暂行规定》等。这些法规的颁布，为中国实行劳

动制度改革打下了一定基础。特别是经过多年的努力,1994年,全国人民代表大会常务委员会通过了《中华人民共和国劳动法》(1995年1月1日开始实施,以下简称《劳动法》)。《劳动法》的颁布是中国劳动法制建设的重大进展,它为建立公正、平等、符合市场经济要求的劳动力市场提供了法律保障。1999年,国务院颁布了《失业保险条例》。2001年,全国人民代表大会常务委员会通过了《中华人民共和国工会法(修正案)》(以下简称《工会法》)和《中华人民共和国职业病防治法》(以下简称《职业病防治法》)。2002年,全国人民代表大会常务委员会通过了《中华人民共和国安全生产法》(以下简称《安全生产法》)。2003年,国务院颁布了《工伤保险条例》。2007年,《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)、《中华人民共和国就业促进法》(以下简称《就业促进法》)、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》)相继颁布。国务院还在2007年颁布了《职工带薪年休假条例》。2008年,国务院颁布了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(以下简称《劳动合同法实施条例》)。

#### 四、国际劳动立法的产生和发展

在劳动问题上进行国际间的合作、交流以及通过国际协商进行约束,是伴随各国经济的发展、国际经济贸易的发展而提出的。国际劳动立法的范围广义上可以包括联合国或区域性的公约和协定,如《经济社会和文化权利国际公约》《世界人权宣言》《欧洲保护人权与基本自由公约》等,其中包含有关劳动权利内容;还包括国与国之间的双边协定,主要是欧洲一些国家之间涉及移民、海员、社会保障等相关内容的协约。狭义上的国际劳动立法,一般主要指国际劳工组织的章程、国际劳工公约、国际劳工建议书。

##### (一) 国际劳动立法思想的产生

国际劳动立法思想开始于19世纪上半叶,当时一些国家陆续进入大工业生产时期。随着经济的发展,国际贸易也发展起来,必然加剧了国际贸易竞争。与此同时,各国工人运动也在发展。为了改善劳工条件,缓解劳资冲突以及适应国际经济贸易竞争的需要,一些政治活动家、社会活动家、社会改良主义者提出了社会改良的主张,包括在劳动上进行国际间的约束。如英国的空想社会主义者欧文,法国企业家勒格郎、社会活动家李格兰等。一直到19世纪下半叶,国际劳动立法思想才开始为工人组织、社会团体所接受,这些组织团体才提出制定国际标准等主张。

##### (二) 国际劳动立法的开端

在国际劳动立法思想的影响下,1880年,瑞士政府首先提出召开国际会议,制定国际劳工公约,此项倡议因各国存在分歧未能召开。1889年,瑞士政府又联合一些国家,建议召开国际会议。由于德国要求在柏林召开,此次会议于1890年在柏林召开,共有15个国家参加了会议。这是历史上第一次由政府派代表讨论劳工问题的会议。1900年,国际劳动法协会在巴黎成立了,在它的推动下,1906年在瑞士召开了有15个国家参加的会议,通过了两个公约——《关于禁止工厂女工夜间工作公约》《关于禁止火柴制造中使用白(黄)磷公约》(又称《伯尔尼公约》)。综上所述,国际劳动立法于19世纪下半叶有了开端,其原因有:一是国际工人运动的推动,如1866年第一国际曾把每日工作8小时提到全世界工人阶级的共同纲领中;二是缓和劳资冲突的需要;三是国际经济贸易的竞争,为平衡不同国家之间人工成本的需要而进行劳动标准的国际约束。