

<<中华人民共和国劳动法>>

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动法>>

13位ISBN编号：9787509309155

10位ISBN编号：7509309158

出版时间：2009-1

出版时间：中国法制出版社

作者：中国法制出版社 编

页数：266

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<中华人民共和国劳动法>>

### 内容概要

法律的生命在于适用，而案例是法律适用的结果。

因此，案例为我们理解法律打开了一扇窗户，使抽象的法律以鲜活的面孔呈现在我们的面前。

通过学习案例，我们可以知道，法律语言如何成为我们的生活语言，从而更好地理解立法的精神实质；通过学习案例，我们可以知道，如果类似的事情发生在自己身上，应该怎样恰当处理与应对；通过学习案例，我们可以知道，当权益正在受到侵犯时，可以用哪些法条去维护权益；通过学习案例，我们可以知道，别人是怎样吃亏上当的，应该如何提高警惕、加强防范…… 我社一直致力于出版适合大众需求的实用法律图书，近年来先后推出了配套规定系列、实用版系列等一大批适合大众学习、应用的法律图书，颇受读者好评。

在总结这些法律图书成功经验的基础上，我们选择事关百姓切身利益的热点法律法规，精心挑选案例，针对法条适用中的重点和难点，编辑出版了“法律法规案例应用丛书”。

本丛书具有以下特点： 1. “案例解说”——用大量生动真实的案例来解说法律，帮助读者深刻领会条文精神，更好地运用法律维护权益。

2. “应用提示”——对重点法条和难点问题做了专业提示，帮助读者理解条文含义和准确运用法律。

3. “相关规定”——列举了与主法条相关的法条，并且在主体法律文件之后收录了重要的配套规定，便于读者查找。

我们相信，这套书一定能帮助读者朋友深入领会法律精神，学好法，用好法！

## &lt;&lt;中华人民共和国劳动法&gt;&gt;

## 书籍目录

- 第一章 总则第一条【立法宗旨】第二条【适用范围】案例1 家庭雇佣的保姆是否受劳动法调整？  
第三条【劳动者的权利和义务】案例2 劳动者的法定权利遭到侵犯怎么办？  
第四条【用人单位规章制度】案例3 规章制度没有经过公示程序可否生效？  
案例4 员工被末位淘汰制度淘汰，是否有效？  
案例5 劳动合同与规章制度不一致时如何处理？  
第五条【国家发展劳动事业】第六条【国家的倡导、鼓励和奖励政策】案例6 劳动模范的概念涵义是什么？  
有何奖励政策？  
第七条【工会的组织】案例7 沃尔玛是如何实现在中国全面组建工会的？  
第八条【劳动者参与民主管理和平等协商】案例8 《劳动合同法》实施后如何操作职代会组建？  
第九条【劳动行政部门】案例9 劳动行政部门与劳动争议仲裁委员会之间是何种关系？  
第二章 促进就业第十条【国家促进就业政策】第十一条【地方政府促进就业措施】第十二条【就业平等原则】案例10 用人单位是否应取消对农民工的就业限制？  
第十三条【妇女享有与男子平等的就业权利】案例11 招工时报实施性别歧视是否违法？  
第十四条【特殊就业群体的就业保护】案例12 福利企业：和谐社会的新亮点第十五条【使用童工的禁止】案例13 使用童工的行为应当严肃查处第三章 劳动合同和集体合同第十六条【劳动合同的概念】案例14 三方协议订立是否等于劳动关系已建立？  
第十七条【订立和变更劳动合同的原则】案例15 企业可以随时延长或缩短试用期吗？  
案例16 如何依据规章制度调薪与进行劳动合同的变更？  
第十八条【无效劳动合同】案例17 劳动合同被认定无效后，劳动报酬如何确定？  
第十九条【劳动合同的形式和内容】案例18 没有法定必备条款是否意味着劳动合同无效？  
第二十条【劳动合同的期限】案例19 两次续签劳动合同是否应当订立无固定期限劳动合同？  
第二十一条【劳动合同的试用期条款】案例20 调整工作岗位能否再次约定试用期？  
案例21 试用期考核不合格可否随时解除合同？  
第二十二条【劳动合同中保守商业秘密之约定】案例22 员工违反合法约定的竞业限制协议是否应受法律制裁？  
第二十三条【劳动合同的终止】案例23 员工退休争议如何处理？  
第二十四条【劳动合同的合意解除】案例24 单位批准员工辞职是协商解除还是单方解除？  
第二十五条【过失性辞退】案例25 试用期以不能胜任工作为由解除合同，合法吗？  
案例26 劳动者与其他单位建立劳动关系，原单位能否解除劳动合同？  
第二十六条【非过失性辞退】案例27 不能胜任工作员工拒绝调岗可否被解聘？  
案例28 何谓客观情况发生变化时企业可以解除合同？  
第二十七条【用人单位经济性裁员】案例29 经济性裁员与通常集体解除合同有何差异？  
第二十八条【用人单位解除劳动合同的经济补偿】案例30 何种情形不需要支付经济补偿金？  
第二十九条【用人单位不得解除劳动合同的情形】案例31 农民工工伤后患病遭遇辞退是否合法？  
第三十条【工会对用人单位解除劳动合同的监督权】案例32 工会在解除劳动合同过程中的监督权有何作用？  
第三十一条【劳动者单方解除劳动合同】案例33 员工在提交书面辞职书以后能否撤销？  
第三十二条【劳动者无条件解除劳动合同的情形】案例34 企业不支付奖金和津贴，员工可以解除劳动合同吗？  
第三十三条【集体合同的内容和签订程序】案例35 职工方协商代表的独立性与集体合同的效力如何？  
第三十四条【集体合同的审查】案例36 平等协商和签订集体合同的程序是什么？  
第三十五条【集体合同的效力】案例37 劳动合同约定的劳动报酬能否低于集体合同的标准？  
第四章 工作时间和休息休假第三十六条【标准工作时间】第三十七条【计件工作时间】案例38 计件工时制就没有加班费之说吗？

## &lt;&lt;中华人民共和国劳动法&gt;&gt;

- 第三十八条【劳动者的周休日】案例39 企业可以根据生产经营情况安排六天工作制吗？
- 第三十九条【其他工时制度】案例40综合计算工时制会大量节省加班费开支吗？
- 第四十条【法定休假节日】案例41 劳动者在法定节假日享有休假权第四十一条【延长工作时间】案例42 经过职工同意的超时加班就是合法行为吗？
- 第四十二条【特殊情况下的延长工作时间】案例43 员工必须服从公司的赈灾加班安排吗？
- 第四十三条【用人单位延长工作时间的禁止】案例44 不定时工时制只需在规章制度中规定吗？
- 第四十四条【延长工作时间的工资支付】案例45 员工加班加点的薪资计算基数可以自行约定吗？
- 第四十五条【年休假制度】案例46 员工申请法定带薪年假必须许可吗？
- 第五章 工资第四十六条【工资分配基本原则】案例47 什么是工资指导线制度？
- 第四十七条【用人单位自主确定工资分配】案例48 销售人员款到提成制度是否有效？
- 第四十八条【最低工资保障】案例49 如何理解各地规定的最低工资标准？
- 第四十九条【确定和调整最低工资标准的因素】案例50 2008年上海市考虑物价因素再次调整最低工资标准第五十条【工资支付形式和不得克扣、拖欠工资】案例51 员工休病假情形下的工资如何支付？
- 案例52 员工离职仍有权要求企业支付年终奖吗？
- 第五十一条【法定休假日等的工资支付】案例53 工会主席参加企业规章制度民主协商期间应支付工资吗？
- 第六章 劳动安全卫生第五十二条【劳动安全卫生制度的建立】案例54 用人单位必须建立哪些劳动安全卫生制度？
- 第五十三条【劳动安全卫生设施】案例55 劳动安全设施不合规定，应负什么责任？
- 第五十四条【用人单位的劳动保护义务】案例56 单位拒发劳保用品是否侵犯职工合法权益？
- 第五十五条【特种作业的上岗要求】案例57 特殊工种员工上岗必须取得作业资格吗？
- 第五十六条【劳动者在安全生产中的权利和义务】案例58 企业强令冒险作业，员工不服是否视为违反劳动合同？
- 第五十七条【伤亡事故和职业病的统计、报告、处理】第七章 女职工和未成年工特殊保护第五十八条【女职工和未成年工的特殊劳动保护】案例59 女职工“三期”薪资如何支付？
- 第五十九条【女职工禁忌劳动的范围】案例60 用人单位能否安排女工从事禁忌劳动？
- 第六十条【女职工经期的保护】案例61 南京力推女员工经期带薪休假第六十一条【女职工孕期的保护】案例62 企业可否安排怀孕的女职工上夜班？
- 第六十二条【女职工产期的保护】案例63 流产的女职工能否享受产假待遇？
- 第六十三条【女职工哺乳期的保护】案例64 安排哺乳期的女职工在禁忌岗位上劳动是否要受法律的制裁？
- 第六十四条【未成年工禁忌劳动的范围】案例65 单位在雇佣未成年工时不能安排其从事哪些工作？
- 第六十五条【未成年工定期健康检查】案例66 未成年工上岗前均须进行健康检查吗？
- 第八章 职业培训第六十六条【国家发展职业培训事业】第六十七条【各级政府的职责】第六十八条【用人单位的义务】案例67 怎样理解培训出资及其与违约金的对应关系？
- 第六十九条【职业技能资格】第九章 社会保险和福利第七十条【社会保险制度】案例68 商业人寿保险能否代替社会保险？
- 第七十一条【社会保险水平】第七十二条【社会保险基金】第七十三条【享受社会保险待遇的条件和标准】案例69 双方互有约定，用人单位就可以不为职工办理社会保险吗？
- 第七十四条【社会保险基金管理】第七十五条【补充保险和个人储蓄保险】第七十六条【职工福利】第十章 劳动争议第七十七条【劳动争议的解决途径】案例70 协商解决劳动争议也是纠纷解决的处理方式第七十八条【劳动争议的处理原则】案例71 劳动争议处理机构处理劳动争议应遵循哪些基本原则？
- 第七十九条【劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系】案例72 不服裁决的当事人可否以仲裁委为被告向法院起诉？
- 第八十条【劳动争议的调解】案例73 哪些机构可以进行劳动争议调解？
- 第八十一条【劳动争议仲裁委员会的组成】案例74 劳动争议仲裁委员会可对错案进行仲裁监督吗？

<<中华人民共和国劳动法>>

第八十二条【劳动争议仲裁的程序】案例75 仲裁时效中断后如何计算？

案例76 仲裁时效中止情形消失后时效如何计算？

第八十三条【仲裁裁决的效力】案例77 哪些案件可以“一裁终局”？

案例78 员工在“一裁终局”后仍能起诉吗？

第八十四条【集体合同争议的处理】案例79 企业不履行集体合同，员工怎么办？

第十一章 监督检查第八十五条【劳动行政部门的监督检查】案例80 员工遭遇企业强迫长时间劳动怎么办？

第八十六条【劳动监察机构的监察程序】第八十七条【政府有关部门的监察】案例81 其他机构也能监督企业的劳动守法状况吗？

第八十八条【工会监督社会监督】案例82 企业工会能否监督区域性集体合同的履行？

第十二章 法律责任第八十九条【劳动规章制度违法的法律责任】案例83 员工手册作为劳动合同一部分的效力如何？

第九十条【违法延长工时的法律责任】第九十一条【用人单位侵权的民事责任】案例84 依照规章制度扣除员工工资合法吗？

第九十二条【用人单位违反劳动安全卫生规定的法律责任】第九十三条【强令劳动者违章作业的法律责任】

第九十四条【用人单位非法招用未成年工的法律责任】第九十五条【违反女职工和未成年工保护规定的法律责任】

第九十六条【侵犯劳动者人身自由的法律责任】案例85 山西黑砖窑事件中黑窑主的法律责任如何？

第九十七条【订立无效合同的民事责任】第九十八条【违法解除或故意拖延不订立劳动合同的法律责任】

案例86 上海某汽车公司清洁工要求补偿案第九十九条【招用尚未解除劳动合同者的法律责任】

案例87 高级人才承诺已经解除劳动合同的声明是否有效？

第一百条【用人单位不缴纳社会保险费的法律责任】第一百零一条【阻挠监督检查、打击报复举报人员的法律责任】

第一百零二条【劳动者违法解除劳动合同或违反保密约定的民事责任】案例88 没有签订保密协议是否就意味着员工不存在保密义务？

案例89 企业能否在劳动合同期间提前支付竞业限制补偿金？

第一百零三条【劳动行政部门和有关部门工作人员渎职的法律责任】第一百零四条【挪用社会保险基金的法律责任】

第一百零五条【其他法律、行政法规的处罚效力】第十三章 附则第一百零六条【省级人民政府实施步骤的制定和备案】

第一百零七条【施行时间】附录中华人民共和国劳动合同法（2007年6月29日）中华人民共和国劳动合同法实施条例（2008年9月18日）

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法（2007年12月29日）最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（2001年4月16日）

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）（2006年8月14日）最低工资规定（2004年1月20日）

劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知（2008年1月3日）全国年节及纪念日放假办法（2007年12月14日）

职工带薪年休假条例（2007年12月14日）

## &lt;&lt;中华人民共和国劳动法&gt;&gt;

## 章节摘录

中华人民共和国劳动法（1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过1994年7月5日中华人民共和国主席令第28号公布自1995年1月1日起施行） 第一章 总则 第一条 【立法宗旨】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。

应用提示 本条是依据宪法制定的，是宪法中涉及劳动事项的规定的落实和具体化，所以劳动法的規定要符合宪法的基本精神和原则，不得违背宪法的规定。

第二条【适用范围】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。

应用提示 1. 劳动关系 在我国法律体系中，一直有劳动关系和劳务关系这两个概念。劳动关系是指用人单位和劳动者基于雇佣与被雇佣而产生的关系，在法律上属于劳动法的范畴；劳务关系则是平等民事主体间提供方给用工方提供劳动服务，获得劳务报酬的关系，由民法调整。两者的区别主要有以下几方面：（1）劳动关系一方是用人单位，另一方必然是劳动者；而劳务关系可能有很多方，可能是公司与公司之间的关系，也可能是人和人之间的关系，还可能是公司与人之间的关系；（2）在劳动关系中，劳动者除提供劳动之外，还要接受用人单位的管理，遵守其规章制度等；而劳务关系只有劳务服务，用工方支付报酬，彼此之间在法律上不存在身份隶属关系，既没有档案需要放在单位或与单位有关的地方，也不需要办员工手册等证明文件；（3）劳动关系中的劳动者除获得工资报酬外，还有法定社会保险、公积金等，而劳务关系一般只获得劳动报酬；（4）劳动关系适用《劳动法》，劳务关系则适用《民法通则》、《合同法》等。

2. 适用主体 本条第二款所指劳动法对劳动者的适用范围，包括三个方面：（1）国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员；（2）实行企业化管理的事业组织的非工勤人员；（3）其他通过劳动合同（包括聘用合同）与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。

“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。

中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，适用劳动法。

国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用劳动法。

公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。

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劳动法执行。

3. 人事争议 人事争议在适用范围和处理程序上均有不同于劳动争议之处。人事争议主要包括：（1）实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照《中华人民共和国公务员法》管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议。

（2）事业单位与工作人员之间因解除人事关系、履行聘用合同发生的争议。

（3）社团组织与工作人员之间因解除人事关系、履行聘用合同发生的争议。

（4）军队聘用单位与文职人员之间因履行聘用合同发生的争议。

（5）依照法律、法规规定可以仲裁的其他人事争议。

人事争议发生后，当事人可以协商解决；不愿协商或者协商不成的，可以向主管部门申请调解，其中军队聘用单位与文职人员的人事争议，可以向聘用单位的上一级单位申请调解；不愿调解或调解不成的，可以向人事争议仲裁委员会申请仲裁。

当事人也可以直接向人事争议仲裁委员会申请仲裁。

当事人对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

案例解读 案例1 家庭雇佣的保姆是否受劳动法调整？ 李某是华东某省政府机关的公务员

## &lt;&lt;中华人民共和国劳动法&gt;&gt;

，由于工作繁忙，丈夫又长期在外地出差，无暇照顾自己3岁的儿子，于是从当地劳务市场雇请了保姆赵某，月薪900元。

一次，赵某在家做饭过程中，高压锅突然爆炸，锅中的热水和热气烫伤了赵某，为此，赵某住院花去一大笔费用。

双方为住院费和以后的生活补偿发生了争执。

赵某于是向当地劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

劳动争议仲裁委员会认为赵某与李某之间的纠纷不是劳动纠纷，不适用劳动法，因而对赵某的请求不予受理。

赵某只好向法院起诉，受诉法院审理了这一案件。

那么，请问法院审理该案适用劳动法吗？劳动争议案件的受理是劳动争议仲裁委员会和人民法院审理劳动争议案件的第一步。

劳动争议仲裁委员会和人民法院只对自己有权受理的案件作出处理。

因此，劳动争议案件受理的前提条件之一就是劳动争议案件的主体要适格。

《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。

”原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第4项进一步规定：“公务员和比照公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆不适用劳动法。

”所以，家庭保姆与其雇主之间的纠纷，不属于劳动法的调整范围，也不属于劳动争议仲裁委员会和人民法院受理劳动争议案件的范围。

本案例中，赵某不能向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，因为赵某与李某之间不存在劳动关系，只存在劳务关系，故该案是民事案件。

刘某向当地人民法院提起民事诉讼，当地人民法院在依法受理后支持了刘某的部分诉讼请求，不过其判决依据不是《劳动法》，而是《民法通则》等民事法律法规。

**相关规定** 《中华人民共和国劳动合同法》第2条；《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第3—4条；《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第2条；《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第1—5条；《人事部关于国家机关、事业单位工勤人员依照执行〈劳动法〉有关问题的复函》第1—2条 **第三条【劳动者的权利和义务】** 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。

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。

**应用提示** 劳动关系经劳动法律调整之后所形成的法律关系从内容上看是一系列权利、义务。其中，劳动者的权利、义务与用人单位的义务、权利相对应，构成了劳动法律关系的全部内容。

实践中，这是所有劳动法律主体进行博弈的关键与核心。

因此，要想深刻领会并熟练运用劳动法，必须融会贯通本条规定。

“临时工”是否受劳动法保护？各类职工在用人单位享有的权利和义务是平等的，因此，过去意义上相对于“正式工”而言的“临时工”名称现已不复存在。

用人单位如在临时性岗位上用工，应当与劳动者签订劳动合同并依法为其建立各种社会保险，但在劳动合同期限上可以有所区别。

**案例解读** 案例2 劳动者的法定权利遭到侵犯怎么办？ 陈某是江苏省某市材料包装有限公司技术部的一名员工，其与公司签订劳动合同的期限是从2004年5月1日到2008年4月30日，为期四年。2008年4月30日劳动合同到期时，公司没有与之续签劳动合同。

于是，陈某与另一家纺织机械公司签订了为期3年的劳动合同。

陈某在原材料包装公司办理离职手续时，发现材料包装公司只为其缴纳了前两年的社会保险，并且不愿意依照新实施的《劳动合同法》支付半个月工资的经济补偿金。

## <<中华人民共和国劳动法>>

陈某要求包装公司为其缴纳所欠的养老保险费。

但是包装公司以本公司职工多、负担重、经济效益差为由，拒绝为其缴纳社会保险费及经济补偿金。陈某不服，认为社会保险和经济补偿金是自己依法应当享有的权利，受到劳动法以及其他法律的保护，包装公司无权剥夺。

于是，陈某向所在地劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请，请求责令包装公司为自己缴纳欠缴的养老保险费和未支付的经济补偿金。

仲裁委员会受理该案后，经审查后作出裁决，责令包装公司为陈某缴纳后两年的社会保险，并依法支付到期终止劳动合同的经济补偿金。

## <<中华人民共和国劳动法>>

### 编辑推荐

《中华人民共和国劳动法(案例应用版)》的案例解读：用大量生动真实的案例来解说法律，帮助读者深刻领会条文精神，更好地运用法律维护权益。

应用提示：对重点法条和难点问题做了专业提示，帮助读者理解条文含义和准确运用法律。

相关规定：列举与主法条相关的法条，并且在主体法律文件之后收录了重要的配套规定，便于读者查找。

附录：中华人民共和国合同法，中华人民共和国合同法实施条例，中华人民共和国争议调解仲裁法，关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知，全国年节及纪念日放假办法。

<<中华人民共和国劳动法>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>