



21st CENTURY
实用规划教材

21世纪全国应用型本科财经管理系列实用规划教材

劳动法学

主 编 李 瑞 唐元平
副主编 汤建华 焦 娟



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



中国农业大学出版社
CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

21 世纪全国应用型本科财经管理系列实用规划教材

劳 动 法 学

主 编	李 瑞	唐元平	
副主编	汤建华	焦 娟	
参 编	钟广池	许 英	吕惠琴
	徐 勇	李文丽	刘雪梅



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



中国农业大学出版社
CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

本书系统、全面地介绍了劳动法的基础知识,论述了劳动法的基本概念、基本原则和主要法律制度。全书分章阐述了劳动法基本理论、劳动法的历史沿革、促进就业法律制度、劳动合同法、工会法律制度、工作时间与休息时间制度、工资与职工福利法律制度、劳动安全卫生法律制度、劳动争议处理法律制度、劳动监督检查法律制度以及违反劳动法的法律责任。本书既注重劳动法基本理论的解析,反映劳动法领域的最新研究成果,又十分注重理论在实践运用中的解说,体现了本书追求劳动法知识的科学性、前沿性、体系性和实践性的特色。

本书可作为高等院校法学专业、财经专业教材,也可供其他专业学生选用,还可作为普通读者了解、学习和运用劳动法知识的参考书。

图书在版编目(CIP)数据

劳动法/李瑞,唐元平主编. —北京:中国农业大学出版社;北京大学出版社, 2008.8

(21世纪全国应用型本科财经管理系列实用规划教材)

ISBN 978-7-81117-495-3

I. 劳… II. ①李…②唐… III. 劳动法—法的理论—中国—高等学校—教材 IV.D922.501

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第069132号

书 名: 劳动法

著作责任者: 李 瑞 唐元平 主编

总 策 划: 第六事业部

执行策划: 李 虎

责任编辑: 李 虎 冯雪梅

标准书号: ISBN 978-7-81117-495-3

出 版 者: 北京大学出版社(地址: 北京市海淀区成府路 205 号 邮编: 100871)

网址: <http://www.pup.cn> <http://www.pup6.com> E-mail: pup_6@163.com

电话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750667 出版部 62754962

中国农业大学出版社(地址: 北京市海淀区圆明园西路 2 号 邮编: 100193)

网址: <http://www.cau.edu.cn/caup> E-mail: cbsszs@cau.edu.cn

电话: 编辑部 62732617 营销中心 62731190 读者服务部 62732336

印 刷 者: 世界知识印刷厂

发 行 者: 北京大学出版社 中国农业大学出版社

经 销 者: 新华书店

规 格: 787mm×980mm 16 开本 21.5 印张 408 千字

版 次: 2008 年 8 月第 1 版 2008 年 8 月第 1 次印刷

定 价: 32.00 元

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有, 侵权必究

举报电话: 010-62752024

电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

21 世纪全国应用型本科财经管理系列实用规划教材

专家编审委员会

主任委员 刘诗白

副主任委员 (按拼音排序)

韩传模

李全喜

王宗萍

颜爱民

曾 旗

朱廷珺

顾 问 (按拼音排序)

高俊山

郭复初

胡运权

万后芬

张 强

委 员 (按拼音排序)

程春梅

邓德胜

范 徵

冯根尧

冯雷鸣

黄解宇

李定珍

李相合

李小红

刘志超

沈爱华

王富华

王仁祥

吴宝华

张淑敏

赵邦宏

赵 宏

赵秀玲

法律顾问 杨士富

丛书序

我国越来越多的高等院校设置了经济管理类学科专业,这是一个包括经济学、管理科学与工程、工商管理、公共管理、农业经济管理、图书档案学6个二级学科门类和22个专业的庞大学科体系。2006年教育部的数据表明在全国普通高校中经济类专业布点1518个,管理类专业布点4328个。其中除少量院校设置的经济管理专业偏重理论教学外,绝大部分属于应用型专业。经济管理类应用型专业主要着眼于培养社会主义国民经济发展所需要的德智体全面发展的高素质专门人才,要求既具有比较扎实的理论功底和良好的发展后劲,又具有较强的职业技能,并且又要求具有较好的创新精神和实践能力。

在当前开拓新型工业化道路,推进全面小康社会建设的新时期,进一步加强经济管理人才的培养,注重经济理论的系统化学习,特别是现代财经管理理论的学习,提高学生的专业理论素质和应用实践能力,培养出一大批高水平、高素质的经济管理人才,越来越成为提升我国经济竞争力、保证国民经济持续健康发展的重要前提。这就要求高等财经教育要更加注重依据国内外社会经济条件的变化适时变革和调整教育目标和教学内容;要求经济管理学科专业更加注重应用、注重实践、注重规范、注重国际交流;要求经济管理学科专业与其他学科专业相互交融与协调发展;要求高等财经教育培养的人才具有更加丰富的社会知识和较强的人文素质及创新精神。要完成上述任务,各所高等院校需要进行深入的教学改革和创新。特别是要搞好有较高质量的教材的编写和创新。

出版社的领导和编辑通过对国内大学经济管理学科教材实际情况的调研,在与众多专家学者讨论的基础上,决定编写和出版一套面向经济管理学科专业的应用型系列教材,这是一项有利于促进高校教学改革发展的措施。

本系列教材是按照高等学校经济类和管理类学科本科专业规范、培养方案,以及课程教学大纲的要求,合理定位,由长期在教学第一线从事教学工作的教师立足于21世纪经济管理类学科发展的需要,深入分析经济管理类专业本科学生现状及存在问题,探索经济管理类专业本科学生综合素质培养的途径,以科学性、先进性、系统性和实用性为目标,其编写的特色主要体现在以下几个方面:

(1) 关注经济管理学科发展的大背景,拓宽理论基础和专业知识,着眼于增强教学内容的联系实际和应用性,突出创造能力和创新意识。

(2) 体系完整、严密。系列涵盖经济类、管理类相关专业以及与经管相关的部分法律类课程,并把握相关课程之间的关系,整个系列丛书形成一套完整、严密的知识结构体系。

(3) 内容新颖。借鉴国外最新的教材,融会当前有关经济管理学科的最新理论和实践

经验,用最新知识充实教材内容。

(4) 合作交流的成果。本系列教材是由全国上百所高校教师共同编写而成,在相互进行学术交流、经验借鉴、取长补短、集思广益的基础上,形成编写大纲。最终融合了各地特点,具有较强的适应性。

(5) 案例教学。教材具备大量案例研究分析,让学生在学习过程中理论联系实际,特别列举了我国经济管理工作中的大量实际案例,这可大大增强学生的实际操作能力。

(6) 注重能力培养。力求做到不断强化自我学习能力、思维能力、创造性解决问题的能力以及不断自我更新知识的能力,促进学生向着富有鲜明个性的方向发展。

作为高要求,财经管理类教材应在基本理论上做到以马克思主义为指导,结合我国财经工作的新实践,充分汲取中华民族优秀文化和西方科学管理思想,形成具有中国特色的创新教材。这一目标不可能一蹴而就,需要作者通过长期艰苦的学术劳动和不断地进行教材内容的更新才能达成。我希望这一系列教材的编写,将是我国拥有较高质量的高校财经管理学科应用型教材建设工程的新尝试和新起点。

我要感谢参加本系列教材编写和审稿的各位老师所付出的大量卓有成效的辛勤劳动。由于编写时间紧、相互协调难度大等原因,本系列教材肯定还存在一些不足和错漏。我相信,在各位老师的关心和帮助下,本系列教材一定能不断地改进和完善,并在我国大学经济管理类学科专业的教学改革和课程体系建设中起到应有的促进作用。

刘诗白

2007年8月

刘诗白 刘诗白教授现任西南财经大学名誉校长、博士生导师,四川省社会科学联合会主席,《经济学家》杂志主编,全国高等财经院校资本论研究会会长,学术团体“新知研究院”院长。

前言

第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于 2007 年 6 月 29 日通过的《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称为《劳动合同法》)以及第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议于 2007 年 8 月 30 日通过的《中华人民共和国就业促进法》(以下简称《就业促进法》),都于 2008 年 1 月 1 日起施行。另外,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议于 2007 年 12 月 29 日通过,自 2008 年 5 月 1 日起施行。这些法律的实施在我国劳动法制建设中具有重要的里程碑意义,对于发展和完善我国和谐劳动关系将产生重大而深远的影响。本书的编写结合了新法律的基本内容,并吸收了以往劳动法理论的研究成果。

劳动法在社会实践中已经受到广泛关注,对社会各方面产生重大影响,我国法学教育越来越重视“劳动法”这门课程。若以本书内容进行教学,大致需要 40 个课时,建议课时分配如下。

章 节	课 时 数	章 节	课 时 数
第 1 章	3	第 7 章	3
第 2 章	3	第 8 章	3
第 3 章	3	第 9 章	5
第 4 章	6	第 10 章	3
第 5 章	3	第 11 章	5
第 6 章	3		

本书的作者为来自华南农业大学、华中农业大学、新疆塔里木大学、广东技术师范学院、广东肇庆学院等单位长期从事劳动法教学和理论研究的人员。具体编写分工如下。主编:李瑞、唐元平;副主编:汤建华、焦娟。第 1 章(李瑞、唐元平)、第 2 章(汤建华)、第 3 章(许英)、第 4 章(李瑞、刘雪梅)、第 5 章(唐元平)、第 6 章(焦娟)、第 7 章(钟广池)、第 8 章(吕惠琴)、第 9 章(钟广池)、第 10 章(徐勇)和第 11 章(李文丽)。本书由李瑞和唐元平最后统改定稿。

本书在编写过程中吸收、借鉴了劳动法学界的一些研究成果,在此表示衷心感谢。由于编者水平有限,不妥之处在所难免,敬请广大读者批评指正。

编 者
2008 年 5 月

目 录

第1章 劳动法基本理论	1
1.1 劳动法的概念及调整对象	2
1.1.1 劳动法的概念	2
1.1.2 劳动法的调整对象	3
1.2 劳动权	5
1.2.1 劳动权的概念	5
1.2.2 劳动权在我国立法中的体现	6
1.3 劳动法律关系	7
1.3.1 劳动法律关系的内涵与特征	7
1.3.2 劳动法律关系的构成要素	9
1.3.3 劳动法律关系的产生、 延续、变更和终止	12
1.4 劳动法的地位与作用	13
1.4.1 劳动法的地位	13
1.4.2 劳动法的作用	14
1.5 劳动法渊源与体系	16
1.5.1 劳动法律规范与劳动法律 渊源概述	16
1.5.2 我国的劳动法律渊源	17
1.5.3 劳动法律体系	18
1.6 劳动法的基本原则	19
1.6.1 劳动法基本原则概述	19
1.6.2 我国劳动法的基本原则	20
思考题	23
第2章 劳动法的历史沿革	24
2.1 劳动法的产生	25
2.2 外国劳动立法	26

2.2.1 资本主义国家劳动立法的 历史沿革	26
2.2.2 社会主义国家劳动立法的 历史沿革	29
2.3 中国劳动法的历史沿革	30
2.3.1 中华人民共和国成立以前的 劳动立法	30
2.3.2 中华人民共和国成立以后的 劳动立法	34
2.4 国际劳动立法	38
2.4.1 国际劳动立法的概念	38
2.4.2 国际劳工组织	39
2.4.3 国际劳动立法的内容与 特点	41
2.4.4 国际劳动立法的评价	43
2.4.5 我国与国际劳动立法的 关系	43
思考题	45
第3章 促进就业法律制度	46
3.1 促进就业概述	47
3.1.1 促进就业的概念与 政府职责	47
3.1.2 促进就业的基本方针与 原则	49
3.1.3 就业促进政策与立法	51
3.2 就业与就业权	54
3.2.1 就业	54
3.2.2 就业权	56

3.3 人力资源市场	58	4.2.5 劳动合同约定条款的订立	88
3.3.1 劳动力市场与人力资源 市场的概念	58	4.3 劳动合同的履行与变更	90
3.3.2 人力资源市场管理体制	59	4.3.1 履行的原则	90
3.3.3 人力资源市场准入管理	60	4.3.2 不明确条款的履行规则	91
3.3.4 人力资源市场中介管理	62	4.3.3 劳动合同履行过程中用人 单位的法定义务	92
3.4 就业服务与管理	64	4.3.4 劳动合同履行过程中劳动者 享有的法定权利	96
3.4.1 就业服务的内涵	64	4.3.5 劳动合同的变更	96
3.4.2 就业服务体系	64	4.4 劳动合同的解除与终止	99
3.4.3 就业登记	66	4.4.1 劳动合同解除的概念与 形式	99
3.4.4 职业指导和职业介绍	67	4.4.2 用人单位不得解除劳动 合同的情形	101
3.4.5 就业援助	67	4.4.3 工会对用人单位单方解除 劳动合同的监督	101
3.5 职业教育与培训	69	4.4.4 劳动合同的终止	101
3.5.1 职业教育与培训概述	69	4.4.5 劳动合同解除与终止的 经济补偿	102
3.5.2 职业教育与培训的实施	70	4.4.6 违法解除或终止劳动 合同的法律后果	103
3.5.3 职业培训的分类	71	4.4.7 合同附随义务	103
3.5.4 劳动预备制度	72	4.5 劳动合同的特别规定	104
3.5.5 职业资格证书制度	74	4.5.1 集体合同	104
思考题	76	4.5.2 劳务派遣	106
4.5.3 非全日制用工	107	4.5.3 非全日制用工	107
第4章 劳动合同法	77	4.6 用人单位的内部规章制度	107
4.1 劳动合同及立法概述	78	4.6.1 内部规章制度的决定程序	107
4.1.1 劳动合同的概念与特征	78	4.6.2 规章制度的异议程序	108
4.1.2 劳动合同的适用范围	78	4.6.3 规章制度的告知程序	108
4.1.3 《劳动合同法》立法进程	80	4.6.4 职工名册制度	108
4.1.4 《劳动合同法》的立法宗旨	81	4.7 法律责任	109
4.1.5 《劳动合同法》与《劳动法》 《合同法》的关系	83	4.7.1 用人单位的法律责任	109
4.2 劳动合同的订立	84	4.7.2 劳动者的法律责任	111
4.2.1 劳动合同订立的原则	84		
4.2.2 劳动合同订立的条件	86		
4.2.3 劳动合同的效力	87		
4.2.4 订立劳动合同双方当事人的 法定权利与义务	88		

4.7.3 劳务派遣单位的法律责任.....111	5.5.4 三方协商机制的作用..... 136
4.7.4 非法用工单位的法律责任.....111	思考题..... 137
4.7.5 个人承包的法律责任.....111	第6章 工作时间与休息时间制度 138
4.7.6 合同无效的过错责任和 用人单位的连带责任.....111	6.1 工作时间与休息时间制度概述..... 139
4.7.7 行政机关的法律责任.....111	6.1.1 工作时间与休息时间的 关系..... 139
思考题.....112	6.1.2 确定标准工作时间与休息 时间应遵循的原则..... 140
第5章 工会法律制度113	6.1.3 工作时间与休息时间制度的 作用及意义..... 141
5.1 工会的法律地位与职责.....114	6.1.4 国际工作时间立法的 起源与发展..... 141
5.1.1 工会在调整劳动关系中的 地位.....114	6.1.5 我国工作时间立法状况..... 143
5.1.2 工会的权利和职责.....115	6.1.6 我国工时制度的立法 原则及内容..... 144
5.2 工会法与劳动法的关系.....119	6.2 工作时间制度..... 145
5.2.1 工会法的概念.....119	6.2.1 工作时间的概念与范围..... 145
5.2.2 工会法与劳动法的 关系概述.....120	6.2.2 工时形式..... 146
5.3 职工参与权.....121	6.3 休息时间制度..... 150
5.3.1 职工参与权的法律特征与 社会条件.....121	6.3.1 休息时间的概念..... 150
5.3.2 我国职工民主参与 立法现状.....122	6.3.2 休息时间的种类..... 151
5.3.3 不同类型企业的 职工参与权.....123	6.4 延长工作时间及其限制..... 156
5.4 集体劳动关系及其法律调整.....124	6.4.1 延长工作时间的 概念及形式..... 156
5.4.1 集体劳动关系.....124	6.4.2 延长工作时间的限制..... 157
5.4.2 集体劳动关系的核心制度.....127	6.4.3 延长工时的补偿..... 159
5.4.3 我国集体协商制度.....130	6.4.4 用人单位违法延长工时的 法律责任..... 159
5.5 三方协商机制.....132	思考题..... 160
5.5.1 三方协商机制的含义及 推行的必要性.....132	第7章 工资与职工福利法律制度 161
5.5.2 我国三方协商机制的 构建与运行规则.....134	7.1 工资概述..... 162
5.5.3 三方协商机制中的政府、 工会与企业组织.....134	7.1.1 工资的概念与职能..... 162

7.1.2 我国工资立法应遵循的 原则	163
7.1.3 我国工资立法的概况	165
7.1.4 我国工资立法的作用	167
7.2 工资构成和工资形式	167
7.2.1 工资构成	167
7.2.2 工资形式	174
7.3 最低工资制度	177
7.3.1 最低工资概述	177
7.3.2 最低工资的适用范围	179
7.3.3 最低工资标准	181
7.3.4 违反最低工资规定的 法律责任	182
7.4 特殊情况下的工资支付	183
7.4.1 特殊情况下的工资的 概念与特点	183
7.4.2 特殊情况下的工资类型	183
7.5 工资的法律保障	186
7.5.1 保障工资的支付	186
7.5.2 保障实际工资	192
7.6 职工福利法律保障	193
7.6.1 职工福利概述	193
7.6.2 职工福利的法律保障	195
思考题	196

第8章 劳动安全卫生法律制度

8.1 劳动安全卫生法律制度概述	198
8.1.1 劳动安全卫生法律制度的 含义与特征	199
8.1.2 劳动安全卫生立法概况	199
8.1.3 劳动安全卫生立法的分类	202
8.1.4 劳动安全卫生立法的体例	203
8.1.5 劳动安全卫生法律关系	204
8.2 劳动安全法与劳动卫生法	205
8.2.1 劳动安全法	205

8.2.2 劳动卫生法的主要内容	208
8.3 劳动安全卫生管理法律制度	210
8.3.1 安全生产责任制度	210
8.3.2 安全技术措施计划的 管理制度	211
8.3.3 安全生产教育制度	211
8.3.4 安全生产检查制度	212
8.3.5 安全卫生监察制度	212
8.3.6 伤亡事故报告与处理制度	212
8.4 职业伤害保障法律制度	214
8.4.1 职业伤害保障法律制度 概述	214
8.4.2 职业病防治法律制度	215
8.4.3 工伤及其认定	223
8.4.4 工伤损害赔偿	226
8.5 特殊职工保护法	229
8.5.1 特殊职工保护立法概况	230
8.5.2 对女职工的特殊劳动 保护法律规定	232
8.5.3 对未成年工的特殊劳动 保护法律规定	240
思考题	242

第9章 劳动争议处理法律制度

9.1 劳动争议处理法律制度概述	244
9.1.1 劳动争议的概念及特征	244
9.1.2 劳动争议处理的宗旨与 性质	246
9.1.3 劳动争议的分类	247
9.1.4 劳动争议处理的立法概况	248
9.1.5 劳动争议的范围	251
9.1.6 劳动争议的处理方式	252
9.2 劳动争议处理的基本原则	253
9.2.1 着重调解原则	253

9.2.2 及时处理原则	254	10.2 劳动监察	280
9.2.3 依法处理原则	254	10.2.1 劳动监察的概念	280
9.2.4 当事人法律地位平等原则	255	10.2.2 劳动监察的主体	280
9.3 劳动争议的调解法律制度	256	10.2.3 劳动监察的对象与客体	282
9.3.1 劳动争议调解的概念	256	10.2.4 劳动监察的内容	283
9.3.2 劳动争议调解的原则	256	10.2.5 劳动监察的程序	284
9.3.3 劳动争议调解机构	257	10.3 工会和人民群众的监督	286
9.3.4 劳动争议调解的程序	258	10.3.1 工会的劳动监督	286
9.4 劳动争议的仲裁法律制度	259	10.3.2 人民群众监督	289
9.4.1 劳动争议仲裁的概念	259	10.4 其他行政机关的监督检查	289
9.4.2 劳动争议仲裁的机构	260	10.4.1 其他行政机关监督检查的类型	290
9.4.3 劳动争议仲裁的原则	262	10.4.2 其他行政机关开展监督检查的方式	290
9.4.4 劳动争议仲裁的范围	263	思考题	291
9.4.5 劳动争议仲裁的管辖	263	第 11 章 违反劳动法的法律责任	292
9.4.6 劳动争议仲裁参加人	265	11.1 违反劳动法的法律责任概述	294
9.4.7 劳动争议仲裁的时效	265	11.1.1 法律责任与违反劳动法责任	294
9.4.8 劳动争议仲裁的程序	266	11.1.2 违反劳动法的法律责任的特征	295
9.5 劳动争议的诉讼法律制度	270	11.1.3 违反劳动法的法律责任的条件	296
9.5.1 劳动争议诉讼的概念	270	11.1.4 违反劳动法的法律责任的立法概况	298
9.5.2 我国劳动争议处理体制的思考	271	11.2 违反劳动法责任的种类	298
9.5.3 劳动争议诉讼的原则	272	11.2.1 过错责任与无过错责任	298
9.5.4 劳动争议诉讼当事人	273	11.2.2 民事责任与行政责任	299
9.5.5 劳动诉讼案件的管辖	273	11.2.3 法人责任与个人责任	300
9.5.6 劳动争议案件的诉讼程序	274	11.2.4 分割责任与连带责任	301
9.5.7 诉讼时效	274	11.2.5 履行责任、返还责任、赔偿责任	302
思考题	274		
第 10 章 劳动监督检查法律制度	275		
10.1 劳动监督检查法律制度概述	276		
10.1.1 劳动监督检查的概念	276		
10.1.2 劳动监督检查的意义	277		
10.1.3 劳动监督检查的体系	278		

11.3 用人单位违反劳动法的	
法律责任	302
11.3.1 用人单位制定的劳动规章	
制度违反劳动法律、法规	
规定的法律责任	303
11.3.2 用人单位违反工作时间和	
休息休假规定的法律责任	304
11.3.3 用人单位侵害劳动者关于	
工资报酬合法权益的法律	
责任	304
11.3.4 用人单位违反劳动安全卫	
生法律规范的法律责任	305
11.3.5 用人单位违反女职工和	
未成年工保护方面规定	
的法律责任	310
11.3.6 用人单位采用非法手段	
强迫劳动者劳动等行为	
的法律责任	312
11.3.7 用人单位违反社会保险	
法规的法律责任	312
11.3.8 用人单位违反劳动合同的	
法律责任	313
11.3.9 用人单位未按规定开展	
职工培训的法律责任	316

11.3.10 用人单位无理阻挠行政	
监督的法律责任	316
11.4 劳动者违反劳动法的法律责任	317
11.4.1 劳动者违反法律或合同	
约定解除劳动合同的	
法律责任	318
11.4.2 劳动者违反劳动合同中	
约定的保密事项应承担	
的法律责任	318
11.4.3 劳动者违反劳动法的	
行政责任与刑事责任	319
11.5 其他劳动法主体违反劳动法的	
法律责任	319
11.5.1 劳动行政机关和其他行政	
机关及其工作人员违反	
劳动法的法律责任	319
11.5.2 工会及其工作人员的	
法律责任	322
11.5.3 调解和仲裁机构及其	
工作人员的法律责任	322
11.5.4 劳动就业服务机构法律	
责任	323
思考题	326
参考文献	327

第 1 章 劳动法基本理论

附 15

教学目标

通过学习本章，了解劳动法、劳动权、劳动法律关系、劳动法律渊源等概念，了解劳动法的地位与作用、劳动法律关系的内容，理解并掌握劳动法的调整对象和基本原则，为后面内容的学习打下良好基础。

教学要求

知识要点	能力要求	相关知识
劳动法概念及调整对象	(1) 掌握劳动法概念 (2) 明确劳动法的调整对象	(1) 劳动法的概念 (2) 劳动法的调整对象 (3) 劳动关系的含义 (4) 劳动关系的分类
劳动权	(1) 掌握劳动权的概念 (2) 掌握关于劳动权的相关法律规定	(1) 劳动权的概念 (2) 《宪法》中的劳动权 (3) 《劳动法》中的劳动权
劳动法律关系	(1) 掌握劳动法律关系的内涵与特征 (2) 掌握劳动法律关系的构成要素	(1) 劳动法律关系的内涵 (2) 劳动法律关系的特征 (3) 劳动法律关系的构成要素 (4) 劳动法律关系的产生变更延续终止
劳动法的地位、作用、渊源及体系	(1) 了解劳动法的地位、作用 (2) 掌握劳动法的渊源和体系	(1) 劳动法的地位和作用 (2) 劳动法的渊源和体系
劳动法基本原则	(1) 了解劳动法基本原则含义 (2) 掌握劳动法三大基本原则	(1) 劳动法基本原则含义 (2) 保障公民劳动权原则 (3) 建立公平劳动标准原则 (4) 建立劳动关系协调机制原则



是劳动法律关系还是民事法律关系？

某个体餐馆因为扩大经营规模，需要对店面重新进行装修。该餐馆经人介绍，决定由某美术学院的在校学生张某承揽该项业务，并与之签订了一份餐馆门面装修的合同。合同中规定，张某为甲方，个体餐馆为乙方，由乙方出料，由甲方负责按照双方议定的施工图纸进行施工。此外，双方还对交工日期和报酬等有关事项达成了协议。双方签订合同后，张某便按照合同规定开始了工作。

劳动法以劳动关系为主要调整对象，旨在维护劳动者的合法权益和促进社会生产力的发展。它是我国社会主义市场经济法律体系中一个重要的法律部门。劳动法的调整对象即劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。劳动权与生存权密不可分，在现代人权法中占据相当重要的地位，受到法律的特别保护。劳动法律关系就是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的法律上的劳动权利和劳动义务关系，是劳动关系在劳动法上的表现形式，是当事人之间发生的符合劳动法律法规、具有权利义务内容的关系。我国劳动法的基本原则包括保障公民劳动权的原则、建立公平劳动标准原则、建立劳动关系协调机制的原则。

1.1 劳动法的概念及调整对象

1.1.1 劳动法的概念

关于劳动法的概念，国内外学者众说纷纭，莫衷一是。英国《牛津法律大辞典》将“劳动法”表述为：与雇佣劳动相关的全部法律原则和规则，大致和工业法相同；其意指规定雇佣合同和劳动或工业关系法律方面的问题。史尚宽先生在其《劳动法原论》中指出：“劳动法为关于劳动之法。详言之，劳动法为规定劳动关系及附随一切关系之法律制度之全体。”^①德国学者认为劳动法是与劳动有关的法律规范的总和；而凡是经济意义上的劳动，包括脑力劳动和体力劳动，都属于劳动法上的劳动范畴。日本学者认为劳动法是调整雇佣劳动关系的法律规范的总称，该雇佣关系被称为劳资关系，即指劳动者受雇主雇用，并在其指挥下从事劳动的被动性劳动关系。韩国劳动法是以劳动者与使用者之间的劳动关系为调整对象，以确保劳动者的生存为目的法律；而所谓劳动者与使用者之间的劳动关系，

^① 史尚宽：《劳动法原论》，上海正大印书馆 1934 年版，第 1 页。

是指在市场经济秩序下,以劳动者与使用者之间的雇佣状态为前提,在劳动者与使用者之间形成一种劳动契约关系。俄罗斯劳动法调整全体劳动者的劳动关系,其劳动合同是劳动者与企业、机关和团体必须为劳动者支付劳动报酬并保障劳动法、集体合同和双方协议规定劳动条件的协议。

上述解释各论的着眼点虽不同,但其共性还是较为明显:劳动法是有关劳动的法律;劳动法是涉及劳动者的法律;劳动法是调整雇佣性劳动关系的法律。因此,可将劳动法定义为:劳动法是调整劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。

国内劳动法学界普遍把劳动法概念理解为广义和狭义两种:广义上理解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关系的法律规范的总称。包括:宪法中相关的劳动规范;法律中相关的劳动规范;行政法规和部委规章中相关的劳动规范;地方性法规和地方政府规章中相关的劳动规范;经我国政府批准的国际劳工公约中相关的劳动规范;规范性的劳动法律、法规解释;国际惯例等。狭义上理解的劳动法是指由国家颁布的关于调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的、全国性的、综合性的法律,即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日起施行的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)。

1.1.2 劳动法的调整对象

根据大多数中外学者的一般理解,劳动法的调整对象即劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系。

1. 劳动关系

劳动关系产生于劳动过程,因此认识劳动关系,就应该先了解什么是劳动。马克思认为劳动“是人以自身的活动来引起、调整和控制人与自然之间的物质变换的过程”。^①不过劳动法上的劳动却有其特定的内涵。史尚宽提出“广义的劳动谓之有意识的且有一定目的之肉体或或精神的操作。然在劳动法上之劳动,须具备下列条件:①为法律的义务之履行;②为基于契约关系;③为有偿的;④为职业的;⑤为在于从属的关系。”^②因此,“劳动法上的劳动为基于契约上义务在从属的关系所为之职业上有偿的劳动。”^③

广义上的劳动关系是指人们在从事劳动过程中所发生的社会关系,是社会生活中最基本、最活跃的组成部分,其实质是基于合法的、有偿的、具有职业性的劳动而产生的,是特定社会关系在劳动领域的体现。不过,劳动法并不调整所有一切与劳动有关的社会关系,

① 马克思:《资本论》(第1卷),人民出版社1975年版,第210页。

② 史尚宽:《劳动法原论》,上海正大印书馆1934年版。

③ 史尚宽:《劳动法原论》,上海正大印书馆1934年版。

而只调整其中的部分关系,即主要体现在集体劳动过程中劳动者与用人单位之间所发生的关系。一般认为,作为劳动法调整对象的劳动关系是指劳动者与用人单位之间,为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力由另一方用于实现其经济利益的社会关系。该意义上的劳动关系具有下列特征。

(1) 与劳动直接关联性。该关系是在社会劳动过程中产生并以劳动作为其实质内容。

(2) 经济有偿性。即劳动者以其劳动力让渡给用人单位使用和用人单位给予劳动者经济补偿之互为目的与条件,并围绕着劳动报酬产生相应的权利义务关系,劳动经济关系与劳动有偿性受到法律的保护。

(3) 平等合法性。即指劳动关系主体(劳动者与用人单位)的法律地位是平等的,劳动关系的发生、变更或终止与其主体资格、权利义务、劳动条件等均应依法处理,这也是区分规范就业和非规范就业的主要标志。

(4) 依附隶属性。即表现为雇员对劳动组织的依附,劳动者要成为受雇的用人单位的一员,要完成其指派的任务,遵守其工作章程或劳动纪律规则,彼此存在着管理与被管理的隶属关系。

(5) 契约性。劳动关系即主要表现为劳动者与用人单位之间存在雇用与被雇用的契约关系。

(6) 职业性。即以职业性生产劳动(就业工作)为常态内容,而非家务劳动、自主劳动或临时偶发性劳务,由此体现劳动关系的稳定性、技能性特征以及对职业培训的需求。

(7) 对立统一性。即存在双方各自的利益冲突(所谓“雇主追求最大利润和雇员追求最高工资的利益冲突”)和企业等劳动组织、生存利益的统一。

2. 劳动关系的分类

依据不同的标准,劳动关系可做如下多种分类。

(1) 集体劳动关系和个体劳动关系。集体劳动关系即指雇员的结社(工会)和雇主个人或雇主结社之间的关系,集体劳动关系在欧美等西方发达国家存在已久并且十分强大;个体劳动关系即指个体雇员和个体雇主之间基于劳动合同而建立的劳动关系。

(2) 公共部门劳动关系和私营部门劳动关系。公共部门劳动关系是指国家雇主和雇员之间的劳动关系(如我国传统社会存在的全民所有制劳动关系、集体所有制劳动关系);私营部门劳动关系,是指各类私营雇主和雇员之间的劳动关系(如个体经营劳动关系、股份联营企业劳动关系)。

(3) 正规劳动关系和非正规劳动关系。正规劳动关系是劳动者基本权益有保障的劳动关系,如签订了合法有效的劳动合同、保证工资支付、执行国家卫生标准和为雇员缴纳社会保险费等,否则就是非正规劳动关系(如口头协议劳动关系、事实劳动关系等)。

(4) 国内劳动关系和国际劳动关系。国内劳动关系是指发生在一国内部的本国劳动关系,包括国内的涉外劳动关系;国际劳动关系是发生在国内的外国劳动关系和发生在国外