

劳动争议处理的 法律理论与律师实务

LABOR DISPUTE SETTLEMENT

Legal Theory and Lawyer Practice

主 编 王建平 苏文蔚



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

劳动争议处理的 法律理论与律师实务

LABOR DISPUTE SETTLEMENT

Legal Theory and Lawyer Practice

主 编 王建平 苏文蔚



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议处理的法律理论与律师实务 / 苏文蔚, 王建平主编. —北京: 法律出版社, 2013. 1

ISBN 978 - 7 - 5118 - 4302 - 9

I. ①劳… II. ①苏… ②王… III. ①劳动争议—处理—研究—中国 IV. ①D922.591.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 283106 号

劳动争议处理的法律理论与律师实务
主编 苏文蔚 王建平

编辑统筹 大众出版社
策划编辑 耿旭冉
责任编辑 耿旭冉
装帧设计 李 瞻

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社

总发行 中国法律图书有限公司

经销 新华书店

印刷 永恒印刷有限公司

责任印制 沙 磊

开本 720 毫米×960 毫米 1/16

印张 16.25

字数 281 千

版本 2013 年 1 月第 1 版

印次 2013 年 1 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

重庆公司/023-65382816/2908

北京分公司/010-62534456

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 4302 - 9

定价:39.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

编委会成员

(按姓氏笔画顺序排列)

王东方 王克芳 王建平 张丽君
张家玮 苏文蔚 珊 丹 胡 洁
崔 杰 廖名宗 潘丽丽

德行天下 恒信自然

——《德恒20周年系列丛书》序言

二十年前，一场震动中国的大改革开启了社会主义市场经济的大实践。1992年12月24日，《法制日报》发表了 my 署名文章《市场经济与法律保障》，随后又发表了《市场经济与法制导向》。我提出并论证了市场经济就是法制经济，必须建立适应市场经济的社会主义法治体系和法律服务体制。此时，司法部正在酝酿成立一个高素质综合性专业化新体制的千人律师服务机构。本人有幸获得从事律师职业的机会，并受命建立这样一块“试验田”。

1993年1月，中国律师事务中心经司法部批准在北京开业，1995年更名为德恒律师事务所。现有律师专业人员1300人，26个国内外分支机构和100个全球合作机构，能够提供全方位一站式专业服务。创业之初，我提出“德行天下，恒信自然”的理念，经过二十年艰苦奋斗，我们创立了德恒律师事务所及其所有分支机构、德恒律师学院、德恒培训学校、德恒系列论坛、德恒公益基金、罗湖德恒法律服务中心等系列品牌。德恒遵从“勤勉尽责、竭诚服务、追求公正”的宗旨，在法律服务领域创新探索，出色完成了三峡工程、南水北调、京沪高铁、院士义务法律服务工程等一系列具有深远社会影响的重大法律服务，创造了中国农业银行、中铁建设改制上市等多项具有世界影响力的服务业绩，为中国特色的社会主义法治建设作出突出贡献。

2010年，习近平同志到德恒律师事务所调研，肯定了德恒学习实践科学发展。2012年，中共中央组织部授予北京德恒律师事务所党支部“全国创先争优先进基层党组织”称号。司法部、北京市也给予德恒先进集体和先进个人表彰奖励。我还受邀作为专家到北戴河休假，为国建言。

德恒发展靠探索创新。探索律师使命、律师文化、法治建设、立法前瞻、司法公正、服务创新、管理提升。举办“走有中国特色的律师之路”、“WTO与法律服务全球化”、“中国企业走出去与政府关系”等高层次研讨会，“德恒杯——法治·权利·律师”有奖征文誉满校园。创建“德恒书屋”，出版几十部著作、译著：《律师刑事责任比较研究》荣获司法部第四届“金剑图书文化工程”一等奖，

在书中,我提出“律师刑事责任豁免”,受到陈兴良教授首肯,并为新修改的《律师法》所采纳;《走有中国特色的律师之路》和《探索·法律服务的历程》记载了中国律师和德恒人的勇敢艰苦探索实践;《英国刑法》、《刑事证据》等译著为刑法专业人必读。

这次与读者见面的《德恒 20 周年系列丛书》是对德恒成立二十周年的献礼,也是“德恒书屋”的一批新作。这些作品凝结着中国经验和国际模式相结合的实践智慧,包涵着法律服务国际水准、行业标准和良好质量控制的实务操作规范。每一本书的作者都有着多年的职业磨砺,在公司证券、发行上市、并购重组、破产重组、金融保险、私募融资、跨境投资、国际贸易、WTO 实务、公平竞争、海外工程、建设地产、知识产权、劳动争议、社会保障、税务服务、争议解决等专业领域术有专攻,具有理论造诣、实践经验和一专多能的核心竞争力。希望这套丛书能够成为那些要入门或已入门的专业人士及企业管理者、律师同仁和投行人士的案头卷本,随手取用。

二十年耕云播月,硕果初现;二十年青春韶华,任重道远。德恒在探索具有中国文化包容性和制度先进性的国际化法律服务的征程上,将以不懈的努力继续奉献我们的法律智慧与价值,做社会和人民的“法律随身听”。

北京德恒律师事务所
党委书记、首席全球合伙人、主任



2013 年 1 月 6 日

目 录

劳动法的历史发展沿革

劳动合同立法的主旨和历史沿革	3
----------------------	---

劳动与社会保障法律理论与实务研讨

论劳动法律关系主体的法律适用范围	11
论劳动合同立法中的公平原则	19
关于建立劳动合同中止制度的几点认识	22
论劳动合同的无效及其法律后果	38
计件工资制度下劳动报酬问题探析	47
处理加班费案件应当注意的几个问题	53
双倍工资性质和仲裁时效起算点问题探究	61
当事人缺席庭审中的证据认定及相关问题的反思	67
竞业限制纠纷案件相关问题探析 ——从用人单位主张权利的角度谈起	71
同工同酬原则的理解与适用	78
应订立而未订立无固定期限劳动合同的双倍工资问题	84
特殊突发事件下看劳动合同履行中的情势变更原则	87
工伤职工停工留薪期的工资福利待遇	93
用人单位解散导致劳动关系终止有关问题探讨	96
论兼职劳动的法律规制	100
积极稳妥推进工资集体协商促进非公企业劳动关系和谐健康发展	105
解除或终止劳动合同经济补偿支付操作指引	110

劳动争议纠纷实例研究

劳动者违背诚实信用原则,请求用人单位支付未订立无固定期限劳动 合同双倍工资不获支持	
——丁某诉某公司双倍工资纠纷案	119
未签订劳动合同的双倍工资应以劳动者全部收入为基数	
——窦某诉某医疗股份有限公司未签订劳动合同纠纷案	123
对于劳动者辞职用人单位应承担举证责任	
——于某诉某商业集团公司解除劳动合同争议案	127
规章制度与劳动合同不一致时应优先适用劳动合同	
——孙某诉某文化传播公司工资及解除劳动合同纠纷案	132
双重劳动关系的认定应从严把握	138
法定代表人与企业之间可以建立劳动关系	145
关联公司聘用劳动者应以用工事实确认劳动关系	
——刘某诉某人力资源顾问公司工资争议案	155
单位请假规定不明应承担不利的法律后果	
——李某诉某信息公司案	159
用人单位应合理设置发放岗位津贴	
——方某诉某公司同工同酬劳动争议案	166
员工不符合工伤认定情形的,用人单位不应为员工申请工伤	
——程某与某集团公司工伤案	170
企业因经济困难降薪应履行法律程序	
——钱某与某公司劳动争议案分析	174
用人单位可以在劳动合同中约定工资包含加班费	
——朱某诉新加坡某公司北京代表处劳动争议案	178
综合工时制下员工的月工资不能低于最低工资标准	
——金某、王某与某学校工资争议案	183
综合计算工时制下员工法定节假日加班用人单位应支付加班工资	
——杜某诉某合资公司加班工资案	186
诉讼过程中劳动合同到期用人单位有权终止劳动合同	
——北京某银行与郭某劳动争议案评析	192
专职律师不能与其他单位建立劳动关系	

——某律师与某房地产公司劳动争议案	197
企业不能利用规章制度强制安排员工内部退养	
——贾某诉北京某商业银行劳动争议案	204
外国人接受境外机构委派在华就业与接受单位之间不形成劳动关系	
——张某诉某外商投资企业确认劳动关系案	208
商调函不应作为确定事实劳动关系的唯一凭证	
——某建设集团与周某确认事实劳动关系案	213
正确理解“谁主张,谁举证”	
——33名员工诉某鞋业有限公司追讨加班费案	218
用人单位盖公章的劳动合同不一定合法有效	
——黄某诉某通信技术(深圳)有限公司案	221
劳动者主张医疗保险待遇损失应提交符合规定的医疗费用票据	
——刘某诉某物业公司医疗保险待遇纠纷案	225
用人单位不能随意解除孕期女职工的劳动合同	
——王某诉某咨询公司解除劳动合同纠纷案	228
用人单位未提前通知工会单方解除劳动合同无效	
——季某诉某劳务派遣公司解除劳动合同纠纷案	231
企业停产安排职工放假合法有效	
——金某诉某彩色显像管公司劳动争议案	235
客观情况发生重大变化双方协商变更劳动合同未达成一致的,用人单位解除劳动合同合法有效	
——周某诉某航空快件公司解除劳动合同纠纷案	239
劳动者要求用人单位按工资收入证明支付劳动报酬应获得支持	
——张某诉某商业公司劳动报酬纠纷案	242
用人单位违法终止劳动合同被撤销后应支付劳动者正常劳动工资	
——张某诉某保险公司解除劳动合同纠纷案	245
附录1:德恒律师事务所劳动法律服务团队	248
附录2:常用劳动与社会保障法律法规目录	250

劳动法的历史发展沿革

劳动合同立法的主旨和历史沿革

王建平 2007 年

《中华人民共和国劳动法》第 16 条规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。”根据《劳动法》的规定，我们可以明确看到：劳动合同是指劳动者同用人单位（包括企业、个体工商户、民办非企业单位、其他经济组织，以及国家机关、事业单位、社会团体）等为确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。通常，签订劳动合同、建立劳动关系以后，劳动者应根据劳动合同的约定，加入用人单位，在单位安排的工作岗位上，承担单位指派的工作和任务，遵守单位内部的劳动规则和其他规章制度。同样，用人单位也有义务按照劳动者的劳动数量和质量向劳动者支付劳动报酬，并且要根据劳动法律、法规和双方的协议，向劳动者提供各种劳动条件，保证劳动者享受法定和约定的各种福利待遇。

以订立劳动合同形式建立的劳动用工制度被称为劳动合同制。建立完善的劳动合同制度则是指，以法律规范的形式，确定劳动合同的主体，劳动合同订立的条款和内容，劳动合同变更、终止或解除的条件，劳动合同订立和履行所适用的基本原则，违反劳动合同的法律责任、行政部门对劳动合同制度实施的监督管理等。

建立劳动合同制度对劳动关系的产生、变更和消灭有着及其特殊的意义。劳动合同制度本身也是区别劳动法律关系与普通民事法律关系的重要界限。

第一，劳动合同对建立劳动关系有着形式和内容上的实质性影响。劳动合同是建立劳动关系的一种法律形式，与一些民事法律关系不同，劳动关系只能通过劳动合同建立。例如，在一些普通的民事关系中可以因特定法律事实的发生，而产生相应的法律关系，亲人的死亡可导致继承关系的开始，侵权行为可导致民事赔偿之债关系的开始，自然灾害的发生并造成损害可导致保险索赔关系的开始，等等。但建立劳动关系只有一种渠道，即签订劳动合同，其他事实、行为的发生都无法导致劳动关系的确立。而且法律对劳动合同的订立形式也有具体的强制性的要求，即必须以书面形式订立劳动合同，如果不签订书面劳动合同而用人，用人单位与劳动者之间所建立的劳动关系也只能是所谓事实劳动

关系,在法律保护上与合法的劳动关系,有时有着极大的差别,特别对劳动者来说,可能会丧失许多应得的利益。

第二,劳动合同对缔约当事人的主体身份有特别要求。订立劳动合同的劳动者,必须具有劳动权利能力和劳动行为能力。一个公民在达到法定劳动年龄(一般是16周岁)才有资格签订劳动合同;当达到法定年龄退出劳动岗位(离休或退休),就失去了劳动权利能力和劳动行为能力,而不能再建立劳动关系。用人单位一方,在订立劳动合同的资格上也有特定要求,如外国公司或驻华机构不能直接聘用中国员工,而必须通过中介机构。

第三,在劳动合同中,当事人之间存在一定的隶属关系,劳动者在订立劳动合同后,就成为用人单位的一员,用人单位有权指派劳动者完成劳动合同规定的属于劳动者劳动职能范围内的任何任务。劳动者与用人单位这种职业上的具有一定人身依附关系的从属性,是劳动合同区别于其他合同的重要特征之一。

第四,劳动关系中当事人之间互为权利义务。根据《宪法》第42条的规定,公民有劳动的权利和义务。劳动合同是以劳动力的转让为标的的一种特殊合同,劳动能力(劳动力)体现在劳动者提供的劳动活动中,而在履行劳动合同时,劳动者提供劳动的过程既是其权利实现的过程,也是其义务履行的过程,所以劳动合同当事人的权利和义务是统一的,既是劳动权利主体,又是劳动义务主体。

第五,劳动合同的订立、变更、终止和解除有着严格的法定性。虽然合同是当事人意思表示一致的协议,很大程度上体现了当事人意思自治的原则,合同的内容基本上由当事人在法律许可的范围内自行商定,但劳动合同不同于其他民事合同,法律对其订立、变更、终止和解除都做了很多特别的限制和约束。例如,《劳动法》的规定用人单位在以下情况下不得单方与劳动者解除劳动合同:劳动者患职业病或者因公负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的,劳动者患病或者负伤在规定的医疗期内的,女职工在孕期、产期、哺乳期内的。即使用人单位发生经营困难需要经济性裁员时,也不得与这些劳动者解除劳动合同。

劳动合同立法要实现的目的是:

(1)完善劳动合同制度。

中华人民共和国的劳动合同制度源于新中国成立初期,1949年11月22日,《中华全国总工会关于劳资关系暂行办法》第2条规定:“私营企业与被雇佣工人职员学徒及勤杂人员之间的关系未属本办法规定者,得由劳资双方协议签订集体或劳动契约规定之。”“在私营企业中工人和资本家的关系,包括工资待遇和福利等问题,用协商方式解决,然后过渡到更固定的劳资合同。”新中国成

立初期的劳动合同制度对恢复建设,发展生产起到了积极的作用。

1951年5月,劳动部《关于各地招聘职工的暂行规定》中要求:“招聘职工时雇佣与被雇佣者双方应直接订立劳动契约,须将工资待遇、工时、试用期以及招往远地者来往路费、安家费等加以规定,并向当地劳动行政部门备案。”这是比较广泛推广劳动合同制度的早期规定。1958年以后,中共中央提出“应广泛地适用合同工,从现在起,不论新老企业,在招收新工人的时候,除了一部分掌握复杂技术的生产骨干外,大部分应该是合同工。”1959年12月5日起草制定的《关于劳动力招收和调配的若干规定(草案)》中就明确规定:“企业、事业单位从社会招收的职工,一般地应该是临时工,在招收时必须签订劳动合同,并严格按照合同的规定执行。”从这一时期开始,到20世纪80年代初期,劳动合同所指向的基本都是临时用工,所以此前合同工和临时工是等同的概念。

从法律意义上确立现代的劳动合同制度,应当是在对外开放,建立外商投资企业以后。1980年《中外合资经营企业劳动管理规定》第2条规定:“合营企业的雇佣、解雇和辞退,生产和工作任务,工资和奖励,工作时间和假期,劳动保险和生活福利,劳动保护,劳动纪律等事项,通过劳动合同加以规定。”这是最早规定现代意义的劳动合同的行政法规。1980年以后开始在一些部门和行业推广实行劳动合同工制度。例如,1982年8月城乡环境保护部的《国营企业实行合同工制度的试行办法》、1982年2月劳动人事部发出的《积极试行劳动合同制的通知》等,均明确了实行劳动合同制的目的、要求和步骤。1986年7月,国务院发出《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业招用工人暂行规定》标志着全国范围内劳动制度重大改革的开始。至此,我国逐步形成了市场经济条件下的劳动合同制度,建立起越来越完善的劳动合同制度。1994年7月5日制定通过的《劳动法》对劳动合同做了专章规定,为我国实行劳动合同制度奠定了坚实的法律基础。此后,在全国各地全面推行劳动合同制,各地方、各部门也相应地制定了许多围绕劳动合同制度的相关地方或部门立法。在国有企业实行了全员劳动合同制,在其他非公企业和个体工商户组织中也全面实行了劳动合同制。

《劳动法》实施近十年后,在有关劳动合同制度的建立、健全方面,我们又积累了丰富的经验,实践中发现的问题也有待于总结、修正。《劳动合同法》的起草制定列入国家立法议程。经过深入的酝酿和筹备,2005年1月《劳动合同法(草案送审稿)》被报送国务院审议。在广泛征求意见的基础上,拟定了《劳动合同法(草案)》,并于2005年10月28日提交国务院第110次常务会议讨论通过。2005年12月24日全国人大第十届常委会第十九次会议审议了《劳动合同法(草案)》,会后经委员长会议决定,将草案向社会公布征求意见,自2006年3

月 20 日起至 4 月 20 日的一个月间,共收到网络、报刊、信件提出的意见 191,849 件。在此基础上,立法部门起草拟定了《劳动合同法(草案)》二审稿,再次向全社会公布。2007 年 5 月三审稿完成后,经充分的讨论和审议于 2007 年 6 月 29 日全国人大第十届常委会第 28 次会议上正式审议通过了《中华人民共和国劳动合同法》,从 2008 年 1 月 1 日开始实施。

(2) 构建和发展和谐稳定的劳动关系。

劳动关系是社会关系的基本要素,它是最广泛的社会关系,也是社会生活中最基础的法律关系。对于每一个公民而言,达到劳动年龄后就必须就业,以付出劳动来换取基本的生活资料,用于维系生存和繁衍后代。同时伴随着社会经济工业化发展,社会劳动集约化,人们的独立劳动活动演化为集体的社会活动,劳动关系也就从简单的雇佣劳动转变为具有广泛社会意义的大规模集体劳动。而建立这种劳动关系的基础要件或成为法律关系产生的事实,就是劳动合同关系。可以说,劳动合同关系是劳动关系的精髓,劳动合同关系的建立健全是劳动关系稳定发展的关键。党中央提出了关于构建和谐社会的发展目标,为我国社会主义市场经济体制的实现规划了宏伟远景。而构建和发展和谐稳定的劳动关系既是实现这些目标的基本保障,也是实现这些目标的基本内容。

由于劳动关系的社会性,劳动合同订立、履行、终止、解除都易引发群体性的社会矛盾和社会利益冲突。以法律规范劳动合同关系,建立完善的劳动合同制度,当然是保障社会和谐发展必不可少的措施和手段。正因如此,《劳动合同法》第 1 条中就规定了构建和发展和谐稳定的劳动关系这一立法目的。

(3) 保护劳动者的合法权益。

《劳动法》是劳动者的法,是劳动者权益的保护法,这种表述真实地体现了劳动法在调整劳动社会关系中的特殊作用。一般意义上说,合同关系是平等主体之间的权利和义务关系,合同法充分体现平等互利、自愿公平的法意,那么为什么不说《劳动合同法》是保护劳动合同当事人合法权益的法律呢?这在立法中是有一个认识过程的。

在《劳动合同法》征求意见稿中,就曾将立法目的表述为:“为了规范劳动合同制度,保护劳动者及用人单位的合法权益,调整劳动关系,促进经济社会协调发展,制定本法。”二审稿中调整为:“为了规范用人单位与劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的行为,构建和发展和谐稳定的劳动关系,保护劳动者的合法权益,根据劳动法,制定本法。”在三审稿修订时修改为:“为了完善劳动合同制度,构建和发展和谐稳定的劳动关系,保护劳动者的合法权益,制定本法。”最后通过稿确定为:“为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人的权利义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,制定本

法。”这个过程集中体现了以下各方面问题：

①劳动合同法律制度是劳动法律制度的组成部分。

劳动法在我国法律体系中是仅次于根本法宪法的基本法，在法律学科研究体系中是与宪法、民法、刑法等学科平行的部门法。劳动法在立法和研究领域里都受到了特别的重视，劳动法是一个独立的法律部门得到社会的广泛承认。不管从法体上，还是从法理上，劳动合同法都是劳动法的组成部分，并且是劳动法体系中最核心、最重要的组成部分。但为什么在后来起草的文稿中取消了根据劳动法制定本法的说法呢？这与我国技术上的立法体系和实际操作中存在的问题有关。理论上说，根本法和基本法均应由最高立法机关制定颁布，如宪法、刑法、民法通则、民事诉讼法和刑事诉讼法等都是由全国人民代表大会通过的，次级法律可由全国人大常务委员会通过。但由于《劳动法》是由全国人大第八届第八次会议通过的，这样就形成了一个立法落差，从属于《劳动法》的《劳动合同法》的审级和立法级别将无法妥善安排。现《劳动合同法》是由人大常委会审议通过的，自然就不宜再表述为根据劳动法来制定。这一问题也许将来在修改《劳动法》时能够得到解决。

②劳动合同是建立劳动关系的基本法律事实。

法律事实是指引起法律关系产生、变更或消灭的事件和行为。其中事件是指不包含人的主观意志的客观事物，如自然灾害可能导致保险责任的产生；行为则是指法律关系的主体由主观意识支配下实施的具体行为（包括作为和不作为）。引起法律关系变更或消灭的行为包括和法行为和违法行为，如用人单位不依法提供劳动条件，劳动者可以单方面解除劳动合同。但劳动法律关系的产生只有合法行为，即订立劳动合同的行为才能引发，所以劳动合同的订立是劳动关系产生的唯一渠道。而劳动合同关系产生的标志或结果，就是缔约双方明确了各自的权利和义务。

③保护劳动者及用人单位的合法利益和保护劳动者的合法利益。

合同关系是平等关系，劳动合同并不例外。但劳动合同不同于普通的民事合同，它不仅仅强调缔约主体之间的平等性，更注重强调劳动合同关系中的管理性。也就是说，劳动合同订立后，劳动者一方要根据合同约定加入用人单位内部，成为用人单位的一员，向用人单位提供劳动，这带有一定的隶属性。众所周知，劳动法是保护劳动者的法律，在这一点上不仅中国的法律，世界各国的法律都是直言不讳的。虽然劳动合同关系中，说保护缔约双方的合法权益并没有错，但从劳动法的根本上说，它还是以保护劳动者利益为核心的。在《劳动合同法》中很多重要条款，甚至一些细微指出都体现了对劳动者的特殊关照。例如，在解除劳动合同的经济补偿上，对用人单位解除和终止劳动合同必须给劳动者

以补偿的规定上,是明确的细致的。但当劳动者单方解除合同,甚至产生一些违约责任时,是否应承担违约金责任,《劳动合同法》做了具体的限制。其第25条规定:“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金”。显然,《劳动合同法》秉承了《劳动法》的意志,体现了对劳动者的倾斜保护。当然,制定劳动合同法并不是不保护用人单位的合法权益,而强调对劳动者利益的保护,对劳动关系中使用劳动力一方起到一个特别提示的作用,劳动关系中用人单位格外地应注意对劳动者利益保护,不仅是合同义务,也是用人单位的社会义务。可以说,最终制定的《劳动合同法》的表述,充分体现了劳动法的主旨。