



中国人民大学劳动人事学院组编 教育部经济管理类主干课程教材

人 力 资 源 管 理 系 列

Labor Law and Labor Dispute Resolution

劳动法与劳动争议处理

▶▶ 程延园 编著

013058579

D922.504
86



中国人民大学劳动人事学院组编

教育部经济管理类主干课程教材

人 力 资 源 管 理 系 列

Labor Law and
Labor Dispute Resolution

劳动法与劳动争议处理

程延园 编著



北航

C1668626

D922.504
86

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法与劳动争议处理/程延园编著. —北京: 中国人民大学出版社, 2013. 7

教育部经济管理类主干课程教材·人力资源管理系列

ISBN 978-7-300-17767-0

I. ①劳… II. ①程… III. ①劳动法-中国-高等学校-教材 ②劳动争议-处理-中国-高等学校-教材
IV. ①D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 144686 号

教育部经济管理类主干课程教材·人力资源管理系列

劳动法与劳动争议处理

程延园 编著

Laodongfa yu Laodong Zhengyi Chuli

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511398 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京昌联印刷有限公司

规 格 185mm×260mm 16 开本

版 次 2013 年 7 月第 1 版

印 张 15.5 插页 1

印 次 2013 年 7 月第 1 次印刷

字 数 320 000

定 价 35.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

教育部经济管理类主干课程教材·人力资源管理系列

编委会

顾 问 曾湘泉

主 编 张丽华

副主编 (以姓氏笔画为序)

石 伟 杨伟国 林新奇 周文霞 唐 镛 程延园 潘锦棠

编 委 (以姓氏笔画为序)

丁大建 王 青 王丽娟 刘松博 苏中兴 李丽林 李育辉
杨立雄 吴清军 耿 林 徐世勇 黄 伟 韩克庆

前 言

《劳动合同法》从起草、颁布、实施到修改，引起了社会各界的广泛关注，利益博弈、观点争鸣、法理思辨贯穿始终。《劳动合同法》施行以来，劳动争议数量大幅度上升，部分地区劳动争议呈现“井喷”态势。一些企业为了减少和规避《劳动合同法》带来的影响，采取了诸如“买断工龄”、“重签合同”、“强行将员工派遣到新用人单位”，甚至另行注册公司等办法，试图将劳动者以往的工龄归零，以规避无固定期限劳动合同。一些劳动者为方便“跳槽”而拒签劳动合同，甚至采用“过度维权”、“非理性维权”的维权方式。企业、劳动者和社会有关方面对《劳动合同法》的一些规定存在模糊认识和理解上的分歧，使其在实施中遇到了一些矛盾和问题。

2008年9月18日国务院公布实施的《劳动合同法实施条例》，对《劳动合同法》进行了梳理和补充，并对《劳动合同法》表述上存在的一些容易产生不解和歧义的条款做了具体解释和完善，《劳动合同法实施条例》的规定更趋理性、务实，法条表述更为直接，大大提高了《劳动合同法》的可操作性。2012年12月28日第十一届全国人大常委会第三十次会议通过了《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》，加大了对劳务派遣用工的限制。

2008年以来，随着《劳动合同法》及其实施条例、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》以及《社会保险法》等一系列劳动法律法规的实施，我国劳动关系发生了前所未有的深刻变化，劳动争议高幅攀升，且争议的内容日益复杂。及时正确地处理劳动争议，对于维护劳动者和用人单位的合法权益，建立和谐稳定的劳动关系，促进企业发展和社会稳定都有着极为重要的意义。

劳动法是调整企业和劳动者之间劳动权利义务的法律规范，它规定了劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止，贯穿于企业人力资源管理活动的整个过程。企业人力资源管理如何适应劳动关系法律的新调整，如何顺应劳动关系立法

变化趋势,对企业管理制度进行修订和完善,是每一个企业面临的新挑战。在劳动法日益健全的背景下,企业如何趋利避害,依法管理,变挑战为机遇,规范从招聘到培训、用人、留人和裁人等人力资源管理的各个环节和流程,进一步做好人力资源管理工作,提升管理水平,避免劳资冲突,已成为人力资源管理人士的关注重点。

近年来,笔者为国内几十家知名企业提供了劳动关系和人力资源整合制度设计、人员分流安置方案,为数百家国企、跨国公司提供劳动关系和人力资源管理内训,帮助企业修改完善内部管理制度,深感劳动关系问题已经成为人力资源管理的难点和焦点。劳动关系是否和谐稳定直接影响到企业的社会形象、品牌价值,甚至企业的经营业绩。劳动法作为一个操作性很强的法律制度,劳动争议处理无论在制度上还是在实践中都遇到了很多问题和挑战。本书在对《劳动合同法》及其实施条例的关键条款及其适用进行解读的基础上,针对实践中出现较多的典型劳动争议作了重点分析,对劳动法执行和适用过程中遇到的问题进行了重点解析。本书注重培养学生分析问题和解决问题的能力,努力做到科学性、系统性和实用性的统一。

程延园

于中国人民大学

目 录

第 1 章 法律·劳动·劳动关系	(1)
第 1 节 职场劳动与法律	(1)
第 2 节 劳动关系调整的法律	(5)
第 2 章 劳动合同法概述	(11)
第 1 节 劳动合同的概念和特点	(11)
第 2 节 《劳动合同法》的立法宗旨	(16)
第 3 节 《劳动合同法》的适用范围	(20)
第 4 节 劳动合同订立原则	(25)
第 5 节 劳动合同立法发展	(28)
第 3 章 劳动合同的订立	(32)
第 1 节 劳动关系建立	(32)
第 2 节 无固定期限合同的订立	(37)
第 3 节 劳动合同的内容和形式	(45)
第 4 节 试用期管理	(53)
第 5 节 培训协议制度	(58)
第 6 节 保密和竞业限制制度	(61)
第 7 节 无效劳动合同的确认和处理	(68)
第 4 章 劳动合同的履行和变更	(74)
第 1 节 劳动合同的履行	(74)
第 2 节 工资的法律保障	(78)
第 3 节 工作时间和休息休假	(87)
第 4 节 劳动安全与卫生	(97)

第 5 节	工作场所的规则	·····	(101)
第 6 节	劳动合同的变更	·····	(105)
第 5 章	劳动合同解除和终止	·····	(109)
第 1 节	劳动合同解除	·····	(109)
第 2 节	劳动合同终止	·····	(128)
第 3 节	经济补偿和经济赔偿	·····	(132)
第 6 章	劳务派遣和非全日制用工	·····	(141)
第 1 节	劳务派遣	·····	(141)
第 2 节	非全日制用工	·····	(155)
第 7 章	集体合同	·····	(161)
第 1 节	集体合同概述	·····	(161)
第 2 节	集体合同的具体实施	·····	(167)
第 3 节	集体合同的立法实践	·····	(173)
第 8 章	劳动争议的预防和处理	·····	(178)
第 1 节	劳动争议处理概述	·····	(178)
第 2 节	劳动争议的时效与期限	·····	(189)
第 3 节	劳动争议证据的保护和运用	·····	(192)
第 4 节	劳动争议处理程序	·····	(195)
第 5 节	集体争议处理制度	·····	(209)
第 9 章	劳动保障监察	·····	(213)
第 1 节	劳动保障监察概述	·····	(213)
第 2 节	劳动保障监察的内容	·····	(218)
第 10 章	违反《劳动合同法》的法律责任	·····	(223)
第 1 节	违反劳动合同法律责任概述	·····	(223)
第 2 节	用人单位的法律责任	·····	(227)
第 3 节	劳动者的法律责任	·····	(233)
第 4 节	其他主体的法律责任	·····	(236)

法律·劳动·劳动关系

第1节 职场劳动与法律

引导案例

社会保险必须缴 承诺放弃也无效

李某是外来务工人员，2012年1月1日进入某酒店从事服务工作。劳动合同约定：李某以其个人缴纳社会保险部分承担过多为由，书面承诺放弃酒店为其缴纳社会保险费，酒店每月支付李某社会保险费补贴200元。同年10月，李某听说社会保险可以全国转移，又要求酒店为其缴纳社会保险费，酒店以有约在先为由予以拒绝。同年11月，李某以酒店未为其依法缴纳社会保险费为由解除劳动合同，并要求补缴社会保险费和支付经济补偿。同月，李某向当地劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

仲裁委员会认为，根据《中华人民共和国社会保险法》规定，参加社会保险是国家强制性赋予用人单位和劳动者的法定义务，不属于当事人双方可以约定的事项。本案双方约定的放弃缴纳社会保险费的协议违反了法律的强制性规定，应属无效。因此，李某要求酒店补缴社会保险费的请求，应予支持，但李某同时应返还酒店支付的每月社会保险费补贴。此外，酒店未为李某缴纳社会保险费是因李某个人原因造成，不可归责于用人单位，劳动者以此为由要求用人单位支付经济补偿没有法律依据。

一、职场劳动

对于大多数劳动者来说,工作是最重要的财富之一,工作不仅是物质财产的主要来源,而且是社会地位和个人心理获得满足的主要源泉。劳动条件、报酬和保险福利决定着劳动者的生活基础,在劳动关系领域,劳动者、工会和企业深受法律的制约和规范。自20世纪90年代以来,我国的劳动争议数量在总体上一直呈上升态势,劳动关系双方都希望从仲裁、审判以及国家立法中获得利益。有些集体争议使用了暴力,破坏了社会的安定,甚至威胁到重要的社会公共服务,政府不得不加以干涉。因而,劳动关系越来越多地受到法律的调整和监控。

劳动是人们改变劳动对象,使之适合自己需要的有意识、有目的的活动。劳动是人们在物质生产和精神生产过程中的体力和脑力的支出,是人类生存和发展的最基本条件。劳动具有自然性质。因为劳动首先是发生在人与自然界之间的活动,它把自然界的材料变成人类赖以生存的财富,同时创造人类本身和人类文明。劳动也具有社会性质。因为无论在人类社会早期的狩猎中,还是在现代社会的大机器生产中,人都不可能不与别人发生联系而孤立地进行劳动。为了进行生产,人们便发生一定的联系和关系,于是劳动便由单纯的自然行为,变成一种社会行为,成为法律调整的对象之一。

劳动作为人类最基本的活动,其内容非常丰富,而为法律所规定和调整的劳动只是其中有特定含义的部分,其特点是:

(1) 法律允许范围内的劳动。首先,这种劳动必须是合法劳动,非法劳动如强制性、惩罚性的劳动均不受法律调整。例如,日本《劳动标准法》第5条就明确规定,雇主不得凭借暴力、威胁、监禁或其他妨碍精神和人身自由的不正当手段,强迫工人从事违反其意志的劳动。其次,必须是本国劳动法所规定的特定范围内的劳动。如军队中的劳动一般不属劳动法规定的范围。又如家庭雇佣劳动,有的国家的劳动法予以规定,有的国家则不予规定。沙特阿拉伯《劳工法》第3条就规定,家庭佣人不适用本法。日本《劳动标准法》第8条也规定,雇佣共同生活的亲族的企业、事务所或家庭佣工不适用本法。另外,关于农业劳动及法官、行政官员是否适用劳动法,各国劳动法规定也不尽一致。我国劳动法原则上适用于全体劳动者,但对一些特殊群体,如国家公务员、军人、农民、家政服务人员等需要另外制定专门法律。

(2) 有偿劳动,即有报酬的劳动。劳动者通过自己的劳动有权获得一定的劳动报酬。无偿的劳动,如参加社会义务劳动和慈善事业的劳动,以及家务劳动不受劳动法调整。

(3) 基于合同关系的劳动。这种劳动是基于劳动合同产生的。双方当事人之间存在书面的或口头的劳动合同。劳动合同在平等自愿、协商一致的基础上,明确了双方的权利义务。为履行劳动合同规定的义务,就产生了劳动。不是基于劳动合同关系的劳动,如夫妻关系与亲属关系之劳动、强制性劳动、惩罚性劳动及

对犯人实行劳动改造的劳动，不受劳动法调整。

(4) 职业性的劳动。劳动法中的劳动作为谋生的方式，是以某种固定职业的形式存在的。所谓固定职业，即一种相对长期的、持续性的、通常被社会所承认的事业。非职业的劳动，如学生实习、夫妻之间和父母子女之间为履行相互扶养、抚养义务和赡养义务而进行的劳动，则不由劳动法调整。

(5) 隶属性的劳动。劳动关系主体在履行劳动义务的过程中，存在着组织与被组织、管理与被管理、指挥与服从的隶属关系。劳动者要按照支付劳动报酬一方所确定的劳动规则进行劳动，并服从其领导和指挥。劳动法所调整的劳动是一种隶属性的劳动。非隶属性的劳动即自我雇佣和平等主体之间的劳动，如个体经营、合伙经营、加工承揽、出版约稿等不受劳动法调整。

(6) 限制劳动主体的劳动。劳动者必须具有劳动权利能力和劳动行为能力，劳动法对劳动主体进行了法律限制。归纳起来主要有：其一，年龄的限制。各国劳动法一般都把本国公民的劳动行为能力划分为三种：一是完全劳动行为能力者，指成年人，一般规定为年满18周岁；二是限制劳动行为能力的人，指已满一定年龄，但尚未成年的人，法律对其劳动行为进行限制，我国法律规定为16~18周岁；三是无劳动行为能力的人，指未成年人中年龄较小的那部分人，即低于法定最低就业年龄规定的人，他们不能通过自己的行为去行使劳动法规定的权利和承担劳动法规定的义务，我国法律规定为不满16周岁。其二，健康条件的限制。许多劳动岗位对健康条件还有一些特别的要求。如炊事员不能患有传染病，怀孕女职工不能从事有毒有害、高空、井下及繁重体力劳动。其三，一定的技术、业务以及文化条件的限制。许多国家劳动法对公民就业提出文化程度的要求。如我国劳动法律规定，企业招用的工人，必须具有初中以上文化程度。许多劳动岗位对技术和业务还有一定的特殊要求，如驾驶员需要有驾驶执照等。其四，法律规定的其他条件的限制。如因犯罪而受到司法审判，被解除劳动关系的人的劳动行为能力也受到法律限制。

二、法律的属性

法律，常常被喻之为尺寸、度量、规矩、绳墨，它是人们行为的规范，是调整各种社会关系的准则。法律作为一种特定的社会规范，具有如下属性：

(1) 普遍性。法律是对所有的人都适用的规则，它所针对的对象不是特定的某些人，而是不特定的一般的人。正如马克思所说：“法律是肯定的、明确的、普遍的规范。”^①

(2) 反复性。法律的效力是反复多次适用的，不是只适用一次。同类事件反复发生，只要法律未作修订，原有法律便反复适用。

(3) 可预测性。法律所确定的标准是公开的、明确的，它事先规定了人们应

^① 《马克思恩格斯全集》，第1卷，71页，北京，人民出版社，1995。

该做什么, 不应该做什么, 应该怎样做, 不应该怎样做, 哪种行为是合法有效的, 哪种行为是要受到惩罚制裁的, 从而为人们的行为提供了一个模式、标准。人们凭借法律, 可以预先估计、预测到行为的后果。

(4) 国家意志性。法律是由国家制定或认可, 以“国家意志”的形式出现, 具有国家意志的属性。而其他社会规范, 则无须经过国家的制定或认可, 不具有国家意志的属性。制定和认可, 是法律规范成立的两种不同方式。所谓制定, 是指有权的国家机关通过特定的程序制定成文法规范。认可, 是指有权的国家机关, 把社会上已经存在的符合统治阶级要求的行为规则(包括风俗习惯、宗教信条、伦理道德等), 赋予法律效力。

(5) 国家强制性。法律是依靠国家强制力, 即国家机器, 包括军队、警察、法庭、监狱等来保证实施的; 而其他的社会规范虽然也具有不同性质或某种程度的强制力, 但它们的强制力都不同于以国家名义并由国家专门机关所实施的法律。

综上所述, 法律是由国家制定或认可, 并由国家强制力保证实施的特殊的社会规范体系。法律一词, 有广义、狭义两种使用方式。广义的法律即泛指“法”, 是经过国家机关制定认可并以国家强制力保证实施的行为规则的总和。它包括基本法律、行政法规、地方性法规等。狭义的法律仅指拥有立法权的国家机关按照立法程序制定和颁布的规范性文件, 如我国全国人民代表大会及其常务委员会制定的各种法律, 包括宪法、刑法、婚姻法、劳动合同法、劳动法、工会法、环境保护法等, 它们是法律规范的表现形式之一。

三、法律的特点

法律除具有上述基本属性外, 还具有其他特征。归纳起来主要有:

(1) 公平性。法律的公平、正义性集中体现为法律所规定的权利义务的一致性、对等性。权利义务相适应, 没有不尽义务的权利, 也没有不享受权利的义务。

(2) 道义性。中国法律规定: 怀孕妇女及未满 18 周岁的人犯死罪, 不能判处死刑。这是体现道义性的一个适例。劳动法中规定对女职工、未成年工的特殊保护, 也在一定程度上体现了法律的道义性。

(3) 颁布性。法律既然是约束人们行为的规则, 就必须公之于众, 使人人皆知, “皆得以循之而避祸就福”。

(4) 规范性。法律条文要严谨, 具有严密的逻辑结构。任何法律规范的结构, 通常由假定、处理和制裁三部分组成, 主要有两大内容: 一是行为模式, 它规定人们可以做什么, 应该做什么, 不应该做什么; 二是各种行为相应的法律后果, 即人们作出或不作出某种行为模式所规定的行为时, 所引起的法律后果。这两大内容便构成了一个完整的行为规范。

(5) 明确性。法律要明确、具体、清楚, 不能抽象、笼统, 更不能模棱两

可，自相矛盾。

(6) 稳定性。法律一旦颁布，就具有相对的稳定性，不能朝令夕改，使人无所适从。

(7) 纲领性。法律是指导人们行为的，因而它必须具有科学性、超前性和指导性，成为人们行动的一种纲领。

(8) 法律效力的不可追溯性。法律对其颁布前的事无效。

(9) 法律语言的严肃性、严格性和科学性。法律的语言、文字、修辞要严谨和前后一致、准确易懂，既要符合科学性的要求，又要使人容易理解和准确把握；避免冗长烦琐、重复累赘。

第2节 劳动关系调整的法律

引导案例

企业管理需制度 制定制度要民主

2011年4月13日，王某与某大型连锁超市公司签订了劳动合同，约定：王某任营运部门总经理，如其严重违反劳动纪律、公司规章制度和双方有关约定，公司可以立即解除劳动合同。2011年9月，王某作为营运部经理组织召开营销会议，会议当晚晚餐后，包括王某在内的约20人到KTV唱歌，产生了2160元的饮酒费用，经王某审批同意，由各门店分摊报销了该笔费用。2012年11月3日，公司以王某严重违反公司《员工手册》和《禁止滥用酒精和药物备忘录》规定为由，决定单方解除劳动合同。该公司《员工手册》规定：“任何同事在处理公司业务或在公司内或者附近、驾驶或乘坐公司车辆时，如受到酒精饮品或者非法毒品的影响、正在喝酒或吸毒或者持有酒精饮品或非法毒品，都将被立即解雇。”《禁止滥用酒精和药物备忘录》规定：“由公司组织的在工作场所外和工作时间外的活动或聚会时……公司不鼓励饮用酒类饮品，亦不承担消费该酒类饮品的费用。遵守滥用酒精及药物政策是决定续聘员工的一个条件。”王某不接受公司的解约决定。

法院认为，用人单位制定、修改涉及劳动者切身利益的规章制度时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，且应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。本案中，《员工手册》、《禁止滥用酒精和药物备忘录》规定了劳动合同解除或者劳动合同延续的条件，涉及员工切身利益，应当经职工代表大会或者全体职工讨论等民主程序。但公司制定该政策未依法通过民主程序，依法不能作为解除劳动合同的依据。据此，判决公司单方解除劳动合同的决定缺乏依据。

一、劳动关系的实质

“劳动关系”是在经济学、社会学和法学中广泛使用的概念，在不同领域其内涵不同。法律调整的劳动关系有其特定含义，其特定性表现在：

（一）劳动关系的主体是特定的

法律中所谓的劳动关系的一方当事人为雇员或雇员的团体组织（主要是工会、农会及渔会等，在日本称“劳动组合”），通常指达到法定年龄且具有劳动能力并通过自己的劳动获取生活收入的人，主要是自然人；劳动关系的另一方当事人为雇主或雇主的代理人或者雇主团体，既可是自然人，也可是法人。对劳动关系的主体，各国劳动法对其名称和范围的解释不同，我国一般称为“劳动者”和“用人单位”。劳动者是指达到法定劳动年龄，具有劳动能力的公民，包括中国公民和在中国境内就业的外国公民。用人单位通常是指企业、事业、机关、团体等法人。自然人如个体户在雇佣帮手和雇工时也视为劳动法中的用人单位。劳动关系的主体是固定的，一方是雇员和雇员团体，另一方是雇主或雇主团体。双方当事人被一定的法律规范所规定和确认的权利义务联系在一起，其权利和义务的实现，是由国家的强制力来保障的。简言之，法律调整的劳动关系是雇员与雇主之间因劳动事宜而发生的关系。非雇员与雇主之间在劳动中发生的关系，如劳动者之间在劳动过程中的协作关系、竞赛关系，雇主之间在劳务方面的协作和交换关系，以及家庭成员之间在家庭劳动中发生的关系等，均不包含在法律中所谓的“劳动关系”之列。

（二）劳动关系的内容是特定的

法律所调整的劳动关系的内容仅限定为雇员（劳动者）在法律所调整的劳动过程中与雇主（用人单位）所发生的关系。法律意义上的劳动是这种关系的基础，其内容包括劳动关系双方之间存在的隶属关系，劳动者必须按照劳动合同的规定进行劳动，并遵守雇主方所确定的内部劳动规则，雇主方必须按照劳动的数量和质量给付劳动报酬，并向劳动者提供合乎安全卫生标准的劳动条件等。劳动关系内容的特定性，使之与法律中其他与劳务有关的双边关系，例如发生在承揽合同、约稿合同中的双边关系相区别，这些双边关系在法律中不属“劳动关系”之列，而属“民事关系”之列。

二、劳动法的特点

法律是社会关系的调整器。对劳动关系进行调整和规范的法律主要是劳动法。劳动法是调整特定劳动关系及其与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范的总称。劳动法的本质，是由劳动法内容所反映并决定和影响劳动法存在和发展

的内在联系,这种联系主要体现在两个方面:一是劳动法的主旨是保护雇员即劳动者的利益;二是劳动法确定的劳动条件和劳动标准,是劳动关系双方所遵循的最低条件和标准。从劳动法产生和发展的历史主流看,劳动法的主旨集中体现为保护劳动者的权益,以法律手段确立公正的社会劳动秩序,保护在纯市场经济生产条件下处于弱势的劳动者。劳动法保护劳动者权益,是通过制定最低劳动条件和标准来实现的。劳动关系双方只能在法定条件以上协商订立劳动合同,而不能低于法定条件,否则没有法律效力。而且,最低劳动条件和标准并不是一成不变的,随着社会的发展,通过一定的法定程序,其标准水平呈逐步提高的趋势。

劳动法区别于其他法律的个性便是其特点。劳动法的特点主要表现在:

1. 劳动法具有一种不明显的持续变动性

与一般法律的相对稳定性有所不同,由于劳动法的内容(如工资、劳动保护、社会保险)更接近于经济,它必须随着国家的政治、经济、生产情况的变化及时修正。因此,劳动法始终处于持续变动的状态之中。

2. 劳动法更具有国际性

法律的制定和独立实施,是一国主权的象征。与其他法律不同的是,劳动法的许多内容(如工资、工作时间、休假、女工、童工等问题)相对更具有国际性,因而国内劳动立法一般都要参照国际劳动法所提供的标准。非洲一些国家甚至把国际劳动法搬到本国。还有一些国家劳动法规定,若国内劳动法与国际劳动法发生冲突,则遵守国际劳动法。

3. 劳动法内容的广泛性

劳动法的内容涉及每个有劳动能力的公民,以及受其供养的亲属,规定了人们工作、生活、休息以及获得生存、自由、保险等基本人权。在南斯拉夫、保加利亚等国家,劳动法被称为“第二宪法”。

4. 从管理方面看,劳动关系主体间有非完全平等的特性

在劳动法中,作为劳动关系主体的雇员与雇主之间,存在着隶属关系,雇员处于从属和被管理的地位,雇主则处于领导和管理地位。这与民事关系主体之间地位完全平等不同。

5. 劳动法律关系主体间的意志限制性

与民事规范多为任意性规范不同,劳动法规多呈强制性和禁止性的特点,对雇员的劳动,从性别、年龄、健康、技能上加以限制,对雇主从行为到结果上也作了相应的限制,把雇员、雇主的意志限制在法定范围内。

6. 无过失责任原则

劳动法在劳动灾害和不当劳动行为方面规定了无过失责任原则。在工业伤害事故发生后进行补偿时,无论事故的责任在企业或在劳动者本人,均应依法给予劳动者经济补偿,劳动者对自己的过失不承担责任。

7. 三方性原则

在制定劳动法规、调整劳动关系、处理劳动争议和参加国际劳工会议方面,政府、雇主和雇员代表共同参与决定,相互影响,相互制衡。政府通过劳动行政

管理机关,雇主通过个人或法人代表及企业协会,雇员通过个人或工会,参与劳动立法的制定、实施和监督执行。三方性原则是劳动法独有的法律原则。

8. “劳动三权”原则

劳动法规定雇员拥有团结权、团体交涉权和团体行动权,并规定雇主必须承认这些权利。“劳动三权”是改变雇员被动地位,甚至与雇主抗衡的基本保证。

9. 综合调整两种劳动关系原则

目前的劳动关系由个别劳动关系和团体劳动关系相互交织而成立,劳动法的调整对象包括二者,因而形成了特殊的法律领域,产生出综合调整两种劳动关系的原則。

10. 既包括实体法,又包含程序法

劳动法规范既包括了主体双方各自的权利义务,又包括了双方发生争议后的处理程序,因此劳动法是融实体与程序为一体的法律。

三、劳动法的功能

法律的主要功能就是解决纠纷,一旦劳动者与用人单位之间发生了纠纷,申诉各方都希望赢得诉讼或得到最起码的公正对待。可以说,法律的功能就是维持公正。劳动关系方面的法律具有三个主要功能:

(1) 保护劳动关系双方的自愿安排并为之提供保护,如劳动合同、集体合同制度。

(2) 解决纠纷。劳动法不仅赋予劳动者劳动权和保障权,而且规定了保证这些权利实现的司法机制,这是民主法制的基本要求。

(3) 确定基本劳动标准,如最低工资、最低就业年龄、工作时间和休息休假、社会保险以及安全卫生标准等。

四、劳动法的形式和主要法案

在我国,与劳动关系有关的法律类型主要有:

(1) 宪法。宪法是法的最高形式,其他所有法律法规都必须与宪法的精神保持一致。宪法是劳动立法的最高法律依据,具有最高的适用效力。

(2) 法律。全国人民代表大会的立法及其全国人大常委会制定或批准发布的规范性劳动法律文件,属于法律的范畴。如1994年的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》),1992年的《中华人民共和国工会法》(以下简称《工会法》),2007年的《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》,2010年的《中华人民共和国社会保险法》等。

(3) 劳动行政法规。由国务院制定、国务院总理签署发布的,以条例、规定、办法命名的有关劳动方面的规范性文件,如《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(2008)、《女职工劳动保护特别规定》(2012)等。劳动行政法规是依据

宪法、法律制定的，是劳动法律的具体化，是人民法院审理劳动案件的依据，属于“法”的范畴。

(4) 地方性法规。由省、自治区、直辖市和较大的市的人民代表大会及其常务委员会制定的规范性文件。地方性法规不得与宪法、法律、行政法规相抵触。

(5) 行政规章。包括国务院各部委的部门规章和省级人民政府制定的规章。国务院各部委及省、自治区、直辖市人民政府制定的规范性文件。人民法院审理劳动争议案件，对行政规章是“参照”而不是“依照”。

(6) 法律解释。有解释权的国家机关对劳动法律规范的含义以及所使用的概念、术语、定义所作的说明和解释，包括立法解释、司法解释和行政解释。如最高人民法院2010年9月13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（三）》等。

(7) 国际劳工公约和建议书。劳工公约和建议书共同构成国际劳工标准。截至2010年，我国批准加入和签订了《经济、社会和文化权利国际公约》、《公民权利和政治权利国际公约》、《准予就业最低年龄公约》、《就业政策公约》、《消除就业和职业歧视公约》等26个国际劳工公约，内容涉及平等就业、劳动安全、最低工资等领域。凡是我国批准的劳工公约，即产生与国内法同等的法律效力。

五、国际劳动立法

主要包括国际劳工公约和建议书。它们涉及劳动者的基本权利、就业、劳动报酬、工作条件、劳动关系、社会保障等各个领域，形成了一部完整的国际劳动法典，对协调、指导会员国国内劳动立法，调整劳动关系，促进社会公平和维护劳动者权益发挥着重要作用。从总的方面看，劳工公约可分为三类：(1) 基本人权类。包括第87号《结社自由和组织权利保护公约》(1948)、第98号《组织和集体谈判权利的原则应用公约》(1949)、第29号《强迫劳动公约》(1930)、第105号《废除强迫劳动公约》(1957)、第100号《男女同工同酬公约》(1951)、第111号《消除就业和职业歧视公约》(1958)、第138号《准予就业最低年龄公约》(1973)、第182号《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》(1999)等8个公约。(2) 劳动专业类。包括促进就业、社会政策、劳动行政、劳动关系、工作条件、职业安全卫生、社会保障等方面的公约。(3) 特定人群类。包括关于妇女、童工、未成年工、老年人、残疾人、移民工人、海员、渔民、码头工人、家庭工等特定人群的公约。

从1919年到2012年，国际劳工组织共通过了189个公约和202个建议书，形成了完整的国际劳动法体系。国际劳工公约一经会员国批准，即具有与会员国国内立法相同的法律效力。建议书无须批准，只供会员国在进行本国立法和制定或修订劳动及社会政策时参考。不少国家都在较短时间内批准了较多的国际劳工公约，或直接将国内立法与国际劳工公约相衔接。正是从这一意义上讲，劳动法更具有国际性。我国劳动立法要与国际接轨或参照国际惯例，劳动法不应仅局限