



高等教育“十三五”应用型规划教材·法学系列

劳动法

LAODONGFA

主编 郑瑞平 邹华锋



北京交通大学出版社
<http://www.bjtup.com.cn>

高等教育“十三五”应用型规划教材·法学系列

劳 动 法

主编 郑瑞平 邹华锋

北京交通大学出版社

· 北京 ·

内 容 简 介

本书根据法学专业课程的要求,参照劳动法的体系,并从人力资源管理工作的实际需要出发,构建课程项目内容,收集大量实际业务资料和最新案例,体现专业性和实用性相结合的特色,符合课程改革方向。主要内容包括劳动法基础、劳动关系协调、劳动条件和保障、劳动权利救济四大项目。

本书内容编排力求准确、新颖、实用,体现“项目导向、任务驱动”的教学特色。通过有目的地设置任务,让学生具有探索的渴望。大量案例的导入和分析,使理论学习有的放矢、生动具体,充分调动学生学习的积极性,使理论知识得到巩固和提高。在理论学习和技能训练上,充分考虑满足人力资源管理工作的需要,注重开展实训教学,培养工作技能。

本书既适用于本科和高职高专层次专业教学,也适用于社会相关从业人员的岗位培训和自学进修。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

劳动法 / 郑瑞平, 邹华锋主编. —北京: 北京交通大学出版社, 2016. 12

ISBN 978-7-5121-3136-1

I. ① 劳… II. ① 郑… ② 邹… III. ① 劳动法-中国-教材 IV. ① D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 322976 号

劳动法

LAODONGFA

责任编辑: 叶霖

出版发行: 北京交通大学出版社

电话: 010-51686414

<http://www.bjtu.cn>

地 址: 北京市海淀区高粱桥斜街 44 号

邮编: 100044

印 刷 者: 北京时代华都印刷有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 185 mm×260 mm 印张: 18 字数: 496 千字

版 次: 2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5121-3136-1/D·212

定 价: 38.00 元

本书如有质量问题, 请向北京交通大学出版社质监组反映。对您的意见和批评, 我们表示欢迎和感谢。

投诉电话: 010-51686043, 51686008; 传真: 010-62225406; E-mail: press@bjtu.edu.cn。

前 言

本书在编写的过程中强调课程的应用性和教学创新,重视对学生应用能力的培养,体系结构主要适应“项目导向、任务驱动”的教学模式。在每个项目任务开始之前,把任务的学习目标,包括知识目标和能力目标,进行充分的揭示。同时,有目的地设置任务情景、引导案例和课堂提问,激发学生探索的渴望,围绕问题和任务展开学习。同时在每个大任务之后,再设置综合训练。这就使任务的完成结果被不断地加以检验和总结,让学生处于一种积极的学习过程中。而对于理论性较强,同时又比较有应用价值的理论知识,则设置“拓展阅读”模块,既可以在课堂分组讨论,也可以留给學生课后阅读和思考。本书改变以往以传授知识为主的传统教学理念,采用探究式学习方式,使学生积极、主动地进行案例分析、课堂讨论和理论探究,完成既定的学习任务。同时,把枯燥和深奥的法学理论,通过大量现实、生动的案例予以呈现,进行剖析,使学生不仅能有效地破解理论学习的难点,还能学以致用。让学生在自主的案例探讨中,能应用理论知识解决现实问题,巩固知识,同时产生学习动力和兴趣。通过一些强调运用能力培养的综合训练题的练习,不仅能检验学生任务完成的效果,还能培养其实际应用和操作能力。

在教学项目的设置上,根据劳动法课程教学要求,按照劳动法的体系,从人力资源管理的实际需要出发构建课程项目内容,侧重选取应用性较强的理论知识,同时也不放弃理论性较强且具有应用价值的知识内容。本书收集大量实际业务资料和案例,针对学生对实际情况了解不足和分析解决实际问题的能力较为薄弱的特点,充实实践模块的内容,不仅体现在设置大量的引导案例上,还在综合训练中设置比较大型的实训项目,让学生在每个项目完成之后,有较充分的实践检验和训练的机会,符合课程实用性特点和教学改革导向。该书的主要内容包括劳动法基础、劳动关系协调、劳动条件和保障、劳动权利救济四大项目模块,从项目模块安排上可以明显看出是按照实际的劳动管理实务设置的。

本书由重庆广播电视大学郑瑞平、东华大学邹华锋担任主编,重庆城市管理职业学院白晓宁、河套学院任小青、郑州轻工业学院侯圣伟、天津农学院张二红、天津公安警官职业学院郑晓萍担任副主编,全书由郑瑞平、邹华锋统编定稿。具体编写分工如下:项目二任务一、任务二、任务五由郑瑞平编写;项目一任务一、任务二、任务三,项目四任务四由邹华锋编写;项目二任务四、项目三任务二由白晓宁编写;项目二任务三、项目三任务三由任小青编写;项目三任务四、项目四任务一由侯圣伟编写;项目四任务二、任务三由张二红编写;项目三任务一、任务五由郑晓萍编写。

本书内容编排上的思路是,力求准确、实用、新颖。在教学内容上,强调法律规定的更新及最新理论热点的选编,力求全面、严谨和准确。本书内容的编排不局限于高深的理论论

述，而是在按照正规教材编写的基础上，突出实用性、生动性和新颖性，力图让学生对这门课产生学习兴趣。编者有多年的教学经验，在实训教学方面也进行了多年的教学实践探索。

由于经验的限制，本书难免有些不妥之处，恳请专家学者提出宝贵意见。

编 者
2016.8

目 录

项目一 劳动法基础	(1)
任务一 劳动法概述	(1)
一、劳动法的概念	(2)
二、劳动法调整对象和适用范围	(3)
三、劳动法的基本原则、渊源和体系	(8)
四、劳动法的特征、地位和作用	(12)
五、劳动法的产生和发展	(17)
任务二 劳动法律关系	(21)
一、劳动法律关系概述	(21)
二、劳动法律关系的构成	(23)
三、劳动法律关系的运行	(36)
四、附随劳动法律关系	(38)
任务三 综合训练	(39)
项目二 劳动关系协调	(45)
任务一 劳动合同法	(45)
一、劳动合同概述	(46)
二、劳动合同的订立	(51)
三、劳动合同的效力	(59)
四、劳动合同的履行和变更	(63)
五、劳动合同的解除	(67)
六、劳动合同的终止	(71)
七、经济补偿	(75)
任务二 劳动合同法特别规定	(78)
一、集体合同	(80)
二、劳务派遣合同	(87)
三、非全日制合同	(93)
任务三 用人单位劳动规章制度	(97)
一、用人单位劳动规章制度概述	(97)
二、用人单位劳动规章制度的制定原则、程序和法律效力	(101)
三、用人单位劳动规章制度的内容	(104)
四、用人单位劳动规章制度执行	(105)
五、用人单位劳动规章制度违法的法律责任	(108)
六、劳动纪律	(108)

任务四 工会与职工民主管理	(111)
一、工会	(112)
二、职工民主管理	(116)
任务五 综合训练	(124)
项目三 劳动条件和保障	(134)
任务一 工资、工作时间、休息时间制度	(135)
一、工资概述	(136)
二、工资保障制度	(141)
三、工作时间制度	(148)
四、休息、休假制度	(154)
五、加班加点制度	(156)
任务二 劳动保护制度	(158)
一、劳动保护法概述	(159)
二、劳动安全法律制度	(162)
三、劳动卫生法律制度	(170)
四、特殊劳动保护法律制度	(178)
任务三 劳动就业制度	(181)
一、劳动就业法律制度概述	(181)
二、劳动就业服务	(185)
三、就业培训	(191)
四、就业援助	(198)
任务四 社会保险和职工福利制度	(202)
一、社会保险制度概述	(203)
二、社会保险体系各论	(206)
三、职工福利制度	(223)
任务五 综合训练	(224)
项目四 劳动权利救济	(230)
任务一 劳动法律责任	(230)
一、劳动法律责任概述	(231)
二、违反劳动法的行政责任	(234)
三、违反劳动法的民事责任	(235)
四、违反劳动法的刑事责任	(238)
任务二 劳动争议的处理	(239)
一、劳动争议的处理概述	(240)
二、劳动争议处理的机构	(243)
三、劳动争议处理的程序	(244)
任务三 劳动监督检查	(259)

一、劳动监督检查概述	(260)
二、劳动保障监察	(262)
三、工会监督	(267)
任务四 综合训练	(269)
参考文献	(276)

项目一 劳动法基础

学习目标

◆ 知识目标

- ① 了解劳动法的产生和发展状况；
- ② 熟悉并理解劳动法的调整对象和适用范围，劳动法律关系的构成；
- ③ 掌握劳动法、劳动关系、劳动法律关系等基本概念，劳动者的权利与义务等内容。

◆ 能力目标

- ① 能运用劳动法基础概念和理论理解劳动关系和劳务关系的区别，为订立劳动合同和劳动维权的深入学习打好理论基础；
- ② 能运用劳动法律关系理论，从更专业的法律角度和方法去理解和思考即将开始学习的劳动合同法的内容。

任务一 劳动法概述

任务情景

李某系郑州某大学学生，因大四没课，遂于2013年4月（此时李某未毕业）进入A公司从事技术工作，与A公司签订了劳动合同，待其毕业后继续在该公司上班，合同约定：合同期限是两年，试用期为6个月，月薪1000元，但是，上班两个月后，李某在平时下班回家的路上发生交通事故，经交警认定，李某是无过错一方。2015年6月李某正式毕业，伤愈后的李某多次向公司交涉，认为双方既然签订了劳动合同，其身份属于公司员工，应该享受工伤待遇。但遭到公司拒绝，无奈之下，李某只好向劳动行政部门提出认定劳动工伤申请，同时公司也向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求确认公司与李某签订的劳动合同无效。而李某针对公司的仲裁申请提起反诉，请求确认劳动合同约定试用期为6个月、

试用期月薪 1 000 元等条款违法, 要求月薪按社会平均工资标准执行。

问题提出:

- ① 未毕业的大学生是劳动者吗? 李某和 A 公司之间有无劳动关系?
- ② 李某在回家途中受伤是否应当认定为工伤?
- ③ A 公司在试用期内所支付的工资 1 000 元是否太低? 合法吗?

拓展思考: 假如李某在毕业前与 A 公司签订了就业协议, 并在 7 月份毕业后来到这家单位上班。但是工作不久, 他感觉自己的身体状况很难适应单位高强度的工作方式, 而且现有的工作也不适合其今后的发展定位, 于是在 8 月底向单位提交了解除协议申请。虽然单位答应了他的离职要求, 却以违约为由, 要求其必须缴纳 5 000 元人民币的违约金。李某觉得很委屈, 身体不好无法胜任工作是客观原因, 再说现在还处于试用期, 没有签订劳动合同, 凭什么说自己违约? 自己在公司已经一个多月了, 一分钱的工资都没有拿到, 反而还要交 5 000 元? 由于李某不肯交违约金, 单位就拒绝帮助其办理离职手续, 双方的僵持让李某感觉损失很大。

请问:

- ① 在这种情形下, 作为毕业生的李某是劳动者吗? 他和 A 公司之间有无劳动关系?
- ② 李某该不该缴纳违反就业协议的违约金呢?

◎ 课堂提问

- ① 你还没有毕业, 如果参加勤工俭学, 是劳动合同的合法主体吗?
- ② 你知道劳动法是怎样产生的吗? 你了解劳动法的独特性吗?

一、劳动法的概念

劳动法是国家为了保护劳动者的权益, 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, 根据宪法而制定的法律, 有广义与狭义之分。广义的劳动法, 也即实质意义的劳动法, 是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。它不仅包括劳动法典, 还包括宪法中的相关规定、国务院颁布的行政法规、人力资源和社会保障部颁布的部门规章、地方性劳动法规、各部门联合颁布的规章等。涵盖了劳动合同法、劳动基准法、促进就业法、社会保险法、职业培训制度等。其内容包括: 劳动者的主要权利和义务; 劳动就业促进制度; 劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止程序的规定; 集体合同的签订与执行办法; 工作时间与休息时间制度; 劳动报酬制度; 劳动卫生和安全技术规程等。狭义的劳动法, 即形式意义上的劳动法, 是指由国家最高权力机关制定并颁布的全国性的、综合性的法典式的劳动法, 即 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, 1995 年 1 月 1 日起施行的《中华人民共和国劳动法》。2009 年 8 月 27 日, 第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议对该法进行了修正, 2009 年 8 月 27 日起施行修正后的《中华人民共和国劳动法》。

劳动是人类社会生存和发展的最基本条件。一般意义的劳动, 是指人们在物质生产和精

神生产过程中,使用劳动力,动用劳动资料,改变劳动对象,创造使用价值以满足人们需要的有意识、有目的的活动。劳动法上的劳动有其特定含义,专指职工为谋生而从事的,履行劳动法律、法规,集体合同和劳动合同所规定义务的集体劳动。

它具有以下特点:第一,劳动具有权利义务性。它是基于劳动合同来履行劳动法律义务,必然受到劳动法的制约,而其他劳动则不受劳动法调整。第二,劳动具有有偿性和职业性。它是作为谋生手段,目的在于取得报酬,并且在一定的劳动岗位上所从事的职业劳动。它区别于无偿的义务性劳动。第三,劳动者具有特殊身份性,从而具有集体性和从属性。它是劳动者以职工即单位内部成员身份从事的劳动,劳务关系下的劳动者的劳动不受劳动法调整。而这种特殊身份决定了劳动必然是集体劳动,这就需要劳动者在用人单位的安排下进行劳动,要服从单位的指示,服从管理,从而具有从属性。它区别于劳务关系下的劳动,如著作人和出版社签约写书的劳动。

二、劳动法调整对象和适用范围



导案例

2014年12月,甲经人介绍,到乙开设的冲件厂从事冲床操作工作,工资实行按件计酬。2015年8月15日,甲因自己操作的冲床有故障,在征得企业主乙的同意后,改用另一冲床。临近中午,甲在试机过程中不慎被冲床压伤,经当地医院治疗,甲左手中指、无名指截肢,治疗期间甲的医疗费由乙全额支付。2015年10月25日,甲经劳动鉴定委员会定为七级伤残,甲遂向乙索要伤残费,在与乙协商未果的情况下,甲向劳动仲裁委员会提起申诉,要求乙承担工伤赔偿责任。劳动仲裁委员会受理后经调查发现,乙的企业雇用了9名以上劳动者,自成立以来一直从事铁制工艺品的生产,但该企业未办理工商营业执照。

问:本案是否能适用劳动法相关规定进行处理?为什么?

(一) 劳动法的调整对象

劳动法的调整对象是劳动关系,以及与劳动关系有密切关联的其他社会关系。在劳动法所调整的社会关系中,劳动关系是主要的调整对象。

课堂提问

务农的农村劳动者属于劳动者吗?农民工属于劳动者吗?

1. 劳动关系

(1) 劳动关系的定义

人们在劳动过程中,不仅与自然发生关系,还与其他人产生社会关系,这种社会关系非常广泛,并不是所有与劳动有关的社会关系均由劳动法调整,有些与劳动有关的社会关系由其他法调整,如民法中的承揽关系等。

劳动法调整的劳动关系是下面所定义的狭义的劳动关系:劳动力所有者与劳动力使用者

之间在实现劳动过程中发生的关系。即劳动者与用人单位在劳动过程中发生的社会关系。如劳动者与用人单位之间在工作时间、休息时间、劳动报酬、劳动安全、劳动卫生、劳动纪律及奖惩、劳动保护、职业培训等方面形成的关系。

劳动关系作为劳动力与生产资料相结合以实现劳动过程的社会关系,只有在劳动力和生产资料通过一定社会关系结合的条件下才会产生。如果劳动力和生产资料同属于一个主体,如一个人通过自己的劳动用砖瓦水泥等盖一栋房子、农村村民的联产承包、个体劳动者的劳动,则不产生劳动关系,不能纳入劳动法的调整范畴。只有在劳动力和生产资料分别归属于不同主体的前提条件下,才能形成劳动关系。

(2) 劳动关系的特征

劳动关系是一种兼具平等性和从属性,且统一于人身关系和财产关系的社会关系,具有以下几个特征。

第一,劳动关系的存在以劳动为目的。用人单位与劳动者建立劳动关系,是为了实现劳动过程,为社会生产或社会产品提供服务。劳动者的劳动成果归属于用人单位,也就是说,劳动者是在用人单位组织指挥下,为了最终实现用人单位的利益而劳动的。相应的用人单位须为劳动者实施劳动行为提供有利条件和物质保障,并向劳动者支付合理的报酬。

第二,劳动关系的主体即当事人双方是特定的,且具有排他性。一方是劳动者,另一方是劳动使用者(用人单位),劳动关系只能产生于劳动者与用人单位之间,劳动者与其他社会主体之间发生的社会关系不能称为劳动关系。而劳动者和劳动使用者的范围都是由劳动法规定的,并非所有参与劳动的人和使用劳动的人都能成为劳动关系的主体。例如,公务员就有专门的公务员法调整,不适用劳动法。同时,劳动关系具有一定的排他性,一个员工在同一时间内只能同一家用人单位建立劳动关系。但当员工从事非全日制工作时,法律允许并支持双重乃至多重劳动关系的存在。

第三,劳动关系是在社会劳动过程中发生的社会关系。劳动者提供劳动能力,包括体力劳动能力和智力劳动能力,劳动使用者提供劳动过程所需要的生产资料(包括劳动条件等),双方在直接的劳动过程中发生了统一于人身关系和财产关系的社会关系。没有劳动过程便不可能形成劳动关系。因此,从严格意义上讲,劳动法所涉及的范围只限于劳动过程之中,不应包括未形成劳动关系之前的就业过程。但是,由于我国是一个劳动力资源大国,就业问题成为一个社会问题。在今后相当长的一段时期内,就业问题都关系到社会经济的发展 and 稳定。同时,就业与劳动关系又有特别紧密的联系。因此,《中华人民共和国劳动法》(以下可简称为《劳动法》)将就业纳入自己的调整范围,是出于对我国实际的考虑,不能因此将就业也归于劳动关系的范畴。

第四,劳动关系的内容与劳动过程紧密相连,统一于人身关系和财产关系的社会关系。首先,这一社会关系具有身份性质,不仅表现为劳动关系缔结后劳动使用者对劳动者的劳动行为进行管理和控制,而且还表现为劳动者的一切活动均以用人单位的成员身份或名义进行,因此具有从属性。同时,劳动者有偿提供劳动力,用人单位向劳动者支付劳动报酬,两者缔结的社会关系就必然具有财产关系性质。

第五,劳动关系兼具平等性和从属性。主体在缔结、变更和解除或终止双方关系和维护各自经济利益的过程中,双方的地位是平等的。双方必须遵守《劳动法》规定的平等和自

愿原则。在双方缔结了劳动关系后,就存在管理和被管理关系,即劳动者要依法服从经营者的管理,遵守用人单位的规章制度。例如,民法中的承揽关系、著作人和出版社的关系就没有这一特殊的从属人身关系性质,因此不受《劳动法》的调整。

(3) 劳动关系的分类

① 按不同所有制的关系,分为全民所有制、集体所有制、个体经营、联营企业、股份制、外商投资等劳动关系;

② 按职业类别,分为企业劳动关系、国家机关劳动关系、事业单位劳动关系;

③ 按资本的组织形式,分为国有控股公司、私营企业、外商投资、有限公司等劳动关系;

④ 从工人运动角度,分为利益冲突型劳动关系、利益一体型劳动关系、利益协调型劳动关系;

⑤ 从集体谈判制度,分为个别劳动关系和集体劳动关系。

2. 与劳动关系有密切关联的其他社会关系

作为劳动法的调整对象,与劳动关系有密切关联的其他社会关系虽非劳动关系,但它们有的基于劳动关系而产生,有的为了维护劳动关系的合法性而产生等,与劳动关系具有密切的联系。如管理劳动力方面的关系;社会保险关系;处理劳动争议所发生的某些关系;工会组织和单位行政之间的关系;有关国家机关对执行劳动法进行监督检查而发生的关系等。一般采取以下两种分类方法。

第一,列举式方法。即将一些主要的与劳动关系有着密切联系的社会关系列出。

① 国家进行劳动力管理中的关系。如国家劳动行政部门与单位或职工之间因就业、培训等问题而发生的关系。

② 社会保险中的某些关系。如生育保险是劳动关系存续期间发生的关系。

③ 工会组织与企业在执行劳动法、工会法过程中发生的劳动关系。

④ 处理劳动争议过程中发生的一些关系。

⑤ 其他有关管理机构在监督劳动法执行过程中发生的一些关系。

第二,区别式方法。即按照与劳动关系不同的关系分为以下几种。

① 这些关系是劳动关系产生的前提条件,如劳动就业中的某些关系。

② 这些关系是劳动关系的直接后果,如社会保险中的养老保险关系。

③ 这些关系是劳动关系附带产生的,如职业培训中劳动者与培训机构产生的关系。

拓展阅读

劳动关系与劳务关系

相同:都是当事人一方提供劳动力给另一方使用并获得另一方给付的劳动报酬,均以劳动的给付为目的;均以当事人的意思表示一致而成立;均为双务有偿合同。

区别如下。

① 主体性质及其关系不同。前者的双方主体间不仅存在着财产关系,还存在人身关系,

劳动者除提供劳动之外,还要接受用人单位的管理,服从其安排,遵守其规章制度,成为用人单位的内部职工;但后者双方主体之间只存在财产关系,不存在行政隶属关系,一方提供劳务服务,另一方支付劳务报酬,各自独立。这是两者最本质的区别。

② 主体资格不同。前者的主体的一方是法人或组织,即用人单位,另一方则须是劳动者个人即自然人;后者的主体双方当事人可同时为法人、组织、公民。

③ 用人单位对当事人在管理方面不同。前者中用人单位对劳动者有违章违纪的处理权;后者中的一方不存在给另一方处分的权利。

④ 当事人的权利义务不同。前者中的劳动者除获得工资报酬外,还有保险、福利待遇等,而后者中的自然人一般只获得劳动报酬。劳动合同的订立和履行贯穿着国家干预,为避免劳动者给予用人单位过多义务,须为劳动者缴纳养老保险、医疗保险、失业保险。这是用人单位必须履行的法定义务。而劳务合同的雇主则无义务为雇工缴纳养老保险、医疗保险等。

⑤ 报酬的性质和支付方式不同。因前者产生的劳动报酬具有分配性质,不完全和不直接随市场供求情况变动,其支付形式往往是一种持续、定期的工资支付;因后者而取得的劳务报酬与市场的变化直接联系,按市场原则支付且多为一次性支付。

⑥ 合同内容受国家干预程度不同。前者所赖以存在的劳动合同的内容,国家常以强制性法律规范来规定;但后者所依据的劳务合同受国家干预程度低,合同内容一般由双方当事人协商确定,除非合同违反法律、法规的强制规定。

⑦ 适用法律不同。前者主要由《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》调整;而后者主要由《中华人民共和国民法通则》和《中华人民共和国合同法》调整。

⑧ 法律救济手段不同。若是因劳动合同的履行发生纠纷的,当事人须先向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,对仲裁不服的,才能向人民法院起诉。也就是说,仲裁是人民法院受理的前置程序,且当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的时效为1年;因劳务合同的履行发生纠纷的,当事人可以直接向人民法院起诉,诉讼时效为2年。

⑨ 责任后果和承担的不同。劳动合同不履行所产生的不仅有民事责任,还有行政责任;而劳务合同不履行一般会产生违约责任和侵权责任。前者是劳动者以用人单位的名义工作,劳动者提供劳动的行为属于职务行为,构成用人单位整体行为的一部分,由用人单位承担法律责任;而后者是提供劳务的一方以本人的名义从事劳务活动,独立承担法律责任。

(二) 劳动法的适用范围

劳动法的适用范围是指我国劳动法适用于什么地域、什么时间和什么人,即我国劳动法的效力范围。

1. 空间适用范围

根据制定劳动法律规范性文件的机关不同,适用的地域范围也不同。

2. 时间适用范围

(1) 生效时间

一种方式是法律规范性文件本身规定了从其通过或公布之日起生效;另一种方式是通过或公布之日并不立即生效,而是规定了施行日期。

(2) 失效时间

一种方式是法律规范性文件本身规定了终止生效的特定时间或条件;另一种方式是国家

制定与旧法律规范性文件内容相同的新的法律规范性文件,在新法律规范性文件中明文指出旧法律规范性文件失效。劳动法在时间上的生效和失效时间,即劳动法的时间效力,在颁布时采取两种方式规定。《中华人民共和国劳动法》1994年7月5日公布,1995年1月1日起施行,2009年8月27日,第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议《关于修改部分法律的决定》对其进行了修正,2009年8月27日起施行修正后的《中华人民共和国劳动法》。

3. 对人的适用范围

《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。”

根据劳动法的规定,劳动法只适用于建立了劳动关系的用人单位和劳动者。具体的适用范围如下:

- ① 在我国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者;
- ② 国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员;
- ③ 实行企业化管理的事业组织的非工勤人员;
- ④ 其他通过劳动合同(包括聘用合同)与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者。

4. 适用范围的排除

我国劳动法不适用于下列五类人员:

① 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。公务员依法行使国家职权的行为,不是履行合同约定义务,而国家职权不能作为合同的对象,从而不能把公务员视为雇员。我国当前采取的是公务员和非公务员分别立法的模式,公务员劳动关系由《中华人民共和国公务员法》和其他法律加以规范。比照实行公务员制度的工作人员也不适用《中华人民共和国劳动合同法》(以下可简称为《劳动合同法》)。

② 农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)。毫无疑问,农民属于劳动者的范畴,但农民劳动关系是否由《中华人民共和国劳动合同法》调整,争议很大。现在立法的态度是,农村劳动者通过家庭联产承包合同确定其权利和义务,农业劳动多以家庭的组织形式进行,国家对家庭内的劳动关系不予干预。农民与村民委员会之间不属于劳动关系,不受《中华人民共和国劳动合同法》调整。但若作为乡镇企业的职工或进城务工经商的农民与相应的企业、雇主之间形成的劳动关系,仍应是《中华人民共和国劳动合同法》的适用范围。

③ 现役军人。正在服役的军人肩负着保卫祖国和人民安全的重任,这是符合服役条件的公民应尽的义务,故现役军人不适用《中华人民共和国劳动合同法》。

④ 具有家庭雇佣劳动关系的家庭保姆。家庭保姆是否适用《中华人民共和国劳动合同法》,各国规定不同,有的国家规定家庭保姆适用,但大多数国家规定家庭保姆不适用,我国规定家庭保姆不适用《中华人民共和国劳动合同法》。

⑤ 在我国境内享有外交特权和外交豁免权的外国人等。

◎ 课堂提问

下列情形中,属于劳动法调整的有哪些?

- ① 李某雇赵某照顾自己患病的母亲，李某与赵某就报酬发生争议。
- ② 大学生刘某利用暑假时间到某公司勤工俭学，刘某就工资问题与公司发生争议。
- ③ 某公司股东与该公司就年终分红问题发生争议。
- ④ 国家机关与实行劳动合同制的工勤人员之间的关系。
- ⑤ 劳动者甲与劳动者乙发生借款关系。
- ⑥ 某公司向职工集资而发生的关系。
- ⑦ 某公司与其职工因补发津贴问题而发生的关系。
- ⑧ 某民工被个体餐馆录用为服务员产生的关系。

三、劳动法的基本原则、渊源和体系

引导案例

吴某于9月4日与本市一外资大酒店签订了4年的劳动合同，任秘书职务。12月7日，吴某在医院的一次妇科检查中发现自己已怀孕，但未将此事告诉单位。此后的一段时间，吴某上班经常发生迟到早退现象，酒店经理得知吴某怀孕这一事实后决定开除吴某。次年3月20日，吴某因妊娠反应到医院就诊，医院开具的病休证明休假2周，而吴某却直到4月7日才上班。当天该酒店便以吴某上班经常迟到早退且旷工18天，触犯了酒店的《就业规则》中的丙类过失规定：旷工两周以上应予以除名的条款，作出开除吴某的决定。吴某不服，诉诸市劳动仲裁委员会。仲裁机构查实，吴某上班迟到早退确有其事，据医院证明休假两周合法，因而只构成4天的旷工事实。假若你是仲裁员的话，该如何仲裁？

（一）劳动法基本原则

1. 劳动法基本原则的概念

劳动法基本原则是指制定劳动法律规范和劳动法律制度，并在调整劳动关系及密切相关的社会关系时所必须遵循的指导思想和基本准则。它具有很强的指导性、纲领性、稳定性和权威性，具有重要的指导作用和补充作用。首先，这不仅是正确理解具体条文的关键，对于认识劳动法的本质有指导意义，有助于对劳动法的理解、解释，以深刻理解、应对非常复杂的劳动关系的事实状况和动态多变的劳动关系，还指导立法机关对劳动法律的制定、修改和废止，维系和保证各项劳动法律制度的统一、协调和稳定，指导审判机关正确适用法律，防止出现偏差。例如，针对种类繁多的劳动法律渊源和多层次立法主体导致的具体规定，难免出现不统一甚或冲突的现象，基本原则就可以起到积极的统领和指导作用，以保证劳动法的正确适用；其次，当法律缺乏对某个问题的具体规定而难以确定某行为是否违法时，可以根据基本原则来认定和判决。例如，在处理劳动争议时，极有可能出现没有准确适用的法律条款，此时，劳动法的基本原则可直接适用，补充劳动法律制度的不足。

2. 劳动法基本原则的内容

根据《中华人民共和国宪法》和《中华人民共和国劳动法》的有关规定，并针对劳动法所调整的劳动关系的特殊性，可以将劳动法的基本原则归纳如下。

1) 保护劳动者权益原则

此原则体现在《中华人民共和国宪法》第2章“公民的权利和义务”的一系列规定中。而《中华人民共和国劳动法》第1条中就开宗明义地提出“保护劳动者的合法权益”，这也是各国劳动法所奉行的首要立法宗旨。劳动者权益是指劳动者在劳动领域依法所享有的各种权利和利益，包括劳动权（即劳动就业权）、劳动报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权、物质帮助权、依法组织和参加工会权、民主管理权、职业技能培训权、享受社会保险和福利权、提请劳动争议处理权等。对劳动者保护包括如下几点。

（1）基本的保护

表现在对劳动者劳动权的保护上。这是由劳动者的基本人权特别是其中最首要的生存权所决定的。劳动权是指凡是具有劳动能力的公民均有获得参加社会劳动和切实保障按劳取酬的权利，它在本质上是生存权，是公民生存权利的基础。劳动法中所规定的其他权利都是以劳动权的实现为前提的，整个劳动法是建立在劳动者的劳动权得以实现和保障的基础之上的。针对我国目前劳动就业问题的突出性、和谐稳定的劳动关系的必要性，保障劳动者的劳动权是劳动法最首要的基本原则。

（2）侧重的保护

这是由劳动关系所具有人身关系的从属性决定的。由于用人单位掌握了劳动力的支配权，可能会导致权利、义务的失当，出现损害劳动者权益的情况，从而危及劳动者的健康和生命。劳动者处在一个相对较弱的地位，因此劳动法应将保护的重心放在劳动者这一面。此原则主要是通过提供劳动者的就业机会或基本生活需要，保障劳动者在生产过程中的健康和安安全全，防止过度劳动的伤害，在劳动者部分或全部丧失劳动能力时给予物质帮助来实现的。劳动法的侧重保护突出表现在4个方面：

① 在权利义务的规定中偏重劳动者的权利和用人单位的义务；

② 以强制性规范规定保障劳动者的基本权益，如《中华人民共和国劳动法》第48条的最低工资保障，第62条规定的女员工产假不得少于90天等都是强制性规定，单位须遵照执行；

③ 对单位的劳动合同解除权进行限制，而劳动者的合同解除权则宽松得多；

④ 一般只把用人单位作为劳动监察的对象。

（3）平等的保护

平等的保护是指所有劳动者不因其民族、种族、性别、年龄、文化程度、财产状况、宗教信仰、职业、劳动关系的性质有何不同，其法律地位是平等的，其合法权益一律平等地受我国劳动法的保护，不应有任何歧视或差异。但这种平等保护并不排斥对特殊劳动者群体如未成年工、女工等的特殊保护。平等保护对构建和谐社会意义重大而深远。而社会和谐正是作为“社会法”的劳动法所追求的目标。

（4）综合的保护

即对劳动者合法权益进行全方位的保护，既保护劳动者的法定权利，也保护劳动关系双方当事人约定权利。既保护劳动者的人身权利，也保护劳动者的财产权利；这种保护既存在于劳动过程的始终，也存在于与劳动关系有关的任何环节。如采用基准化与合同化结合。劳动关系基准化是指劳动关系的调整，应由国家通过劳动立法，制定劳动基准，明确劳动条件，约束和保障劳动权利和义务而进行。根据其他国家的立法经验，我国对国有企业、集体