

LAODONG HETONGFAXUE

劳动合同法学

支 果 吴 斌 涂 强 编著



西南交通大学出版社
[Http://press.swjtu.edu.cn](http://press.swjtu.edu.cn)

D922.52/27

2007

劳动合同法学

支 果 吴 斌 涂 强 编著

西南交通大学出版社

• 成 都 •

图书在版编目 (C I P) 数据

劳动合同法学/ 支果, 吴斌, 涂强编著. —成都: 西南交通大学出版社, 2007.9

ISBN 978-7-81104-734-9

I. 劳… II. ①支…②吴…③涂… III. 劳动合同法—法的理论—中国 IV. D922.521

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 140425 号

劳动合同法学

支果 吴斌 涂强 编著

责任编辑	郭发仔 (gfz87@126.com)
封面设计	翼虎书装
出版发行	西南交通大学出版社 (成都二环路北一段 111 号)
发行部电话	028-87600564 028-87600533
邮 编	610031
网 址	http://press.swjtu.edu.cn
印 刷	四川森林印务有限责任公司
成品尺寸	155 mm×230 mm
印 张	19
字 数	283 千字
版 次	2007 年 9 月第 1 版
印 次	2007 年 9 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-81104-734-9
定 价	24.80 元

图书如有印装问题 本社负责退换
版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

序

备受举国上下关注的、关乎劳动者和用人单位切身利益的《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》），历经4次审议，历时近三年的时间，于2007年6月29日在第十届全国人大常委会第二十八次会议上获高票通过，并将于2008年1月1日起正式施行。

《劳动合同法》（草案）在征求各界意见时，其意见数量可谓创立法史之最，在草案公布后的短短40天中，全国人大常委会法制工作委员会共收到各界意见191849件。在历届全国人大常委会公布的13部法律草案征求意见中，这是收到意见最多的一次。能够吸引如此多的公众参与一部法律的制定，这在新中国立法史上是少有的，体现了大家对构建和谐劳动关系的关心，体现了国家立法和人民意志的一致性，也充分表明这部法律的重要性。此次立法的难点主要在于如何寻求各方利益的最佳契合点，因而这次立法堪称是一次民主立法、科学立法的生动实践。

劳动合同是市场经济体制下用人单位与劳动者进行双向选择，确定劳动关系，明确双方权利和义务的协议，是保护劳动者合法权益的基本依据。《劳动合同法》是实现劳动力资源的市场配置，促进劳动关系和谐稳定的重要法律，构建和发展和谐稳定的劳动关系是这部法律所追求的最终价值目标。劳动合同立法就是要在公民的劳动权和用人单位的责任之间找到适当的平衡点，确保劳动关系和谐。在劳动关系中，应当承认劳动者是弱势的一方，如果劳动者权益保护不到位，对用人单位责任要求过少，就会影响劳动力供给，不利于高素质的、健康的职工队伍的形成，最终用人单位的利益也会受到损害；反之，如果立法过分扩大劳动者的权益，加大用人单位的责任，就会使用人单位的用人自主权受到

束缚，难以进行优胜劣汰的灵活管理，影响人力资源的优化配置，最终影响用人单位的市场竞争力。目前，我国劳动用工中普遍实行劳动合同制度，将劳动合同制度化、法律化，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，有助于稳定的劳动关系的建立，减少劳动争议的发生，有利于保护劳动者和用人单位双方的合法权益。因此，《劳动合同法》从构建和谐社会的大局出发，确立了构建和发展和谐、稳定的劳动关系的最终目标，是一部非常重要的法律。《劳动合同法》的出台，将成为亿万劳动者维权的“利剑”，同时也将对用人单位人力资源管理乃至用人单位全面经营管理产生深远的影响。

目前的高校教材中还没有一本规范的有关劳动合同法方面的教材。我们几位长期从事法学教学和研究的教师，在较长时间从事劳动法教学和理论研究工作过程中，出于对这部法律的敬仰，出于对以大学生为主的就业群体树立劳动合同观念重要性的认识，以职业的责任感和敏感性，发扬团队合作精神，在《劳动合同法》（草案）第一稿问世之初，就以严谨科学的研究态度潜心于这部法律的研究。随着《劳动合同法》（草案）二、三、四稿的不断修订，我们的研究也紧随其后，不断对初稿进行修改和更新，使之与最新立法同步。本书在编著各章理论之后，随附相关典型案例分析，以尽量做到法学理论联系司法实践，做到理论与实务并重。同时，教材体例也尽量与新的《劳动合同法》保持一致，从而使本教材不仅可供法专业的学生使用，而且还可以作为大学生就业时的重要参考资料。

由于本书编著时间仓促，书中难免存在一些疏漏之处，在此请行内专家不吝赐教。

作 者

2007年7月

目 录

第一章 劳动合同法概论	(1)
一、合同的概念与法律特征	(1)
二、劳动合同的概念和特征	(5)
三、劳动合同与相关概念的比较	(9)
四、劳动合同的作用	(17)
五、劳动合同的种类	(19)
六、劳动合同法的调整对象	(25)
七、劳动合同法的适用范围	(32)
八、劳动合同法的基本原则	(35)
案例讨论	(41)
第二章 劳动合同法律关系	(43)
一、劳动合同法律关系的含义和特征	(43)
二、劳动合同法律关系的要素	(46)
三、劳动合同法律关系的设立、变更和终止	(58)
四、涉外劳动合同法律关系	(60)
案例讨论	(62)
第三章 劳动合同的内容	(64)
一、劳动合同内容的概念和特点	(64)
二、劳动合同的法定内容	(65)
三、劳动合同的约定内容	(87)
案例讨论	(95)
第四章 劳动合同的订立	(102)
一、劳动合同订立概述	(102)



二、劳动合同订立的程序	(109)
三、劳动合同订立的形式	(113)
四、劳动合同效力的认定	(119)
五、劳动合同缔约过失责任	(128)
六、劳动合同订立实务中应注意的问题	(137)
案例讨论	(144)
第五章 劳动合同的履行	(146)
一、劳动合同履行的概念与特征	(146)
二、劳动合同履行的基本原则	(147)
三、劳动合同中止履行	(152)
四、劳动力派遣协议的履行	(162)
案例讨论	(164)
第六章 劳动合同的变更	(166)
一、劳动合同变更的概念和特征	(166)
二、劳动合同的变更方式和程序	(169)
三、劳动合同变更的类型	(172)
四、劳动合同变更实务中应注意的问题	(175)
案例讨论	(177)
第七章 劳动合同的解除	(179)
一、劳动合同解除概述	(179)
二、劳动合同的单方即时解除	(184)
三、劳动合同的单方预告解除	(191)
四、经济性裁员解除劳动合同	(196)
五、劳动合同解除的程序	(199)
六、劳动合同解除的经济补偿	(201)
七、劳动合同解除后的附随义务	(203)
案例讨论	(206)
第八章 劳动合同的终止	(208)
一、劳动合同终止的概念与特征	(208)
二、劳动合同终止的条件	(210)
三、劳动合同终止的法律程序	(211)



四、劳动合同终止的经济补偿	(213)
案例讨论	(219)
第九章 集体合同	(222)
一、集体合同的概念和内容	(222)
二、集体合同与劳动合同的关系	(224)
三、集体合同的制定与变更	(229)
四、违反集体合同的处理	(230)
案例讨论	(231)
第十章 劳动合同的监督检查	(239)
一、劳动合同监督检查的概念与特点	(239)
二、劳动合同监督检查的作用和机构	(241)
三、劳动合同监督检查的内容和方式	(243)
四、劳动合同监督检查的程序和管理问题探讨	(246)
案例讨论	(252)
第十一章 违反劳动合同的法律责任	(254)
一、违反劳动合同法律责任的概念与特点	(254)
二、违反劳动合同法律责任的构成要件	(256)
三、违反劳动合同法律责任的种类	(257)
四、劳动合同违约损害赔偿责任	(262)
五、劳动合同侵权赔偿责任	(265)
六、缔约过失责任	(273)
案例讨论	(275)
附 录：中华人民共和国劳动合同法	(277)
参考文献	(293)



第一章 劳动合同法概论

随着市场经济的发展,劳动者就业时既面临着许多机遇,也面临着许多挑战,劳动力资源成为用人单位发展壮大的决定性因素。随着依法治国方略的逐步深入,劳动者的维权意识逐步增强,用人单位依法管理和利用人才的法律意识也逐步提高。劳动者享有宪法和法律赋予的劳动权利,同时也必须履行宪法和法律所赋予的劳动义务。用人单位拥有宪法和法律所赋予的基本劳动权利,同时也必须承担应当承担的基本的劳动义务。而实现劳动者和用人单位的结合且符合各自利益要求的方式,就是依法缔结劳动合同,具体确定双方的权利和义务。由于劳动合同的规范化和制度化,用人单位可以合理选择自身发展所需要的人才,劳动者可以自由选择适合自己发展的用人单位,并为自己充分施展知识技能提供法律保障。

一、合同概念与法律特征

(一) 合同的一般意义

合同,是现代民商事领域最重要、使用频率最高、发生争议最多的法律概念之一。在英文中称为“Contract”,在法文中称为“Contrat”或“Pacte”,在德文中称为“Uertrag”或“Kontrakt”。这些用语都来源于罗马法的合同概念“Contractus”,而“Contractus”的本意为“共同交易”。然而,随着历史的演变和文化变迁,“合同”的含义也逐渐扩大,远远超出了其本来的“交易”范畴,从而也引起了学者们对“合



同”概念的争论和分歧。大陆法系和英美法系学者的争论和分歧最为显著^①，其代表性的观点主要有：

(1) 协议说。罗马法把“契约”定义为“得到法律承认的债的协议”^②。这一概念基本上为大陆法系学者所继承。《法国民法典》第1101条规定：“契约是一种协议，依此协议，一人或数人对另一人或另数人承担给付、作为或不作为之债务。”^③在《德国民法典》第二编第三章“因合同而发生的债务关系”的第311条规定：“对于以法律行为成立债务关系，以及变更债务关系的内容来说，利害关系人之间的合同是必要的，但法律另有规定的除外。”^④这就是说，契约是发生、变更债权债务关系的法律行为，而发生债务关系的法律行为一般来说是双方当事人的合意而致。正如德国学者萨维尼所说：“契约之本质在于意思之合致。”^⑤综上，我们认为，大陆法系是把合同定义为双方当事人之间经合意而发生债权债务的协议。这一定义包括了三层含义：①合同是双方行为；②合同是双方的合意；③合同是债权债务关系发生的原因。

(2) 允诺说。美国《法律重述·合同》(第二版)第1条规定，合同是一个允诺或一系列允诺，违反该允诺将由该法律给予救济，履行该允诺是法律所确认的义务。英国《不列颠百科全书》给合同下的定义：

① 法系是在对各国法律制度的现状和历史渊源进行比较研究的过程中形成的概念，在英文中为“Legal genealogy”或“Legal family”，是依据法律的历史渊源和传统以及由此形成的不同存在样式和运行方式，对现存的和历史上存在过的各种法律制度所做的分类。凡具有相同的历史渊源和传统，具有相同或相近的存在样式和运行方式的法律制度，便被视为属于同一个法系。大陆法系又称为罗马法系、民法法系、法典法系或罗马—日耳曼法系，是承袭古罗马法的传统，以《法国民法典》和《德国民法典》为主要代表而建立起来的，在法律渊源、法律结构、法官权限、诉讼程序等方面基本相同或相近的一系列国家法律制度的总称，欧洲的法国、德国、意大利、荷兰、西班牙、葡萄牙等国和亚洲、拉丁美洲的许多国家的法律制度都属于大陆法系。英美法系又称英国法系、普通法系、判例法系，是承袭英国中世纪的法律传统而发展起来的在法律渊源、法律形式、法律分类、法律原则和诉讼程序等方面相同或相近的各国法律制度的总称。英国、美国、澳大利亚、新西兰等国家和中国香港地区的法律制度属于英美法系。进入20世纪后，两大法系日益融合，其差别日渐缩小。

② [意]彼德罗·彭梵得：《罗马法教科书》，中国政法大学出版社1992年版，第307页。

③ 《法国民法典》，罗结珍译，中国法制出版社1999年版，第282页。

④ 《德国民法典》，陈卫佐译，法律出版社2004年版，第95页。

⑤ 胡长清：《中国民法债编总论》，商务印书馆1934年版，第16页。



“合同是可以依法执行的诺言。这个诺言可以是作为，也可以是不作为。”英美法系认为合同是一种允诺，允诺构成了合同的本质。因此，合同法的宗旨在于保障允诺的实现，在一方违反允诺时，另一方享有合同法提供的救济。由此，我们认为，英美法系是把合同定义为由法律保障其执行的一个允诺或一系列允诺。这一定义将合同视为当事人负担债务的单方意思表示，而非双方意思表示的一致。

我国现行《合同法》第二条规定，合同是平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议。从此概念看，我国基本上强调合同是当事人意思表示一致的产物。

（二）合同与协议

在一般意义上，合同与协议基本上是同义语，这种与合同同义的协议就是当事人意思表示一致而达成的对双方都有约束力的规则。这一概念包含了三层意思：① 必须是两个或两个以上的当事人所达成的；② 当事人作出了设立、变更或者终止其权利义务的意思表示；③ 当事人的意思表示达成了一致。

在实际生活中，在不同的场合，人们习惯地使用“合同”或“协议”的称谓。一般来说，法律规范中多用“合同”，当事人之间常用“协议”；有名合同多用“合同”，无名合同多用“协议”；正式合同多用“合同”，非正式合同多用“协议”。

（三）合同与契约

一般认为，合同即契约。但严格来说，合同和契约是有区别的。在我国法律史文化中，“合同”一词在两千年前就已存在，但从文献中了解到，广泛使用的却是“契约”一词。到了近代，中国法学家认为，合同与契约并非等同。国外也有学者认为合同与契约是有区别的。这种区别是：合同是当事人内容相同、方向一致的协议，即约定共同完成某一行为；而契约则是当事人内容相同、方向相反的协议，即约定相互完成某一对应性的行为。随着历史的演进，新中国成立后的一些规范性文件中常出现合同与契约交替使用的情形。直到 20 世纪 70 年代，“合同”一词才在我国得



到广泛的承认与使用，契约则被看做是陈旧的词语，只在学术研究和日常生活中偶尔使用，在现行立法中，实际上已淘汰了“契约”这一称谓。学者们在学术上也主张合同即契约，没有必要把二者严格区分开来，以免引起用语上的混乱。所以，合同与契约常作为同义语使用。

（四）合同的定义

从上面的分析我们知道，合同有广义、中义和狭义之分。广义上的合同，是指以确定权利、义务为内容的协议，其包括所有法律部门中的合同，如民法中的民事合同、行政法中的行政合同、劳动法中的劳动合同等，分别反映了财产关系、身份关系、行政关系、劳动关系等法律关系。中义上的合同，仅仅是指民事合同，即确立、变更、终止民事权利义务关系的合同，包括财产合同、物权合同、身份合同（如婚姻合同、抚养合同、赡养合同、收养合同）等，分别反映财产流转关系、身份关系（婚姻、亲属、收养关系）等。狭义上的合同，是指能够产生、变更、终止债权债务关系的合同，即我们常常谈论的债权债务合同。但是，我们认为，不管是广义上的还是中义或狭义上的合同概念，合同是指当事人之间设立、变更、终止权利义务关系的意思表示一致的法律行为。这一定义，使用到民法上，就是指对民事权利义务关系的设立、变更、终止的意思表示一致的法律行为；使用到行政法上，就是指对行政权利义务关系的设立、变更、终止的意思表示一致的法律行为；使用到劳动法上，就是指对劳动权利义务关系的设立、变更、终止的意思表示一致的法律行为。

（五）合同的法律特征

1. 合同是双方或多方的法律行为

所谓法律行为，是指当事人设立、变更、终止权利义务关系的合法行为。根据实施法律行为人数的多少，可以把法律行为分为单方法律行为和双方法律行为。单方法律行为是根据一方当事人的意思表示就可以成立的法律行为，其特点在于不需要他方当事人的同意就可发生的法律行为，如订立遗嘱、抛弃继承权、撤销委托代理等。双方法律行为是指只有当事人双方相对应的意思表示达成一致才能够成立的法律行为。在



一般情况下,合同都是由两方当事人“合意”而成的,是典型的双方法律行为。当然,一些比较重大和复杂的合同,往往是三方或更多的当事人经“合意”而达成一致的法律行为。

2. 合同是意思表示一致的法律行为

根据法律行为是否以意思表示为要素,分为表意行为和事实行为。合同是双方或多方的表意行为,而且是双方或多方意思表示一致的法律行为。任何合同都是在双方或多方都有意思表示,而且各方的意思表示是一致的情形下成立的。而意思表示是基于当事人的自愿和真实流露,因欺诈、胁迫、乘人之危、重大误解、显失公平等意思表示虽然达成一致,也可以产生合同,但是在法律上这属于无效或可撤销的合同。

3. 合同是设立、变更、终止权利义务关系的法律行为

合同是以产生、变更、终止权利义务关系为目的的。当事人订立合同都有一定的目的,如获得某种资格,取得参与某种活动的权利,获得某种财产或利益,实施某种行为等,即当事人订立合同以形成某种法律关系,是为了设定某种权利义务关系。同理,当事人变更合同以形成某种法律关系,是为了变更某种权利义务关系;当事人终止合同以形成某种法律关系,是为了终止某种权利义务关系。不过,这里所说的权利义务,是在法律范围内的,允许当事人通过设立、变更、终止合同的形式来实现的权利义务。

二、劳动合同的概念和特征

(一) 劳动合同的概念

劳动合同是在社会生产中产生的一种法律制度。它源于传统民法中的雇佣合同,“由雇佣契约到劳动契约,乃是一种社会化的进程”^①。自从资本主义生产方式出现以后,劳动合同就成为各国立法的一项重要内容。先是少数工业化国家在民法中承认了劳动合同的法律效力;之后,

^① 黄越钦:《劳动法新论》,中国政法大学出版社2003年版,第133页。



1900年,自比利时颁布《劳动契约法》开始,许多资本主义国家相继颁布了《劳动契约法》^①,并在劳动法中规定了专门的劳动合同法或在劳动法典中列有劳动合同的专章,具体规定劳动合同的内容和形式,以及订立、变更和解除的条件和程序。现在,世界上很多国家都已有了劳动合同的立法,都把劳动合同作为调整劳动者和用人单位关系的一种法律制度确定了下来^②。我国自1986年开始,按照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》,开始实行劳动合同制。

对于劳动合同的定义,学术界有不同的看法。《布莱克法律辞典》对劳动合同的法律定义是:“劳动合同是雇主与雇员之间就劳动管理、工作条件、工资、津贴和奖惩做出的约定。”^③我国学者关怀认为:“劳动合同是劳动者和用人单位之间关于确立、变更和终止劳动权利和义务的协议。”根据这种协议,劳动者加入用人单位,担任一种职务或一定种类的工作,并遵守所在单位的内部劳动规则和制度;用人单位应按照劳动合同的约定及时分配劳动者的工作,提供《劳动法》规定和双方约定的劳动条件,并按照劳动合同的约定支付劳动报酬。^④贾俊玲认为,劳动合同“是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系,依法协商达成双方权利和义务的协议”。劳动合同是劳动关系建立、变更和终止的一种法律形式。^⑤苏倩认为,劳动合同“是用人单位与劳动者之间权利义务的书面确认形式。”^⑥汤树劳、司龙生认为:“劳动合同为劳动契约,是劳动者与用人单位就劳动的权利义务方面达成的协议。”^⑦

从立法角度来看,我国1994年颁布施行的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第十六条规定:“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。”2007年6月29日颁布的《劳动合同法》的规定与《劳动法》的规定一致。劳动合同是确立劳动关系的法律形式,是产生劳动关系的基础,也是用人单位重要的

① 中国社会科学院法学研究所编:《法律辞典》,法律出版社2002年版,第840页。

②、⑦ 汤树劳、司龙生主编:《劳动法实务全书》,中国工人出版社1994年版,第343页、第342页。

③ BLACK'S LAW DICTIONARY, 西方出版公司1979年版,第786页。

④ 关怀主编:《劳动法》,中国人民大学出版社2001年版,第119页。

⑤ 贾俊玲主编:《劳动法学》,中央广播电视大学出版社2003年版,第75页。

⑥ 苏倩编著:《如何处理劳动争议》,北京大学出版社2004年版,第2页。



劳动力管理制度之一。

我们认为,劳动合同是劳动者与用人单位依法在平等自愿的基础上,经过协商而确立劳动关系、明确双方劳动权利和义务的协议。其中包含了四层意思:① 劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系的协议;② 劳动合同是劳动者与用人单位通过平等协商、意思表示一致即“合意”而确立的劳动关系的协议;③ 劳动合同是确定劳动者与用人单位各自享有的劳动权利和必须履行的劳动义务的协议;④ 劳动合同是劳动者与用人单位依据《劳动合同法》及其相关法律法规订立的协议。

(二) 劳动合同的特征

劳动合同除具有一般合同的特征外,还有自己的独特特征。

1. 劳动合同主体具有特定性

劳动合同主体的特定性,包含两个方面的意思:一是劳动合同的主体一方是劳动者,即具有劳动权利能力和劳动行为能力的中国人、外国人和无国籍人。按照我国《劳动法》的规定,劳动权利能力是指劳动者能够享有劳动权利和承担劳动义务的资格或能力;劳动行为能力是指劳动者能够以自己的行为依法行使劳动权利和履行劳动义务的能力。依据我国《劳动法》规定,凡年满 16 周岁、有劳动能力的公民是具有劳动权利能力和劳动行为能力的人,即劳动者的法定最低就业年龄为 16 周岁。除法律另有规定以外,任何单位不得与未满 16 周岁的公民确立劳动关系。二是劳动合同主体的另一方是用人单位,即依法使用和管理劳动者并付给其劳动报酬的单位。用人单位也应具有相应的主体资格,即同时具有用人权利能力和用人行为能力。用人权利能力是用人单位依法享有的用人权利和承担用人义务的资格或能力;用人行为能力是指用人单位能够以自己的行为依法使用人权利和履行用人义务的能力。在我国,用人单位是指依法成立的在我国境内的企业、个体经济组织、民办非公有制企业单位以及与劳动者建立劳动合同关系的国家机关、事业单位、社会团体。

2. 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系的法律形式

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系的法律形式,其内容是



明确劳动权利和劳动义务。我国《劳动合同法》第一条“立法目的”就明确指出，劳动合同旨在明确双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定。《劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”我国1994年颁布的《劳动法》第十六条也规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同。”这表明劳动合同是确立劳动关系的普遍性法律形式。

3. 劳动者在劳动合同中的地位具有双重性

劳动者在劳动合同中的地位具有双重性，一是指劳动者与用人单位的地位是平等的，这主要表现在劳动者与用人单位在签订劳动合同的过程中，双方应当遵循平等自愿、协商一致的原则，法律地位是平等的。二是劳动者隶属于用人单位，这主要表现在劳动合同的履行过程中，劳动者必须参加到用人单位的劳动活动中去，成为用人单位的职员，担任一定的职务或工作，服从用人单位的行政领导和指挥，遵守劳动纪律，双方存在隶属关系。《劳动合同法》第三条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”第二十九条规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”

4. 劳动合同内容具有较强的法定性

劳动合同内容具有较强的法定性，即劳动合同主要以劳动法律、法规为依据，且均有强制性规定。法律虽允许双方当事人协商签订劳动合同，但协商的内容不得违反或排斥强制性规范，否则无效。例如，劳动时间、工资保障、保险福利、劳动条件等，在《劳动法》中均有明确而强制性的规定，这与在民事合同的订立过程中当事人协商的自由度很大是不同的，其目的是为了保护劳动者的合法权益而限制用人单位在用工上的不端行为，规范用人单位的用工行为。

5. 劳动合同客体具有单一性

劳动合同客体具有单一性，即劳动行为。劳动者与用人单位签订劳动合同，与用人单位建立劳动关系，使用自己的劳动力（含劳动知识、劳动技能），从事用人单位提供的一定的工作，为用人单位创造一定的价值，从而获得相应的报酬。这是劳动者实施劳动行为的要求与结果。用人单位与劳动者订立劳动合同，是为了获得劳动者的劳动行为，依据劳动者的劳动行为所创造的劳动成果的数量和质量支付相应的劳动报



酬,并提供相应的劳动条件。这是用人单位生存发展的决定性因素。

6. 劳动合同具有诺成、有偿、双务合同的特性

劳动合同是诺成合同,表现在劳动合同只需劳动者和用人单位双方意思表示一致即可成立,除法律对某些劳动合同有特殊要求外,不需要有实际的行为要件。《劳动合同法》第十六条规定:“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效”。劳动合同是有偿合同,表现在劳动合同主体双方履行各自的劳动合同义务都有特定或约定的物质性回报,即劳动者以提供劳动为条件获得工资收入和其他待遇,用人单位则以支付工资报酬等为条件获得对劳动力资源的利用,从而获得相应的劳动成果。劳动合同是双务合同,表现在劳动合同主体双方都负有义务,即劳动者负有完成工作任务,并遵守所在单位的内部劳动规则和其他规章制度的义务,用人单位负有支付劳动报酬和提供劳动安全、劳动卫生、劳动条件、社会保险、福利待遇以及其他保护性条件等义务。这从一个方面也反映出了劳动合同在内容上具有劳动权利与义务的统一性和对应性特点。

7. 劳动合同往往涉及第三人的物质利益关系

劳动者因享有社会保险和福利待遇的权利而附带产生的没有参加签订劳动合同的第三人,即劳动者直系亲属依法享受一定的社会保险和福利待遇。例如,劳动者因生育、年老、患病、工伤、残废、死亡等原因,部分或全部、暂时或永久地丧失劳动能力时,用人单位不仅要给劳动者本人给予一定的物资帮助,而且对劳动者所供养的直系亲属也要给予一定的物质帮助。劳动者享有的这种物质帮助权是通过国家立法强制实施的,反映在劳动合同中则为社会保险和福利条款,这些条款内容往往涉及第三人的物质利益关系。

三、劳动合同与相关概念的比较

(一) 劳动合同与劳务合同

1. 劳务合同的概念与特征

在实践中,人们通常将提供劳动服务的过程称为劳务。与劳务有关