

劳动法 案件精解

案例教学与运用

刘金祥 郭文龙 李 磊/著

顾问/唐荣智



华东理工大学出版社

EAST CHINA UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY PRESS

劳动法案件精解

——案例教学与运用

刘金祥 郭文龙 李 磊 著

顾 问 唐荣智



华东理工大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法案件精解——案例教学与运用/刘金祥,郭文龙,
李磊著. —上海:华东理工大学出版社,2006.2

ISBN 7-5628-1827-4

I. 劳... II. ①刘... ②郭... ③李... III. 劳
动法—案例—分析—中国 IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 002157 号

劳动法案件精解

——案例教学与运用

刘金祥 郭文龙 李磊 著

策划编辑/姚 璿

责任编辑/李建英

封面设计/渲彩轩

责任校对/许 春

出版发行/华东理工大学出版社

地址:上海市梅陇路130号,200237

电话:(021)64250306(营销部)

传真:(021)64252707

网址:www.hdlgpress.com.cn

印 刷/江苏句容市排印厂

开 本/787×960 1/16

印 张/17.75

字 数/328千字

版 次/2006年2月第1版

印 次/2006年2月第1次

印 数/1-4050册

书 号/ISBN 7-5628-1827-4/D·86

定 价/28.00元

(本书如有印装质量问题,请到出版社储运部调换)

序

为了保护劳动者的合法权益,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,我们国家已经颁行了劳动基本法律以及相关的一系列法规和规章。相对于林林总总的劳动规范和与之密切相关的司法实践,自然需要众多的论著、教材、案例选集、报刊文章等作解读和阐述,以使得初创的劳动法律制度获得法理上的有力支撑。漫步书市,我们可喜地看到已经有一批劳动法书籍上了书架,而且也各有特色地展现在读者面前,任凭挑选。现在我们再奉献给读者的《劳动法案件精解——案例教学与运用》会有什么与众不同之处,使其可以在书的海洋中获得一席之地呢?

首先,与同类教材比较来看,一般教材均用演绎法的逻辑推理讲解原理,而本书却用归纳法的归纳推理进行案例教学,从个别到一般弄清法理,这在我国成文法体系下是极少的。时下另有一类案例选书籍,虽然也选用许多案例,但是仅作案例评析,并无逻辑论述,属于劳动法学的辅助性书籍,与本书又不同。因此,本书作为案例教学书是有特色的。

其次,从全书框架体系看,与教育部推荐的或者流行的教材比较,其他教材的内容多、体系细、涉及面广,而本书则较为集中,基本框架体系明确,主要问题比较突出,理论与实践紧密结合,读来生动活泼。

再次,基本理论和主要规范都作讲解阐述,又讲究方法论,在重点问题上会给人留下较深的印象。往昔学法的人有体会,过了几年甚至几十年,常常是一条法律、一个原理淡忘了,但是一个典型的案例像一则故事一样,情节脉络倒会记得。正是这个案例故事,在记忆中把法与理串了起来。

这样一本有特色的案例教学书能成功付梓,有赖于三位作者的学养、经验和素质。其中刘金祥系华东理工大学法学院副教授,长期执教经济法、商法和劳动法,办案上百个,主编、参编教材、专著和词典十余部,发表论文二十多篇,可谓学识与经验俱丰。郭文龙系上海市第一中级人民法院审判员,长期从事劳动案件审理工作,累计审理劳动争议案上千件,发表过几十篇劳动法学论文。李磊任职

于上海市社会保险事业基金结算管理中心,专职从事社会保险争议处理工作,曾全程参与了《上海市劳动合同条例》本市地方性法规的起草工作。正是由于他们的刻苦钻研,尽力发挥,这本有特色的劳动法学教材才得以问世。

是为序。

华东政法学院 董保华教授

2006年1月

前 言

《劳动法案件精解——案例教学与运用》一书,是继作者撰写的《案例教学——合同法》之后,又一部研究我国当代劳动法原理与案例的著作。该书系我国当代劳动法原理的最新科研成果,分析了形形色色的各类劳动纠纷案件,让人有耳目一新的感觉。

本书的最大特点,一是作者来自于不同的领域,如有来自高校的专业教师,有来自审判部门的资深法官,也有来自劳动行政主管部门的官员,因此这是集理论研究、审判实践和政策执行为一体,发挥各自的特长、精粹编成的一本书。二是在内容上,它集聚了最新的劳动法理论与实践成果,特别是跟踪了劳动立法与执法层面的动态,具有内容出新、出精之优势。三是在形式上,它与已有的阐述劳动法理论或介绍性读本的不同之处在于,书中的理论由浅入深,并附有大量的案例,从而有利于读者学习领会并据以进行相关操作。四是撰写方法上以归纳推理为主。本书的行文与以往的一般先集中阐述后演绎推理的方法有很大的不同。

本书对劳动合同的订立、履行、解除、事实劳动关系、劳动报酬与福利待遇、社会保险等问题作了全面、细致、深入的探讨和分析,论题广泛,内容翔实,富有浓郁的时代气息,为缺乏相关知识而难以全面、快捷维护合法权益的人们提供了专业论述与指导。

本书既可供广大劳动者、用人单位参考,也可供法律工作者及法律专业学生参阅研究,还可作为教材进行案例教学。

本书撰写人及分工是:刘金祥(前言、第一章、第四章、第七章、主要参考文献、相关法律法规附录),郭文龙(第二章第四节、第六章),李磊(第二章第一节、第二节、第三节、第五节,第三章,第五章)。初稿经集体讨论后,由刘金祥负责统稿、定稿。书稿成型后,又经唐荣智教授最后审定。

本书在撰写过程中,得到了华东理工大学公共与社会管理学院、法律学院、上海市第一中级人民法院、上海市劳动和社会保障局领导的关心与支持,本书顾

问唐荣智教授对本书的写作进行了全面的参与和精心的指导,倾注了大量的心血,并促成了本书的最后成稿。在此,一并表示衷心的感谢!

由于本书编写时间较为仓促,加上作者学识水平有限,不足之处在所难免,恳望广大读者和法学界的专家同行多加指正。

作者

2006年1月于上海

目 录

第一章 导 论

第一节	劳动关系与劳动法	1
第二节	中国的劳动关系现状和劳动立法状况	11
第三节	方法论：案例教学	17

第二章 劳动合同与集体合同

第一节	劳动合同概述	28
第二节	劳动合同的订立	34
第三节	劳动合同的履行	47
第四节	劳动合同的解除和终止	64
第五节	集体合同	120

第三章 工时制度和工资制度

第一节	工时制度	126
第二节	工资制度	131

第四章 劳动保护法律制度

第一节	劳动保护法律制度概述	138
第二节	劳动安全卫生工作的方针和制度	139
第三节	女职工特殊保护	139
第四节	未成年工特殊保护	146
第五节	劳动保护管理制度	148

第五章 社会保险制度

第一节	社会保险制度概述	150
第二节	基本养老保险	153

第三节 基本医疗保险	157
第四节 失业保险	159
第五节 生育保险	163
第六节 工伤保险	165
第六章 违反劳动合同的法律责任	
第一节 用人单位违反劳动合同的责任	172
第二节 劳动者违反劳动合同的责任	180
第七章 劳动争议的救济途径	
第一节 劳动争议的形成	188
第二节 劳动仲裁制度	204
第三节 劳动争议的司法救济	213
附录一 中华人民共和国劳动法	219
附录二 关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见	230
附录三 上海市劳动合同条例	244
附录四 中华人民共和国企业劳动争议处理条例	252
附录五 工伤保险条例	257
附录六 最低工资规定	268
附录七 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	271
主要参考文献	275

第一节 劳动关系与劳动法

一、劳动关系的概念和特征

在现实生活中,人与人之间形成的社会关系是纷繁复杂的,但不同的社会关系各有其特殊之处。因此,针对不同的社会关系要通过不同的法律来调整。其中有一类关系是每一个用人单位和劳动者都会涉及的,即劳动关系。

鉴于这类社会关系的广泛性和特殊性,为了将其纳入规范化的轨道,使其健康发展,国家进行了专门的立法,即通过制定劳动法对其进行调整。因此,不管是用人单位还是劳动者都有必要对劳动法的有关知识进行学习和了解,以便在以后的工作中能够依照法律来办事,通过法律手段来解决纠纷,以维护各自的合法权益。

调整用人单位和劳动者之间的劳动关系是《中华人民共和国劳动法》的立法目的之一。在现实生活中,用人单位与劳动者应该怎样理解劳动法调整的这一劳动关系呢?下面,我们通过几个实例进行说明。

[案例 1]

某大型焊接厂安全科派人前往某百货公司劳动保护柜台购买劳动防护用品,看完样品后,双方订立了一份购货合同。百货公司交货后,焊接厂安全科对其中的工作服、面罩等进行检查,发现不符合国家有关质量标准,遂向百货公司提出交涉,要求更换或退货。但百货公司却坚持认为,提供的货物与样品并无多大差别,拒绝了焊接厂提出的要求。于是,双方发生争议。

评析:焊接厂与百货公司签订的合同不是劳动合同。双方之间形成的关系不是劳动关系,而是一种典型的买卖合同关系。尽管该合同买卖标的为劳动防

护用品,看似与劳动活动有关,但是这两家单位是两个平等的民事主体,订立的买卖合同中不可能涉及劳动权利义务,并且这种买卖关系也不是双方在生产劳动过程中形成的。所以,它们之间的这种关系和产生的纠纷不属于劳动法的调整范围,而应当由我国民事法律来进行调整。

[案例 2]

某个体餐馆因为扩大经营规模,需要对门面重新进行装修。该餐馆经人介绍决定由某美术学院的教师张某承揽该项业务,并与之签订了一份餐馆门面修缮的合同,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。合同签订后,张某便按合同规定开始了工作。

评析:张某与个体饭馆签订合同后,为饭馆装修门面。他的这种通过自己的合法劳动获得报酬的行为,符合我们平时对“劳动”一词的理解。但是,实际上,张某与个体饭馆通过签订承揽合同确定的相互关系却不是劳动关系,因为根据《合同法》第二百五十一条规定:“承揽合同是承揽人按照定作人的要求完成工作,交付工作成果,定作人给付报酬的合同。”可见,张某与饭馆签订的合同应是承揽合同,应受到我国《合同法》的调整,而不归劳动法调整。

[案例 3]

某厂经上级主管部门批准后进行改制,成立了一家贸易公司。为了筹备开业庆祝活动,公司请一家乡镇建筑装修队承包装修公司办公楼。在装修办公楼过程中,装修队的一名工人在进行外墙面补马赛克作业时,不慎跌落到地面,造成大腿及手臂等多处严重受伤。治愈后,经当地劳动鉴定机构鉴定为部分丧失劳动能力。

在处理这起事故过程中,装修队领导认为贸易公司也应当承担部分责任,理由是:“朱某是在你们公司摔伤的,要不是给你们装修办公楼,能发生这起事故吗?”有了装修队领导的支持,朱某便据此纠集家属、朋友等多人,连续几天到贸易公司,要求公司负责人出面解决赔偿问题。贸易公司开始不同意赔偿,但见众人无散去之意,为了息事宁人,不得已支付给朱某一笔抚慰金,事态才告平息。

评析:本例中,装修队领导的说法是没有依据的,朱某虽然在贸易公司发生了工伤事故,但他与该公司没有直接的法律关系,他们之间的关系是由于装修队与贸易公司这两个平等主体签订工程承包合同,作为装修队职工的朱某因工作需要,才在贸易公司提供劳动,因此,朱某与装修队之间才是一种劳动关系,受劳动法的调整。朱某发生了工伤事故,应由其所在单位,即装修队,根据劳动法的

有关规定进行妥善处理。朱某有权从装修队获得工伤保险待遇。^①

上述三个案例中形成的社会关系都不是劳动关系,那么,到底什么是劳动关系呢?

(一) 劳动关系的概念

劳动关系是指劳动者与用人单位之间在劳动过程中结成的一种社会关系。劳动过程使劳动者与生产资料相结合,人们利用劳动资料,改造劳动对象,达到预期的结果。

劳动关系由劳动法等劳动法律法规调整,包括:劳动报酬方面的关系,工作时间与休息时间方面的关系,劳动安全卫生方面的关系,职业培训方面的关系、劳动纪律方面的关系、社会保险和福利关系、劳动争议的解决所涉及的关系,劳动关系的产生、变更和消灭方面的关系。上述八个方面是我国劳动关系的基本内容,也是劳动法调整的主要对象。此外还包括以下方面:劳动就业方面的关系,工会组织方面的关系、参加企业有关单位民主管理方面的关系,技术工人的培养和大中专学校毕业生的分配和就业方面的关系。^②

劳动关系是人们在劳动过程中结成的一定的社会关系,这种具体的劳动关系是劳动法调整的对象。对劳动关系的理解应把握以下两点:

(1) 劳动关系存在于劳动者和用人单位之间。劳动者和用人单位都是劳动关系的主体。劳动者是劳动力的所有者,目前劳动仍然是谋生的手段,还不是人们日常生活的第一需要。劳动者有权支配自己的劳动力,在劳动力市场上以出卖劳动力获得报酬。用人单位是生产资料的占有者和劳动条件的提供者,可以是企业,也可以是个体户,还可以是国家机关、事业组织和社会团体。用人单位组织、指挥、协调、监督劳动过程,获得劳动成果,向劳动者支付报酬。劳动关系主体在劳动力市场上的一方是劳动力的提供者,另一方是劳动力的需求者。

(2) 劳动关系与劳动过程相联系。在劳动力市场上劳动关系只是一种可能的存在,还不是现实的具体的劳动关系,劳动力作为生产的要素,只有与生产资料相结合,劳动过程才能进行。劳动者和用人单位之间的劳动关系只有与劳动过程相联系才能转变为现实,在劳动过程中劳动者被列入用人单位的劳动组织,担任一定工作,遵守用人单位的劳动纪律,服从指挥、接受管理。与劳动过程没有直接联系的社会关系,不属于劳动法调整的劳动关系。^③

① 左祥奇编著:《用人单位劳动法操作实务》,法律出版社2002年6月,第1页。

② 余世平、刘新主编:《劳动法实务与案例评析》,中国工商出版社2002年10月,第1—2页。

③ 李集合、秦学思编著:《劳动权益维护与劳动纠纷处理》,中国民主法制出版社2001年5月,第1—2页。

“劳动关系”有时也称之为“劳资关系”、“劳雇关系”、“劳使关系”等等。我国台湾的一些学者认为,“劳动关系”是以劳动为中心所展开的,着重在劳动力、劳动者为本位的思考;“劳资关系”含有对立的意味,因为劳方、资方的界限分明,其所展开的关系自然包含一致性与冲突性在内;“劳雇关系”以雇佣的法律关系为基础,重点在权利义务之结构;“劳使关系”则已将所有的价值意味予以排除,只剩下技术性涵义。^① 鉴于我国现今处于社会主义初级阶段,坚持公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度,因此我国大陆的学者一般只使用“劳动关系”的概念,意在强调这种关系既包括公有制的也包括私有制的,以区别于“劳资关系”。

台湾学者史尚宽关于劳动关系(德文为“Arbeitsverhaeltnis”)的定义是“劳动关系谓以劳动给付为目的之受雇人与雇佣人之间关系”。^② 这一概念强调了劳动力与工资形成对价结构。在我国大陆,只有史探径对劳动关系的定义与之相似:“是指职工劳动者与用人单位之间基于劳动合同义务所为的职业上的有偿劳动而发生的关系。”^③ 由于我国社会劳动关系的性质不同,并不完全是雇佣关系,故这一定义并未被我国大多数学者所采纳。^④

(二) 劳动关系的特征

1. 兼有平等关系和隶属关系

在劳动力市场中,劳动者和用人单位是平等的主体,双方是否建立劳动关系,及建立劳动关系的条件,按平等自愿、协商一致的原则依法确定。经过双向选择,签订劳动合同,确立劳动关系。而劳动关系一经建立,劳动者就被纳入用人单位的劳动组织,劳动力归用人单位支配和管理,双方形成领导与被领导的隶属关系。劳动关系兼有平等和隶属的特征使之与民事关系、行政关系区别开来,成为劳动法的调整对象。

2. 兼有人身和财产关系

劳动关系本质上来看就是一种人身关系,劳动力的存在和使用与劳动者的人身不能分离。一方面劳动者向用人单位提供劳动力,实际上就是劳动者将其人身在一定程度上交给了用人单位,在劳动过程中劳动者人身受到限制;另一方面,劳动者通过出卖劳动力获得劳动报酬,遵循了市场经济中等价交换的原则,具有财产关系的性质。

3. 基于劳动合同确立,通过劳动过程实现

随着我国体制改革的深化,传统的用工制度被打破,劳动力市场逐步形成和

① 黄越钦著:《劳动法论》,(台湾省)国立政治大学劳工研究所1993年,第9页。

② 史尚宽著:《劳动法原论》,(台湾省)正大印书馆1978年6月,第2页。

③ 史探径著:《劳动法》,经济科学出版社1985年11月,第44页。

④ 董保华著:《劳动法论》,世界图书出版公司1999年8月,第37—38页。

完善,劳动合同制的普遍推行逐步取代了传统的国家用工制度。《劳动法》第十六条规定,建立劳动关系应当订立劳动合同。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。把劳动关系的建立和维系从过去的行政方式变为法律方式,但是,并非没有书面的劳动合同,劳动者和用人单位之间就不存在劳动关系。实践中,往往应当签订劳动合同而未签订劳动合同,以口头约定代替劳动合同,劳动合同到期而未办理终止手续或续订等原因而劳动者已实际进入了劳动过程,成立了事实的劳动关系。这种劳动关系虽不规范,但双方已在具体劳动过程中实际履行了劳动权利和劳动义务,是一种通过参加用人单位具体劳动过程而实现的既成事实、客观存在的劳动关系。^①

二、劳动法概述

(一) 劳动法的概念和调整对象

1. 劳动法的概念

在我国,劳动法是社会主义法律体系中一个重要的独立部门。制定劳动法的目的,在于通过法律调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的关系,以保护劳动者的合法权益,建立使其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。

世界上有许多法学家对劳动法作了种种解释,但大体上都离不开调整劳动关系这一中心内容。《简明不列颠百科全书》对劳动法(labour law)的解释是:“指适用于雇佣、报酬、工作条件、工会及劳资关系的法律的总称。”^②

在旧中国,著名法学家史尚宽认为:“劳动法为关系劳动之法,详言之,劳动法为规范劳动关系及其附随一切关系之法律制度之全体。”^③在新中国,法学界对劳动法比较一致的定义是:“劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系的法律。”^④

西方国家和我国学者对劳动法的解释,虽然不尽一致,但有一些共同特点:

① 劳动法是调整劳动关系的法律,是一国法律体系中一个重要的、独立的部门。

② 劳动法与工厂法有密切关系,是由工厂法逐步发展而形成的。

③ 劳动法不仅调整劳动关系而且还要调整与劳动关系密切联系的一些

① 李集合、秦学思编著:《劳动权益维护与劳动纠纷处理》,中国民主法制出版社 2001 年 5 月,第 2—3 页。

② 《简明不列颠百科全书》(第 5 卷),中国大百科全书出版社 1986 年,第 132 页。

③ 史尚宽著:《劳动法原论》,上海正大印书馆 1934 年,第 1 页。

④ 关怀主编:《劳动法学》,法律出版社 1996 年,第 2 页。

关系。

2. 劳动法的调整对象

从上述对劳动法定义的分析,劳动法的调整对象,包括两个方面的关系:其一,劳动关系,这是劳动法调整的最重要、最基本的关系;其二,与劳动关系有密切联系的某些关系。现在对这两种关系分别做一些分析。

(1) 劳动关系

所谓劳动关系,即人们在从事劳动过程中发生的社会关系。劳动是人们改变劳动对象使之适合自己需要的有目的的活动,它是人类社会能够生存发展的基础。在劳动过程中,人们不仅与自然界发生一定的关系,而且还要处在一定的社会关系之中。马克思在《雇佣劳动与资本》中指出,人们在生产中不仅仅同自然界发生关系。他们如果不以一定方式结合起来共同活动和互相交换其活动,便不能进行生产。为了进行生产,人们便发生一定的联系和关系;只有在这些联系和社会关系的范围内,才会有他们对自然界的联系,才会有生产。

在我国,劳动关系具体表现为劳动者与用人单位,诸如企业、事业单位、国家机关、社会团体、个体经济组织等之间发生的关系。

劳动法调整的对象主要是劳动关系。但是,在社会关系中许多关系都与劳动有关,而劳动法并不调整所有一切与劳动有关的社会关系,而只调整其中一部分关系,即在实现劳动过程中劳动者与用人单位之间所发生的关系。

作为劳动法调整对象的劳动关系,具体来说有以下特征:

- ① 这种劳动关系与劳动有直接联系,劳动是这种关系的内容。
- ② 劳动关系的当事人,一方是劳动者,另一方是用人单位。
- ③ 劳动关系的一方——劳动者,要参加到另一方有关单位中,成为这一单位的成员,执行一定种类的工作,并且遵守有关单位的各项规章制度。
- ④ 这种关系的发生、变更和终止,其当事人双方在劳动过程中的权利、义务以及劳动条件均应依法处理。
- ⑤ 即使是国家机关、事业单位、社会团体与其工作人员建立了劳动关系,但是国家法律、法规对调整其关系另有特殊规定的,则不属于劳动法调整的范畴。

(2) 与劳动关系密切联系的某些关系

劳动法除了调整劳动关系以外,还承担着调整与劳动关系密切联系的其他某些关系。这些关系本身并不是劳动关系,但是与劳动关系有着密切联系,有的是发生劳动关系的必要前提,有的是劳动关系的直接后果,有的是随着劳动关系而附带产生的关系。因为这些关系具有与劳动关系有密切联系的特点,所以在我国的法律体系中把它们列入劳动法调整的范畴。

这些关系包括以下几个方面:

① 处理劳动争议而发生的关系：有关国家机关（如劳动行政部门）、人民法院和工会组织由于调解、仲裁和审理劳动争议而产生的关系。

② 执行社会保险方面的关系：社会保险机构与企业、事业单位及职工之间因执行社会保险而发生的关系。

③ 监督劳动法律、法规的执行方面的关系：有关国家机关（如劳动行政部门、卫生部门）、工会组织与企业、机关、事业单位之间因监督、检查劳动法的执行而产生的关系。

④ 工会组织与企业、事业单位、国家机关之间的关系。

⑤ 劳动管理方面发生的关系：劳动行政部门同企业、事业、机关、团体单位，因管理劳动工作而发生的关系。

这些关系和劳动关系共同构成我国劳动法调整的对象，劳动法在这些领域发挥其应有的规制作用。^①

以上对劳动法调整对象的表述，在我国较为流行，可称之为“通论”。此外还有不同观点：^② ① 劳动法是以“特定的社会劳动关系”为调整对象；② ② 劳动法是以“劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系”为调整对象。^③

有的学者认为，第一种观点仅将劳动关系作为调整对象，失之过狭；第二种观点除认为劳动法调整劳动关系外，还调整“其他关系”，失之模糊。当然，在这两类调整对象中，劳动关系无疑居于主要的地位。^{④⑤}

（二）我国劳动法的适用范围

《劳动法》第二条明确规定：在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。国家机关、事业单位、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。根据这一规定及有关劳动行政法规和劳动规章规定，劳动法对人的适用范围如下：

① 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劳动法。这里的“企业”包括各种类型的企业，即国有企业、集体所有制企业、中外合资企业、中外合作企业、外商独资企业、股份制企业、混合型企业、港澳台企业、私营企业、联营企业、乡镇企业等。个体经济组织是指雇工在七人以下的个体工商户。在中国境内企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者实际上已经成为企业、个体经济组织成员，并为其提供有偿劳动，

① 关怀主编：《劳动法学》，中国人民大学出版社 2001 年，第 14—16 页。

② 谢怀娥、陈明侠著：《劳动法简论》，中国财政经济出版社 1985 年 11 月，第 1 页。

③ 关怀主编：《劳动法学》，群众出版社 1987 年，第 3 页。

④ 董保华著：《劳工神圣的卫士——劳动法》，上海人民出版社 1997 年，第 9 页。

⑤ 董保华著：《劳动法学》，世界图书出版公司 1999 年 8 月，第 36—37 页。

不论他们之间是否订立劳动合同都适用劳动法。

② 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的,以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员;其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者,适用劳动法。“工勤人员”即是我国传统人事体制中“工人”编制的人员。实行劳动合同制度的,以及按规定应当实行劳动合同制度的国家机关、事业组织、社会团体与其工勤人员之间,无论是否存在劳动合同关系的,均适用劳动法。建立劳动合同关系的非工勤人员与国家机关、事业组织、社会团体之间,也适用劳动法。未建立劳动合同关系的非工勤人员与国家机关、事业组织、社会团体之间的关系,不适用劳动法。

公务员以及比照公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员,不适用劳动法。

③ 实行企业化管理的事业组织的人员适用劳动法。实行企业化管理的事业组织是指国家不再核拨经费,实行独立核算、自负盈亏的事业组织。

农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人和家庭保姆、在中华人民共和国境内享有外交特权和豁免权的外国人不适用劳动法。

中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。劳动法同时规定国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动关系的劳动者依照劳动法执行。根据劳动法的这一规定,国家机关、事业组织、社会团体在劳动关系中应当视为用人单位。

(三) 劳动法法律关系

劳动法律关系是当事人依据法律规范,在实现劳动过程中形成的权利义务关系。劳动法律关系是受国家劳动法律规范、调整和保护的关系,具有以国家意志为主导、当事人意志为主体的特征。狭义的劳动关系当事人包括劳动者和用人单位。

1. 劳动者

劳动者是具有劳动能力,以从事劳动获取合法报酬的自然人。自然人要成为劳动者,须具备主体资格,即须具有劳动权利能力和劳动行为能力。所谓劳动权利能力是指自然人能够依法享有劳动权利和承担劳动义务的资格或能力;所谓劳动行为能力是指自然人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。依我国劳动法规定凡年满 16 周岁、有劳动能力的公民都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。除法律规定以外,任何单位不得与未满 16 周岁的未成年人(即童工)发生劳动法律关系。对有可能危害未成年人健康、安全或道德的职业或工作,最低就业年龄不应低于 18 周岁,用人单位不得招用已满 16 周岁而未满 18 周岁的未成年人从事过