

21

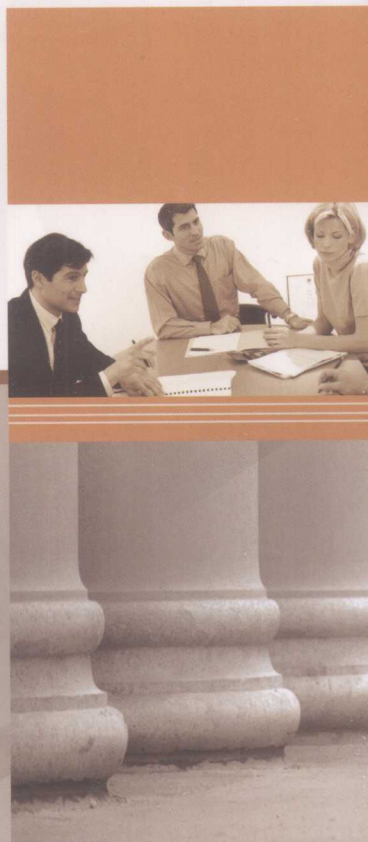
世纪经管类应用型人才系列规划教材

◎ 主 编 曹胜亮 冯 梅

劳动法



aodong Fa



华中科技大学出版社

<http://www.hustp.com>

21

世纪经管类应用型人才系列规划教材

劳动法

主 编 曹胜亮 冯 梅
副主编 刘 权 周叶婷 钱 庆
参 编 韦晓蕾 汲 雷 阎 芳
黄 涛 邓 萱



华中科技大学出版社

中国·武汉

图书在版编目(CIP)数据

劳动法/曹胜亮 冯梅 主编. —武汉:华中科技大学出版社, 2009 年 7 月
ISBN 978-7-5609-5337-3

I. 劳… II. ①曹… ②冯… 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(2009)第 079537 号

劳动法

曹胜亮 冯梅 主编

责任编辑:王小娟
责任校对:周 娟

封面设计:刘 卉
责任监印:周治超

出版发行:华中科技大学出版社(中国·武汉)

武昌喻家山 邮编:430074 电话:(027)87557437

录排:武汉星明图文制作有限公司
印刷:华中科技大学印刷厂

开本:787mm×960mm 1/16

印张:18

字数:320 000

版次:2009 年 7 月第 1 版

印次:2009 年 7 月第 1 次印刷

定价:35.00 元

ISBN 978-7-5609-5337-3/D·105

(本书若有印装质量问题,请向出版社发行科调换)

前 言

随着我国社会主义市场经济的深入发展,国家政治、经济、文化和社会生活各方面,都发生了深刻的变化。与此相一致,我国劳动关系的运行呈现出市场化、多样化和复杂化。为适应劳动关系的发展变化,劳动法制建设应不断加强。继1994年7月5日《中华人民共和国劳动法》颁布以来,2007年6月29日又颁布了专门规制劳动合同关系的《劳动合同法》,以及一系列配套的法律法规。劳动法在维护劳动关系双方当事人的合法权益、协调稳定劳动关系等方面的作用得到了越来越充分的发挥。劳动法通过规范劳动关系、促进就业、举办社会保障事业、处理劳动争议以及其他方面的机制,为创造和谐的劳动关系和稳定的社会环境提供了法律保障。

时值金融危机的经济背景之下,企业劳动关系变得较为敏感。劳动关系面临着诸多问题和挑战,它的稳定程度将更加直接影响企业的发展,劳动法律法规的有效实施也关系着社会的稳定。因此,稳步推进劳动合同制度的实施和《劳动合同法》的贯彻,仍然是劳动关系运行的重点。

本书分为五编十三章,系统地论述了劳动法的基本理论、劳动合同法、劳动基准法、劳动保障法及劳动程序法,每章都包括案例导入、本章小结、中英文对照专业名词及复习思考题等,力求体现时代性、实用性、系统性、实践性的特点。本书既注重了劳动法基础理论知识的介绍,又强调了知识的运用;既反映了立法的最新发展和研究成果,又体现了劳动法学科的系统性。

本书由曹胜亮、冯梅担任主编,刘权、周叶婷、钱庆担任副主编。全书由曹胜亮负责统稿和审定。

编写组成员具体分工如下(按写作顺序编排):

韦晓蕾	第一、二章
周叶婷	第三章
钱 庆	第四章
曹胜亮	第五章
汲 雷	第六章
冯 梅	第七、十一章
阎 芳	第八、九章
黄 涛	第十章
邓 萱	第十二章

刘 权

第十三章

本书可作为普通高等院校经济管理专业课程教材,也可以作为法学等相关专业课程用书。同时还可以作为企业人力资源管理部门、劳动者及有关法律从业人员的参考用书。

在编写过程中,我们参考了大量的文献、资料,尽量在注释和参考文献中予以注明,在此对有关作者表示衷心的感谢。本书的出版得到了华中科技大学出版社、湖北工业大学商贸学院、济南大学法学院、陕西警官职业学院、武汉警官职业学院、中南财经政法大学法学院研究生部、中南财经政法大学武汉学院、华中师范大学汉口分校、武汉科技大学中南分校、湖北生物工程职业学院等单位领导和教师的大力支持,在此一并表示谢意。

虽然我们尽了最大的努力,希望把这本书写好,但由于时间仓促,加之水平有限,书中难免存在疏漏和错误之处,恳请广大读者批评、指正。

编 者

2009年3月10日

目 录

第一编 劳动法基本理论

第一章 劳动法概述	(2)
第一节 劳动法的概念及其调整对象	(2)
第二节 劳动法的适用范围	(6)
第三节 劳动法的法律地位和作用	(8)
第四节 劳动法的基本原则	(10)
第五节 劳动法的体系和渊源	(12)
第二章 劳动法律关系	(16)
第一节 劳动法律关系概述	(16)
第二节 劳动法律关系的要素	(18)
第三节 劳动法律事实	(21)
第四节 附随劳动法律关系	(23)

第二编 劳动合同法

第三章 劳动合同	(28)
第一节 劳动合同法总论	(29)
第二节 劳动合同订立	(42)
第三节 劳动合同的履行和变更	(49)
第四节 劳动合同的终止与解除	(53)
第五节 劳动合同特别规定	(63)
第四章 集体合同	(70)
第一节 集体合同的概述	(72)
第二节 集体合同的订立、变更和终止	(75)
第三节 集体合同的内容与效力	(78)
第四节 我国集体合同制度的完善	(80)
第五节 专项集体合同、行业集体合同和区域集体合同	(82)
第五章 用人单位规章制度	(87)
第一节 用人单位规章制度的概述	(88)

第二节	用人单位规章与劳动合同、集体合同的关系	(93)
第三节	用人单位规章的制定程序	(97)
第四节	用人单位规章的内容	(99)
第五节	用人单位规章违法的法律责任	(102)
第六章	工会法律制度	(106)
第一节	工会法律制度概述	(106)
第二节	工会的权利和义务	(111)
第三节	工会对职工权益的维护	(117)
第四节	工会的组建	(118)
第五节	工会的经费和财产	(121)
第六节	违反《工会法》的法律责任	(124)

第三编 劳动基准法

第七章	工作时间与休息休假	(130)
第一节	工作时间制度	(131)
第二节	休息休假制度	(138)
第三节	加班加点制度	(142)
第八章	工资制度	(146)
第一节	工资概述	(146)
第二节	工资的分配原则	(152)
第三节	工资支付	(154)
第四节	最低工资制度	(158)
第九章	劳动安全卫生制度	(166)
第一节	劳动安全卫生制度的概述	(166)
第二节	劳动安全卫生制度的基本内容	(169)
第三节	女职工和未成年工的特殊保护	(180)

第四编 劳动保障法

第十章	就业促进法	(188)
第一节	就业促进法的概述	(188)
第二节	职业教育和培训	(192)
第三节	就业服务和就业援助	(197)

第十一章 社会保险法	(204)
第一节 社会保险法概述	(205)
第二节 养老保险	(211)
第三节 医疗保险	(217)
第四节 工伤保险	(221)
第五节 失业保险	(233)
第六节 生育保险	(238)
第七节 社会保险的前沿问题	(240)

第五编 劳动程序法

第十二章 劳动法的监督程序	(250)
第一节 监督机构及其职权	(250)
第二节 劳动行政部门监督	(252)
第三节 其他行政部门监督	(255)
第四节 工会和人民群众的监督	(257)
第十三章 劳动争议处理程序	(260)
第一节 劳动争议处理机制的概述	(260)
第二节 劳动争议处理机构	(264)
第三节 劳动争议的调解	(267)
第四节 劳动争议仲裁	(269)
第五节 劳动争议诉讼	(275)



第一编

劳动法基本理论

第一章 劳动法概述

案例导入

从陈某与汽车运输公司的争议看事实劳动关系的认定

2006年4月12日至2008年3月10日期间,陈某通过他人介绍到一家汽车运输公司工作。该公司分配陈某驾驶一辆东风卡车进行运输工作,并且要求陈某每天要到公司签到,同时接受公司的调度安排。但双方一直没有签订劳动合同。2007年3月19日,陈某驾驶公司的东风卡车在承运货物途中,发生交通事故受重伤。陈某认为,自己受伤属于工伤,要求享受相应的医疗待遇,但是该公司认为自己仅仅是雇佣了陈某,双方之间并不存在劳动关系。于是,陈某诉至劳动争议仲裁委员会,请求确认自己与该公司之间存在劳动关系。经过调查,劳动争议仲裁委员会依法审理裁决确认申诉人陈某与被上诉人某汽车运输公司之间存在劳动关系。

在本案中,陈某经介绍到汽车运输公司从事营运工作、为其提供有偿劳动的行为是否属于汽车运输公司的劳动用工行为,二者之间是否形成了事实劳动关系,是双方争论的焦点,也是解决本案纠纷的关键所在。

第一节 劳动法的概念及其调整对象

一、劳动法的概念

在我国社会主义法律体系中,劳动法是一个独立的、重要的法律部门。

关于劳动法的概念,不同的学者有着不同的看法。其中比较有代表性的有四种解释:第一种认为劳动法是规定劳动关系的法律;第二种认为劳动法是规定受雇人的各种关系的特别法;第三种认为劳动法不仅限于受雇人,而且兼及雇主,所以是受雇人及雇主的法;第四种认为劳动法为规范劳动关系及其附随一切关系的法律制度的全体。

在我国,劳动法可以作狭义和广义两种解释。狭义的劳动法,是指由国家最高权力机关颁布的关于调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的社会关系的法律规范的总称。广义的劳动法,包括全国人大、国务院制定的有关劳动关系的

法律、法规及国务院各部门和地方国家机关制定的劳动规章、地方性法规等。如1994年7月5日第八届全国人大常委会第八次会议通过《中华人民共和国劳动法》，并自1995年1月1日起施行。

劳动法学中所称的劳动法，一般采用广义上的理解：劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的社会关系的法律规范的总称。

二、劳动法的基本特征

1. 劳动法侧重保护劳动者

劳动关系中，用人单位和劳动者之间是管理与被管理的关系。要保护劳动者，就必须通过法律的强制性来改变劳动者的弱势地位。如劳动法中关于解除劳动合同的禁止性条件，目的是为了为了更好地保障劳动者劳动权利；有关劳动保护的相关条款，目的是为了保障劳动者在劳动过程中的安全。但这并不意味着不保护用人单位的利益。一方面，劳动法的制度设计是为了建立稳定和谐的劳动关系，为了保护用人单位的利益，劳动法也规定了劳动者的义务；另一方面，用人单位的利益也可以通过其他的法律得到保护，如物权法、合同法、公司法、知识产权法，等等。

2. 劳动法以强制性规范为主

劳动法大多属于强制性规范，尤其是劳动基准法，它是国家对用人单位设定的义务，用人单位必须严格遵守，不能降低标准，只能在最低标准之上给予劳动者更好的劳动条件和工资福利待遇。即使是调整劳动合同关系的任意性规范，也与调整一般民事合同关系的任意性规范不同。例如，在劳动合同关系中，合同自由原则既要受法定劳动基准的限制，还要受集体合同的限制，凡是与法律相冲突或低于集体合同标准的条款都无效。

3. 实体法和程序法相统一

一般而言，实体法和程序法是一种互为依存的关系，有一定的实体法，就有与之对应的程序法，例如民法与民事诉讼法、刑法与刑事诉讼法。劳动法则不然，其本身既有实体性法律规范，又有程序性法律规范，这是由劳动法的特殊性所决定的。由于劳动争议具有复杂性和特殊性，劳动争议的解决程序也有不同于普通民事纠纷和商事仲裁的特点，因此必须专门做出规定，这就使得劳动法既有实体法的内容又有程序法的内容。

三、劳动法的调整对象

我国劳动法的调整对象是劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系。《中华人民共和国劳动法》第一条规定：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，根据宪法，制定本法。由此可见，在这些社会关系中，劳动关系是我国劳动法调整的

主要对象。

(一) 劳动关系

劳动关系是指在运用劳动工具并实现劳动的过程中,基于双方合意,劳动者为用人单位提供有偿劳动而形成的社会关系。

在现代市场经济中,劳动关系的基本特征主要表现为以下几个。

1. 劳动关系的从属性

劳动关系的一方成为另一方的成员,并遵守用人单位的内部劳动规则。劳动关系主体双方存在管理与被管理的关系,即劳动者与用人单位之间存在着从属关系。

2. 劳动关系的市场性

劳动力是生产要素之一,在当前市场经济体制下,劳动力的配置也由市场起基础性作用。在实行市场经济的国家,劳动力具有流通性,作为劳动力载体的劳动者可以自由支配劳动力。劳动者有权自主选择就业单位,企业有权根据生产经营的需求自主招聘合适的劳动者。劳动力供求双方是经过市场形成相互自由选择的关系。劳动力的双向选择和合理、适当地流动,有利于满足劳动者和企业双方的需求,有利于社会劳动力资源的合理配置、有效利用和消除浪费,从而有利于社会生产力的发展。

3. 劳动关系的契约性

劳动者和业主是互相独立的,在经过双向选择建立劳动关系的过程中,双方主体需要就工资、工作时间、劳动条件等问题进行谈判和磋商,并最终达成协议,也就是契约。这种协议或契约就是劳动合同和集体合同(也称集体协议)。这就是说,劳动关系的建立实质上表现为双方主体之间一种契约关系的形成,也就是劳动合同和集体合同的订立。

4. 劳动关系的法制性

市场经济本质上是竞争型经济,竞争有利于促使提高效率,然而放纵、无序的竞争又必然扰乱和破坏市场,妨碍经济的发展和社会的公正。因此,劳动立法应当维护劳动者的正当权益,只有对劳动关系中处于相对弱势地位的劳动者从法律上加以保护,才能调动他们的劳动积极性,建立起正常的稳定的劳动关系。劳动立法的主要功能是调整和规范劳动关系,促进和保证劳动关系双方在平等自愿的基础上协商、签订劳动合同和集体合同,建立保证双方权利义务实现的法律机制,妥善处理劳动争议。目前我国已经建立起了一套比较完整的劳动法制体系。

现阶段,我国在社会主义全民所有制和集体所有制经济占主导地位的条件下,多种经济形式并存,因此,劳动法所调整的劳动关系是多层次的。它包括全民所有制企业中的劳动关系、城乡集体经济组织中的劳动关系、城乡个体经济中的劳动关系、中外合资经营企业和外资企业中的劳动关系。

(二)事实劳动关系

1. 事实劳动关系的概念

现实中,用人单位虽没有与劳动者签订劳动合同,但双方已经实际发生了劳动法规定的权利义务,形成了事实上的劳动关系,这种现象非常普遍。用人单位往往以双方没有签订书面劳动合同为由,否认双方之间存在劳动关系。为了更好地保障劳动者的合法权益,应当把事实劳动关系纳入劳动法的调整范围。

目前我国的法律法规对事实劳动关系尚无明确的规定,原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定:“中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间,只要形成劳动关系,即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员,并为其提供有偿劳动,适用劳动法。”因此,事实劳动关系,是劳动者与用人单位或业主之间形成的一种既成事实行为。客观上存在劳动关系的状态,是指在不具备书面劳动合同或者劳动合同无效的条件下,劳动者在实现劳动过程中与用人单位之间产生的一种不符合法律规范的有偿从属性劳动关系。事实劳动关系是相对合法的劳动关系而言的,它是一种不符合法律规定的劳动关系。

2. 事实劳动关系的构成要件

(1)有偿劳动行为已经发生。劳动行为是判断劳动关系是否存在的重要标志之一。只有在劳动者按照用人单位的要求付出一定的脑力与体力之后,劳动者才有权要求用人单位支付劳动报酬,从而在法律上劳动者与用人单位之间就形成了一种劳动关系。

(2)劳动者与用人单位之间形成从属关系。事实劳动关系中劳动者成为用人单位成员,将劳动与用人单位的生产资料相结合,进行特定的生产工作,并服从劳动分工和工作安排,遵守劳动纪律和用人单位的内部规章制度,接受单位的管理监督,并获得劳动报酬。只有在劳动者与用人单位形成了从属关系,管理与被管理关系才能构成劳动关系。

(3)劳动者与用人单位存在一致的意思表示。在事实劳动关系中,双方就劳动者提供劳动达成合意。虽然这种合意不是以书面合同的形式存在,但可以以口头形式达成,也可以以行为的方式达成。

(4)欠缺法定形式要件。事实劳动关系具备劳动者与用人单位的主体要件,具备劳动者与用人单位关于劳动力的支出与使用的内容要件,具备当事人关于如何支配与使用劳动力一致的意思表示,只是缺乏法律规定的形式上的要件,因此无论是劳动者还是用人单位都不能达到预期的法律效果。

事实劳动关系的存在影响着劳动合同关系的建立,影响着法律对劳动合同关系的调整,影响着法律对劳动合同当事人合法权益的保护。只有把事实劳动关系纳入法律调整的范围,才能使劳动者与用人单位双方的合法权利得到保护。

(三)与劳动关系联系密切的其他社会关系

我国劳动法不仅调整劳动者与用人单位之间的劳动关系,还调整与劳动关系有密切联系的某些其他社会关系。

(1)劳动行政关系,即劳动和社会保障行政机关等行政主体对用人单位及其团体、劳动者及其团体、就业服务机构、社会保险经办机构、社会保险服务机构、争议处理机构等进行劳动行政管理过程中形成的行政管理关系。

(2)劳动服务关系,即劳动服务主体与用人单位和劳动者之间由于为劳动关系运行提供社会服务而发生的社会关系。如劳动服务公司、职业介绍机构、职业培训机构为劳动力的配置与流动提供服务过程中与用人单位和劳动者之间发生的关系。

(3)社会保险关系,即社会保险经办机构、社会保险服务机构、用人单位和劳动者等在参加社会保险活动中形成的社会关系。社会保险是指劳动者在年老、疾病或者丧失劳动能力以及失业情况下,有从国家和社会获得物质帮助的一种权利。例如退休职工可以领取退休金,失业职工可以领取失业救济金,死亡职工家属可以领取丧葬费、抚恤费和救济费等。虽然这些人与用人单位的劳动关系已经终止,但是这些社会保险是基于原来的劳动关系而产生的,与劳动关系有着密切的联系,因此这些社会保险关系也由劳动法进行调整。

(4)劳动争议处理关系,即劳动争议处理机构与劳动争议当事人之间因调解、仲裁劳动争议而发生的社会关系。

第二节 劳动法的适用范围

我国《劳动法》第二条规定: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。

一、劳动者的适用范围

依据《中华人民共和国劳动法》的规定,并不是在中国境内的公民都适用劳动法。劳动者的适用范围具体为:①各类企业和与之形成劳动关系的劳动者;②个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者;③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;④实行企业化管理的事业组织的人员;⑤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,因而排除了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,以及农村劳动者(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等。

二、用人单位的适用范围

1. 企业

这里的企业是以在我国境内的企业为限的,与企业的出资人国别或者企业的所有制性质无关。包括法人企业和非法人企业、国有企业和非国有企业、内资企业和外资企业、本国企业和外国企业。

2. 个体经济组织

个体经济组织有两种:一种为具有法人资格的私营企业;另一种为不具有法人资格但经工商登记注册的个体工商户。前一种个体经济组织已经涵盖在企业中,此处的个体经济组织是指后一种,指雇工的个体工商户。

3. 事业组织

我国一般将民办非企业单位和事业单位统称为事业组织。但这两者具有完全不同的性质,根据《事业单位登记管理暂行条例》第二条的规定,事业单位是指国家为了社会公益目的,由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的,从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。根据《事业单位登记管理暂行条例》第二条的规定,民办非企业单位是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的,从事非营利性社会服务活动的社会组织。

目前我国事业单位的职能是提供公共产品和公共服务,所涉及的领域政府和企业不能也不宜涉足;根据国家和社会经济发展以及经济运行良性循环的要求,可以降低交易协调成本。由于事业单位提供公共产品和公共服务的职能,在工作人员管理方面实行的是比照公务员制度,也就是通常所说的是公务员编制,那么劳动合同法在事业单位不可能完全适用,而是依照执行;只有与事业单位建立劳动合同关系的劳动者才适用该法。

对于民办非企业单位,由于其资金来源不是国有资产,其职能也不是提供公共产品和公共服务,而是按照自己的章程进行管理,在目前的改制过程中实行的是企业化管理。应该说民办非企业单位与企业的区别主要是,民办非企业单位不具有营利性,但在劳动人事管理方面与企业并没有实质性差别。因此,在劳动者与民办非企业单位建立劳动合同关系时必须适用劳动合同法的规定。

4. 国家机关

国家机关主要是从事国家管理或行使国家权力,以国家预算作为独立活动经费的中央和地方各级国家机关。国家机关拥有独立的经费,并且依照法律或行政命令成立。我国的国家机关分为国家权力机关(全国人大及其常委会、地方各级人大及其常委会)、国家行政机关(国务院及其各部委、地方政府的各委、办、局等)、国家审判机关和法律监督机关(各级人民法院、人民检察院),以及国家军事机关(中央军事委员会和中国人民解放军各级机关或单位)。在国家机关中并非所有

的人员都具有公务员资格,有相当一部分人员要按照劳动法的规定签订劳动合同,这部分人员签订的劳动合同适用劳动合同法。

5. 社会团体

社会团体是由若干成员为了共同目的而自愿组成,并按照其章程开展活动的非营利性的社会组织,包括党派团体、人民群众团体(如工会、妇联、共青团等)、文艺体育工作团体(如足协、排协、文联等)、学术研究团体、社会经济团体、宗教团体、爱好团体和其他社会团体等。

第三节 劳动法的法律地位和作用

一、劳动法的法律地位

19世纪大工业产生以后,由于国家对雇佣关系的干预,劳动法从传统民法中独立出来,成为一个独立的法律部门。立足于劳动法属于社会法的角度,可以把劳动法与民法、经济法和行政法作简要对比。

(一) 劳动法与民法

劳动法与民法的区别主要表现在以下几个方面。

(1)两者的调整对象不同。民法调整财产关系以及与财产关系有密切联系的人身关系;而劳动法虽然有一部分也涉及财产关系,如工资报酬、人身关系和职业安全,但这些关系是基于双方主体的劳动关系而产生的。

(2)两者的主体不同。民事法律关系主体双方可能是公民、法人或一方为公民另一方为法人;而劳动法的一方必须是劳动者,另一方为用人单位。

(3)两者调整的原则不同。民法以双方平等主体等价有偿为原则;而劳动法除了一般性双方平等原则外,对某些主体还有特殊保护原则。

(二) 劳动法与经济法

劳动法与经济法虽然有着密切的联系,但是劳动法并不隶属于经济法,二者是平行的两个独立法律部门。二者的主要区别在于以下几方面。

(1)调整的对象不同。经济法是调整在国家协调本国经济运行过程中发生的特定的经济关系。这些经济关系的调整是为了对国家经济活动进行宏观调控和加强经营管理,而劳动法的调整对象是劳动者与用人单位之间的劳动关系。

(2)任务不同。经济法的任务在于加强国家对经济活动的宏观调控和提高企业的经营管理水平与经济效益。劳动法的任务在于保护劳动关系双方的合法权益,特别是侧重于保护劳动者的合法权益。

(三) 劳动法与行政法

劳动法与行政法的主要区别在于以下几方面。

(1)调整对象不同。行政法的调整对象主要是国家行政机关行使国家行政职能活动中所发生的关系。劳动法的调整对象主要是劳动者在参加用人单位劳动过程中发生的劳动关系。

(2)法律关系的主体不同。行政法是调整国家行政机关在执行行政职务时发生的各项社会关系,行政关系必须有一方是行政机关;劳动法调整的是劳动关系和与劳动关系有密切联系的社会关系,其一方主体必须是劳动者。

(3)法律关系产生的根据不同。行政法律关系是国家行政机关在执行职务活动中产生的,行政法律关系只要具有该项职权的国家机关单方的意思表示即可产生,无须征得另一方当事人的同意,甚至在违反另一方当事人的意志的情况下,也可以产生;劳动合同关系则是基于双方当事人平等自愿和协商一致的原则下产生的。

由上述分析可以看出,劳动法在我国法律体系中具有无可替代的地位,它的重要性不亚于民法、刑法、行政法、经济法、诉讼法等任何其他法律部门。在任何成熟的市场经济国家,劳动法都被视为最重要的法律部门之一,一个国家如果忽视劳动法的地位和功能,必将付出沉重的政治、经济和社会代价。因此,从理论上讲,劳动法也是我国最重要的法律部门之一。

二、劳动法的作用

(一)保护劳动者的合法权益

劳动法确认了劳动者所应享有的各项基本权利,如劳动权、劳动报酬权、劳动保护权、休息权、获得物质帮助权、民主管理权等,并为这些权利的实现提供了切实的物质保障。劳动法对妇女、未成年人等特殊劳动者的权益保护规定了特别的措施。通过最低工资制、劳动条件的最低标准等规定,为劳动者的生产和生活提供了最低保障。

(二)预防和解决劳动争议

只要有劳动关系存在的地方,就有可能发生劳动争议。而比较完善的劳动立法和执法对于降低劳动争议的发生具有直接的积极意义。即使是发生了争议,也可以通过劳动法程序使劳动争议得到及时合理的解决。此外,劳动法中的集体谈判制度和集体合同制度,也是预防集体劳动争议的有效机制。

(三)维护市场经济秩序

社会主义劳动力市场是社会主义市场的重要组成部分,只有在劳动力成为商品,劳动者作为劳动力所有者进入市场的条件下,才会有发达的市场经济。针对劳动力商品和劳动力市场的特殊性,用劳动法进行规范,有利于保护劳动者在劳动力市场上的合法权益,并维护劳动力市场的运行秩序。