

第一章 劳动法概述

第一节 劳动法的概念及其调整对象

考点一：劳动法的概念

广义上的劳动法，就我国而言，包括宪法规定的基本劳动制度及劳动关系主体的权利义务，劳动基本法以及与其实施相配套的一系列子法、行政法规、规章及司法解释等。

狭义上的劳动法，是指由国家最高立法机关颁布的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综合性的法律，即我国第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过，自1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》。

考点二：劳动法的调整对象

劳动法的调整对象包含两方面的内容：

- (1) **劳动关系**：指劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中发生的社会关系。
- (2) **与劳动关系有密切联系的社会关系**

考点三：劳动法上劳动的特征

- 履行法律义务
- 基于劳动合同关系
- 有偿性
- 职业性
- 从属性

考点四：劳动法的功能

- 保护劳动者的合法权益，调动劳动者的劳动积极性和创造性。
- 合理组织社会劳动，提高劳动生产率。
- 规范劳动力市场，完善市场运行的法律保障体系。
- 维护和发展稳定和谐的劳动关系，促进社会安定和谐。

考点五：劳动关系的特征和种类

劳动关系的特征	● 劳动关系必须产生于劳动过程之中。 ● 劳动关系兼有人身关系和财产关系的双重性质。 ● 劳动关系主体包括劳动者和劳动使用者两个方面 ● 劳动关系双方地位是平等的。虽然在劳动过程中存在隶属关系，但是在维护各自经济利益的过程中是平等的。
劳动关系的种类	● 以用人单位的性质为标准进行分类。 ● 以劳动关系是否具有涉外因素为标准进行分类。 ● 以劳动关系表现形式为标准进行分类。

考点六：我国劳动法调整劳动关系的范围

中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织的劳动关系	
国家机关的劳动关系	国家机关与所用工勤人员之间的劳动关系是劳动法的调整对象
事业单位的劳动关系	● 参照公务员管理的工作人员的劳动关系，适用公务员法 ● 实行聘任制人员的劳动关系，有特别规定的从其规定。 ● 工勤人员及实行聘任制无特别规定的人员的劳动关系适用劳动法
社会团体的劳动关系	● 参照公务员管理工会、共青团、妇联等的工作人员的劳动关系，适用公务员法 ● 工会、共青团、妇联等人民团体和群众团体以外的其他社会团体与其劳动者的劳动关系 ● 工会、共青团、妇联等工勤人员的劳动关系适用劳动法。
依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会与其劳动者的劳动关系	
另外，农村劳动者、现役军人、家庭保姆、自然人用工等性质的劳动关系不属于我国劳动关系的调整范围。	

第二节 劳动法的产生和发展

考点一：劳动法的起源

1802 年英国颁布的《学徒健康与道德法》是历史上最早出现的劳动法。

考点二：当代西方市场经济国家劳动法的特点

- 劳资关系相对缓和
- 劳资关系以社会保障体系为基础
- 经济全球化对劳动法的发展形成冲击和挑战
- 信息化造成结构性影响

第三节 国际劳动立法概况

考点一：国际劳工组织

- 1、国际劳工组织是当今世界上历史最久、规模最大的国际组织之一。从 1919 年成立到今天，已经有近百年的历史。
- 2、国际组织不同的一个突出特点是“**三方性原则**”。三方性原则主要是指在涉及劳动问题上，劳工代表、雇主代表与政府代表处于平等地位，共同协商作出决定，以协商劳动关系。
- 3、国际劳工组织是巴黎和会上由各国一致同意建立的由各国政府、雇主、工人代表参加的国际组织，于 **1919 年 6 月**正式宣告成立。

考点二：国际劳工组织与中国的关系

中国是国际劳工组织的创始国之一，1944 年起又成为该组织的常任理事国。新中国成立以后相当长的历史时期，由台湾国民党政府占据该组织席位。1971 年 10 月联合国恢复了中华人民共和国的合法席位，同年 11 月 16 日，国际劳工组织理事会恢复了新中国的席。1983 年以来，截至 2010 年 9 月，中国陆续批准了 25 个国际劳工公约。

第四节 劳动法基本原则

考点一：劳动法基本原则的含义

劳动法的基本原则，是国家在劳动法中所体现的指导思想和在调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系时应遵循的基本准则。劳动法的基本原则集中体现劳动法的本质和基本精神，主导整个劳动法体系。

考点二：劳动法基本原则的内容

- 维护劳动者合法权益原则
- 贯彻按劳分配原则
- 坚持劳动者平等竞争与公平保护原则
- 实行劳动行为自主与劳动基准制约相结合的原则
- 坚持法律调节与“三方”对话相结合的原则

第二章 劳动法律关系

第一节 劳动法律关系概述

考点一：劳动法律关系的概念

一般认为，劳动法律关系，是指劳动者与用人单位之间，在实现劳动过程中依据劳动法律规范而形成的劳动权利与劳动义务关系。

考点二：劳动法律关系的分类

以用人单位的性质为标准	劳动关系划分为企业、个体经济组织、国家机关与事业单位、民办非企业单位等组织的劳动法律关系。
根据劳动法律关系是否具有涉外因素	劳动法律关系分为国内劳动法律关系和涉外劳动法律关系。
根据劳动法律关系表现形式不同	劳动法律关系可以划分为典型劳动法律关系和非典型劳动法律关系

考点三：劳动法律关系的特征

- 劳动法律关系主体的特定性
- 劳动法律关系的主体之间具有平等性和隶属性交错共存的特点
- 劳动法律关系的内容体现了国家与当事人的双重意志
- 劳动法律关系的客体表现为兼有人身性与财产性的特定的劳动行为和财物
- 劳动法律关系是围绕劳动者的保护展开的

考点四：劳动法律关系与劳动关系的联系和区别

劳动法律关系与劳动关系是不同的，二者之间既有联系又有区别：

联系	● 劳动关系是劳动法律关系产生的基础，劳动法律关系是劳动关系在法律上的表现形式，是实现劳动关系的法律外衣。 ● 劳动法律关系不仅仅反映劳动关系，而且当其形成后，便给具体劳动关系以积极的影响，使劳动关系在法律的框架下运行与不断完善。 ● 劳动法律关系是劳动法律规范在指引、调整劳动关系的过程中所形成的权利义务关系，是社会内容和法的形式统一。
区别	● 劳动关系是一种社会物质关系，属于经济基础的范畴；劳动法律关系则是一种思想关系，属于上层建筑的范畴。 ● 劳动关系是在劳动过程中发生的，有劳动存在就会有劳动关系存在；劳动法律关系则是被劳动法律规范调整的劳动关系，所以它的形成必须以劳动法律规范的存在为前提。 ● 劳动法律关系是以劳动为内容，当国家没有制定相应的劳动法律规范时，这种关系因不具有法律上的权利和义务关系，也就不具有国家强制力。劳动法律关系是以法定的权利义务为内容的，任何一个劳动法律关系的参加者，都是作为权利的享有和义务的承担者出现的，同时受到国家法律的保护。 ● 劳动关系的范围大于劳动法律关系的范围，即并非所有的劳动关系都能成为劳动法律，只有那些经过劳动法律规范所承认的劳动关系才可能构成劳动法律关系。 ● 劳动法律关系具有法律效果；劳动关系不具有法律效果 ● 劳动法律关系属于形式范畴；劳动关系属于内容范畴。

第二节 劳动者的基本权利

考点一：劳动者基本权利的内容

就业权	就业权，也称狭义的劳动权或工作权，是指具有劳动能力、达到法定就业年龄的劳动者有获得劳动机会的权利
劳动报酬权	劳动者参加社会劳动，按其劳动的数量和质量，从用人单位取得报酬。
休息权	劳动者经过一定时间的劳动之后，获得充分的休息的权利。
职业安全权	又称劳动安全卫生权，是指劳动者在职业劳动中人身安全和身心健康获得保障，从而免遭职业危害的权利。
接受职业技能培训权	指对具有劳动能力的未正式参加工作的劳动者和在职劳动者进行技术业务知识和实际操作技能的教育和训练，包括就业（包括再就业）前的培训和在职培训。
生活保障权	是指劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，有权依法获得物质帮助，以保证劳动者在生、老、病、死、伤、残等情况下，本人及其直系亲属的生活需要。
结社权与集体协商权	法律赋予劳动者通过代表自己利益的团体（工会）来保护其经济与社会利益的权利。
合法权益保护权	是指劳动者有权在自己的合法权益受到侵害时，通过协商、申请调解、提请仲裁和提起诉讼，排除侵害行为，并使由此而受到的损失得到补偿。

第三节 劳动者的基本义务

考点一：劳动者的基本义务的内容

- 全面履行劳动义务
- 不断提高劳动技能
- 认真执行劳动安全卫生规范
- 遵守劳动纪律和职业道德
- 法律规定的其他义务

获取完整资料 请下载 APP 或关注公众号



扫码下载 app



扫码关注公众号