

《劳动合同法》概述

【内容提要】-----■

2007年6月29日,第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议审议通过了《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》),自2008年1月1日起施行。该法的颁布实施,对于促进劳动力资源的市场配置、规范劳动关系、完善劳动合同制度、明确劳动合同双方当事人的权利义务、保护劳动者的合法权益发挥了重要作用。

本章主要介绍了《劳动合同法》设立的背景、立法宗旨、调整对象、基本原则,以及劳动关系的主要内容和认定标准。

【知识目标】-----■

1. 了解《劳动合同法》的立法背景和立法宗旨。
2. 熟悉《劳动合同法》的基本原则和适用范围。
3. 掌握劳动关系的概念、特征、内容及认定标准。

【素质目标】-----■

1. 了解我国劳动法律体系的建设路径,增强使命感和责任感。
2. 培养劳动合同法律意识,充分认识构建和谐劳动关系的重大意义。

【引导案例】-----■

王某诉A印刷厂确认劳动关系案

A印刷厂系经庄河市市场监督管理局登记注册的全民所有制企业,经营范围为其他印刷品印刷(须经批准的项目,经相关部门批准后方可开展经营活动),成立时间为2005年2月28日。王某于2005年2月28日到A印刷厂从事报纸印刷工作。双方未签订书面劳动合同。王某自2005年2月28日至2018年12月工资由A印刷厂的法定代表人陈某某代领代发,自2019年1月至2020年4月30日期间,其工资由其主管部门庄河市文化与传媒中心发放,自2020年5月1日至2022年6月22日期间,其工资由其主管部门庄河市融媒体中心发放。A印刷厂的法定代表人陈某某2022年9月26日出具的情况说明中载明:“本人陈某某系A印刷厂法定代表人。我单位职工王某,男,1973年11月28日出生,身份证号码:21022519××××××××××,于2001年12月在我厂工作至今。该职工从2005年至

2018年12月工资由我代领代发,情况属实。”王某在A印刷厂工作期间受该单位法定代表人管理。后王某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求确认其与A印刷厂之间从2001年12月1日至2022年6月22日期间存在劳动关系。

资料来源:大连市中级人民法院(2023)辽02民终4962号案件。

思考:

王某与A印刷厂之间从2001年12月1日至2022年6月22日期间是否存在劳动关系?

第一节 《劳动合同法》的立法背景和立法宗旨

一、《劳动合同法》的立法背景

1949—1986年,我国没有专门的劳动合同立法。1986年7月12日,国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》,开始了劳动合同制的新探索。1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)对劳动合同和集体合同作了规定,由此确定了我国现行的劳动合同制度,构建了社会主义市场经济体制下劳动法律制度的基本框架。《劳动法》是在我国计划经济向市场经济转轨的过程中出台的,其目标是“建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度”,签订劳动合同目的是打破“大锅饭”“铁饭碗”,提高劳动效率。

随着改革开放的不断深入,经济社会飞速发展,劳动用工领域逐渐出现了许多新情况、新问题。《劳动法》关于劳动合同的规定只有17条,远远不能适用市场经济条件下对纷繁复杂的劳动关系进行法律调整的需要。现实的劳动关系状况,特别是劳动合同制度实施过程中出现的问题,便成为《劳动合同法》制定的现实依据。

2005年11月,国务院常务会议审议了《中华人民共和国劳动合同法(草案)》并提请全国人民代表大会常务委员会审议。为广泛征求意见,2006年3月20日,全国人大常委会委员长会议根据常委会组成人员一审意见,将法律草案全文向社会公布并征求意见。在短短一个月的时间里,全国人大常委会有关方面共收到公众对这部法律草案的意见191849件。这一数字创下了全国人大立法史上的纪录。收集的意见中,来自劳动者的意见和建议占65%左右,中国欧盟商会,北京、上海美国商会,以及广州的外商投资商会也提出了自己的意见。《中华人民共和国劳动合同法(草案)》公布以后引起的巨大社会反响说明,《劳动合同法》不仅事关劳动者与用人单位的利益,更对社会整体发展具有重要作用。最终,2007年6月29日第十届全国人大常委会第二十八次会议正式通过了《劳动合同法》,这是我国法治建设的重大成果。

二、《劳动合同法》的立法宗旨

立法宗旨集中体现一部法律的基本价值判断准则,它的确立关乎我们对法律性质的基本认识。《劳动合同法》第一条规定:“为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,制定本法。”该条在对劳动者和用人单位双方合法利益保护的基础上,对劳动者给予一定程度的倾斜保护。具体来说,包括以下内容。

（一）完善劳动合同制度

我国从法律意义上确立现代的劳动合同制度,是在建立外商投资企业以后。1980年《中华人民共和国中外合资经营企业劳动管理规定》第二条第一款规定:“合营企业职工의雇佣、解雇和辞职,生产和工作任务,工资和奖惩,工作时间和假期,劳动保险和生活福利,劳动保护,劳动纪律等事项,通过订立劳动合同加以规定。”这是最早规定现代意义的劳动合同的行政法规。1980年以后我国开始在一些部门和行业推广实行劳动合同工制度。例如,1982年8月城乡建设环境保护部的《国营建筑企业实行合同工制度的试行办法》、1983年2月劳动人事部发布的《劳动人事部关于积极试行劳动合同制的通知》等,均明确了实行劳动合同制的目的、要求和步骤。1986年7月,国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》《国营企业招用工人暂行规定》,标志着全国范围内劳动制度重大改革的开始。至此,我国逐步形成了市场经济条件下的劳动合同制度,建立起越来越完善的劳动合同制度。

1994年7月5日通过的《劳动法》,对劳动合同做了专章规定,为我国实行劳动合同制度奠定了坚实的法律基础。此后,在全国各地全面推行劳动合同制,各地方、各部门也相应地制定了许多围绕劳动合同制度的相关地方或部门立法。在国有企业实行了全员劳动合同制,在其他非公企业和个体工商户组织中也全面实行了劳动合同制。

1994年制定《劳动法》时,我国刚刚开始建立社会主义市场经济体制,对劳动力市场和劳动关系的认识还有一定的局限性。如没有规定应该何时与劳动者签订劳动合同、没有关于试用期的规定、没有关于劳务派遣的规定等。制定《劳动合同法》的目的之一就是完善劳动合同制度,对一些原来没有规定的以及随着社会的发展新出现的问题进行完善。与1994年的《劳动法》相比,《劳动合同法》坚持了《劳动法》确立的劳动合同制度的基本框架,并进一步完善了劳动合同制度,弥补了原有制度的欠缺,在兼顾企业利益的基础上促进劳动者就业稳定。

（二）明确劳动权利义务关系

劳动合同制度最重要的内容是要明确劳动合同双方当事人,在订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同过程中的权利义务关系。用人单位和劳动者是劳动合同的双方当事人,《劳动合同法》确立了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,并在具体制度中明确双方当事人的特定权利义务关系,这是保证劳动合同制度在实践中能够切实贯彻实施的关键。

虽然双方当事人在法律地位上是平等的,但相对劳动者而言,用人单位处于强势的地位。而一些用人单位也会利用这种强势地位,侵犯劳动者的合法权益,比如不签订劳动合同、不为劳动者缴纳社会保险费,甚至还会要求劳动者交押金、抵押身份证等。因此《劳动合同法》也针对实践中存在的问题,作出针对某一方当事人的特别规定。一旦订立劳动合同,对双方的权利义务予以明确,按照劳动合同约定享有各自的权利及履行各自的义务,才能保障劳动合同制度在实施过程中真正实现构建和谐稳定的劳动关系的目的。

（三）保护劳动者的合法权益

《劳动法》是劳动者的法,是劳动者权益的保护法,这种表述真实地体现了《劳动法》在调整劳动社会关系中的特殊作用。而从一般意义上说,合同关系是平等主体之间的权利和义务关系,合同法充分体现平等互利、自愿公平的法意,那么为什么不说《劳动合同法》是保护

劳动合同当事人合法权益的法律呢?这在立法中是有一个认识过程的。^①

在《劳动合同法》征求意见稿中,就曾将立法目的表述为:“为了规范劳动合同制度,保护劳动者及用人单位的合法权益,调整劳动关系,促进经济社会协调发展,制定本法。”二审稿中调整为:“为了规范用人单位与劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的行为,构建和发展和谐稳定的劳动关系,保护劳动者的合法权益,根据《劳动法》,制定本法。”在三审稿修订时修改为:“为了完善劳动合同制度,构建和发展和谐稳定的劳动关系,保护劳动者的合法权益,制定本法。”最后通过稿确定为:“为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人权利义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,制定本法。”

出现以上变化的原因在于,在公开征求意见和审议中,曾存在两种观点的激烈交锋。一种观点认为,《劳动合同法》应当体现“双保护”,既要保护劳动者的合法权益,也要保护用人单位的合法权益。因为劳动合同也是一种合同,是在平等自愿、协商一致的基础上达成的,理应平等保护合同双方当事人的权利。只保护劳动者的合法权益,偏袒了劳动者,加大了用人单位的责任,束缚了用人单位的用人自主权,加重了用人单位的经济负担,损害了用人单位的利益,将会使劳动关系失去平衡,最后也必然损害劳动者的利益。如果《劳动合同法》过分保护劳动者,不顾及用人单位的利益,将会误导境内外投资者认为中国的法律不保护投资者的合法利益,这样会伤害投资者的感情,不利于我国吸引外资。

但是另一种多数人的观点认为,应当旗帜鲜明地保护劳动者的合法权益。因为我国目前的现实状况是劳动力相对过剩,资本处于强势,劳动者处于弱势,劳动者与用人单位力量对比严重不平衡,实践中侵害劳动者合法权益的现象比较普遍。《劳动合同法》作为一部规范劳动关系的法律,其立法价值在于追求劳资双方关系的平衡。实践中由于用人单位太强势,而劳动者过于弱势,如果对用人单位和劳动者进行同等保护,必然导致劳资双方关系不平衡,背离《劳动合同法》应有的价值取向。规定平等自愿订立劳动合同的原则并不能改变劳动关系实际上不平等的状况,要使劳动合同制度真正在保障我国劳动关系在和谐稳定方面发挥更积极的作用,就要向劳动者倾斜。

考虑到《劳动合同法》是一部社会法,劳动合同立法应着眼于解决现实劳动关系中用人单位不签订劳动合同、拖欠工资、劳动合同短期化等诸多侵害劳动者利益的问题。所以,从构建和谐稳定的劳动关系的目标出发,《劳动合同法》采取了对劳动者权益进行倾斜保护的价值取向,在尊重当事人意思的前提下,彰显了国家调整劳动关系的强制力。^②

典型案例

劳动者与用人单位订立放弃加班费协议,能否主张加班费案

案情简介

张某于2020年6月入职某科技公司,月工资20000元。某科技公司在与张某订立劳动合同时,要求其订立一份协议作为合同附件,协议内容包括“我自愿申请加入公司奋斗者计

① 王建平,苏文蔚.劳动争议处理的法律理论与律师实务[M].北京:法律出版社,2013.

② 谭泓.《劳动合同法》的争鸣、探索与推动[J].中国劳动关系学院学报,2022,36(1).

划,放弃加班费”。半年后,张某因个人原因提出解除劳动合同,并要求支付加班费。某科技公司认可张某加班事实,但以其自愿订立放弃加班费协议为由拒绝支付加班费。张某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决某科技公司支付2020年6月至12月加班费24 000元。

处理结果

仲裁委员会裁决某科技公司支付张某2020年6月至12月加班费24 000元。

案例评析

本案的争议焦点是张某订立放弃加班费协议后,还能否主张加班费。《劳动合同法》第二十六条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:……(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(法释[2020]26号)第三十五条规定:“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法規的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形,当事人请求撤销的,人民法院应予支持。”加班费是劳动者延长工作时间的工资报酬,《劳动法》第四十四条、《劳动合同法》第三十一条明确规定了用人单位支付劳动者加班费的责任。约定放弃加班费的协议免除了用人单位的法定责任、排除了劳动者权利,显失公平,应认定无效。本案中,某科技公司利用在订立劳动合同时的主导地位,要求张某在其单方制定的格式条款上签字放弃加班费,既违反法律规定,也违背公平原则,侵害了张某工资报酬权益。故仲裁委员会依法裁决某科技公司支付张某加班费。

资料来源:中华人民共和国最高人民法院2021年8月26日发布的典型案例。

(四) 构建和发展和谐稳定的劳动关系

改革开放以来,我国的劳动关系经历了从计划经济体制到市场经济体制的转变,这个历史性转变是成功的,解放了生产力,激发了经济发展的活力;同时,由于企业形式的多元化和市场竞争的尖锐化,劳动关系也出现了一些不容忽视的问题。依法解决这些问题,对构建和发展和谐稳定的劳动关系至关重要。这里的劳动关系,既包括作为劳动者代表的工会与用人单位或者用人单位代表组织之间的集体劳动关系,也包括劳动者个人与用人单位之间的个别劳动关系,但《劳动合同法》调整的对象主要是个别劳动关系。个别劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单位的监督、管理、指挥下从事有报酬的劳动所形成的权利义务关系。^①

和谐稳定的劳动关系是指劳动者与用人单位之间的劳动关系是和谐的、长期的。法律是社会关系和社会利益的调整器,任何立法都是对权利义务的分配和社会利益的配置,立法必须在多元利益主体之间寻找结合点,努力寻求各种利益主体之间特别是同一矛盾体中相对方之间的利益平衡。因此,劳动合同立法要在公民的劳动权和用人单位的企业责任之间找到适当的平衡点,确保劳动关系和谐。

^① 中华人民共和国劳动合同法起草小组.《中华人民共和国劳动合同法》理解与适用[M].北京:法律出版社,2013.

第二节 《劳动合同法》的适用范围

《劳动合同法》的适用范围,是指《劳动合同法》对哪些主体在什么范围内有效,主要是指《劳动合同法》的主体范围和地域范围。《劳动合同法》的适用范围决定着劳动合同主体受到法律保护与规范的程度,与劳动者的利益直接相关,因而是《劳动合同法》首先要解决的问题。

一、《劳动合同法》的主体适用范围

无主体则无法律关系,建立劳动关系需双方主体适格。在《劳动法》和后来的《劳动合同法》的起草过程中,曾经有三种方案:第一种方案适用于所有用人单位和全体劳动者;第二种方案原则上适用于所有用人单位和与之形成劳动关系的劳动者,但对国家公务员和参照公务员法管理的工作人员不适用;第三种方案是只适用于企业及其职工。在这三种方案中,虽然第一种方案符合市场经济的要求,但其调整范围太宽,不能反映劳动关系的特殊性。第三种方案调整的范围过窄,不仅不符合市场经济建立统一的劳动力市场及其规则的要求,而且也与国际惯例差异较大。第二种方案适用范围基本上覆盖了所有的劳动合同关系,同时也对特殊情况作了灵活机动的处理。

因此,我国《劳动合同法》基本上采用了第二种方案。《劳动合同法》第二条规定:“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(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。”

(一) 用人单位

用人单位是指在劳动关系中依法使用和管理劳动者并付给其劳动报酬的组织。根据《劳动合同法》第二条的规定,用人单位包括在我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织,以及国家机关、事业单位、社会团体等。《中华人民共和国民法典》(以下简称《民法典》)实施后,将社会组织进行了较为明确的分类:法人和非法人组织,其中法人包括营利法人、非营利法人和特别法人。根据这两部法律对组织类型的规定,再结合社会中常见的组织形式,逐一进行分析。

1. 企业

企业是劳动法中最常见的用人单位类型,其中公司是典型的营利法人,也是目前劳动争议案件中涉案数量排名第一的组织类型。这里的企业主体是以该企业在我国境内为界限的,这与企业的出资人国别或者企业的所有制性质无关。企业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等。另外,根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(以下简称《劳动合同法实施条例》)第三条规定:“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,属于劳动合同法规定的用人单位。”

2. 个体经济组织

个体经济组织即通常所说的个体工商户,是自然人从事经济活动最常见的经营形式。

即便是作为经营者的老板招用了一名员工为其从事劳动工作,两个人之间发生劳动争议时也适用劳动法律法规,所以个体工商户同样具有用工风险。

3. 民办非企业单位

民办非企业单位系非营利法人的一种,包括红十字会、各种行业的协会、学会、基金会、民办学校、民办科研机构、民办医疗机构等,涉及的行业种类非常多,范围非常广。民办非企业单位可以简单概括为利用非国家财力成立的非营利性组织,这类组织与其建立劳动关系的劳动者之间适用劳动法律法规,存在劳动用工风险问题。

4. 国家机关

国家机关是《民法典》中规定的特别法人的一种。国家机关有可能成为劳动合同的用人单位一方,原因是国家机关的工作人员中并非全部都是公务员,还存在从外部招用的合同制工作人员,但是现在这类人员与国家机关直接建立劳动关系的情况越来越少,多以劳务派遣的方式在机关单位中工作。需要注意的是,这里所说的合同制工作人员并非聘用制公务员,虽然聘用制公务员与机关单位发生劳动纠纷时可以申请劳动仲裁、提起诉讼,但是其与机关单位之间的关系不适用劳动法律法规,双方之间的关系属于人事关系。另外,公务员针对机关单位对其工作职位的升降、工资的增减以及处罚、辞退等决定不服时,不能申请劳动仲裁,只能申请复核、申诉。所以,国家机关在劳动用工方面的风险相对较低。

5. 事业单位

事业单位是由国家举办的、利用国有资产组建的非营利性组织,还有一些是具备行政管理职能的单位。这类组织的工作人员基本与国家机关的工作人员类似,也存在三类工作人员,即参照公务员管理的工作人员(类似于公务员,但为事业编制)、聘用制工作人员(类似于聘用制公务员)和外招合同制人员。与国家机关相同,也是只有外招的合同制人员与单位之间的关系适用劳动法律法规。

6. 社会团体

社会团体属于非营利法人的一种,即社会团体法人。其与民办非企业单位两者之间称呼不同,基本性质相同,因《民法典》将组织类型重新划分,之前与其不一致的法律法规仍在陆续修订中,故两者称呼有别。

7. 村委会、居委会、农村承包经营户

《中华人民共和国民法总则》实施前,通常不认为村委会、居委会具有用人主体资格,但在《中华人民共和国民法总则》以及《民法典》颁布实施后,该观点发生变化,多数法院及机构认为村委会、居委会具有用人主体资格,出现很多的判例将村委会、居委会作为用人单位。而农村承包经营户与其雇工之间不存在劳动关系,这是《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第二条的规定,所以不存在争议。

典型案例

桂某与某业主委员会劳动合同纠纷案

案情简介

自2012年3月8日起,某业主委员会聘用桂某担任专职秘书,某业主委员会一直未为桂某缴纳住房公积金。2020年3月12日,桂某得知自身该项权益受损,随即要求某业主委

员会为其补缴相应的住房公积金,遭某业主委员会拒绝。桂某于2020年4月2日提出离职。嗣后,桂某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求某业主委员会支付其解除劳动合同的经济补偿。仲裁委于同年4月20日作出闽劳人仲(2020)通字第25号不予受理通知,以桂某不具有主体资格为由,决定不予受理。桂某对此不服,遂诉至法院。

处理结果

一审法院驳回了桂某的起诉,后桂某不服,提起上诉。二审法院判决:驳回上诉、维持原裁定。

案例评析

我国用人单位界定有其特定的历史渊源,其原型主要是计划经济时代的国有企业。现有劳动立法中,关于用人单位采用了列举的形式,明确用人单位的范围。随着社会的发展,出现了一些新的用工主体、用工形式,《劳动合同法》在《劳动法》的基础上扩大了适用范围,增加了民办非企业单位作为用人单位;明确了事业单位实行聘用制工作人员订立的是劳动合同;重申了国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者之间订立劳动合同。《劳动合同法》实施条例延续了《劳动合同法》的立法思路,规定了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属于用人单位。

由于《劳动合同法》及其实施条例在列举用人单位的范围时使用了“等组织”的表述,所以有观点认为,只要属于依法成立的组织,均有可能成为用人单位。但是,从《劳动法》到《劳动合同法》再到《劳动合同法实施条例》,可以看出“等组织”是由其后的法律法规明文规定的,不能任意扩大。从以上规定可以认定:企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体以及会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会属于劳动关系中用人单位的范围。

那么,业主委员会属于民办非企业单位吗?《民办非企业单位登记管理暂行条例》第二条规定:“本条例所称民办非企业单位,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。”从上述规定结合前文分析可见,业主委员会只是业主大会的执行机构,其权力源于业主的授权,其没有自己的财产,也不能独立承担民事责任,不属于民办非企业单位的范畴。

综上,业主委员会是业主依据法律规定成立且经过行政主管部门备案的、行使共同管理权的常设机构,其不符合法定用工主体资格,所以业主委员会不属于劳动法意义上的用人单位,桂某与某业主委员会之间的纠纷不属于《劳动法》《劳动合同法》的适用范围,桂某的主张不应得到支持。

资料来源:上海市第一中级人民法院(2020)沪01民终8837号案件。

(二) 劳动者



在校大学生是否属于劳动者

劳动者是在劳动关系中为用人单位提供劳动服务并获取劳动报酬的自然人。一般来说,要成为合法的劳动者,只需要满足两个条件,一是达到法定年龄,即年满16周岁;二是具有劳动行为能力,即具备能以自己的行为行使劳动权利和履行劳动义务的资格。

1. 年龄条件

《劳动法》规定,公民的最低就业年龄是16周岁,不满16周岁不能就业,

不能与用人单位发生劳动法律关系。我国法律禁止用人单位招用未满 16 周岁的公民就业,否则将承担相应的法律责任。对有可能危害未成年人健康、安全或道德的职业或工作,《劳动法》规定劳动者的年龄不应低于 18 周岁。如《劳动法》禁止用人单位雇佣不满 18 周岁的劳动者从事过重、有毒、有害的劳动或者危险作业。但在某些特殊的行业则不受此限制,该类特殊行业国家有明文规定。例如,《劳动法》第十五条第二款规定:“文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人,必须遵守国家有关规定,并保障其接受义务教育的权利。”也就是说,对于此种情况,则可以例外地允许其成为劳动者,同时应该满足国家的特别法律规定。

2. 劳动能力条件

由于劳动者进行劳动只能由劳动者亲自进行,因此要求劳动者必须具有劳动能力。而且,对于一些特定的行业,劳动者的劳动能力还必须满足该行业的特殊要求,如患有传染病的人不能从事餐饮业。在更广泛的意义上,劳动者的劳动能力还应当包括劳动者必须具备的行为自由。因为有劳动能力的公民只有行为自由了,才能以自己的行为去参加劳动。所以,被依法剥夺人身自由的公民,如被劳动教养、被判处有期徒刑的人,不能与用人单位建立劳动关系。

另外,根据《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》第四条和《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第二条,公务员和比照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不适用《劳动法》,上述人员的相关权益受其他法律法规的调整和保护。

典型案例

超过法定退休年龄人员确认劳动关系争议案

案情简介

时年 56 岁的王某(女)于 2021 年 4 月入职某养老院从事护理工作。同年 5 月 21 日下午 3 时许,王某在工作岗位上突发疾病被送医救治。后王某因医疗费与养老院产生纠纷,养老院以王某入职时已超过法定退休年龄为由否认双方之间存在劳动关系。王某遂向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,请求确认与养老院存在劳动关系。

处理结果

仲裁委驳回了王某关于确认与养老院劳动关系的仲裁请求。王某不服裁决结果,诉至人民法院。法院一审判决王某与某养老院不存在劳动关系,二审法院维持一审判决。

案例评析

《劳动合同法》第四十四条关于劳动合同终止的情形第六项作了准用性规定,明确指出可以援引其他法律及行政规定的情形。根据《劳动合同法实施条例》第二十一条规定可知,劳动者达到法定退休年龄,劳动合同终止。本案中,王某入职养老院时其年龄已经 56 岁,超过女职工最高法定退休年龄 55 岁,已不具备建立劳动关系的主体资格。关于王某提出的要求确认劳动关系的请求,仲裁委及人民法院均不予支持。

《劳动合同法实施条例》第二十一条是对《劳动合同法》中关于劳动合同终止条件的补充。劳动者达到法定退休年龄的,用人单位即应与劳动者终止劳动合同。劳动者在超过法

定退休年龄入职用人单位的,劳动者已经不具备建立劳动关系的主体条件,其与用人单位不能成立劳动合同关系。因此,劳动者达到法定退休年龄后被用人单位录用的,该行为在法律上不应认定为存在劳动关系。

资料来源:劳动法行天下公众号。

二、《劳动合同法》的空间适用范围

《劳动合同法》在空间上的适用范围,是指《劳动合同法》在什么样的地域范围内有效的问题。根据《劳动合同法》第二条的规定,明确了适用的地域范围,即中华人民共和国境内。但是,这一规定并不限制该法对外籍劳动者的适用,在我国合法就业的外籍人士同样可以适用《劳动合同法》。

中华人民共和国境内是指中国国境内的全部空间区域,包括以下五部分。①领陆,即国境线以内的陆地及其地下层,这是国家领土最基本、最重要的部分。②领水,即属于国家领土的水域,主要包括内水、领海及其地下层。内水包括内河、内湖、内海以及同外国之间界水的一部分,通常以河流中心线或主航道中心线为界。领海包括某些海湾、海峡等。③领空,即领陆、领水的上空。④中国的船舶、飞机或者其他航空器。⑤我国驻外使领馆。

而对具体劳动争议的管辖问题,《劳动合同法》没有直接规定。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第三条规定的原则是,用人单位所在地和劳动合同履行地的基层人民法院均有管辖权。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》)第二十一条的规定明确了劳动争议仲裁委员会同样适用这一原则。在地方规定中,进一步对级别管辖作了规定,如北京市规定,注册资金在1 000万美元以上的国企、外资企业等的劳动争议由市劳动争议仲裁委员会受理。上海市则补充规定了发生劳动合同履行地与用人单位所在地的仲裁委都受理了仲裁申请时,由劳动合同履行地的仲裁委管辖。



管辖及抢管辖

此外,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第五条补充了法院对劳动仲裁委以无管辖权不予受理的案件的處理原则,应区分该劳动仲裁委是否有管辖权后分别处理,经审查认为该劳动争议仲裁机构有管辖权的,应当告知当事人申请仲裁,并将审查意见书面通知该劳动争议仲裁机构,否则应当告知当事人向有管辖权的劳动争议仲裁机构申请仲裁。

三、《劳动合同法》的时间适用范围

《劳动合同法》在时间上的适用范围,是指《劳动合同法》的生效时间和失效时间,以及《劳动合同法》对于其生效之前发生的劳动法律关系有无溯及力。

《劳动合同法》施行后的劳动法律关系应当适用本法无疑,这里着重讲《劳动合同法》的溯及力问题。溯及力是指《劳动合同法》生效以后,对于生效以前成立的劳动合同是否可以适用的问题。在我国,法律法规一般是不具有溯及力的,如果有溯及力,则应当在法律法规的条文中对此作出明文规定。依据这一基本法理,《劳动合同法》并未作出有关溯及力问题的规定。

按照《劳动合同法》第九十七条规定:“本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的