



用于国家职业技能鉴定

国家职业资格培训教程

(第三版)

企业人力资源 管理师 (基础知识)

中国就业培训技术指导中心 组织编写



用于国家职业技能鉴定

国家职业资格培训教程（第三版）

企业人力资源管理师

基础知识

中国就业培训技术指导中心 组织编写

中国劳动保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师：基础知识/中国就业培训技术指导中心组织编写。—3版。--北京：中国劳动社会保障出版社，2014

国家职业资格培训教程

ISBN 978-7-5167-0973-3

I. ①企… II. ①中… III. ①企业管理-人力资源管理-资格考试-教材 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 023727 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码：100029)

*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787毫米×1092毫米 16开本 13印张 238千字

2014年2月第3版 2014年3月第2次印刷

定价：24.00 元

读者服务部电话：(010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话：(010) 64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错，请与本社联系调换：(010) 80497374

我社将与版权执法机关配合，大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动，敬请广大读者协助举报，经查实将给予举报者奖励。

举报电话：(010) 64954652

国家职业资格培训教程（第三版）

企业人力资源管理师（基础知识）

编审委员会

主任	张立新	刘康	郑东亮			
副主任	张亚男	艾一平				
委员	岳威	安鸿章	曾湘泉	时勤	陈蕾	
	胡小勇	田大洲	鲍春雷	仲艳平		

本书编写人员

主编	安鸿章	岳威				
编者	安鸿章	岳威	吴国存	李新建	王守志	
	肖霞	赵慧军	胡小勇	田大洲	鲍春雷	
	张京鹏	高珊				

出版前言

为更好地推动企业人力资源管理师职业培训和职业技能鉴定工作的开展，2007年，我们组织国内高等院校、科研机构和企业界的有关专家，根据新修订的《企业人力资源管理师国家职业标准》（以下简称《标准》），出版了第二版《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程》（以下简称《教程》）。根据《标准》的要求，《教程》突出了“以职业活动为导向，以职业能力为核心”的指导思想。在结构上，针对人力资源管理职业活动的领域，按照模块化的方式，分四级企业人力资源管理师（国家职业资格四级）、三级企业人力资源管理师（国家职业资格三级）、二级企业人力资源管理师（国家职业资格二级）、一级企业人力资源管理师（国家职业资格一级）四个级别编写。《教程》的基础知识部分内容对应《标准》的“基本要求”；各个级别的内容分别对应于《标准》中各个级别的“工作要求”。《教程》适用于人力资源管理的相关培训，是职业技能鉴定的推荐辅导用书。

至今，第二版《教程》已经使用了6年。在这期间，企业人力资源管理领域发生了诸多发展变化，为此，我们又组织有关专家对第二版《教程》进行了必要的调整和修改，形成第三版《教程》。此次新修订的《教程》结合了最新的人力资源管理理论与实践经验，更加突出了职业培训特色。

第三版《教程》的一级由安鸿章、时勘主编，二、三、四级由安鸿章主编，基础知识由安鸿章、岳威主编。安鸿章、时勘、岳威、王守志、吴江、余琛、胡小勇、田大洲、鲍春雷、时雨、康士勇、王宝石、许明月、张洪德、张淑华、张兰、刘瑛、荣凤杰、杨光、王静、刘焯星、吴国存、李新建、肖霞、赵慧军、张京鹏、高珊等同志参加了撰稿和编写工作。此外，肖霞、赵慧军、魏钧、蔡宁、韩永江、童天、聂鲲鹏、邹勇、刘小玲、江黎、万娟、王素芬、赵慧悦、赵云、苑彬成等同志参加了第二版《教程》的编写工作，张琪、胡芳、李庆章、闫治平、李文贵、曹来京、侯海明、周霞、肖旭、吴孟捷、何黎明、周伟、曲龄年、阎恺、石美遐、徐成响、姚裕群、陈丁、郭漫、苏爱民、陈红、王静、何波、哈晓斯、李建设等同志参加了2002年第一版《教程》的编写工作。在此一并表示感谢。

由于时间仓促，不足之处在所难免，欢迎读者提出宝贵意见。

目 录

第一章 劳动经济学	(1)
第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法.....	(1)
第二节 劳动力供给和需求.....	(5)
第三节 完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构.....	(14)
第四节 就业与失业.....	(18)
第二章 劳动法	(28)
第一节 劳动法的体系.....	(28)
第二节 劳动法律关系.....	(39)
第三章 现代企业管理	(45)
第一节 企业战略管理.....	(45)
第二节 企业计划与决策.....	(62)
第三节 市场营销.....	(74)
第四章 管理心理与组织行为	(97)
第一节 个体心理与行为的分析.....	(97)
第二节 工作团队的心理与行为.....	(113)
第三节 领导行为及其理论.....	(121)
第四节 人力资源管理中的心理测量技术.....	(131)
第五章 人力资源开发与管理	(137)
第一节 人力资源的基本理论.....	(137)
第二节 人力资源开发.....	(163)
第三节 现代企业人力资源管理.....	(179)
参考书目	(199)

第二章 劳动 法

第一节 劳动法的体系

一、劳动法的概念

法或法律是一定基础之上的上层建筑，由国家专门机关创制，以权利义务的设定为调整机制，并通过国家强制力保证的调整社会关系的规范的总和。法由于其调整社会关系的不同而划分为不同的法律部门，不同的法律部门的总和构成了一个国家的法律体系。劳动法就是一国法律体系的重要组成部分。劳动法的含义可以有多种理解。20世纪30年代我国法学界有代表性的观点对劳动法的定义是：“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。”^①世界上作为成文法代表之一的德国法对世界很多国家和欧盟的法律制度有深刻的影响，德国法学界对劳动法的界定是：“劳动法是关于劳动生活中处于从属地位者（雇员）的雇佣关系的法律规则的总和。”^②《简明不列颠百科全书》对劳动法的定义是：“适用于雇佣、报酬、工作条件、工会及劳资关系的法律总称。”^③

当前，我国法学界关于劳动法的定义虽有不同的表述，但是基本内容是一致的。其一，狭义的劳动法仅指劳动法律部门的核心法律，即《中华人民共和国劳动法》这一规范性文件。其二，广义的劳动法则是指调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系的法律规范的总和。其三，劳动法是指法律科学中的一个亚学科，是以劳动法作为研究对象的理论体系，即所谓的劳动法学。法律体系中存在劳动法，也就必然产生以劳动法为研究对象的劳动法学；研究劳动法产生的历史条件及其发展、劳动法的基本理论和实践。本书所运用的劳动法的概念是指第二种含义。

二、劳动法的基本原则

（一）劳动法基本原则的含义和特征

劳动法的基本原则是指调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系时必须遵循的基本准则，即必须遵循的基本规范和指导思想。劳

① 史尚宽. 劳动法原论. 上海正大印书馆, 1934. 1

② W·杜茨著. 劳动法. 张国文译. 北京: 法律出版社, 2005. 1

③ 简明不列颠百科全书(第五卷). 北京: 中国大百科全书出版社, 1986. 132

动法的基本原则直接决定了各项劳动法律制度的性质，是劳动立法基本精神的集中体现。劳动法的基本原则体现了国家对劳动关系的本质的认识，体现了统治阶级对劳动关系运行中的矛盾、差异甚或利益冲突的基本态度。基本原则的内容与性质直接决定了各项劳动法律制度的内容与性质。

劳动法的基本原则有以下特点：第一，劳动法的基本原则是劳动法律部门中具有指导性、纲领性的法律规范，而不是调整劳动关系运行中的特定事项或劳动关系当事人某一特定行为的具体规定。基本原则一般并不预先设定任何确定而具体的事实状态，亦不需规定具体的权利义务实现的方式。因而，基本原则的内容在明确性程度上显然低于调整劳动关系的具体规定。但是基本原则所覆盖的事实状态远远地大于具体规定。劳动法的某一具体规定只能对一类行为加以调整，而一条基本原则却可以调整整个劳动关系运行领域。第二，不同的法律部门有着不同的基本原则，劳动法的基本原则反映了所调整的劳动关系的特殊性，反映了劳动法律部门的本质和特点。第三，劳动法的基本原则有着高度的稳定性，只要社会的基本经济制度、政治制度未发生根本性的变化，基本原则是不会改变的。劳动法对某一类行为的具体规定或标准可以随着经济社会发展而变动，如最低工资标准可以改变等，但基本原则则是相对稳定的。第四，基本原则具有高度的权威性，对各项劳动法律制度均具有约束力。劳动法律制度中的各类具体规定不能与基本原则相抵触，基本原则适用于所有的劳动关系。

（二）劳动法基本原则的作用

劳动法基本原则的作用是：第一，指导劳动法的制定、修改和废止，保证各项劳动法律制度的统一、协调。尽管劳动法的内容极为丰富、复杂，包括劳动关系、劳动标准、社会保险、就业、培训和劳动监督检查等各项劳动法律制度，一些劳动标准还在不断地变动，但是它们始终是统一的，具体规定之间总是有着内在联系。其基本原因就在于各项劳动法律制度遵循着相同的原理和准则，基本原则在劳动法律规范系统内发挥着指导作用，维系和保证劳动法制的统一、协调和稳定。第二，指导劳动法的实施，正确适用法律，防止出现偏差。劳动法律渊源种类繁多，立法主体亦呈现多层次的特点，劳动法的具体规定难免出现不统一甚或冲突的现象。但是只要能够坚持劳动法的基本原则，就可以保证劳动法的正确适用。第三，劳动法的基本原则有助于劳动法的理解、解释，对于认识劳动法本质有指导意义，可以弥补劳动法律规范可能存在的缺陷。劳动关系的事实状况非常复杂，劳动关系又是动态多变，劳动法律必须对日益繁纷复杂的劳动关系给予深刻、有效和正确的调整。在处理劳动争议时，极有可能出现没有准确适用的法律条款，此时，劳动法的基本原则可以直接适用，补充劳动法律制度的不足等。

（三）劳动法基本原则的内容

劳动法基本原则的内容有多种理解和阐释。根据《宪法》和《劳动法》

的有关规定，可以将劳动法的基本原则归纳为以下内容：

1. 保障劳动者劳动权的原则

我国《宪法》第四十二条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”

“国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。”第三十三条规定：“国家尊重和保障人权。”根据《宪法》的上述规定和其他有关规定，可以说保障劳动者的劳动权是劳动法的首要原则。

劳动权是指法律保证的有劳动能力的公民能够参加社会劳动并因劳动而产生或与劳动有密切联系的各项权利，包括平等的劳动就业权、自由择业权、劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权、职业培训权等。劳动权绝不是仅仅包括工作权一项权利，而是包括与劳动相关的一组权利束，劳动权亦是人权的重要组成部分。

平等的就业权和自由择业权是劳动权的核心。该项权利对于公民来说，不分性别、民族、政治信仰、财产状况，均有权实现就业，有权依法自由地选择职业，有权利用国家和社会提供的各种就业促进条件，以提高就业能力和增加就业机会，禁止任何形式的就业歧视和职业歧视；对于国家来说，应当为公民实现劳动权提供必要的保障，为提高促进经济和社会发展创造就业条件，扩大就业机会。

劳动是社会存在与发展的基础，只有通过劳动，才能创造出满足劳动者生存与发展的物质条件和精神条件。劳动者对劳动的需要表现为两个方面：其一是对劳动过程本身的需要，通过劳动，劳动者获得发展；其二是对劳动产品的需要。因此，劳动报酬权是劳动权的应有之义；劳动过程就是劳动力的消费过程。劳动力具有生理性特征，具有生命周期和生理间歇周期，因此休息休假权亦是劳动权的组成部分。

劳动权受到国家的保障，这种劳动权保障具体地体现为基本保护、全面保护和优先保护等方面。

所谓基本保护是对劳动者的劳动权的最低限度的保护，即基本权益的保障。在劳动者的利益结构中，生存与发展是劳动者的基本利益，对劳动者最为重要，保障劳动权首先就是要保障基本利益。因为任何权利要求均不能超过给定生产力的发展水平和社会所处的发展阶段。

所谓全面保护是对劳动者权益和权能的保护，包括人身权益和财产权益、法定权益和约定权益，无论涉及经济、政治、文化、社会等哪个方面，无论是劳动力的所有、占有、交换、使用等哪种权能，劳动法都给予全面保护。

所谓优先保护是指劳动法对劳动关系当事人的利益都给予合法保护的同时，优先保护在劳动关系中事实上处于相对弱势地位的劳动者。《劳动法》

开宗明义地规定劳动法的立法宗旨就在于保护劳动者的合法权益。此外，在特定情况下，当对劳动关系当事人双方的利益保护发生冲突时，劳动法优先保护劳动者的利益。例如安全与生产发生冲突时，应当坚持安全重于生产的原则，即使生产受到影响也要坚持安全第一的原则等。

2. 劳动关系民主化原则

我国《宪法》的序言中规定，国家发展社会主义民主，在市场经济体制中关于经济组织管理的有关规定里，强调民主管理。依据宪法的有关规定和其他规定，劳动关系民主化原则同样是劳动法的基本原则。

劳动关系民主化原则的具体内容分别是：第一，劳动者有依据法律的规定享有参加和组织工会的权利，有通过工会、职工大会或职工代表大会参与民主管理的权利。第二，劳动关系当事人双方有就劳动关系事务和生产经营事务进行平等协商的权利。第三，劳动关系当事人双方享有集体协商权和共同决定权。劳动条件不能由劳动关系当事人单方决定，一般劳动条件的决定，包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，由工会或职工代表与用人单位通过集体协商、订立集体合同的形式决定。第四，政府制定或调整重大劳动关系标准应当贯彻“三方原则”，即政府、工会和企业家协会（雇主协会）共同参与决定或听取工会和企业家协会（雇主协会）的意见。第五，用人单位制定重要规章制度涉及劳动者利益的，用人单位对劳动者进行重大处罚等事项应当通过一定形式听取工会意见。第六，劳动争议仲裁委员会的组成应当贯彻“三方原则”。第七，在劳动关系领域的其他方面，工会享有广泛的参与权、知情权和咨询权等。

3. 物质帮助权原则

我国《宪法》第十四条规定：“国家建立健全同经济发展水平相适应的社会保障制度。”第四十四条规定：“国家依照法律规定实行企业事业组织的职工和国家机关工作人员的退休制度。退休人员的生活受到国家和社会的保障。”第四十五条规定：“中华人民共和国公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下，有从国家和社会获得物质帮助的权利。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业。”依据宪法的上述规定和其他规定，物质帮助权原则是劳动法的第三条基本原则。

物质帮助权是劳动者暂时或永久丧失劳动能力、暂时失去就业机会时有从社会获得物质帮助的权利。物质帮助权作为公民的基本权利，就劳动者而言，主要通过社会保险来实现。市场经济对于劳动者的风险表现在劳动力市场的系统风险之中，具体为生、老、病、死、伤、残、失业等，劳动者及其家庭通过劳动获得其生存与发展的条件，劳动力市场的系统风险作为一种客观存在，不能依赖劳动者及其家庭来抵御，只能依靠社会力量加以解决。社会保险作为一种强行性规范，决定了社会保险的当事人不得自行确定是否参加保险以及选择保险项目。被保险人和用人单位必须依据国家法律的规定承

担缴费义务，而且不能自行选择缴费标准。社会保险的基本属性就是它的强制性。通过物质帮助权的实现，保证劳动关系的稳定、和谐。

此外，社会保险作为物质帮助权实现的主要方式，还具有以下特征：第一，社会性。社会性包括保险范围的社会性，各类劳动关系的劳动者均被纳入社会保险的范围；保险目的的社会性，建立健全社会保险制度，既反映社会的政治进步，也促进经济发展；保险组织和管理的社会性。社会保险是一种政府的保险制度，由国家立法确认和保护，保险基金的筹集和运营、保险待遇的给付和管理等方面由政府组织实施。第二，互济性。互济性一方面表现为社会保险基金实行社会统筹，另一方面表现为社会保险基金平衡调剂，将个别劳动者的风险所形成的损失和负担在缴纳保险费的多数主体间分摊。第三，补偿性。劳动者享受的各项社会保险待遇均是劳动者通过自己的劳动创造的，各项社会保险的给付集中地反映了其补偿性特征。

三、劳动法律渊源

（一）劳动法律渊源的涵义

法律渊源是指具有法的效力作用和意义的法或法律的外在表现形式。因为中外学者对法律性质认识的差异造成对法律渊源不同的理解，因而劳动法律渊源也就具有几种不同的涵义。第一种涵义是指对劳动法产生决定性影响的所有因素，如劳动法学文献、国家劳动行政、法院实践、国民意识等都属于法律渊源。因为上述文献、规范和观念都可以影响劳动立法、执法、劳动争议仲裁和司法适用。第二种涵义仅仅指对法律适用者有约束力的规范才是法律渊源。法学家认为法只能是由国家制定、维护和强制执行的规则。但是在这些规则之外，实际上是存在不由国家制定，却在一定范围内可以作为直接和强制的规则来适用的规范。也就是说，不由国家制定，却仍然具有约束力的规范是存在的。立法本身并不是法的目的，法的实施，法对社会关系进行有效的调整，成为社会关系调整控制的有效手段和工具，各类法律关系主体依照法律规范行事才是法的目的。在此基础之上，学者将法或法律定义为所有可以得到国家强制程序保障的规范的总和，而这些规范的表现形式就是法律渊源。无论劳动法的具体内容是什么，劳动法律渊源都是一个重要问题。法律渊源主要应解决劳动法的监督检查机关、劳动争议仲裁或司法机关适用的问题。不能适用的法是无意义的。对纠纷做出评判时，不能凭借主观感觉，而要有所依据。第三种涵义是指法的表现形式，即法是由何种国家机关、通过何种方式并表现为何种法律文件形式而获得成立的，根据创制机关的不同、方式的不同而划分为不同的类别并具有不同等级的效力范围。劳动法的渊源就是由国家制定认可的劳动法律规范的表现形式。

各国对劳动法的渊源有着不同的理解。在我国劳动法学中，将劳动法律渊源理解为第三种涵义。

（二）劳动法律渊源的类别

1. 宪法中关于劳动问题的规定

宪法是国家的根本大法，由国家最高权力机关全国人民代表大会制定，它规定国家的根本经济制度、政治制度及公民的基本权利和义务，在国家的法律体系当中具有最高的法律效力，其他任何法律和规则都不能与宪法相抵触。宪法中关于劳动问题的规定是我国劳动法的首要渊源。宪法中的有关规定是劳动法基本原则的依据，指导和规范劳动法的制定、修改和废止。

我国宪法全面规定了劳动者的基本权利，如劳动权、报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权、物质帮助权、培训权、结社权等原则。

宪法关于劳动的规定保证了劳动法的权威与劳动法制的统一。

2. 劳动法律

全国人民代表大会及其常务委员会依据宪法制定的调整劳动关系的规范属于劳动法律，其法律效力仅低于宪法。劳动法律包括《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动法》等。

在其他市场经济国家中按照宪法制定法律是实现国家统治的最重要的形式。法治等于民主。劳动法律必须符合宪法规定的基本原则是劳动立法的基本准则。劳动法律是劳动法的最主要的表现形式。其主要内容分为劳动关系法与劳动标准法。劳动标准通常为最低标准，实际的劳动标准一般高于最低标准规定的水平。而且，劳动法律所规定的标准通常属于强制性规范，具有单方面的强制力，不能由劳动关系的当事人协议予以变更。在当代，虽然强调当事人意思自治，但是在劳动法领域，当事人的意思自治不能够低于法律规定的标准。劳动合同、集体合同确实可以约定广泛的劳动条件，但是只能高于法律规定的标准。

3. 国务院劳动行政法规

国务院是国家最高行政机关。为管理劳动事务，有权根据宪法和劳动法律制定调整劳动关系的各项劳动标准的规范性文件，这些规范性文件统称为劳动行政法规，其效力低于宪法和法律，在全国具有普遍的法律效力。国务院劳动行政法规是当前我国调整劳动关系的主要依据，规范性文件数量多，覆盖劳动关系的各个方面，例如《工伤保险条例》《企业劳动争议处理条例》《职工奖惩条例》《劳动保障监察条例》《女职工劳动保护规定》《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》等。

劳动行政法规是由法律授权的国家行政机关按照特别的程序制定的规范性文件。在议会民主制国家，由行政机关制定有约束力的规则实际上打破了立法、司法、行政三权分立的原则。三权分立的原则有利于权力的制衡，并可以对损害个人权利的潜在危害进行监督以保护个人自由。因而在一般情况下，只有法律的特别授权，才能颁布劳动行政法规。换言之，立法者实际上控制着行政机关制定劳动行政法规的权限。

劳动行政法规之所以在议会民主制国家得到普遍推行，其原因主要是劳

动行政法规制定与颁布的程序比议会立法程序简单、快速，借助于劳动行政法规，可以灵活地适应劳动关系快速变化的现实，它是灵活地执行与补充劳动立法原则性决定的有力工具。

4. 劳动规章

国务院组成部门依据劳动法律和劳动行政法规，有权在本部门范围内制定和发布规范性文件，其中关于调整劳动关系的规章，也是劳动法的渊源。《劳动法》第九条规定：“国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。”依据法律规定，我国劳动和社会保障部主管全国劳动工作，依据部门职责的规定，劳动和社会保障部的职责之一就是起草劳动和社会保险法律法规，制定行政规章和基本标准并组织实施和监督检查；制定劳动和社会保险政策服务咨询机构的管理规则；代表国家行使劳动和社会保险的监督检查职权，制定劳动和社会保险的监督检查规范，监督地方劳动和社会保险监督检查机构的工作。劳动和社会保障部发布的规范性文件称为劳动规章。

5. 地方性劳动法规

在我国，依据法律规定，省、自治区、直辖市人民代表大会及其常委会和政府，为管理本行政区域内的劳动事务，在不同宪法、法律和劳动行政法规相抵触的前提下，可以制定和发布地方性劳动法规，报全国人民代表大会常委会、国务院备案或批准后生效；依据有关规定，地方县级以上各级人民代表大会及其常委会和政府，依照法律规定的权限，制定和发布规范性文件。所有这些只在本行政区域内具有效力的规范性文件也都属于劳动法渊源的范畴。例如《××省劳动合同规定》《××市工伤保险条例实施办法》等。

6. 我国立法机关批准的相关国际公约

有关国际组织按照法定程序制定或通过的国际公约、决议涉及劳动关系或劳动标准，属于国际劳动立法的范畴，其中经过我国立法机关批准的公约在我国具有法律效力。例如，国际劳工组织制定的国际劳工公约，经过我国立法机关批准，即成为国内劳动法的渊源。

7. 正式解释

对已经生效的劳动法律、行政法规等规范性文件，任何人都可以根据自己的理解做出解释，律师、语文学家、法学家、公民个人的解释属于任意解释，任意解释不具有法律效力。但是，有权的国家机关对已经生效的劳动法律、行政法规等规范性文件所做的阐释和说明，可以适用，具有法律效力，因此也是劳动法的渊源。根据解释主体的不同，正式解释分为立法解释、司法解释和行政解释。正式解释可以保证相关法律或行政法规在法律适用中不产生歧义，使其得到有效的实施。例如，为了贯彻执行劳动法，国家劳动和社会保障部发布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》《关于劳动合同制职工工龄计算问题的复函》《关于特有工种不是提前退休特殊工种的复函》《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉

的通知》等即为行政解释,《最高人民法院关于在民事审判工作中适用〈中华人民共和国工会法〉若干问题的解释》《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》等则属于司法解释。正式解释作为重要的法律渊源意义重大,在劳动法律关系主体选择、确定、规范自己的行为上,在仲裁与司法实践中得到广泛的适用,不可忽视。

法律渊源的多样性,源于其产生原因的多样性。由于不同国家所处的发展阶段不同,国家的政体结构不同,政治、经济、文化等多方面的差异以及法律的创制技术的差别,形成多样性的法律渊源。为充分理解劳动法律渊源的多样性,将其他一些国家的劳动法律渊源在此做一简单讨论。其他一些市场经济国家,除上述与我国劳动法律渊源相类似的形式以外,还有以下类别:

(1) 雇佣规则(内部劳动规则)

雇佣组织为完成其特定的生产经营任务,必然要求其组织内的雇主与雇员的行为要有所规范,即所谓无规矩何以成方圆。组织通过合法程序制定并且正式公布的内部规范,调整雇佣组织内部的劳动管理行为与劳动行为,也可以被司法机关或劳动争议处理机关适用,即具有约束力,属于劳动法律渊源的范畴。实际上,根据我国《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》中第十九条的规定:用人单位根据《劳动法》第四条之规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。根据这个规定,雇佣规则(内部劳动规则)既然对劳动法律关系主体的行为具有约束力,并可以作为处理劳动争议的依据,因此可以将其理解为劳动法律渊源之一。

(2) 劳动(雇佣)合同

劳动(雇佣)合同是雇员与雇主确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。劳动关系的建立是通过缔结合同的形式确立的,合同规定了当事人的权利义务,在履行合同的过程中,任何一方当事人违反合同的约定,都属于违约行为,须承担相应的责任。因履行劳动合同产生争议,劳动合同本身可以成为裁判的依据。合同是当事人双方合意的结果,劳动法涉及公法和私法两大领域,而在私法范畴,合意即法律,根据这一法理,劳动合同在市场经济国家属于劳动法律渊源的范畴。在我国,劳动法规定劳动合同属于法定要式合同,必须具备法定条款,法定条款残缺不全的不可以成立,劳动合同对当事人都有约束力,因此具有法律渊源的部分要件,如果仅仅以是否具有约束力,是否可以被仲裁机关、司法机关适用作为判断标准的话,劳动合同也可以理解为是法律渊源类别的一种。但是,劳动合同终归不是由国家立法机关制定的,不属于法律,依此规定,则不属于法律渊源。

(3) 集体合同

集体合同是通过工会与雇主或雇主协会按照合法的程序，经过集体谈判达成的关于一般劳动条件的协议。集体合同整体性地规定了工会会员与雇主的权利和义务，对劳动关系双方具有法律约束力。集体合同规范在调整劳动关系方面具有其他规范不可比拟的优势。它能够全面地、灵活地反映劳动关系双方的力量对比，反映双方的意志与利益，补充法律或行政法规的不足。因而，市场经济国家通常将集体合同视为劳动法律渊源。此外，市场经济国家存在着产业集体合同、行业集体合同，覆盖范围更为广泛，为适应劳动关系的复杂性和对劳动关系法律调整的必要性，一些国家的劳动行政管理部，可以将有影响的集体合同赋予法律效力，例如德国联邦劳工和社会秩序部，按照法定程序，有权宣布某些集体合同具有普遍约束力。

(4) 习惯法

习惯法是以法律共同体的长期实践（习惯）为前提，以法律共同体的普遍的法律确信为基础。在一些国家，对于习惯法是否存在有着不同的认识。有的法学家认为，习惯法的内容要由最高法院的解释来决定，因而，习惯法与判例法有着十分密切的联系，只能以司法适用的方式体现出来。此外，如果劳动关系的当事人一直承认习惯法，则对法院的适用有决定性影响。

(5) 法官法或判例法

法官法是指大陆法系中，最高法院或终审法院的裁决中所创立并适用的，而在制定法或成文法中不存在的规则。依据三权分立的学说，由司法机关创立规则是违反制度的，但是，司法机关的判决实际上具有强制执行的效力，并且得到其他法院的反复适用。最高法院做出的原则性判决在法律制度中有着重要的立法功能和“准则性”功能，强烈地影响着人们的行为。法院通常利用个案裁判的机会为将同类案件的调整方案公之于众，尤其是在明显需要法律调整的，而议会立法却严重滞后的领域，特别是在劳动关系调整领域更是如此，因而应当属于法律渊源。

在英美法系虽然也存在成文法或制定法，但是法院的判决一方面具有强制执行的效力，最高法院的判决不能违背已有的同类案件判决的先例；另一方面下级法院在裁判同类案件时，在形式上受到上级法院判例的约束。经过最高法院评价整理的判例可以成为以后同类案件反复适用的规则即为判例法。法官法或判例法作为法律渊源的广泛存在，不仅丰富发展了劳动立法，补充现有劳动立法的不足，而且可以对劳动关系进行有效的、深刻的和广泛的调整，使其呈现出一种有序的状态。

四、劳动法的体系

劳动法的体系是指劳动法的各项具体劳动法律制度的构成和相互关系。我国劳动法的体系是根据劳动关系法律调整的特点和内容而构成的，《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）的颁布和实施，使我国劳动法的体系趋于完善。我国劳动法的体系由以下劳动法律制度构成：

1. 促进就业法律制度

在市场经济条件下，通过劳动力市场的自发运行已经证明不可能实现充分就业，劳动力供给与需求在总量与结构上都可能存在失衡，为了保证劳动者的劳动权，提高劳动力资源的利用水平，促进经济增长，国家有责任通过制定经济政策实现充分就业。促进就业制度的主要内容是规范国家在促进就业方面的职责，各级政府促进就业的职责，对社会特定人口群体如妇女、残疾人员、少数民族人员、退出现役的军人等的专门促进就业措施。

2. 劳动合同和集体合同制度

劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止；集体合同协商、订立的程序、原则，集体合同履行、监督检查等规则。任何国家的劳动立法都不能覆盖劳动关系运行的全部劳动行为和用工行为，为了使劳动关系处于一种稳定和谐的状态，劳动关系当事人的权利义务除国家立法所规定的原则性规范和最低标准以外，必须由当事人平等协商确定，而劳动合同和集体合同制度适应了劳动关系运行的这种需要。建立和谐的劳动关系，必须发挥合同规范在调整劳动关系中的作用。

3. 劳动标准制度

劳动标准制度包括工作时间和休息休假制度、工资制度、劳动安全卫生制度以及女职工和未成年工特殊保护制度等。劳动法所规定的劳动标准为最低劳动标准，一般属于强行性法律规范，以绝对肯定的形式予以规定，具有必须严格执行的法律约束力，具有单方面的强制性，不能由当事人协议予以变更。劳动关系当事人协议约定的劳动条件标准可以高于国家规定的标准，但是不能低于国家规定的标准，低于国家标准的劳动条件不具有法律约束力。例如劳动关系当事人约定的工资可以高于国家规定的最低工资标准，但是不能低于该项标准；再如工作时间，在正常情况下可以低于每日8小时的标准工作日，但是不能约定超过8小时的工作日，当然，依照法定程序延长工作时间的不在此列。即使依照法定程序延长工作时间，在正常情况下，每月也不能超过36小时。

4. 职业培训制度

职业培训是指对要求就业的或已经就业的劳动者进行的专业技术知识和职业技能的教育与训练，其目的在于开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。职业培训是国家国民教育体系的重要组成部分。职业培训制度规定政府有关部门和用人单位在发展培训事业和开发劳动者职业技能方面的职责、管理权限、职业分类、通用标准和职业技能考核鉴定制度。

5. 社会保险和福利制度

社会保险制度在于保障劳动者的物质帮助权，其功能是使劳动者在年老、患病、工伤、失业和生育等情况下能够获得帮助和补偿。社会保险制度

的主要内容包括：社会保险的体制，社会保险的项目、种类，社会保险的适用范围，享受社会保险待遇的资格条件和标准，社会保险待遇的支付原则以及社会保险基金的筹集、运营和管理等。

6. 劳动争议处理制度

劳动争议处理制度是为了保证劳动实体法的实现而制定的有关劳动争议处理的调解程序、仲裁程序和诉讼程序的规范，以及劳动争议处理机构的组成，调解、仲裁程序应遵循的原则等内容。

7. 工会和职工民主管理制度

工会和职工民主管理制度在于保障劳动者的结社权和民主管理参与权。该项制度规定工会的法律地位，工会的职责与任务，工会的工作方式与活动方式，以及规定劳动者民主参与管理的形式，职工大会、职工代表大会的职权等内容。

8. 劳动法的监督检查制度

劳动法的监督检查制度是为有效地贯彻实施劳动法，保护劳动者的合法权益，对用人单位和其他有关单位遵守劳动法的情况实行监督、检查、纠偏、处罚活动的主体、监督检查的目的、监督检查的客体、监督检查的方式，对违反劳动法的行为进行制止、纠正和追究违法行为人法律责任的规定的总称。劳动法的监督检查的内容既包括《劳动法》各项规定的实施状况，也包括劳动法律部门各项劳动法律规范的实施状况。劳动法的监督检查的功能是保障劳动法体系的全面实施。劳动法的监督检查制度与其他各项劳动法律制度的区别主要是以下方面：第一，其他各项劳动法律制度主要规定劳动关系的内容、运行规则和调整原则与方式，而劳动法的监督检查制度主要是规定以何种手段实现和保证各项劳动法律制度的实施；第二，其他各项劳动法律制度是劳动监督检查实施时确定监督检查客体的行为合法与否的标准以及对违法情况进行处理的法律依据，而劳动监督检查制度是实施劳动监督检查的职权划分和行为规范；第三，劳动监督检查制度既独立于其他各项劳动法律制度之外，同时又是其他各项劳动法律制度的组成部分，即各项劳动法律制度的范围与劳动监督检查制度的范围是一致的。正是两者范围的一致性，才能保证各项劳动法律制度得到有效的实施。

关于劳动法的体系，劳动法学界还有另外多种分类模式，包括劳动法的所有制结构模式和劳动法的职能结构模式。前者将劳动法体系划分为：①国有企业劳动法律制度；②集体企业劳动法律制度；③股份制企业劳动法律制度；④私营企业和个体经营单位劳动法律制度；⑤外商投资企业劳动法律制度等。伴随着经济体制的改革和市场经济体制的完善，此种分类模式的缺陷已经充分显露，不利于劳动法制的统一。

劳动法的职能结构模式是以劳动法律规范的职能为分类标准，建立能够反映劳动法职能分工的劳动法体系。该模式框架见表 2—1。

表 2—1

劳动法律体系的构成

劳动法体系	劳动关系法	劳动合同法 集体合同法 用人单位内部劳动规则制定法 职工民主管理法 劳动争议处理法
	劳动标准法	工作时间法 工资法 劳动安全卫生标准法
	劳动保障法	促进就业法 职业培训法 社会保险法 劳动福利法
	劳动监督检查法	

第二节 劳动法律关系

一、劳动法律关系及其特征

(一) 劳动法律关系的含义

任何一种社会关系经相应的法律规范调整后即转变为法律关系，即当事人之间以权利义务为内容的法律关系。实际运行的劳动关系同样表现为劳动法律关系。所谓劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的劳动者（雇员）与用人单位（雇主）之间的权利义务关系，即雇员与雇主在实现现实的劳动过程中所发生的权利义务关系。劳动关系转变为劳动法律关系的条件有二：其一，存在现实的劳动关系；其二，存在着调整劳动关系的法律规范。显然，如果没有国家意志的干预，劳动关系就完全根据当事人双方的意志形成，是纯粹的双方的行为。近现代社会倡导意思自治，契约自由，只要雇员与雇主意思表示一致，双方合意，即可以形成劳动关系。劳动关系的存在及其运行并不以劳动法律规范是否存在为前提条件。只要生产的客观条件与主观条件产生分离，要进行劳动，两者必须结合起来。在劳动力与生产资料结合的过程中，必然形成劳动关系。劳动关系不过是劳动的社会形式，因而，劳动关系的产生是以劳动条件的分离为其条件。但是，由于在劳动关系的运行中，劳动关系当事人的不同目标和必然产生的利益差异导致劳动关系运行的冲突，在利益冲突普遍化的状态下为保持必要的秩序，使其处于一种有序的状态，才需要法律加以规范。劳动法在历史上的形成和发展历程中清楚地反映了这种事实。在现代社会，劳动关系是基于劳动合同而建立的，劳动合同制度本身就是一种法律制度。正是在这个意义上，学者们

在定义劳动关系的概念时总是将法律要素包含在劳动关系之中。在现代市场经济制度中，法律制度，特别是劳动法律制度已经不仅仅是劳动关系运行的客观条件或者说是劳动关系运行的制度环境；实际上，国家意志已经明确而具体地介入到劳动关系之中了。在这种条件下，劳动关系的性质已经发生了变化。当劳动关系受到法律确认、调整和保护时，劳动关系也就不完全取决于雇主与雇员双方的意志。当事人必须服从国家的意志，在确定劳动关系各方面的内容以及劳动关系当事人各自的行为时，如工时、工资、劳动条件等，以及变更、解除和终止劳动关系时，必须服从国家意志的制约，使确立的劳动关系既符合当事人双方的意志，又符合国家法律意志的要求。与此同时，任何一方违反法律规范，都将承担法律责任。劳动关系经劳动法律规范、调整和保护后，即转变为劳动法律关系，雇主和雇员双方有明确的权利义务。这种受到国家法律规范、调整和保护雇主与雇员之间以权利义务为内容的劳动关系即为劳动法律关系，它与劳动关系的最主要区别在于劳动法律关系体现了国家意志。

（二）劳动法律关系的种类

劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他一些社会关系经过劳动法律规范、调整后转变为劳动法律关系，主要包括以下种类：

1. 劳动合同关系。劳动合同关系即雇员与雇主在劳动过程中的权利义务关系。由于我国处于社会主义初级阶段，多种所有制形式并存，还可以细分为：①国有企业劳动合同关系；②集体企业劳动合同关系；③股份制企业劳动合同关系；④私营企业和个体经营单位劳动合同关系；⑤外商投资企业劳动合同关系；⑥国家机关、社会团体、事业单位与劳动者建立的劳动合同关系等。劳动合同关系为劳动法律关系的主要形态。其他劳动法律关系的存在与运行是以劳动合同法律关系为目的。通常所说的劳动法律关系一般为劳动合同关系。

2. 劳动行政法律关系。劳动行政法律关系是劳动行政主体与劳动行政相对人之间，为实现和保障劳动关系的运行而依据劳动法律规范和有关行政法律规范所形成的权利义务关系。劳动行政法律关系的主体为劳动行政主体和劳动行政相对人双方，劳动行政主体包括劳动行政机关、兼有劳动行政职能的其他行政机关以及经授权具有劳动行政职能的机构；劳动行政相对人是指劳动行政法律关系中处于被管理地位或接受服务的一方当事人，主要为劳动者和用人单位。例如，由于劳动法的监督检查而存在的劳动行政机关与用人单位的法律关系等。

3. 劳动服务法律关系。劳动服务法律关系是劳动服务主体与劳动关系当事人一方或双方之间，在劳动服务过程中依据劳动法律规范和有关法律规范形成的权利义务关系。劳动服务法律关系与民事劳务关系的根本区别是劳动服务法律关系只以实现和保障劳动关系运行为其存在的出发点和归宿，也

就是说,劳动服务法律关系的运行是为了在劳动力市场上和劳动过程中给劳动关系正常运行创造条件。其服务的对象是劳动关系的当事人,其服务的项目、服务对象、服务规则、服务的主体资格条件等为劳动法律或劳动行政法规规定。例如职业培训机构与劳动关系当事人的培训服务关系,工会组织为保障劳动者合法权益提供法律服务而产生的关系等。

(三) 劳动法律关系的特征

1. 劳动法律关系是劳动关系的现实形态

劳动法律关系是以劳动关系和劳动法律规范为前提而形成的社会关系,是法律对人们的劳动行为及其相互关系进行调整而出现的一种状态。存在于各类劳动法律渊源中的权利与义务只是以规范与观念形态存在的权利义务,这种权利义务称为法定权利义务。它是统治阶级通过国家的立法活动将本阶级的主观意志客观化的结果,是权利义务存在的主要形态。现实权利义务是指法律关系主体实际行使和履行的权利义务。法定的权利义务只有转化为现实的权利义务才对劳动关系主体有实际的价值,才是真实的和完整的;对于国家来说,才算实现了国家的意志和法律的价值。从抽象状态存在的劳动权利义务到现实的劳动法律关系是一个决定性的转变,这种转变就是劳动法律的效力与实效的关系。法律一经国家权力机关或授权机关以规范性文件宣布生效之后,就具有法律效力,但此时其效力只停留在应然的状态。只有法定权利转化为主体实际享有的权利和利益,法定义务转化为主体实际承担和履行的义务时,才是现实化的义务,法律才具有实效。从劳动关系控制和调整的视角观察,必须充分注意这种转化。劳动关系是劳动法律关系的现实基础,而劳动法律关系则是劳动关系的法律形式。实际上,劳动法对劳动关系的调整是将劳动关系转化为劳动法律关系来实现的。若不存在相应的劳动法律规范以及依此形成的劳动合同规范和集体合同规范,劳动关系就是劳动关系而非劳动法律关系,由于劳动法律规范不可能覆盖劳动关系的全部内容,所以,未在法律规范调整范围内的劳动关系不具有法律关系的性质。劳动法律的规范性作用于劳动关系,提供了劳动法律关系的当事人行为模式标准及其行为准则。

2. 劳动法律关系的内容是权利和义务

劳动法律关系是以法律上的权利义务为纽带而形成的社会关系,运用劳动法的各种调整方式将劳动关系转化为劳动法律关系是劳动法对劳动关系的第一次调整,雇员与雇主按照法律规范分别享有一定的权利、承担一定的义务,从而使雇主与雇员之间的行为与要求具有法律意义。劳动关系转化为劳动法律关系后,若其运行出现障碍,如违约行为、侵权行为出现,则劳动法将对劳动法律关系继续进行调整,这是劳动法的第二次调整,其目的在于消除劳动法律关系运行的障碍,使其恢复顺利运行。符合法律规范的行为受到肯定的评价,违反法律规范的行为受到否定的评价,即承担由失范行为而应

承担的法律后果。可见，法律责任在于侵权行为或违约行为而带来的法律后果。法律责任通常最终由国家的专门机关或经授权的机关认定，特别是在出现劳动争议的时候，仲裁裁决或法院判决可以认定侵权行为人或违约行为人的第二性义务，亦即第一性义务未履行而承担相应的第二性义务。例如，雇员按照劳动合同的约定提供了劳动给付，而雇主未按照合同约定支付工资，经过当事人的申诉或诉讼，仲裁或法院不仅判令雇主支付应支付的工资，而且还须支付补偿金或赔偿金。

3. 劳动法律关系的双务关系

劳动法律关系是一种双务关系，雇主、雇员在劳动法律关系之中既是权利主体，又是义务主体，互为对价关系。雇员的权利即为雇主的义务，而雇主的权利则为雇员的义务。如雇员劳动给付的义务与雇主管理劳动、指挥劳动的权利；雇主支付工资的义务与雇员获得劳动报酬的权利等。在通常情况下，任何一方在自己未履行义务的前提下无权要求对方履行义务，不能只要求对方履行义务而自己只享有权利，否则就违背了劳动法律关系主体地位平等的要求。

4. 劳动法律关系具有国家强制性

劳动法律关系是以国家强制力作为保障手段的社会关系，是由观念抽象状态转化为现实秩序的一种状态。国家强制力是否立即发挥作用，取决于劳动法律关系主体行为的性质；强行性规范而形成的劳动法律关系内容受国家法律强制力的直接保障，如不得使用童工，不得低于最低工资标准雇用员工，雇主提供的劳动安全卫生条件不得低于国家标准等；任意性规范形成的劳动法律关系的内容，当其受到危害时，则需经权利主体请求后，国家强制力才会显现。

由于法律的国家性、普遍性，由于劳动关系在现实生活中通常表现为劳动法律关系，是劳动关系的现实状态，故人们在运用劳动关系的概念时，一般对劳动关系与劳动法律关系并不加以严格的区分，如建立或解除劳动关系、劳动关系的运行、劳动关系的调整等，其中的劳动关系既是指劳动关系，又是指劳动法律关系。

二、劳动法律关系的构成要素

劳动法律关系的构成要素分别为劳动法律关系的主体、内容与客体。

（一）劳动法律关系的主体

劳动法律关系的主体是指依据劳动法律的规定，享有权利、承担义务的劳动法律关系的参与者，包括企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体等用人单位和与之建立劳动关系的劳动者，即雇主与雇员。依据我国劳动法的规定，工会是团体劳动法律关系的形式主体。

劳动者成为劳动法律关系主体的前提条件是必须具有劳动权利能力和行为能力。所谓劳动权利能力是劳动法律关系主体依法享有劳动权利和承担劳

动义务的资格；行为能力是劳动法律关系主体能以自己的行为依法行使劳动权利和履行劳动义务，使劳动法律关系建立、变更和消灭的资格。依据人的年龄、健康、智力和行为自由等事实要素，法律通常将自然人分为完全劳动行为能力人、限制劳动行为能力人和无劳动行为能力人。完全劳动行为能力人是指身体健康，有完全行为自由，18周岁以上的男性劳动者。限制劳动行为能力人同样依据前述四个要素划分，之所以限制劳动行为能力是为保护特定群体的特殊利益或社会公共利益的目的而不是歧视，更不是违反劳动平等的原则。限制劳动行为能力人主要包括：16~18周岁的未成年人（禁止从事特别繁重的体力劳动的工种、岗位的工作等）；女性劳动者（在女职工禁忌劳动的工种或岗位被视为无劳动行为能力；在特定的生理时期，不得安排从事某些特定的生产作业）；具有一定劳动能力的残疾人（只能从事与其劳动能力相适应的职业）；某些特定的疾病患者（不得从事特定的职业或岗位、工种的工作）；部分被依法限制行为自由的人（因违反某些特定规则，被依法限制执业资格的人等）。无劳动行为能力人主要是指16周岁以下的未成年人（经过有权的机关批准，文娱、体育和特种工艺单位可以招用的未成年人除外），以及完全丧失劳动能力的残疾人等。

各类用人单位包括企业、个体经济组织、国家机关、事业组织和社会团体成为劳动法律关系主体的前提条件是必须具备用工权利能力和用工行为能力。所谓用工权利能力是指用人单位依法享有用工权利和承担用工义务的资格；所谓用工行为能力是指用人单位依法能以自己的行为行使用工权利和承担用工义务的资格。包括能够提供给劳动者进行劳动的物质、技术和组织条件，其他符合国家法定最低标准以上的劳动安全卫生条件，支付劳动报酬，缴纳社会保险并能承担相应的民事责任。用人单位作为劳动法律关系的主体资格一般依存于它的民事主体资格，即必须有自己的名称、住所、财产和组织机构。用人单位的用工权利能力和行为能力通常依据一定的法律程序由其职能部门代理行使。

（二）劳动法律关系的内容

劳动法律关系的内容是指劳动法律关系主体依法享有的权利和承担的义务。因为劳动法律关系为双务关系，当事人互为权利义务主体，即一方的义务为另一方的权利。根据劳动法的规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

（三）劳动法律关系的客体

劳动法律关系的客体是指主体权利义务所指向的事物，即劳动法律关系

所要达到的目的和结果。包括体现一定的行政管理和物质利益性质的事物，如劳动、工资、保险福利、工作时间、休息休假、劳动安全卫生等事物。

三、劳动法律事实

依法能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭的客观现象为劳动法律事实。并不是任何事实都可以成为劳动法律事实，只有依据劳动法的规定，带来一定劳动法律后果的事实才能成为劳动法律事实。产生劳动法律关系的事实为合法事实，双方意思表示必须一致；变更、消灭劳动法律关系的事实一般也需双方意思表示一致。但是在一些场合，单方的意思表示以及违法行为或事件也能使劳动法律关系变更或消灭。依据劳动法律事实是否以当事人的主观意志为转移，法律事实可以分为两类。

1. 劳动法律行为。劳动法律行为是指以当事人的意志为转移，能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭，具有一定法律后果的活动。包括合法行为、违约行为、行政行为、仲裁行为和司法行为等。在劳动法律关系中，合法行为才能产生劳动法律关系，违法行为不能产生劳动法律关系。同时，单方行为通常也不能产生劳动法律关系，这是与民事法律关系不同的特点。例如，只有当事人双方经过平等自愿协商一致的合法行为才能产生劳动法律关系。以欺诈、胁迫等行为产生的劳动关系为无效劳动关系，这类劳动合同从其产生时起就不具有法律效力。而在民事法律关系中，违法行为或单方行为则有可能产生民事法律关系。例如，公民损坏他人财产的违法行为可以引起损害赔偿的民事法律关系；单方的馈赠行为也可以产生民事法律关系等。此外，产生劳动法律关系的法律行为不同于变更、终止、消灭劳动法律关系的的行为。产生劳动法律关系的行爲只能是合法行为，违法行为或单方行为都不能产生劳动法律关系。但是，除了合法行为以外的违法行为或单方行为也可以使劳动关系变更或消灭。例如劳动者辞职或严重的违约行为，用人单位单方解除劳动合同等可以导致劳动法律关系的变更或消灭。

行为人做出意思表示是劳动法律行为成立的一般要件（即事实要素），应符合以下基本要求：①行为人的意思表示必须包含建立、变更、终止劳动法律关系的意图，即包含追求一定法律效果的意图。②意思表示必须完整地、合于规范地表达劳动法律关系建立、变更、终止的必需内容。残缺不全的，通常不能使法律行为成立。③行为人必须以一定的方式将自己的内心意图表达于外部，可以由他人客观地加以识别。

2. 劳动法律事件。劳动法律事件是指不以当事人的主观意志为转移，能够引起一定的劳动法律后果的客观现象。例如企业破产，劳动者伤残、死亡，战争或其他现象。