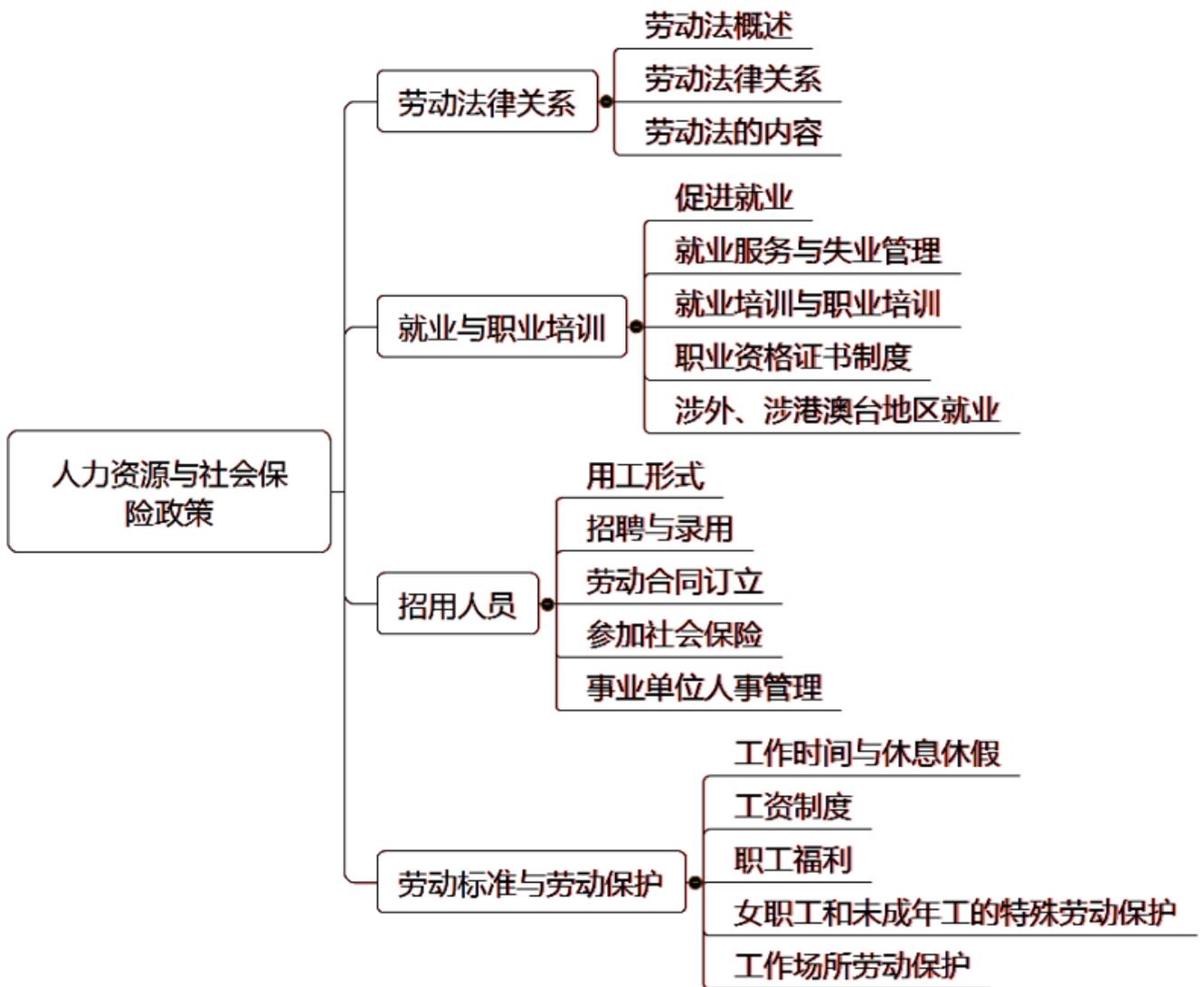


本部分知识结构



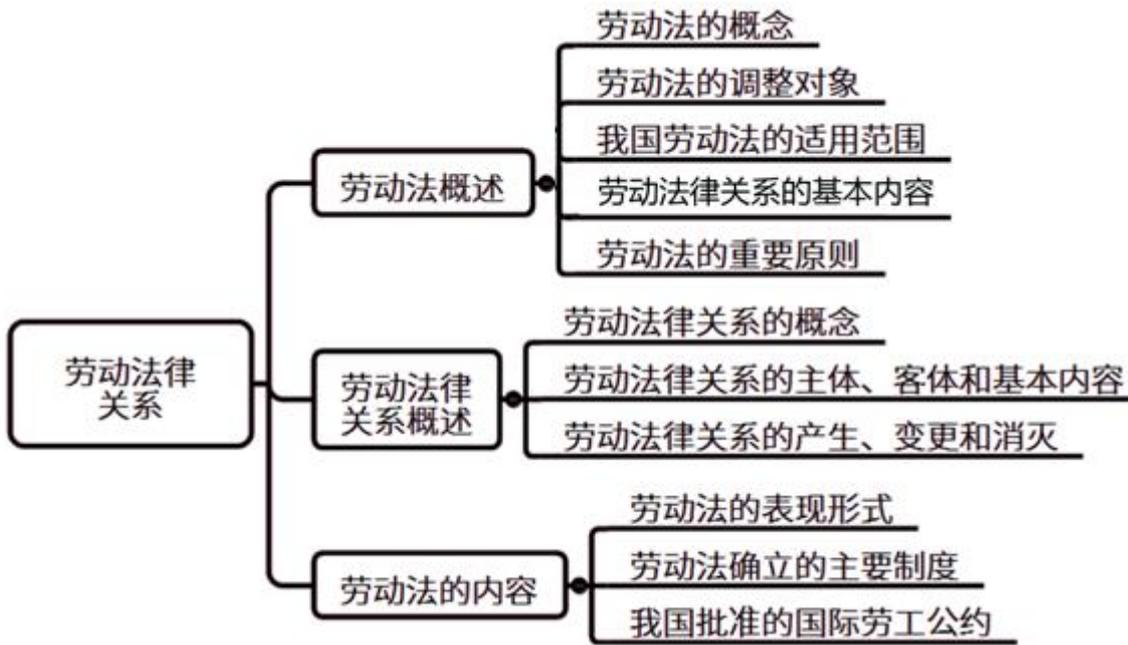
本部分分值分布

单选分值		多选分值		案例分值		合计	平均
总分	平均	总分	平均	总分	总分		
68	11.3	57	9.5	43	7.2	168	28

第十一章 劳动法律关系

本章分值

年度	单选题	多选题	案例分析题
2018年	1题1分	1题2分	---
2019年	2题2分	1题2分	---
2020年	3题3分	1题2分	---
2022年补	3题3分	1题2分	---



知识点

劳动法的概念★

第一节 劳动法概述

狭义：劳动法是指自 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》）。

广义：劳动法是指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法律规范的总称，包括国家制定的所有劳动法律、法规和规章等。《劳动法》是我国第一部劳动领域的法律。

2007 年，《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）、《中华人民共和国就业促进法》（以下简称《就业促进法》）和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》相继颁布，我国基本建立了劳动法律体系。

【例题·多选】劳动法是调整（ ）的法律规范的总称。

- A. 雇佣关系
- B. 劳动关系
- C. 与劳动关系密切联系的其他社会关系
- D. 经济关系
- E. 劳务关系

【答案】BC

【解析】本题考查劳动法的调整对象。广义上的劳动法是指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法律规范的总称。

知识点

劳动法的调整对象★★

劳动法的调整对象主要是**劳动关系及与劳动关系密切相关的其他社会关系**。

（一）劳动关系

1. 劳动关系的概念

劳动关系：是劳动者在运用劳动能力，实现社会劳动过程中与用人单位之间通过劳动合同确定的一种社会关系。

劳动法调整的劳动关系，通常被称为**狭义劳动关系**，即劳动者和用人单位通过依法建立劳动关系，在使用劳动力、实现劳动过程中形成的两者之间的社会劳动关系。

2. 按实现劳动过程的方式可将劳动关系分为两类

- ◆ **直接实现劳动过程的劳动关系**，即用人单位与劳动者建立劳动关系后，由用人单位直接组织劳动者进行生产劳动的形式；
- ◆ **间接实现劳动过程的劳动关系**，即用人单位与劳动者建立劳动关系后，通过劳务派遣或借调等方式由劳动者为其他单位服务实现劳动过程的形式。

3. 劳动关系的特征

- （1）劳动关系基于**用工事实**产生；
- （2）只能在**劳动者和用人单位**之间产生；
- （3）既是**人身关系、也是财产关系**；
- （4）劳动关系既具有法律上的**平等性**，又具有实现这种关系的**隶属性**。

（二）与劳动关系密切联系的其他社会关系

- （1）因对劳动力市场监督管理而发生的社会关系；
- （2）因实施社会保险制度而发生的社会关系；
- （3）因用人单位工资总量宏观调控和实施最低工资保障而发生的社会关系；
- （4）因劳动争议调解和仲裁而发生的社会关系；
- （5）因监督检查劳动法律法规执行情况而发生的社会关系；
- （6）因工会组织职工参与民主管理、维护职工合法权益而生的社会关系；
- （7）因劳动安全卫生管理和服务而发生的社会关系。

【例题·单选】劳动法调整的对象是（ ）。

- A. 用人单位
- B. 劳动者
- C. 工会组织
- D. 劳动关系及与劳动关系密切相关的其他社会关系

【答案】D

【解析】本题考查劳动法的调整对象；劳动法的调整对象主要是劳动关系及与劳动关系密切相关的其他社会关系。

【例题·多选】劳动关系的主要特征包括（ ）。

- A. 劳动关系是两个平等主体之间就劳务事项进行等价交换过程中形成的一种经济关系
- B. 劳动关系是劳动者与用人单位基于用工事实和劳动合同发生的社会关系
- C. 劳动关系只能在劳动者和用人单位之间产生
- D. 劳动关系既具有法律上的平等性，又具有实现这种关系的隶属性
- E. 劳动关系是具有人身关系、财产关系属性的社会关系

【答案】BCDE

【解析】劳动关系是劳动者与用人单位基于用工事实和劳动合同发生的社会关系，故A选项错误

（三）劳动关系与劳务关系的区别和联系

劳务关系是指两个或两个上的平等主体之间就劳务事项进行等价交换过程中形成的一种经济关系。

联系：都是当事一方提供劳动力给他方使用并由他方给付劳动报酬。

区别	内容
双方当事人及其关系不同	劳动关系的主体是确定的，一方是劳动者，另一方必是用人单位。劳动关系反映的是劳动力与生产资料相结合的关系 劳务关系的主体是不确定的，当事人一方或双方可以是法人，也可以是其他组织，还可以是自然人；劳务提供者无须加入另一方，双方不存在领导与被领导关系；反映的是一次性使用劳动力的经济关系
劳动风险责任承担不同	作为劳动关系当事人一方的用人单位组织劳动，享有劳动支配权，因而有义务承担劳动风险责任，作为劳务关系当事人一方的劳务提供者自行安排劳动，自己承担劳动风险责任
劳动主体的待遇不同	劳动关系中的劳动者享有工资、社会保险、福利等劳务关系的劳动主体，一般只获得劳务报酬
适用法律不同	劳动关系由劳动法调整，劳务关系由民法调整

【例题·单选】以下对于劳动关系与劳务关系的说法不正确的是（ ）。

- A. 劳动关系的主体是确定的，劳务关系的主体不确定
- B. 劳务关系的风险承担应当由用人单位承担
- C. 劳动关系中的劳动者享有工资、社会保险、福利等
- D. 劳动关系由劳动法调整

【答案】B

【解析】劳务关系当事人一方的劳务提供者自行安排劳动，自己承担劳动风险责任



知识点

我国劳动法的适用范围★

范围	内容
用人单位	适用劳动法的用人单位包括企业、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、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、用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，也可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同
劳动者	适用劳动法的劳动者包括：与企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织之间形成劳动关系的劳动者；与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。但公务员和参照公务员制度管理的事业单位、社会团体的工作人员，以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法

按照《人力资源社会保障部关于香港澳门台湾居民在内地（大陆就业有关事项知》规定，自2018年2月8日起，港澳台人员在内地（大陆就业不再需要办理台港澳人员就业证。”

外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中国境内的用人单位签订劳动合同，当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持。

持有《外国专家证》并取得《外国专家来华工作许可证》的外国人，与中国境内的用人单位建立用工关系

的，可以认定为劳动关系。



知识点

劳动法的重要原则★

一、劳动法的重要原则

1. 劳动关系协调的合同化
2. 劳动条件的基准化
3. 劳动者保障的社会化

【例题·多选】以下属于劳动法的基本原则包括（ ）。

- A. 劳动条件基准化
- B. 劳动者保障的社会化
- C. 劳动关系协调的规范化
- D. 劳动执法的正确化
- E. 劳动关系协调的合同化

【答案】ABE

【解析】本题考查劳动法的基本原则，包括：劳动关系协调的合同化；劳动条件基准化；劳动者保障的社会化。