## 辅导一：如何正确认识“劳动合同”

一、劳动合同的概念

劳动合同也称劳动协议、劳动契约，是劳动者和用人单位之间明确劳动权利义务，确立、变更、解除和终止劳动关系的协议。准确理解这一概念，要把握以下几点：

1.劳动合同是劳动者与用人单位之间签订的协议。劳动合同的主体一方是劳动者个人，另一方是用人单位。劳动者是指具有劳动能力并在用人单位管理下实际参加劳动，以自己的劳动收入为主要生活来源的人；用人单位是依法招用和管理劳动者，并向劳动者支付劳动报酬的组织。根据劳动合同法的相关规定，用人单位主要指企业，个体经济组织、民办非企业单位，以及国家机关、事业单位、社会团体等与劳动者建立劳动合同关系的组织。

2.劳动合同是明确双方权利义务的协议。劳动合同的内容是双方的劳动权利和义务，劳动者依据劳动合同成为用人单位的一员，有义务按照合同约定的岗位、工种或者职务提供劳动，完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，并遵守用人单位依法制定的规章制度和职业道德。同时，劳动者享有平等就业和择业权，享有获得劳动报酬、[休息休假](http://hebei.ouchn.cn/mod/url/view.php?id=425036" \o "休息休假)、安全卫生保护、社会保险的权利，享有接受职业技能培训以及提请劳动争议的权利。

3.劳动合同的标的是劳动力。劳动关系并非简单的债权债务关系，劳动合同权利义务指向的对象是劳动者的劳动力。劳动者在劳动力市场出卖自己的劳动力并不像其他商品那样，能够独立于出卖人本身，劳动力的转让是与身份联系在一起，劳动者如同是出卖了自己，而劳动合同具有身份性，具有很强的身份从属关系，公权力应当介入给予劳动者特殊的保护。

二、劳动合同的法律特征

1.合同主体的特定性。劳动合同主体的一方是用人单位，另一方是劳动者，国外称之为“雇主”和“雇员”。《劳动合同法》第2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。”劳动合同法与劳动法相比扩大了劳动合同制度的适用范围，将民办非企业和实行聘用制的事业单位与劳动者建立的劳动关系纳入了劳动合同法的调整范围；劳动者作为另一方劳动合同的当事人必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民，劳动者出让自己的劳动力，用人单位使用受让而来的劳动力。劳动合同的订立必须是劳动者与用人单位双方协商一致的结果。

2.合同内容的法定性。尽管劳动合同由双方当事人协商一致、合意约定，但是劳动合同的订立要以劳动法律、法规为依据，其中有很多强制性的规定，比如劳动合同法对劳动合同期限、工作条件、最低工资制度、最高工作时间、社会保险等方面作出了强制而明确的规定；同时法律允许合同当事人双方就某些非必要条款进行协商，但是协商的内容不能违反法律的强制性规定。原因在于劳动法属于社会法的范畴，是国家通过干预手段维护社会公共利益和弱势群体的利益。在劳动关系中，由于劳动力市场的供大于求和双方享有的信息差距，使得作为劳动力拥有者的劳动者与劳动力使用者的用人单位之间具有天然的不平衡性。特别是进入劳动关系之后，由于劳动行为与劳动者人身具有的不可分离性，劳动者一旦进入劳动关系便成为用人单位的成员，劳动给付的连续性与工资支付的非连续性使得劳动者在个人和经济上从属于用人单位。除了少数掌握特殊技能成为稀缺劳动资源的劳动者之外，大多普通劳动者在劳动力市场的可替代性较大，处于弱势地位。《劳动合同法》对劳动者一方进行适度的倾斜和保护，更好解决劳资之间的利益冲突，构建、维护和谐稳定的劳动关系。

3.劳动合同的继续性。劳动合同的继续性是劳动合同所处的一种存续状态。劳动合同的期限一般来说比一般民事合同期限长，劳动合同目的不可能通过一次性的给付实现，在合同有效期限内双方当事人的权利义务一直连续存在：劳动者按照劳动合同的约定日复一日，年复一年地完成工作任务，用人单位则必须按照约定提供劳动报酬及履行劳动保护等义务,经过一定期间的持续性给付才能实现合同双方当事人的目的。