

透析法规 技巧精到
经典案例 实用工具



劳资纠纷 防范及应对 一本全

周蛟丽 胡建军 杨文忠 编著

LAOZI JIUFEN FANGFAN JI
YINGDUI YI BEN QUAN

- 企业，应对劳资纠纷必备
 - 雇员，保障合法权益必读
 - 劳资双方，防范劳动争议必看
- 一本在手，劳资纠纷迎刃而解



劳资纠纷 防范及应对

一本全

LAOZI JIUFEN FANGFAN JI
YINGDUI YI BEN QUAN



周蛟丽 胡建军 杨文忠◎编著

广西人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳资纠纷防范及应对一本全 / 周蛟丽, 胡建军,
杨文忠编著. —南宁: 广西人民出版社, 2008. 11
ISBN 978-7-219-06401-6

I. 劳… II. ①周…②胡…③杨… III. 劳动法—基本知
识—中国 IV. D922.504

中国版本图书馆CIP数据核字 (2008) 第 170492 号

监 制 江 淳 彭庆国
项目策划 杨 冰 郑 洁
责任编辑 杨 冰 郑 洁
责任校对 周月华 彭青梅
美术编辑 王 霞

出版发行 广西人民出版社
社 址 广西南宁市桂春路 6 号
邮 编 530028
网 址 <http://www.gxpph.cn>
印 刷 广西民族语文印刷厂
开 本 710mm×990mm 1/16
印 张 19
字 数 250 千字
版 次 2009 年 1 月 第 1 版
印 次 2009 年 1 月 第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-219-06401-6/D·823
定 价 32.00 元

版权所有 翻印必究



劳资纠纷成热点的背后

最近社会和媒体有关劳资纠纷的报道和讨论渐渐成为时代的热点话题：

- 航空公司飞行员集体返航事件
- 知名航空公司飞行员跳槽事件
- 知名跨国餐饮公司卷入劳工门事件
- 某台企因为劳工事件与媒体发生官司

.....

而在某地法院在同一天执行的劳资纠纷就有九起案件。这九起案件涵盖了用人单位常见的五类违法违规行为。包括不接受劳动保障行政部门调查，经责改拒不改正的；克扣或无故拖欠劳动者工资；不履行代扣代缴社会保险费义务；违法延长劳动者工作时间；不依法办理社会保险登记或不按规定申报应缴纳社会保险费数额等违法违规行为。

特别是2008年1月1日新颁布《劳动合同法》之后，劳资纠纷成为社会舆论和媒体报道的主角。

不管谁是报道的对象，或者是纠纷的被告，人们都有一个共识，用人单位在劳资纠纷中扮演并不友好的角色，甚至是欺诈、剥削者。尽管事实上并不完全如此，但是无疑，在纠纷中，用人单位成了“受害者”。从社会上广受关注的几起劳资纠纷事件中，我们感受到用人单位在这番较量中，形象大打折扣，用人单位的负面影响可想而知，特别是公众性用人单位，经营受到直接的冲击，有的开始就此走下坡路。

分析各个劳资纠纷事件的企业处理方法五花八门，有的是人力资源部门不熟悉《劳动合同法》；有的是理解错误，对新《劳动合同法》的精神把握不透；有的是不积极面对，消极处理；有的是低估了劳动者的能量……

企业如何避免产生纠纷，如何比较恰当地处理劳资纠纷，不但维护了利益，而且企业形象不至受损，这是本书的价值。

本书是一本最新的关于劳资纠纷的实用书，从以下方面解读新的《劳动合同法》和应对各种常见劳资纠纷情形，帮助企业快速了解法律，迅速应用条文：

- 读懂劳动法：你知道游戏伙伴吗？
- 掌握劳动法：你熟悉游戏规则吗？
- 应用劳动法：你能在游戏中保护企业利益吗？
- 劳资纠纷：你能在游戏中理性协调吗？

此外，根据企业实际工作中的需要，本书提供了较为全面的工具模板和必备法律条文供查询参考。

劳资纠纷成为社会热点的背后，是劳动者保护权益意识的觉醒，同时这也应该成为企业合理处理劳资纠纷矛盾、善于保护企业权益的警钟。对于企业而言，建立完善的劳资关系制度，有效预防问题产生是最关键的，而一旦产生纠纷，迅速作出反应，合理处理纠纷，快速解决问题，不至于事态扩大失控，这不只是人力资源的事情，同时关系到企业的品牌和声誉。

希望本书能助你一臂之力！

编者
2008年4月15日



劳资纠纷成热点的背后	(1)
第一章 读懂劳动法：你知道游戏伙伴吗？	(1)
第一节 劳动者的范围	(3)
一、劳动者范围概述	(3)
二、制约劳动权利能力的因素中存在的风险及其规避	(3)
三、制约劳动行为能力的因素中存在的风险及规避	(4)
四、聚焦问题：在校学生是不是《合同法》意义上的劳动者	(5)
第二节 用人单位的范围	(6)
一、制约用人权利能力的因素及其风险防范	(7)
二、用人单位的行为能力	(9)
第三节 工会组织	(9)
一、工会职能及企业风险防范	(10)
二、工会权利及企业风险规避	(11)
三、聚焦问题：跨国企业不再抵制组建工会	(11)
第四节 政府、仲裁等机构	(12)
一、劳动争议仲裁委员会的组成及风险规避	(13)
二、劳动争议仲裁委员会的职责及企业风险规避	(14)
三、劳动争议仲裁委员会的办事机构及企业风险规避	(16)
第五节 新《劳动合同法》给企业带来的影响	(17)
第六节 新《劳动合同法》给员工带来的影响	(19)
案例：同一劳动者只能被“试用”一次	(21)
第二章 掌握劳动法：你熟悉游戏规则吗？	(23)
第一节 熟悉新的《劳动合同法》	(25)
一、立法宗旨与基本原则	(25)
案例：法律是公平的	(26)
二、合法原则	(27)
三、公平（实质平等原则）与倾斜保护原则	(28)
案例：倾斜保护中的实质公平	(29)
四、自愿原则	(30)
五、诚实信用的原则	(31)
六、劳资合作与三方协调原则	(32)

第二节 熟悉劳动合同	(34)
一、劳动合同期限及风险规避	(34)
二、无固定期限合同及风险规避	(36)
案例：工作满十年是否可以订立无固定期限合同？	(37)
第三节 熟悉劳动安全卫生	(38)
一、劳动安全卫生的概述及风险规避	(38)
二、企业要健全安全卫生管理制度	(39)
三、聚焦问题：职工拒绝在危险环境下工作	(40)
第四节 做好员工社会保险	(41)
一、社会保险概述	(41)
二、社会保险的基本内容及风险规避	(42)
案例：试用期是否该交社会保险？	(46)
第五节 熟悉劳动关系	(46)
一、劳动关系的概念	(46)
二、劳动关系的认定	(47)
案例 1：为美发馆装修是否属于劳动关系？	(47)
案例 2：员工向企业借款是否属于劳动关系？	(48)
第六节 熟悉特殊保护	(49)
一、特殊保护概述	(49)
二、女工经期保护及风险规避	(50)
案例：女员工经期是否需要特殊保护？	(51)
三、女职工孕期保护及风险规避	(51)
案例 1：已婚待孕或孕期女工是否可以拒绝有毒作业？	(52)
案例 2：孕期女工是否可以拒绝从事电焊工作？	(53)
案例 3：孕期女工是否能够从事强度较大的工作？	(54)
四、女职工产期保护	(54)
案例 1：流产休假是否属于产假？	(55)
案例 2：非婚生育是否受特殊保护？	(56)
五、女职工哺乳期保护	(57)
案例：哺乳期哺乳是否按事假处理？	(57)
六、聚焦问题：女职工“三期”内的劳动保护	(58)
案例 1：劳动合同解除后发现在职期间怀孕怎么办？	(58)
案例 2：孕期女工违纪能否解除劳动合同？	(59)
案例 3：劳动合同期满，能否与孕期女工终止劳动合同？	(60)
第三章 应用劳动法：你能在游戏中保护企业利益吗？	(63)
第一节 有效与员工签订合同	(65)
一、合同介绍及风险规避	(65)
二、订立合同的注意事项	(66)
三、劳动合同订立的原则和程序以及风险规避	(68)

四、劳动合同的内容及风险规避	(69)
五、劳动合同的有效要件及风险规避	(70)
六、无效合同的认定处理	(71)
七、违反劳动合同的法律责任	(72)
八、聚焦问题：利用假文凭骗取劳动合同	(73)
第二节 合理运用人力资源外包	(75)
一、人力资源外包简介	(76)
二、人力资源外包的优势	(76)
三、人力资源外包需要注意的问题	(77)
第三节 把握工资报酬支付标准	(78)
一、工资概述	(78)
二、工资分配原则及风险规避	(79)
案例：合同期内，工资能否根据岗位变动调整？	(81)
三、企业自主分配工资	(82)
案例：完不成销售基数就没有工资是否合法？	(82)
第四节 注意企业禁止事项	(84)
一、禁止事项概述	(84)
二、关于违约金的禁止事项	(85)
三、关于解除合同的禁止事项	(86)
第五节 劳动监督与检查	(88)
一、劳动监督检查概述	(88)
二、监督检查的机构及风险规避	(89)
第六节 掌握员工岗位管理技巧	(91)
一、职位管理	(91)
二、员工管理及风险防范	(93)
三、公司规章制度制定的法律程序	(95)
四、公司规章制度在员工岗位管理中的运用及风险防范	(95)
案例：规章制度未公示能否产生法律效力？	(96)
第七节 人力成本控制和休假制度规划	(97)
一、人力成本概述	(97)
二、拖欠劳动者工资及风险规避	(98)
三、克扣劳动者工资及风险规避	(100)
案例：未协商一致的补充条款，能否据此扣减工资？	(101)
四、加班加点工资支付及风险规避	(101)
案例：加班工资的基数及支付比例	(103)
五、工资中个人所得税代扣代缴及风险规避	(103)
案例：劳动者抗议缴税，怎么办？	(104)
六、最低工资及风险规避	(107)
案例：非正式工是否受最低工资保护？	(108)
七、最低工资的基本构成及风险规避	(109)

案例：与劳动者签订同意书就能违反最低工资制度吗？	(111)
八、最低工资降低人力成本及风险防范	(112)
九、劳动者休息休假概述	(114)
案例：非标准工时制度不能由企业说了算	(116)
十、特殊标准工时制度及风险防范	(116)
十一、法定休假日加班工资的支付方法及法律风险	(118)
案例：综合计算工时工作制企业工资的算法	(119)
第八节 劳动合同的履行和变更	(121)
一、劳动合同的履行及风险规避	(121)
案例：劳动合同的全面履行	(122)
二、劳动合同的变更及风险规避	(123)
案例：客观情况变化后，劳动者坚持不变更劳动合同如何处理？	(124)
三、劳动合同变更程序及风险规避	(125)
案例：合同变更的形式要件	(126)
四、企业信息变更时劳动合同的履行	(127)
案例：注销原公司后，原班人马成立的新公司是否要重新签约？	(127)
五、企业合并分立时合同的履行	(127)
第九节 劳动合同的解除	(128)
一、合同解除的形式及风险规避	(128)
二、合同到期不能终止的情形及风险规避	(130)
三、案例分析	(131)
案例 1：患病医疗期未届满但提供虚假个人信息，用人单位可否解除劳动合同？	(131)
案例 2：约定服务期的，如何解除劳动合同？	(132)
案例 3：违纪员工为何不能解除劳动合同？	(133)
案例 4：解除劳动合同的程序	(134)
第十节 企业商业秘密的保护	(135)
一、商业秘密概述及风险规避	(135)
二、商业秘密的获得方式及风险规避	(137)
三、商业秘密的保护技巧	(138)
四、与劳动者签订保密协议及风险规避	(139)
案例：违反保密协议的后果	(140)
五、竞业禁止及风险规避	(141)
六、保密岗位的设置及风险规避	(142)
七、设计商业秘密的保护措施	(143)
案例：惊人的商业秘密盗窃	(143)
八、商业秘密的法律援助及风险规避	(144)
案例：商业秘密的法律援助	(145)
第十一节 劳动合同的签订与解除之风险及其规避	(147)
一、劳动合同订立形式和期限及风险规避	(147)

二、无固定期限劳动合同订立陷阱及风险规避	(148)
三、非过失性解除劳动合同方式选择及风险应对	(149)
四、聚焦问题：劳动者单方解除合同	(149)
案例 1：劳动者单方解除合同	(150)
案例 2：以社保为由，解除劳动合同	(150)
第四章 劳资纠纷：你能在游戏中理性协调吗？	(153)
第一节 劳动争议的预防	(155)
一、企业劳动争议预防概述	(155)
二、完善劳动法律法规	(155)
三、发展集体协商机制	(156)
四、规范劳动者行为	(156)
五、企业自我约束	(157)
六、重视企业内部调解	(159)
案例：为劳资纠纷困扰的企业	(159)
七、建立劳动争议调解委员会	(160)
案例：企业内部劳动争议调解委员会避免了劳资纠纷	(161)
八、劳动争议调解的原则及风险规避	(162)
案例：劳动争议的调解要遵循自愿原则	(162)
九、防范劳动争议的发生	(163)
第二节 企业劳动争议的协商和调解	(163)
一、劳动争议协商概述	(163)
二、劳动争议调解委员会和工会的协调作用	(164)
三、协商解决劳动争议及风险规避	(165)
四、劳动争议调解的期限及风险规避	(166)
五、工会在调解中的作用	(167)
六、优秀的调解员	(168)
七、集体协商	(169)
第三节 劳动争议与预防处理战略	(170)
一、劳动争议的主体	(171)
二、劳动权利和义务及风险规避	(171)
案例：为公出差却遭除名，是否合法？	(172)
第四节 劳动争议解决程序	(172)
一、劳动争议的解决程序	(173)
二、劳动争议处理制度及风险规避	(175)
第五节 劳动监察与劳动仲裁	(176)
一、劳动监察概述	(176)
二、劳动争议仲裁	(177)
三、人民法院审理劳动争议案件	(178)
案例 1：权利争议	(179)

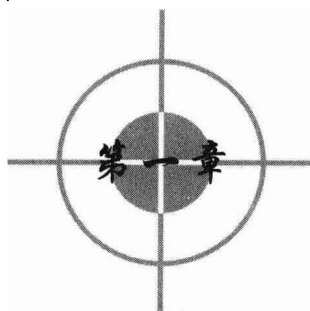
案例 2: 劳动争议还是不正当竞争?	(180)
第六节 适度使用经济补偿	(181)
一、经济补偿概述及风险规避	(182)
二、经济补偿的范围及风险规避	(183)
三、经济补偿的计算办法	(185)
四、解除劳动合同的规定	(187)

第五章 处理劳资关系的必备工具

第一节 入职申请表样板	(190)
第二节 入职通知书样板	(191)
第三节 培训记录表样板	(192)
第四节 劳动者考核表样板	(193)
第五节 劳动者培训计划表样板	(194)
第六节 劳动者违纪过失单样板	(195)
第七节 劳动者绩效考核表样板	(196)
第八节 劳动者奖励单样板	(197)
第九节 劳动者离职表样板	(198)
第十节 离职申请表	(199)
第十一节 劳动者岗位调动审批单	(200)
第十二节 劳动合同范本	(201)
第十三节 劳动者手册模板	(206)
第十四节 保密合同样本	(216)
第十五节 竞业限制合同	(218)

企业必备的法律条文

中华人民共和国劳动合同法	(220)
中华人民共和国劳动法	(232)
违反和解除劳动合同的经济补偿办法	(241)
集体合同规定	(242)
最低工资规定	(249)
最低工资标准测算方法	(251)
工伤保险条例	(252)
中华人民共和国工会法	(261)
中华人民共和国妇女权益保障法	(268)
女职工保健工作暂行规定	(274)
中华人民共和国未成年人保护法	(277)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(284)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例	(290)



读懂劳动法： 你知道游戏伙伴吗？





新的《劳动合同法》，在人们的关注中开始实施了。有欢欣鼓舞的，也有惊慌失措的。无论如何，已经实施的一部法律，并不会因为人们的情绪而有所改变。那么，怎么做才是合适的呢？不管企业怎么看待它，首先要做的就是熟悉它。正所谓，“知己知彼，方能百战不殆”！只有读懂劳动法，熟悉这个让人瞩目的游戏伙伴，才能采取相应的对策，让企业在新的法律条件下，应对自如，游刃有余！



第一节 劳动者的范围

劳动者作为一个法律概念，有广义和狭义之分。广义上的劳动者，是指具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民；狭义上的劳动者，是指具有劳动权利能力和劳动行为能力，并且依法参与劳动关系的自然人。

一、劳动者范围概述

自然人的劳动权利能力是平等的，即凡有劳动能力的自然人，不分种族、民族、信仰、性别、财产状况等，都具有平等的劳动权利能力。但是，我国是发展中国家，经济体制改革尚未完成，各种不利因素使自然人的劳动权利能力处在相对平等的阶段。

《劳动合同法》所规范的劳动者就是《劳动法》上的劳动者。劳动者包括本国、外国人和无国籍人。对不同的劳动者有不同的称谓，如员工、职员、干部、工人、学徒等。

《劳动法》上的劳动者是指具有劳动权利能力和劳动行为能力，并且已经依法参与劳动关系的自然人。非《劳动法》上的劳动者指的是虽然具有劳动权利能力和劳动行为能力，但是没有参与劳动关系的自然人。

劳动者资格是指自然人要成为劳动者所必须具备的法定条件。劳动者资格决定着自然人参与劳动法律关系的范围，并且决定了自然人享有并行使劳动权利、承担并履行劳动义务的范围。

劳动权利能力是指自然人依法能够享有劳动权利和承担劳动义务资格，其决定着自然人可以成为哪些劳动权利的享有者和哪些劳动义务的承担者。

二、制约劳动权利能力的因素中存在的风险及其规避

我国法律、法规和政策对制约自然人的劳动权利能力的因素进行了明确的规定。主要因素企业主和管理者一定要了解。

根据我国法律、法规和政策规定，制约自然人的劳动权利能力的因素有：

1. 户籍。户籍一般分为农业户籍和非农业户籍，除了乡镇企业外，用人单位招工主要面向非农业户籍劳动者，农业户籍劳动者在法规和政策允许的情况下才能成为招工对象。有的地方还要求优先招用本地户籍的劳动者。

2. 职数。即自然人同时可以从事职业的数目。为了保护用人单位的利益，在特殊的条件下限制兼职。





3. 制裁。因违法或者违纪受到制裁的，有的含有限制劳动权利能力的内容。例如，严重违反会计法规和财经纪律的会计人员，被撤职后不得再担任会计工作；证券投资基金从业人员违反《证券投资基金法》的规定，取消从业资格的，不得再从事证券投资基金行业的有关工作。

【风险分析】

现在很多公司聘用户籍在外地的员工。北京、上海等大都市，因为经济发展很快，本地户籍员工已经供不应求，因此聘用外地户籍员工已经成为普遍现象。

很多单位都有一定比例的外地员工，由于档案无法转入公司，如果出现问题，公司将会面临无法预料的损失。譬如，有的外地员工，在没有做任何工作交接的情况下不辞而别。如果欠公司的借款，或者握有公司的重要商业信息，公司也没有办法找到员工，损失就显而易见了。

【风险规避】

1. 公司根据职位的特点，慎重地选择员工。某些关键及敏感的岗位，除了看员工的能力，还要考察员工的户籍等基本情况，避免因诚信缺失，给公司带来损失。

2. 对员工的社会关系等要有基本的了解。这样既可以体现对员工的人性化关怀，还可以在发生意外时，能够有更多的线索帮助公司挽回损失。

【风险分析】

我国《会计法》第三十八条规定：从事会计工作的人员，必须取得会计从业资格证书。如果会计人员违规或违法，严重的将吊销从业资格证书，并且一定年限内不能获取资格证书。

公司如果招聘会计违规人员，可能给公司带来以下风险：

1. 会计人员处理的经济业务不符合会计法律法规和相关规定。
2. 会计人员的经济责任无法落实。

【风险规避】

1. 公司应认真核实会计工作人员的资格证书，以免带来不必要的麻烦。
2. 对已经聘用的会计人员，可以与其协商，进行岗位变更。

三、制约劳动行为能力的因素中存在的风险及规避

劳动行为能力是指自然人能够以自己的行为行使劳动权利和履行劳动义务的资格。

制约劳动者劳动行为能力的因素有：

1. 年龄。除了文艺、体育和特种工艺单位经县级以上人民政府劳动行政部门批准可招用未满16周岁的自然人为文艺工作者、运动员和艺徒以外，任何单位都不得招用未满16周岁的自然人；不得招用已满16周岁未满18周岁的自然人从事过重、有毒、有害的劳动或者危险作业，达到退休年龄的自然人，推定为限制劳动行为能力人，仍允许从事不妨碍老年人身体健康的劳动。



2. 健康。用人单位招用劳动者，要求劳动者必须具备自己所从事的职业所必需的健康条件。各种岗位的职工，都不得患有本岗位所禁忌或者不宜的特定疾病；完全丧失劳动能力的残疾人为无劳动行为能力；部分丧失劳动能力的残疾人只能从事为其残疾状况所允许的职业；禁止招用女职工从事危害妇女生理健康的某些特定职业；女职工在经期、孕期、哺乳期时，不得安排其从事某些特定的作业。

3. 智力。精神病患者为无劳动行为能力人；禁止任何组织或者个人招用应当接受义务教育的适龄儿童、少年就业；招工必须以具有初中以上文化程度的自然人为对象；一些特定岗位的劳动者应当具有特定的技术水平。

4. 行为自由。有劳动能力的自然人只有具备了支配自己劳动能力所必要的行为自由，才能以自己的行为去实现劳动权利和劳动义务。如果自然人的行为自由被依法剥夺或者受到特定的限制，其劳动行为能力就会受到相应的影响。

【风险分析】

无论何种岗位的职工，都不得患有本岗位所禁忌或者不宜的特定疾病。如患有传染性疾病的人，就不能从事餐饮行业。

如果本公司员工患有其岗位所禁忌或不宜的疾病，或者员工的健康状况不能从事其现任的岗位，就会让公司处在尴尬的境地：员工不能胜任工作岗位，或者本岗位的工作令员工健康状况恶化。最终影响的都是公司的利益。

【风险规避】

1. 对特定岗位员工的招聘，在录用员工之前，做好体检工作。
2. 员工录用后产生的健康问题，可以与员工协商，调换工作岗位；或者等员工将疾病治愈后再回岗工作。

四、聚焦问题：在校学生是不是《合同法》意义上的劳动者

触犯《刑法》被处以自由刑的自然人，在服刑期间无行为自由，其无权自由支配自己的劳动能力，丧失了成为劳动法律关系主体的资格；在校学生由于没有行为自由，在校学习期间不能成为劳动法律关系的主体，只能在暑假、寒假期间成为临时工。

案例：

暑假两个月里，学生充当暑期工的身影不断出现在珠三角各地劳动力密集型企业当中。今年暑假，在浙江某制鞋厂打暑期工的高中生高伟（化名），永远失去了右手的两根手指。暑期工不在《劳动法》规定的保护范畴内，法律对此涉及少，保护更少。一时间，“学生暑期是否应该打工”、“学生打工受伤后该怎么办”等再次成为社会关注的话题。不少记者都到这家工厂了解事情真相，该工厂面临很大的社会舆论压力。

根据劳动部门要求，企业招用未成年人、勤工俭学、暑期工、短工、劳务派遣，一律要与劳动者签订劳动合同，并将未成年人的姓名、性别、年龄、籍贯等详细内容，



列表报当地劳动分局登记备案。

然而，实际的情况是暑期工与企业签订劳动合同的情况并不乐观，用人企业经常用“过几天再签也不迟”、“再试用几天”等借口，推迟与学生签订合同，而登记备案的企业更是屈指可数了。

这家工厂表示，工厂会先帮助高伟治好伤，之后会在社保局评残后，按伤残等级给予赔偿。但是因为媒体介入，此事被广泛报道，舆论短期内没有得到平息，因而严重影响该工厂在社会的声誉，渠道商也开始质疑，这时候竞争对手利用此事大做文章，加强对媒体的影响，工厂的经营状况遭受严重考验，工厂总经理懊恼不已。

“国家劳动部早已规定暑假打工不属于劳动关系，只是一般的雇用劳务关系，应适用《合同法》。所以，暑期工受伤不属于工伤。”学生暑期打工不在《劳动法》的保护范围。所以暑期工出现伤害，只能适用《民法》。根据《民法》“谁伤害谁赔偿”的原则，雇用方是否承担责任要由法院判决。政府部门现在建议并且告诫学生，在寻找暑期工作的过程中，一定要与用人单位签订书面协议，双方应约定工作时间和期限、工作内容、劳动报酬及其支付方式、伤害赔偿、劳动条件等。其实不只是学生应该警惕，企业主也应该非常谨慎，依据《劳动法》和相关规定办事。

以上这个案例应该说具有普遍性，现在很多地区学生为了补贴家用，同时为了更多进行社会实践，锻炼社会适应能力，在暑期大量进入企业打工实习或者勤工俭学。而用人单位因为发展和成本需要，或被利益驱使，雇用学生作为短期工人。企业方面不能为了节省成本，过分使用学生工，一旦使用必须和学生签订劳务合同，避免纠纷产生，从而分散企业精力，对业务和企业名声产生不良影响。



第二节 用人单位的范围

用人单位是指具有用人权利能力和用人行为能力，使用一名以上职工并且向职工支付工资的单位。用人单位包括企业、个体经济组织、民办非企业单位及能与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位和社会团体。

在劳动法中，用人单位不仅是劳动法律关系的一方主体，而且是劳动行政法律关系中，劳动行政相对人和劳动服务法律关系的劳动服务接受方当事人。

1. 用人单位资格。用人单位资格是指成为用人单位所必须具备的法定的前提条件。

2. 用人单位资格的确认。劳动力市场不同于一般市场，不是任何一个单位都能进入。