

LABOUR LAW EXPLANATION

劳动法条文新释新解

谢良敏 吕静·编著



- **条文释义** → 10年回望，起草者新视角深入阐释
- **疑难解答** → 90个常见疑难问题，劳动法专家为您一一作答
- **关联法规** → 面对繁杂林立的劳动政策法规，您需要指引



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

劳动法条文新释新解

谢良敏 吕静·编著



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动法条文新释新解/谢良敏,吕静编著. —北京:
法律出版社, 2004. 9
ISBN 7-5036-5087-7

I. 劳… II. ①谢…②吕… III. 劳动法—法律
解释—中国 IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 086737 号

©法律出版社·中国

责任编辑/柯 恒

装帧设计/于 佳

出版/法律出版社
总发行/中国法律图书有限公司
印刷/北京民族印刷厂

编辑/法规出版分社
经销/新华书店
责任印制/张宇东

开本/A5
版本/2004 年 9 月第 1 版

印张/10 字数/308 千
印次/2004 年 9 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里法律出版社综合业务楼(100073)
电子邮件/info@lawpress.com.cn
网址/www.lawpress.com.cn

电话/010-63939796
传真/010-63939622

法规出版分社/北京市丰台区莲花池西里法律出版社综合业务楼(100073)
电子邮件/law@lawpress.com.cn
读者热线/010-63939631

rpc8841@sina.com
传真/010-63939650

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里法律出版社综合业务楼(100073)
传真/010-63939777
网址/www.chinalawbook.com

客服热线/010-63939792
电子邮件/service@chinalawbook.com
中法图第一法律书店/010-63939781/9782
中法图北京分公司/010-62534456
中法图上海公司/021-62071010/1636
中法图苏州公司/0512-65293270
中法图深圳公司/0755-83072995
中法图重庆公司/023-65382816/2908

书号:ISBN 7-5036-5087-7/D·4805

定价:18.00 元

前 言

《中华人民共和国劳动法》正式颁布已经整整十年了。作为新中国成立以来第一部以确认和保护劳动者合法权益为宗旨,全面规范和调整劳动关系的法律,十年来,《劳动法》在建立和谐稳定的劳动关系,维护职工合法权益,规范劳动体制从计划经济体制向社会主义市场经济体制转变,推动我国劳动法制建设进程,促进经济发展和保持社会稳定等方面发挥着越来越重要的作用。

1994年《劳动法》的颁布,标志着我国的劳动法制建设进入了一个新的阶段,正是在《劳动法》的基础之上,我国又颁布了《安全生产法》、《职业病防治法》和《职业教育法》,《劳动合同法》和《社会保险法》也已经列入全国人大的立法日程。此外,政府和政府部门还制定了一批行政法规和劳动规章。可以说,我国的劳动法制建设正在稳步前进。

笔者作为当年《劳动法》起草小组的一员,十年来一直关注着《劳动法》的实施和劳动关系的变化,对《劳动法》在保护职工合法权益方面所发挥的作用感受颇深,同时,也深深体会到了我国劳动法制的进展和全社会对《劳动法》的日益重视。本想对此写点文字方面的感触,恰逢法律出版社的王晓增女士建议笔者根据现在的劳动法制情况对《劳动法》作一番新的阐释,使笔者大胆命笔,才促成了本书。

目前,《劳动法》的贯彻实施中还存在着不少问题,提高用人单位和劳动者的劳动法制观念,形成《劳动法》贯彻实施的良好社会氛围,是解决存在问题的一个重要方面。本书仅想在这一方面作点力所能及的工作。鉴于此,本书在体例上设置了“条文释义”、“关联法规”、“疑难解答”等栏目,指明与该条有关的规定和存在的问题,以利于读者对条文有一个较全面的理解。本书在论及劳动关系的相关问题时,难免会有种种不足之处,尚请热心的读者不吝赐教。

谢良敏

2004年7月5日

目 录

第一章 总则(第 1—9 条)	(1)
◎条文释义	
◎关联法规	
◎疑难解答	
第二章 促进就业(第 10—15 条)	(31)
◎条文释义	
◎关联法规	
第三章 劳动合同与集体合同(第 16—35 条)	(44)
◎条文释义	
◎关联法规	
◎疑难解答	
第四章 工作时间和休息休假(第 36—45 条)	(96)
◎条文释义	
◎关联法规	
◎疑难解答	
第五章 工资(第 46—51 条)	(112)
◎条文释义	
◎关联法规	
◎疑难解答	
第六章 劳动安全卫生(第 52—57 条)	(123)
◎条文释义	
◎关联法规	
◎疑难解答	
第七章 女职工和未成年工特殊保护(第 58—65 条)	(153)
◎条文释义	
◎关联法规	

◎疑难解答

第八章 职业培训(第 66—69 条)	(169)
---------------------	-------

◎条文释义

◎关联法规

第九章 社会保险和福利(第 70—76 条)	(181)
------------------------	-------

◎条文释义

◎关联法规

◎疑难解答

第十章 劳动争议(第 77—84 条)	(218)
---------------------	-------

◎条文释义

◎关联法规

◎疑难解答

第十一章 监督检查(第 85—88 条)	(253)
----------------------	-------

◎条文释义

◎关联法规

◎疑难解答

第十二章 法律责任(第 89—105 条)	(269)
-----------------------	-------

◎条文释义

◎关联法规

◎疑难解答

第十三章 附则(第 106—107 条)	(296)
----------------------	-------

◎条文释义

◎关联法规

◎疑难解答

附:中华人民共和国劳动法	(298)
--------------	-------

疑难解答细目

第一章 总则

1. 事业组织、社会团体的工作人员是否适用《劳动法》? (8)
2. 农民工的劳动关系是否由《劳动法》调整? (8)
3. 各政党和社会团体工作人员的劳动关系是否由《劳动法》调整?
..... (9)
4. 劳动者如何应对用人单位制定的不合理规章制度? (17)
5. 哪些人可以加入工会? (25)
6. 对阻挠组建工会的行为应怎样处理? (25)

第三章 劳动合同与集体合同

7. 停薪留职、富余人员等特殊情况怎样确立劳动关系? (46)
8. 离退休人员被再次聘用时如何建立劳动关系? (47)
9. 厂长、经理如何签订劳动合同? (50)
10. 长期病休、放长假和提前退养的职工如何签订劳动合同? (50)
11. 企业工会主席如何签订劳动合同? (50)
12. 劳动合同的生效时间从何时起算? (56)
13. 劳动者的职业培训费用如何在劳动合同中约定? (56)
14. 固定工在转制过程中怎样签订劳动合同? (59)
15. 临时工能否订立无固定期限的劳动合同? (59)
16. 离退休人员再次聘用后提前解除协议时怎样处理? (59)
17. 内部退养的职工可否与新的用人单位建立劳动关系? (60)
18. 《劳动法》第二十条是否应修订? (60)
19. 劳动者在试用期内如何解除劳动合同? (61)
20. 劳动合同生效和终止的时间是否包括试用期? (61)
21. 劳动者和用人单位怎样就竞业限制作出约定? (63)
22. 用人单位是否应对被终止劳动合同的劳动者支付生活补助费? (65)

23. 劳动者的劳动合同被终止后是否计发经济补偿金? (65)
24. 职工调动、转移工作单位时是否支付经济补偿金? (67)
25. 劳动者被解除事实劳动关系后怎样要求经济补偿? (68)
26. 劳动者涉嫌犯罪时其劳动合同可否解除? (70)
27. 劳动者被劳动教养后其劳动合同可否解除? (71)
28. 企业处理擅自离职职工时可否辞退其家属? (73)
29. 怎样确定职工被开除处分的时间? (73)
30. 企业实施股份制和股份合作制改造中劳动者的劳动合同如何履行? (76)
31. 困难企业的劳动合同怎样签订? (77)
32. 退伍、复员、转业军人的军龄是否应作为计发经济补偿金的年限? (79)
33. 组织调动、企业分立或合并后经济补偿金的年限怎样计算? (79)
34. 用人单位可否解除精神病患者的劳动合同? (84)
35. 用人单位可否在试用期内解除劳动者的劳动合同? (88)
36. 用人单位在试用期内解除劳动合同时可否要求劳动者支付培训费用? (89)
37. 用人单位和工会是否可以选择不签订集体合同? (92)

第四章 工作时间和休息休假

38. 劳动者在标准工作时间内是否一定要每周休息两天? (97)
39. 《劳动法》和现行行政法规工时规定的矛盾应怎样解决? (97)
40. 综合计算周期内工作时间超过法定标准工作时间时应怎样认定? (102)
41. 企业延长工作时间的计算从何时开始? (105)
42. 延长工作时间是否包括休息日或法定节假日的加班? (105)
43. 特殊情形下延长工作时间的工资应怎样支付? (107)
44. 对企业故意压低基本工资标准应采取什么对策? (110)

第五章 工资

45. 企业下岗待工人员在劳动报酬方面有什么权利? (117)
46. 职工患病或非因工负伤治疗期间有什么待遇? (117)
47. 劳动者在特殊情况下的工资应当如何支付? (121)

第六章 劳动安全卫生

48. 在用人单位外发生的伤亡事故怎样统计? (151)
49. 劳动者在不同情况下发生伤亡事故应怎样认定? (152)

第七章 女职工和未成年工特殊保护

50. 用人单位可否在“三期”内辞退女职工和解除其劳动合同? (156)
51. 女职工的产前检查是否算作劳动时间? (161)
52. 女职工怀孕期的医疗费用由谁承担? (161)
53. 女职工产假期满不能工作时可以享受什么待遇? (163)
54. 女职工违反计划生育规定时的生育待遇怎样确定? (163)

第九章 社会保险和福利

55. 城镇职工在不同情况下养老保险关系怎样接续和处理? (187)
56. 退休、下岗职工已参加或未参加社会保险时的待遇如何享受?
..... (195)
57. 转制和被兼并企业的劳动者如何接续社会保险关系? (195)
58. 企业破产后社会保险费用应缴纳到什么时候? (195)
59. 民事、经济案件能否查封、冻结、扣划社会保险基金? (195)
60. 社会保险经办机构能否扣发离退休人员的基本养老金抵偿债务?
..... (196)
61. 失业人员失业保险关系的认定和转迁怎样操作? (205)
62. 事业单位如何参加失业保险? (205)
63. 用人单位在不同情况下如何承担工伤保险责任? (205)
64. 用人单位应如何安置职业病病人的工作和承担其医疗与生活保障?
..... (206)
65. 企业破产时怎样划拨社会保险的相关费用? (206)
66. 职工在机关、事业单位与企业之间流动时如何处理其社会保险关系?
..... (212)
67. 户籍不在参保地的人员怎样办理退休手续? (213)
68. 住房公积金、医疗保险金、养老金是否征收个人所得税?
..... (213)
69. 职工在不同情况下其企业年金如何支付? (216)
70. 企业年金基金的投资范围有无限制? (216)

第十章 劳动争议

71. 劳动争议案件的当事人如何确定? (221)
72. 劳动争议案件中的职工包括哪些人? (221)
73. 劳动争议仲裁委员会应受理哪些特殊情况下的劳动争议案件? (222)
74. 实行企业化管理的事业组织与职工发生劳动争议时如何处理? (224)
75. 因事实劳动关系引发的劳动争议案件如何处理? (224)
76. 劳动争议调解书不能发生法律效力时应如何处理? (230)
77. 劳动争议仲裁委员会可否受理经过处理的劳动争议案件? (230)
78. 企业与职工不在同一管辖地区的劳动争议案件如何划分管辖? (230)
79. 劳动争议调解协议书应否具有一定的法律约束力? (233)
80. 在劳动争议仲裁程序中能否适用部分裁决? (237)
81. 劳动争议案件的受案范围有哪些? (238)
82. 劳动争议仲裁处理时效如何确定? (242)
83. 人民法院受理劳动争议案件的范围怎样确定? (248)
84. 用人单位依法制定的规章制度能否作为人民法院审理案件的依据? (248)
85. 劳动争议仲裁第三人的起诉被人民法院驳回时应如何处理?
..... (248)

第十一章 监督检查

86. 查处违法案件的劳动监察人员应如何回避? (257)

第十二章 法律责任

87. 社会保险经办机构的经费从何处开支? (294)
88. 法律、法规、规章及其他规范性文件的效力如何确定? (295)

第十三章 附则

89. 《劳动法》个别条款应当以何种方式进行修改? (297)
90. 我国当前是否应当制定《劳动法典》? (297)

第一章 总 则

第一条 为了保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步,根据宪法,制定本法。

◎条文释义

本条是关于《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)的立法宗旨和立法根据的规定。

立法宗旨是指制定一部法律的初衷和制定法律后所要达到的目的。任何国家制定任何一部法律都有其特定的立法宗旨。我国制定的《劳动法》也不例外。从以上表述可以看出,《劳动法》的立法宗旨有以下几个方面:

一、保护劳动者的合法权益

劳动者的合法权益,是指劳动者在劳动过程中依法享有并得到法律保障的权利。在我国,劳动者享有广泛的权利,诸如就业权、签订劳动合同权、劳动报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权、职业培训权、获得社会保险福利权、提请劳动争议处理权等。保护劳动者的合法权益,是制定劳动法的主要目的,各国制定的劳动法无一例外。

劳动法是在社会发展到资本主义社会才产生的。在资本主义社会的早期,资产阶级政府与资本家一道,制定了许多带有苛刻劳动条件的劳工法规,强迫工人接受。在这些早期劳工法规中,有的是延长工作时间的,有的是限制最高工资的,目的是加强资本家对工人的压迫和剥削,其结果是最终导致劳资关系日趋紧张,工人运动不断高涨。在这种情况下,资产阶级政府不得不开始承认劳资双方在劳动契约中的平等地位,对资本家过度延长工作时间,压低工人工资、过度使用童工的行为进行国家干预,以保护工人的一定利益。两次世界大战后,劳动立法的内容和范围逐步充实和扩大,内容涉及劳动关系的各个主要方面。可以说,劳动法的产生本身就是工人阶级

同资产阶级长期斗争的结果,是工人阶级通过团结斗争而在立法领域取得的胜利成果。

中华人民共和国建国以后,劳动者成为国家的主人,国家的立法非常重视对劳动者权益的保护。从1954年颁布的新中国第一部《宪法》,到其后的许多行政法规、劳动规章和政策等,对此都有显明的体现。正是这些侧重保障劳动者权益的诸多规定,极大地调动了广大劳动者的生产热情和积极性,推动了我国社会主义建设的飞速发展。

随着我国经济体制的改革和市场经济体制的逐步建立,劳动体制也进行了一系列改革。特别是多种所有制经济的出现以及多种经营方式的出现,改变了过去计划经济体制下劳动者既是国家主人又是企业主人的身份。在许多非公有制用人单位,劳动者的权益受到侵害的情况较为严重,导致劳动关系紧张,进而影响到社会稳定。劳动关系的这种现状,迫切需要通过劳动法加以调整,以维护劳动者的合法权益,我国的《劳动法》正是在这种情况下制定并颁布实施的。

二、调整劳动关系

劳动关系是因劳动而产生的一种社会权利义务关系。劳动法所调整的劳动关系实际上是一种劳动法律关系,是指因劳动而产生并由劳动法所调整的一种社会权利义务关系。我国劳动关系的种类很多,从单位的性质,可以分为企业劳动关系、机关劳动关系、事业单位劳动关系、社会团体劳动关系等;从所有制角度分,可以分为国有企业劳动关系、集体企业劳动关系、三资企业劳动关系、私营企业劳动关系、个体经营劳动关系等。劳动法律关系由主体、内容和客体组成,一般称为劳动法律关系三要素。

劳动法律关系的主体是指根据劳动法律法规的规定享有相应权利和履行相应义务的当事人。《劳动法》在第二条对所调整的劳动法律关系主体作了明确规定:“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。”“国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。”该条规定的“企业”、“个体经济组织”、“劳动者”、“国家机关”、“事业组织”、“社会团体”等即为我国劳动法律关系的主体。

劳动法律关系的内容是指劳动法律法规所规定的劳动法律关系当事人所享有的权利和应履行的义务。《劳动法》的诸多条款都是对劳动法律关系内容的界定。

劳动法律关系的客体是指劳动法律关系主体之间权利义务所指向的对象。在劳动法律法规中表现为实物、货币和当事人的行为等。

劳动法之所以要对劳动关系进行调整,是由于劳动关系是否和谐稳定,直接关系到国家经济的发展和社会的进步。如果一个国家的劳动关系不稳定,经常发生纠纷、游行示威和罢工,其生产必然受到影响,社会必然不稳定,经济发展自然会受到影响。各国之所以要通过制定劳动法来维护劳动者的权益,协调劳动关系,其目的也是为了维护社会的稳定和经济的发展。

三、建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度

劳动制度是劳动关系的重要内容,它直接关系到劳动者的权益和劳动关系的稳定。我国在建国后的相当长的时间内,国家实行计划经济体制,与之相适应的是,国家对涉及职工切身利益的劳动就业、职业培训、工资分配、劳动保护、劳动保险等统一作出规定,企业是国家的企业,职工是国家的职工,国家以行政手段使劳动者与企业保持终身的劳动关系,在这种情况下,劳动法律关系主要表现为职工、企业和国家之间的行政劳动关系。全民所有制企业的这种劳动制度模式,也为集体所有制企业参照执行。

我国建立市场经济体制以来,国家简政放权,不再承担企业管理者的角色,而把原先由政府行使的涉及企业管理的权利交由企业自主行使。随着企业自主权的逐步扩大,劳动者也有了相应的择业权,这就使劳动关系双方主体的地位逐步明确。《劳动法》的诸多规定把这种劳动制度以法律的形式固定下来,形成了我国在市场经济条件下的新的劳动制度。特别是劳动合同制度的规定,将1986年国务院《国营企业实行劳动合同制暂行规定》试行以来的行之有效的探索,上升到法律的层面,形成了适合市场经济体制的新的用工形式。在劳动合同制度下,劳动者可以在一定程度上自由地选择职业和选择岗位,实现了劳动者权利和义务和责任有机结合,有利于充分调动劳动者的积极性。

四、促进经济发展和社会进步

经济发展和社会进步依赖于社会的稳定,而社会的稳定又依赖于良好的社会关系。作为社会关系重要内容的劳动关系的稳定则发挥着非常重要的作用。《劳动法》的制定,确立了以劳动合同制为主的适应社会主义市场经济的劳动制度,明确了劳动关系双方当事人的权利义务,有利于调动作为

市场主体的企业和劳动者双方的积极性,从而促进生产的发展,提高其经济效益,进而推动国家经济的发展和社会的稳定。

《劳动法》对劳动者的合法权益所作的诸多保护性规定,符合社会主义市场经济的基本要求,符合建立协调稳定的劳动关系的要求,符合国家的长远利益,有利于国家的长治久安,是社会文明和进步的表现。我国《宪法》对于公民基本权利的规定,在《劳动法》的条款中具体化为明确的规定,使《宪法》规定的劳动者的基本人权得到了进一步的保障,调动起了广大劳动者的生产热情和积极性,形成全国同心同德搞现代化建设的社会大环境,我国经济出现了一个前所未有的快速发展阶段。

该条同时明确了《劳动法》的立法根据。《宪法》是我国的根本大法,其对我国的基本社会制度、公民的基本权利、国家机构的设置作了基本的规定。《宪法》是我国法律体系中层次最高的法律,是制定其他法律依据。其下,再分为基本法律、法律、行政法规和规章等层次。《劳动法》作为基本法律,其制定的依据只能是《宪法》。《宪法》中关于劳动制度、劳动权利的原则规定,必须具体化为《劳动法》的具体条款。从《劳动法》的内容看,较好地体现了这一原则,符合当时我国劳动关系方面的实际情况。

◎关联法规

▶《中华人民共和国宪法》的相关规定

现行《中华人民共和国宪法》是1982年12月4日第五届全国人民代表大会第五次会议通过并公布施行的。并在1988年、1993年、1999年和2004年分别通过修正案进行了修正。其中,涉及劳动关系的条款主要有第二条、第六条、第十四条、第十六条、第十七条、第四十二条、第四十三条、第四十四条和第四十五条,主要包括:

中华人民共和国的一切权力属于人民。人民依照法律规定,通过各种途径和形式,管理国家事务,管理经济和文化事业,管理社会事务。

国家在社会主义初级阶段,坚持公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度,坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度。

国家建立健全同经济发展水平相适应的社会保障制度。

国有企业在法律规定的范围内有权自主经营。国有企业依照法律规定,通过职工代表大会和其他形式,实行民主管理。

集体经济组织在遵守有关法律的前提下,有独立进行经济活动的自主

权。集体经济组织实行民主管理,依照法律规定选举和罢免管理人员,决定经营管理的重大问题。

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。

劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛,奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。

中华人民共和国劳动者有休息的权利。国家发展劳动者休息和休养的设施,规定职工的工作时间和休假制度。

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。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。国家和社会保障残废军人的生活,抚恤烈士家属,优待军人家属。国家和社会帮助安排盲、聋、哑和其他有残疾的公民的劳动、生活和教育。

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

◎条文释义

本条是关于《劳动法》适用范围的规定。

《劳动法》的适用范围是指劳动法的效力范围,或曰调整范围、调整对象,即《劳动法》对哪些人适用,对于哪些地域适用。任何一部法律都有其各自的适用范围,并因此而与其他法律的调整对象区别开来。

从国际范围来看,劳动法的适用范围均为劳动关系领域,我国的《劳动法》也不例外。根据本条的规定,我国《劳动法》只调整因劳动合同而产生的劳动关系,即凡是通过订立劳动合同而形成的劳动关系,由《劳动法》调整;不是通过订立劳动合同而形成的劳动关系,则不由《劳动法》调整。具体讲,我国《劳动法》调整以下两种劳动关系:

一、企业、个体经济组织和劳动者形成的劳动关系

《劳动法》的调整对象主要是企业与劳动者建立的劳动关系,可以称之为企业劳动关系。根据《劳动法》的规定,建立劳动关系应当订立劳动合同。这种通过订立劳动合同形成的劳动关系是由《劳动法》调整的。从1986年我国实行劳动合同制度以来,这一新的用工形式已经在企业全面实行,且有力地推动了我国劳动体制的改革。

本条第一款中的“企业”是指从事产品生产、流通或服务性活动等实行独立经济核算的经济单位,包括各种所有制类型的企业,如国有企业、集体企业、中外合资经营企业、中外合作经营企业、外商独资企业、私营企业、合伙企业、联营企业、民营企业等,也包括公司制企业、股份合作制企业等。即只要是企业,不管是何种类型的企业,都在《劳动法》的调整范围之内。

中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间,只要形成劳动关系,即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员,并为其提供有偿劳动,适用《劳动法》。需要着重指出的是,这里的劳动者除了城镇的劳动者之外,也包括进城务工人员,即农民工。

个体经济组织是对从事个体经营且又雇用其他劳动者的私营经济的一种统称。一般按照其所雇用人员的多少进行分类,雇用8人及其以上的为小型企业,雇用7人及其以下的为个体工商户。随着私有经济的发展,这一分类已经开始变得模糊。

二、国家机关、事业组织、社会团体和劳动者之间通过订立劳动合同而形成的劳动关系

中国境内的企业、个体经济组织在《劳动法》中被称为用人单位。国家机关、事业组织、社会团体也同样是用用人单位。根据本条第二款的规定,由《劳动法》所调整的劳动关系还包括:国家机关、事业组织、社会团体与实行劳动合同制度的工勤人员建立的劳动关系;实行企业化管理的事业组织的人员与该事业组织形成的劳动关系;其他劳动者通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立的劳动关系。公务员和比照实行公务员制度的事