

中国法评注
与适用丛书
社会法系列

总主编 林 嘉



劳动合同法 条文评注与适用

林 嘉 主编

中国法评注与适用丛书·社会法系列

总主编 林 嘉

劳动合同法条文评注与适用

主 编 林 嘉

撰稿人 (以撰写章节先后为序)

范 围 杨 飞 单国军

邓 娟 林海权 魏 丽

田 野 王 稳 王立明

中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法条文评注与适用 / 林嘉主编.

北京: 中国人民大学出版社, 2007

(中国法评注与适用丛书·社会法系列 / 林嘉总主编)

ISBN 978-7-300-08312-4

I. 劳…

II. 林…

III. ①劳动合同法—法律解释—中国

②劳动合同法—法律适用—中国

IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 103972 号

中国法评注与适用丛书·社会法系列·

总主编 林 嘉

劳动合同法条文评注与适用

主 编 林 嘉

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511398 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 河北三河市新世纪印务有限公司

规 格 155mm×235mm 16 开本

版 次 2007 年 7 月第 1 版

印 张 27.75

印 次 2007 年 7 月第 1 次印刷

字 数 449 000

定 价 35.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

序

近年来,构建社会主义和谐社会已成为我国社会发展的主旋律。2006年《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》明确提出了构建社会主义和谐社会的总目标。从本质上说,和谐社会是法治社会。社会法与和谐社会的建设有着高度的契合性。和谐社会的构建,需要解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题,而社会法产生和发展的最大动因就是现实存在的各种社会问题,为了解决这些社会问题,需要制定大量的社会立法、通过法律调整手段予以规范。此外,社会法与和谐社会在价值追求上也具有一致性,两者都是以社会公平正义作为其价值目标和价值判断。社会法作为规范和解决社会问题的基本法律,在和谐社会构建中具有重要的作用。

在我国法制化进程中,社会立法已驶入了快车道,当前及未来几年都将是我国的社会立法年。本届全国人大常委会的立法计划就突出了社会立法,2007年吴邦国委员长在其工作报告中强调要“着力加强社会领域立法,为构建社会主义和谐社会提供有力的法律保障”。2007年6月29日十届全国人大常委会第二十八次会议通过了《中华人民共和国劳动合同法》,这是继《劳动法》之后又一部调整劳动关系的重要法律,其颁布和实施对保护劳动者的合法权益、发展稳定和谐的劳动关系将起到重要的作用。此外,《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》等法律也进入了全国人大审议、制定或起草阶段,这些法律将在未来几年内陆续颁布,并成为影响我们生活的重要法律,真正发挥社会法对于构建和谐社会的功能。

作为一名从事社会法学研究的学者,我为自己能亲历社会立法的繁荣盛世而倍感幸运。应中国人民大学出版社之邀,我主编了这套“中国法评注与适用丛书·社会法系列”,希望本套丛书能为繁荣我国的社会法学研究和推动社会法的发展尽一点绵薄之力。

本册为《劳动合同法条文评注与适用》,主要是针对《劳动合同法》各个条文的学理解释,每个条文基本都包括了[相关法条]、[草案相关条文比较]、[法条评析]以及[理解与适用]等内容,其中[相关法



条]主要是从现行的法律、行政法规以及部门规章等规范性文件中甄选的与劳动合同法法条相关的规定；[草案相关条文比较]主要是将立法过程中审议的四个草案的相关条文的变化进行比对，概括提炼立法过程中的争议焦点；[法条评析]是根据法律条文的重点、难点和关键点进行的针对性的学理解析；[理解与适用]则是结合实践，突出分析条文在实践中存在的理论争议或者适用陷阱进行的具体分析，增强本书的实用性。

参与本书编写的有高校的教授、资深法官以及中国人民大学劳动法和社会保障法博士研究生。具体的编写安排为（以撰写章节先后为序）：

范围：第一章、第五章第一节、第三节、第七章（第 89～95 条）、第八章；

杨飞：第二章；

单国军：第二章（第 26、27、28 条）；

邓娟：第三章；

林海权：第四章；

魏丽：第四章（第 49、50 条）；

田野：第五章第二节；

王稳：第六章；

王立明：第七章（第 80～88 条）。

全书由林嘉主编和审定。

由于水平有限，加之时间紧迫，编写工作难免存在不足和错误，希望各位读者批评指正。

林嘉

2007 年 7 月

contents 目录

第一章 总 则	1
第二章 劳动合同的订立	44
第三章 劳动合同的履行和变更	163
第四章 劳动合同的解除和终止	197
第五章 特别规定	277
第一节 集体合同	277
第二节 劳务派遣	295
第三节 非全日制用工	331
第六章 监督检查	346
第七章 法律责任	381
第八章 附 则	428

第一章 总 则

第一条（立法宗旨）

为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

【相关法条】

《劳动法》

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。

【草案相关条文比较】

关于立法宗旨的规定，在劳动合同立法过程中争议较大，具体的条文在草案中也是几经变更，送审稿第1条规定：“为了调整劳动关系、规范劳动合同，维护当事人的合法权益，促进经济社会的协调发展，制定本法。”征求意见稿第1条规定：“为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》，制定本法。”二审稿第1条规定：“为了规范用人单位与劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的行为，构建和发展和谐稳定的劳动关系，保护劳动者的合法权益，根据劳动法，制定本法。”三审稿第1条规定：“为了完善劳动合同制度，构建和发展和谐稳定的劳动关系，保护劳动者的合法权益，制定本法。”本条规定与四审稿的规定相同。

本条在立法过程中的变化体现了大家的争议焦点：（1）《劳动合同法》的立法宗旨是什么？是倾斜保护劳动者利益还是平等保护双方当事



人的利益？(2)《劳动合同法》的立法依据是否需要明确规定在条文中？

【法条评析】

一、劳动合同法的立法依据

与相关法条比较，该条规定没有明确“根据宪法或《中华人民共和国劳动法》，制定本法”，但是，这并不表明劳动合同立法能够超越宪法和《劳动法》的约束，违反宪法和劳动法的规定。

(一) 根据宪法制定本法，是宪法效力的根本性的应有之义

宪法是国家的根本大法，规定最根本的内容，具有最高效力，其他法律规范都必须遵守宪法的规定，不得与宪法相违背。“法律规范的产生、内容、变更、效力等特征都必须以宪法规范的存在为前提，从逻辑上看，没有宪法规范，就不可能有法律规范的存在，或者说没有宪法规范的存在就不可能产生除了宪法规范之外的普通的法律规范。”^①

(二) 劳动法与劳动合同法具有一般法和特别法的关系

《劳动合同法》征求意见稿和二审稿都明确规定了，根据劳动法制定本法，而本条没有相关的规定。在劳动法律体系中，劳动法与劳动合同法之间是一般法与特别法的关系，劳动法的基本原则和制度规定对于劳动合同法关系的制定和适用具有重要的指导作用，一般法具有补充特别法适用的特点，特别法没有规定的适用一般法。在征求意见过程中，有人提出，1994年的《劳动法》对劳动关系做了全面系统的规范，规定的都是基本制度和基本原则，应当承认劳动法是规范劳动关系的基本法，是建立劳动法律体系的基础和依据，是保证劳动法律制度统一的重要保障。是否以劳动法为依据制定劳动合同法，将会影响劳动合同法立法的走向，会影响劳动合同法的制度设计，最终影响劳动者利益的保护，影响到劳动关系的和谐稳定。^②

二、立法宗旨——完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务

劳动合同是建立劳动关系的重要基础，是明确当事人双方权利义务

^① 许崇德主编：《宪法》，28页，北京，中国人民大学出版社，1999。

^② 参见全国人大常委会法制工作委员会行政法室编：《劳动合同法（草案）参考》，47页，北京，中国民主法制出版社，2006。

的重要依据。在劳动合同法立法过程中,关于立法宗旨在学界一直存在“单保护”与“双保护”的争论,在四审稿和最终的通过稿中,加入了“明确双方当事人的权利和义务”的表述,这是立法者对于“双保护”意见的在法律文本上的一种反馈,但是该规定从根本上是突出了劳动合同的功能,因为,劳动合同的本质就是当事人双方协商一致的结果,其内容就是双方的权利义务。

三、立法宗旨二——倾斜保护劳动者

关于劳动合同法的立法目的的争论一直贯穿于整个立法过程,《劳动合同法》送审稿规定为“维护当事人的合法权益”,而在此后的征求意见稿和二审稿中都明确规定为“保护劳动者的合法权益”,因此,理论界出现了“侧重保护劳动者”和“平等保护当事人双方”之争。

有学者认为:应当坚持劳动法所确立的倾斜保护劳动者利益的宗旨,认为劳动法作为社会法应该倾斜保护作为弱势方的劳动者的利益,而双保护中体现的民法的理念,其前提是双方当事人的地位平等。^①

有人则认为:单保护原则过分强化对于劳动者的保护,不利于企业的经营,会削弱国家的竞争力,因此,应该要确定保护当事人双方的合法利益的立法宗旨。^②

本条突出了“保护劳动者的合法权益”,在立法上确立了侧重保护劳动者的宗旨。因为,从劳动法的社会法属性来看,倾斜保护劳动者的利益是其本职之所在;工业化进程中,劳动者的辛酸历史促使劳动法的产生和发展,劳动法从产生之日就是劳动者利益的保护法。此外,从劳动法律体系的角度来看,劳动法确立了单保护的宗旨,应该在劳动合同立法中予以维持。

我们需要注意的是,“侧重保护劳动者”与“平等保护当事人双方利益”的观点并无本质上的矛盾,“侧重保护劳动者”说并不意味着只保护劳动者的合法权益,而不保护或者排斥用人单位的合法权益。“平等保护当事人双方”是在对劳动者和用人单位双方合法权益保护的基础上,对劳动者

① 参见林嘉:《劳动合同法:突出保护劳动者是对不平等的矫正》,载《工人日报》,2007-05-21;王全兴:《浅议我国劳动合同立法的基本取向》,载《中国劳动保障报》,2005-10-16;常凯:《关于〈劳动合同法〉的几个基本理论问题》,载《当代法学》,2006(6)。

② 参见张喜亮:《〈劳动合同法〉(草案)》十大问题探悉及立法建议》,载《中国人力资源开发》,2006(4);《中国企联雇主部分析〈劳动合同法〉立法》,载中企联官网, <http://www.ccc-ceda.org.cn/news/?id=946>。



给予一定程度的倾斜保护，并不忽视对用人单位的合法权益的保护，不会导致劳动合同双方主体的权利失衡。^①此外，从劳动者和用人单位双方的关系角度来看，现代劳动法已经实现了二者从“斗争”向“合作”的转变，保护劳动者利益既是目的也是手段，其终极目标是“构建和发展和谐稳定的劳动关系”，其中当然也包括用人单位的利益实现。对于条文中增加的“明确劳动合同双方当事人的权利和义务”，全国人大常委会法工委行政法室一位负责人解释说：“这实际上是一个指导思想性的修改，用人单位和劳动者之间的劳动关系和谐稳定了，双方的合法权益必然就受到了保护。”^②全国总工会书记处书记、纪检组组长张鸣起认为，因为《劳动法》作为社会法，在立法宗旨当中明确规定出来要保护弱者，这次《劳动合同法》承袭了劳动法的规定，除了规定合同双方主体的权利义务之外，更侧重于提出保护劳动者的合法权益，但这不会对企业利益产生不利影响。^③

【理解与适用】

劳动合同法的立法宗旨是一个纲领性问题，其不仅关系到劳动合同法的基本定位、劳动合同法的具体制度设计问题，而且也关系到劳动合同法作为一个子法与劳动法律体系的协调和衔接问题。^④而在劳动法司法实践中，立法宗旨的作用主要体现为以下几个方面：

一、可以弥补劳动合同立法空白

立法总是滞后于法律实践，并且由于立法者自身的局限性，使得任何立法难谓完美，劳动合同法也不例外。对于日新月异的劳动法实践，劳动合同法可能在适用中出现制度性空白，而法院则不能以法律没有规定为由拒绝司法裁判，因此，针对立法空白，法院可以在司法实践中援引相应的法律原则以及立法宗旨来进行裁判。

二、确立法官释法的基本方向

由于法律语言的模糊性，会使得具体法律条文在适用中存在理解争

^{①④} 参见林嘉：《劳动合同法：突出保护劳动者是对不平等的矫正》，载《工人日报》，2007-05-21。

^② 程刚、崔丽：《劳动合同法对用人单位权益作出有限让步》，载新浪网，<http://news.sina.com.cn/c/1/2007-06-30/040913342948.shtml>。

^③ 参见常红、雷阳：《全国总工会：劳动合同法未过分倾向劳动者利益》，载央视网国际网站，<http://news.cctv.com/society/20070703/100114.shtml>。

议，所以，需要法官在司法裁判过程中对相应的法律条文进行解释选择，而在劳动合同法的司法裁断中，法官对于某个争议条文的解释选择的基本方向应该是维护劳动者的合法权益，突出体现劳动合同法“侧重保护劳动者利益”的立法宗旨。

第二条（适用范围）

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（以下称用人单位）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。

【相关法条】

《劳动法》

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。

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）

1. 劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。

2. 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。

3. 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用劳动法。

4. 公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、



现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

5. 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、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照劳动法执行。根据劳动法的这一规定，国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》（劳办发〔1994〕289号）

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。

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，如工厂、农场、公司等。

本条第二款所指劳动法对劳动者的适用范围，包括三个方面：（1）国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员；（2）实行企业化管理的事业组织的非工勤人员；（3）其他通过劳动合同（包括聘用合同）与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。

本法的适用范围排除了公务员和比照实行公务员制度的事业组织和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。

《北京市劳动合同规定》

第二条 本市行政区域内的企业、个体工商户及民办非企业单位（以下统称为用人单位）与劳动者建立劳动关系，应当依据本规定订立劳动合同。

国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动合同关系，依照本规定执行。

【草案相关条文比较】

本条是关于劳动合同法的适用范围的规定，四次审议稿条文变化主要体现在该条第2款。

征求意见稿第2条第2款规定：“国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。”并且其第3条明

确定了劳动关系的定义：“本法所称劳动关系，是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。本法所称劳动合同，是指劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。”在征求意见过程中，多数意见认为，实行聘用制的事业单位与劳动者订立的聘用合同也体现了双方的劳动关系。目前除公务员和参照公务员法管理的工作人员之外，事业单位中签订聘用合同的人员由于行政管理部门权限划分的原因，不适用劳动法的规定，发生争议时无法可依，不利于保护这部分劳动者的合法权益，因此建议将这类劳动合同纳入本法适用范围。^① 二审稿第2款规定：“除公务员和参照公务员法管理的工作人员外，国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动关系的，其劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止，依照本法执行。” 三审稿的表述与二审稿相类似。四审稿第2条第2款规定：“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。”

从以上条文的变化，以及结合《劳动合同法》第96条的规定，可以看出立法争议主要为：（1）劳动合同法的适用范围中，事业单位适用劳动合同法的具体规定是否应该根据事业单位的不同类型进行区别对待，即是坚持“人事一劳动双轨制”还是完全适用劳动合同制度？（2）第2款的变化还体现为自二审稿开始用“劳动关系”替代了“劳动合同关系”的表述。根据立法者在《三审稿的草案说明》中的阐释，草案二审稿第7条中规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系应当订立书面劳动合同；第16条中规定，劳动合同经用人单位与劳动者签字或者盖章生效。有些意见认为，按照草案规定，订立书面劳动合同有三种情况：一是在建立劳动关系的同时订立，二是在建立劳动关系后一个月内订立，三是在用工前订立。本法应针对以上不同情况，对建立劳动关系与订立劳动合同的关系进一步予以明确，以防止产生纠纷。

^① 参见全国人大法律委员会：《关于〈中华人民共和国劳动合同法（草案）修改情况的汇报〉》（二次审议稿）。



【法条评析】

本条是关于劳动合同法适用范围的规定，即哪些主体是劳动法上的用人单位和劳动者。

一、第1款从正面规定了哪些属于用人单位的范畴

本条第1款规定：“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（以下称用人单位）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。”

（一）企业

企业是经营性的从事生产、流通或服务的某种主体；作为概括的资产或者资本和人员集合之经营体，企业也可以作为交易的客体。^① 主要包括：

1. 企业法人

企业法人是指具有独立的财产，有健全的组织机构、组织章程和固定场所，能够独立承担民事责任、依法经核准登记的享有民事权利和承担民事义务的经济组织。根据《中华人民共和国企业法人登记管理条例施行细则》（2000年修订）第2条的规定，企业法人应该包括全民所有制企业、集体所有制企业、联营企业、在中国境内设立的外商投资企业（包括中外合资经营企业、中外合作经营企业、外资企业）和其他企业。《公司法》第2条规定：“本法所称公司是指依照本法在中国境内设立的有限责任公司和股份有限公司。”《公司法》第3条第1款规定：“公司是企业法人，有独立的法人财产，享有法人财产权。公司以其全部财产对公司的债务承担责任。”因此，具有法人资格的有限责任公司和股份有限公司可以成为用人单位。

2. 合伙企业

《合伙企业法》第2条规定：“本法所称合伙企业，是指自然人、法人和其他组织依照本法在中国境内设立的普通合伙企业和有限合伙企业。普通合伙企业由普通合伙人组成，合伙人对合伙企业债务承担无限连带责任。本法对普通合伙人承担责任的形式有特别规定的，从其规定。有限合伙企业由普通合伙人和有限合伙人组成，普通合伙人对合伙企业债务承担无限连带责任，有限合伙人以其认缴的出资额为限对合伙

^① 参见史际春等：《企业和公司法》，2页，北京，中国人民大学出版社，2001。

企业债务承担责任。”

3. 个人独资企业

《个人独资企业法》第2条规定：“本法所称个人独资企业，是指依照本法在中国境内设立，由一个自然人投资，财产为投资人个人所有，投资人以其个人财产对企业债务承担无限责任的经营实体。”

(二) 个体经济组织

根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第1条的规定，“个体经济组织”是指个体工商户。《民法通则》第26条规定：“公民在法律允许的范围内，依法经核准登记，从事工商业经营的，为个体工商户。个体工商户可以起字号。”因此，个体工商户具有劳动法用人单位的主体资格。

前述劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》还明确个体经济组织为“雇工在七人以下的个体工商户”。这是根据国务院1987年颁布的《城乡个体工商户管理暂行条例》第4条规定确立的，该规定为：“个体工商户，可以个人经营，也可以家庭经营。个人经营的，以个人全部财产承担民事责任；家庭经营的，以家庭全部财产承担民事责任。个体工商户可以根据经营情况请一、二个帮手；有技术的个体工商户可以带三、五个学徒。”尽管相关规范依然有效，但是，我们认为根据个体工商户登记的立法和实践来看，雇工人数已经不再是个体工商户具有用人单位主体资格的要件之一。

第一，我国将雇工人数作为个体工商户和私营企业的区别标准之一，《中华人民共和国私营企业暂行条例》（国务院令 第4号）第2条规定：“本条例所称私营企业是指企业资产属于私人所有、雇工八人以上的营利性的经济组织。”北京市劳动局《关于建立北京市个体工商户、私营企业雇工劳动管理情况统计制度的通知》对于雇工规模的统计也坚持雇工人数，其规定：“雇工7人以下：指持‘北京市个体工商户营业执照’的个体工商户。雇工8人或8人以上：指持‘北京市私营企业营业执照’的私营企业。按北京市工商行政管理局（1989）个字第6号文件的有关规定，从事科技及特种行业的私营企业可雇7人以下。”这是受过去计划经济体制下国有经济占主导地位的思想的影响。实际上，该立法并不具有合理性，一方面，个体工商户和私营企业之间的区别主要在于责任形式、法律地位以及出资形式等方面，而雇工人数并非其区别，实践中，有的公司的职员也可以少于8人；另一方面，个体工商户



与私营企业之间并没有对应性，私营企业是从所有制角度来看，应该对应国有企业，根据《中华人民共和国私营企业暂行条例》（国务院令 第 4 号）第 6 条关于私营企业种类的规定，独资企业、合伙企业、有限责任公司，三者之间根本没有共同点，独资企业是以出资人的数量为标准确立，有个人独资企业和国有独资企业；合伙企业 and 有限责任公司则是以法律地位和责任形式为标准，既可以有国有的有限责任公司也可以有个人出资的有限责任公司。

第二，从现行的相关法律、法规的规定来看，雇工人数的要求在登记实践中已经被取消。《个体工商户登记程序规定》（国家工商行政管理总局令 第 13 号）第 5 条关于申请登记提交文件的规定没有要求雇工人数的相关证明材料，而《中华人民共和国私营企业暂行条例》（国务院令 第 4 号）第 6 条规定：“私营企业分为以下三种：（一）独资企业；（二）合伙企业；（三）有限责任公司。”对于该规定的企业类型都先后制定了单行法以及相应的登记管理办法，都没将雇工的人数作为登记条件。

第三，从《工伤保险条例》第 2 条规定来看，其已经将有雇工的个体工商户认定为用人单位。“中华人民共和国境内的各类企业、有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的各类企业的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。有雇工的个体工商户参加工伤保险的具体步骤和实施办法，由省、自治区、直辖市人民政府规定。”此外，《劳动保障监察条例》（国务院令 第 423 号）第 2 条第 1 款规定：“对企业 and 个体工商户（以下称用人单位）进行劳动保障监察，适用本条例。”其明确规定个体工商户为监察对象，而没有要求雇工人数的限制。

（三）民办非企业单位

《民办非企业单位登记管理暂行条例》第 2 条规定：“本条例所称民办非企业单位，是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。”这类组织具有民间性、社会性、公益性和非营利性的特点。

二、第 2 款规定了国家机关、事业单位和社会团体依照本法执行的基本原则

本条第 2 款规定：“国家机关、事业单位、社会团体与其建立劳动

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。”本款规定实际上是确立了《劳动合同法》适用于“国家机关、事业单位和社会团体”的基本原则。即国家机关、事业单位、社会团体和“与其建立劳动关系的劳动者”之间就劳动合同的订立、履行、变更、解除或者终止，依照本法执行。

因此，根据《公务员法》的相关规定以及《劳动合同法》第96条的规定，我们可以认识到，下列人员与国家机关、事业单位和社会团体之间的关系应该不属于依照本法执行的情形。

（一）公务员

《公务员法》第2条规定：“本法所称公务员，是指依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。”因此，只有同时符合依法履行公职、使用行政编制和国家财政负担工资福利这三个标准或条件的国家工作人员，才能成为国家公务员。

在我国公务员与其他类型工作人员的主要区别在于行政编制问题，其需要经过人事部门和组织部门的审批确定。大致应该包括：一是国家机关，包括政府机关、人大和政协机关中除工勤人员以外的所有工作人员；二是法官、检察官纳入公务员范围的同时，根据其职务特点和《公务员法》第3条的规定，另行设置法官法、检察官法相衔接；三是除工勤人员以外民主党派机关工作人员与共产党机关工作人员一样纳入公务员范围，这是我国单一制国家管理体制和共产党领导的多党合作制度的现实管理需求。

（二）参照公务员法管理的人员

《公务员法》第106条规定：“法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中除工勤人员以外的工作人员，经批准参照本法进行管理。”根据参照公务员法管理的相关规定，参照公务员法管理的单位审批应该满足以下条件：一是，“法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位”其中，“法律、法规授权的”包括：（1）全国人民代表大会及其常务委员会制定的法律规定的；（2）国务院制定的行政法规和决定规定的；（3）省、自治区和直辖市人民代表大会及其常务委员会制定的地方性法规规定的；公共事务管理职能主要是指，党委系统的事业单位担负的党的领导机关工作职能以及政府系统事业单位行使的行政管理职能，包括：政策、规划的研究制定；行政执法、行政审批、行业管理等。二是，“除工勤人员（劳动者）以外的工作人员”。三是，“经批