



中国劳动法学研究会 组织编写

曹可安 主编

**ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO
LAODONGHETONGFA**

中华人民共和国劳动合同法

解析 · 案例分析 · 合同样本

京 华 出 版 社

《中华人民共和国劳动合同法》 解析·案例分析·合同样本

中国劳动法学研究会组织编写

曹可安 主编

京华出版社

图书在版编目(CIP)数据

《中华人民共和国劳动合同法》解析·案例分析·合同样本/中国劳动法学研究会编. —北京:京华出版社, 2007. 6

ISBN 978-7-80724-405-9

I. 中… II. 中… III. 劳动合同法—基本知识—中国
IV. D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 086492 号

《中华人民共和国劳动合同法》解析·案例分析·合同样本

著 者 ☐ 中国劳动法学研究会

出版发行 ☐ 京华出版社

(北京市朝阳区安华西里一区 13 楼 2 层 100011)

(010)64258473 64255036 84241642(发行部)

(010)64259577(邮购、零售)

(010)64251790 64258472 64255606(编辑部)

E-mail: jinghuafaxing@sina.com

印 刷 ☐ 北京冶金大业印刷有限公司

开 本 ☐ 787mm×1092mm 1/16

字 数 ☐ 473 千字

印 张 ☐ 24.875 印张

版 次 ☐ 2007 年 7 月第 1 版

印 次 ☐ 2007 年 7 月第 1 次印刷

书 号 ☐ ISBN 978-7-80724-405-9

定 价 ☐ 39.00 元

京华版图书,若有质量问题,请与本社联系

前言

由1994年制定的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)所确立的劳动合同制度,对于破除传统计划经济体制下的行政配置式的劳动用工制度,建立与社会主义市场经济体制相适应的用工机制,实现劳动力资源的市场配置,促进劳动关系和谐稳定,发挥了十分重要的作用。

《劳动法》所确立的劳动合同制度的实施已经十多年,随着我国市场经济体制改革的深入和社会经济的发展,逐步显出其不足:(1)立法层次不高。《劳动法》所确立的劳动合同制度的规定比较原则和抽象,对劳动合同的有些重要问题甚至没有规定,大量的具体规定是由部颁规章和地方立法来完成的,立法层次不高并且分散,部门和地方立法不一致,甚至相互冲突,给法律的适用带来困难和混乱,亟待理顺。(2)制度规定滞后。在我国社会主义市场经济尚未成熟,很多制度正处于改革摸索阶段的时代背景下,一部产生于上世纪90年代中期的法律不可能完整体现社会主义市场经济对劳动法律制度的要求,更不可能完全解决后续改革中出现的新问题,因此,《劳动法》中的相关规定必然带有旧体制和过渡性的痕迹,滞后于现实的需要,亟待更新。(3)缺乏可操作性。1994年的《劳动法》属于纲要式立法,其规范一般都趋于原则化,操作性不强,存在较多的立法漏洞,亟待完善。正是在这种背景下,回应现实需要制定《劳动合同法》,以建立起统一、完善的劳动合同制度就成为了十分紧迫的需要。

社会主义和谐社会,是一个充满创造活力的社会,是各方面利益关系得到有效协调的社会,是社会管理体制不断创新和健全的社会,也是稳定有序的社会。劳动关系作为基本的社会关系,其协调机制完善与否在社会经济发展中具有基础性、战略性的意义。劳动合同制度是劳动关系协调的基础性制度,因此,《劳动合同法》的颁布和实施,对于协调劳动者与用人单位的关系,促进劳动关系的协调发展,具有重要作用。

在《劳动合同法》颁布之际,正确理解法律的基本意义和立法精神,推动贯彻落实,提供实施指导是我们的义务和义不容辞的责任。为此,在劳动和社会保障部劳动科学研究所游钧所长的提议和领导下,在中国劳动法学研究会郑东亮会长的指导下,中国劳动法学研究会组织部分专家学者编写这本书,希望能对读者正确理解和贯彻实施《劳动合同法》有所帮助。

本书分为三篇:

第一篇“《中华人民共和国劳动合同法》解析”，逐条对《劳动合同法》从法理、实务、相关法规等方面进行了详细解读。是读者对《劳动合同法》进行透彻理解和应用不可不读的内容。

第二篇“劳动合同案例分析”，从大量实际发生的案例中精选了29个极其有代表性的案例，涉及到了劳动合同的各个重要方面，由实际参与劳动合同争议处理的各地劳动争议仲裁机构的专家、人民法院参与审判劳动合同纠纷的法官等进行了精心的分析。

第三篇“劳动合同样本”，根据《劳动合同法》的规定，由中国劳动法学研究会的专家对广泛采用的劳动合同样本进行了修改，使其更加符合《劳动合同法》的规定。

我们相信，本书的出版会有助于企业及事业单位人力资源、劳资、工会部门以及相关政府部门更好地了解《劳动合同法》在实践中的运用。

本书解析部分由从事劳动法学研究的学者刘焱白博士、何平博士生、栗愉硕士撰稿。案例部分全部从《中国劳动》杂志选编。全书由国家劳动和社会保障部劳动科学研究所副研究员、中国劳动法学研究会副秘书长曹可安统稿并任主编。

本书的编写得到了国家劳动和社会保障部相关司局的大力帮助，在此一并致谢！

中国劳动法学研究会

2007年7月

目 录

前 言

第一篇 《中华人民共和国劳动合同法》解析

- 第一章 总 则/3
- 第二章 劳动合同的订立/30
- 第三章 劳动合同的履行和变更/74
- 第四章 劳动合同的解除和终止/91
- 第五章 特别规定/123
- 第六章 监督检查/172
- 第七章 法律责任/188
- 第八章 附 则/215

第二篇 劳动合同案例分析

- 01、承包合同还是劳动合同？/221
- 02、大学生就业协议：典型的预约合同/223
- 03、解除要件未成不能起算仲裁时效/226
- 04、劳动关系变更工伤责任不能推/230
- 05、成师傅是否应得补偿金/233
- 06、医疗期内能否解除劳动关系/236
- 07、员工无故被辞退应该得到补偿/239
- 08、刘某与该厂是事实劳动关系/242
- 09、职工隐瞒基本情况业可以要求赔偿/245
- 10、以劳动者违反规章制度为由解除劳动合同要慎重/248
- 11、只约定试用期的劳动合同无效/252
- 12、合同到期仍可以单位拖欠工资为由提出解除劳动合同/255
- 13、竞业禁止与商业秘密保护/258

- 14、李某应按约承担责任/263
- 15、企业不经法定程序降低工资无效/268
- 16、劳动者违反竞业限制协议的法律责任/271
- 17、劳动者提前解除劳动合同的责任探讨/274
- 18、用人单位未说明理由解除劳动合同无效/280
- 19、她能要求与企业恢复劳动关系吗？/284
- 20、企业开除职工同时能否进行一次性罚款/287
- 21、职工享受生育津贴企业无需再支付产假工资/290
- 22、车间实行承包企业难免工资支付责任/293
- 23、服务期内离职引发的劳动争议/295
- 24、是岗位调整还是劳动合同变更/302
- 25、劳动者违约解除合同应赔偿用人单位经济损失/305
- 26、对签订无固定期限劳动合同条件应作有利于劳动者的理解/309
- 27、劳动者档案转移纠纷/312
- 28、企业收不回货款劳动者应否担责/316
- 29、岗位合同能视为劳动合同吗/318

第三篇 劳动合同样本

- 01、一般企业劳动合同样本/323
- 02、化工行业劳动合同样本/330
- 03、建筑业劳动合同样本/338
- 04、建筑行业农民工劳动合同样本/341
- 05、矿山、井下行业劳动合同样本/347
- 06、金融、贸易行业劳动合同样本/355
- 07、娱乐、酒店、商业行业劳动合同样本/362
- 08、非全日制用工劳动合同样本/368
- 09、短期用工劳动合同样本/371
- 10、临时用工劳动合同样本/373
- 11、实习学生劳动合同样本/376

附录：《中华人民共和国劳动合同法》/380

第一篇

《中华人民共和国劳动合同法》 解 析

第一章 总 则

第一条【立法目的】 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人权利义务，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。

【条文解读】

一、立法目的条款的意义

立法目的，又称立法宗旨，即制定某部法律或建立某项法律制度（或某个法律部门）所追求的目标和效果，集中体现本法律（法律制度、法律部门）的本质和基本价值取向。它既可以由专门的法律条款集中表述，也可以依据法律规定作出学理表述。集中表述立法目的的法律条款，即立法目的条款。它在本法律（法律制度、法律部门）中处于统率地位，属于一般条款，既是立法的指导思想，也是理解和解释具体条款的依据，在一定条件下还具有弥补法律漏洞的作用。

本条文既是《劳动合同法》的立法目的条款，也是我国劳动合同制度的立法目的条款。深入理解本条规定将是正确解读整部《劳动合同法》的前提与关键。

二、立法目的的内容

（一）完善劳动合同制度。

1. 我国劳动合同制度的简要回顾

劳动合同制度一直是我国劳动立法和政策的一个重要组成部分。建国初期，在国营经济及其领导下的合作社经济、个体经济、私人资本主义经济和国家资本主义经济并存的条件下，劳动力资源主要由市场配置，劳动合同被作为确立劳动关系的主要形式，劳动合同制度具有调控劳动力流向、稳定劳动关系的功能。1956年农业、手工业和资本主义工商业的社会主义改造完成以后，进入高度集中的计划经济时期，由于国家对劳动力实行计划管理和固定工制度的普遍实行，劳动合同制度在正式工中消失，仅适用于临时工。

党的十一届三中全会以来，伴随着经济体制和劳动制度的市场化改革，劳动合同制度逐步发展。1980年，在中外合资经营企业实行劳动合同制度；1984年，在国营企业劳动合同制度的适用范围由临时工扩大到正式工中的农

民轮换工；1986年，国务院《国营企业实行劳动合同制暂行规定》要求全民所有制单位对新招用的正式工实行劳动合同制。此后，国家逐步要求私营企业、股份制试点企业和城乡个体工商户都把劳动合同作为确立劳动关系的法律形式。

1994年的《劳动法》对劳动合同制度的发展具有特别重要的意义。它要求用人单位不分所有制一律实行劳动合同制度，并就劳动合同的定义和适用范围，订立、变更和无效，内容、形式和期限，终止和解除等主要问题作出规定，为劳动合同制度的全面推行和完善奠定了法律基础。此后，国务院劳动行政部门制定了多项与《劳动法》配套的有关劳动合同的规章，许多省（市、自治区）相继出台了劳动合同条例、规定或办法，使《劳动法》的规定得到细化和补充，有的还突破了《劳动法》的规定。此外，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（2001年）等司法解释中，也就劳动合同适用法律的有关问题作了规定。

2. 《劳动法》的不足及其原因

《劳动法》确立的劳动合同制度，对于破除传统计划经济体制下的行政配置式的劳动用工制度，建立与社会主义市场经济体制相适应的用人单位与劳动者双向选择的劳动用工制度，实现劳动力资源的市场配置，促进劳动关系和谐稳定，发挥了十分重要的作用。

《劳动法》作为我国劳动立法的一块重要的里程碑，对劳动合同制度进行了比较全面的专门规定，但时至今日面对劳动合同领域的新情况，它却突显出一系列不足，主要表现为：①基于改革背景的不足：在我国社会主义市场经济尚未成熟，很多制度正处于改革摸索阶段的时代背景下，一部产生于上世纪90年代中期的法律不可能完整体现社会主义市场经济对劳动法律制度的要求，更不可能完全解决后续改革中出现的新问题；②基于纲要式立法局限的不足：1994年的《劳动法》属于纲要式立法，较之于法典式，其具体规范一般都趋于原则化，以其作为裁判依据，往往操作性不强，存在较多的立法漏洞；③基于制度惯性的不足：《劳动法》某些规定来源于劳动制度改革进程的探索性或过渡性的政策法规，难免保留有旧体制和过渡性的痕迹。正是由于这些不足，导致《劳动法》的相关规定远滞后于劳动合同制度的现实发展。由此，《劳动合同法》得以产生，其目的首先就在于完善《劳动法》等配套法规在劳动合同制度方面的不足，以此作为法律对现实的回应。

（二）《劳动法》与《劳动合同法》的关系

《劳动法》对于劳动合同的规定确有不足，但其并未失效。而《劳动合同

法》却在完善劳动合同制度的过程中，作出了许多不同于《劳动法》的规定，司法实践中应如何处理二者的关系呢？我们认为，对《劳动法》与《劳动合同法》的关系应当从两个层面加以理解：

第一，从二者所规定的内容以及所调整的对象看，《劳动法》与《劳动合同法》应当是基本法与单项法的关系。前者规定了从就业促进到劳动合同直至劳动争议等内容，其几乎涵盖了整个劳动法律部门的所有内容。但是，我国《劳动法》是纲要式而非法典式，就劳动合同专章只作了原则性规定，故需要制定专门的《劳动合同法》，以完善、细化劳动合同制度。

第二，从法律位阶上看，《劳动法》与《劳动合同法》应当是上位法与下位法的关系。当然，就制定机关而言，现行《劳动法》是全国人大常委会制定的，它不构成《劳动合同法》的上位法，但从法理和《立法法》的要求而言，《劳动法》作为劳动法体系中最高位阶的法律，应当由全国人大制定，这样才与《就业促进法》形成上位法与下位法的关系。

由此，一方面《劳动法》与《劳动合同法》均由全国人大常委会制定，适用新法优于旧法的法理，《劳动合同法》可以对《劳动法》予以突破和细化；但另一方面，从应然的角度，二者又是处于不同位阶的基本法与单项法、上位法与下位法的关系，《劳动合同法》应当以《劳动法》为依据，我们认为，这种依据主要是立法理念依据，即《劳动合同法》对于《劳动法》保护劳动者合法权益的立法目的和基本精神必须予以继承，不得突破；只有一些体制性和技术性规定可以突破。

三、明确劳动合同双方当事人的权利义务

劳动合同是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。换言之，劳动合同的最重要的功能应当是明确了双方权利和义务，是劳动关系得以运行的依据。《劳动合同法》作为关于劳动合同的单项立法，其一切完善、发展劳动合同制度的设计，其目的都是为了使劳动合同的依据作用能得到最大限度的发挥，明确了劳动合同双方当事人的权利义务既有利于避免纠纷，又有利于纠纷发生后明晰各自责任。

四、保护劳动者的合法权益

“保护劳动者的合法权益”在理论上被概括为关于《劳动合同法》立法目的“单保护”表述，与“保护当事人即劳动者和用人单位合法权益”的“双保护”表述相对，不同的表述方式实质上反映了不同的利益倾向，更反映出对《劳动合同法》社会功能的不同理解。由此，在《劳动合同法》的制定过程中成为了一个争论颇为激烈的问题。我们认为，尽管最终立法选择了“单保护”

表述，但是对其含义的理解仍然不能趋于简单化，更不能趋于极端化，要注意把握以下几方面：

(一)“单保护”表述的含义不是只保护劳动者而不保护用人单位。任何一部法律或一个法律部门，对所调整的社会关系的各方当事人都会保护其合法权益，但在立法目的条款中有的作“双保护”表述，有的作“单保护”表述。前者如《合同法》第1条中“保护合同当事人的合法权益”的规定，这意味着给双方当事人以同等力度的保护，即平等保护；后者是将保护某方当事人合法权益在立法目的条款中作明确表述，而将保护他方当事人合法权益的精神蕴含于其它条款中，如《担保法》第1条中“保障债权的实现”，《消费者权益保护法》第1条中“保护消费者的合法权益”，《劳动法》第1条中“保护劳动者的合法权益”，《刑法》第1条和《刑事诉讼法》第1条中“惩罚犯罪，保护人民”，这只是表明偏重或倾斜保护某方当事人合法权益，即对某方当事人的保护力度相对较大，并不意味着只保护某方当事人而不保护他方当事人。

(二)保护劳动者与保护用人单位并非只有冲突性，而无一致性。劳动关系中的劳动者和用人单位既是利益矛盾的双方，又是相互依存的利益共同体。《劳动合同法》保护劳动者在一定意义上就是保护用人单位。这是因为，劳动者是劳动力资源的载体，劳动力资源作为一种经济资源是利润的源泉，并且，随着科学技术的发展其利润贡献率越来越高。在此意义上，《劳动合同法》保护劳动者实际上是保护劳动力资源，保护投资者和企业的利润源泉。我国经济发展正陷入“内需不足→依赖出口→低价竞销→利润低下→劳动收入增长缓慢→内需不足”的恶性循环，而打破这一恶性循环的关节点，在于加大《劳动合同法》保护劳动者的力度，提高劳动者的收入，从而为投资者和企业创造持续发展的宏观条件。可见，保护劳动者与保护用人单位是“一个硬币两个面”的关系。

(三)加强对劳动者的保护会对投资环境不会产生消极影响。《劳动法》实施以来，关于劳动法与投资环境的关系，一直有一派观点将劳动法视为投资环境的负面因素，担心加强对劳动者的保护会导致投资环境的恶化，致使投资者转移资本。在讨论《劳动合同法》的过程中，这种观点的反映更为强烈。其实，劳动法对投资环境的影响并非如此。在我国，一些劳动法实施状况比较好的地区（如“长三角”和“珠三角”地区），其引进外国和外地资本的总量多大于劳动法实施状况较差的地区。这表明劳动法是投资环境的积极因素。即使存在某地区因加强对劳动者的保护而发生外移资本的现象，也多是一些低质量资本，即技术构成低、主要靠廉价甚至掠夺性使用劳动力以营利的资本。这种

资本的外移,对于试图提高引进外资质量、实现产业结构升级的地区来说是利大于弊。这种资本外移如果进发生在国内,并不会影响我国的整体就业形势。这种资本如果移向其他发展中国家(如东南亚国家),其消极影响也不值得可怕。因为其他发展中国家同我国一样也面临着全球化和社会责任运动对提高劳动标准的压力,甚至有的国家(如印度)其劳动者保护状况还优于我国,故这种资本移向其他发展中国家的规模不至于很大。即使发生了这种资本大规模地移向其他发展中国家的极端现象,对于有巨额资本剩余的我国来说,促进民营经济的发展,就足以填补这种资本外移所留下的空间。

五、构建和发展和谐稳定的劳动关系

在当前社会主义市场经济条件下,劳动关系是最直接、最基本、最重要的社会关系,劳动关系的和谐与稳定对和谐社会的构建起着决定性作用。

简单解释 和谐稳定的劳动关系 稳定 劳动关系的相对稳定化 和谐 劳资冲突在可控范围之内

何谓和谐稳定的劳动关系,有人将其内涵进一步分解为“四个关系”:

第一,稳定和谐的劳动关系是劳资双方齐心协力、共谋发展的双赢关系;

第二,稳定和谐的劳动关系是劳资双方相互尊重、和谐相处的平等关系;

第三,稳定和谐的劳动关系是利益相容、矛盾协调的共生关系;

第四,稳定和谐的劳动关系是共同创造、共享成果的发展关系。

此外,和谐稳定的劳动关系一般具有这样的特征:一是企业凝聚力强,经营者和劳动者共谋发展的目标一致,在激烈的市场竞争面前,企业持续发展;二是经营者尊重职工在企业的知情权、参与权、管理权、监督权;劳动者立足岗位,做好本职,学好技术,完成各项生产任务;三是职工对企业认同感强,把积极性、创造性自觉地投入到企业生产经营之中;四是职工工资收入、福利待遇与企业效益同步增长;五是职工的劳动就业权利基本得到保证;六是企业的劳动环境良好。^①

要构建和发展和谐稳定的劳动关系需要社会多方面的努力,但创造良好的法制环境是关键。而《劳动合同法》的制定又是良好法制环境得以建立的基石,它通过完善劳动合同制度,将一切不利于劳动关系和谐稳定的制度因素予以剔除,并且结合新形势下劳动关系的特点建立新的制度促进劳动关系的稳定和谐。

最后,对于《劳动合同法》四项立法目的本身的逻辑关系,我们认为仍有

^① 雷志汉:《构建稳定和谐的劳动关系》, <http://www.changde.gov.cn/cdzgh/8721504352402931712/20070324/184312.html>

说明的必要。“完善劳动合同制度”、“明确劳动合同双方当事人的权利义务”、“保护劳动者合法权益”以及“构建和发展和谐稳定的劳动关系”四者呈现出一种递进关系。“完善劳动合同制度”的结果将是有利于“明确劳动合同双方当事人的权利义务”，而要实现劳动合同制度的完善关键是从“保护劳动者合法权益”出发，在“强资本，弱劳工”的社会现实下，“保护劳动者合法权益”就成为了“构建和发展和谐稳定劳动关系”的关键。

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（以下简称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，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、解除和终止劳动合同，依照本法执行。

第九十六条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

【条文解读】

本条规定了《劳动合同法》的适用范围。

一、劳动关系的一般理论

（一）劳动关系的含义与特征

能否适用《劳动合同法》，首先要解决的是用人单位与劳动者之间是否存在劳动关系。劳动关系理论是整个劳动法基本理论的基石，对它的掌握是正确理解、运用劳动法的起点与前提。作为劳动法的主要调整对象，劳动关系是指劳动力所有者（劳动者）与劳动力使用者（用人单位）之间，为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力由另一方用于同其生产资料相结合的社会关系。我们认为，从理论上说，劳动关系的具体特征可概括为以下几方面：

第一，劳动关系是一种劳动力与生产资料的结合关系。因为从劳动关系的主体上说，当事人一方固定为劳动力所有者和支出者，称为劳动者；另一方固定为生产资料所有者和劳动力使用者，称用人单位（或雇主）。劳动关系的本质是强调劳动者将其所有的劳动力与用人单位的生产资料相结合。这种结合关系从用人单位的角度观察就是对劳动力的使用，将劳动者提供的劳动力作为一种生产要素纳入其生产过程。在劳动关系中劳动力始终作为一种生产要素而存

在，而非产品。这是劳动关系区别于劳务关系的本质特征，后者劳动者所有的劳动力往往是作为一种劳务产品而输出，体现的是一种买卖关系或者加工承揽关系等。

第二，劳动关系是一种具有显著从属性的劳动组织关系。劳动关系一旦形成，劳动关系的一方——劳动者要成为另一方——所在用人单位的成员。所以，虽然双方的劳动关系是建立在平等自愿、协商一致的基础上，但劳动关系建立后，双方在职责上则具有了从属关系。用人单位作为劳动力使用者，要安排劳动者在组织内和生产资料结合；而劳动者则要通过运用自身的劳动能力，完成用人单位交给的各项生产任务，并遵守单位内部的规章制度。这种从属性的劳动组织关系具有很强的隶属性质，即成为一种隶属主体间的指挥和服从为特征的管理关系。而劳务关系的当事人双方则是无组织从属性。

第三，劳动关系是人身关系。由于劳动力的存在和支出与劳动者人身不可须臾分离，劳动者向用人单位提供劳动力，实际上就是劳动者将其人身在一定限度内交给用人单位，因而劳动关系就其本质意义上说是一种人身关系。但是，由于劳动者是以让渡劳动力使用权来换取生活资料，用人单位要向劳动者支付工资等物质待遇。就此意义而言，劳动关系同时又是一种以劳动力交易为内容的财产关系。

从法条依据的层面，劳动和社会保障部 2005 年 5 月 25 日颁布的《关于确定劳动关系有关事项的通知》第一条对“劳动关系成立”的界定还是比较明确的，即：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

（二）劳动关系的认定标志

所谓劳动关系的认定标志，我们认为是劳动关系特征的一种外化形式，而且根据不同标志在认定劳动关系中的作用不同，还可以将认定标志进一步划分为核心标志与形式标志。核心标志是认定劳动关系是否存在的决定性因素，它是劳动关系本质特征的外化，具体包括：劳动力由他人使用、劳动组织关系、组织从属性、人身关系。一般而言，上述核心标志只要具备一种就同时具备了其余三种，当某种社会关系具备了劳动关系的核心标志，既可认定当事人之间成立劳动关系；另一方面，认定劳动关系还有一系列的形式标志，它只是认定劳动关系是否存在的辅助性因素，对于这类特征的归纳概括，主要是为了方便

司法操作。目前，形式标志主要有：劳动者资格、雇主资格、书面劳动合同、劳动给付、工资性报酬等。如果某种社会关系只是具备劳动关系的形式标志，并不能当然地认定当事人之间存在劳动关系，还需要进一步剖析其是否具备核心标志。当然，核心标志与形式标志一般都是统一的，有形式标志就有核心标志；但也不排除二者出现分离，我们认为，无形式标志的，或者形式标志与核心标志不一致的，依核心标志认定。

但让人遗憾的是，实践中往往是重形式标志而轻核心标志，甚至是唯形式标志是从。在认定劳动关系中，只要看到“工资条”、“书面劳动合同”等形式标志在不进一步探究核心标志的情况下就武断地认定。究其原因，我们认为，主要是错误地运用了劳动和社会保障部2005年5月25日颁布的《关于确定劳动关系有关事项的通知》第二条。该条规定，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（二）用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；（三）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；（四）考勤记录；（五）其他劳动者的证言等。不可否认，这条规定确实方便了实践，但也在一定程度上误导了实践。遇到一般案件尚可，但是遇到特殊疑难案件，如果还是固守这一规定，便很容易将问题简单化，得出错误的结论。由此，我们认为认定劳动关系关键仍然在于深入、正确理解四项核心要件。

二、《劳动合同法》的适用范围

理解了劳动关系的认定方法，并不意味着完全掌握了《劳动合同法》的适用范围。因为劳动关系的范围很广，而《劳动合同法》调整的劳动关系并非包罗万象，准确地说它只调整特定空间、特定主体间的劳动关系。

（一）《劳动合同法》的空间效力

《劳动合同法》的空间效力，指该法适用的空间范围，即《劳动合同法》在什么地方、在哪些领域内具有约束力。《劳动合同法》第二条规定：“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（以下简称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，适用本法。”换言之，在空间上只要求“在中华人民共和国境内”，即在我国领土范围内的劳动合同关系都由《劳动合同法》调整。

（二）《劳动合同法》对人的效力

《劳动合同法》对人的效力，是指《劳动合同法》对什么人具有法律约束力。