

关注生活法律点滴
专业律师详实解答
法律法规细致指引
快速高效自助维权



劳动者权益保护 自助手册

王卫国 戴志强 朱晓娟 主编



清华大学出版社

关注生活法律点滴

专业律师详实解答

法律法规细致指引

快速高效自助维权

生活与法丛书

生活与法丛书

life and law

劳动者权益保护 自助手册

王卫国 戴志强 朱晓娟 主编

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

法律不是殿堂之上的象牙之塔,百姓生活中,小至行车走路,大至纠纷诉讼,面对纷繁复杂的法律问题,您的权益是什么?您的义务是什么?您将如何面对?《生活与法丛书》,撇开“为什么”,注重“怎么办”,以直接、简单、明了、实用为编写宗旨,以生活中经常遇到的问题为关注热点,有极强的针对性和实用性。

本书共分为劳动合同基本知识、劳动合同的内容、对特殊人群的保护、劳动安全卫生、企业的劳动管理、社会保险、劳动争议的解决七章,全面剖析劳动者所遇到的方方面面的问题,协助您快速精通法律,高效自助维权。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

劳动者权益保护自助手册/王卫国,戴志强,朱晓娟主编. —北京:清华大学出版社,2008.5
(生活与法丛书)

ISBN 978-7-302-16738-9

I. 劳… II. ①王… ②戴… ③朱… III. 劳动法-基本知识-中国 IV. D922.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第001890号

责任编辑:王 威 杜春杰 张志强

封面设计:范华明

版式设计:王世情

责任校对:姜 彦

责任印制:杨 艳

出版发行:清华大学出版社

地 址:北京清华大学学研大厦A座

<http://www.tup.com.cn>

邮 编:100084

社 总 机:010-62770175

邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者:北京密云胶印厂

装 订 者:三河市李旗庄少明装订厂

经 销:全国新华书店

开 本:170×240 印 张:16.25 字 数:301千字

版 次:2008年5月第1版 印 次:2008年5月第1次印刷

印 数:1~5000

定 价:26.00元

本书如存在文字不清、漏印、缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请与清华大学出版社出版部联系调换。联系电话:(010)62770177 转 3103 产品编号:027453-01

丛书编委会

主 编：王卫国 戴志强 朱晓娟

编写人员：戴志强 陈 蕾 孙立明 何 锋 朱晓娟 陈 红

杨晶晶 高智慧 姚均昌 王丽君 黄 涛 戴骅骝

袁慧敏 姜光然 任冬梅 周晶晶

丛 书 前 言

众所周知，全民法律意识和法律素质的提高，是实现依法治国的关键性和决定性因素，而反过来，健全的法律制度和体系又为公民维护合法权益提供了保障。我们国家的法制建设经过数十年的发展，正逐步走向完善，各项法律法规不断建立健全，在建设社会主义法治国家的今天，法律与社会密不可分，学习掌握法律知识，树立增强法制观念，已成为百姓生活中不可缺少的内容。如果公民的法制意识不断提高，社会秩序也将会更加井然有序。

鉴于现实生活中寻常百姓普遍存在着法律知识欠缺，法律意识比较淡薄的社会现象——当你想要办理一件涉及现行法律规定的有关事宜或者面对某些法律事实时，却不知如何下手，怎样去做；当某些法律事件或法律行为已经触及你的合法权益时你却不知道或根本没有意识到；当你明知合法权益受到他人的侵害时却束手无策或无可奈何……我们着力于百姓，为帮助百姓方便、快捷地学习和掌握生活的法律知识，维护自己的合法权益，特别奉献“生活与法丛书”，让读者朋友们对法律规定的权利有一些必要的了解，对自己生活中所遇到的各种纠纷的解决有所裨益，让人们能感受到法律的光芒在闪烁，更让人们感到法律就如阳光和水一样，是我们生活中无处不在的东西，它总是润物细无声般的伴我们左右。

■ 主旨要领

1. 本丛书服务的对象非常广泛，主要是对于需要法律帮助的人们，希望以深入浅出的方式，用通俗易懂且简单平实的语言，把抽象的法律、枯燥的法条解释给读者，以实现一定程度的资源共享，提高其有效的利用率。

2. 用法律武器来维护应有的、正当的权益是宪法赋予每个人的一项根本权利。而如何运用法律，怎么帮助我们身边的人维护权利，这就要我们这些为法律服务的人来指引和推动。

3. 本丛书的目的是通过图书的出版发行，推动和加强公民法制教育，提高广大人民群众的法制观念和知识水平，使广大人民群众在面对各种性质的利益争执及侵权行为时既能有据可查，有章可循，又能据理力争，勇敢地拿起法律这一武器捍卫自己的合法权益，从而对促进社会主义法制的建设起到添砖加瓦的作用。

■ 形式结构

考虑到读者所处环境和文化程度的不同，对现行法律、法规和有关规定的了解程

度不一,本丛书尽量采用通俗易懂的语言,从生活中筛选出比较典型的案例作为引子,采取问答的形式对其进行解剖分析,使人们从中学会运用法律武器,正确地处理纠纷,在增强法制观念的同时维护自己的合法权益。具体形式主要如下。

第一部分:咨询热线内容。这一部分我们主要是援引现实生活中大家较为关注的或经常发生的案例,用通俗易懂的语言来进行编写,使人们可以通过该案例,在实际生活中能够举一反三。

第二部分:律师专线解答。该部分结合第一部分的内容用法律的规定进行阐述分析,将法理、法规内容与案情结合起来进行叙述,以期借助对案例的分析,让广大读者朋友轻松了解法律,学会用法律维权。分析过程中注重法律解答的正确性与权威性,每一分册还专门聘请相关专业的法律专家进行审核。

第三部分:症结所在。本部分主要是告诉读者案件当事人无法解决其所遇到问题的关键所在。

第四部分:律师提醒与注意事项。这一部分主要是用简短的话语提醒当事人在实际生活或工作、学习中应注意哪些问题,以及从上述案例中应懂得哪些道理,告知当事人对这个问题应享有哪些权利和应履行哪些义务。主要侧重于与问题相关的现实生活经验常识,或者注意提防此类问题通常涉及的陷阱或生活中的欺诈现象。同时,也涉及与问题相关的法律常识和基本道理以及程序问题。

第五部分:法律链接。这部分主要是在每个内容介绍后附上与此相关的法律法规的出处,并标明在附录中的位置,附录中可见具体条文,其目的是方便读者查找并强化理解。

☞ 优势特点

1. 本丛书是针对大众百姓在日常生活中遇到的疑难问题而进行编写的,通过对每个案例的分析来阐述相关的法律规定,使读者能从这些生动具体的案例中,了解到公民的基本权利,知悉当自己在遇到相类似事件时应该怎样有理有据地捍卫自己的合法权益。

2. 本丛书贴近生活实际,对于百姓生活中和工作中密切相关的诸多法律问题作了诠释,具有内容广、实用性强等特点。

☞ 内容来源

本丛书的案例主要精选自律师事务所代理的实际案例、当事人的咨询以及各大新闻、网络媒体的新闻报道等。

作为编者,我们不仅期待着、盼望着权利时代的到来,而且也要用实际行动加速这个时代的到来。我们愿意通过普及法律知识,助长维权观念来与所有权利受到侵害的人们一起迎接法治社会的朝阳。

丛书前言

由于各编者的能力和水平有限，加之时间仓促，在编写过程中难免会有错误，希望广大读者批评指正。

编 者

目 录

第一章 劳动关系及劳动就业	1
一、劳动关系	1
1. 与保姆形成的法律关系是否受《劳动法》来调整?	1
2. 国家行政机关的工作人员与单位的关系是否适用《劳动法》和 《劳动合同法》调整?	2
3. 离退休人员再就业时是否还受《劳动法》的保护?	4
4. 外资企业可否不遵守我国《劳动法》?	5
5. 劳动者是否有自由择业的权利?	7
6. 用人单位是否可以拒绝与员工续签劳动合同?	9
7. 签订劳动合同时劳动者是否有义务交纳“押金”?	10
8. 劳动合同中排除劳动者权利的条款是否有效?	12
9. 用人单位拒收治愈后的精神病人是否合法?	13
10. 公司的规章制度不合法怎么办?	15
11. 劳动合同中的见习期和试用期有什么不同?	16
12. 就业协议和劳动合同有何不同?	18
13. 劳动关系和劳务关系有什么区别?	19
二、劳动就业	21
1. 用人单位在招聘过程中是否应当诚实守信?	21
2. 大学生在校期间打工遭受侵权能否依据《劳动法》来维权?	22
3. 用人单位是否可以随意调换签订了无固定期限劳动合同的职工的岗位?	24
4. 用人单位以减员增效为借口让职工下岗又招用其他人该怎么办?	25
5. 公司用“末位淘汰制”来解雇员工是否合法?	27
6. 公司是否有权辞退因紧急避险使公司遭受损失的员工?	29
7. 劳动者经用人单位同意考取研究生是否还要支付违约金?	31
8. 用人单位能否因所附条件未能实现来剥夺劳动者获得劳动报酬的权利?	32
9. 老板随意提高定额指标强迫工人加班加点该怎么办?	33
10. 单位变相延长劳动时间是否合法?	35
11. 公司能否干涉职工探亲假的具体活动?	36

12. 职工离婚后应该如何享受探亲假？	38
13. 劳动者离职后是否有义务保守原单位的商业秘密？	39
14. 劳动者到与原单位有业务交叉的单位工作是否违反了竞业禁止的协议？ ..	41
15. 用人单位能否在劳动合同中约定不负责工伤待遇的条款？	42
16. 用人单位是否有义务对员工进行职业培训？	44
17. 公司在和员工签订劳动合同时能否向员工收取培训费？	45
18. 家教辅导无效果家长是否可以拒付报酬？	47
19. 企业富余人员是否有权要求用人单位支付工资？	49
20. 用人单位发给劳动者的工资是否可以低于最低工资标准？	50
21. 用人单位能否用实物抵充工资？	51
22. 企业在停产期间是否还应当支付工人的工资？	53
23. 劳动者能否主张用人单位按原劳动合同的规定支付工资？	54
24. 用人单位是否有权对被批准带薪上学的劳动者扣发奖金？	56
25. 用人单位能否随意辞退员工？	57
第二章 劳动合同的内容	116
一、劳动合同的订立和履行	59
1. 劳动者在试用期内该不该签合同？	59
2. 有 32 年工龄的职工是否有权要求与单位签订无固定期限的劳动合同？	60
3. 因病休假两次累计一年的劳动者是否还有权要求签订无固定期限的 劳动合同？	62
4. 妻子的劳动合同是否可以由丈夫代签？	63
5. 没有劳动者签字的劳动合同是否有效？	65
6. 公司没有盖章的合同是否有效？	66
7. 签订了劳动合同之后的就业协议是否还有效？	67
8. 劳动者不签劳动合同是不是真的就白干了？	69
9. 劳动合同中约定侵犯劳动者人身权的条款有效吗？	70
10. 公司的规章制度与劳动合同相抵触该怎么办？	72
11. 下岗富余人员能否拒绝与用人单位签订劳动合同？	74
12. 企业在对设备进行紧急检修时能否让职工超时加班？	75
13. 企业能否自定实行综合计算工时制度？	77
14. 用人单位能否通过与职工订立劳动合同的形式来强迫职工加班？	79
二、劳动合同的解除与终止及法律责任的承担	80
1. 用人单位可否因劳动者在试用期内患病而单方解除合同？	80

目 录

2. 用人单位能否单方认为在试用期内的劳动者不符合录用条件而与其解除劳动合同?	82
3. 公司是否有权辞退在试用期内且身体存在缺陷的劳动者?	83
4. 用人单位是否可以要求提前解除劳动合同的劳动者赔偿培训费用?	85
5. 内退职工合同到期后用人单位可否与其终止劳动合同?	86
6. 临时工的劳动合同期限届满终止后用人单位应否给予他经济补偿金?	88
7. 劳动者在未与原单位解除合同的情况下又被其他公司录用是否应当承担责任?	89
8. 劳动者是否可以因用人单位未按照劳动合同的约定安排工作而随时解除合同?	91
9. 劳动者提前解除劳动合同是否应当承担经济赔偿金?	92
10. 劳动者在与用人单位协商一致的情况下辞职是否还有权要求单位给付经济补偿金?	93
11. 劳动者是否可以因用人单位未按约定支付报酬而提出辞职?	95
12. 劳动者在合同期未届满向单位提出辞职是否应当支付一定的赔偿金?	96
13. 用人单位能否因为劳动者涉嫌犯罪而与之解除劳动合同?	98
14. 用人单位能否以经营不善为由单方解除劳动合同?	99
15. 公司是否可以与违反公司纪律的员工解除劳动合同?	101
16. 用人单位因员工业务水平不够而与其解除劳动合同是否应当支付经济补偿金?	102
17. 原单位能否与转士官后的义务兵解除劳动合同?	103
18. 公司能否以员工因受伤耽误工作为由解除劳动合同?	104
19. 用人单位是否有权解除雇用他人代为劳动的劳动合同?	106
20. 单位能否终止劳动合同期满而医疗期未届满的劳动合同?	108
21. 用人单位能否以见习期满而考核不合格为由将毕业生辞退?	109
22. 集体合同与个人签订的劳动合同发生冲突应当如何处理?	111
第三章 对特殊人群的保护	113
1. 女性招工时就应遭遇性别歧视吗?	113
2. 单位是否可以因女职工结婚而与其解除劳动合同?	114
3. 工厂女职工是否有权拒绝从事含有有毒有害物质的电镀工作?	116
4. 处于经期的女职工可否要求用人单位给予特殊照顾?	117
5. 单位是否应当对怀孕流产的职工给予一定时间的产假?	119
6. 工厂能否要求已经怀孕的女职工上夜班?	120

7. 用人单位能否对存在严重违纪行为的怀孕女职工解除劳动合同? 122
8. 女职工生育期间用人单位能否与其解除劳动合同, 是否应该承担医疗费用? 123
9. 女职工违反计划生育政策是否还有权要求单位全额补发产假工资并报销医疗费? 125
10. 单位是否有权扣发女职工在哺乳期内的工资和奖金? 126
11. 好心收留 13 岁男童并让其在店内帮工是否违反《劳动法》? 128
12. 煤矿厂是否能因劳动者拒绝接受安排的工作而解除劳动合同? 129
13. 用人单位在何种情况下可以招用童工? 130
14. 雇主能否减轻对机器故障致童工伤残的责任? 132

第四章 劳动安全卫生 134

1. 用人单位能否将因工负伤的劳动者辞退? 134
2. 实习生在实习期间发生意外是否属于工伤? 135
3. 劳动者在为单位购书的途中被撞伤能否享受工伤待遇? 137
4. 职工在抢险过程中不幸身亡能否认定为工伤, 可否享受工伤待遇? 138
5. 职工疗养期间意外死亡是否属于工伤致死? 139
6. 职工在工作中故意违反安全纪律意外死亡是否属于工伤致死? 141
7. 公司司机载领导出游时意外身亡是否属于工伤? 142
8. 职工在无安全措施的工作环境下摔伤应如何申请认定工伤? 144
9. 上班时私自外出遭遇车祸是否属于工伤? 145
10. 下班途中遭受车祸是否属于工伤? 147
11. 在工作期间休息时受到的伤害能否被认定为工伤? 148
12. 职工在与入室盗窃的犯罪分子的搏斗中负伤是否属于工伤? 150
13. 在兼职过程中发生意外由谁承担责任? 151
14. 劳动者在完成本职工作以外的其他工作中因工负伤能否认定为工伤? 152
15. 对外地务工人员在工作中受伤可以获得哪些补偿金? 154
16. 临时工负工伤应由谁来支付医疗费? 155
17. 职工在出差途中发生意外获得赔偿后是否有权享受工伤保险待遇? 157
18. 劳动者因公司卫生条件差患上了职业病是否能享受工伤待遇? 158

第五章 企业的劳动管理 161

1. 劳动者对于单位安排的冒险性工作能否拒绝? 161
2. 用人单位收取“保证金”或者“抵押金”的行为是否合法? 162
3. 用人单位是否有权控制应届生的户籍? 164

4. 公司恋情被禁止是否合法?	165
5. 用人单位因劳动者拒绝延长加班时间而扣发奖金的行为合法吗?	167
6. 企业能否以改制为由拒绝继续履行劳动合同?	168
7. 在劳动合同期限内职员的工作岗位是否可以任意变更?	170
8. 用人单位能否因为职工被追究刑事责任而停发伤残补贴?	171
9. 违法的内部规章是否有效?	172
第六章 社会保险	174
1. 职工在辞职时是否应当返还公司缴纳的社会保险费用?	174
2. “临时工”可以享有哪些社会保险待遇?	175
3. 内退职工能否享受养老保险待遇?	176
4. 用人单位是否应当承担职工的养老保险费用?	178
5. 基本养老保险费是应当按每月的实际收入缴付还是以月基本工资的 基数缴付?	179
6. 父亲退休后被判刑是否还可以享受养老保险待遇?	181
7. 劳动者退休后被单位返聘期间停发他的养老金是否合法?	182
8. 因违纪被除名的职工是否还可以享受失业保险待遇?	184
9. 农民合同工是否有权领取失业保险?	185
10. 劳动合同终止后劳动者在领取失业保险后是否还能获取经济补偿金?	187
11. 公司是否可以用支付职工高薪的条件来代替为职工缴纳失业保险费?	188
12. 为职工办理医疗保险是否就可以不支付病假工资?	190
13. 单位能否拒绝报销在单位定点医院之外的医疗机构救治所花去的 医疗费?	192
14. 法律对女职工的生育保险待遇有何规定?	193
第七章 劳动争议的解决	195
1. 在劳动争议中职工不服公司的处理决定应当怎么办?	195
2. 面对公司单方解除劳动合同的事实应如何维权?	196
3. 劳动者与用人单位因借贷关系引发的争议是否属于劳动争议?	198
4. 法律对非法传销过程中形成的债务关系是否予以保护?	199
5. 对职工与单位因调换工作发生纠纷进行调解是不是解决劳动争议的 必经程序?	201
6. 我与公司发生劳动争议后应当如何申请劳动争议仲裁?	202
7. 我对仲裁机构不予受理的劳动争议能否向法院起诉?	204
8. 用人单位能否在诉讼过程中变更对劳动者的处理决定?	205

9. 因采用欺诈手段签订的劳动合同引发纠纷应当如何解决?	207
------------------------------------	-----

附录 A.....	209
-----------	-----

A1 关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见【摘录】	209
A2 中华人民共和国公务员法【摘录】	212
A3 中华人民共和国劳动法【摘录】	212
A4 中华人民共和国合同法【摘录】	217
A5 中华人民共和国劳动合同法【摘录】	218
A6 国有企业富余职工安置规定【摘录】	222
A7 中华人民共和国外资企业法【摘录】	222
A8 中华人民共和国工伤保险条例【摘录】	223
A9 国务院关于职工工作时间的规定【摘录】	226
A10 违反和解除劳动合同的经济补偿办法【摘录】	226
A11 中华人民共和国民法通则【摘录】	226
A12 劳动部办公厅对《劳动用工管理有关问题的请示》的复函【摘录】	227
A13 中华人民共和国妇女权益保障法【摘录】	228
A14 劳动部办公厅关于精神病患者可否解除劳动合同的复函【摘录】	228
A15 中国人民解放军现役士兵服役条例【摘录】	228
A16 中华人民共和国兵役法【摘录】	229
A17 企业职工奖惩条例【摘录】	229
A18 劳动部关于贯彻《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》 的通知【摘录】	229
A19 中华人民共和国集体合同规定【摘录】	230
A20 2001 年全国普通高校招生体检标准(修订)【摘录】	230
A21 劳动部关于严禁用人单位录用职工非法收费的通知【摘录】	230
A22 最低工资规定【摘录】	230
A23 工资支付暂行规定【摘录】	231
A24 劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知【摘录】	231
A25 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 【摘录】	231
A26 关于企业实行不定时工作制的综合计算工时工作制的审批办法 【摘录】	231
A27 国务院关于职工探亲待遇的规定【摘录】	232
A28 中华人民共和国宪法【摘录】	233

目 录

A29	女职工禁忌劳动范围的规定【摘录】	233
A30	中华人民共和国婚姻法【摘录】	234
A31	违反《中华人民共和国劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法 【摘录】	234
A32	女职工劳动保护规定【摘录】	234
A33	企业职工生育保险试行办法【摘录】	235
A34	劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知【摘录】	235
A35	关于妥善解决城镇职工计划生育手术费用问题的通知【摘录】	235
A36	中华人民共和国收养法【摘录】	235
A37	禁止使用童工规定【摘录】	235
A38	未成年工特殊保护规定【摘录】	236
A39	非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法【摘录】	237
A40	最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释 【摘录】	237
A41	中华人民共和国治安管理处罚法【摘录】	237
A42	最高人民法院关于贯彻执行《中华人民共和国民事诉讼法通则》若干问题 的意见(试行)【摘录】	238
A43	工伤认定办法【摘录】	238
A44	企业年金试行办法【摘录】	238
A45	国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定【摘录】	238
A46	国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定【摘录】	238
A47	社会保险费征缴暂行条例【摘录】	239
A48	劳动和社会保障部办公厅关于退休人员被判刑后有关养老保险待遇 问题的复函【摘录】	239
A49	失业保险条例【摘录】	239
A50	失业保险金申领发放办法【摘录】	240
A51	关于完善城镇职工基本医疗保险定点医疗机构协议管理的 通知【摘录】	240
A52	中华人民共和国企业劳动争议处理条例【摘录】	241
A53	企业职工档案管理规定【摘录】	241

第一章 劳动关系及劳动就业

一、劳动关系

1. 与保姆形成的法律关系是否受《劳动法》的调整？

咨询热线内容

我姓邓，出生在偏远的农村，自小就向往着外面那个异彩纷呈的大世界。因此，某家政公司到我们镇上招保姆时，我立即去报了名，很快就被介绍到城里一个张姓人家当保姆。我的工作主要是做饭、洗衣服、打扫卫生等。

转眼三个月过去了，天气转凉，冬天来临，我不太适应这里的天气，得了重感冒，需要住院。可我不舍得花自己那点可怜的积蓄，多次找到张家要求支付医疗费，但他们拒绝支付，并说我们的关系不受劳动合同法的调整。

请问：与保姆形成的法律关系是否受《劳动法》的调整？我可以要求张家为我支付医疗费吗？

律师专线解答

邓女士，听完您的叙述，我们根据我国的相关法律的规定来分析您提出的问题。

第一，您这样的保姆与被服务家庭之间建立的关系不属于《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）的调整范围。我国劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第4条中明确规定：“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。”另外《劳动合同法》第二条第一款规定：“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。”由此可见，家庭保姆与雇主之间不存在劳动法律关系，而属于雇佣关系，因而雇主与保姆之间的关系不受我国《劳动法》和《劳动合同法》的调整与约束，而应当由民法来调整。

第二，您不能要求张家承担医疗费用。雇主和家庭保姆之间是具有雇佣关系的平等主体，是民法调整的范畴，只有当平等主体一方因过错给另一方造成损害的，侵害方才承担赔偿责任受害方的民事责任。所以只有当雇主对保姆的伤病形成有

过错和违法行为时，雇主才承担为保姆治病的义务。换言之，保姆生病，如果是因为雇主存在过错或违法行为而导致的，雇主就应当支付相应医疗费用。结合您的实际情况来看，雇主与您生病不存在任何因果关系，当然也就没有义务支付您的医疗费。

第三，您也不能要求家政公司承担医疗费用。虽然您还提到您是通过家政公司招工进城作了家庭保姆，但家政公司只是充当介绍人的角色，在您和雇主之间只提供中介服务，您和家政公司之间实质上只是一种松散的劳务介绍关系，因此家政公司也不能作为完全意义上的用人单位，因此无需为您支付医疗费。

综上所述，我们只能很遗憾地告诉您，您要求张家支付医疗费用是没有法律依据的。

症结所在

本问题的症结在于咨询者不了解家庭保姆与雇主之间的关系不适用《劳动法》调整。

律师提醒与注意事项

☆对于一般打工者来说，生病住院的费用确实是一笔沉重的负担，不过，您可以通过商业保险来保障自己可能遇到的困境。只要您平时利用一些零散的钱投一份和自己息息相关的保险，那么当您真的遇到险情时，就再也不会孤力无援。同时，我们也希望城市人能给外地打工者多一点点爱心，或许您只是举手之劳，就能解决他们的困难。

法律链接

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》(A1)第四条
《中华人民共和国合同法》(A5)第二条

2. 国家行政机关的工作人员与单位的关系是否适用《劳动法》和《劳动合同法》调整？

咨询热线内容

我姓邢，是某国家行政机关的一名公务员。工作期间虽未有突出贡献，但也一直遵规守纪，从未做过任何违反规定的事。

2007年年初，休完春节假，我按规定时间返回单位上班。谁知上班第一天，我和另外几个同事就收到书面通知，说我们单位进行机构改革，裁掉包括我在内的10个人，通知我们去财务科领一万元离职补助，即日起不用再上班。这个消息犹如晴天霹雳，令我们十分震惊。但我们都觉得这种做法十分不合理，于是想向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，让他们来给我们评理。

请问：我与单位的关系是否属于《劳动法》和《劳动合同法》的调整范围？是否可以

向劳动争议仲裁委员会申请仲裁？

律师专线解答

邢先生，对于您质疑的问题——劳动争议仲裁委员会是否受理你们的申请，则要看你们和单位这一争议是否适用《劳动法》和《劳动合同法》，是否属于劳动争议的范畴。

我国《劳动法》第2条规定：“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。”而根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第4条的规定，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等不适用劳动法。从您的叙述可知，您是某国家行政机关工作人员，并具有公务员资格，而您的单位也属于国家机关而不是企业或个体经济组织，因此您和单位之间的争议不是劳动争议，不属于《劳动法》的调整范畴。根据《劳动合同法》第二条第二款的规定：“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。”由此可见，您和单位之间的法律关系属于《劳动合同法》的调整范畴。

根据《中华人民共和国公务员法》（以下简称《公务员法》）第90条的规定，公务员对涉及本人的人事处理不服的，可以自知道该人事处理之日起30日内向原处理机关申请复核；对复核结果不服的，可以自接到复核决定之日起15日内，按照规定向同级公务员主管部门或者做出该人事处理的机关的上一级机关提出申诉；也可以不经复核，自知道该人事处理之日起30日内直接提出申诉。

综上所述，您在单位人事处理决定不服的情况下，应当在30日内向原处理机关申请复核，而不应向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，您和单位之间的争议不属于劳动争议仲裁委员会管辖范围，它不会受理，但是您可以向人民法院进行诉讼。

症结所在

本问题的症结在于咨询人不了解公务员不属于《劳动法》的调整范围。

律师提醒与注意事项

☆邢先生，和您一起被裁减的另外9位同事中间若有工勤人员，那么依规定他们应属《劳动法》的调整范围，可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，而不能与你们公务员一起要求复核或申诉。

☆我们所说的国家行政机关的工作人员，不是基于劳动合同与国家行政机关形成劳动关系的，包括公务员和比照实行公务员制度的人员，都属《劳动法》的排除范围，而应适用《公务员法》。