

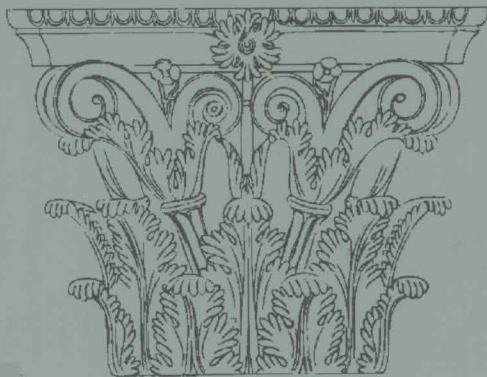
21世纪法学系列教材教学案例

房绍坤 郭明瑞 总主编

劳动法 案例教程

(第二版)

金福海 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

21世纪法学系列教材教学案例

房绍坤 郭明瑞 总主编

劳动法 案例教程

(第二版)

主编 金福海

副主编 唐倩 杨士林

撰稿人 (以姓氏笔画为序)

于瑶 卢增峰 刘婷 沈晓燕 程钰文 谢勇 戚军伟



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

劳动法案例教程/金福海主编. —2 版. —北京:北京大学出版社,2011.1
(21 世纪法学系列教材教学案例)

ISBN 978 - 7 - 301 - 18207 - 9

I. ①劳… II. ①金… III. ①劳动法 - 案例 - 中国 - 高等学校 - 教材
IV. ①D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 242269 号

书 名: 劳动法案例教程(第二版)

著作责任者: 金福海 主编

责任编辑: 孙战营

标准书号: ISBN 978 - 7 - 301 - 18207 - 9/D · 2761

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752027
出版部 62754962

电子邮箱: law@pup.pku.edu.cn

印 刷 者: 北京宏伟双华印刷有限公司

经 销 者: 新华书店

730 毫米×980 毫米 16 开本 20.5 印张 346 千字

2006 年 11 月第 1 版

2011 年 1 月第 2 版 2011 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 39.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱:fd@pup.pku.edu.cn

总 序

法学是一门实用性很强的社会科学,法学教育应当紧密联系立法与司法实践,以培养学生分析和解决实际问题的能力。为实现这一目标,传统的法学教学方法、教学内容必须进行改革。目前,各高等法律院校广泛采用的案例教学法,就是众多法学教育改革措施中最为重要的一项。案例教学法的实施,促进了法学教学水平的提高,增强了学生的实践能力,是值得推广和倡导的一种教学方法。为配合案例教学的开展,我们在北京大学出版社的大力支持下,主编了“21 世纪法学系列教材教学案例”,并于 2003 年陆续出版。本套教材具有如下特点:

第一,体系新颖。本套案例教材以法学的基本理论为线索,就每个具体理论问题设案情简介、思考方向、法律规定、学理分析、自测案例五个部分,这一体例可以充分地体现实践、法律、理论的有机结合。

第二,内容简洁。本套案例教材力求以简洁的语言阐述问题,解析实例,说明法理,使学生能够一目了然。

第三,紧密结合法律规定。为避免案例教材脱离法律规定的现象,本套案例教材特别强调现行法的规定,并通过实例的解析帮助学生理解法律的规定,以增强学生掌握和运用法律的能力。

第四,具有启发性。本套案例教材在每个具体问题的设计上都包括有思考方向及自测案例,其目的就是给学生以充分的思考空间,启发学生运用理论与法律分析和解决实践问题。

为了适应新形势下法学案例教学的需要,配合北京大学出版社“21 世纪法学系列教材”的应用,体现法学教学改革的研究成果,我们对“21 世纪法学系列教材教学案例”进行了全面修订,使教材和案例相辅相成。本套丛书的修订版仍由房绍坤教授、郭明瑞教授担任总主编,同时约请具有丰富教学经验和较高理论水平的学者担任各分册的主编。由于我们编写案

例教材的经验不足,加之司法实践经验的缺乏,书中不妥之处在所难免。我们真诚希望广大读者批评指正,使本套案例教材能够更好地适用法学教学的需要。

房绍坤 郭明瑞

2010年3月

目 录

第一章 劳动法基础理论	(001)
第一节 劳动法的概念	(001)
第二节 劳动法的地位和体系	(006)
第三节 劳动法的基本原则	(010)
第四节 劳动权	(015)
第五节 劳动法律关系	(019)
第二章 就业促进法	(023)
第一节 就业概述	(023)
第二节 公平就业	(026)
第三节 就业服务与职业介绍	(030)
第四节 就业援助	(033)
第五节 职业教育和培训	(038)
第三章 劳动合同法	(041)
第一节 劳动合同概述	(041)
第二节 劳动合同的订立	(053)
第三节 劳动合同的效力	(057)
第四节 劳动合同的内容	(061)
第五节 劳动合同的履行、变更与终止	(070)
第六节 劳动合同的解除	(076)
第四章 集体协商与集体合同法	(086)
第一节 集体协商	(086)
第二节 集体合同概述	(090)
第三节 集体合同的签订	(096)
第四节 集体合同的内容	(100)

第五节 集体合同的效力	(104)
第五章 工资法	(109)
第一节 工资法概述	(109)
第二节 工资宏观调控	(112)
第三节 最低工资	(118)
第四节 工资集体协商	(123)
第五节 工资形式	(130)
第六节 特殊情况下的工资支付	(134)
第七节 工资保障	(141)
第六章 工作时间和休息休假法	(147)
第一节 工作时间	(147)
第二节 工作时间和休息休假种类	(156)
第三节 延长工作时间	(166)
第七章 劳动安全卫生法	(174)
第一节 劳动安全卫生概述	(174)
第二节 劳动安全法	(179)
第三节 劳动卫生法	(186)
第四节 劳动安全卫生管理制度	(193)
第五节 女职工和未成年工劳动保护	(200)
第八章 社会保险和职工福利法	(221)
第一节 社会保险制度概述	(221)
第二节 养老保险制度	(226)
第三节 失业保险制度	(232)
第四节 医疗保险制度	(237)
第五节 工伤保险制度	(244)
第六节 生育保险制度	(260)
第七节 职工福利制度	(265)
第九章 工会与职工民主参与法	(271)
第一节 工会法	(271)
第二节 职工民主参与	(277)

第十章 执行劳动法的监督检查	(282)
第一节 劳动法执行情况监督检查概述	(282)
第二节 劳动法监督检查体制	(288)
第三节 劳动法监督检查程序	(293)
第十一章 劳动争议处理法	(301)
第一节 劳动争议处理概述	(301)
第二节 劳动争议处理机构	(308)
第三节 劳动争议处理程序	(313)

第一章 劳动法基础理论

第一节 劳动法的概念

一、内容提要

本节主要学习和掌握两个问题:劳动法的概念和调整对象。

劳动法的概念,有狭义和广义之分。狭义上的劳动法,一般指国家最高立法机构制定颁布的全国性、综合性的劳动法律或劳动法典。例如,我国1994年全国人大常委会制定的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)。广义上的劳动法,是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。

劳动法的调整对象,是指劳动法所调整的社会关系,包括两类:一是劳动关系;二是与劳动关系有密切联系的其他社会关系。

劳动关系,是指在运用劳动能力、实现劳动过程中,劳动者与用人单位之间的社会劳动关系。其具有四个特征:(1) 劳动关系是在社会劳动过程中发生的关系;(2) 劳动关系的主体双方,一方是劳动者,另一方是劳动使用者(用人单位);(3) 劳动关系具有平等性,即双方当事人具有平等的法律地位;(4) 劳动关系具有从属性,即双方存在管理与被管理的关系,劳动者要依法服从用人单位的管理和指挥。

与劳动关系有密切联系的其他社会关系,是指本身不是劳动关系,但与劳动关系的产生或运行存在密切联系的一些社会关系,例如,劳动力管理关系、社会保险关系等。

二、疑难问题

本节学习过程中的主要疑难问题是对劳动法调整对象的准确理解和把握。包括作为劳动法调整对象的劳动关系与劳动附随关系的区分以及劳动关系与其他法所调整相似社会关系之间的区分,例如,劳动法调整的劳动关系与民法所调整的雇佣关系、劳务关系的区分等。

三、案例阐释

1. 案情简介

案 例

原告:王某,1941年1月23日生。

被告:某印刷厂。

王某于2003年5月到某印刷厂的传达室看大门,双方未签订书面协议,王某月工资为600元。2005年7月,因印刷厂经营困难,王某被解雇。2005年8月,王某向区劳动争议仲裁委员会提出申诉,要求印刷厂支付其加班工资和解除劳动关系的经济补偿金,仲裁委员会裁定不予受理。此后,王某向人民法院提起诉讼。

王某诉称,其在印刷厂工作期间每天工作12小时,节假日也从来没有休息过。2005年7月,印刷厂以企业经营困难为由单方解除劳动关系违法,故应给予相应的经济补偿金。现起诉如下:(1)印刷厂按照我的工作年限向我支付解除劳动关系的经济补偿金1800元;(2)印刷厂向我支付2003年5月至2005年7月的加班工资7000元。

印刷厂辩称,王某到我厂工作时已经达到法定退休年龄,双方之间形成的是劳务关系,而非劳动关系,故我厂解聘王某无须向其支付经济补偿金。王某的工作是在传达室看大门,每天的工作量不大,12小时的工作时间是由其工作性质决定的,双方对于加班费的问题从未约定过,600元的工资是其工作的全部报酬,故我厂不同意王某的诉讼请求。

2. 裁判结果

法院经审理认为,王某到印刷厂工作时已年满60周岁,其与印刷厂之间建立的应是劳务关系,而非劳动关系,双方之间所产生的争议不受《劳动法》调整;在双方对于解聘时的经济补偿金及加班费等问题没有特别约定的情况下,王某的诉讼请求没有法律依据,故驳回王某的全部诉讼请求。

3. 争议焦点

王某与印刷厂之间形成的是劳动关系还是劳务关系?

4. 法理评析

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。《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。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。《劳动合同法》扩大了劳动合同主体的范围,根据其第2条的规定,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。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。

劳动关系具有以下特征:

(1) 劳动关系只能在劳动者和用人单位之间产生,劳动者和用人单位都必须是符合法定条件的劳动者和用人单位,即劳动者必须是达到最低年龄限制、具有劳动能力的自然人,而用人单位也必须符合法律规定的资格要求。在各种社会活动中,劳动者或用人单位都分别与各种社会主体发生着各种不同性质的社会关系,但只有劳动者同用人单位之间在劳动过程中发生的社会关系,才属于劳动关系。

(2) 必须以劳动为目的。用人单位与劳动者形成劳动关系,其目的在于劳动过程的实现,为社会生产出一定的社会产品或者提供服务。如果没有这一特定目的,劳动关系便无存在的价值和意义。因此,作为劳动关系的用人单位,必须依法享有用人的权利,劳动者必须具备一定的劳动权利能力和劳动行为能力。例如,用人单位依照法律或合同的规定,有使用和管理劳动者的权利。根据我国《劳动法》和《劳动合同法》的规定,用人单位可以与职工签订有固定期限、无固定期限或者为完成一定工作任务为期限的劳动合同;还可通过制定用人单位的内部劳动规章制度实现用工权。用人单位依法制定的内部劳动规章制度,是劳动合同的附件,与劳动合同具有同等的法律效力。

(3) 劳动者与用人单位具有法律关系上的平等性,同时劳动者需接受用人单位的管理,成为其中一员,从而具有实现这种社会关系的人身隶属性。劳动关系建立后,劳动者一方必须加入到用人单位的生产和工作中,成为该单位的一名职工,对内享受本单位职工的权利,承担本单位职工的义务;而

用人单位作为生产经营活动的组织管理者,则拥有必要的管理权。

(4) 用人单位要向劳动者支付报酬,提供各种劳动福利待遇和劳动保护。用人单位在要求劳动者完成生产工作任务的同时,必须向劳动者支付工作报酬、福利待遇以及为劳动者完成双方约定的劳动行为提供劳动条件,这些劳动条件既包括了生产场所、机器设备和劳动工具,也包括劳动保护装置和安全卫生防护用品。

劳务关系是平等主体之间就劳务的提供与报酬的给付所达成的协议,遵循意思自治、合同自由和等价有偿的原则。劳动关系与劳务关系的区别主要体现在以下几个方面:(1) 主体不同。劳动关系一方是符合劳动年龄并具有与履行劳动合同义务相适应能力的自然人,另一方是符合《劳动法》所规定条件的用人单位;而劳务关系不限于自然人与用人单位之间,还可以是单位之间、自然人之间,并且可能是两个主体以上。(2) 关系不同。劳动关系中用人单位与劳动者之间形成的是管理与被管理、指挥与被指挥、监督与被监督的隶属关系;而劳务关系是平等主体依据双方的约定所形成的一种财产关系,不存在人身上的隶属性。(3) 关系的稳定性不同。劳动关系中双方当事人的关系比较稳定,反映的是一种持续性工作。劳务关系一般是一次性或临时性的工作,一般以完成特定工作为目的。(4) 待遇不同。劳动关系中劳动者除了定期得到劳动报酬(工资)外还享有劳动法律、行政法规所规定的各项待遇,如社会保险待遇、带薪休假待遇;而劳务关系中一般只涉及劳务报酬问题,一次性或分期性支付劳务报酬,而无社会保险等其他待遇。

本案中的王某到印刷厂工作时已经年满 60 周岁,达到法定退休年龄,由于年龄的限制,其并不是《劳动法》意义上规定的劳动者(男职工应是 16 周岁至 60 周岁),故其与印刷厂之间形成的是劳务关系。王某与印刷厂没有约定加班费和解除劳动关系的经济补偿金的书面协议,所以王某向法院提出的请求,缺乏事实和法律依据,故法院驳回王某诉讼请求。

5. 法律法规

(1) 《中华人民共和国劳动法》

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。

(2) 《中华人民共和国劳动合同法》

第二条 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。

四、自测案例

原告:陈维礼,男,35岁,四川省中江县人,农民。

委托代理人:范军,四川省德阳锦绣律师事务所律师。

被告:赖国发,男,54岁,四川省广汉市人,广汉市连山镇供销合作社职工。

委托代理人:蒋培凤,赖国发之妻。

委托代理人:唐斌,四川省德阳法源律师事务所律师。

原告陈维礼从1996年8月起受雇为被告赖国发工作,主要工作是跟随赖国发经营的运沙车为汽车换轮胎,在倒车时给主车连接拖车的转动三脚架上插插销固定方向,提醒驾驶员注意安全等。双方口头约定,赖国发每月给陈维礼工资300元,负责吃、住。同年10月7日晚,运沙车在成都某地卸沙需要倒车,此时上下插销孔错位,必须等车辆在运动中将插销孔正位后才能完成插插销的动作。陈维礼便跳上主、拖车之间的三脚架,准备在车辆运行中插插销,主车倒车时,陈维礼在三脚架上没站稳,左脚滑进三脚架内,被正在转动的三脚架将脚夹断。

原告陈维礼当日被送到华西医科大学附属医院住院治疗。住院期间,陈维礼之父因生活所迫,与被告赖国发达成由赖国发负担此次住院期间的一切开支,并再支付1000元继续治疗费用,今后不再承担其他责任的善后处理协议。陈于1996年10月21日出院。出院时的诊断结论为:(1)左胫骨开放性骨折,左小腿及皮肤撕脱伤。(2)患者及家属要求出院。(3)出院后要加强营养,及时换药,回当地医院继续治疗。赖国发支付了此次住院期间的全部医疗费。

原告陈维礼回家后,在中江县龙台中心卫生院继续住院治疗,后因家庭经济困难无力治疗而出院,共用去医疗费2643.20元。出院后,陈维礼多次

请求广汉市连山镇法律服务所协助解决要求被告赖国发赔偿损失一事未果,遂在四川省德阳市法律援助中心提供法律援助的情况下提起诉讼。1999年7月23日,陈维礼的伤情经德阳市中级人民法院临床法医学鉴定为五级伤残。

另查明:1995年1月13日,被告赖国发同广汉市连山运输社达成协议,约定由赖国发自己购车加入运输社,车辆由赖国发自己经营,运输社负责管理及协调各种关系并收取一定的费用。^①

问:原被告之间是劳动关系还是雇佣关系?两者之间有何区别?

第二节 劳动法的地位和体系

一、内容提要

本节主要包括四个方面的内容:(1)劳动法的地位;(2)劳动法的体系;(3)劳动法的作用;(4)劳动法的适用范围。

劳动法作为一个独立的法律部门,与其他相关法律部门的区别是它具有特定的调整对象、特定的主体和独立的内容体系。

劳动法体系是指构成劳动法律部门中不可缺少的相互间有内在联系的法律规范的统一整体。依据不同的角度劳动法体系的组成各不相同。例如,依据劳动法律内容,劳动法体系可以分为就业促进法、劳动关系协调法、劳动基准法、社会保险法、处理劳动争议程序法。

劳动法作为重要的法律部门,在我国经济建设及社会发展中有重要作用,也是我国法制建设中不可缺少的组成部分。劳动法是公民基本权利的重要保障;是维护劳动关系双方合法权益,实现社会稳定的重要保障;是促进劳动力市场有序发展和市场经济不断完善的重要保障;也是促进社会发展的重要保障。

劳动法的适用范围,即我国劳动法的效力范围,是指我国劳动法适用于什么地域、什么时间和什么人。包括空间适用范围、时间适用范围和对人的适用范围。

^① 参见《中华人民共和国最高人民法院公告》2001年。

二、疑难问题

本节学习过程中的主要疑难问题是劳动法适用范围中对人的适用范围的理解和掌握。《劳动法》对人的适用范围是在中华人民共和国境内的企业和个体经济组织。国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动关系适用劳动法。《劳动合同法》进一步扩大了《劳动法》的适用范围,将民办非企业单位和事业单位实行聘用制的工作人员纳入调整范围。

三、案例阐释

1. 案情简介

案 例

施某从1991年起被某市国税局招聘从事税收代征工作,自1998年起每年双方都签订有劳动合同。2001年12月,施某与某市国税局解除劳动合同,并于2002年10月10日以工作每满一年发给400元,一次性补贴人民币4200元,施某领取并签名。在该签收条上施某表示今后不再与该市国税局发生任何牵连关系。2002年1月,施某与该市某镇人民政府签订劳动合同,约定:期限为2002年1月1日至2003年6月30日;月工资400元,年奖金2000元;以每年1500元、360元标准支付施某养老保险、医疗费补贴,由其个人自行办理。该合同还对其他事项作了约定。2003年6月30日合同期满后,施某继续工作至同年7月27日。在此期间,施某与某镇人民政府就有关待遇问题多次协商,但未达成协议。2004年4月25日施某以某镇人民政府未通知其解除劳动合同,也未对其作出补偿为由,向劳动仲裁委员会提出申诉,后对仲裁裁决不服向法院起诉,要求某市国税局及某镇人民政府:1. 出具解除劳动合同的书面手续。2. 支付2003年8月至今的生活费1980元。3. 按每月800元的标准补发1991年至今的经济补偿金。4. 补缴1991年至今的社会保险费。

某市国税局辩称,我局已于2001年底与施某终止劳动合同,并一次性补贴施某4200元,且施某也承诺不再与国税局发生任何关系。

某镇人民政府辩称,施某起诉已经超过仲裁时效,应当予以驳回。

2. 裁判结果

法院经审理认为,原告施某与被告某市国税局及被告某镇人民政府订立的聘用合同系劳动合同,合法有效,双方均应该按合同的约定履行。两被告在履行合同时有不当之处,但是对某市国税局诉求已经超过仲裁时效,法院不予支持;对施某要求某镇人民政府承担2002年至2003年的请求因双方在劳动合同书中已经通过约定解决,不予支持;对施某要求某镇人民政府支付2003年8月后的生活费及按800元标准支付经济补偿金的主张,因时效等原因仅以2001年6月某市国税局将施某转入某镇人民政府时为起算点支持2年的经济补偿金。施某与某镇人民政府的劳动关系因劳动合同到期且双方未再续订已经形成事实劳动关系而解除。于是法院判决,施某与某镇人民政府的事实劳动关系予以解除;某镇人民政府支付经济补偿金1133.32元;驳回施某的其他诉讼请求。

3. 争议焦点

国税局、镇政府能否成为劳动法律关系一方的主体?

4. 法理评析

这是一起劳动者与行政机关之间的劳动争议。本案涉及主要问题是作为行政机关的国税局、镇政府能否成为劳动法律关系一方的主体?

国家机关是指从事国家管理或行使国家权力,以国家财政预算作为独立活动经费的中央和地方各级国家机关,包括权力机关、行政机关和司法机关。本案中国税局、镇政府属于国家行政机关。行政机关是国家依法设立、行使国家行政权,掌管国家行政事务的国家机构。我国行政机关实行国家公务员制度。根据《中华人民共和国公务员法》,公务员是依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。行政机关公务员具有以下特征:第一,是各级国家行政机关中的工作人员;第二,是在行政机关中占有行政编制和行政职位的工作人员;第三,是从事行政公务活动的工作人员。本案中施某尽管在相应的国家机关中从事税收代征工作,但是其不占行政编制,不具有相应的行政职位,因此,其不属于行政机关公务员的范围,其与所在国家机关之间形成的关系是劳动合同关系。根据《劳动法》第2条、《劳动合同法》第2条的规定,国家机关也可以成为劳动法律关系的主体,但是在适用范围上有所限制。

用人单位,是与劳动者相对应的劳动合同法律关系的另一方主体,它是指依法聘用和管理劳动者,并对劳动者承担相关义务的单位。作为劳动法法律关系主体的用人单位,也应该具有相应的主体资格,即同时具有用人权利能力和用人行为能力。用人权利能力和用人行为能力是一致的,始于用人单位依法成立或核准登记之日,终于用人单位解散、撤销之日。用人单位的用人权利能力和用人行为能力的范围取决于法律、法规的规定及用人单位的用人需求。其必须具备以下三个方面的条件:(1) 财产条件。用人单位只有具备一定的归自己独立支配的生产资料,才能够使用劳动力。(2) 技术条件。用人单位占有的生产资料只有与一定的技术因素结合,才能构成法定要求的劳动条件。(3) 组织条件。劳动关系存续期间具有隶属性,用人单位只有形成一定的组织机构,才能使劳动力与生产资料协作运行。我国用人单位主要有以下几种类型:(1) 在我国境内依法核准登记的企业:包括各种所有制性质和组织形式,如国有企业、私营企业、外商投资企业、股份制企业。(2) 依法核准登记的个体经济组织。(3) 民办非企业单位。(4) 依法成立的事业单位。(5) 依法成立的国家机关。(6) 依法成立的社会团体。

基于以上分析,可知行政机关可以作为劳动法律关系中的一方主体,其作为用人单位与施某订立的劳动合同,是双方真实意思的表示,彼此应当自觉地依法履行劳动法律法规赋予的法定义务和劳动合同中的约定义务。

本案还涉及劳动仲裁的时效问题。2008年5月1日实施的《劳动争议仲裁法》规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。在本案发生时适用的是《劳动法》,劳动争议仲裁的期限是60日。本案中对于施某超过仲裁时效的诉讼请求不予支持。

5. 法律法规

(1) 《中华人民共和国劳动法》

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下简称用人单位)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关系的劳动者,依照本法执行。

(2) 《中华人民共和国劳动合同法》

第二条 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