

human
resources
professional
& practical



夏桂颖

杨春岭 王鹤霖 常志伟 王增辉

编著

专项法律顾问 实务操作与案例精解

◎ 资深劳动法律
师、劳动仲
裁员数年经
验的总结

◎ 164个劳动争
议问题点教你全
流程应对从招聘
到离职的劳动用
工法律风险

◎ HR、商务人
士、企业管理人
员、劳动法律师
、企业法律顾问
的超级实用宝典

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

HR

专项法律顾问 实务操作与案例精解

夏桂颖

杨春岭 王鹤霖 常志伟 王增辉

编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

HR 专项法律顾问实务操作与案例精解 / 夏桂颖, 杨春岭, 王鹤霖编著.
—北京: 中国法制出版社, 2014. 9

ISBN 978 - 7 - 5093 - 5467 - 4

I. ①H… II. ①夏…②杨…③王… III. ①企业管理 - 人力资源管理 - 劳动法 - 研究 - 中国 IV. ①D922. 504

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 136992 号

策划编辑 舒 丹

责任编辑 卜范杰

封面设计 李 宁

HR 专项法律顾问实务操作与案例精解

HR ZHUANXIANG FALÜ GUWEN SHIWU CAOZUO YU ANLI JINGJIE

编著/夏桂颖 杨春岭 王鹤霖 常志伟 王增辉

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/710 × 1000 毫米 16

版次/2014 年 9 月第 1 版

印张/24.75 字数/471 千

2014 年 9 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 5467 - 4

定价: 68.00 元

值班电话: 010 - 66026508

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 010 - 66031119

网址: <http://www.zgfs.com>

编辑部电话: 010 - 66066621

市场营销部电话: 010 - 66033393

邮购部电话: 010 - 66033288

(如有印装质量问题, 请与本社编务印务管理部联系调换。电话: 010 - 66032926)

随着我国改革开放的深入和发展、经济体制改革的不断深化，人们的法制观念不断提高，劳动争议呈现出前所未有的多样性和复杂性。受国有企业产权转换、私营企业及个体经济组织的大量涌现、外来劳动力的交叉流转等诸多因素影响，劳动争议纠纷案件呈现持续上升之势，劳动争议纠纷已成为政府所关注的社会问题。鉴于此，第十届全国人大常委会于2003年将劳动合同立法纳入规划，经过四年的反复推敲、论证和全国人大常委会的四次审议，《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）于2007年6月29日通过，并于2008年1月1日起施行。为了解决劳动争议处理周期长、劳动者维权成本高以及仲裁与诉讼衔接不畅的问题，全国人大常委会还通过了《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》。2008年9月18日，国务院又公布了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》，作为对《劳动合同法》的细化。

《劳动合同法》从起草之日颇受微辞的就在于它可能会提高劳动力成本，从而使得企业经营成本上升，降低企业生存能力，缩小企业的生存空间。这种观念是不恰当的，笔者认为，保护劳动者的合法权益并不是《劳动合同法》的最终目的。《劳动合同法》的立法目的是要通过劳动合同制度的实施，在劳动者权益保护的基础上，实现劳资双方力量的相对平衡，进而实现《劳动合同法》的最终价值目标——构建和发展和谐稳定的劳动关系。

劳动法学具有很强的实践性，劳动法律制度的发展受劳动用工实践以及劳动争议处理实践影响极深。本书几位作者，通过长期处理劳动争议的实践，积累了丰富的经验，加之其扎实的劳动法学和民商法学的理论积累，经过两年编撰，共同提炼出164个具有代表性的劳动争议问题并结合实践判例汇成此书。

本书对近年来各地仲裁委、法院审理的劳动争议典型案例进行了系统的归纳和研究，纵观全书，该书具有以下两大特点：

第一，内容广泛，体例清晰。

本书共计16章，包括确认劳动关系纠纷、事实劳动关系纠纷、劳动合同效

力纠纷、劳务派遣合同纠纷、非全日制用工纠纷、劳动合同签订和续订纠纷、无固定期限劳动合同纠纷、试用期间劳动合同纠纷、服务期纠纷、追索劳动报酬纠纷、劳动合同变更纠纷、劳动合同解除纠纷、劳动合同终止纠纷、休息休假纠纷、竞业限制纠纷、社会保险纠纷，基本上涵盖了劳动争议纠纷中确认劳动关系、工资、加班、服务期、调岗、离职、辞退、劳动合同终止、劳动合同续订、年休假、竞业限制、工伤等众多法律问题。本书内容不仅包括案例简介、审理结果，还包括对用人单位解决劳动纠纷的深度操作指导和用工风险预防的提示。内容全面，深入细致，各章结构统一完整，体例紧凑清晰。

第二，注重理论、突出实务。

本书中各章内容都是根据几位作者劳动争议代理实践或仲裁实践中所发现的问题整理而成，其中诸多问题是目前劳动争议处理实践中的热点和难点问题，作者以这些问题为基础，从相关案例入手分类论述、分析、研究，并从用工单位的角度提出了解决问题的方案，具有很强的实务指导性。

本书以案说法，提示用工单位强化合法用工的法律意识、遵法守约的诚信意识、自我保护的维权意识，以减少纠纷的发生，从根本上化解矛盾于萌芽，化解纠纷于未然。

《HR 专项法律顾问实务操作与案例精解》的出版，得到了中国法制出版社的大力支持。由于时间仓促，错误、纰漏之处在所难免，敬请司法界同仁和各位读者批评指正。

第一章 确认劳动关系纠纷 1

1. 劳动关系与雇佣关系的区分 / 1
2. 劳动关系与劳务关系的区分 / 6
3. 劳动关系用工主体资格 / 10
4. 外派劳务企业与劳务人员劳动关系的认定 / 13
5. 保险代理人与用人单位之间的纠纷不属于劳动争议 / 18
6. 驾驶员和出租汽车公司之间纠纷的性质认定 / 22
7. 用人单位与聘用的退休人员之间的关系 / 25
8. 外国企业常驻代表机构、港澳台地区企业与未通过涉外就业服务单位直接招用的雇员的关系 / 28
9. 发包组织、个人承包者与直接招用的人员之间的关系 / 31
10. 确定劳动关系起算点的标准 / 33
11. 公司董事与公司之间的关系是劳动关系 / 36
12. “长期两不找”劳动关系的处理 / 41
13. 员工在母公司、子公司或分公司交叉任职的劳动关系归属 / 43
14. 设立中公司的用工行为发生的争议是劳动争议 / 46
15. 军人随军工企业一起安置于地方国有企业的劳动关系归属 / 48

第二章 事实劳动关系纠纷 54

16. 事实劳动关系的认定 / 54
17. 企业停薪留职人员、内退人员、下岗待岗人员与新的用人单位之间的争议属于劳动争议 / 59
18. 企业与个人的某些交易关系或劳务关系较为容易混淆成事实劳动关系 / 61

第三章 劳动合同效力纠纷 63

19. 用人单位与大四学生签订劳动合同的效力 / 63
20. 劳动者持虚假文凭应聘而签署的劳动合同的效力 / 66
21. 招聘广告的法律效力 / 69
22. 《高校毕业生就业协议书》不具有劳动合同的效力 / 73
23. 劳动者的主体资格影响劳动合同的效力 / 75
24. 劳动者在应聘过程中未履行如实说明义务视情形判定是否构成欺诈 / 77
25. 停薪留职期间约定由职工自行缴纳社会保险的条款有效 / 78
26. 用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准低于集体合同标准时劳动合同的效力 / 80

第四章 劳务派遣合同纠纷 83

27. 劳务派遣单位和用工单位各自承担的责任 / 83
28. 劳务派遣中的赔偿责任的主体 / 88
29. 某些地方不禁止原用人单位将老员工转给派遣公司, 将劳动关系转为劳务关系 / 90
30. 被派遣劳动者擅自离职, 给用工单位造成损失, 派遣单位承担连带责任 / 92
31. 用工单位将派遣员工退回, 劳务派遣单位不能以此为由与员工解除劳动合同 / 94

第五章 非全日制用工纠纷 99

32. 非全日制的劳动者发生工伤同样享受工伤待遇 / 99
33. 非全日制用工与全日制用工的区别 / 101
34. 劳务派遣公司不能招用非全日制工 / 105
35. 非全日制员工可以享有婚假、产假、医疗期待遇 / 106

第六章 劳动合同签订、续订纠纷 108

36. 招聘条件与录用条件的区别 / 108
37. 劳动合同订立遵循的原则 / 110

- 38. 订立劳动合同需要约定的条款 / 111
- 39. 用人单位不签订劳动合同时劳动者的权利 / 113
- 40. 劳动者就用人单位不签订书面劳动合同而主张双倍赔偿的时效 / 115
- 41. 劳动合同期满后, 用人单位选择不与劳动者续订劳动合同的法律后果 / 118

第七章 无固定期限劳动合同纠纷 120

- 42. 符合条件的劳动者提出与用人单位签订无固定期限劳动合同, 用人单位不予签订, 劳动者提起仲裁 (或诉讼), 应当获得支持 / 120
- 43. 如果双方已经订立了两次固定期限合同, 第二次合同到期后, 用人单位没有主动要求终止合同的权利 / 123
- 44. 劳动者符合订立无固定期限劳动合同的条件, 劳动者主动要求签订固定期限劳动合同, 劳动者在签订合同后反悔并要求单位支付双倍工资的, 不能获得支持 / 126
- 45. 未签订劳动合同双倍工资的时效起算点 / 128
- 46. 用人单位因劳动者的过错未签订劳动合同的, 仍然需要支付双倍工资 / 131

第八章 试用期间劳动合同纠纷 135

- 47. 试用期约定的次数 / 135
- 48. 用人单位与劳动者口头约定的试用期的效力 / 137
- 49. 试用期条款的无效情形 / 139
- 50. 劳动者在试用期内患病, 病假、调岗、离职等问题 / 140
- 51. 试用期约定的服务期合同在超过试用期后才有效 / 142
- 52. “试用期间不符合录用条件”的界定 / 144
- 53. 对《劳动合同法》第 21 条的解读 / 146
- 54. 劳动者试用期辞职应当赔偿单位招收录用的费用 / 148
- 55. 试用期内用人单位需要缴纳社会保险费 / 150
- 56. 劳动者试用期不合格不得延长试用期 / 152
- 57. 试用期满后, 用人单位不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同 / 153

第九章 服务期纠纷 156

- 58. 用人单位对享有住房、户口、专车等特殊待遇的劳动者可以约定服务期,但不得约定违约金 / 156
- 59. 培训合同约定的服务期限长于劳动合同约定的服务期限时,劳动合同续延至服务期满 / 158
- 60. 培训费用纠纷的违约责任 / 159
- 61. 专项培训费 / 161
- 62. 用人单位可以放弃服务期 / 164
- 63. 未明确约定服务期,经专项培训的劳动者主动辞职应当承担违约责任 / 167

第十章 追索劳动报酬纠纷 170

- 64. 即使适用年薪制,用人单位也应按月向劳动者支付工资 / 170
- 65. 劳动者符合年终奖支付条件,即使解除劳动关系仍可要求支付 / 171
- 66. 提成工资的支付 / 173
- 67. 年底双薪的支付 / 175
- 68. 工资结构中不属于工资的项目 / 177
- 69. 工资支付的形式 / 181
- 70. 工资支付的时间 / 183
- 71. 员工离职时的工资支付 / 184
- 72. 劳务派遣员工的工资支付 / 186
- 73. 非全日制员工的工资支付 / 188
- 74. 怀孕期女职工的工资支付 / 190
- 75. 试用期期间的工资标准 / 192
- 76. 无效劳动合同的工资支付 / 194
- 77. 单位停工、停产、歇业期间的工资支付 / 196
- 78. 病假工资的支付 / 197
- 79. 员工参加社会活动期间的工资支付 / 200
- 80. 婚假的工资支付 / 202
- 81. 探亲假的工资支付 / 204
- 82. 年休假的工资支付 / 206
- 83. 产假工资的支付 / 210
- 84. 最低工资标准 / 212

- 85. 劳动者受处分后的工资支付 / 214
- 86. 用人单位依法撤销、破产或者解散时劳动者的工资支付 / 216
- 87. 发包单位或者劳动分包企业违法发包转包而产生的拖欠工资的支付 / 218
- 88. 试用期内工资的支付 / 219
- 89. 加班工资 / 221
- 90. 加班事实的举证责任 / 223
- 91. 公司高级管理人员加班工资的支付 / 226
- 92. 加班工资的计算基数 / 228
- 93. 加班和补休的关系 / 230
- 94. 值班人员加班工资的支付 / 232
- 95. 劳动者双休日出差, 加班工资的支付 / 234
- 96. 职工自愿加班无权向单位索要加班工资 / 236
- 97. 拖欠工资的支付 / 238
- 98. 用人单位拖欠工资, 劳动者可以作为普通债务直接向人民法院提起诉讼 / 240
- 99. 用人单位与患病员工解除合同应支付医疗补助 / 242

第十一章 劳动合同变更纠纷 246

- 100. 企业被租赁、承包或者更名后, 用人单位的确定 / 246
- 101. 劳动者不能请人代为履行劳动合同 / 248
- 102. 用人单位变更但工作内容和工作地点未改变纠纷 / 250
- 103. 用人单位改制后劳动者未安置也未补偿纠纷 / 252
- 104. 用人单位无权依据企业规章制度单方变更劳动合同约定的内容 / 254
- 105. 用人单位不能转让劳动合同给其他企业 / 256
- 106. 职务任免 / 257
- 107. 企业有权调整工资的情形 / 260
- 108. 劳动者不服合理的工作地点调整, 用人单位可以作违纪处理解除劳动合同 / 262
- 109. 三期女职工不胜任工作, 用人单位可以调整工作岗位, 但不能以此与其解除劳动合同 / 264

第十二章 劳动合同解除纠纷 268

- 110. 由用人单位提出, 双方协商一致解除劳动合同, 用人单位应支付经济补偿金 / 268

111. 劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由提出解除劳动合同, 用人单位应支付经济补偿 / 270
112. 用人单位未依法缴纳社会保险, 劳动者以此辞职, 用人单位应支付经济补偿 / 272
113. 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件的, 劳动者可以解除劳动合同 / 274
114. 劳动者违反规章制度, 用人单位可以与其解除劳动合同 / 275
115. 劳动者试用期不符合录用条件的, 用人单位可以与其解除劳动合同 / 277
116. 劳动者失职给用人单位造成损失, 用人单位可以与其解除劳动合同 / 280
117. 劳动者依法被追究刑事责任的, 用人单位可以与其解除劳动合同 / 282
118. 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的, 可以解除劳动合同 / 283
119. 解除劳动合同中的“代通知金”的适用问题 / 285
120. 经调岗或培训后, 劳动者仍不能胜任工作的, 用人单位才可解除劳动合同 / 288
121. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化, 致使劳动合同无法继续履行的, 用人单位可以解除劳动合同 / 290
122. 女职工在“三期”期间违纪, 用人单位可以与其解除劳动合同 / 291
123. “末位淘汰”解除劳动合同是否合法 / 293
124. 用人单位可以大规模裁员的条件及程序 / 295
125. 劳动者因病、非因工负伤后解除劳动合同问题 / 298
126. 用人单位辞退员工, 应向员工送达解除通知 / 300
127. 关于连续计算工作年限的问题 / 303
128. 用人单位应当向劳动者支付解除劳动合同经济补偿金的情形及标准 / 305
129. 用人单位违法解除劳动合同后, 劳动者可选择继续履行劳动合同或要求支付赔偿金 / 310
130. 违法解除劳动合同的用人单位要向劳动者支付赔偿金 / 312
131. 用人单位提出解除劳动合同, 但未通知工会, 劳动者可以要求违法解除劳动合同的赔偿金 / 314
132. 劳动者违反法律规定的条件解除劳动合同, 对用人单位造成经济损失的, 应当承担赔偿责任 / 316

- 133. 用人单位对违反国家计划生育政策的女职工处理问题 / 318
- 134. 用人单位在劳动者服务期内提出解除劳动合同, 劳动者不应支付违约金 / 320
- 135. 劳动关系解除协议中无争议承诺条款的效力 / 321

第十三章 劳动合同终止纠纷 324

- 136. 劳动合同期满, 劳动合同终止时, 用人单位应向劳动者支付经济补偿金 / 324
- 137. 劳动合同期满, 用人单位决定不予续签, 需要提前告知劳动者 / 325
- 138. 连续签订两次固定期限劳动合同后, 用人单位无权单方选择终止劳动合同 / 327
- 139. 劳动合同期满后未续签, 双方形成事实劳动关系 / 329
- 140. 劳动合同期满后未续签, 劳动者以此为由提出解除合同, 不能获得经济补偿 / 331
- 141. 达到退休年龄劳动者的劳动合同终止问题 / 332
- 142. 劳动合同期满, 但须顺延的情形 / 334
- 143. 无固定期限劳动合同的终止情形 / 336

第十四章 休息休假纠纷 339

- 144. 可享受带薪年假天数的核算 / 339
- 145. 未休年休假工资补偿的计算 / 342
- 146. 婚假的纠纷 / 345
- 147. 员工病假期间的纠纷 / 346
- 148. 旷工的认定 / 348
- 149. 执行综合工时制的休息时间纠纷 / 350
- 150. 非全日制用工 / 352

第十五章 竞业限制纠纷 355

- 151. 没有约定竞业补偿费用的, 竞业限制协议有效 / 355
- 152. 竞业限制条款的效力与劳动者离职原因之间的关系 / 358
- 153. 用人单位在竞业限制期限内有权单方面解除或放弃劳动合同中的竞业限制条款 / 360

- 154. 用人单位违法解除劳动合同, 竞业限制条款仍然有效 / 362
- 155. 劳动者违反竞业限制约定并支付违约金后, 仍需承担竞业限制义务 / 364

第十六章 社会保险纠纷 366

- 156. 企业未按规定为职工缴纳社会保险的后果 / 366
- 157. 企业以低于实际工资为基数为员工缴纳社会保险的后果 / 369
- 158. 上下班途中人身受到损害属于工伤与民事侵权竞合维权方式的选择 / 370
- 159. 劳动者在劳动中受伤, 工伤认定未果向法院起诉, 法院的处理办法 / 373
- 160. 工伤私了协议的效力 / 376
- 161. 企业内部承包后职工发生工伤的担责主体 / 377
- 162. 超过法定退休年龄的人在工作期间受伤后, 申请工伤待遇问题 / 379
- 163. 非法用工发生事故后的责任承担 / 381
- 164. 养老保险未投保纠纷 / 383

第一章

确认劳动关系纠纷

1. 劳动关系与雇佣关系的区分

【案例一】李某雇黄某为司机，发生交通事故后责任的归属

◎ 案情简介

原告：受害方家属

被告：李某

被告：某路桥公司

被告：黄某

某路桥公司承包修建一段高速公路，与车主李某口头约定，由李某为其运送沙石，李某又雇佣司机黄某为该公司运送沙石。在公路运输过程中，黄某驾车违章行驶，与一辆正常行驶的小轿车相撞，致使小轿车内人员伤亡惨重。交警部门认定黄某对事故负全部责任。受害方家属将车主李某、某路桥公司和黄某诉至法院，请求三被告承担人身损害赔偿赔偿责任。

◎ 审理结果

法院最终判决：李某和黄某是雇佣关系，雇主李某应对雇员黄某的交通事故行为承担赔偿责任，而李某与路桥公司属于运输合同关系，运输过程中风险责任由承运方承担，路桥公司不承担责任。

【案例二】用人单位雇佣临时工，用工关系的认定

◎ 案情简介

原告：赵某

被告：某企业

原告赵某经某企业负责人孙某介绍，被招聘为锅炉工，但其与该企业并没有签订劳动合同。某天工作时，由于锅炉出现故障造成赵某大拇指缺失。赵某认为，双方虽然没有签订劳动合同，但是自己一直在锅炉岗位上工作至今，并且还有企业负责人孙某出具的证明，这足以证明与企业存在事实上的劳动关系，要求工伤赔偿。企业认为，赵某不是其单位的工作人员，与单位无任何劳动关系。负责人孙某所出具的证明，只能证明被告当时受伤的情况，而不能证实被告是单位的工作人员。而且经调查，事发前，单位并无赵某领取工资的会计记录。

◎ 审理结果

法院经审理认为，原告赵某被被告招用为临时工，在被告处从事锅炉工作，被告给付原告一定的报酬，判决原、被告双方形成了事实劳动关系，同时支持了赵某要求被告支付工伤赔偿待遇的诉请。

【案例三】 建筑公司工程外包，劳动者与雇主、承包人之间属于雇佣关系

◎ 案情简介

原告：吴某

被告：武汉市某建筑公司

被告：武汉市某体育用品专卖店

被告：王某

吴某为湖北省某县农民，在武汉市某体育用品专卖店建筑工地做建筑工。王某是武汉某建筑公司正式职工，承包了该体育用品专卖店的建筑工程，吴某的报酬由王某支付。吴某在施工安装建筑横梁时摔伤造成双腿大腿骨折，经法医鉴定为七级伤残。吴某将武汉市某建筑公司、武汉市某体育用品专卖店和王某作为被申请人申请仲裁，请求三被申请人支付相应的工伤赔偿金。

◎ 审理结果

劳动仲裁委员会以不属于劳动仲裁受理范围为由拒绝受理，于是，吴某向人民法院提起诉讼。因该案共涉及三个主要法律关系：一是武汉市某建筑公司与武汉市某体育用品专卖店的建筑工程承包合同关系；二是王某与吴某的雇佣关系；三是王某与武汉市某建筑公司的劳动关系。法院最终以雇佣关系来确定相关责任人的民事赔偿责任，认定王某与其工作的建筑公司之间的劳动关系与本案无关联性，故法院判令吴某应以雇主王某为被告向人民法院提起雇佣人身损害赔偿诉讼，驳回了吴某的诉讼请求。

 深度指导

一、雇佣关系的概念及法律特征

雇佣关系是指受雇人向雇佣人提供劳务，雇佣人支付相应报酬形成的权利义务关系。雇佣关系是在雇主和受雇人达成契约的基础上成立的，雇佣合同可以是口头的也可以是书面的。

雇佣法律关系的主要法律特征：雇佣法律关系是一种劳动法律关系，双方的权利义务是一方提供劳务、另一方支付报酬，但不属于《劳动法》和《劳动合同法》以及《工伤保险条例》调整的劳动关系。雇佣法律关系是以雇员按照雇主的要求，利用雇佣人提供的条件，在雇佣人的指示、监督下，以自身的技能为雇佣人提供劳务。雇员提供的劳务一般限于履行某一具体劳动任务或某一时间段内的具体劳动任务。这种劳务是指履行具体的劳动任务，也就是说，在雇员履行劳动之前，已将要履行的劳动任务确定下来了。雇佣法律关系具有临时性。雇佣法律关系，其雇主雇佣雇员所完成的劳动往往是某一特定的劳动，或者某一阶段性的劳动，具有极强的针对性和确定性，其劳动内容和结果是在双方约定时就已确定了的。

雇员受雇主控制、指挥、监督是雇佣关系存在的基础。在雇佣关系中，雇主是控制他人行为的人，而雇员仅是雇主雇佣来完成某种工作的人。雇员在完成此种工作时听命于雇主，服从雇主的监督指导，雇主为雇员提供劳动条件。雇佣法律关系是一种无身份关系的劳动关系。雇员与雇主之间除了履行劳动，给付报酬外，并无其他关系。

二、雇佣关系与劳动关系的区别

（一）用工主体的范围不同

劳动关系的范围：各类企业的劳动关系和个体经济组织中形成的劳动关系是劳动法规范调整的主要对象。另外，民办非企业单位也受劳动法调整。其中，个体经济组织是指依法核准登记并领取营业执照的个体工商户，企业包括各种所有制企业、行业、法律形态的企业等。

国家机关、事业组织、社会团体与其建立劳动关系的劳动者也依照劳动法的規定执行。具体包括：实行企业化管理的事业单位与其职工之间形成的劳动关系；国家机关、事业组织、社会团体与所用工勤人员之间的劳动关系；其他劳动者通过签订劳动关系与国家机关、事业单位、社会团体建立的劳动关系。

雇佣关系的调整范围：自我国《劳动法》颁布至今，虽然其规定的劳动关

系得到调整,可是仍有几类特殊关系处于实体法缺位状态,具体如下:国家机关、事业组织、社会团体中的非合同劳动关系,即人事关系;农村集体经济组织的劳动关系;以及现役军人、家庭保姆、自然人用工等劳动关系,均未纳入劳动法调整的范围之内。当前我国存在的雇佣关系的主要形式如家庭帮工、农民帮工、承包人用工等以完成特定劳动事项为限的雇佣形式,合作型雇工形式,人力资源代理形式等。另外,在建筑工地、家庭装修用工、装卸搬运工、企业帮工等临时用工中,雇佣关系也大量存在。由此可见,我国雇佣关系已经大量存在。而且,现实中可能还会有其他典型的雇佣关系没有法律予以调整。在我国法律体系中这部分没有在《合同法》中明确加以规定,也没有纳入《劳动法》中调整,因此在司法实践中这一类劳动关系发生纠纷,多由《民法通则》来加以调整。某种程度上雇佣关系在法律适用上的缺失往往使劳动者的权益得不到有效保障。

(二) 主体地位不同

雇佣关系中主体地位是平等的。它们之间是一种“劳务”与“报酬”的交换,受雇人可以不遵守雇佣方的内部规定(当然也不享受雇佣方的福利待遇),受雇人还可以同时选择给两家以上的雇佣方提供劳务。劳动关系主体双方具有行政上的隶属关系。劳动者是用人单位的内部成员,应当遵守其内部的规章制度,服从单位的领导与安排(当然也享受单位的社保、医保等福利待遇)。在一般情况下,用人单位只允许劳动者在其一家单位上班。因此,用人单位制定的规章制度和奖励惩罚措施可以约束其内部员工,但未经受雇人同意却不得约束受雇人。受雇人只需要按照雇佣契约完成工作任务,无需接受雇佣人的其他无理指示。雇佣关系强调成果之给付,而劳动关系则强调劳动者与生产资料相结合的劳动过程。

(三) 权利义务及国家对其干预的程度不同

雇佣关系是一种私法上的关系,强调当事人双方的意思自治,只要当事人双方的约定不违反法律的强行性规定,不违反公序良俗,国家就不予干预,其权利义务的调整主要参照《民法通则》等民事法律规范。而对于劳动关系则有大量的劳动法规予以规制,例如工作时间、最低工资、休息制度、工伤保险等等。调整其权利义务法律是介乎公法与私法之间的混合法——法学界称之为“社会法”。

(四) 处理机制不同

雇佣关系中发生的纠纷应当按照民事争议处理,而劳动争议的解决则应该按照劳动法的相关规定解决。按照现行的劳动法律规范,发生劳动争议必须先进行劳动仲裁,如果不服仲裁才能向法院起诉。而雇佣关系中发生纠纷,可以直接向人民法院起诉,不需要经过仲裁程序。