

- **以案说法** 全面阐述用人单位在员工管理中可能用到的劳动法律知识和实战技巧。
- **操作提示** 点明用人单位在操作中应注意的要点，便于人力资源管理者在工作中抓住重点。
- **实用法规条目** 全面并集中地汇集了各种劳动法问题涉及的法律法规，十分方便读者对相关法律法规的检索和查询。

本书既可以作为人力资源管理者实战读物，又可以作为人力资源管理者遇到实际问题时可随时查阅的工具书。同时，还可以作为全面学习劳动法操作实务的教材。尤其适用于下列人员阅读：用人单位中高层管理人员、人力资源管理者、企业法律顾问、工会干部、劳动争议调解员、律师、劳动争议仲裁员、劳动监察人员，以及高等院校中企业管理或人力资源管理专业的学生等。



随书附赠超值光盘

CD-ROM

涵盖企业人力资源管理所需全部常用法律法规
与全国各省市劳动合同范本

ISBN 978-7-5036-8820-1



9 787503 688201 >

定价:98.00元

上架建议: 企业管理 · 劳动法律实务

用人单位 员工管理

全程 操作实务

左祥琦 | 著

A Practical Guide to Staff Management:
m Recruitment
to Termination



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

用人单位员工管理全程操作实务 / 左祥琦著. —北京:法律出版社, 2009. 7

ISBN 978 - 7 - 5036 - 8820 - 1

I. 用… II. 左… III. 劳动合同法—案例—分析—中国
IV. D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 145126 号

用人单位员工管理全程操作实务
左祥琦 / 著

编辑统筹 法律应用出版分社
责任编辑 薛 晗
装帧设计 乔智炜

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社
总发行 中国法律图书有限公司
经销 新华书店
印刷 北京北苑印刷有限责任公司
责任印制 陶 松

开本 787 × 960 毫米 1/16
印张 46.5
字数 775 千
版本 2009 年 6 月第 1 版
印次 2009 年 6 月第 1 次印刷

法律出版社(100073 北京市丰台区莲花池西里 7 号)

网址 / www.lawpress.com.cn

销售热线 / 010 - 63939792/9779

电子邮件 / info@lawpress.com.cn

咨询电话 / 010 - 63939796

中国法律图书有限公司(100073 北京市丰台区莲花池西里 7 号)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店 / 010 - 63939781/9782

西安分公司 / 029 - 85388843

重庆公司 / 023 - 65382816/2908

上海公司 / 021 - 62071010/1636

北京分公司 / 010 - 62534456

深圳公司 / 0755 - 83072995

书号: ISBN 978 - 7 - 5036 - 8820 - 1 定价: 98.00 元

(如有缺页或倒装, 中国法律图书有限公司负责退换)

前 言

劳动法,从狭义上讲,是指《劳动法》这部法典;而从广义上讲,是指调整劳动关系以及与劳动关系密切相关的其他社会关系的法律规范的总称。本书中所指劳动法是从广义上讲的。因此,本书的内容不仅涵盖了《劳动法》,更全面涵盖了下列法律法规:《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《工会法》、《安全生产法》、《职业病防治法》、《工伤保险条例》、《劳动保障监察条例》,以及有关社会保险的行政法规和有关工资支付的政府规章,等等。

目前,我国劳动法体系已逐渐趋于完善,用人单位管理员工时也不得不依法进行。但是劳动法的内容庞杂,缺乏系统性,企业管理者难以全面正确理解和运用,特别是在操作层面,常常因困惑或迷茫而不知所措。为了帮助用人单位解决上述问题,本书作者左祥琦根据其多年从事劳动法律实务研究,以及被多家世界 500 强企业聘为常年顾问的丰富经验,从实用的角度出发,将用人单位常用的劳动法知识点串联起来,构筑了一个用人单位应当掌握的劳动法体系,并写成了这样一部专供用人单位阅读的,传授依法管理知识的操作实务图书。

本书采用“以案说法”的形式,全面阐述了用人单位在管理中可能用到的劳动法知识和实战技术。每一小节均配有“操作提示”,点明用人单位在操作中应注意的要点,便于管理者在管理工作中抓住重点。另外,每一小节后面还配备了“实用法规条目”,全面并集中地汇集了该节中涉及的法律条规,方便读者对相关法律法规的检索和查询。

本书既可以作为人力资源管理者的实战读物,又可以作为管理者遇到实际问题时可随时查阅的工具书。同时,还可以作为全面学习劳动法操作实务技术的教材。本书尤其适用于下列人员阅读:用人单位高层管理人员、人力资源管理者、参与管理员工的中层管理者、企业法律顾问、工会干部、劳动争议调解员、律师、劳动争议仲裁员、劳动监察人员,以及高等院校的企业管理人员或人力资源管理专业的学生,等等。

目 录

第一篇 劳动法概述

第一章 劳动法调整的对象及适用范围	(3)
第一节 劳动法所调整的劳动关系与其他合同关系的差异	(3)
第二节 劳动法的适用范围	(9)
第二章 用人单位规章制度	(16)

第二篇 就业促进法

第一章 保障女性的平等就业权	(29)
第二章 保障少数民族的平等就业权	(35)
第三章 保障劳动者的就业机会均等权	(38)

第三篇 劳动合同法

第一章 劳动合同订立	(45)
第一节 劳动合同缔结过程中的知情权	(45)
第二节 劳动合同的签订	(50)
第三节 禁止企业收取劳动合同抵押金	(57)
第四节 劳动合同内容	(64)
第五节 劳动合同期限	(72)
第六节 劳动合同试用期	(81)
第七节 技术培训与培训协议	(89)
第八节 保密和竞业限制条款或协议	(94)
第九节 劳动合同违约金	(101)

第十节 无效劳动合同	(110)
第二章 劳动合同的变更	(120)
第三章 劳动合同的解除与终止	(126)
第一节 劳动合同的合意解除	(127)
第二节 劳动合同单方解除概述	(132)
第三节 用人单位因员工过错导致的劳动合同单方解除	(135)
第四节 因非过错性原因导致的单方解除员工劳动合同	(147)
第五节 因裁员而单方解除员工合同	(158)
第六节 对部分弱势员工的限制解除规定	(163)
第七节 劳动者的单方解除劳动合同权	(173)
第八节 劳动合同终止	(182)
第九节 劳动合同解除或终止后的当事人义务	(193)
第四章 集体合同	(198)
第一节 集体合同概述	(198)
第二节 集体合同的主要内容	(204)
第三节 集体合同的签订与生效	(215)
第五章 劳务派遣	(221)
第六章 非全日制劳动合同	(231)

第四篇 工作时间与休息休假

第一章 工作时间	(241)
第一节 标准工作时间制	(241)
第二节 不定时工作制	(245)
第三节 综合计算工时工作制	(247)
第二章 休息休假与加班	(253)
第一节 各类休假	(253)
第二节 加班加点及其工资	(259)

第五篇 安全生产法

第一章 安全生产条件与管理	(269)
第一节 对安全生产条件的要求	(269)

第二节 安全生产管理与安全教育	(278)
第二章 劳动者在安全生产方面的权利与义务	(294)
第一节 劳动者在安全生产方面的权利	(294)
第二节 劳动者在安全生产方面的义务	(303)
第三章 事故应急救援与调查处理	(307)
第一节 事故应急救援	(307)
第二节 事故的调查处理	(311)

第六篇 职业病防治法

第一章 职业病预防与管理	(319)
第一节 职业病及其预防	(319)
第二节 职业病防护与管理	(328)
第二章 在职业卫生方面的员工权利与企业义务	(341)
第一节 员工在职业卫生方面享有的权利	(341)
第二节 职业危害给企业带来的义务	(356)
第三章 职业病诊断及患者待遇	(364)
第一节 职业病诊断	(364)
第二节 职业病患者应享受的待遇	(375)

第七篇 工 资

第一章 工资分配原则	(391)
第一节 劳动法中的工资概念	(391)
第二节 同工同酬	(394)
第三节 工资分配	(396)
第二章 最低工资保障制度	(399)
第一节 最低工资的概念	(399)
第二节 不受最低工资限制的人员	(403)
第三节 哪些收入不包括在最低工资范围内	(405)
第四节 违反最低工资规定的法律责任	(407)
第三章 工资支付	(411)
第一节 不能以实物(或有价证券)代替工资	(411)

第二节	支付工资的周期和时间	(414)
第三节	病假工资的支付	(416)
第四节	劳动者参加社会活动期间的工资支付	(417)
第五节	可以拖欠或扣减劳动者工资的情形	(419)
第四章	无故拖欠和克扣工资的典型案例	(426)

第八篇 女职工和未成年工保护

第一章	女职工特殊保护	(439)
第一节	女职工经期保护	(439)
第二节	女职工孕期保护	(441)
第三节	女职工产期保护	(446)
第四节	女职工哺乳期保护	(447)
第五节	女职工“三期”内的劳动合同保护	(448)
第二章	未成年工保护及童工的禁止使用	(454)
第一节	未成年工保护	(454)
第二节	禁止非法招用童工	(457)
第三节	禁止使用童工的例外	(460)

第九篇 工 会 法

第一章	工会组织及其权利义务	(465)
第一节	工会组织的组建	(465)
第二节	工会的主要权利与义务	(481)
第二章	工会在企业中的主要维权职能	(496)

第十篇 社 会 保 险

第一章	概述	(511)
第一节	社会保险的强制缴纳	(511)
第二节	社会保险的登记制度	(516)
第三节	社会保险的缴费程序	(523)

第二章 养老保险	(528)
第一节 养老保险的使用范围与缴费标准	(528)
第二节 养老保险个人账户	(533)
第三节 退休及养老金的享受	(538)
第三章 失业保险	(543)
第四章 医疗保险	(550)
第一节 基本医疗保险的缴纳	(550)
第二节 统筹基金和个人账户的划分及使用	(554)
第三节 医疗费用的支付	(557)
第五章 工伤保险	(564)
第一节 工伤保险的适用范围及缴费原则	(564)
第二节 工伤的认定	(566)
第三节 伤残程度的鉴定	(577)
第四节 工伤保险待遇	(582)
第五节 工伤待遇争议处理	(590)
第六章 生育保险	(592)
第一节 生育保险的缴费	(592)
第二节 女工生育的保险待遇	(593)

第十一篇 劳动争议调解仲裁法

第一章 概述	(597)
第二章 调解组织及其调解	(605)
第三章 仲裁	(617)
第一节 劳动争议仲裁机构及其职责	(617)
第二节 仲裁管辖与时效	(622)
第三节 仲裁当事人及其代理人	(628)
第四节 申请与受理	(639)
第五节 开庭审理	(646)
第六节 举证责任与质证	(657)
第七节 仲裁裁决	(670)
第四章 劳动争议诉讼	(688)
第一节 仲裁不予受理的案件是否可以到法院起诉	(688)

第二节	法院的强制执行与不予执行	(690)
-----	--------------------	-------

第十二篇 劳动保障监察

第一章	概述	(697)
第一节	劳动保障监察与劳动争议处理之间的关系	(697)
第二节	劳动保障监察的管辖划分	(701)
第二章	劳动保障监察的实施	(706)
第一节	劳动保障监察人员在调查、检查中应遵守的程序规定	(706)
第二节	劳动保障监察案件调查的期限	(710)
第三节	劳动保障监察查处违法行为的追诉时限	(712)
第四节	用人单位享有的行政复议或诉讼的权利	(714)
第三章	企业违法时劳动监察可实施的处罚	(718)
第一节	违反未成年工保护和女职工特殊保护规定应承担的法律 责任	(718)
第二节	不依法订立劳动合同的法律责任	(721)
第三节	非法使用童工的法律责任	(723)
第四节	违反劳动保障法规安排劳动者超时工作的法律责任	(725)
第五节	克扣或拖欠工资及解除劳动合同经济补偿的法律责任	(727)
第六节	欠缴社会保险费的法律责任	(729)
第七节	违反《工会法》有关规定而侵犯职工合法权益的行为的 法律责任	(731)

第一篇 劳动法概述

在现实生活中,人与人之间形成的社会关系是纷繁复杂的,但不同的社会关系又有其特殊之处。因此,针对不同的社会关系要通过不同的法律来调整。其中,有一类关系是每一个用人单位和劳动者都会涉及的,即劳动关系。

鉴于这类社会关系的广泛性和特殊性,为了将其纳入规范化的轨道,使其健康发展,国家进行了专门的立法,通过劳动法对其进行调整。因此,不管是用人单位还是劳动者,都有必要了解劳动法的有关知识,以便在以后的工作中能够正确依照法律来办事,通过法律手段来解决纠纷,以维护各自的合法权益。

劳动法是国家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,而制定的法律。从狭义上讲,劳动法是指1994年7月5日八届人大通过,1995年1月1日起施行的《劳动法》;而从广义上讲,劳动法是调整劳动关系的法律法规,以及调整与劳动关系密切相关的其他社会关系的法律规范的总称。

本书是从广义上和满足用人单位操作需要的角度,来诠释和介绍劳动法的。因此,本书中所称的劳动法,不单单是指《中华人民共和国劳动法》这部法典,同时也涵盖了调整劳动关系及与劳动关系密切相关的所有法律法规,如:劳动合同法、就业促进法、劳动争议调解仲裁法、工会法、安全生产法、职业病防治法、工伤保险条例、劳动保障监察条例,以及有关社会保险的行政法规和有关工资支付的政府规章,等等。

第一章 劳动法调整的对象及适用范围

第一节 劳动法所调整的劳动关系 与其他合同关系的差异

调整用人单位和劳动者之间的劳动关系是劳动法的立法目的之一。现实中,一些人常把劳动关系与其他合同关系混淆起来,为了帮助用人单位理解劳动法所调整的劳动关系,我们下面将通过几个案例进行说明。

【案例1】

吴某与某电器厂签订了劳动合同,成为该电器厂的一名合同制工人,在合同履行期内,该厂厂长刘某因所建私房需要安装土暖气,于是找到吴某等三人,要他们帮忙,双方经协商后,吴某等人同意利用周休日为厂长家安装土暖气,刘某也答应按每小时五元的标准向吴某等人支付报酬。

但是,土暖气安装完毕后,刘某却拒绝支付报酬,理由是:“你们都是我这个厂的工人,我每月都发给你们工资,你们还想要额外的报酬,一个人领双份工资,办不到!”于是,吴某等人向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁,但仲裁委员会却作出不予受理的决定。

仲裁委员会的裁定是正确的。表面上看,本案当事人一方是电器厂的职工,另一方是电器厂的法定代表人刘某,而且争议的内容涉及劳动报酬,似乎符合劳动关系的特征。但请注意,厂长刘某在与吴某等人达成协议,要他们帮助安装土暖气时,并不是以电器厂法定代表人的身份,而仅以其个人的名义,也就是说,刘某要吴某等人帮忙纯属其个人行为。一般来说,劳动者与用人单位之间形成劳动关系的特点是,双方在签订和执行劳动合同的过程中,法律地位是平等的,但在劳动过程中,用人单位的管理又使双方产生一种隶属关系。然而,上述案例中,吴某等人与刘某之间缺少的正是这样的管理关系。所以,

作为职工的吴某等人与作为厂长的刘某之间的关系不是劳动关系,发生的纠纷是两个平等民事主体之间的民事纠纷,不符合劳动争议的主体要求,因而不是劳动争议,不能适用劳动法。

另一种在日常生活当中更为常见和普遍的现象如下。

【案例2】

小刘的父亲因脑血栓后遗症而生活不能自理。为了能有人在自己上班时照顾父亲,小刘雇来家在农村的小琴姑娘当保姆,服侍其半瘫的父亲。

小刘与保姆小琴约定,保姆工资是每月1400元。1个月后,小刘考虑到父亲24小时不能离人,需要保姆随时准备服侍,为了让保姆小琴尽心尽力工作,特地每月给小琴又加了200元工资。这样一来,保姆小琴的月工资就变成了1600元,当时小琴对这份工作很满意。

但3个月后,小刘因嫌小琴干活手脚太慢,决定解雇小琴。小琴得知此事后,声称小刘违反了劳动法,并提出:(1)每天工作24小时,大大超过了劳动法规定的8小时工作时间,应该额外再付加班费;(2)须为其补缴社会保险;(3)按照劳动法的规定,还须支付解雇补偿金。

面对保姆小琴的要求,小刘愣住了,他从没想过,雇一个保姆还有这么多麻烦,要真是这样,那以后谁还敢雇保姆呀?

保姆小琴的要求是正确的吗?答案是否定的。劳动法的适用范围是企业、个体经济组织和与其建立劳动关系的劳动者,以及国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者。小刘不是用人单位,其与保姆小琴之间属于两个自然人之间建立的民事雇佣(或称劳务)关系。也就是说,这种保姆与雇主之间的关系属于民事关系,而非劳动关系,因而不受劳动法的调整。

【案例3】

某个体餐馆因为扩大经营规模,需要对门面重新进行装修,特别是要在门面上雕刻一幅字作为装饰。该餐馆经人介绍,决定由某美术学院的在校学生张某承揽该幅字的雕刻业务,并与之签订了一份餐馆门面美术字雕刻合同。合同中规定,张某为甲方,个体餐馆为乙方,由乙方出料,由甲方负责按照双方议定的图样进行餐馆门面美术字雕刻工作。此外,双方还对完工日期和报酬等有关事项达成了协议。合同签订后,张某便按照合同规定开始了工作。

张某与个体餐馆签订合同后,为餐馆进行门面美术字雕刻,这种通过自己的合法劳动而获得劳动报酬的行为符合我们对“劳动”一词的理解。但实际上,张某与个体餐馆通过签订合同确定的关系却不是劳动关系,根据《合同法》第251条的规定,“承揽合同是承揽人按照定作人的要求完成工作,交付工作

成果,定作人给付报酬的合同。”可见,张某与餐馆签订的合同应是承揽合同,应受到我国《合同法》的调整,而不能受劳动法的调整。

【案例4】

某厂经上级主管部门批准后进行改制,成立了一家贸易公司。为了筹备开业庆祝活动,公司请一家乡镇建筑装修队承包装修公司办公楼。在施工过程中,装修队一名工人朱某在进行外墙贴补马赛克作业时,不慎跌落到地面,造成大腿及手臂等多处严重受损。治愈后,经当地劳动鉴定机构鉴定为部分丧失劳动能力。

在处理这起事故的过程中,装修队领导认为,贸易公司也应当承担部分责任,理由是:“朱某是在你们公司摔伤的,要不是给你们装修办公楼,能发生这起事故吗?”有了装修队领导的支持,朱某便据此汇集家属、朋友等多人,连续几天到贸易公司,要求公司负责人出面解决赔偿问题。贸易公司开始并不同意赔偿,但见众人无散去之意,为了息事宁人,不妨碍公司的正常营业,不得已支付给朱某一笔抚慰金,事态才告平息。

本例中,装修队领导的说法是没有依据的,朱某虽然在贸易公司发生了工伤事故,但他与该公司并无直接的法律关系,他们之间的关系是由于装修队与贸易公司这两个平等的民事主体签订了工程承包合同,作为装修队职工的朱某因工作需要,才在贸易公司提供劳动。因此,朱某与装修队之间的关系才是一种劳动关系,受劳动法调整。朱某发生工伤事故,应由其所在单位,即装修队,根据劳动法的有关规定进行妥善处理。故朱某有权从装修队获得工伤保险待遇。

劳动法所调整的法律关系仅限于劳动关系。那么,什么是劳动关系呢?所谓劳动关系,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,提供由用人单位支付报酬的劳动而产生的权利义务关系。它是人们在生产过程中结成的社会关系,是与劳动者有直接关系的那一部分生产关系。可见,以上四个案例并不都涉及劳动关系。

通过上述几个案例,我们应该分清两个概念,即劳动关系和由劳动法调整的劳动关系。劳动关系的范围很广,而劳动法调整的劳动关系并非包罗万象,只是从狭义上进行理解,即劳动者与所在用人单位之间在劳动过程中发生的,而不是指劳动者在社会劳动时形成的所有劳动关系。具体而言,劳动法调整的劳动关系具有以下几个特点:

(1)从劳动关系的主体说,一方是劳动者(如【案例4】中的朱某),可以任意支配自己的劳动力,在劳动过程中向用人单位提供劳动力;另一方是用人单

位(如【案例4】中的装修公司),即生产资料的所有者、经营者或者管理者,可以支配和使用所掌管的生产资料,在劳动关系中作为生产资料的支配者和劳动力的需求者出现。

(2)从劳动关系的内容说,劳动关系是与劳动过程有密切关系的社会关系,是劳动者在运用自己的劳动能力(包括体力和脑力),实现劳动过程中与用人单位形成的社会关系。由此可见,劳动关系的主要目的在于劳动过程的实现,而不仅仅是劳动成果的给付,否则只是一般的买卖关系或者加工承揽关系等。

(3)劳动关系一旦形成后,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、协商一致的基础之上,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的使用者,要安排劳动者在组织内和生产资料结合,保证劳动者的各种劳动权利的实现;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。

据此我们可以判明,【案例3】中张某与个体餐馆之间的关系,注重的仅是完成餐馆门面美术字雕刻任务这一结果,而且张某并未成为餐馆的员工之一,他只是依据承揽合同为餐馆提供服务,只需按合同约定完成任务即可,无须遵守餐馆内部的规章制度,当张某不能完成任务时,餐馆可依合同要求张某承担责任,而无权对其进行辞退、罚款等,因此,他们只是作为平等的民事主体而存在。

在实践中,劳动法调整的劳动关系的基本内容包括:劳动者与用人单位之间关于工作时间和休息时间的关系、关于劳动报酬的关系,以及关于劳动安全卫生、劳动纪律与奖惩、劳动保险、职业培训的关系等。

了解以上几点有助于我们明确劳动法调整的劳动关系的范围。但实际上,我们可以通过一些外部特征——用人单位与劳动者之间签订的劳动合同来认定双方是否建立了劳动关系。

在以上提到的几个案例中,我们都强调了一点,即劳动关系双方:一方是劳动者,另一方是用人单位,那么,是不是只要满足这一点就可以确定劳动关系呢?请看下面的案例。

【案例5】

夏某是某纺织厂的职工,生活比较困难,为了给孩子支付上大学的学费,向厂里借了一笔钱,并写了借条,约定半年后还清。半年过后,夏某未能按照约定还款,请求厂里延期,可是纺织厂坚持要夏某按协议偿还债务。双方因此

产生了争议。

这个纠纷发生在作为职工的夏某和作为用人单位的纺织厂之间,符合劳动关系的第一个特征,但这个关系的内容实际上是因签订和履行一份借款合同而发生的,显然有别于在劳动过程中产生的关系,因而不是劳动关系。

【案例6】

某企业因资金不足,生产面临很大困难,经厂长办公会议研究,并报上级主管部门批准同意,决定在企业全体职工中募集资本,而且制定了募集办法。在企业公开张贴的集资办法中规定:“每个职工必须募交1份,最多不超过5份;每份集资额为人民币1000元。集资工作完成后,满1年由企业向职工还本付息,利息是同期银行定期存款利息的1.5倍。”

集资办法公布前后,工会配合企业做了大量的宣传动员工作,广大职工积极响应,积极参加“厂兴我兴”的集资活动。到募集期间届满之时,共集资人民币200万元。可是到了原定还本付息日,企业却因经营管理不善,无法还本付息,引起职工恐慌和不满。

职工们派出代表向当地劳动行政主管部门和企业上级主管部门上访,终因得不到及时的解决,遂向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。没想到,劳动争议仲裁委员会却不予受理。

虽然债务人(企业)和债权人(职工)有用人单位和劳动者的特殊身份,但是就集资行为本身而言,它并未发生在实质的劳动过程中,与劳动过程无关,而只是劳动关系之外的一种债权债务的民事关系,不属于劳动法的调整对象。所以,劳动争议仲裁委员会不予受理是正确的。

上面的两个案例说明了一个问题,即并非用人单位与职工之间的所有关系都是劳动关系。

此外,用人单位只限于有一定的组织形态的单位,而不是自然人,换句话说,自然人之间不可能形成劳动关系,即便是企业的法定代表人与员工之间发生的纠纷也不能适用劳动法。

【案例7】

李某、石某与某合资饭店分别签订了为期5年和7年的劳动合同。合同约定李某和石某为楼层服务员,负责客房接待和打扫卫生。

一天,李某和石某下班后,饭店的一名主管让她们到厨房帮助择菜半个小时,李某、石某心想,自己刚工作没多长时间,应该好好表现,并且也才多工作半小时,没有什么大不了的,于是就按照主管的要求去做了。

然而,李某和石某万万没有想到的是,此后每星期至少有一天,她们都会