

# 劳动关系管理 实务操作与细节大全



LAODONG GUANXI GUANLI  
SHIWU CAOZUO YU XIJIE DAQUAN

刘新苗◎主编

最具使用价值的HR管理者指南  
教你做最高效的HR

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

# 劳动关系管理 实务操作与细节大全

LAODONG GUANXI GUANLI  
SHIWU CAOZUO YU XIJIE DAQUAN

主编：刘新苗

编写人员：刘新苗 赵天虹 朱宏华 倪薇瑜 刘 健

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

## 图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系管理实务操作与细节大全 / 刘新苗主编.  
—北京: 中国法制出版社, 2014. 2  
ISBN 978 - 7 - 5093 - 4766 - 9  
I. ①劳… II. ①刘… III. ①企业 - 劳动关系 - 管理 - 中国  
IV. ①F279. 23  
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 203094 号

策划编辑: 舒 丹

责任编辑: 朱丹颖

封面设计: 李宁

---

## 劳动关系管理实务操作与细节大全

LAODONG GUANXI GUANLI SHIWU CAOZUO YU XIJIE DAQUAN

主编/刘新苗

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/787 × 1092 毫米 16

版次/2014 年 2 月第 1 版

印张/22 字数/382 千

2014 年 2 月第 1 次印刷

---

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 4766 - 9

定价: 58.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66017726

传真: 66031119

编辑部电话: 66067369

邮购部电话: 66033288

# 前 言

自从2008年1月1日《劳动合同法》正式颁布至今已经五个年头，2013年7月1日《劳动合同法修正案》也正式实施了。经过笔者调研发现，在实际工作中还是有部分企业人力资源管理者对劳动合同法的法律知识的掌握还是不是很清楚。因而给企业造成了一些不必要的损失。例如：应当签订而未签订劳动合同的双倍工资等劳动争议的案件实例，看到至今都还在发生的这些劳动争议案例，真是感到痛心疾首。另外，部分企业主和劳动者对劳动法律了解甚少，劳动者的合法权益根本无法得到保障。作为人力资源管理的从业者，劳资法律都颁布了这么久，怎么还犯这么低级的错误呢？无论人力资源管理理论如何先进，劳资法律还是最底线。通过与HR们深入交流后得知，他们或多或少都学习过《劳动合同法》相关知识，但是大部分学习后的感觉是“听听生动、谈谈激动、回去不能用”。因为在学习中HR们都是海绵式的思考，没有采用批判性思维模式，最后不知道谁说的对。

笔者长期从事人力资源管理和劳资法律的实践以及教学和研究工作，一直在想如何让HR们系统性的掌握劳动法律知识，怎样可以将这些枯燥无味的法律知识浅显化、通俗易懂，真正做到具有操作性、实用性。即学即用，真正指导他们在实践中的工作避免犯不必要的错误，以免让企业承担不必要的经济损失。为了我们共同的责任，于是笔者与上海申通地铁集团维护保障中心工会主席赵天虹女士、组织人事经理倪薇瑜女士、组织人事经理助理刘健先生、上海烟草集团有限责任公司下属上海烟草储运公司人劳科科长朱宏华女士进行沟通，我们一拍即合，利用我们现有的专业知识和大型企业劳资管理的先进经验，提炼出部分理论和实践经验进行分享，为人力资源管理行业的HR们传道解惑，共同编写此书。希望对读者在工作中能有理论上的指导和实践应用作用。本书主要注重以下三个方面：

## 一、系统性

集结多年的劳动法律实务经验和研究成果，旨在打造一本劳资法律的全书，

为企业 HR 提供用工管理的全程人力资源管理实务指导。本书涵盖了劳动关系的理论、招聘录用管理、劳动合同管理、集体劳动合同与工会民主管理、劳动报酬、工作时间与休息休假、社会保险、劳动争议处理等模块，内容全面完整，系统性强、案例简洁清晰。

## 二、实用性

笔者编写本书的目的在于，从企业 HR 的实际工作需要出发，切实解答 HR 实务中碰到的问题和困惑，为 HR 在各个模块都能找到相应的操作指南和依据。基于这一出发点，在章节内容的编排上，既注重对人力资源管理知识的理论指导，同时更对相关问题的实务处理提出了具体的应对意见和解决方案，真正做到易懂实用。在章节里面我们采用理论指导、案例分析、实务指南、文书范本、疑难解答、法律链接，更好地帮助读者进行理解和在实践中应用。

## 三、可操作性

根据笔者多年的授课经验，其实中国现在的 HR 不缺理论的专业知识，他们缺在实践中苦于对现实工作的指导，他们需要工作中处理问题的解决方案和样本。因此，本书站在正在 HR 工作岗位上，或者已经取得人力资源管理相关的岗位证书还没有从事人力资源管理岗位、以及在校的人力资源管理专业学生和热爱人力资源管理专业的读者角度出发，注重可操作性，此书可以作为案头的操作指南。

本书由刘新苗担任主编。为本书提供初稿的作者为：朱宏华（第一章），刘新苗（第二章、第五章、第八章），赵天虹（第三章、第四章），倪薇瑜（第六章），刘健（第七章），最后由刘新苗进行统稿。

本书适合的读者对象为劳动保障、人力资源管理的在校大学生、研究生、准备考人力资源管理师（1-4）级的考前学员、人事岗位证书考前班的学员以及正在想进入人力资源行业或者已经在人力资源管理行业的 HR。

非常感谢本书的策划编辑舒丹女士以及责任编辑朱丹颖女士，是她们精心的策划和认真的工作，得以形成此书。

由于时间仓促，且水平有限，问题在所难免，恳请读者多多批评指正。

# 目 录

## 第一章 劳动法概述 / 1

### 第一节 劳动法的概念 / 1

#### 一、劳动关系的概念 / 1

#### 二、劳动合同法立法宗旨 / 2

#### 三、我国劳动法律法规的历史变革 / 3

### 第二节 劳动合同法的适用范围 / 5

#### 一、直接适用范围 / 5

#### 二、依照执行范围 / 7

#### 三、特别适用范围 / 7

### 第三节 标准劳动关系的主体 / 11

#### 一、用人单位主体 / 11

#### 二、个人主体 / 12

### 第四节 双重劳动关系与事实劳动关系 / 14

#### 一、双重劳动关系 / 14

#### 二、事实劳动关系 / 16

### 第五节 未签订劳动合同支付的双倍工资 / 18

#### 一、应当签订而未签订劳动合同的双倍工资 / 18

#### 二、用工之日与劳动合同签订之日 / 24

### 第六节 劳务派遣用工 / 25

## 第二章 招聘录用管理 / 44

### 第一节 招聘管理 / 44

#### 一、起草招聘广告 / 44

#### 二、求职登记表的设计 / 50

### 第二节 录用管理 / 52

第三节 禁止扣押证件和收取押金 / 58

第四节 背景调查 / 61

- 一、背景调查的方式 / 61
- 二、背景调查的内容 / 62
- 三、背景调查的方法 / 62
- 四、假文凭、职业资格证书的识别 / 63

第三章 劳动合同管理 / 67

第一节 劳动合同的必备条款 / 67

- 一、用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人 / 67
- 二、劳动者的姓名、住址和居民身份证号码或者其他有效证件号码 / 68
- 三、劳动合同的期限 / 68
- 四、工作内容和工作地点 / 70
- 五、工作时间与加班、休息休假 / 71
- 六、劳动报酬 / 71
- 七、社会保险 / 71
- 八、劳动保护、劳动条件和职业危害保护 / 72
- 九、法律法规规定的应当纳入劳动合同的其他事项 / 72

第二节 劳动合同的约定条款 / 72

- 一、试用期 / 72
- 二、培训 / 73
- 三、保守秘密和竞业限制 / 74
- 四、补充保险 / 75
- 五、福利待遇 / 75

第三节 企业劳动人事规章制度 / 86

- 一、规章制度的制定程序 / 87
- 二、用人单位的规章制度现状及其法律风险评析 / 87

第四节 劳动合同的履行与变更 / 108

- 一、劳动合同的履行 / 108
- 二、劳动合同的变更 / 109

- 第五节 劳动合同的解除 / 113
  - 一、协商解除 / 114
  - 二、劳动者单方解除 / 114
  - 三、用人单位单方解除 / 116
- 第六节 劳动合同的终止 / 122
  - 一、劳动合同终止的含义 / 122
  - 二、劳动合同终止的情形 / 122
  - 三、劳动合同终止与劳动合同解除的相同点 / 123
  - 四、劳动合同终止与劳动合同解除的区别 / 123
  - 五、终止劳动合同的几个问题 / 123
- 第七节 离职程序和交接手续 / 124
  - 一、离职的分类 / 124
  - 二、离职交接手续管理 / 126
- 第八节 经济补偿金 / 127
  - 一、经济补偿的含义 / 127
  - 二、用人单位支付经济补偿的情况 / 127
  - 三、经济补偿的计算及支付 / 129
  - 四、未支付经济补偿的处罚规定 / 130
- 第四章 集体劳动合同与民主管理 / 145**
  - 第一节 集体合同概述 / 145
    - 一、集体合同的概念 / 145
    - 二、集体合同与劳动合同的区别 / 145
  - 第二节 集体合同的订立 / 146
    - 一、集体合同的内容 / 146
    - 二、集体合同的可备条款 / 147
    - 三、集体合同的期限 / 148
    - 四、集体合同订立的程序 / 148
  - 第三节 集体合同的履行、变更、解除和终止 / 151
    - 一、集体合同的履行 / 151



二、集体合同变更或解除 / 152

三、集体合同的终止 / 152

#### 第四节 集体合同争议处理 / 153

一、集体合同争议的概念及处理原则 / 153

二、因签订集体合同发生的争议 / 154

三、因履行集体合同发生的争议 / 154

### 第五章 劳动报酬 / 164

#### 第一节 工资的概念 / 165

一、工资具有四个特征 / 165

二、工资的范围 / 165

#### 第二节 最低工资 / 167

一、最低工资的界定 / 167

二、最低工资规定的适用范围 / 167

三、最低工资标准的确定因素 / 168

#### 第三节 工资的支付 / 169

一、工资支付形式 / 169

二、工资支付周期 / 169

三、工资支付程序 / 169

四、工资合法扣除 / 170

五、加班工资支付 / 170

六、工资优先的规定 / 171

#### 第四节 个人所得税 / 174

一、个人所得税计算表 / 175

二、个人所得税需要注意的问题 / 176

### 第六章 工作时间与休息休假 / 183

#### 第一节 工作时间 / 183

一、工作时间的特征 / 183

二、工时制度 / 184

## 第二节 休息休假 / 187

一、公休假日制度 / 187

二、法定节假日 / 188

三、婚假 / 189

四、丧假 / 189

五、年休假 / 190

六、探亲假制度 / 191

## 第三节 女职工与未成年工的特殊保护 / 192

一、女职工的特殊劳动保护 / 192

二、未成年工的特殊劳动保护 / 193

## 第七章 社会保险 / 204

### 第一节 基本养老保险 / 204

一、养老保险的适用范围 / 204

二、养老保险缴费的比例 / 205

三、缴费基数 / 205

### 第二节 基本医疗保险 / 210

### 第三节 失业保险 / 213

一、享受失业保险的对象及其条件 / 213

二、失业保险基金的筹集和给付 / 214

### 第四节 生育保险 / 217

一、生育保险待遇领取的条件 / 217

二、享受生育津贴的期限 / 217

三、月生育津贴的标准 / 217

四、生育医疗费用标准 / 218

### 第五节 工伤保险 / 219

一、工伤保险的立法历程 / 219

二、工伤保险的适用范围 / 219

三、工伤保险的原则 / 220

第八章 劳动争议的处理 / 235

第一节 劳动争议的概念 / 235

一、劳动争议的主体 / 236

二、劳动争议的种类 / 237

三、仲裁时效概述 / 244

第二节 仲裁管辖 / 246

一、仲裁管辖的概念 / 246

二、仲裁管辖的内容 / 246

第三节 证据管理 / 247

一、证据的概念和种类 / 247

二、举证 / 248

三、质证 / 250

参考文献 / 257

附 录 / 259

# 第一章 劳动法概述

## 【内容提示】

本章主要介绍劳动法律关系的构成要素，劳动关系的主体、事实劳动关系与双重劳动关系、劳动合同的签订之日与用工之日、应当签订而未签订劳动合同的双倍工资等内容，读者在本章中可以深入了解到以下内容：

1. 系统介绍劳动法的概念以及劳动法在我国的发展变革，有利于读者掌握我国劳动法律的相关背景。

2. 劳动法律关系的构成和适用范围。在适用范围里面介绍用人单位直接适用的主体、间接适用的主体和参照适用的主体以及需要注意的问题和实践中操作的方法。

3. 事实劳动关系与双重劳动关系的区分，更好地掌握事实劳动关系和双重劳动关系的内涵以及在实践操作中需要注意的问题以及相应的操作实务。

4. 掌握应当签订之日与用工之日，对用工之日的相应界定，实践操作中需要注意的问题。

5. 详细阐述应当签订而未签订劳动合同而导致赔偿的热点难点问题，帮助人力资源管理从业人员更好地把握该类问题的盲点、疑点、难点。

6. 结合《劳动合同法修正案》，详细对劳务派遣用工模式进行介绍，用工单位与劳务派遣单位应该注意的问题，对于临时性、辅助性、替代性（三性）进行详细阐释。

## 第一节 劳动法的概念

### 一、劳动关系的概念

所谓劳动关系，是指人们在社会生产过程中结成的社会关系，是生产关系中

与劳动者有直接关系的那一部分关系。在这里我们要分清两个概念：劳动关系与劳动法律关系。劳动关系是指劳动者与所在单位之间在劳动过程中发生的关系，而劳动法律关系是劳动法律规范在调整劳动关系过程中形成的法律上的劳动权利和劳动义务关系。制定劳动法律的目的，在于通过法律调整劳动关系以及劳动关系密切联系的其他关系，以保护劳动者的合法权益，从而确保劳动关系的和谐发展。它有以下几个特点：1. 从劳动关系的主体来看，劳动关系主体是特定的，一方是用人单位，一方是个人，也就是说一个劳动者在同一时间只能在一个用人单位工作。笔者经常在授课时会将其与婚姻关系相比较。一个女人只能同一时间嫁一个男人。在劳动关系中有“六、二、五”离职现象，即：员工进入企业后的六个月、两年、五年是离职的高峰期。而婚姻中有“三年之爽、七年之痒、十年之痛”的现象。2. 从劳动关系的内容上看，劳动关系是与劳动过程有密切联系的社会关系，因此劳动关系既是劳动过程的管理也是劳动结果的管理。3. 劳动关系具有平等性和隶属性，劳动关系一旦建立，劳动者就要成为用人单位的一员，接受用人单位管理。虽然劳动关系建立在平等自愿、协商一致的基础之上，但是劳动关系建立后，双方在职责上就有了隶属性。因此我国劳动关系的调整是一种多层次的调整模式。第一个层次是宏观的层次，涉及全部劳动关系。制定适用于全部用人单位和全体劳动者的基准法；第二层次是中观的层次，涉及集体劳动关系。第三个层次是微观的层次，涉及个别劳动关系。<sup>①</sup>

构成标准劳动法律关系必须同时具备四个要件的内容：劳动关系双方的主体必须是适格；劳动者必须从事用人单位的业务组成部分；劳动者必须完全接受用人单位管理；用人单位应连续发放劳动报酬。

## 二、劳动合同法立法宗旨

《中华人民共和国劳动合同法》第1条中明确规定：为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，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。很明显，“保护劳动者的合法权益”是劳动合同法的立法宗旨。

---

<sup>①</sup> 上海市干部培训中心：《劳动社保政策与管理实务》，2008年第1-3页。

### 三、我国劳动法律法规的历史变革

在我国，自1978年邓小平同志提出要制定劳动法以来，我国劳动基本法的制定历经16个年头，先后形成30余稿。《中华人民共和国劳动法》（以下简称“劳动法”）在1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议上获表决通过，1994年7月5日以中华人民共和国主席令第28号发布，1995年1月1日起正式施行。

劳动法的公布，虽然对于建立社会主义市场经济体制起到了重大的推动作用，但是随着时代的变迁，市场经济体制改革的不断深入，劳动法已经很难满足当前的劳资关系调整的需要。2005年1月原劳动和社会保障部将《中华人民共和国合同法（草案送审稿）》报请国务院审议。2005年10月28日国务院第110次常务会议讨论通过。2005年11月26日，劳动合同法草案首次提请十届全国人大常委会第十九次会议审议。2006年3月20日全国人大常委会向全国公布草案，广泛征求社会各界意见。2006年3月20日全国人大常委会向全国公布劳动合同法第一次审议稿后，收到19多万条意见。2006年12月24日全国人大常委会对修订后的《劳动合同法》（草案）进行第二次审议。2007年4月24日第十届全国人大常委会第二十七次会议审议三审稿。2007年6月24日全国人大常委会第四次审议《劳动合同法》（草案）。2007年6月29日全国人大常委会第二十八次会议表决通过，以中华人民共和国主席令第65号发布。劳动合同法于2008年1月1日生效。

我国劳动合同法是2007年第十届全国人大常委会第二十八次会议通过的。该法的颁布实施，对于促进劳动力资源的市场配置、规范劳动关系、完善劳动合同制度、明确劳动合同双方当事人的权利义务、保护劳动者的合法权益发挥了重要作用。尤其是在2008年以来应对国际金融危机的过程中，劳动合同法对于维护企业职工队伍和社会和谐稳定，引导企业与职工和衷共济、共克难关起到了积极作用。

劳动合同法颁布实施后，出现了劳务派遣单位数量大幅增加、劳务派遣用工规模迅速扩大的情况。劳务派遣用工存在的突出问题主要有：一是劳务派遣单位过多过滥，经营不规范；二是许多用工单位长期大量使用被派遣劳动者，有的用工单位甚至把劳务派遣作为用工主渠道；三是被派遣劳动者的合法权益得不到有效保障，同工不同酬、不同保障待遇的问题比较突出，参与企业民主管理和参加

工会组织等权利得不到很好落实，一些被派遣劳动者长期没有归属感，心理落差较大。劳务派遣用工制度的滥用不仅损害了劳动者的合法权益，也对常规的用工方式和劳动合同制度造成较大冲击。这些问题如不尽快解决，必然给和谐劳动关系和社会稳定带来负面影响。全国人大常委会在 2008 年和 2011 年对劳动合同法进行的执法检查中都明确要求，要严格规范劳务派遣用工，保障被派遣劳动者的合法权益。全国人大常委会领导同志对此也高度重视，多次作出重要指示，要求从维护工人阶级主体地位、巩固党的执政基础的高度来认识这个问题，加强调查研究，尽快从法律上严格规范劳务派遣用工。

按照全国人大常委会的要求，由全国人大常委会法制工作委员会牵头，会同全国人大内务司法委员会、财政经济委员会开展了劳务派遣用工情况的调研。调研组先后赴广东、福建、北京、安徽等地深入企事业单位了解情况，听取意见；召开中央有关部门、部分劳动用工单位和劳务派遣单位参加的座谈会，充分听取各方面对修改完善劳务派遣法律规定的意见建议；到使用被派遣劳动者较多的部分中央企业调研劳务派遣用工情况，和在京部分被派遣劳动者座谈，深入企业生产一线了解被派遣劳动者在工作生活中面临的实际情况。

根据调研了解到的情况，全国人大常委会法制工作委员会、全国人大内务司法委员会和财政经济委员会在分别与中央有关部门反复沟通协调的基础上明确了修法的原则和重点：一是严格规范劳务派遣用工，不能把劳务派遣变成用工主渠道；二是维护工人阶级主体地位，保障被派遣劳动者实现同工同酬等权利；三是加强对劳务派遣单位的管理，强化劳动行政部门的监督职责；四是规范劳务派遣既要积极又要稳妥，妥善处理修法前后法律实施的衔接问题，实现平稳过渡。按照上述要求，由全国人大常委会法制工作委员会牵头起草了劳动合同法修正案草案，并经财政经济委员会第 67 次全体会议审议通过，提请常委会会议审议。<sup>①</sup>在 2012 年 12 月 28 日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过，2012 年 12 月 28 日以中华人民共和国主席令 73 号公布，这标志着劳动法律将进一步得以完善和优化，更好地调节用工单位与劳动者之间的法律关系，为构建和谐劳动关系起到了重要的作用。

到目前为止，大量的劳动争议纠纷主要发生在私营企业以及能力弱的劳动者间。自 2008 年以来，劳动争议的高峰经历了两个阶段。第一个阶段就是 2008 年

<sup>①</sup> 参见中国人大网 [www.npc.gov.cn](http://www.npc.gov.cn)，访问时间 2013 年 7 月 1 日。

1月1日劳动合同法开始实施阶段,企业应当签订而未签订劳动合同的双倍工资问题。第二个阶段是2011年7月1日《中华人民共和国社会保险法》开始实施阶段,争论多围绕社会保险未依法缴纳等问题。

## 第二节 劳动合同法的适用范围

目前我国劳动法律规定只有用人单位和个人同时具备法律规定的条件,才能纳入劳动法律的适用范围。因此劳动合同法的适用范围大体可以分为三类。

### 一、直接适用范围

劳动合同法第2条第1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。这一规定其实与劳动法并没有太大的区别,只是将民办非企业单位纳入到了劳动合同法直接适用的主体当中。

企业是从事生产、流通、服务等经济活动,以生产或服务满足社会需要,实行自主经营、独立核算、依法设立的一种盈利性的经济组织。企业主要指独立的盈利性组织。劳动法律上的企业一定是在中华人民共和国境内依法向国家工商行政管理部门登记注册的企业,假如外国企业在中国境内只有办公场所,并没有向我国工商行政管理部门依法登记注册,那该企业就不符合劳动合同法的单位主体。

个体经济组织是指劳动者个人占有生产资料的基础上,从事个体劳动和个体经营的私有制经济组织。劳部发〔1995〕309号《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第1条第1款规定,劳动法第2条中的“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。但是随着市场经济的发展,个体经济组织的规模远远不止这个规定的人数,工商、税务、劳动人事部门主要还是按照个体经济组织的营业执照来进行个体经济组织的认定。比如现在有很多饮用水送水站、小商品批发部员工都有几十人,但它的主体还是个体经济组织,因此是否是个体经济组织跟个体经济组织的员工人数没有太大关系。但是有劳动者在此类个体经济组织中发生了争议就属于劳动争议。虽然在1994年制定的劳动法中明确规定了个体经济组织是劳动关系中的单位主体,但是至今大部分个体经济组织中的企业业主由于不懂法律始终将劳动者当作雇佣关系来处理。

民办非企业单位是在劳动法制定之后形成的一类用工主体。民办非企业单位



是个新概念。它是之前民办事业单位的修正概念，即事业单位是国家举办的，而民营企业不应称事业单位。1998年10月，国务院颁布了《民办非企业单位登记管理暂行条例》，将民办非企业单位界定为：企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。这类单位经民政部门核准登记后已经取得合法的用工资格。但由于在劳动法中没有将其纳入调整对象，非民办企业单位一直是“非法用工主体”。这类企业在2008年1月1日之前可以合法招聘、使用劳动者，却不需要承担劳动法规定的相应义务。但是自2008年1月1日起民办非企业单位被纳入劳动合同法的主体中，则应当与劳动者建立劳动关系。但是在2008年1月1日之前进入到民办非企业单位工作的员工的劳动关系时间从什么时候开始计算呢？按照新法实施之前按当时的有关规定执行、新法实施后按照新法实行的原则，此类员工与单位的劳动关系时间只能从2008年1月1日起进行计算。

2008年9月18日实施的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下简称“劳动合同法实施条例”）进一步扩大了用人单位范围。劳动合同法实施条例第3条规定：依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。这样以上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，都适用劳动合同法。《上海市高级人民法院关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》（沪高法〔2009〕73号）第1条对律师事务所等组织与其工作人员之间纠纷的处理作了明确规定：律师事务所中专职从事行政事务或勤杂工作的劳动者、在律师事务所从事法律事务并领取固定工资或底薪的劳动者，与律师事务所之间就劳动报酬等事项产生的纠纷，属于劳动争议，按照劳动争议的有关规定处理。其他涉及律师事务所与律师之间因合伙利益的分配方式及具体利益分配等问题产生的纠纷，属于民事纠纷，适用相关民事法律处理。会计师事务所、基金会等组织与职工之间产生的纠纷，与前款情况相似的，参照前款规定处理。

另外，根据劳动合同法实施条例第4条，劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见》第40条，依法取得营业执照或者登记证书的分支机构，有一定的组织机