



最新劳动法律制度 实用手册

ZUIXIN LAODONGFALU ZHIDU SHIYONGSHOUCE

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》及相关法律制度解读

主 编 刘 锐

副主编 周 昊 黄福宁 栾政明

国家行政学院出版社

最新劳动法律制度 实用手册

ZUIXIN LAODONGFALU ZHIDU SHIYONGSHOUCE

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》及相关法律制度解读

主 编 刘 锐

副主编 周 昊 黄福宁 栾政明

国家行政学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

最新劳动法律制度实用手册 / 刘锐 主编. —北京: 国家行政学院出版社, 2008. 9

ISBN 978-7-80140-697-2

I. 最… II. 刘… III. 劳动合同法-条例-法律解释-中国 IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 149163 号

- 书 名 最新劳动法律制度实用手册
作 者 刘 锐 主编
责任编辑 任 燕
出版发行 国家行政学院出版社
(北京市海淀区长春桥路 6 号 100089)
电 话 (010)68920640 68929037
编 辑 部 (010)68929095
经 销 新华书店
印 刷 北京市后沙峪印刷厂
版 次 2008 年 10 月北京第 1 版
印 次 2008 年 10 月北京第 1 次印刷
开 本 850 毫米×1168 毫米 32 开
印 张 11.5
字 数 205 千字
书 号 ISBN 978-7-80140-697-2/D·350
定 价 29.80 元

序 言

一、《中华人民共和国劳动合同法》的实施效果及存在的问题

有人说 2007 年是社会法立法年,的确不错。这一年不仅颁布了备受关注、饱受争议的《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》),而且出台了《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》)、《中华人民共和国就业促进法》(以下简称《就业促进法》)。此外,《社会保险法》也正式进入了立法程序。

毫无疑问,无论是《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》,还是同年颁布的《物权法》、《企业所得税法》,似乎都没有《劳动合同法》引起的争论大,给社会带来的影响深刻。考察半年多的劳动实践,《劳动合同法》实施的主要成绩有:首先,书面劳动合同签订率上升,劳动合同短期化现象明显改善。大部分企业改变以往一年一签甚至一年两签的做法,与劳动者签订为期 3~5 年的中长期劳动合同,甚至无固定期限劳动合同,劳动合同的长期化已逐步成为主流形式。其

次,企业用工管理理念转变,规章制度进一步完善。大多数企业积极适应《劳动合同法》的新要求,用工管理模式开始从粗放型管理向以人为本、依法规范、以制度管人的新型人力资源管理理念转变。第三,滥用试用期、违约金以及劳务派遣等不良现象得到了一定程度的遏制。第四,企业建立工会的积极性提高。由于《劳动合同法》规定用人单位规章制度的制定、用人单位单方解除劳动合同、经济性裁员等都需要工会发挥积极作用,因此,《劳动合同法》实施后,企业建立工会的积极性有所提高。第五,社会保险参保率上升。第六,劳动者维权意识提高,劳动纠纷增加,劳动者权益保护程度提高。

然而,《劳动合同法》在制定、颁布,乃至实施过程始终伴随着不同的声音,夹杂着质疑、误解,甚至故意曲解。事实上,《劳动合同法》与以往的劳动合同制度的最大区别在于违法责任的具体化和严厉化、严重侵犯劳动者权益的适当纠偏。这样一部法律对于用人单位的影响到底有多大?在《劳动合同法》颁布之初,我与大多数学者持同样的观点,即这部法律的实施主要对以往违法用工企业影响比较大,但对于合法经营企业来说,并不会产生太大的影响,因此这不会影响到《劳动合同法》的实施。然而,随着反对声音的高涨、升级,怀疑这部法律的学者逐渐增多,甚至《劳动合同法》的实施面临威胁的时候,我不得不反思以前的观点。就比较法而言,《劳动合同法》并不比其他国家的相关法律更对劳动者“友好”,就具体内容而言,《劳动合同法》也主要继受了《劳动法》以及部门规章、地方性法规中比较成熟

的制度,为什么这样一部法律会引起如此大的争论,遭遇用人单位如此强烈的反对呢?我认为,主要的原因有:首先,《劳动合同法》的实施的确提高了用人单位的用工成本。我们必须承认的现实是,在《劳动合同法》之前,我国的相关劳动法律制度并没有得到很好贯彻,违法用工具有一定程度的普遍性。因此,从用工成本的角度讲,《劳动合同法》的影响是全面的,深刻的。其次,从理论上讲,无固定期限劳动合同可解除,也可能终止,但与以往的短期劳动合同相比,毕竟解除劳动合同与劳动合同期限届满自动终止还是不一样,用人单位单方解除劳动合同不仅需要正当理由,而且稍有不当还要承担违法解除的法律责任。况且,终止劳动合同也要支付经济补偿的规定也会增加用人单位的用工成本。最后,真正导致《劳动合同法》遭遇激烈反对的应该是经济环境的变化。产业结构调整、人民币升值、国际范围内经济发展速度放慢,以及我国土地成本提高、《劳动争议调解仲裁法》仲裁不收费对于仲裁案件的刺激等等,都会影响到企业,尤其是外贸企业的发展。面对如此严重的单个企业无法改变的客观形势,《劳动合同法》成为“替罪羊”并非偶然。

当然,不可否认,《劳动合同法》在贯彻实施过程中的确也暴露出了一些问题。首先,《劳动合同法》实施近一年来,从各方反映的情况看,对法律的误解、误读现象比较严重。主要表现在:用人单位和劳动者对签订书面劳动合同,尤其是无固定期限劳动合同有误解。有些劳动者认为签订书面劳动合同将影响其自由流动,因此不愿意签订书面劳动合

同。相当部分的用人单位认为无固定期限劳动合同不能解除、终止,是铁饭碗,是终身合同,一定会增加用工成本,认为这部法律是单纯保护劳动者的等;由于《劳动合同法》规定用人单位超过一个月不满一年不与劳动者签订书面劳动合同的,应当支付双倍工资,超过一年未签订书面劳动合同的,视为订立无固定期限劳动合同,一些劳动者以为只要不签订劳动合同,就可以获得双倍工资,一年后还可以转为无固定期限合同,因此拒绝签订劳动合同。其次,《劳动合同法》的一些规定不明确,有争议,主要表现在:《劳动合同法》规定劳动者在同一用人单位连续工作满十年的,用人单位应当与其签订无固定期限劳动合同。问题是这里的“连续工作满十年”如何起算,尤其是《劳动合同法》实施前的工作期限是否也包括在内?以完成一定工作任务为期限的劳动合同,因任务完成而终止的,是否应当支付经济补偿?达到退休年龄但未享受基本养老保险待遇的劳动者的劳动合同如何处理?最后,《劳动合同法》在实施过程中已经出现了一些规范不周的现象,例如,《劳动合同法》禁止用人单位设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者,但在实践中,一些用人单位通过自己或者所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位向本单位或所属单位派遣劳动者。

二、《劳动合同法实施条例》的核心内容

面对《劳动合同法》遭受的质疑、误解,虽然与《劳动合

同法》无关的一些问题非《劳动合同法》所能解决,但《劳动合同法》自身的问题理应早日消除。于是,国务院制定了《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》)。《劳动合同法实施条例》包括总则、劳动合同的订立、劳动合同的解除和终止、劳务派遣特别规定、法律责任、附则六章,总计 38 条。核心内容有:

(一)对《劳动合同法》实施过程中暴露出来的争议问题进行了明确规定

1. 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。

2. 明确了用人单位分支机构的签订劳动合同资格问题。即依法取得营业执照或者登记证书的分支机构,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。

3. 未签订书面劳动合同先用工,如果劳动者拒不签订书面劳动合同,用人单位可以终止劳动合同。

4. 《劳动合同法》规定劳动者在同一用人单位连续工作满十年的,用人单位原则上要与其签订无固定期限劳动合同。这里“连续工作满十年”自用人单位用工之日起计算,包括《劳动合同法》施行之前的工作年限。此外,劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。

5. 禁止用人单位与劳动者在《劳动合同法》第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

6. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的,有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项,按照劳动合同履行地的有关规定执行;用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准,且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的,从其约定。

7. 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的 80%或者不得低于劳动合同约定工资的 80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

8. 关于服务期制度,首先明确规定培训费用包括有支付凭证的培训费用、培训期间的差旅费以及因培训产生的其他直接费用。其次规定劳动合同期满为由服务期尚未到期的,劳动合同续延至服务期满。双方另有约定的,从其约定。最后规定劳动者以用人单位重大过错为由解除劳动合同的,不属于违反服务期的约定,用人单位不得要求劳动者支付违约金,但如果用人单位因劳动者重大过错而解除劳动合同的,劳动者应当支付违约金。

9. 关于劳务派遣,明确规定劳务派遣单位不得招用非全日制用工劳动者,禁止用人单位及其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位向本单位或所属单位派遣劳动者,并明确规定了劳务派遣单位依法解除劳动合同或者违

法解除劳动合同的经济补偿或赔偿适用《劳动合同法》的有关规定。

10. 明确规定劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。

11. 关于经济补偿,首先规定以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的,用人单位应当依照《劳动合同法》的规定向劳动者支付经济补偿。其次规定用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的,除依照《劳动合同法》的规定支付经济补偿外,还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。再次规定用人单位违反《劳动合同法》的规定解除或者终止劳动合同,依照《劳动合同法》第八十七条的规定支付了赔偿金的,不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。最后规定《劳动合同法》规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资低于当地最低工资标准的,按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满十二个月的,按照实际工作的月数计算平均工资。

(二)集中列举了劳动者和用人单位可以解除各种类型劳动合同的情形

为了消除人们对于无固定期限劳动合同的误解,《劳动合同法实施条例》用两个条文分别明确列举了劳动者和用人

单位可以解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同以及以完成一定工作任务为期限的劳动合同的十多种情形。

(三)补充完善了《劳动合同法》

1. 规定地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位,其劳动合同不适用《劳动合同法》有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

2. 关于法律责任,首先规定用人单位违反《劳动合同法》有关建立职工名册规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,由劳动行政部门处 2000 元以上 2 万元以下的罚款。其次规定用工单位(劳务派遣单位的类似责任《劳动合同法》已经有明确规定)违反《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正;情节严重的,以每位被派遣劳动者 1000 元以上 5000 元以下的标准处以罚款;给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

不过需要注意的是,符合《劳动合同法》第十四条第二款关于订立无固定期限劳动合同三项条件之一的,《劳动合同法》第十四条第二款规定“除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同”,但《劳动合同法实施条例》第十一条却规定劳动者“提出订立无固定期限劳动合同的,用人单位应当与其订立无固定期限劳动合

同”，二者的规定并不一致。

总的来讲，《劳动合同法实施条例》坚持了《劳动合同法》保护劳动者合法权益、建立和谐劳动关系的立法宗旨。充分考虑了《劳动合同法》自身及其在实施半年多来实践中遇到的一些问题，进行了针对性的规定。作为《劳动合同法》的下位法，《劳动合同法实施条例》的主要功能在于补充、完善《劳动合同法》，从其规定来看，对已经发现的问题尽可能地给予了回应，从而必将对我国劳动合同制度的完善、劳动者权益的保护起到积极作用。当然，劳动合同制度的完善，劳动者权益的保护不仅仅是立法可以解决的问题，劳动执法、司法等同样重要，被寄予厚望的《劳动合同法实施条例》能否解决《劳动合同法》实施过程中存在的问题，弥补其不足，构建和谐稳定的劳动关系，仍然需要实践的检验。

三、本书的写作说明

为了用人单位快速、全面、准确地掌握我国现行劳动法律的核心制度，尽可能早地适应新的劳动法律环境、降低用工风险，同时，为了劳动者准确理解劳动法律制度，提高“依法”维权意识，保护自己的合法权益，我们组织有关劳动法专家编写了《最新劳动法律制度实用手册》一书。本书的主要特点是：内容丰富、重点突出、解读准确、通俗易懂。本书是几位熟悉我国劳动法律制度理论和实践的专家，通过运用大量典型案例、以生动通俗的语言，对包括《劳动合同

法》、《劳动合同法实施条例》、《劳动争议调解仲裁法》、《就业促进法》、《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)在内的我国现行劳动法律制度的全方位准确解读。

本书的主要目的是帮助用人单位和劳动者快速掌握相关的劳动法律制度,以降低“学法”、“找法”的成本。为了达到这一目的,本书在编写安排上共分为四部分,分别为劳动法基本问题、劳动合同法基本问题、劳动合同法具体制度及劳动争议的解决。在每一部分,我们选择了与用人单位和劳动者关系密切的若干问题,通过“专家要点提示”、“典型案例”、“核心法规链接”、“重点内容解读”、“疑难问题透析”、“主要制度变化”、“案例分析”进行了多层次、多角度解读。需要说明的是,“专家要点提示”主要是针对某一重大制度进行提示,“典型案例”、“案例分析”、“疑难问题透析”、“主要制度变化”几个栏目则是根据实际需要安排的,并非每一制度都具有上述所有栏目。

参与本书编写的有法学博士刘锐、周昊、黄福宁,北京市雨仁律师事务所主任栾政明、律师刘占国,哈尔滨学院讲师赵钰。

最后,希望本书的面世能够对用人单位和劳动者有所帮助,能够对我国劳动法律制度的贯彻实施尽一份力量。错误与不当,敬请批评指正。

国家行政学院法学部 刘 锐

2008年9月

目 录

18	 责工, 四
19	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(一)
20	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(二)
21	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(三)
22	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(四)
23	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(五)
24	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(六)
25	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(七)
26	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(八)
27	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(九)
28	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(十)
29	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(十一)
30	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(十二)
31	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(十三)
32	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(十四)
33	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(十五)
34	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(十六)
35	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(十七)
36	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(十八)
37	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(十九)
38	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(二十)
39	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(二十一)
40	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(二十二)
41	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(二十三)
42	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(二十四)
43	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(二十五)
44	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(二十六)
45	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(二十七)
46	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(二十八)
47	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(二十九)
48	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(三十)
49	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(三十一)
50	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(三十二)
51	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(三十三)
52	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(三十四)
53	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(三十五)
54	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(三十六)
55	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(三十七)
56	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(三十八)
57	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(三十九)
58	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(四十)
59	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(四十一)
60	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(四十二)
61	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(四十三)
62	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(四十四)
63	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(四十五)
64	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(四十六)
65	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(四十七)
66	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(四十八)
67	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(四十九)
68	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(五十)
69	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(五十一)
70	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(五十二)
71	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(五十三)
72	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(五十四)
73	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(五十五)
74	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(五十六)
75	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(五十七)
76	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(五十八)
77	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(五十九)
78	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(六十)
79	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(六十一)
80	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(六十二)
81	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(六十三)
82	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(六十四)
83	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(六十五)
84	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(六十六)
85	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(六十七)
86	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(六十八)
87	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(六十九)
88	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(七十)
89	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(七十一)
90	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(七十二)
91	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(七十三)
92	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(七十四)
93	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(七十五)
94	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(七十六)
95	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(七十七)
96	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(七十八)
97	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(七十九)
98	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(八十)
99	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(八十一)
100	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(八十二)
101	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(八十三)
102	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(八十四)
103	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(八十五)
104	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(八十六)
105	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(八十七)
106	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(八十八)
107	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(八十九)
108	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(九十)
109	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(九十一)
110	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(九十二)
111	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(九十三)
112	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(九十四)
113	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(九十五)
114	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(九十六)
115	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(九十七)
116	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(九十八)
117	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(九十九)
118	 责工的责工加心, 责工且其他责工的责工(一百)

第一篇 劳动法基本问题 1

一、我国劳动立法概况 1

(一)劳动法的规范内容 1

(二)我国现行劳动法律法规概览 3

二、公平就业、反就业歧视与促进就业 6

(一)女性的平等就业权 6

(二)政府的促进残疾人就业责任 10

(三)传染病病原携带者的就业权利 12

(四)政府促进就业的职责 15

三、工作时间和休息休假 17

(一)工作时间的约定必须遵守法律的规定 17

(二)组织员工加班应当注意的问题 21

(三)劳动者的休假时间 27

四、工资	31
(一)工资的构成及其日工资、小时工资的计算	31
(二)同工同酬的含义	33
(三)工资的支付	35
(四)法定节假日工资的计算	41
(五)加班工资、高温工作补贴是否应计入最低工资	43
五、劳动安全卫生	45
(一)用人单位的劳动安全责任	46
(二)用人单位的劳动卫生责任	49
(三)劳动者的劳动安全卫生权利	56
六、女职工和未成年工特殊保护	58
(一)女职工禁忌从事的工作	59
(二)“四期”内女职工的保护	60
(三)非法使用童工的法律责任	63
(四)未成年工可以从事的工作	65
七、工会	67
(一)工会的性质	68
(二)工会的组建及各级工会之间的关系	70
(三)工会在维护劳动者权益方面的作用	72
(四)工会的财产和经费来源	76
第二篇 劳动合同法基本问题	79
一、《劳动合同法》的立法宗旨	79

二、劳动合同与雇佣等民事合同的区别	83
三、《劳动合同法》的调整范围	87
四、制定规章制度应注意的问题	92
五、劳动关系的起算时间	96
第三篇 劳动合同法具体制度	99
一、订立劳动合同必须注意的十大问题	99
(一)合同双方订立劳动合同的资格	99
(二)劳资双方必须如实履行告知义务	101
(三)理性看待无固定期限劳动合同	105
(四)全日制劳动合同必须采用书面形式	116
(五)劳动合同内容的主要变化	121
(六)不得滥设试用期	126
(七)服务期不再是用人单位“卡人”的工具	131
(八)依法利用竞业限制	138
(九)判断劳动合同有效与无效的基本标准	143
(十)扣押与担保不再允许	150
二、劳动合同的履行与变更	152
(一)劳动合同的履行	152
(二)劳动合同的变更	157
三、劳动合同的解除、终止和经济补偿	160
(一)劳动合同的解除	160
(二)劳动合同的终止	175

(三)经济补偿金的支付	180
四、集体合同法律制度	185
五、劳务派遣不再廉价	189
六、非全日制用工也受《劳动合同法》调整	197
七、用人单位必须了解的法律风险	201
八、新旧劳动合同制度的衔接	206
第四篇 劳动争议的解决	210
一、劳动争议的基本问题	210
(一)劳动争议的内涵	211
(二)劳动争议的范围	214
(三)处理劳动争议应坚持的原则	221
(四)我国劳动争议的处理方式	223
(五)劳动争议处理中的举证责任	226
二、劳动争议的调解	229
(一)劳动争议的调解组织	229
(二)劳动争议的调解程序	233
(三)劳动争议调解协议	235
三、劳动争议的仲裁	237
(一)劳动争议仲裁机构的设立	239
(二)劳动争议仲裁规则的制定	246
(三)担任仲裁员须具备的条件	248
(四)劳动争议仲裁案件的管辖	250