

劳动合同 违约责任研究

Study on the Liability for Breach
of Labor Contract

丁婷 ● 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

劳动合同 违约责任研究

Study on the Liability for Breach
of Labor Contract

丁婷 ● 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同违约责任研究/丁婷著. —武汉:武汉大学出版社, 2014.3
ISBN 978-7-307-12788-3

I. 劳… II. 丁… III. 劳动合同—合同法—民事责任—研究—中国
IV. D922.524

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 017961 号



责任编辑:郭园园

责任校对:汪欣怡

版式设计:马 佳

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件:cbs22@whu.edu.cn 网址:www.wdp.com.cn)

印刷:深圳市恒特美印刷有限公司

开本:720×1000 1/16 印张:12.5 字数:174 千字

版次:2014 年 3 月第 1 版 2014 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-12788-3 定价:32.00 元

版权所有,不得翻印;凡购买我社的图书,如有质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

前 言

一、缘起

目前国际、国内宏观经济环境变化所引发的矛盾和纠纷已经在我国司法领域逐步反映，特别是在劳动争议审判领域，劳资冲突更加尖锐，表现在案件数量剧增，群体性纠纷增多，欠薪逃逸案件增多，极端维权案件增多，劳动者不愿意与企业同舟共济、主动解除劳动合同关系情况增多，劳资利益冲突面更加广泛，劳资冲突开始在规模大、效益好的企业出现。劳动争议案件很大一部分涉及劳动合同的违约纠纷，但由于我国对于劳动合同的违约责任立法滞后，违约责任法律制度没有建立，违约责任散见于法律条文之中，已有的违约责任法律条文规定不够严谨，出现理解歧义，甚至有些问题出现立法空白、无法可依状态，这些不仅增加了案件的处理难度，而且难以规范、引导社会成员的行为。虽然司法正努力调和制定法的超前或滞后与特殊时期国家政策之间的矛盾，但更应该从立法层面上解决问题，今后劳动关系的立法更应该寻求一种劳资双方的和谐双赢。因此，建立劳动合同违约责任体系是关键，实现法律引导人们诚信履约、实现和谐的指引功能、规范功能、教育功能和惩罚功能。从这个意义上讲，劳动合同违约责任具有重要研究价值。

劳动合同虽然是劳动者与用人单位之间的自由选择 and 意思自治，反映双方经相互协商确立彼此权利义务关系的合意，但由于劳动者不占有生产资料或只占有少量的生产资料，用人单位作为生产资料的占有者，利用劳动力为自己创造财富和价值。在市场经济条件劳动力供过于求的情况下，劳动者作为劳动力的供给方，必受制

于劳动力需求方的用人单位。因此，实际不平等的地位决定了劳动法律关系的不对等性，这使得国家在对待劳动合同的订立与履行问题上，不是像对普通民事合同那样采取放任的态度，而是主动干预和介入。如双方约定的劳动报酬不得低于法定最低标准，用人单位必须为劳动者购买社会保险，为劳动者提供必要的安全生产和劳动防护条件和设备等。

由于劳动合同双方当事人占有社会资源的不同，当事人并非处于同一个起点上，为了保证劳动合同得到公平、公正的履行，避免法律沦为强势一方掠夺弱势一方的工具，劳动合同违约责任的规定必须完善，寻找其中的平衡点，促进劳动合同的顺利履行。但在寻找平衡点的过程中，应当清楚认识我国国情。法律应当有其应有的理性公正的基本判断，不能一味地追求所谓的“和谐”。目前我国诚信体制和良性的市场竞争机制尚未建立，部分劳动者的职业操守和道德素质强差人意，如不讲诚信、随意“跳槽”、侵犯商业秘密、钻用人单位管理漏洞恶意诉讼。另，也有用人单位利用强势地位随意“炒人”，随意调岗降薪，用各种手段逼迫劳动者辞职达到不用支付经济补偿金的目的。笔者认为，法律应为全社会创造公平公正的环境，使守法者得到回报，使违法者得到惩罚，而不应为了追求表面的和谐而破坏法制的尊严。法律制度的设计应当有效地平衡各方利益，现代社会是多元化的社会，利益主体之间的利益平衡是建设和谐社会的重要基础，法律制度的设计应当体现法律的和谐价值。劳动合同违约责任制度的设计和构建，亦应体现此价值。

二、劳动合同违约责任制度研究现状

（一）国内立法以及研究现状

在《中华人民共和国劳动合同法》（下称《劳动合同法》）出台之前，对于劳动合同违约责任的规定散见于《中华人民共和国劳动法》（下称《劳动法》）以及原劳动部的部门规章、一些地方立法之中，2001年3月出台的最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（下称《司法解释一》）仅在第15条规定因用

人单位违法或违约,劳动者可视为推定解雇的情形,对违约责任并没有作进一步的规定。2006年7月出台的最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释二》(下称《司法解释二》)甚至未涉及劳动合同的违约责任。《劳动合同法》在千呼万唤与争议声中终于在2007年6月29日通过,自2008年1月1日起施行。这部法律偏重于劳动合同的签订,为了督促用人单位和劳动者签订劳动合同,主要采取了让不签劳动合同的用人单位向劳动者支付两倍工资以及超过一年视为无固定期限劳动合同的方式,但是对于当事人违反劳动合同的责任承担,并未给予重视。《劳动合同法》同样没有建立劳动合同违约责任体系,对于违约责任的承担方式散见于各章节之中,但它对继续履行原则和允许用人单位与劳动者约定的两种违约金情形予以确立。随后国务院通过的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(下称《劳动合同法实施条例》)仅是进一步细化了违约金在推定解雇以及合法辞退情况下的适用原则。

与立法的不足相比,劳动合同法领域的违约责任理论研究也存在一定的局限性,笔者通过对相关资料的检索、收集、梳理,发现与合同法领域的违约责任相比,劳动合同法领域的违约责任研究还需要进一步深化。

目前学者们对劳动合同违约责任的研究并没有呈现系统化的特征,只停留在违约责任的定义、归责原则、构成要件、责任的承担方式等方面,而劳动合同与普通民事合同如雇佣合同两者是否存在历史的必然联系与本质的区别,进而普通民事合同违约责任体系对劳动合同违约责任体系是否具有借鉴意义和借鉴价值,均没有进行系统的研究。

国内劳动法论著大部分或未将劳动合同违约责任作为专门的章节进行研究,或仅在法律责任中略略带过。如武汉大学喻术红教授主编的《劳动合同法学》将“违反劳动合同法的责任”作为专门一章,研究违反劳动合同法的法律责任,对违约责任只涉及其定义、特征和构成要件。^①

^① 参见喻术红主编、张荣芳副主编:《劳动合同法学》,武汉大学出版社2008年版,第213-214页。

关怀教授主编的《劳动法》将“违反劳动合同的责任”作为一节，将违反劳动合同的责任定义为用人单位和劳动者本身的过错造成的不履行或不适当履行应承担的行政、经济、法律责任。将用人单位违反劳动合同的责任归纳为行政处罚、经济赔偿、刑事责任，劳动者违反劳动合同的责任归纳为赔偿责任。^①

王全兴教授主编的《劳动法学》将“法律责任”作为一章，研究劳动法中法律责任的形式，即行政责任、民事责任、刑事责任，未涉及劳动合同违约责任的定义、特征、构成要件等。^②

姜颖教授主编的《劳动合同法论》将“违反劳动合同的法律责任”作为一章，研究劳动合同的违约责任、劳动合同的违约金制度、违约损害和侵权赔偿责任以及劳动合同缔约过失责任。该书对劳动合同违约责任的研究较为深入，研究违约责任的构成要件、责任的承担方式，但未从劳动合同的特殊性入手，构建完整的劳动合同违约责任体系。^③

学术文章虽有对劳动合同违约责任进行探讨，但也仅停留在违约责任的定义、归责原则、构成要件、责任的承担方式方面。学界对于定义的理解有多种，第一种理解为最广义的理解，认为劳动合同的违约责任为劳动合同当事人因过错而违反劳动合同的约定，不履行或不完全履行劳动合同的义务应承担的法律责任，其责任形式应包括民事责任、行政责任和刑事责任。^④第二种理解为较广义的理解，认为劳动合同违约责任应当是指劳动合同的一方当事人不履行债务或其履行不符合约定或法律规定时，对另一方当事人所

① 参见关怀主编：《劳动法》，中国人民大学出版社2008年版，第153-157页。

② 参见王全兴主编：《劳动法学》，人民法院出版社2005年版，第148-152页。

③ 参见姜颖著：《劳动合同法论》，法律出版社2006年版，第368-401页。

④ 参见牛有成著：《再论劳动合同的违约责任》，载《法制与社会》2009年3月，第46页；徐智华著：《劳动合同违约责任亟需立法规制》，载《中南财经政法大学学报》2003年第2期，第131页。

应当承担的民事责任。^①第三种理解为广义的理解,认为劳动合同的违约责任是指劳动合同的当事人一方或双方由于自己的过错造成劳动合同不能履行或不能完全履行时,按照法律规定或合同的约定向对方承担的一种民事经济责任。^②第四种理解为狭义的理解,认为劳动合同违约责任是劳动合同当事人违反劳动合同约定义务而应承担的不利法律后果。^③

有学者认为,归责原则采取一元制的归责原则,在一元制的归责原则中,有的认为应采用过错责任原则,即强调当事人本身要有过错;^④有的认为应采用无过错责任原则(严格责任原则);^⑤还有的认为,原则上应采用过错责任原则,即有违约行为和过错就应承担违约责任,但为了防止违约行为人想方设法掩盖自己的过错,可以采用过错推定原则。^⑥有学者认为,归责原则采取二元制的归责原则,即对劳动者违约应采取过错责任的归责原则,对用人单位违约应采取严格责任原则。^⑦

对于劳动合同违约责任的成立要件,我国劳动法学界的观点归纳起来有“一要件说”、“二要件说”、“四要件说”。持“一要件说”观点的学者认为,基于劳动合同的特殊性,劳动合同的违约责任宜采用英美法系合同法关于违约责任的构成要件的规定,即只需违约

① 参见邓峰、刘奇新著:《浅论劳动合同违约责任》,载《邵阳学院学报》(社会科学版)2005年第6期,第66页。

② 参见杜波著:《论违反劳动合同的违约责任》,载《当代法学》2003年第3期,第128页。

③ 参见朱广东著:《劳动合同违约责任分析》,载《中国劳动》2003年第7期,第48页。

④ 参见徐智华著:《劳动合同违约责任亟需立法规制》,载《中南财经政法大学学报》2003年第2期,第131页。

⑤ 参见朱广东著:《劳动合同违约责任分析》,载《中国劳动》2003年第7期,第49页。

⑥ 参见杜波著:《论违反劳动合同的违约责任》,载《当代法学》2003年第3期,第130页。

⑦ 参见秦国荣著:《劳动违约责任:归责原则、构成要件及立法完善》,载《当代法学》2006年第2期,第76页。

行为的存在。理由为劳动合同违约责任的归责原则应是无过错责任。^①持“二要件说”观点的学者认为,违约责任的构成要件为劳动合同当事人的违约行为和当事人的主观过错。^②理由为,劳动合同的当事人违反合同,在追究其违约责任时应采用过错责任原则,运用过错原则追究当事人违约责任比较现实,在实践中容易操作。持“四要件说”观点的学者认为,宜借鉴普通合同的违约责任构成要件,即违约行为、损害后果、违约行为与损害后果之间存在因果关系、违约行为人的主观过错。^③还有的学者主张对用人单位和劳动者适用不同的构成要件,用人单位承担违约责任的构成要件有两点,即用人单位客观上存在违约的事实;劳动者权益受损与用人单位违约之间有因果关系。劳动者承担违约责任的构成要件则为大陆法系的“四要件说”。^④

对违约责任的承担方式如违约金方面的研究较多涉及,但对继续履行、赔偿金(赔偿损失)的研究较少涉及,对劳动合同违约责任及结合司法实践的研究亦较少涉及。

(二) 国外研究现状

经笔者查阅有关英国、美国、德国、中国香港等国家或地区劳动法方面的著作和文章,鲜有关于劳动合同违约责任的系统性、全面性的研究。国外的学者论著大都偏重于对判例法和成文法中劳动合同违约行为认定标准及相应法律责任的确定的介绍。而劳动合同违约责任的法理基础、立法考量等内容在上述著作及文章中少有涉及,更多地

① 参见朱广东著:《劳动合同违约责任分析》,载《中国劳动》2003年第7期,第49页。

② 参见杜波著:《论违反劳动合同的违约责任》,载《当代法学》2003年第3期,第129页;徐智华著:《劳动合同违约责任亟需立法规制》,载《中南财经政法大学学报》2003年第2期,第132页。

③ 参见邓峰、刘奇新著:《浅论劳动合同违约责任》,载《邵阳学院学报》(社会科学版)2005年第6期,第67页。

④ 参见秦国荣著:《劳动违约责任:归责原则、构成要件及立法完善》,载《当代法学》2006年第2期,第77页。

散见于法官针对个案裁判结果合法性及合理性的分析及阐述中。与国内相关学术文章主要研究劳动合同违约行为认定标准不同。

英国学者对有关劳动合同违约责任的研究重点则在于违约责任的范围、方式、计算标准和发放等方面,而且几乎均为对用人单位违约责任的规定,少有关于劳动者违约责任的内容。违约救济制度的重点在于普通法的“非法解雇(Wrongful Dismissal)”制度和制定法的“不公平解雇(Unfair Dismissal)”制度。普通法为被非法解雇的雇员提供的救济措施包括:损害赔偿救济、衡平法救济、权利宣言救济和公法救济,其中最常用的是损害赔偿救济。不公平解雇的救济途径在于由劳动者选择恢复职位或重新雇佣、经济补偿、临时救济三种方式。^①

美国学者对违反合同约定的解雇以及相应的救济进行了研究,同样的,也没有涉及整个违约责任体系。美国一直在劳动关系中实行解雇自由的制度。该制度源于英国,并进而发展出一套独特的雇佣自由制度。在美国,“任意雇佣”是雇佣关系的基本形式,即除非双方雇主与雇员之间另有协议,否则双方都可以在任何时间随意解除雇佣关系,所以美国对违约解雇的救济通常以损害赔偿作为手段。^②

德国学者曾对劳动合同中的履行障碍体系进行研究,如雇员不

① See David Lewis, *Essentials of Employment Law*, London: Institute of Personnel Management, 4th ed., 1994. See David Lewis and Malcolm Sargeant, *Essentials of Employment Law*, London: Chatered Institute of Personnel and Development, ICPD House, 7th ed., 2002. See Richard Benny, Michael Jefferson, Malcolm Sargeant, *Employment Law*, Oxford: Oxford University Press, 2010. See Anthony Korn and Mohinderpal Sethi, *Employment Tribunal Remedies*, Oxford: Oxford University Press, fourth edition, 2010. See Bronstein, Arturo S., *International and Comparative Labour Law: Current Challenges*, Palgrave Macmillan, 2009. See Gwyneth Pitt, *Employment Law*, London: Sweet & Maxwell, Thomson Reuters, 2011. See Malcolm Sargeant and David Lewis, *Employment Law*, Harlow, England: Pearson Longman, 2010. See Alison Bone and Marnah Suff, *Essential Employment Law*, Cavendish Publishing Limited, Second Edition, Wuhan University Press, 2005.

② See Mark A. Rothstein, Charles B. Graver, Elinor P. Schroeder, Elaine W. Shoben, *Employment Law*, West, 2005.

履行劳动给付义务、履行劳动给付不当、违反附随义务，雇主违反支付工资义务，雇主违反其他义务，无过错给付障碍，并对上述违约形态的法律后果进行研究，对国内违约责任的研究具有借鉴价值和借鉴意义，但对归责原则，违约责任的成立要件均没有涉及，没有架构完整的违约责任体系。^①

有关外国学者论述劳动合同违约责任的文章，笔者通过在 HeinOnline、Westlaw、Lexis 等法学数据库上的搜索，结果如下：

1. 搜索“liability for breach of labor contract”，显示“没有匹配的结果发现（No matching results found）”。搜索“liability for breach of employment contract”，显示 6 篇文章，但都并非专门论述劳动合同违约责任的学术论文，而是穿插于法律大全的基本法律知识介绍。
2. 搜索“breach of labor contract”，鉴于美国劳动标准立法始于 20 世纪三四十年代，将年度限于“1950—2006”，共有 39 个匹配结果，但经笔者逐篇筛选，仅 12 篇与“劳动合同违约”有关。搜索“breach of employment contract”，选定 articles，有 302 个匹配结果，但实际上与“劳动合同违约责任”有关的也就数十篇，未有系统性论述“劳动合同违约责任”的相关论文，直接或间接性相关的文章分为以下几个主题：（1）有关劳动合同违约的立法或判例以及与判例相关的学者批判。^②（2）劳动合同违约的救济形态，如免职^③或

① 参见[德]W. 杜茨著：《劳动法》，张国文译，法律出版社 2005 年版，第 76-106 页。

② Injunction-Norris-LaGuardia Act Does Not Prohibit State Court From Enjoining Breach of Labor Contract-Show Electric Co. V. Local 98, In'l Bhd. Of Electrical Workers (pa. 1965), Villanova Law Review Vol. 1, 180-183; Breach of Employment Contract and Inducing a Breach as Separate Causes of Action for Diversity Purposes. Allison V. American Airlines 112 F. Supp. 37 (D. C. Okla. April 14, 1953); Fleming, Joseph Z., Labor and Employment Law; Recent Developments At-Will Termination of Employment Has Not Been Terminated, Nova Law Review, Vol. 20, Issue 1 (Winter 1995), pp. 437-452; O'Donnell, Barbara A., First Wave of Decisions Interpreting Employment Practices Liability Policies, Brief, Vol. 35, Issue 1 (Fall 2005), pp. 39-52.

③ Christine Godsil Cooper ; Michael J. Kauffman, Time and Money, Removal and Preemption, Preview U. S. Sup. Ct. Cas. 423 (1986-1987), pp. 423-425.

赔偿损失。^① 赔偿之案例见于 *President of Corporation Entitled to Damages for Breach of Employment Contract* ;^② 不当解雇作为一种经济的违约救济方法, 见 Harrison, Jeffrey L. 的 *Wrongful Discharge: Toward a More Efficient Remedy* ;^③ Decker, Kurt H. 论述了当员工违反规章制度或劳动纪律, 复职的法理基础, 见 *Reinstatement as a Remedy for a Pennsylvania Employer's Breach of a Handbook or an Employment Policy* ;^④ 违反劳动合同能否使用惩罚性赔偿, 见 McBride, Nicholas 的 *Case for Awarding Punitive Damages in Response to Deliberate Breaches of Contract* 。^⑤ (3) 违反集体劳动合同以及罢工相关的论述。此类主题文章较多, 大多结合罢工以及集体合同, 比如 Tapscott Mike 的 *Federal Preemption-A State Action Is Preempted under the Labor Management Relations Act Only If It Is Dependent on the Terms in the Collective Bargaining Agreement* ;^⑥ Marsh William E. 的 *Removal of Action Brought for Breach of No-Strike Clause in Collective Bargaining Contract* ;^⑦ Janofsky Leonard S. 与 Vaughn Dennis H. 合著的 *Affirmative Role of State Courts to Enjoin Strikes in Breach of Collective Bargaining Agreements* 。^⑧ 但是由于国外常常有系统而完备的规则体系来规范罢工行为, 因此非法罢工以及相关责任是其关注的重点。相比国内而言, 违约责任虽然涉及集体劳动合同, 并由于罢工立法的空白, 对于罢工问题的论述也没有纳入劳动

① *Damages Recoverable for Breach of Employment Contract*, *Business Law Journal*, Vol. 19, Issue 4 (April 1932), pp. 234-238.

② *Business Law Journal*, Vol. 19, Issue 1 (January 1932), pp. 1-4.

③ *Indiana Law Journal*, Vol. 56, Issue 2 (1980-1981), pp. 207-244.

④ *Dickinson Law Review*, Vol. 90, Issue 1 (1985), pp. 41-74.

⑤ *Anglo-American Law Review*, Vol. 24, Issue 3 (July-September 1995), pp. 369-390.

⑥ *Mississippi Law Journal*, Vol. 59, Issue 1 (Spring 1989), pp. 231-244.

⑦ *Nebraska Law Review*, Vol. 47, Issue 1 (January 1968), pp. 155-161.

⑧ *Boston College Industrial and Commercial Law Review*, Vol. 7, Issue 4 (Summer 1966), pp. 869-881.

合同违约责任的体系。(4)不当解雇。有关不当解雇的文章很多,但与国外相对自由的解雇制度而言,不当解雇多与就业歧视、^① 宪法诉讼有关,并非劳动合同违约范畴。^② 比如 Whelan Michael George 的 *Unsuccessful Employee Arbitrants Bring Wrongful Discharge Claims in State Court: The Accommodation of Public and Private Adjudication.* ,^③ 还有, Malina, Lance C. 认为报复性解雇应支付高额的赔偿。^④ (5)劳动合同违约在国外的立法例中甚至涉及刑事责任或侵权责任。^⑤ (6)违反劳动合同之诚信原则。见 Haggerty, Edward 的 *Breach of the Implied Covenant of Good Faith and Fair Dealing in Employment Contracts: From Here to Longevity and Beyond*,^⑥ 然而 McCloskey, Steven A. 却质疑合同法的基本原则是否被劳动合同抛弃,见 *North Carolina Employment Case Law: Contract Principles Abandoned*。^⑦

① Oppenheimer, David Benjamin, *Employment Discrimination and Wrongful Discharge: Does the California Fair Employment and Housing Act Displace Common Law Remedies*, *University of San Francisco Law Review*, Vol. 23, Issue 2 (Winter 1989), pp. 145-192.

② Epstein, Elliott L., *Demise of Breach of Employment Contracts and Wrongful Discharge Cases*, *Maine Bar Journal*, Vol. 8, Issue 4 (July 1993), pp. 242-247.

③ *Buffalo Law Review*, Vol. 35, Issue 1 (Winter 1986), pp. 295-322.

④ *Retaliatory Discharge, Workers' Compensation and Section 301 Preemption-Lingle v. Norge Div. of Magic Chef, Inc.*, *De Paul Law Review*, Vol. 37, Issue 4 (Summer 1988), pp. 675-728.

⑤ Harrison, Kate, *Manslaughter by Breach of Employment Contract*, *Industrial Law Journal*, Vol. 21, Issue 1 (March 1992), pp. 31-43. Klein, Howard, *Employment Law-California Abolishes Tort Actions by Wrongfully Discharged Employees for Breach of the Implied Covenant of Good Faith and Fair Dealing*, *Suffolk University Law Review*, Vol. 23, Issue 4 (Winter 1989), pp. 1155-1164.

⑥ *Western State University Law Review*, Vol. 14, Issue 2 (Spring 1987), pp. 445-464.

⑦ *North Carolina Central Law Journal*, Vol. 25, Issue 2 (2003), pp. 163-181.

总的来说,外国学者对违约的救济以及违约造成的劳动合同解除研究成果较多,但对劳动合同领域的归责原则、违约责任的成立要件、违约形态、违约责任形式等一系列违约责任体系的建立,也涉及甚少。

三、本书采用的研究方法 with 概念的界定

本书的研究方法主要包括比较分析法、案例分析法、法社会学分析法、法经济学分析法、数据分析法。

比较分析法是研究过程中必不可少的方法,既有国内诸理论比较,也有国内外理论比较。通过比较分析,可以开拓思维,获取真知,以比较分析法研究劳动合同违约责任,有益于理论创新。

案例分析法体现了法律与社会生活的紧密联系,法律制度设计本身就是源于生活,回归于生活,对工作中接触的案例进行分析,有利于理论结合实际。真实而生动的案例会使问题的研究更加全面客观。

法社会学分析法及法经济学分析法也是本书研究过程中的重要方法。劳动合同违约责任是劳动合同制度中的重要组成部分,不仅仅是法律问题,而且涉及就业、投资、劳动者的心理特点,用人单位的企业文化等各类社会、经济问题。从社会学、经济学、伦理学的视角进行考察分析,对本书的研究有重要意义。

数据分析法,笔者通过对政府内部文件、法院内部文件的一些统计数据收集、整理和分析研究,力求以数据判断目前我国有关违约责任的立法是否真正符合现实生活的需要。

此外,本人使用的几个基本概念的含义需要界定。

第一,本人在概念的使用上,因为有的国家采用重合说,认为雇佣关系是包容了劳动关系,所以经常使用雇佣(雇用)、雇佣关系(雇用关系)的概念,其中雇佣关系经常指的是劳动关系,雇佣关系中聘请一方称为雇主,受聘一方称为雇员;而我国劳动关系的主体对应的是用人单位和劳动者(员工、职员、工人)。由于存在学说上的差异,一些理论或著述经常将雇佣关系与劳动关系、雇佣合同与劳动合同等同使用,为尊重原文,本书引用相关论述时不再

调整相关表述。将“劳动关系”与“雇佣关系”等同，“劳动者”与“雇员”等同，“用人单位”与“雇主”等同。

第二，民间习惯将用人单位单方解除劳动合同表述为“解雇”，而某些法学理论也使用该词替代“用人单位单方解除劳动合同”表述。为行文简练，在有些章节沿用习惯以“解雇”来替代用人单位单方解除劳动合同，两者同义。

第三，本书研究的范围仅限于个体劳动合同，不包括集体劳动合同。便于称呼，本书将普通民事合同、雇佣合同作为我国《民法通则》、《合同法》及相关司法解释调整下的合同，使之与劳动合同相区别。

目 录

前 言	1
一、缘起	1
二、劳动合同违约责任制度研究现状	2
三、本书采用的研究方法 with 概念的界定	11
第一章 劳动合同违约责任的基本理论	1
第一节 劳动合同的特殊性	1
一、劳动关系的含义及特征	1
二、劳动合同的含义和特殊性	8
第二节 劳动合同违约责任的特殊性	13
一、劳动合同违约责任的概念	13
二、劳动合同违约责任的特殊性	17
三、劳动合同违约责任与其他责任的区别	18
第三节 劳动合同违约责任的价值透视和法理基础	23
一、劳动合同违约责任的价值透视	24
二、劳动合同违约责任的法理基础	29
第二章 劳动合同违约责任的构成	34
第一节 劳动合同违约责任的归责原则	34
一、归责原则概述	34
二、劳动合同违约责任的归责原则	38
三、劳动者违约责任的归责原则	40
四、用人单位违约责任的归责原则	41
第二节 劳动合同违约责任的成立要件	43

一、劳动合同违约责任的成立要件	43
二、违约行为	45
三、过错	48
第三节 劳动合同违约形态	50
一、劳动合同预期违约	52
二、劳动合同拒绝履行	53
三、劳动合同履行不能	58
四、劳动合同迟延履行	62
五、劳动合同不适当履行	64
六、受领迟延	68
第四节 免责事由	70
一、不可抗力	70
二、情势变更	72
三、免责条款	73
 第三章 劳动合同违约责任的承担方式	75
第一节 继续履行	76
一、继续履行在劳动合同违约责任的适用特点	77
二、继续履行在司法实践中存在的问题	80
三、国外立法的借鉴	83
第二节 支付违约金	84
一、违约金概述	84
二、劳动合同违约金的立法模式	87
三、劳动合同违约金的调整	89
四、违约金的适用在司法实践中产生的问题	94
第三节 支付赔偿金	99
一、赔偿金概述	99
二、赔偿金与经济补偿金的关系	106
三、赔偿金与违约金的关系	110
第四节 劳动合同解除	111
一、劳动合同单方解除分类	112