

最新司法案例精解丛书

总主编 柳经纬

[劳动法]

案例精解

Labour Law

主编 ◆ 卢炯星 洪志坚

本丛书的案例是从多家法院近年来审理的成千上万个案件中精选出来的，不仅内容新颖，而且具有典型意义，能够充分反映当前我国社会变迁中法律关系和司法实践的最新发展。丛书内容不仅对于法科学生学习法律有所帮助，而且对于一般读者了解有关的法律知识，和当前法院对一些法律问题的处理方法也有益处。



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

Labour Law

<<<<
最新司法案例精解丛书

[劳动法] 案例精解

主编 ◆ 卢炯星 洪志坚

<<<<



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

劳动法案例精解/卢炯星,洪志坚主编. —厦门:厦门大学出版社,2004.8
(最新司法案例精解丛书/柳经纬主编)

ISBN 7-5615-2266-5

I. 劳… II. ①卢…②洪… III. 劳动法-案例-分析-中国-高等学校-教材
IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 073660 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门大学 邮编:361005)

<http://www.xmupress.com>

xmup@public.xm.fj.cn

福建沙县方圆印刷有限公司印刷

2004 年 9 月第 1 版 2004 年 9 月第 1 次印刷

开本:787×960 1/16 印张:24.25 插页:2

字数:421 千字 印数:1—3 200 册

定价:34.00 元

如有印装质量问题请与承印厂调换

前 言

大陆法系国家的法律教学采用的是演绎法,教师多以法律概念为起点阐发法律的原理。而英美法系国家的法律教学采取的是归纳法,教师总是从具体的判例中去发掘法律的原则。两种法学教育的方法各有其优势和不足。我国秉承大陆法系的法学教育传统,教师在课堂上总是按照法律制度的基本原理展开其授课内容,对于案例或事例的处理也是根据原理阐发的需要加以安排的。这种教学方式对于学生尤其是初涉法律的学生来说,无疑是必要的。因为,这样可以使学生系统地而不是支离破碎地掌握法学原理,而只有系统地掌握了法学原理,才能准确地把握法律条文背后的道理,才能在实践中准确地适用法律。然而,这种教学方法对于法科学生的培养也有不足之处,单纯的原理讲授往往使学生对法律知识的理解只是停留在教科书的层面上,而缺乏分析、解决问题能力的锻炼。近年来,随着我国法学教育改革的深入,英美的案例教学法、法律诊所教学法等有助于学生实务能力的培养的教学方法越来越受到重视,并且开始被引进到我国法律教学的各个环节。

厦门大学法学院一向强调法学理论与司法实践的结合,要求学生既要研究书本上的法律(law in books),又要学习实践中的法律(law in action)。在近年的本科教学改革中,我们十分重视案例教学法的引进和实践,除了各课任教师在教学过程中加大案例的比重或单独开设案例分析课程外,尤其注重与司法部门的合作,充分利用本地区的司法资源,组织学生司法实习及调研,以培养学生的实务能力。2003年,我们与厦门市中级人民法院合作,聘请具有丰富审判经验且具有硕士学位的法官为兼职教师,独立担任民事案例分析和刑事案例分析课程的讲授任务。法官以自己所审理过的案件为教学素材,融实体法与程序法于一体,既阐述案件所涉及的法学原理和法律规范,又传授运用法律的方法以及处理疑难问题的审判艺术,使学生如同亲历司法审判的过程,收到了良好的教学效果。这一举措不仅有利于高校法科学生实务能力的培养,促进法学教学与司法考试的衔接,而且对于造就专家型的法官也具有积极的意义。

本着合作办学和充分利用司法资源为法学教育服务,培养高素质的具有综合能力的法科学生的理念,厦门大学法学院再次与厦门市中级人民法院合

Labour Law

最新司法案例精解丛书>>劳动法

作,并联合福建省高级人民法院民事审判第二庭、厦门海事法院、泉州市中级人民法院和宁德市中级人民法院,组织编写这套“最新司法案例精解丛书”,以期为法科学生学习法律和研究实务问题提供一套理论联系实践、反映最新司法动态的案例教材。

本丛书的案例都是从上述各家法院近年来审理的成千上万个案件中精选出来的,不仅内容新颖,而且具有典型意义,能够充分反映当前我国社会变迁中法律关系和司法实践的最新发展。本着原理阐述与问题处理相结合的基本思路,我们要求作者在评析案例时,既要阐述与该案件有关的基础法学原理,而且要对该案涉及的难点和疑点问题进行深入的理论分析。因此,本丛书不仅对于法科学生学习法律有所帮助,而且对于一般读者了解有关的法律知识和当前法院对一些法律问题的处理方法也有益处。

福建省高级人民法院、厦门市中级人民法院、厦门海事法院、泉州市中级人民法院和宁德市中级人民法院的领导和法官对本丛书的编写予以热情支持,厦门大学出版社的领导为本丛书的出版提供全力帮助。我谨代表丛书编委会对他们表示衷心的感谢。没有他们的支持和帮助,我们不可能顺利地完成这项工作。

尽管做了很大的努力,但由于我们的学识和能力所限,本丛书的不足之处在所难免,恳请读者批评指正。

厦门大学法学院

柳经纬

2004年3月1日

目 录

第一章 劳动合同的订立

1. 劳动合同的效力
——李雄剑诉杭州科建管理咨询有限公司劳动合同解除纠纷
案 (2)
2. 劳动合同与承揽合同的区分
——周发才诉杰宏(厦门)电子有限公司劳动争议纠纷案 (10)
3. 无固定期限劳动合同的续订
——章述凤诉厦门海燕实业有限公司劳动合同续订纠纷案 (15)
4. 劳动合同签订与续签劳动合同
——韦忠和诉厦门厦信实业有限公司劳动合同纠纷案 (22)
5. 劳动合同的签订与工作岗位变动
——吴继全诉厦门汇兴石材有限公司解除劳动合同、支付经济
赔偿金争议案 (27)

第二章 事实劳动关系

6. 事实劳动关系的保护
——朱某诉厦门奋发公司劳动纠纷案 (34)
7. 事实劳动关系发生工伤赔偿
——永嘉(厦门)工业有限公司诉郭秋河等工伤事故损害赔偿
金案 (39)
8. 事实劳动关系中有关职工医疗保险待遇
——厦门市华联酒店诉厦门糖酒副食品批发公司、厦门华联食
品厂医疗保险待遇纠纷案 (45)

- 9. 事实劳动合同关系的解除
——厦门优利佳衣厂诉曹红梅等劳动纠纷案…………… (50)
- 10. 事实劳动关系中的工伤赔偿处理
——何双华诉某公交公司工伤赔偿纠纷案…………… (56)
- 11. 事实劳动关系中的工伤认定和赔偿
——胡虞桂诉龚明淑事实劳动关系纠纷案…………… (63)

第三章 劳动合同的变更

- 12. 劳动合同的履行与变更
——厦门金宝酒店诉陈丽丽除名纠纷案…………… (70)
- 13. 劳动者岗位不确定时的劳动争议处理
——王毅忠诉福建省四建建筑工程有限公司金属结构厂劳动
争议纠纷案…………… (75)
- 14. 用人单位换岗调薪应证明有充分合理性
——何某诉厦门市某贸易有限公司劳动合同解除纠纷案…………… (79)

第四章 劳动合同的解除及其法律责任

- 15. 因客观情况发生重大变化导致劳动合同的解除
——李莺诉厦门嘉丰机械厂劳动服务公司劳动合同纠纷案…………… (86)
- 16. 因劳动者违法而解除劳动合同
——邱某某诉厦门市邮电局辞退纠纷案…………… (92)
- 17. 职工严重违反单位规章制度时劳动合同的解除
——王某诉中国工商银行某市某支行辞退纠纷案…………… (95)
- 18. 过失性辞退员工是否应支付其年终奖、经济补偿金
——伍晓诉某技术服务公司劳动合同纠纷案…………… (101)
- 19. 劳动合同的解除及经济补偿金
——李某某诉尚联公司单方解除劳动合同及支付经济补偿金
纠纷案…………… (107)

- 20. 用人单位因劳动者违反劳动纪律解除劳动合同
——朱腊英诉厦门宏发电声有限公司辞退纠纷案 (117)
- 21. 劳动者擅自离职单方违约的责任承担
——郑备诉福建广宇股份厦门公司劳动争议、赔偿纠纷案 (123)
- 22. 劳动者提前解除劳动合同,应赔偿用人单位支付的培训费
——周大林诉厦门宏泰发展有限公司培训费、劳动报酬纠纷一案 (129)
- 23. 劳动合同的协议解除与奖金的发放争议
——厦门经贸船务公司诉蔡振华劳动合同解除纠纷案 (132)
- 24. 企业转制过程中若干劳动法律问题分析
——陈秀丽诉厦门市化工颜料厂劳动合同纠纷案 (138)

第五章 经济补偿金

- 25. 协商解除劳动合同的认定及经济补偿问题
——林某诉照明公司劳动争议案 (146)
- 26. 用人单位与劳动者双方协商解除劳动合同应支付经济补偿金
——高艳敏诉厦门大洋食品有限公司、厦门大洋房地产开发有限公司劳动合同争议案 (153)
- 27. 用人单位与劳动者双方协商解除劳动合同应支付经济补偿金
——厦门经贸船务公司诉郭鹭平劳动合同解除争议案 (160)
- 28. 解除劳动合同经济补偿金的支付
——刘发英与中国建筑第四工程局安装公司厦门分公司劳动合同纠纷案 (166)
- 29. 用人单位解除劳动合同经济补偿金和违约金的支付
——美鹰(厦门)涂料制造有限公司与郭培忠、曾亚贞劳动合同纠纷案 (172)
- 30. 违反合同服务期约定的经济补偿金
——高尚诉厦门机场发展股份有限公司劳动争议纠纷案 (179)
- 31. 企业下岗职工再就业与经济补偿金
——郑淑芳诉厦门橡胶金属配件厂劳动争议案 (186)

32. 固定工因用人单位的原因改变工作单位工龄的计算及经济补偿金
——厦门海洋华顺集团有限公司诉徐丽玲、厦门海洋实业(集团)股份有限公司经济补偿金劳动合同纠纷案…………… (191)
33. 劳动合同终止若干法律问题分析
——章乐昌等诉厦门市华美卷烟有限公司劳动合同纠纷案 …… (197)

第六章 工伤保险及福利待遇

34. 工伤医疗期内和解除劳动合同时的工伤待遇
——厦门吉力企业有限公司诉王永涛工伤赔偿纠纷案 …… (204)
35. 一次性伤残就业安置费的支付条件
——翁平云诉厦门民兴工业有限公司劳动争议案 …… (208)
36. 工伤赔偿案件的受理及法律适用
——吴再生诉厦门市思明区曾厝垵村民委员会工伤事故赔偿纠纷案 …… (213)
37. 工伤无过错责任原则
——王银祥诉陈勇兢工伤赔偿纠纷案 …… (218)
38. 工伤保险待遇
——陈兴新诉厦门通信实业开发公司和邮电纵横集团建设开发公司工伤纠纷案 …… (226)
39. 自谋职业与支付一次性伤残就业补助金
——厦门松美花材有限公司诉王雄燕伤残就业补助金纠纷案 …… (233)
40. 未经工伤确认的伤残赔偿
——刘志雄诉厦门莱恩迪贸易发展有限公司洗涤用品厂、厦门市高级技工学校等工伤待遇赔偿案 …… (238)
41. 工伤抚恤补偿待遇与交通事故抚恤补偿区别
——许永芳诉厦门市协兴国际卫生制品有限公司工伤抚恤补偿待遇纠纷案 …… (243)
42. 事实劳动关系中工伤认定及赔偿
——丘发舜诉厦门市海得技术研究所工伤事故赔偿纠纷案 …… (247)

43. 外来从业人员的工伤待遇

- 黄红梅等诉厦门市豪胜石材工艺有限公司工伤赔偿纠纷
案 (253)

44. 劳动工伤赔偿与侵权赔偿的请求权竞合

- 厦门乐天涂饰有限公司诉交通部第二公路工程局代位求
偿案 (257)

第七章 社会保险及社会保障

45. 职工转院的医疗费用报销

- 明达玻璃(厦门)有限公司诉李梯平医疗费用报销纠纷案 (266)

46. 内退职工生活费与退休职工养老金的区别

- 钟玉治等六名职工诉厦门商业集团、厦门商业集团百货批
发公司内退待遇纠纷案 (269)

47. 企业改制过程中的职工权益保护

- 厦门思明制药有限公司诉王炎泉、王岳清等 84 人劳动纠
纷案 (276)

第八章 涉外劳务纠纷

48. 表见代理的认定

- 林泓杰诉厦门东南海俱乐部有限公司追索劳动报酬纠纷
案 (284)

49. 劳务外派中的劳动争议处理

- 曹有松诉鼎华(厦门)制衣有限公司劳动报酬纠纷案 (288)

50. 外派合同纠纷

- 黄晓英等 58 人诉中国厦门国际经济技术合作公司案 (293)

第九章 劳动纪律及用人单位权益保障

51. 用人单位内部规章制度的效力
——厦门市福联大饭店诉郭俊领劳动合同纠纷案 (300)
52. 离职后竞业禁止条款的效力
——厦门某进出口有限公司诉陈某劳动合同解除纠纷案 (305)
53. 用人单位通知送达的效力问题
——陈发辉诉厦门饮食服务业公司自动离职劳动争议纠纷案 (313)

第十章 劳动争议的解决程序

54. 劳动争议处理中的举证责任分配
——黄厚斌诉厦门中建东北建设监理事务所工伤纠纷案 (320)
55. 劳动争议的仲裁前置程序
——厦门庆文阶梯图书有限公司与杨晓卿劳动争议纠纷案 (326)
56. 无条件解除劳动合同及申诉时效的认定
——李某诉光大旅游有限公司劳动争议案 (334)
57. 仲裁时效的起算时间
——陈进顺诉厦门依人服饰有限公司拖欠工资纠纷案 (339)
58. 传真送达与集团诉讼
——黄军元等 358 人诉厦门市湖里区旭港雕刻实业发展公司
劳动报酬案 (343)

第十一章 其他劳动纠纷

59. 女职工的特殊保护
——马某诉感光公司劳动争议案 (348)
60. 女职工在怀孕和分娩期间是否可以辞退
——厦门金隆经济发展公司诉李曙萍辞退劳动纠纷案 (352)

61. 事实劳动关系与人事转正、调动

- 陈健豪诉厦门市万国宝通理财公司、厦门市正金记食品有限公司拖欠工资与离职手续纠纷案 (357)

62. 培训协议的法律性质认定

- 香港飞机工程有限公司诉黄长发等 21 名员工技术培训合同纠纷案 (363)

63. 提起劳力安置补助费使用诉讼的主体资格

- 孙少华诉厦门同成食品工业有限公司劳力安置费纠纷案 (369)

后记..... (374)



第一章

劳动合同的 订立

Labour Law

Labour Law

Labour Law

Labour Law

①

劳动合同的效力

——李雄剑诉杭州科建管理咨询有限公司劳动合同解除纠纷案

一、案情

原告(上诉人):李雄剑。

被告(被上诉人):杭州科建管理咨询有限公司厦门办事处(以下简称“杭州科建”)。

李雄剑于1999年进入杭州科建工作,双方签订一份为期2年的劳动合同,期限自2000年6月至2002年6月19日,工种为顾问师,月基本工资为3400元。2001年12月1日,双方又签订了一份劳动合同,合同期限原为“二年”,即2002年3月4日至2004年3月4日止,后涂改为“三年”,即自2002年3月4日起至2005年3月4日止。涂改的地方盖有被告的公章,但没有原告的签字。该合同约定原告的工作是主任顾问师,月工资为7000元。双方签订的劳动合同第12条违约责任约定:“1. 甲(杭州科建)乙(李雄剑)任何一方违反劳动合同,应承担赔偿责任,赔偿金额应遵循公平、合理原则,并根据违约者责任大小及给对方造成经济损失的程度确定。2. 甲乙双方没有按照本合同履行双方约定的工作期限的,应按本条第1款承担赔偿责任外,还应另行支付对方违约金。违约金以合同期限剩余月数乘以月工资(最近一个月的工资)的30%计付”。

2002年3月1日,杭州科建与上海科健管理咨询有限公司(以下简称“上海科健”)签订了一份协议书,同意委派员工李雄剑支援上海科健的客户音飞、方展公司的辅导顾问师工作。《协议书》约定:“1. 李雄剑借调期限:即日起至音飞、方展工作完成之日止。2. 李雄剑具体工作岗位由乙方(上海科健)根据实际需要安排,工资由乙方代为支付。3. 甲方(杭州科建)应协助乙方对借调员工李雄剑的劳动人事管理工作。如因李雄剑的原因造成上海科健的经济损失,上海科健全权委托杭州科建向李雄剑追究。”2002年4月24日,上海科健

与无锡方展机械制造有限公司(以下简称“方展公司”)签订了“ISO/TS16949(2002版)辅导合约书”,双方约定由上海科健指派专人负责提供辅导,合同金额为93450元。

2002年5月31日,李雄剑与上海科健签订了一份“专案辅导同意书”,约定自2002年6月1日起,上海科建指派李辅导方展公司(以下简称客户);李须恪尽职守全力辅导客户,“若因合同到期或其他因素离职,其原负责但未结束的专案工作,乙方(李雄剑)同意由甲方(上海科建)决定下列方式之一处理之:(一)乙方将全案交接于甲方所指派之人员。乙方应顺利交接且取得客户所签署之‘辅导顾问师转换同意书’后,方可离职。(二)由乙方于离职后继续辅导、直到本辅导案结束为止”。双方还约定“本协议书为劳动合同补充部分,具有同等法律效力”。此后,李雄剑即到方展公司进行辅导工作。2002年7月8日,李雄剑填写了离职申请书后即离职,其填写的离职原因为其他,未写明具体原因。由于其中途离职,导致上海科健与方展公司签订的“辅导合约书”无法继续履行,方展公司因此拒绝支付辅导费用。7月10日,杭州科建将原告的工资6353元(税后)以电汇的方式汇入原告的银行卡中,但双方至今尚未办理解除劳动关系的相关手续。同年9月,杭州科建向厦门市劳动争议仲裁委员会申诉请求:(1)解除双方签订的劳动合同;(2)李雄剑赔偿杭州科建违约金67200元及经济损失94850元。该委裁决李雄剑应赔偿被告违约金42000元及经济损失94850元。李雄剑不服,遂向某区人民法院起诉请求判令解除双方劳动关系、原告不必向被告支付违约金和经济损失。审理中,原告主张2001年12月1日的劳动合同是在受胁迫的情况下签订的,但未能提供相关证据。

三、裁判

一审法院经审理认为,原、被告于2001年12月1日签订的劳动合同除合同期限外其余条款均合法有效,原告主张其是在受胁迫利诱的情况下签订的缺乏依据,不予采信。原告提前解除劳动合同,但未说明具体事由,故其主张离职原因系被告未为其缴交社会保险费及医疗保险费,不能成立,且理由也不符合可以提前解除劳动关系的法定情形。现双方事实上已不存在劳动关系,故原告请求解除劳动关系,可以照准。由于原告属于无正当理由提前解除劳动合同,违反了劳动合同约定,因此被告请求原告赔偿违约金,应予支持。鉴于被告在上述劳动合同中涂改了合同期限,因此,合同期限应认定为2002年3月4日至2004年3月4日,原告未履行合同的月数为20个月。原告应赔偿被告违约金为 $20 \times 7000 \text{元} \times 30\% = 42000 \text{元}$ 。至于被告主张原告赔偿经济

损失一节,由于该主张系基于上海科建的授权,根据相关规定,代理人在代理权限内,只能以被代理人的名义实施民事法律行为,现被告以其名义主张权利,显然违反法律规定,因此该项主张不予支持。据此,一审法院作出判决,解除原、被告之间的劳动合同关系;原告应于本判决生效之日起10日内支付被告违约金42000元;驳回被告的其他申诉请求。

宣判后,双方当事人均不服,向市中级人民法院提起上诉。上诉人李雄剑称:一审认定事实错误,被上诉人提供的2001年12月1日劳动合同的前三页与第四页的字体不一样,系拼凑的假合同,不能证明双方之间的劳动合同的真实内容,且约定的违约金标准明显过高,已高于其在合同履行期间所取得的工资总和。被上诉人杭州科建辩称:合同前后字体不一是因工作人员的工作失误所致,该劳动合同与同期招收进公司其他员工的劳动合同是一致的,并提供员工曾燕琼等的劳动合同予以证明。

二审法院经审理后认为,杭州科建提供的劳动合同前后字体虽不一致,但该劳动合同与同李雄剑同期进入公司工作的其他员工的劳动合同是相同的,且该劳动合同的首页亦有李雄剑的亲笔签名,该合同的条款与双方在2000年9月16日签订的劳动合同是一致的,上诉人李雄剑又未能提供相应的证据予以反驳,故原审对该事实的认定正确;李雄剑无正当理由提前解除劳动合同的行为已构成违约,应按约定支付违约金;李雄剑主张约定的违约金标准明显过高缺乏依据,其上诉理由不能成立,不予支持。故二审法院作出判决驳回上诉,维持原判。

三、评析

本案是一起劳动者违反合同约定提前解除劳动合同引发的纠纷。案中双方当事人争议的焦点是:劳动合同是否有效,以及违约责任的承担形式的问题。

(一)关于劳动合同的效力

一审和二审中,李雄剑都主张2001年12月1日的劳动合同效力存在瑕疵。从一审提出该合同系在受胁迫的情况下签订的,到二审中诉称该合同系拼凑的假合同,李都是在否认他与杭州科建的劳动合同关系的意思表示的真实性。但是法院的审判应“以事实为依据,以法律为准绳”,当事人的主张要想得到法院的支持就必须有相关证据的支持。李雄剑一审时未能对2001年12月1日的劳动合同系受胁迫而签订的事实提供相关证据而未得到采信。二审时李提出该劳动合同的前三页与第四页的字体不一样,系拼凑的假合同,但杭州科建提供员工曾燕琼等的劳动合同,证明讼争合同与同李雄剑同期进入公

司工作的其他员工的劳动合同是相同的,合同前后字体不一是因工作人员的工作失误所致。至此上诉人李雄剑又未能提供相应的证据予以反驳,故二审法院维持了原判决的事实认定。虽然该案例当事人合同效力瑕疵的主张未得到法院的支持,但本项争议中所涉劳动合同的效力问题及其法律适用,是很值得劳动者和用人单位多加关注的。

1. 劳动合同的有效要件与无效的原因

劳动合同具有法律效力,必须以完全具备法定有效要件为前提。而劳动合同的有效要件一般包括:(1)合同主体必须合格。双方当事人都必须具备法定的主体资格,即一方必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民,另一方必须是具有用人权利能力和用人行为能力的单位。(2)合同内容必须合法。即劳动合同必须完全具备法定必备条款,并且所载各项条款的内容都必须符合劳动法规、劳动政策和集体合同的要求。(3)意思表示必须真实。即双方当事人的意思表示都出于本人自愿,并且与本人内在意志相符。(4)合同形式必须合法。要式劳动合同,必须采用法定的书面或标准合同形式。(5)订立程序必须合法。劳动合同的订立,必须完成各项法定必要程序,并且在订立程序中必须严格遵循法定规则,尤其应当遵循平等自愿和协商一致的原则。

劳动合同无效,是指劳动合同由于缺少有效要件而全部或部分不具有法律效力。其中,全部无效的劳动合同,它所确立的劳动关系应予消灭;部分无效的劳动合同,它所确立的劳动关系可依法存续,只是部分合同条款无效。在我国《劳动法》第18条中,把违反法律、行政法规的劳动合同和采取欺诈、威胁手段订立的劳动合同规定为无效劳动合同。根据此规定和合同原理,可将劳动合同无效的原因归纳为下述几种:(1)合同主体不合法,即劳动者不具有劳动权利能力和劳动行为能力,或者用人单位不具有劳动合同主体资格。前者如受除文艺、体育和特种工艺单位以外单位雇佣的未满16周岁的未成年人;后者主要是指用人单位不具有民事主体资格或者机关、事业单位等超编招工。(2)劳动合同当事人意思表示不真实、不自愿,主要表现为受欺诈或受胁迫而订立劳动合同。前者是指一方当事人故意捏造虚伪情况,或者歪曲、掩盖真实情况,使对方陷入错误认识而与之签订劳动合同;后者是指以某种现实或将来的危害使他人陷入恐惧而签订劳动合同的行为,可表现为某种身体或精神强制。(3)劳动合同的内容不合法。主要表现为两个方面,一是劳动合同内容违反国家强制性法律规范,这类强制性规范主要有劳动保护规定、工作时间规定、劳动者基本权利规定、对妇女儿童特殊保护规定等。例如,常常有个体经济组织在劳动合同中约定“工伤概不负责”,或者有的私营企业、三资企业在招