

这是一本以案释法的应用图书，为您提供一站式的法律信息检索，
通过案例解读，深度延展您的法律知识运用技能。

★★★★★

中华人民共和国 劳动合同法 (案例应用版)

Cases and Practical Application

立案·管辖·证据·裁判



案例是我们理解法律的窗户，使抽象的法律以鲜活的面貌呈现在我们面前。
法律的生命力不在于逻辑，而在于经验。

The life of the law has not been logic,
it has been experience.

法律法规案例应用版系列



中华人民共和国 劳动合同法

(案例应用版)

Cases and Practical Application

立案·管辖·证据·裁判

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

中华人民共和国劳动合同法: 立案·管辖·证据·
裁判 / 中国法制出版社编. —北京: 中国法制出版社,
2015. 4

(案例应用版系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 5746 - 0

I. ①中… II. ①中… III. ①劳动合同 - 合同法 - 案例
- 中国 IV. ①D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 241049 号

策划编辑: 戴蕊 (dora6322@sina.com)

责任编辑: 高慧娟

封面设计: 孙希前

中华人民共和国劳动合同法: 立案·管辖·证据·裁判

ZHONGHUARENMINGONGHEGUO LAODONG HETONGFA;

LIAN · GUANXIA · ZHENGJU · CAIPAN

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

版次/2015 年 4 月第 1 版

印张/8.5 字数/182 千

2015 年 4 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 5746 - 0

定价: 28.00 元

北京西单横二条 2 号

邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfs.com>

市场营销部电话: 010 - 66033393

值班电话: 010 - 66026508

传真: 010 - 66031119

编辑部电话: 010 - 66010406

邮购部电话: 010 - 66033288

(如有印装质量问题, 请与本社编务印务管理部联系调换。电话: 010 - 66032926)

编辑说明

法律的生命力在于适用，而案例则是法律适用的结果。因此，案例为我们理解法律打开了一扇窗，使抽象的法律得以鲜活的面貌呈现在我们的面前。通过学习一个个真实、具体而又生动的案例，我们可以知道，法律语言如何成为我们的生活语言，从而更好地理解法律条文的精神实质；通过学习案例，我们可以知道，如果类似的事情发生在自己身上，应该怎样恰当处置与应对；通过学习案例，我们可以知道，当自己的权益正在受到侵害时，可以运用哪些法条去维护权益；通过学习案例，我们可以知道，哪些情况下存在着法律的陷阱，应该如何提高警惕、防患于未然……

中国法制出版社一直致力于编辑出版在全社会普及法律知识、传播法治理念、适合大众需求的法律图书，近年来先后推出了注解与配套系列、实用版系列等一大批适合大众学习、应用的法律图书，颇受读者好评。在总结这些法律图书成功经验的基础上，我们选择事关百姓切身利益的热点法律法规，精心挑选案例，针对法条适用中的重点和难点，编辑出版了“法律法规案例应用版丛书”。本丛书具有以下特点：

1. **条文注释**——将法律条文中不易理解的关键点加以注释，以帮助读者正确理解与适用法律。注释均来源于全国人大法制工作委员会、国务院法制办公室、最高人民法院、最高人民检察院等立法与司法部门对法律条文的权威解读。

2. **案例解读**——用实践中发生的大量生动真实的案例来解读法律，帮助读者深刻领会条文精神，更好地运用法律维护权益。案例来源包括但不限于最高人民法院、最高人民检察院公布的指导案例、公报案例以及各级人民法院审结公布的典型案例，还有我们从实践中争议最多、咨询最多的问题中归纳整理出的案例。

3. **应用要点**——为了帮助读者掌握诉讼中的关键流程，我们列出了各类案件的立案、管辖、证据、裁判等程序性的要点内容，以期加强对进入实质性诉讼阶段的案件的应用指导。

我们相信，这套书一定能帮助读者朋友深入领会法律精神，增强学法尊法守法用法和依法维权的意识，使法律真正为人民所掌握、所遵守、所运用！

中华人民共和国劳动合同法

理解与适用

劳动合同是整个劳动关系的核心。劳动合同法是调整用人单位和劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的行为的法律规范的总称。制定劳动合同法的宗旨在于完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系。自2008年1月1日施行以来，劳动合同法在规范用人单位用工、维护劳动者合法权益、塑造和谐的劳动关系、创造稳定的社会秩序方面，发挥了重要作用。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《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》，对劳务派遣用工作出了新的规定。

劳动合同法的主要内容包括：

一、调整范围

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。

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，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

同时，本法在附则中规定：事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

二、用人单位规章制度

用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代

表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

三、劳动合同关系的建立与书面劳动合同的订立

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

劳动合同应当具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。此外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。同时，在法律责任中规定：用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

四、无固定期限劳动合同

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，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：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者无本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同同时，在法律责任中规定：用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

五、试用期

劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。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或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

在试用期中，除劳动者有不符合录用条件、有违规违纪违法行为，不能胜任工作等情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。同时，在法律责任中规定：用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

六、劳动合同的履行

用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令；人民法院应当依法发出支付令。

用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出

批评、检举和控告。国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

七、劳动者可以解除劳动合同的情形

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者合法权益的；（五）因用人单位过错致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

八、用人单位可以解除劳动合同的情形

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因劳动者过错致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

九、经济性裁员

有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列劳动者：（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；（三）家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的。用人单位依法裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

十、集体合同

企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

十一、工会

县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全

协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

十二、劳务派遣

劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

经营劳务派遣业务应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记，其注册资本不得少于二百万元，同时必须有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施，有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度，符合法律、行政法规规定的其他条件。

劳务派遣单位是劳动合同法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明劳动合同法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

用工单位应当履行下列义务：（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；（五）连续用工的，实

行正常的工资调整机制。用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配方法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

十三、监督检查

县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：（一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；（二）用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；（三）劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；（四）用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；（五）用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；（六）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；（七）法律、法规规定的其他劳动监察事项。县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

十四、劳动者的权利救济

劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

十五、过渡期规定

本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。本法施行前已建立劳动关系，

尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

目 录*

中华人民共和国劳动合同法

第一章 总 则

第一条 【立法宗旨】	1
【劳动合同】【劳动纠纷】【案由选择】	
案例 1.《劳动合同法》立法取向是双方保护还是单方保护？	
第二条 【适用范围】	4
【该条款的理解】	
【企业、个体经济组织、民办非企业单位】	
【国家机关】【事业单位】【社会团体】	
【合伙组织、基金会】【裁判规范】	
案例 2. 外国人在中国就业是否受我国劳动合同法的调整？	
案例 3. 挂靠劳动合同是否属于劳动合同法的调整范围？	
第三条 【基本原则】	9
【劳动合同订立】	
案例 4. 劳务协议具备哪些要素可以被认定为劳动合同？	
第四条 【规章制度】	11
【三方性原则】【劳动规则制度】	

* 本目录中的时间为法律文件的公布时间或最后一次修正、修订公布时间。

案例 5. 公司的规章制度未经公示能否作为其解除劳动合同的依据?

第五条 【协调劳动关系三方机制】	13
【三方机制】	

案例 6. 三方协商机制是如何建立与实施的?

第六条 【集体协商机制】	15
【工会维权职能】	

第二章 劳动合同的订立

第七条 【劳动关系的建立】	17
【实际提供劳动的认定】	

案例 7. 劳动关系与劳务关系应该如何区分, 劳动关系自何时开始建立?

第八条 【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】	19
【用人单位如实告知义务】【劳动者如实说明义务】	

案例 8. 劳动者入职时提供虚假学历证书而签订的劳动合同的效力应当如何认定?

第九条 【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】	22
【招用】【不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件】	
【不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物】	

案例 9. 员工离职企业能否扣押相关证书?

案例 10. 超市能否在合同约定的前提下对收银员收取保证金?

第十条 【订立书面劳动合同】	24
【书面劳动合同的签订】【裁判规范】	

第十一条 【未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决】	25
【用工】【同工同酬】	

案例 11. 劳动合同中未明确约定劳动报酬时该如何确定?

第十二条 【劳动合同的种类】	27
【劳动合同期限】【无固定期限劳动合同】	
【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】	
第十三条 【固定期限劳动合同】	28
【固定期限劳动合同】	
第十四条 【无固定期限劳动合同】	29
【无确定终止时间】【连续工作满十年】	
案例 12. 劳动者在何种情形下可以要求签订无固定期限的劳动合同？	
第十五条 【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】	31
【签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同】	
案例 13. 何种情况下可以订立以完成一定任务为期限的劳动合同？	
第十六条 【劳动合同的生效】	32
【劳动合同生效和劳动关系建立的区别】	
案例 14. 解除劳动合同时，劳动者无法提供劳动合同文本原件的情况下该如何处理？	
第十七条 【劳动合同的内容】	34
【法定必备条款和约定必备条款】【职业危害】	
【补充保险】	
第十八条 【劳动合同对劳动报酬和劳动条件约定不明确的解决】	35
【重新协商】【适用集体合同规定】	
【劳动报酬实行同工同酬】	
【劳动条件适用国家的有关规定】	
案例 15. 劳动报酬约定不明的情况下该如何处理？	
第十九条 【试用期】	37
【试用期】	
【劳动者在试用期期间应当享有全部的劳动权利】	

案例 16. 公司仅与劳动者约定试用期的情况下该如何处理?	
第二十条 【试用期工资】	39
【最低工资】	
案例 17. 劳动者在试用期内的工资标准如何确定?	
第二十一条 【试用期内解除劳动合同】	41
【试用期的构成要件】【试用期的适用条件】	
【用人单位如何在试用期与劳动者解除劳动合同】	
【用人单位对试用期的常见误解】	
案例 18. 试用期内用人单位随意解除劳动合同的情况下, 劳动者应当如何维护自身的权益?	
第二十二条 【服务期】	44
【劳动关系中的服务期】【服务期年限】	
案例 19. 解除劳动合同时, 劳动者对于公司为其提供的培训费用应该如何赔偿?	
第二十三条 【保密义务和竞业限制】	46
【商业秘密】【竞业限制】【裁判规范】	
案例 20. 保密事项中的商业秘密和竞业限制有何不同, 劳动者履行保密义务能否请求经济补偿?	
第二十四条 【竞业限制的范围和期限】	49
【法律对竞业限制的限制】	
案例 21. 关于竞业限制的条款是否在任何情况下都能有效适用?	
第二十五条 【违约金】	52
【违约金】【劳动合同不得约定违约金】	
案例 22. 用人单位能否要求劳动者预先交纳风险抵押金?	
案例 23. 用人单位违法约定劳动合同的试用期是否应当向劳动者支付违约金?	
第二十六条 【劳动合同的无效】	54

【导致劳动合同无效的原因】

【常见的因违反法律、行政法规强制性规定而无效或者部分无效的劳动合同】

【确认劳动合同无效的途径】【裁判规范】

案例 24. 用人单位在劳动合同中约定排除自身责任的条款是否有效?

案例 25. 劳动者伪造学位证书的情况下签订的劳动合同是否有效?

第二十七条 【劳动合同部分无效】 58

【部分无效的劳动合同和全部无效的劳动合同】

案例 26. 劳动合同中约定单位可自主调整工作地点和禁止劳动者结婚是否无效?

第二十八条 【劳动合同无效后劳动报酬的支付】 61

【劳动合同无效后仍应支付劳动报酬的情形】

【劳动报酬的数额】

【劳动者追索劳动报酬时应该注意的问题】

案例 27. 无效劳动合同存续期间劳动者持续提供劳动力的, 相应的报酬问题如何解决?

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 【劳动合同的履行】 63

【全面履行原则】

第三十条 【劳动报酬】 63

【劳动报酬的组成】

【持调解书向法院申请支付令的情形】

【申请支付令的条件】

案例 28. 用人单位未与劳动者签订劳动合同的情况下, 劳动者能否要求双倍劳动报酬?

第三十一条 【加班】 65