



人大版新法精释丛书

劳动合同法与实施条例 简明问答三百问

■ 主编 黎建飞

◇ 一问一答为您解答

◇ 权威劳动法专家黎建飞教授最新解读



人大版新法精释丛书

劳动合同法与实施条例 简明问答三百问

主 编◎ 黎建飞

撰稿人◎ 黎建飞 周德洋

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法与实施条例简明问答三百问/黎建飞主编.

北京: 中国人民大学出版社, 2008. 10

ISBN 978-7-300-09881-4

I. 劳…

II. 黎…

III. 劳动合同法—中国—问答

IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 165168 号

劳动合同法与实施条例简明问答三百问

主 编 黎建飞

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511398 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	河北三河市新世纪印务有限公司		
规 格	160mm×230mm 16 开本	版 次	2008 年 11 月第 1 版
印 张	19.25 插页 2	印 次	2008 年 11 月第 1 次印刷
字 数	313 000	定 价	32.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

《劳动合同法》及其实施条例解读

——答记者问（代序）

2008年9月18日，国务院总理温家宝签署第535号国务院令，公布了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下简称实施条例），实施条例自公布之日起施行。为了更深入地认识和理解《劳动合同法》与实施条例的相关情况，某记者采访了中国人民大学法学院劳动法和社会保障法研究所所长黎建飞教授。

记者（以下简称记）：您能简单介绍一下实施条例的出台背景么？

黎建飞教授（以下简称黎）：好的，我们知道，《劳动合同法》作为一部构建与发展和谐稳定劳动关系的重要法律，自公布施行以来，对于规范双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，发挥了重要作用。用人单位增强了依法用工的意识，提高了劳动合同的签订率。但是，《劳动合同法》施行以来，社会有关方面对该法的一些规定在理解上存在分歧，例如，如何理解无固定期限劳动合同，劳务派遣的适用范围以及经济补偿和赔偿金是否同时适用等。甚至在《劳动合同法》出台后、实施前，社会就期待并呼吁着相关的实施办法、细则或者意见出台。这与我国现阶段许多新法面世后所遇到的社会反应似乎并无二致，人们似乎已经习惯于等待一部法律的实施细则，等待着遵守或者执行一部新法的实施细则。为了澄清这些问题，同时也为了使《劳动合同法》更具有操作性，国务院着手制定实施条例。

在制定实施条例的过程中，国务院法制办、原劳动和社会保障部也组织力量研究并参与起草实施条例，而且，还先后三次征求了全国人大财经委、全国人大常委会法工委、最高人民法院、发改委、财政部、商务部、国资委、全国总工会、台盟中央、全国工商联等中央有关部门、

单位，以及各省、自治区、直辖市人民政府的意见。2008年5月8日至5月20日，国务院通过中国政府法制信息网公开向社会各界征求对草案的意见，共收到各方面的反馈意见8万多条。经国务院法制办、人力资源和社会保障部与全国人大财经委、全国人大常委会法工委、国资委、全国总工会、台盟中央、全国工商联等单位反复沟通协调、认真研究修改，形成了《中华人民共和国劳动合同法实施条例（草案）》。2008年9月3日，国务院第25次常务会议审议并原则通过了这个草案。2008年9月18日，温家宝总理签署第535号国务院令，公布了这个实施条例，实施条例自公布之日起施行。

记：《中华人民共和国劳动合同法实施条例（草案）》和实施条例本身，经过我们比较，发现变动非常大，您能谈谈对这一现象的看法么？

黎：作为专业人员，《中华人民共和国劳动合同法实施条例（草案）》和最终出台的实施条例确实变动较大，法律工作者们并不能完全满足上述结果，至少说受过专门法学教育的法律专业人员并不完全追求这样的结果。因为从立法权限、立法层次和立法技术上讲，立法机关所制定的法律都应当直接成为社会成员的行为准则，并且是一种准确、具体和可依据的行为准则。普通的社会成员应当能够直接理解并遵守立法机关制定的法律规则，因为这些规则是明白的、简单的，是任何社会成员都能够理解和遵循的。当然，权宜地看，现在通行的立法模式也并不是毫无可圈可点之处的。因为宽泛的条款较之具体的条款更能为社会所接受，开放性并颇具弹性空间的规则较之“红灯停绿灯行”的具体规则更具回旋余地，也即更能在未来的实施中具有生命力。更为重要的是，这样的立法更加容易通过。这便如我在《劳动合同法》通过时所说的：“有胜于无”在立法上尤其必要，有缺陷立法远优于无法可依。最终出台的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》和实施条例（草案）相比，虽然变动较大，但是，实施条例还是对《劳动合同法》中的许多疑点进行了澄清，这无疑有利于法律的进一步实施。如果我们进一步看到修改、完善一部有缺陷的立法较之制定一部新法更为容易和更为可行，我们更可以有理由相信鲁迅的观点：有缺点的战士依然是战士。

记：《劳动合同法》和实施条例比较，您觉得实施条例有哪些值得肯定的地方？

黎：实际上，从《劳动合同法》出台之初，对于该法的相关规定的讨论就没有停止过。然后，另外一个值得关注的现象就是，《劳动合同法》由于涉及广大劳动者的切身利益，其自身情况似乎更加特殊，使得社会成员对它作出反应和期待的并不仅仅是操作性的实施细则，并非仅仅在于准确遵循或者执行相关的条款。因为一些社会成员对一些特定的条款并不只是期待理解，而是压根儿就表现出难于接受或者不予接受，如《劳动合同法》第14条规定的“无固定期限”条款；一些社会成员对于一些明白无误的条款进行了实用性抉择，生生地把立法意图引向立法者本不希望的方向，如《劳动合同法》第10条规定：“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。”其本意在于提高劳动合同的签订率，更有效地保护劳动者的合法权益，并且以14条——“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。”——和第82条——“用人单位自用工之日起超过一个月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。”——来加重用人单位的法律责任，以促进其签订劳动合同，但《劳动合同法》实施后短短几个月却屡屡出现劳动者拒签劳动合同的现象。我在《劳动合同法》制定过程中多次提及的“不要低估社会成员将法律条文引向反面的想象力和创造力”少见地由劳动者加以佐证。这实非我所愿，亦非我所赞。当然也有一些条款意思表达不确切，其理解与适用都歧义自见，如《劳动合同法》第87条的规定——“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”，产生此“赔偿金”与彼“经济补偿金”是二者兼得，还是合二为一的纠缠。新颁布实施的实施条例对于《劳动合同法》在立法与实施中出现的问题采用了具体问题具体分析，不同问题不同处理的方式，一定程度上化解了相关的问题。

记：您刚才谈到实施条例是对《劳动合同法》的进一步细化，使其更加具有操作性，那么实施条例有没有遵循一定的原则来进行细化？

黎：实际上依照起草该实施条例的情况来看，可以发现国务院在制定实施条例时依照了下述原则。首先是一致性原则。我们知道，从法律层级上讲，实施条例属于行政法规，而《劳动合同法》属于法律，实施条例应是《劳动合同法》的配套行政法规，其必须维护《劳动合同法》

的严肃性和权威性，与《劳动合同法》规定的相关制度保持一致性，不能出现扭曲或者变更《劳动合同法》本意的情况。其次是协调性原则。实施条例作为《劳动合同法》的配套行政法规，其目的是更妥善地处理好经济社会发展和社会稳定就业之间的关系，更好地规范劳动者和用人单位双方当事人之间的权利和义务，更好地构建和谐、稳定的劳动关系，保护劳动者的合法权益。最后是可操作性原则。实施条例出台的目的之一就是针对《劳动合同法》中比较原则的规定，以及一些在实施过程中对于社会上存在误解的条款，进行相应的解释和必要的澄清，因此，对于操作性的要求尤为强烈，如果丧失操作性原则，那么其出台的意义就会大打折扣。

记：听说实施条例对《劳动合同法》的适用范围有所扩大，是吗？那么，实施条例究竟对《劳动合同法》的适用范围有什么补充规定？

黎：法律的适用范围，又称为法律的调整范围或法律的效力范围，指的是法律的生效范围或者适用范围，即法律对什么人、什么事、在什么地方和什么时间有约束力。《劳动合同法》的适用范围在该法第2条就进行了规定：“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（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。”但是，个人以及其他不具备主体资格的单位是否可以成为用人单位呢？我国《劳动合同法》对此并没有明确规定。针对此情形，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。”同时，第4条还规定：“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。”从而使得用人单位的范围进一步明确。

记：我们注意到，实施条例以一条专门规定了职工名册，这样规定的意义何在？

黎：实际上，《劳动合同法》第7条就规定了职工名册，该条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职

工名册备查。但是，对于职工名册的内容究竟包括哪些方面，用人单位不建立职工名册时的法律责任等，《劳动合同法》均没有规定。实际上，建立职工名册，一方面有利于劳动行政部门进行检查、监督，另一方面也可以作为劳动者在用人单位工作年限计算的依据。从另一角度来说，也可以作为劳动者同用人单位建立劳动关系的证明。实施条例实际上进一步细化了职工名册的内容，规定职工名册应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。同时，该条例还规定，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2 000元以上2万元以下的罚款。这样规定，有利于保护劳动者的合法权益，同时也可以规范用人单位的用工行为。可见，其十分必要。

记：我们知道关于无固定期限劳动合同的规定是《劳动合同法》中一个重要组成部分，然而，很多人把它和“铁饭碗”、“终身制”等同起来。您能就实施条例的规定来谈谈无固定期限劳动合同么？

黎：总的来说，新颁布实施的实施条例对于《劳动合同法》在立法与实施中出现的问题采用了具体问题具体分析、不同问题不同处理的方式。具体到无固定期限劳动合同，其并不是“铁饭碗”、“终身制”，坚持无固定期限劳动合同并不意味着坚持“铁饭碗”、“终身制”。为了消除误解，使大家正确认识无固定期限劳动合同，实施条例将分散在《劳动合同法》第36条、第37条和第38条中劳动者可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的13种情形作了归纳，劳动者与用人单位协商一致时，提前30日以书面形式通知用人单位时，在试用期内提前3日通知用人单位时，以及在用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，未及时足额支付劳动报酬，未依法为劳动者缴纳社会保险费，以欺诈、胁迫等手段违背劳动者真实意思订立或者变更劳动合同，以暴力威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动，以及违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全等情形下可以依法解除劳动合同。同样，实施条例将分散在《劳动合同法》第36条、第39条和第40条以及第41条中用人单位可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的14种情形作了归纳，规定：用人单位在劳动者在试用期间被证明不符合录用条件，严重违反用人单位规章制度，严

重失职营私舞弊给用人单位造成重大损害，经过培训或者调整工作岗位后仍不能胜任工作，同时与其他用人单位建立劳动关系造成对完成本单位的工作任务产生严重影响却拒不改正的，以欺诈或胁迫的手段或者乘人之危使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，依法追究刑事责任的以及企业转产等情形下可以依法与劳动者解除劳动合同。这些规定一一罗列，引导社会成员正确解读无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”的立法含义，有利于澄清无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”的误解。

记：我注意到您经常提到，《劳动合同法》的立法旨意应该是用人单位招聘容易解雇难，但是《劳动合同法》实施后，我们却看到了另外一种情形，那就是劳动者拒签劳动合同。实施条例在这方面有什么针对性措施没有？

黎：在我看来，《劳动合同法》应该是朝着用人单位招聘容易解雇难的方向发展的。例如，《劳动合同法》第10条规定，“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”。第14条还规定，“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”。并且在第82条规定，“用人单位自用工之日起超过一个月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”。这些条款的本意在于提高劳动合同的签订率，通过加重用人单位的法律责任来促进其签订劳动合同，更有效地保护劳动者的合法权益。但是，我们不愿看到的是，《劳动合同法》实施短短几个月后，劳动者为了获得2倍的工资，屡屡出现拒签劳动合同的现象。这一行为明显有悖立法本意。对此，实施条例第5条规定，“自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬”。这一矫正的意义还突显出立法后制定实施条例的独特作用，即可以在极短的时间内，以最少的社会代价框正或者因立法失误或者因人有为之而必须正确施行的法律规则。

记：《劳动合同法》第87条规定，用人单位违反本法规定解除或者

终止劳动合同的，应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。导致对经济补偿与赔偿金是否同时适用，社会上有不同的理解。您能给我们说说实施条例是如何处理经济补偿与赔偿金的关系的吗？

黎：好的。《劳动合同法》第87条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。同时，《劳动合同法》第47条还规定，用人单位依法解除、终止劳动合同应当向劳动者支付经济补偿。这就造成立法真空现象。一种意见认为，为了有效惩罚用人单位的违法用工行为，用人单位违法解除或者终止劳动合同在支付了相当于经济补偿2倍的赔偿金后，还应当再向员工支付经济补偿。另一种意见认为，已经支付赔偿金的，不应当再支付经济补偿。其实，对于经济补偿金及相关的问题，实施条例从五个方面作出了具体规定：明确了经济补偿与赔偿金的关系；明确了经济补偿与一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金的关系；明确了计算经济补偿的工资基数；明确了以完成一定工作任务为期限的劳动合同依法终止要支付经济补偿；明确将劳务派遣纳入了经济补偿制度，尤其是明确了用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。这些“明确”会使在劳动合同中具有特别重要的意义的经济补偿与赔偿制度准确有效地在社会生活中得到实行。

记：《劳动合同法》将劳务派遣作为非主流用工形式进行了相应的规定，但是，该法实施以后，劳务派遣的相关规定并没有完全解决相应的问题，甚至，相关法律规定的模糊被一些用人单位利用，您觉得实施条例对此有什么规定？

黎：在《劳动合同法》颁布之前，劳务派遣作为一种新型的劳动用工形式开始出现，劳务派遣公司随之也纷纷设立，最初主要存在于保姆、保安、保洁等行业，随后逐步扩展到建筑、采矿、交通运输、通信、邮政、电力、化工等行业。由于劳务派遣存在特殊的三方关系，在用工时更加具有灵活性。但是，这种特殊的三方关系也特别容易滋生弊端，一些用人单位滥用劳务派遣，通过它来逃避法律义务，这必然损害劳动者的合法权益。《劳动合同法》实施后，并没能够有效制止或者纠正一些用人单位滥用劳务派遣用工形式的现象。针对此，实施条例对劳

劳务派遣进一步作出了一些具体规定：为了避免用工单位规避劳动合同法义务，侵害劳动者的合法权益，要求用人单位履行《劳动合同法》第62条规定的支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇，连续用工的，要实行正常的工资调整机制等义务；劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者；劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除或者终止劳动合同的，劳务派遣单位也应当向该劳动者支付经济补偿。这些规定，有用但也有限，因为它们并没有有效地解决诸如“临时性、辅助性或者替代性的工作岗位”、“将连续用工期限分割，订立数个短期劳务派遣协议”等等。这些规定还不如第28条——“用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位”——来得实在。相比之下，我更欣赏《劳动合同法实施条例（草案）》第38条第1款的规定：“用工单位一般在非主营业务工作岗位、存续时间不超过6个月的工作岗位，或者因原在岗劳动者脱产学习、休假临时不能上班需要他人顶替的工作岗位使用劳务派遣用工。”尽管“一般”之类的概括性用语在立法文字中一般不宜使用。

目 录

第一章 劳动合同法总则

1. 《劳动合同法》与其实施条例的关系是什么? 1
2. 《劳动合同法实施条例》对《劳动合同法》
的细化主要有哪些内容? 2
3. 怎样理解《劳动合同法》及其实施条例中
的“劳动”这一概念? 5
4. 劳动与就业是不是同一个意义上的概念? 6
5. 怎样理解《劳动合同法》及其实施条例中
的合同这一概念? 6
6. 怎样理解《劳动合同法》及其实施条例中
的“劳动力”这一概念? 7
7. 怎样理解《劳动合同法》及其实施条例所调整
的劳动关系? 8
8. 怎样理解劳动关系的和劳务关系之间
的联系与区别? 8
9. 《劳动合同法》及其实施条例规定劳动者和
用人单位如何建立劳动关系? 10
10. 什么是劳动合同? 11
11. 劳动合同具有哪些法律特征? 12
12. 劳动合同的缔约主体是否必须是用人
单位和劳动者? 14
13. 劳动合同是否必须规定试用期? 14
14. 劳动合同的内容是否涉及劳动者完成
再生产的过程? 16
15. 订立劳动合同的目的是否是给付劳动成果? 16
16. 什么是劳动合同制? 17

17. 实施劳动合同制的理论依据是什么? 19
18. 是否可以强制劳动者履行劳动合同? 19
19. 劳动合同中的权利、义务是否具有延续性? 20
20. 劳动合同的内容是否全部由法律来加以规定? 21
21. 劳动合同和民事合同的区别有哪些? 22
22. 劳动合同和劳务合同的区别有哪些? 23
23. 劳动合同和企业承包经营合同的区别有哪些? 25
24. 如何区分劳动合同和雇佣合同? 26
25. 如何区分劳动合同和承揽合同? 27
26. 劳动合同与劳动争议有什么关系? 27
27. 劳动合同一般有哪几种形式? 29
28. 什么是劳动合同法? 31
29. 《劳动合同法》及其实施条例规定的适用
范围有哪些? 32
30. 《劳动合同法》的调整对象是什么? 35
31. 《劳动合同法》有哪些基本原则? 36
32. 劳动合同法律关系是什么样的? 38
33. 劳动合同法有哪些法律渊源? 39
34. 劳动合同法同劳动法是什么关系? 39
35. 《劳动合同法》与《合同法》存在什么样的关系? ... 39
36. 劳动合同法与民法的关系如何? 41
37. 劳动合同法与社会保障法的联系与区别有哪些? 43
38. 《劳动争议调解仲裁法》和《劳动合同法》
是什么关系? 44
39. 聘任书与劳动合同书有什么区别? 44
40. 用人单位制定的劳动规章制度的主要内容和
功能是什么? 45
41. 用人单位劳动规章制度的制定应遵照什么样
的程序? 45
42. 用人单位劳动规章制度具有什么样的效力? 47
43. 工会在调整劳动关系时处于什么地位? 47
44. 工会在调整劳动关系时一般具有什么职责? 48
45. 什么是协调劳动关系的三方机制? 54

第二章 劳动合同的订立

46. 《劳动合同法》及其实施条例规定劳动合同
应如何订立? 55
47. 劳动合同的订立需要遵循哪些原则? 56
48. 《劳动合同法实施条例》是否细化了劳动合同
订立的主体? 58
49. 劳动合同应以何种形式订立? 59
50. 外国人是否可以在中国就业? 61
51. 外国人是否受《劳动合同法》的调整? 62
52. 外国人到中国就业必须具备哪些条件? 63
53. 港、澳、台同胞到内地就业是否受《劳动合同法》
调整? 64
54. 中国人到境外就业是否受《劳动合同法》的
调整? 65
55. 我国劳动者平等就业的法律保障有哪些? 65
56. 《劳动合同法》及其实施条例规定用人单位
订立劳动合同的条件有哪些? 67
57. 劳动者订立劳动合同的条件有哪些? 68
58. 推销员、代理人是否属于劳动者? 69
59. 出租汽车司机是否属于劳动者? 69
60. 新型的家务劳动人员是否属于劳动者? 70
61. 演艺人员是否属于劳动者? 71
62. 实行租赁、承包经营的企业与劳动者怎样订立
劳动合同? 72
63. 临时性、季节性用工可以不签订劳动合同吗? 72
64. 劳动合同的订立程序是什么样的? 73
65. 劳动合同的内容有哪些? 73
66. 《劳动合同法》及其实施条例规定劳动合同的
必要条款包括哪些内容? 74
67. 劳动者在劳动合同中享有哪些权利? 77
68. 劳动者的权利与义务具有哪些法律特征? 77
69. 劳动者的劳动就业权主要体现在哪些方面? 78
70. 劳动者的劳动报酬权主要体现在哪些方面? 79

71. 劳动者享有的休息权包括哪些内容?	80
72. 劳动者享有的劳动保护权包括哪些内容?	82
73. 劳动者的职业培训权主要体现在哪些方面?	83
74. 什么是用人单位知情权?	84
75. 劳动者的社会保险权和社会福利权主要体现在 哪些方面?	85
76. 劳动者是否有参加工会的权利?	86
77. 劳动者在劳动合同中负有哪些义务?	86
78. 用人单位在劳动合同中享有哪些权利?	88
79. 用人单位在劳动合同中负有哪些义务?	88
80. 什么是劳动合同中的法定义务和约定义务?	90
81. 应如何判断劳动合同的签订主体?	90
82. 已经离退休的人可否再订立劳动合同?	92
83. 如何确定劳动合同的成立时间?	93
84. 如何确定劳动合同的生效时间?	94
85. 依法成立的劳动合同具有什么样的法律效力?	94
86. 如何确定劳动合同的终止时间?	95
87. 按照《劳动合同法》及其实施条例劳动合同的 期限条款应如何约定?	96
88. 劳动者可以要求用人单位与其签订无固定期限 劳动合同吗?	97
89. 按照《劳动合同法》及其实施条例应如何规定 试用期? 工资如何计算?	101
90. 哪些劳动合同可以约定试用期? 如何约定劳动 合同的试用期?	102
91. 用人单位在试用期内可否随意解除劳动合同?	103
92. 用人单位约定的试用期无效怎么办?	103
93. 可否通过用人单位的规章制度来规定试用期?	104
94. 试用期能否单独签订试用期合同?	104
95. 劳动合同可否仅约定试用期而不约定劳动 合同的期限?	105
96. 违法约定试用期如何处理?	106
97. 如何区别劳动合同的试用期和见习期、实习期和	

学徒期?	107
98. 工会组织的任职人员和用人单位签订的劳动 合同有什么特殊规定?	108
99. 劳动合同中可否约定保证金条款?	108
100. 用人单位规章禁止本单位的男女青年 谈恋爱是否违法?	109
101. 怎样理解保守商业秘密条款?	110
102. 劳动者违反保守商业秘密条款应当承担 什么样的法律责任?	111
103. 保密条款如何设计?	112
104. 如何理解竞业限制条款?	114
105. 劳动者违反劳动合同竞业限制条款应当承担 何种责任?	115
106. 用人单位违反竞业限制条款时怎么办?	116
107. 按照《劳动合同法》及其实施条例如何设计 竞业限制条款?	116
108. 培训合同约定的服务期限和劳动合同约定的期限 不一致时怎么办?	119
109. 如何约定培训费用及其违约赔偿责任?	119
110. 服务期条款应如何设计?	121
111. 按照《劳动合同法》及其实施条例如何设计经济 补偿金条款?	123
112. 有权确认劳动合同效力的机构有哪些?	124
113. 劳动合同的法律效力主要体现在哪些方面?	125
114. 用人单位不订立或不及时订立书面劳动 合同的后果?	125
115. 什么是无效劳动合同?	127
116. 无效劳动合同的情形包括哪些?	128
117. 无效劳动合同的法律后果是什么?	129
118. 怎样理解用人单位以欺诈、胁迫、乘人之危的手段 订立劳动合同?	130
119. 劳动合同中的劳动报酬由哪些部分组成?	131
120. 劳动者的哪些劳动收入不属于劳动报酬范围?	133

- 121. 什么是最低工资标准? 134
- 122. 劳动合同中约定的劳动者工资条款可否低于
最低工资标准? 135
- 123. 用人单位可否在劳动者未完成规定的劳动任务时向
其支付低于最低工资标准的工资? 136
- 124. 用人单位可否在劳动合同中约定禁止劳动者解除
劳动合同? 136
- 125. 用人单位可否和劳动者约定不含经济补偿费用的
竞业限制条款? 137
- 126. 竞业限制条款在什么情况下对劳动者
没有约束力? 137
- 127. 劳动合同的双方当事人可以约定违约
金条款吗? 138
- 128. 按照《劳动合同法》及其实施条例如何
设计违约金条款? 138
- 129. 职工不交抵押金, 企业责令其下岗, 且不与其
签订劳动合同的做法对吗? 139
- 130. 如何理解全员收取风险抵押金和收取抵押金
实行自愿原则? 140
- 131. 违法收受和扣押劳动者财物的后果如何? 140
- 132. 劳动合同期满后劳动者临近退休年龄的可否
再订立劳动合同? 142
- 133. 初次就业的劳动者能同用人单位签订无固定期限
劳动合同吗? 143
- 134. 临时工能同用人单位签订无固定期限的
劳动合同吗? 143
- 135. 企业被租赁或者承包后, 签订劳动合同的用人
单位是谁? 144
- 136. 能以试用期合同代替劳动合同吗? 145
- 137. 用人单位必须和与其建立劳动关系的职工签订
劳动合同吗? 146
- 138. 按照《劳动合同法》及其实施条例, 用人单位招用
劳动者未签订书面劳动合同, 如何确定双方