

劳动合同法

简明实用问答312问

主编·黄松有 黎建飞



劳动合同法理解与适用指导丛书:(一)

劳动合同法简明实用 问答 312 问

主 编:黄松有 黎建飞

参编人员:周德洋 许超然 谷田
范灵琳 肖胜方 周贤日
赵启峰 王倩 葛少华
范围 田野 刘文科
姜武艺 欧阳晓娴 廖榆莉
范爱丽

参编单位:劳动和社会保障部机关服务局
书刊发行中心

人 民 法 院 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法简明实用问答 312 问 / 黄松有、黎建飞主编.
—北京: 人民法院出版社, 2007.7
(劳动合同法理解与适用指导丛书)
ISBN 978-7-80217-504-4

I. 劳… II. ①黄…②黎… III. 劳动合同-合同法-中国-问答 IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 092717 号

劳动合同法简明实用问答 312 问

黄松有 黎建飞 主编

责任编辑 林志农 张维炜 张彦春 孟晋 沈莹
出版发行 人民法院出版社
地 址 北京市东城区东交民巷 27 号 (100745)
电 话 (010) 85250563 85250572 (责任编辑)
85250516 (出版部) 85250558 85250559 (发行部)
网 址 <http://courtpress.chinacourt.org>
E-mail courtpress@sohu.com
印 刷 保定市中画美凯印刷有限公司
经 销 新华书店

开 本 636×965 毫米 1/16
数 235 千字
印 张 15.5
版 次 2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-80217-504-4
定 价 32.00 元

版权所有 侵权必究

《劳动合同法理解与适用指导丛书》编委会

总策划：刘旭刚 王运声 刘德权

主 编：黄松有 黎建飞

副主编：刘德权 林风雨

执行副主编：林志农 肖胜方

编委会成员(按姓氏笔画排序)：

王运声	王	倩	田	野	刘旭刚	刘德权	
刘文科	许	超	然	肖胜方	张维炜	张承兵	
张彦春	沈	莹	谷	田	李兆余	林志农	
周德洋	周	贤	日	范灵琳	范	围	范爱丽
孟	晋	欧阳晓娴	赵启峰	姜武艺	黄松有		
盖	铭	葛少华	廖榆莉	黎建飞	戴	渊	

内 容 简 介

本书力争以劳动合同相关法律、法规为依据，以通俗易懂的语言，简明问答的形式，呈现给读者一部简单实用、贴近生活的《劳动合同法》。本书从结构上划分为总论与分论两部分：总论部分以理论介绍为主，勾勒出《劳动合同法》的理论概貌，帮助读者解答《劳动合同法》究竟是一部什么法的问题；分论部分则以《劳动合同法》条文内容为线索，围绕全文98个法条，设计312个问答，全面、细致地解读《劳动合同法》的立法精神，以告诉读者如何运用《劳动合同法》。

本书内容全面、解答权威、准确实用、语言简洁平实，通俗易懂，可以帮助广大劳动者与用人单位在掌握劳动合同法立法内容的同时，快速明晰用人单位与劳动者双方的权利义务关系，以便充分维权。同时，本书亦可作为各级法院司法裁判与劳动和社会保障等相关管理部门，开展日常工作，向群众宣传普及劳动合同相关法律制度的工具用书。



前 言

劳动合同法的回顾与展望

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)终于通过了!这是我国法治建设中的一件大事,对于劳动者、用人单位劳动法治领域的相关工作者更是如此。值此书稿出版之际,试以回顾并展望劳动合同法律制度作为前言。

在立法上对劳动者与雇主关系进行调整始于公元6世纪的罗马法。在自由资本主义时期,根据契约自由原则,各国主张不干预雇佣关系,此时,劳动合同立法还未从民法中分离出来。1804年制定的《法国民法典》仍承袭罗马法的传统,把雇佣契约称为借贷合同。1896年的《德国民法典》开始将劳动契约作为独立的契约,专列一节作了详细规定。20世纪后,各国政府对契约自由加以限制,纷纷通过立法对劳动合同进行专门规定。1900年3月10日,比利时首先制定《劳动合同法》,将劳动契约从民法中分离出来。1920年芬兰也制定了专门的《劳动合同法》。此后,德国、意大利、西班牙、法国、丹麦等国相继进行专门的劳动合同立法。截止到20世纪六七十年代,世界上大多数国家都对劳动合同或劳动合同的制定专门立法,或在劳动法中作出专门的规定。

我国在土地革命时期制定的《中华苏维埃共和国劳动法》对劳动合同作了规定:劳动合同是一个工人或几个工人与雇主订立的协定,劳动合同的协订、劳动合同的条件与劳动法和现行的劳动法令及集体合同的条件较恶劣者,皆不能发生效力。1933年10月修订后的《劳动法》以专章形式详细规定了劳动合同的含义、期限、变更与解除的条件。抗日战争时期制定的《陕甘宁边区劳动保护条例



(草案)》也就劳动合同进行了规定。解放战争时期举行的第六次全国劳动大会通过的决议也要求“劳动须有契约”。

新中国成立以后至 1986 年，我国一直没有专门的劳动合同立法，只有对解放初期的私营企业以及其他企业等单位使用临时工、季节工、轮换工签订劳动合同的规定。对于其他绝大部分职工则实行固定工制度，立法上并未规定要订立劳动合同。1949 年 11 月，中华全国总工会颁布的《关于劳资关系暂行办法》中规定：私营企业与被雇佣工人、职员、学徒及勤杂人员之间的关系未属本办法规定者，得由劳资双方协议，签订集体或劳动契约规定之。1951 年 5 月，劳动部发布的《关于各地招聘职工的暂行规定》中提出：招聘职工时雇佣与被雇佣者双方应直接订立劳动契约，须将工资、待遇、工时、试用期以及招往远地者来往路费、安家费等加以规定，并向当地劳动行政机关备案。1954 年 5 月，劳动部《关于建筑工程单位赴外地招用建筑工人订立劳动合同办法》规定：建筑工程单位至外地招用临时工，不论招用期限长短，均应由招工单位（简称甲方）与工人或工人代表（简称乙方）按照工程所在地区劳动行政部门招工的规定签订劳动合同，并应严格遵守。1956 年初，劳动部会同全国总工会起草了《中华人民共和国劳动合同条例（草案）》，1957 年更名为《企业、事业、机关录用人员时签订劳动合同的暂行规定（草稿）》。其中规定：企业、事业、机关在录用新工人、新职员、新学徒、季节工、临时工以及其他单位调入或借调工人时，都必须签订劳动合同，并对劳动合同的内容、订立程序与解除合同的理由等作了规定。1962 年 10 月，国务院制定的《关于国营企业使用临时工的暂行规定》、1965 年 3 月制定的《关于改进对临时工的使用和管理的暂行规定》，均规定各单位招用临时工必须签订劳动合同。另外，在其他一些法规中也规定了矿山、交通、铁路等企业使用亦工亦农轮换工及有关企业使用季节工都须订立劳动合同。从 1980 年开始，一些地方开始试行劳动合同制。1983 年 2 月，劳动人事部《关于积极试行劳动合同制的通知》提出，今后无论全民所有制单位还是县、区以上集体所有制单位，在招收普通工种或技术工种工人的时候，用工单位与被聘用人员都要订立具有法律效力的劳动合同形式，规定双方当事人的权利与义务。

1986 年 7 月 12 日，国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行



规定》(以下简称《暂行规定》)指出,企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人,除国家另有特别规定者外,统一实行劳动合同制;国家机关、事业单位和社会团体在常年性岗位上招用的工人,应当比照该规定执行;按照国家政策实行统一分配的人员,如国家统一分配的大中专毕业生、由国家统一安置的复员转业军人等均不实行劳动合同制,在该《暂行规定》实施以前招用的固定工人,仍然维持固定工制度。集体所有制企业招用的工人,个体劳动者招用的帮工、学徒、私营企业招用的雇员以及“三资”企业招用的职员、雇员,不适用该《暂行规定》中的劳动合同制。该规定从1986年10月1日起施行。但在其实施以后,一些省、自治区、直辖市人民政府相继规定,城镇集体所有制单位新招工人,也参照国务院发布的上述规定实行了劳动合同制。

到1994年《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)制定时,全国劳动合同制职工约有3500多万人。《劳动法》总结了实行劳动合同制的实践经验,借鉴市场经济国家的做法,在该法第16条中明确规定:建立劳动关系应当订立劳动合同。它表明劳动者与用人单位双方建立劳动关系必须订立劳动合同,否则就构成违法。

在13年后的今天,我国起草制定《劳动合同法》主要是基于两方面的原因:一方面是在这13年中,劳动关系出现了许多新的形式,如灵活就业的形式。我国灵活就业的规模占到城镇就业人口的20%~41%之间。灵活就业者在劳动报酬、劳动保护、劳动时间、劳动强度以及劳动者应有的福利及社会保险方面,都更容易受到损害。在劳动关系上表现为没有签订,或者是签订极短期的劳动合同。由于单位不正规,社会保障缺乏,导致工作不稳定,工作时间长,工资率低等等。因此,依据《劳动合同法》来保障灵活就业者的合法权益已成为当务之急。另一方面是13年的实践证明,《劳动法》中有关劳动合同的一些条款已经不适应时代的发展与要求了,如劳动合同到期、终止,用人单位不承担经济补偿的规定;一些条款的实施效果竟然适得其反,如年满10年应当订立无固定期限的规定;一些条款需要限定适用条件和期限,如劳动合同试用期约定的规定等等,总之,形势的发展要求我国尽快制定一部《劳动合同法》。

正是在这样的背景下,由劳动和社会保障部起草了《劳动合同法(草案送审稿)》,于2005年1月报请国务院审议。国务院法制办



会同劳动和社会保障部、全国总工会经过广泛征求意见，反复研究修改，形成了《中华人民共和国劳动合同法（草案）》。2005年10月28日，国务院第110次常务会议讨论通过后报送全国人大常委会。2005年12月24日，第十届全国人大常委会第19次会议对《中华人民共和国劳动合同法（草案）》进行了第1次审议。2006年3月20日，全国人大常委会向全社会征求《劳动合同法（草案）》的意见，这是1954年第一次公布宪法草案以来，我国第13部法律草案面向全社会公开征集立法建议和意见。仅仅1个月后的4月20日，全国人大常委会收到的意见和建议近20万件。在1个月的时间里收到如此多的意见，是其他立法从来有过的，在立法史上创下了全国人大常委会的立法新纪录。它既充分体现了社会公众对于这部法律的关注意度，也同时表明了这是一部调整劳动关系最为直接和重委的法律。它所涉及的是我国社会中的每一个劳动者和劳动者的基本权利与义务。

2006年12月24日，全国人大常委会对《劳动合同法（草案）》进行了第2次审议。此次又对原“草案”作了大幅度修改，在以构建和谐稳定的劳动关系，更好地保护劳动者的合法权益的基础上，对非全日制用工和派遣用工一节进行了规范。为解决劳动合同短期化的现象，在鼓励订立无固定期限劳动合同的前提下也明确向有利于用人单位方面作了修改。在经济性裁员、拖欠社会保障费、服务期、企业规章制度、集体合同等方面，“草案”也进行了相应地调整和修改。2007年4月24日，第十届全国人大常委会第27次会议第3次审议《劳动合同法（草案）》，对于劳动关系的建立和劳动合同的订立、培训职工的服务期协议、经济性裁员、经济补偿和过渡条款等问题又作了修订。

2007年6月24~6月29日，第十届全国人大常委会第28次会议对《劳动合同法（草案）》进行了第4次审议，并正式通过。回想十多年前在劳动部的一次会议上，我就《劳动法》的制定与劳动制度改革问题提出：劳动合同制的确立是劳动制度改革的关键，劳动合同法法律制度的规定是《劳动法》制定的关键。现在，十多年的岁月将“乡音无改鬓毛衰”馈赠我的同时，也清醒地提示当年的我多少有些“少年不识愁滋味”。事实上，人类社会法律制度的施行都伴随着得与失、利与弊，人们只能权衡利害取其重轻。因此，我们一



直期待《劳动合同法》的尽早施行。因为当社会亟待一部法律调整相应的社会关系时，不甚完备的规定也胜于无法可依的窘境！

就现行的《劳动合同法》而言，“草案”几次修改的轨迹并不都是趋向劳动者的，但我们也必须欣然接受。因为法律是多种社会利益的“平衡器”，即便是以保护劳动者为已任的劳动法律也不例外。社会利益的差异与冲突决定了法律调整与平衡功能的相对性。换言之，世上本不存在全体社会成员无一例外都满意的法律，如果这样的话，法律也大可不必称之为法律了。我的同事王轶教授在谈及《物权法》时曾说过：我们现在社会中的共识就到这一步，所以《物权法》的规定也就只能如此。《劳动合同法》亦然。

好在社会是发展的，发展着的社会是有趋势和规律的。具体到劳动法领域，社会和法律从古至今都是朝着更多地赋予劳动者权利与更好地保护劳动者权益的方面前行的。从罗马法中与物并列的“对人租赁”到劳动者成为宪法的权利主体；从春秋时期“匹马束丝”换 8 个奴隶到劳动者成了国家的主人；从日工作 16 小时到 8 小时的演进；从劳动年龄 8 周岁到 16 周岁的提升；“从饥饿工资”到最低工资的保障；从劳动者自担风险到雇主无过错承担责任的法定原则……这些都无不证明着这一趋势和规律。

所以，我们信心满满地关注着《劳动合同法》的实施，相信它在实践的过程中会日臻完善。并且，《劳动合同法》的完善与我国劳动者权益在质与量上的飞跃也会是同步的！

黎建飞

2007 年 7 月



目 录

第一章 劳动合同法总则

1. 怎样理解《劳动合同法》中的劳动这一概念? (1)
2. 劳动与就业是不是同一个意义上的概念? (1)
3. 怎样理解《劳动合同法》中的合同这一概念? (2)
4. 怎样理解《劳动合同法》中的劳动力这一概念? (3)
5. 怎样理解《劳动合同法》所调整的劳动关系? (3)
6. 怎样理解劳动关系和劳务关系之间的联系与区别? (4)
7. 劳动者和用人单位如何确立劳动关系? (5)
8. 什么是劳动合同? (5)
9. 劳动合同具有哪些法律特征? (7)
10. 劳动合同的缔约主体是否必须是用人单位和劳动者?
..... (8)
11. 劳动合同是否必须规定试用期? (9)
12. 劳动合同的内容是否涉及劳动者完成再生产的过程?
..... (10)
13. 订立劳动合同的目的是否是给付劳动成果? (10)
14. 什么是劳动合同制? (11)
15. 实施劳动合同制的理论依据是什么? (12)
16. 履行劳动合同是否可以强制? (12)
17. 劳动合同中的权利义务是否具有延续性? (13)
18. 劳动合同的内容是否应全部由法律来加以规定? (14)
19. 劳动合同和民事合同的区别有哪些? (14)
20. 劳动合同和劳务合同的区别有哪些? (15)
21. 劳动合同和企业承包经营合同的区别有哪些? (17)
22. 如何区分劳动合同和雇佣合同? (19)



- 23. 如何区分劳动合同和承揽合同? (19)
- 24. 劳动合同一般有哪几种形式? (20)
- 25. 什么是劳动合同法? (22)
- 26. 《劳动合同法》的适用范围有哪些? (22)
- 27. 《劳动合同法》的调整对象是什么? (25)
- 28. 《劳动合同法》有哪些基本原则? (26)
- 29. 劳动合同法律关系是什么样的? (26)
- 30. 《劳动合同法》有哪些法律渊源? (26)
- 31. 《劳动合同法》同《劳动法》是什么关系? (27)
- 32. 《劳动合同法》与《合同法》存在什么样的关系? (27)
- 33. 《劳动合同法》与民法的关系如何? (29)
- 34. 《劳动合同法》与社会保障法的联系与区别有
哪些? (31)
- 35. 聘任书与劳动合同书有什么区别? (32)
- 36. 用人单位制定的劳动规章制度的主要内容和功能
是什么? (32)
- 37. 用人单位劳动规章制度的制定应遵照什么样的程序?
..... (33)
- 38. 用人单位劳动规章制度具有什么样的效力? (34)
- 39. 工会在调整劳动关系时处于什么地位? (34)
- 40. 工会在调整劳动关系时一般具有什么职责? (35)
- 41. 什么是协调劳动关系的三方机制? (41)

第二章 劳动合同的订立

- 42. 什么是劳动合同的订立? (42)
- 43. 劳动合同的订立需要遵循哪些原则? (42)
- 44. 劳动合同订立的主体是谁? (44)
- 45. 劳动合同应以何种形式订立? (46)
- 46. 外国人是否可以在中国就业? (47)
- 47. 外国人是否受我国《劳动合同法》的调整? (47)
- 48. 外国人到中国就业必须具备哪些条件? (48)
- 49. 港、澳、台同胞到内地就业是否受《劳动合同法》
调整? (49)



50. 中国人到境外就业是否受我国《劳动合同法》的调整? (49)
51. 我国劳动者平等就业的法律保障有哪些? (50)
52. 用人单位订立劳动合同的条件有哪些? (50)
53. 劳动者订立劳动合同的条件有哪些? (51)
54. 推销员、代理人是否属于劳动者? (51)
55. 出租汽车司机是否属于劳动者? (52)
56. 新型的家内劳动人员是否属于劳动者? (53)
57. 演艺人员是否属于劳动者? (54)
58. 实行租赁、承包经营的企业与劳动者怎样订立劳动
合同? (54)
59. 临时性、季节性用工可以不签订劳动合同吗? (55)
60. 劳动合同的订立程序是什么样的? (55)
61. 劳动合同的内容有哪些? (55)
62. 劳动合同的必要条款包括哪些内容? (56)
63. 劳动者在劳动合同中享有哪些权利? (57)
64. 劳动者的权利与义务具有哪些法律特征? (57)
65. 劳动者的劳动报酬权主要体现在哪些方面? (58)
66. 劳动者享有的休息权包括哪些内容? (59)
67. 劳动者享有的劳动保护权包括哪些内容? (59)
68. 劳动者的职业培训权主要体现在哪些方面? (60)
69. 劳动者的社会保险权和社会福利权主要体现在哪些
方面? (61)
70. 劳动者是否有参加工会的权利? (61)
71. 劳动者在劳动合同中负有哪些义务? (62)
72. 用人单位在劳动合同中享有哪些权利? (63)
73. 用人单位在劳动合同中负有哪些义务? (64)
74. 什么是劳动合同中的法定义务和约定义务? (65)
75. 应如何判断劳动合同的签订主体? (65)
76. 已经离退休的人可否再订立劳动合同? (67)
77. 如何确定劳动合同的成立时间? (68)
78. 如何确定劳动合同的生效时间? (69)
79. 依法成立的劳动合同具有什么样的法律效力? (69)
80. 如何确定劳动合同的终止时间? (70)



81. 劳动合同的期限条款应如何约定? (71)
82. 劳动者可以要求用人单位应当与其签订无固定期限劳动合同吗? (72)
83. 什么是试用期? 试用期内的工资如何计算? (72)
84. 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? (73)
85. 用人单位在试用期内可否随意解除劳动合同? (74)
86. 用人单位约定的试用期无效怎么办? (75)
87. 可否通过用人单位的规章制度来规定试用期? (75)
88. 试用期能否单独签订试用期合同? (75)
89. 劳动合同可否仅约定试用期而不约定劳动合同的期限? (76)
90. 如何区别劳动合同的试用期和见习期、实习期和学徒期? (76)
91. 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? (78)
92. 劳动合同中可否约定保证金条款? (78)
93. 用人单位规章禁止本单位的男女青年谈恋爱是否违法? (79)
94. 如何约定保守商业秘密条款? (80)
95. 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? (81)
96. 如何签订竞业限制条款? (82)
97. 劳动者违反劳动合同竞业限制条款应当承担何种责任? (83)
98. 用人单位违反竞业限制条款时怎么办? (84)
99. 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? (84)
100. 如何约定培训费用及其违约赔偿责任? (85)
101. 有权确认劳动合同效力的机构有哪些? (86)
102. 劳动合同的法律效力主要体现在哪些方面? (87)
103. 劳动合同鉴证是否是劳动合同订立的必经程序? (87)
104. 什么是无效劳动合同? (88)



105. 无效劳动合同的情形包括哪些? (89)
106. 无效劳动合同的法律后果是什么? (90)
107. 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? (91)
108. 劳动合同中的劳动报酬由哪些部分组成? (92)
109. 劳动者的哪些劳动收入不属于劳动报酬范围? (94)
110. 什么是最低工资标准? (95)
111. 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? (96)
112. 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? (97)
113. 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? (97)
114. 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? (97)
115. 竞业限制条款在什么情况下对劳动者没有约束力? (98)
116. 劳动合同的双方可以约定违约金条款吗? (98)
117. 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? (99)
118. 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? (99)
119. 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? (100)
120. 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? (100)
121. 临时工能同用人单位签订无固定期限的劳动合同吗?
..... (101)
122. 企业被租赁或者承包后, 签订劳动合同的用人单位
是谁? (102)
123. 能以试用期合同代替劳动合同吗? (103)
124. 用人单位必须与其建立劳动关系的职工签订劳动
合同吗? (104)
125. 用人单位招用劳动者未签订书面劳动合同, 如何确定



- 双方存在劳动关系? (104)
126. 劳动合同由哪些条款内容组成? (105)
127. 用人单位可否单方拟定劳动合同? (106)
128. 用人单位在与劳动者订立劳动合同时能否收取保证
金、风险抵押金等财物? (106)
129. 事实上的劳动关系包括哪几类? (107)
130. 如何判断没有书面形式的劳动合同的效力? (108)
131. 如何认定用人单位规章制度的效力? (108)

第三章 劳动合同的履行和变更

132. 什么是劳动合同的变更? (111)
133. 劳动合同变更的条件有哪些? (111)
134. 劳动合同变更将产生怎样的效果? (112)
135. 劳动合同变更需要履行哪些程序? (112)
136. 变更、解除、终止劳动合同的区别是什么? (113)
137. 劳动者在劳动合同期内不辞而别应承担什么责任? (114)
138. 用人单位主要负责人发生变更是否需要变更劳动
合同? (114)
139. 企业分立、合并后需要变更劳动合同吗? (115)
140. 用人单位或者劳动者能否单方面变更劳动合同?
..... (115)
141. 劳动合同约定的解约条款、保密条款和竞业限制条款
能否变更? (115)
142. 用人单位在实施股份制和股份合作制改造过程中,
能否以工资入股的方式而停发劳动者工资? (116)
143. 用人单位赔偿劳动者的损失范围有哪些? (117)
144. 劳动者如何利用法律规定最大限度地维权? (118)
145. 劳动合同重大事项的变更是否需要劳动者的同意?
..... (118)



第四章 劳动合同的解除和终止

146. 什么是劳动合同的终止? (119)
147. 劳动合同在什么条件下即告终止? (119)
148. 哪些情况下劳动合同虽然出现约定的终止条件, 但仍然不能终止? (120)
149. 职工医疗、孕期、产期和哺乳期内劳动合同期满, 用人单位可否终止劳动合同? (120)
150. 劳动合同终止后将产生什么样的法律后果? (121)
151. 终止和解除劳动合同应履行哪些手续? (122)
152. 什么是劳动合同的解除? (122)
153. 用人单位在什么情况下可以单方面解除劳动合同? (122)
154. 经济性裁员的条件和程序是怎样的? (126)
155. 对用人单位在经济性裁员中的限制性规定是什么? (126)
156. 用人单位单方面解除劳动合同的程序有哪些? (127)
157. 用人单位在什么情况下不得单方面解除劳动合同? (128)
158. 解除劳动合同的法律效力是什么? (128)
159. 竞业禁止条款的主要内容有哪些? (129)
160. 保密协议主要包括哪些内容? (130)
161. 劳动者涉嫌刑事犯罪, 用人单位可否解除劳动合同? (131)
162. 用人单位在哪些情况下解除劳动合同应该支付经济补偿金? (132)
163. 用人单位在什么情况下解除劳动合同不用支付经济补偿金? (132)
164. 劳动者可以解除劳动合同的情况有哪些? (133)
165. 劳动者严重违反用人单位规章制度的, 用人单位解除劳动合同的程序有哪些? (133)
166. 一般情况下劳动者解除劳动合同的程序是什么? (134)
167. 怎样理解劳动者被追究刑事责任? (135)