



LABOR CONTRACT DISPUTES
JUDICIAL OPINIONS AND APPLICATION RULES

劳动合同纠纷 裁判精要与规则适用

王林清 杨心忠 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

LABOR CONTRACT DISPUTES
JUDICIAL OPINIONS AND APPLICATION RULES

劳动合同纠纷 裁判精要与规则适用

王林清 杨心忠 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同纠纷裁判精要与规则适用/王林清,杨心忠著. —北京:北京大学出版社,2014. 10

(法官裁判智慧丛书)

ISBN 978-7-301-24845-4

I. ①劳… II. ①王… ②杨… III. ①劳动合同—合同纠纷—处理—中国

IV. ①D922.52

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第221396号

书 名: 劳动合同纠纷裁判精要与规则适用

著作责任者: 王林清 杨心忠 著

丛书策划: 陆建华

责任编辑: 陈 康

标准书号: ISBN 978-7-301-24845-4/D·3676

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> <http://www.yandayuanzhao.com>

新浪微博: @北京大学出版社 @北大出版社燕大元照法律图书

电子信箱: yandayuanzhao@163.com

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62117788

出版部 62754962

印 刷 者: 北京大学印刷厂

经 销 者: 新华书店

730毫米×1020毫米 16开本 31.75印张 622千字

2014年10月第1版 2014年10月第1次印刷

定 价: 85.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

出版说明

中国特色社会主义法律体系已经形成,这一体系中的各种法律规范对于确保公民权利义务的正确行使和国家机构正常运行起着不可替代的作用。中国特色的法律体系是以中国国情为出发点和落脚点的。中国共产党的领导和社会主义初级阶段这两大基本国情,决定了我国的法律体系在内容和作用上都不同于西方国家,不能用西方国家的法律体系来套中国的法律。我国的法律适用主要是以成文法为根据,但是成文法毕竟有其滞后性,不能适应经济社会需求的迅速变化。在法制发展的过程中,法官的自由裁量权愈加受到重视,案例的作用日益凸显,在实践中,法律规范条文与案例的互补得到了广泛认可。

由此,2010年,最高人民法院正式确立了案例指导制度,以达到总结审判经验、统一法律适用、提高审判质量、维护司法公正的目标。最高人民法院发布的案例是用以指导全国法院的审判、执行工作的,指导性案例发布后,各级人民法院审判类似案件时应当参照适用。而此前,各地已有运用典型案例指导当地审判工作的丰富实践与经验。

案例在审判实践中应当如何运用?最为重要的是使用何种逻辑思维方法才能得出合法的结论?我们认为,应以演绎推理为主,归纳法和演绎法相互补充,即在查明案件事实后,寻找法律之前,先要寻找有关指导案例或典

型案例,通过对这些案例的归纳,帮助法官理清思路,进而发现据以适用的法律。无论是最高人民法院发布的指导性案例抑或各地在实践中收集整理的典型案例,都凝聚了法官的智慧和经验,而大量法官的集体智慧和经验,明显要比传统裁判方法所依据的法官个人智慧,更能确保法律适用的统一。

就人民法院的民商事裁判工作而言,我们所能做也应当做的,不是去寻求法律规定的瑕疵,寻找国外立法更为妥当的规定;也不是要去创设一种新的法学理论,在法学理论发展史上留名。我们所要追求的主要是在现行法律框架内,秉持公正之心,探询法律真义,循法律推理和法律适用的一般原则,妥当处理民商事案件。本书的选题策划也可以看做是对这种努力的一种实际回应,旨在为法院审理相应纠纷和当事人、律师进行诉讼提供基本指南,从大量的案件裁判中选择具有典型意义的,提炼分析其中的裁判精要和裁判规则,为法官在审理类似案件时提供更为简练明晰的参酌。这无疑是提高审判质量和效率的重要途径。

本书的特点如下:

第一,编排科学、合理。本书并不是依据纠纷对应的立法章目泛泛而谈,而是根据最高人民法院《民事案件案由规定》,以专题形式分类阐述。

第二,内容丰富、务实。本书以理论为经纬,以实践为脉络,通过对纷繁复杂的诉讼中的大量疑难问题进行高度凝练和归纳演绎,富有创意地剖析明理,富有新意地解惑释疑,从而清晰地展现理论框架,系统地刻画实践纹理,以达到实践丰富理论,理论指导实践的良性互动,提升司法应对现实的能力。

第三,重点突出、得当。本书由“裁判精要”“规则适用”构成基本框架。

“裁判精要”,通过对诉讼中大量疑难问题的收集、研究成果的归纳和解决方法的分析,总结和提炼了解决纠纷的裁判思路。

“规则适用”,是对各级法院典型案例中提炼的裁判规则的理解与适用,其以“规则”为题,并在“规则”下设【规则解读】【案件审理要览】【规则适用】三个栏目。

“规则”部分集中体现了案例的核心内容,有助于准确把握案例的要义。

【规则解读】是建立在提炼规则基础上的解读。裁判规则一般是非特定、非个体的,对法官在同类案件中认定事实、适用法律具有启发、引导、规范和参考作用。这些内容不能直接援引,但完全可以在裁判文书的说理中展现,作为法官裁判、当事人或律师法庭辩论的理由。

【案件审理要览】通过对代表性的案例进行加工整理,将裁判结果更清晰、准确、权威地展现。

【规则适用】结合【规则解读】进行深入分析,也是对前文“裁判精要”的呼应。

在写作过程中,我们参考和引用了司法实务界一些专家法官的著述内容,以及理论界专家学者的研究成果或评述,对此表示衷心感谢。需要说明的是,尽管作者们做出了很大努力,但囿于写作时间有限、作者水平所限,不完善和错误之处

在所难免,希望广大读者能够客观审慎地加以对待,不吝批评指正。若读者发现本书有错漏之处,请发信至 66xyz88@163.com,以待再版时及时修正。

北京大学出版社蒋浩先生、陆建华先生和责任编辑为本书的编排、设计、装帧、出版付出了辛勤劳动,特致谢忱。

作 者

2014 年 9 月

目 录

第一部分 劳动合同纠纷裁判精要

劳动关系确认编

第一章	劳动关系确认裁判精要	003
第二章	事实和双重劳动关系认定裁判精要	029

劳动合同履行编

第三章	劳动合同效力裁判精要	039
第四章	劳动合同期限裁判精要	056
第五章	无固定期限劳动合同裁判精要	066
第六章	劳动合同试用期裁判精要	080
第七章	劳动合同服务期裁判精要	095
第八章	非全日制用工裁判精要	103
第九章	集体合同裁判精要	108
第十章	劳务派遣裁判精要	116
第十一章	竞业限制裁判精要	126

劳动合同变更、解除与终止编

第十二章	劳动合同变更裁判精要	149
------	------------------	-----

第十三章 劳动合同解除裁判精要	163
第十四章 劳动合同终止裁判精要	186

劳动合同报酬与补偿编

第十五章 劳动合同报酬裁判精要	193
第十六章 经济补偿金裁判精要	225

工伤事故赔偿与劳动争议处理编

第十七章 工伤事故赔偿裁判精要	243
第十八章 劳动争议处理裁判精要	277

第二部分 劳动合同纠纷裁判规则适用

第十九章 劳动关系确认相关纠纷的裁判规则适用	301
第二十章 劳动合同履行相关纠纷的裁判规则适用	328
第二十一章 劳动合同变更、解除与终止相关纠纷的裁判规则适用	348
第二十二章 劳动合同报酬与补偿相关纠纷的裁判规则适用	368
第二十三章 工伤与劳动争议处理相关纠纷的裁判规则适用	385

第三部分 劳动合同纠纷常用规范性法律文件

中华人民共和国劳动合同法	437
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	452
中华人民共和国劳动合同法实施条例	460
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	466
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)	470
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(三)	473
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(四)	476

详 目

第一部分 劳动合同纠纷裁判精要

劳动关系确认编

第一章 劳动关系确认裁判精要	003
一、劳动关系与雇佣关系的区别	003
二、劳动关系与劳务关系的区别	004
三、自然人是否可以作为用人单位	005
四、农民工是否适用《劳动合同法》	006
五、用人单位的分支机构是否属于《劳动合同法》中所称的用人单位	007
六、外派劳务企业与劳务人员发生的争议,是否属于劳动争议	008
七、出租汽车司机和出租汽车公司之间的纠纷是否属于劳动争议	009
八、已经依法享受社会保险待遇或领取退休金的人员,能否与其他 用人单位建立劳动关系	010
九、对已达退休年龄但未依法享有基本养老保险待遇或领取退休金 的人员,与用人单位的用人关系应如何认定	011
十、劳动合同期满后临近退休年龄的劳动者可否再订立劳动合同	012
十一、外国人、中国台湾、香港和澳门地区居民在中国内地就业的劳动 关系应当如何认定;外国企业常驻代表机构、港澳台地区企业 未通过涉外就业服务单位直接招用中国雇员,应当如何处理	013
十二、如果外国专家男性达到 60 岁、女性达到 50 岁或者已在所在国 领取养老金,与用人单位建立用工关系是否还按劳动关系	

进行处理	013
十三、目前建筑行业中存在大量的个人承包施工队直接招用人员的情况,应如何认定双方之间的关系;发包组织、总承包者是否应与个人承包经营者与招用的劳动者承担连带赔偿责任	014
十四、不具备合法经营资格的用人单位与其受雇人员之间的关系如何认定	015
十五、董事与公司之间的关系是否是劳动关系	018
十六、破产清算组与其聘用人员是否形成劳动关系	019
十七、“长期两不找”的劳动关系是否应当解除	021
十八、人事档案纠纷是否属于劳动争议	021
十九、因设立中的公司用工行为发生的争议是不是劳动争议	023
二十、设立中的公司聘用劳动者,公司成立后能否自动形成劳动关系?	025
二十一、如何认定关联公司中的劳动关系	027
二十二、复转军人与安置单位之间就安置问题发生的纠纷是否属于劳动争议	028
第二章 事实和双重劳动关系认定裁判精要	029
一、事实劳动关系的界定	029
二、双重劳动关系的界定	030
三、劳动人事争议仲裁委员会是否应当受理事实劳动关系争议	030
四、司法实践中如何认定事实劳动关系的存在?	031
五、如何理解双重劳动关系而形成的事实劳动关系	032
六、企业停薪留职人员、内退人员、下岗待岗人员等,因与新的用人单位发生用工争议,如何确定用工关系	033
七、挂名劳动者能否与用人单位成立事实劳动关系	035
八、事实劳动关系是解除还是终止	035
九、事实劳动关系终止,是否支付经济补偿金	037

劳动合同履行编

第三章 劳动合同效力裁判精要	039
一、瑕疵劳动合同的效力认定	039
二、劳动合同约定用人单位在劳动合同履行过程中从劳动者工资中提取风险抵押金是否有效	042

三、代签劳动合同的效力认定	043
四、用人单位与未成年人签订劳动合同的效力认定	045
五、用人单位与大四学生签订劳动合同的效力认定	046
六、劳动者持虚假文凭应聘是否必然导致劳动合同无效	047
七、劳动招聘广告是否具有法律约束力	049
八、《高校毕业生就业协议书》是否具有劳动合同的效力	049
九、劳动者在应聘过程中未履行如实说明义务是否必然构成欺诈	050
十、“停薪留职”期间约定由职工自行缴纳社会保险是否有效	053
第四章 劳动合同期限裁判精要	056
一、当事人在劳动合同中没有约定合同期限的应如何处理	056
二、对劳动者与用人单位续签了固定期限劳动合同后,劳动者 要求变更为无固定期限劳动合同的,应当如何处理	057
三、因劳动者的原因未与用人单位签订劳动合同的,用人 单位应否支付双倍工资	058
四、补签劳动合同是否应支付双倍工资	058
五、人力资源经理未签订书面劳动合同是否适用双倍工资 罚则	059
六、劳动合同期满后继续工作而未续签劳动合同的法律后果	060
七、劳动合同法定顺延是否需要续签,劳动者能否主张 双倍工资	063
八、用人单位延长劳动合同期限能否视为提高劳动合同 约定条件	064
第五章 无固定期限劳动合同裁判精要	066
一、劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的,可以订立 无固定期限合同中“连续”的认定	066
二、劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的,可以订立 无固定期限合同中“该用人单位”的认定	067
三、劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的,可以订立 无固定期限合同中“满 10 年”的认定	067
四、外商投资企业的职工、临时工、农民工在续签劳动 合同时,是否有权要求签订无固定期限劳动合同	068
五、符合条件的劳动者提出与用人单位签订无固定期限劳动合同, 用人单位不予签订,劳动者向法院起诉请求判令其与 用人单位签订无固定期限劳动合同的,法院能否	

判决用人单位与劳动者签订无固定期限劳动合同	069
六、符合条件的劳动者向人民法院提起与用人单位存在无固定期限 劳动合同关系的确认之诉,但未诉求用人单位支付两倍 的月工资,法院能否直接判决用人单位每月支付两倍工资	070
七、司法实践中向劳动者每月支付两倍工资的起算点应当如何计算	071
八、如果双方已经订立了两次固定期限合同,第二次合同到期后, 用人单位是否还有终止合同的权利?	072
九、劳动者在同一系统内由某一地区被调至另一地区工作,劳动者 在要求签订无固定期限劳动合同时,在前一单位的工作时间是否应 计算为连续工作时间	073
十、如何理解《劳动合同法》第14条第2款第(一)项和第(二)项中 关于订立无固定期限劳动合同条件的关系	074
十一、劳务派遣关系中,是否可以签订无固定期限劳动合同	075
十二、用人单位发生合并或分立、改制时支付解除劳动关系经济补偿金 与否是否影响“连续工作时间”的判断	075
十三、事实劳动关系是否均需要满1年才能被推定为无固定期限劳动 合同	076
十四、劳动者符合订立无固定期限劳动合同的条件,用人单位与劳动者 只是续订固定期限劳动合同,劳动者事后反悔,能否要求用人单位 支付两倍工资	076
十五、法定顺延事由,致劳动者工作时间超过10年,劳动者能否要求签订 无固定期限劳动合同	077
十六、如何认识和理解未签订劳动合同应支付两倍工资问题	078
第六章 劳动合同试用期裁判精要	080
一、同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期的认定	080
二、用人单位与劳动者口头约定试用期的效力认定	080
三、试用期条款无效情形的认定	081
四、试用期是否一定要安排在劳动合同期之首	082
五、劳动者在试用期间同时进入医疗期如何处理	083
六、未达到试用期法定最高限,是否可以延长试用期	084
七、试用期约定的服务期合同是否有效	084
八、实践中如何明确“试用期间不符合录用条件”	085
九、试用期怀孕能否解除劳动合同	086
十、续订劳动合同时,劳动者岗位发生变化是否可以约定试用期?	086

十一、劳动者在试用期内出现《劳动合同法》第 40 条第(一)项、第(二)项规定的法定情形时,用人单位解除劳动合同,是否还需要履行第 40 条规定的法定程序	088
十二、用人单位在员工试用期内解除劳动合同是否还需要向劳动者支付经济补偿	089
十三、用人单位进行经济性裁员时能否解除试用期劳动者的劳动合同	090
十四、试用期内发现职工患有精神病,单位可否解除劳动合同	091
十五、劳动者在试用期辞职应否赔偿用人单位培训费用	091
十六、试用期内用人单位是否需缴纳社会保险费	092
十七、试用期内劳动者解除劳动合同是否需要赔偿用人单位的招录费用	092
十八、劳动者试用期不合格能否延长试用期	093
十九、试用期满后,用人单位能否以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同	093
第七章 劳动合同服务期裁判精要	095
一、用人单位能否对享有住房、户口、专车等特殊待遇的劳动者约定服务期	095
二、培训合同约定的服务期限和劳动合同约定的服务期限不一致时以何者为准	097
三、实践中,对于劳动合同服务期培训费用及其违约责任应当如何确定	099
四、如何理解劳动合同服务期内用人单位提供的专项培训费用	100
五、用人单位放弃服务期能否要求劳动者赔偿	101
六、未明确约定服务期,劳动者主动辞职是否应当承担违约责任	101
第八章 非全日制用工裁判精要	103
一、非全日制用工的劳动者发生工伤与全日制用工的劳动者发生工伤是否有区别	103
二、非全日制用工的试用期如何认定	104
三、非全日制用工劳动报酬的认定	105
四、非全日制用工形式是否适用于劳务派遣	106
五、非全日制用工的劳动者是否享有婚假、产假、医疗期待遇	107
六、非全日制用工的劳动者转为全日制用工的劳动者,计算工龄时是否连续计算	107

第九章 集体合同裁判精要	108
一、集体合同与个人劳动合同部分条款内容发生冲突如何适用	108
二、用人单位制定规章制度和集体合同签订差异	109
三、职工违反集体合同的处理和责任承担	110
四、集体合同签订后录用的新员工是否享有集体劳动合同的权利	111
五、工会起诉权的认定	112
六、个人劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准低于集体合同标准时的效力认定	113
第十章 劳务派遣裁判精要	116
一、劳务派遣单位和用工单位各自承担的责任如何分配	116
二、被派遣劳动者与劳务派遣单位能否签订无固定期限劳动合同	117
三、被派遣劳动者同工同酬权的认定	119
四、竞业限制和服务期在劳务派遣中的适用	119
五、劳务派遣中劳动报酬支付主体的认定	120
六、被派遣劳动者能否自由辞职	122
七、被派遣劳动者擅自离职给用工单位造成损失,派遣单位是否承担连带责任	123
八、在劳务派遣中,用工单位是否能够与被派遣劳动者约定试用期	124
九、用工单位因经济性裁员,将派遣员工退回,劳务派遣单位能否与员工解除劳动合同	124
第十一章 竞业限制裁判精要	126
一、竞业限制义务是否适用于在职期间的普通劳动者	126
二、未约定经济补偿金的竞业限制纠纷的具体处理	127
三、竞业限制期限约定超过两年的效力应如何认定	129
四、竞业限制补偿协议中如未约定经济补偿金和违约金,劳动者是否仍需要履行竞业限制义务?如未约定经济补偿金,却约定了违约金,劳动者未履行竞业限制义务或违反了竞业限制义务,用人单位主张劳动者按约定支付违约金,是否支持	130
五、竞业限制经济补偿金的计算标准	131
六、劳动合同的解除对竞业限制条款效力的影响	133
七、劳动合同终止与竞业限制协议的效力关系	134
八、劳动合同解除后,竞业限制协议不因一方违约而无效	135

九、在劳动合同解决或者终止后,劳动者在因用人单位原因未取得竞业限制的对价经济补偿情形下,如何处理竞业限制约定条款	136
十、双方当事人对劳动者解除竞业限制约定的条件作出与《劳动争议司法解释(四)》第8条不同的规定时,应如何处理	137
十一、劳动者依据《劳动争议司法解释(四)》第8条解除竞业限制约定后,是否还可以请求用人单位支付拖欠的经济补偿	137
十二、竞业限制约定中没有约定经济补偿,但劳动者已经履行了竞业限制约定达到3个月以上但用人单位没有支付经济补偿,劳动者能否请求解除竞业限制约定	138
十三、在竞业限制期限内,用人单位请求解除竞业限制协议及在解除竞业限制协议时,劳动者请求用人单位额外支付劳动者3个月的竞业限制经济补偿的,仲裁是否受理	138
十四、用人单位对竞业限制解除的效力认定	139
十五、劳动者违反竞业限制约定并支付违约金后,用人单位向人民法院起诉,要求劳动者继续履行竞业限制义务时,应如何处理	140
十六、在竞业限制纠纷中,原用人单位能否要求裁决新用人单位解除与劳动者的劳动关系	144
十七、竞业限制违约责任与侵权损害赔偿责任竞合时应如何处理	145
十八、如何正确区分用人单位的商业秘密和劳动者本人所具有的信息与能力?	145
十九、在竞业限制纠纷中,劳动者所在的新的用人单位是否应当承担责任?	146
二十、用人单位与劳动者能否在竞业限制协议中约定争议处理的程序?	147

劳动合同变更、解除与终止编

第十二章 劳动合同变更裁判精要	149
一、未采用书面形式变更劳动合同的效力认定	149
二、企业被租赁或者承包后签订劳动合同的用人单位的确定	150
三、在审判实践中如何把握合理尺度,处理合同变更纠纷,特别是工作岗位和工作地点的变更	150
四、企业变更后新设立企业未与劳动者签订劳动合同的情况下发生劳动争议的,是由原用人单位还是由新设立企业对劳动者承担“用人单位”的权利义务	152

五、企业变更后原劳动者的工龄是否延续,经济补偿金是否给付, 是否未给付职工经济补偿金,工龄就应该连续计算	153
六、用人单位能否依据合法制定的规章制度单方变更劳动 合同约定的内容	154
七、用人单位能否以劳动者拒绝调动工作为由解除劳动合同	154
八、用人单位能否转让劳动合同给其他企业	155
九、职务任免属于企业的自主权还是属于岗位调整	156
十、企业是否有权调整工资?	157
十一、公司解除高级管理人员职务是依据《公司法》还是《劳动 合同法》	157
十二、劳动者能否请人代为履行劳动合同	159
十三、劳动者不服工作地点调整,用人单位可否以违纪为由解除 劳动合同	159
十四、“孕期、产期、哺乳期”女工不胜任工作,用人单位可否 调整工作岗位	160
十五、民主测评结果能否作为评估标准调整劳动者工作岗位	161
第十三章 劳动合同解除裁判精要	163
一、劳动者履行提前 30 日解除劳动合同的通知义务	163
二、劳动者行使辞职权给用人单位造成损失的认定	163
三、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费或者未及时足额支付 加班费的处理	164
四、劳动者解除劳动合同时是否都必须提前 30 日以书面形式通知 用人单位	165
五、用人单位单方解除劳动合同的尺度把握	165
六、用人单位可以解除劳动合同事由之“不能胜任工作”的认定	166
七、金融危机情形下劳动合同解除的适用	167
八、用人单位未依法定期预告解除劳动合同的效力认定	168
九、用人单位单方解除劳动合同应当事先征求工会意见的认定	169
十、用人单位解除劳动合同未通知工会的补正	170
十一、劳动者涉嫌刑事犯罪、被追究刑事责任、取保候审期间等 情形下解除劳动合同的认定	171
十二、用人单位不履行裁减人员优先权的责任认定	173
十三、用人单位对职工“除名”通知的送达认定	173
十四、劳动者被判无罪释放后,可否要求用人单位与其恢复劳动 关系?	174

十五、用人单位能否以劳动者“兼职”为由解除劳动合同	175
十六、女职工在劳动合同解除后发现合同解除前已经怀孕,能否 要求用人单位继续履行劳动合同?	175
十七、用人单位能否与患精神病的劳动者解除劳动合同	176
十八、企业买断员工工龄解除劳动合同的认定	177
十九、“末位淘汰”解除劳动合同的效力认定	178
二十、违法解除劳动合同的通知可否撤销	179
二十一、女职工在“孕期、产期、哺乳期”期间违纪能否 解除劳动合同	180
二十二、用人单位以公告形式解除劳动合同是否有效	181
二十三、用人单位单方解除劳动合同而未征求工会意见,劳动者 能否主张赔偿金	182
二十四、劳动者解除劳动合同理由不一致的后果认定	183
二十五、用人单位拒发高温津贴,劳动者能否解除劳动合同	184
第十四章 劳动合同终止裁判精要	186
一、用人单位与劳动者可否约定劳动合同的终止条件	186
二、达到退休年龄但无法享受基本养老保险待遇的劳动者 是否可以终止劳动合同	187
三、用人单位被吊销营业执照后与劳动者的劳动关系是否终止	187
四、因用人单位经营期限届满不再继续经营,导致劳动合同 不能继续履行,劳动者是按解除还是按终止劳动合同请求用人 单位支付经济补偿	188
五、劳动关系终止证明书能否对劳动者的职业能力、品行 等情况进行描述	189
六、达到法定退休年龄的劳动合同终止是否需要支付经济补偿	190
七、劳动合同期限届满的时间能否因法定休息日而顺延	191
八、“内退”在《劳动合同法》实施后是否应当予以取消	191

劳动合同报酬与补偿编

第十五章 劳动合同报酬裁判精要	193
一、不属于劳动报酬的劳动收入	193
二、对《劳动合同法》中关于劳动报酬规定的理解	195
三、提成式报酬的效力认定	197