



Difficult Litigation Cases' Judgment Essences
and References in Labour Disputes

劳动争议疑难案件 仲裁审判要点与依据

(最新修订版)

陈枝辉/编著

员工身份的确认标准——是否算员工，如何来证明？
退休再就业法律适用——退休后就业，用工算哪般？
劳务派遣时用人主体——劳务属派遣，纠纷怎么办？
劳务与劳动关系区别——单纯出劳务，劳动关系无？
实习生劳动权益保障——招用实习生，用工何关系？
双务与他人侵权竞合——他人致工伤，单位双倍发？
劳动者提前通知解约——辞职先通知，是否算加班？
额劳动者被迫解除劳动合同——无奈才辞职，单位是否赔？
认定工伤的法律要件——是不是工伤，如何来认定？
工伤与他人侵权竞合——他人致工伤，单位是否赔？
劳动者提前通知解约——辞职先通知，是否还需赔？
劳动者被迫解除劳动合同——无奈才辞职，单位照样赔？
单位内部制度的效力——单位定制度，能有多管用？
试用期员工权益保障——试用不合格，由谁说了算？
加班举证责任的承担——是否有加班，由谁说了算？

.....



法律出版社
LAW PRESS · CHINA



Difficult Litigation Cases' Judgment Essences
and References in Labour Disputes

劳动争议疑难案件 仲裁审判要点与依据

(最新修订版)



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议疑难案件仲裁审判要点与依据:最新修订版 / 陈枝辉编著. —北京:法律出版社,2012.2

ISBN 978 - 7 - 5118 - 3061 - 6

I. ①劳… II. ①陈… III. ①劳动争议—劳动法—基本知识—中国 IV. ①D922.591

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第006782号

劳动争议疑难案件仲裁审判要点与依据
(最新修订版)
陈枝辉 编著

编辑统筹 法律应用出版社
策划编辑 孙 慧
责任编辑 孙 慧
装帧设计 李 瞻

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社

开本 787毫米×1092毫米

总发行 中国法律图书有限公司

印张 52

经销 新华书店

字数 966千

印刷 北京北苑印刷有限责任公司

版本 2012年3月第1版

责任印制 陶 松

印次 2012年3月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9806

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939646

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

西安分公司/029-85388843

重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 3061 - 6

定价:99.80元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

再版自序

本书2010年6月首版,迄今已一年有半。其间劳动领域新法迭出:《社会保险法》、最高法劳动争议司法解释三等新规出台,《工伤保险条例》、《工伤认定办法》、非法用工伤亡赔偿等亦作增芟。同时,当轴就个体工商户、家政服务、毕业见习生、外国人、退伍士兵就业等劳动主体规范亦有新规或新政颁施。又,部分地方法院或仲裁委因应审判实践所需,次以指导意见或研讨纪要形式,制定适用于本区域之司法性文件,而其所探讨劳动争议疑难问题多亦彰显普遍性,若江苏常州中院《关于审理劳动争议案件的指导意见》(2011年5月27日),苏州中院、仲裁委《劳动争议研讨会纪要(一)》(2010年5月31日)等。其余地方规范文件,新颁施之地方法规或规章更为盈目琳琅。囿于篇幅,于后者新规,编者仅举陈首善,循本书牖列故例,谨呈部分条款以为窥豹。

另则,作为此次再版修订之补阙,首版编著过程中遗漏部分高院、中院有关审理劳动争议之指导性司法文件,此次一并辑录,如广东广州中院《关于劳动争议案件的参考意见》(2009年10月)、浙江杭州中院《杭州地区法院审理劳动争议案件若干实务问题的处理意见(试行)》(2009年7月2日)、江苏盐城中院《关于劳动争议案件的会议纪要》(2004年5月27日)、重庆高院《关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见》(2009年2月9日 渝高法发[2009]4号)等不一而足。各篇要旨虽有交错,然匠心殊具,言之切信,故靡不罗列庭阶。

曩者冷凳长缚,裁径尺为榱桷;钝拙久轭,穷日夕当连轴。是书讫,忆其间之孜孜忘倦沉湎酣溺,惟图萃佰什益友良师于大众案牒,不俟遍览求索而广涉厥旨于庭户燕闻,以求提纲挈领,俾疑难机杼昭晰的然。虽曰不逮,志则如斯。果其臻达,则编者兀兀长日早作晏休,块坐磊磊亦当无悔矣。

冀本书能为用人单位、劳动者及法官、律师等肆力实务者畀以长足襄助,以省查阅翻检之繁,处理劳动争议案时多些借鉴与思路,亦不枉编者铅槧之劳也。

余性颀钝,虽裒辑成集,纵反复校雠,亦难免舛讹芒生,蕲望读者多提批评改进意见。

陈枝辉

辛卯年秋杪,于北京中鸿律所

创造和谐共进的劳动关系

——初读《劳动争议疑难案件仲裁审判 要点与依据》有感(代序)

2007年6月27日,应该是中国劳动者铭记在心的重要日子,这一天,十届全国人大常委会第28次会议通过了《中华人民共和国劳动合同法》,期间经历两年多的时间,反复酝酿和多方权衡利弊后,历经四审,终于顺利通过,得以颁布,并确定自2008年1月1日开始正式实施。

如今已经是2010年春天,回过头来看看《劳动合同法》的实施,我们感慨万千。因为这部牵动无数事业与企业单位的领导层、决策层和广大员工切身利益的法律,犹如一石激起千层浪。只是这个激起的大浪,有人高兴有人愁。老板们纷纷喊冤叫屈,说是法律捆住了企业的手脚,怎么能让私企老板承担比国企老板还沉重的负担呢?太不合理了!珠江三角洲、长江三角洲和东南沿海地带的企业反映尤为强烈。不少老板叫苦:员工请不起了!老板没法当啦!有的企业闻风而动:成批辞掉老员工,重新招用新员工,目的就是要规避法律,不与职工签无固定期限劳动合同,不想掏钱为职工上保险。更有甚者派员到周边国家考察,准备把企业办到国外去,言曰到国外找市场,到国外找廉价劳动力,保持企业低成本运作。在这些人的眼里,《劳动合同法》简直“糟透了”。然而,广大的职工群众,特别是合同制、聘用制员工,他们热捧这部法律,他们视《劳动合同法》为自己的护身符,称赞这部法律是维护劳动者权益的一把利剑。广大学者和国家管理部门工作人员,普遍认为在中国市场经济还没有完全走上轨道的情况下,国家出台一部具有超前性的法律,实在是难能可贵,充分体现了党和国家对广大职工群众的关心与爱护,足以体现全国人大常委会要真心实意保护职工群众的合法权益,即使法律规定得不够完善,法律的理解与执行不够统一,也丝毫不会影响《劳动合同法》对经济社会发展的推进和加速作用。回想起那些过去的日子,我们才深深感觉到立法者的高明和决策者的伟

大。因为我国的经济在全球金融危机的严重影响下,依然保持高速健康发展,广大企业主与广大劳动群众,在《劳动合同法》制约的前提下,和谐共进创造了中国新的经济辉煌,使中国的经济走在世界经济复苏的前列。老板还是老板,员工还是员工,但今天的老板和员工,都是经过《劳动合同法》洗礼的新老板、新员工。

《劳动合同法》实施以来,出现了许多新情况,更新了许多新观念,推进了行政管理部门对劳动部门的监督和管理,一改我国劳动政策法规一直没能很好执行的状况。新法律的实施产生了劳动政策法规叠加的效应,《劳动合同法》没有出现有人担心的那种局面,并没有直接增加企业的用工成本。两年来,《劳动合同法》的强力推进,使我们惊喜地看到,企业与劳动者签署劳动合同,已经有了飞速的发展。据北京某研究所对广州、佛山、东莞、中山、江门五市纺织企业的问卷调查,2008年劳动合同签订率达到94.3%,同比上升了32.3%。北京大学社会系对北京、上海、深圳、泉州、宁波、绍兴、郑州等七个城市签订劳动协议的调查,发现签订率也达到了72%。

《劳动合同法》实施以来,一方面存在对法律理解上的偏差,另一方面配套法律法规不尽完善,加上执行上打折扣,行政主管部门监督不够有力,也出现了一些不尽如人意的现象,有些问题甚至十分令人担忧。譬如,有相当一些企业的职工至今“五险”入保率不高。从北大社会系对北京、上海、深圳等城市的调查分析来看,参加医疗保险的只有45%,参加养老保险的只有30%,参加失业保险的只有17%,参加工伤保险的只有36%,普遍未过半数。经济较发达地区都是如此,全国其他地方的参保率情况肯定好不到哪里去。又譬如,劳动争议案件近年发生井喷,而争议纠纷的内容由过去的工伤赔偿、薪酬支付,扩展到社会保险、劳动合同、同工同酬、福利待遇等多方面。由于遇上金融危机,劳动者胜诉及执行难度也相应增大。据统计,1998年全国劳动争议案件数为3万件,2006年达到31万件,2007年达到35万件,2008年激增到69万件,增幅接近50%。2008年全国法院审结28万件,增幅之大法官始料莫及。2009年上半年法院受理17万件,同比增长30%。2009年前三季度全国劳动仲裁机构立案51.9万件,其中广东、江苏、浙江三省增幅分别为41.63%、50.32%、159.61%。近两年,劳动纠纷案件中劳动者胜诉率由前些年的80%下降到50%。总体来说,劳动纠纷增多不利于经济发展和社会安定,但也从另一个侧面反映劳动者的维权意识正在日益觉醒。

2009年12月4日是宪法宣传日,全国人大常委会法工委行政法室主任李援、国家劳动和社会保障部劳动工资司司长邱小平、全国总工会法律工作部部长刘继臣,在做客人民网时,针对网友提出的有关劳动合同纠纷的问题提出几个观点:其一,从实施的情况来看,《劳动合同法》切实起到保障底层劳动者切身利益的作用;其二,劳动合同纠纷的“重灾区”在中小企业;其三,个别企业成批解除

劳动合同的行为违法；其四，无固定期限合同对劳动者并不是终身制“铁饭碗”；其五，把职工工龄“归零”是误读了《劳动合同法》；其六，新法将加大对劳动行政部门和渎职人员的处罚力度，《劳动合同法》也从多方面保护用人单位的合法权益。几位负责人还表示今后要从三个方面加强工作，一是进一步加强宣传，提高用人单位和劳动者的法律意识；二是研究制定配套法规，增强这部法律的可操作性；三是加强劳动监督执法和劳动争议处理工作，畅通举报渠道，对违法行为坚决依法处理。

以上这些有关《劳动合同法》认识、执行中的情况，充分告诉我们这部法律还很有大张旗鼓的宣传必要，现在不是宣传多了，而是还很不够。通过广泛的宣传，让每个用人单位的领导深刻领会、融会贯通，让劳动者吃透精神实质，学会运用法律武器保护自身合法权益，《劳动合同法》才能真正成为调整劳动秩序的良法，才能保障劳动市场进一步稳定和发展。年轻的陈枝辉律师就是带着这样一种时代责任感，挑灯夜战，苦思冥想，精心组织，谨慎破题，精选案例，编写出了这部研究劳动争议问题的专著，其精神可贺可喜。我以为这既是他奉献给亿万劳动者的智慧，又是为推进《劳动合同法》全面实施贡献的一份绵薄之力。

《劳动争议疑难案件仲裁审判要点与依据》，紧紧围绕劳动争议这个主题，细分成《劳动关系确立编》、《特殊劳动关系编》、《劳动薪酬待遇编》、《劳动条件保障编》、《工伤事故赔偿编》、《劳动合同履行编》、《劳动合同解除编》、《劳动制度管理编》、《劳动诉讼程序编》九大部分，每个部分又从不同角度，一一列举常见多发的争议问题，这些问题都是用人单位和劳动者经常遇到的、令人头痛的、法律规定也不十分明晰的疑难问题。这些问题不要说企业的一般工作人员无从解答，难以妥善处理，就是专门做调处纠纷的法官、律师，也不是随手拈来就可以简明扼要说清楚的。作者不仅仅把问题提出来了，而且挑选了最接近这个问题的真实案件，明确提炼出其中的核心主题，然后标明裁判时应该特别注意的要点内容，再把处理这类问题时应该如何理解和运用现有的法律法规、部门规范性文件、地方性司法文件和地方性规范文件，一一展现，一一说明，并且把地方法院处理的同类案件，深入浅出，夹述夹议，娓娓道来。此外，作者还在每个问题中引用地方法院判决认定的结论，使读者很容易通过阅读全文，稍加思考，就能把这个问题弄懂弄通。本人初读中就有此感。因此，我认为本书实在称得上是一部实用性很强的办案参考书、问题解答书。我粗略思考一下，发现本书具有鲜明特点，归结起来可用18个字概括：言简意赅，内容翔实，工具实用性强，物有所值。本书还有画龙点睛的收官妙笔，即《同类案件处理要点》之部分，虽然这部分只是寥寥几笔，但是只要读完这短小的结束语，就能让您云开雾散，忽见光明。至于担纲承载主题的真实案件，来自何方，每篇尾部也有交代。如果读者有需要比照和查究原案，有关信息作者均托盘奉献。

因为应答作者写序只有几天时间,由于匆忙,所以只能“初读”。粗略一读便乱发感慨,实有轻率之嫌,所言之处难免谬误,还请作者和读者批判。

最高人民法院咨询委员会秘书长 王运声草于华城
2010年春天

自序

劳动争议案件中,当事人及代理人最想知道的问题应当是:同样的争议,法律是如何规定的?实践中仲裁委员会和法院通常又是如何处理的?

2008年相继实施的《劳动合同法》及实施条例、《劳动争议调解仲裁法》,及1995年实施现仍有效的《劳动法》,在解决劳动争议案件普遍存在的问题方面,提供了部分权威的答案,但这些答案有些过于原则,有些甚至回避或遗漏,在实践处理中作为适用规则依然显得不够用。

无规矩不成方圆。仲裁和诉讼作为劳动争议解决机制的两个阶段,使得劳动争议案件的适用规则在数量、处理程序、实体内容上具有不同于普通民事案件的特点。为弥补实践中出现的新问题裁判依据的缺乏,几乎所有的省劳动争议仲裁委员会、高级人民法院都出台过处理劳动争议案件的规范性文件,一些劳资双方矛盾突出的地区,或注重调研、同案同判原则的基层人民法院,也通过发布指导本地区裁判机构适用的地方司法性文件,以应对逐步显现的规模化、特征化劳资纠纷。即便是一个小区域范围的关于劳动争议的规范性文件,其之所以能够面世,也可能包含了被法律法规遗漏的处理劳资双方利益的合理性规则,从而决定一个当事人甚至一类当事人的权益乃至命运,这也是本书所以关注这类文本的原因所在。

不论是法律法规、司法解释层面的劳动争议案件适用的规范性文件,还是国务院人事和劳动保障部门制定的可放诸全国适用的部门规章,抑或地方政府或部门发布、实施的其他规范性文件,每一部、每一条款,都是无数劳动争议纠纷应然解决途径的结晶,背后都凝聚着无数劳动者和用人单位申诉和抗辩的身影,凝聚着仲裁员、法官等相关人员和部门的司法裁判智慧。有些尽管各抒己见,甚至观点不合,也不妨碍在一定时期、特定区域作为裁判显规则或“潜规则”,直接影响或决定当事人利益。

于劳动争议双方当事人或专业法律从业人员而言,全面了解直接适用,或参考

的裁判规则是有必要的,这些规则,既包括程序规则,也包括实体规则,既包括法律法规、司法解释对相关问题的明确规定,也包括在法律法规、司法解释没有涉及,但实践中有明确指导性或倾向性的处理方法或依据。即便如此,这些庞杂的规则依然不能为现实生活中丰富多样的劳资纠纷样态提供一一对应的处理意见。故研究裁判依据同时,实际案例的裁判参考不可阙如。

案例是活的法律。法律真正的生命在于经验而非逻辑。同一劳动争议案例,裁判主文透露出来的裁判思路,也可能不尽相同,但在这样的法言法语中,我们会看到裁判规则适用的逻辑自洽,以及蕴藏其中的法律的生命力。对比同一案件在同一地区不同裁判思路或结果,分析同一案件在不同地区的境遇,是我们了解个案、研究个案的背景资料,也是应对不利裁判结果的风险防范基础。法律和案例的结合,提供了一个同类劳动争议案件在理论和实践中的处理全貌。

理论上,任何用人单位与劳动者之间的矛盾纠纷都应有一个合理的解决通道,而司法审查是最终的归宿。在是否引入仲裁或司法审查方面,实践中并不是所有的劳资纠纷都有这样的入口,举凡劳动法律法规,大多以适用范围开篇,即便如此,理论到实践中依然存在各种解释或误读,导致各地在劳动争议个案是否受理、如何裁判的标准上存在差别。编者认为,在坚持司法审查作为劳资纠纷终端解决机制的原则下,应将劳动争议的适用范围从宽解释。

丰富的证据规则在劳动争议案件中,一方面使裁判者遵守程序法方面有据可循,另一方面又使参与者在运用证据及证据规则上有更多选择,从而导致案件结果的不确定性。某种意义上,裁判思路实际上就是证据规则。举证责任倒置在诸多类型化劳动争议问题上有明确的表态,但如何确定由用人单位举证及劳动者一方初步举证责任,实践中仍体现出灵活性,规范性文件如何更进一步细化又不过于机械,是立法定制的技巧。

相较其他民事案件,劳动争议普遍显得不起眼,但程序和实体规则可能更显复杂,尤其劳动争议案件所包含的民生主题和人本价值,使得立法和司法怎么重视都不为过。劳动者是弱势群体,用人单位在合法前提下,如何在保护劳动者权益同时,调动劳动者热情和积极性,是和谐劳动关系的内涵所在。快乐的工作,无恐惧的生活,应该成为我们这个社会,这个时代人文精神彰显的侧面。

本书尽可能将所有可能涉及的劳动争议疑难问题提出来,分门别类,将规范性文件和相关判例一一罗列,并按文件层级及实施时间先后排列,案例上尽量选取近一时期各地法院的生效判决。编排方法上,概述案情,精选观点,突出矛盾,针对焦点,使得裁判规则和实然处理结果互为照应,尽力呈现出同类案件的处理势态,为劳动争议案件的参与者处理此类案件时,从程序到实体、理论到实践方面提供全面而具体的参照。

本书写作过程中,法律出版社戴伟分社长和孙慧编辑一直关注并支持,并就本书写作思路和体例提出了诸多有益建言。人民法院出版社郭继良主任和王璐、丁丽娜两位编辑也在本书形成过程中提供了一些建议,在此一并感谢。值本书付梓之时,最高人民法院咨询委员会王运声老师再次应编者之约,惠赐序言,为中国劳动法律制度建设建言献策,亦是勉励后进,编者对此不胜感激。

学识谫陋,惶恐成书,虽不烦校检,仍难免错讹依然,诚望读者批评指正。

陈枝辉

2010年3月1日

目 录

劳动关系确立编

1. 员工身份的确认标准——是否算员工,如何来证明? (3)
2. 退休再就业法律适用——退休后就业,用工算哪般? (18)
3. 派驻或借调用工主体——派驻或借调,哪家算被告? (32)
4. 劳务派遣时用人主体——劳务属派遣,纠纷怎么办? (40)
5. 劳务与劳动关系区别——单纯出劳务,劳动关系无? (48)
6. 名存实亡的劳动关系——长期两不找,劳动权义消? (55)
7. 企业高管的劳动角色——厂长经理人,劳动权怎定? (60)
8. 临时工劳动角色定位——短期临时工,享有何权利? (66)
9. 业余兼职合法性判析——业余做兼职,纠纷怎解决? (72)
10. 人事争议与劳动争议——人事争议案,仲裁怎判断? (77)

特殊劳动关系编

11. 承包情形下责任主体——内部搞承包,谁来做被告? (87)
12. 挂靠情形下用人单位——挂靠借执照,谁该做被告? (96)
13. 建筑分包的用人单位——要告包工头,真正被告谁? (104)
14. 实习生劳动权益保障——招用实习生,用工何关系? (111)
15. 帮工或学徒劳动保障——帮工或学徒,权利怎保护? (117)
16. 个体工商户主体资格——个体工商户,可否做被告? (121)

- 17. 非全日制用工的判别——非全日制工,解约怎补偿? (126)
- 18. 职工退休条件与待遇——能否办退休,说理去何处? (133)
- 19. 外国人就业手续办理——聘请外国人,该办哪些证? (144)
- 20. 外企招聘的程序要件——外企直招工,用工算雇佣? (153)

劳动薪酬待遇编

- 21. 双倍工资的适用条件——合同没有签,工资双倍发? (163)
- 22. 加班工资的计算标准——加班超时日,薪酬如何给? (174)
- 23. 非定时工作制合法性——弹性工作制,怎么算加班? (185)
- 24. 节假日值班加班情形——节假日值班,是否算加班? (194)
- 25. 加班工资计算的基准——工资不少发,是否含加班? (199)
- 26. 拖欠工资的法律后果——工资迟延发,多久算违法? (206)
- 27. 薪酬拖欠的赔偿责任——薪酬被拖欠,加付何条件? (213)
- 28. 假期工资的支付条件——依法休假期,工资照旧发? (219)
- 29. 最低工资标准的适用——工资低标准,是否该赔偿? (222)
- 30. 额外经济补偿金适用——经济补偿金,额外是否赔? (230)

劳动条件保障编

- 31. 未办社保的法律救济——起诉办社保,为何被驳回? (239)
- 32. 解约条件之未上社保——社保未给上,解约有无理? (255)
- 33. 留职或待岗员工权益——留职或待岗,权利怎保护? (259)
- 34. 女职工特殊劳动保护——单位女职工,权利有特殊? (270)
- 35. 未参保工伤险的救济——社保虽未办,工伤照样赔? (278)
- 36. 住房公积金权利主张——未缴公积金,纠纷谁处理? (287)
- 37. 未办理医疗保险救济——未给上医保,医疗费谁掏? (293)
- 38. 养老险诉讼与非诉讼——职工养老险,保险如何办? (299)
- 39. 未参保失业险的救济——失业险未上,单位是否赔? (308)
- 40. 未办生育险法律责任——未上生育险,单位责难免? (321)

工伤事故赔偿编

- 41. 认定工伤的法律要件——是不是工伤,如何来认定? (331)

42. 超期申请工伤的后果——申请超期限,工伤赔不赔? (343)
43. 工伤鉴定中复查申请——工伤做鉴定,不服怎进行? (350)
44. 工伤与他人侵权竞合——他人致工伤,单位是否偿? (356)
45. 工伤与单位侵权竞合——单位致工伤,侵权选择偿? (367)
46. 工伤赔偿项目及计算——工伤赔偿款,如何来计算? (373)
47. 职业病工伤索赔依据——职业病损害,工伤怎么赔? (384)
48. 非法用工关系的救济——非法用工人,伤亡怎么赔? (392)
49. 非因工受伤员工权益——患病劳动者,权利何保障? (401)
50. 工伤赔偿和解的效力——工伤已私了,能否再撤销? (413)

劳动合同履行编

51. 入职保证金条款效力——入职要担保,是不是合法? (421)
52. 欺诈就业的法律后果——欺诈找工作,究竟谁的错? (428)
53. 调岗调职调薪的效力——岗位有争议,解约何程序? (432)
54. 无固定期限合同签订——无固定期限,签约何条件? (439)
55. 以落户为条件的辞职——工作为落户,辞职是否偿? (449)
56. 破产劳动债权的主张——单位遇破产,劳动债怎办? (455)
57. 劳动合同的情事变更——履行有障碍,合同怎么办? (465)
58. 劳动合同的到期终止——合同期已满,是否可终止? (471)
59. 劳动合同及条款效力——合同及条款,为何无效力? (480)
60. 人事档案的损害赔偿——档案弄丢失,单位应否赔? (487)

劳动合同解除编

61. 劳动者提前通知解约——辞职先通知,是否还需赔? (495)
62. 解约经济补偿与赔偿——解约有补偿,标准如何讲? (504)
63. 员工离职后债务纠纷——离职走了人,借款怎么追? (520)
64. 代通知金的适用条件——期满未通知,解约是否赔? (525)
65. 劳动者被迫解除劳动合同——无奈才辞职,单位照样赔? (529)
66. 经济性裁员适用条件——经济性裁员,符合何条件? (534)
67. 解约条件之拖欠薪酬——欠薪就解约,理据是否足? (541)
68. 单位解约的法定情形——员工被辞退,理据充足否? (546)

69. 解除劳动合同的举证——谁先提解约,举证如何推? (558)
70. 劳动争议和解的效力——和解了争议,反悔可否行? (565)

劳动制度管理编

71. 单位内部制度的效力——单位定制度,能有多管用? (577)
72. 劳动者过失赔偿条件——单位有损失,是否员工责? (586)
73. 内部处分合法性辨析——单位给处分,不服怎进行? (593)
74. 竞业禁止义务的解除——竞业被取消,告知应明确? (598)
75. 竞业禁止的经济补偿——竞业做限制,无补偿可行? (602)
76. 竞业禁止期限的确定——竞业限制期,长短如何计? (610)
77. 竞业禁止与诉讼程序——竞业限制案,是否先仲裁? (614)
78. 保密协议与违约责任——违约泄秘密,劳动者应赔? (619)
79. 试用期员工权益保障——试用不合格,由谁说了算? (625)
80. 违法犯罪与员工权益——劳动者违法,是否可解约? (632)

劳动诉讼程序编

81. 薪酬不明的举证责任——薪资多或寡,该听哪边言? (641)
82. 加班举证责任的承担——是否有加班,由谁说了算? (650)
83. 给付凭据与直接起诉——工资有欠条,能否直接要? (656)
84. 业务提成与劳动争议——业务提成款,员工怎么要? (661)
85. 培训纠纷与费用返还——培训生纠纷,能否直接诉? (667)
86. 企业改制分合的影响——单位做变更,继受者该谁? (673)
87. 一裁终局与劳动争议——劳动有争议,哪些一裁终? (685)
88. 职业中介的责任界限——劳动起争议,能否告中介? (692)
89. 超过仲裁时效的认定——仲裁定时效,如何认定超? (697)
90. 仲裁时效的期日计算——仲裁有时效,期日怎么算? (709)
91. 劳动争议的管辖确定——劳动有争议,管辖定哪里? (719)
92. 劳动仲裁的受理条件——争议不受理,原因在哪里? (727)
93. 劳动争议案举证期限——仲裁无证据,诉讼交迟否? (734)
94. 共同诉讼与集体合同——职工人数多,能否共同告? (738)
95. 仲裁前置的特殊情形——仲裁无音讯,能否奔法院? (743)

96. 仲裁遗漏与法院处理——仲裁有遗漏,法院来弥补? (750)
97. 增加诉讼请求的处理——仲裁再起诉,能否添诉求? (754)
98. 劳动争议与财产保全——劳动争议案,是否可保全? (758)
99. 先予执行与先行裁决——仲裁初启动,裁决先作出? (764)
100. 劳动争议适用支付令——申请支付令,程序怎进行? (771)

附 录

- 附录:劳动法律适用规范性文件(本书引用法条来源) (779)