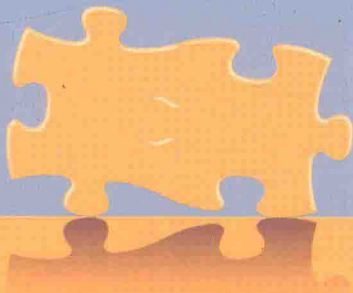


企业并购与工作权保障

Right to Work Protection under M&A

张颖慧◎著



知识产权出版社

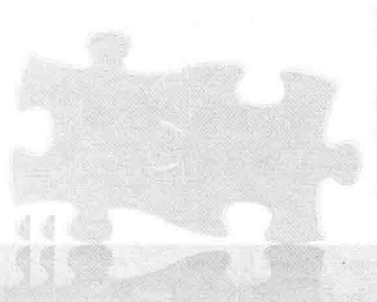
全国百佳图书出版单位

教育部人文社会科学研究青年基金项目资助
(批准号: 16YJC820051)

张颖慧◎著

企业并购与工作权保障

Right to Work Protection under M&A



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

企业并购与工作权保障/张颖慧著. —北京: 知识产权出版社, 2017. 11

ISBN 978 - 7 - 5130 - 5221 - 4

I. ①企… II. ①张… III. ①企业兼并—研究—中国②劳动权—保障—研究—中国
IV. ①F279. 21②D922. 504

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 263305 号

内容提要

本书运用多种研究方法, 深度解析了欧盟、德国、英国、美国、日本等国家和地区在企业并购过程中对劳动者进行保护的理论知识、立法模式与实践做法, 在此基础上对我国相关实体制度展开研究, 就企业并购对劳动关系的影响、企业并购过程中如何保障劳动者的工作权、相关立法应如何调整等进行了详细论述。本书可供劳动法领域研究者、企业经营管理人员、人力资源师和普通劳动者学习和参考。

责任编辑: 王祝兰

责任校对: 谷 洋

装帧设计: 久品轩

责任出版: 刘译文

企业并购与工作权保障

张颖慧 著

出版发行: 知识产权出版社有限责任公司 网 址: <http://www.ipph.cn>

社 址: 北京市海淀区气象路 50 号院 邮 编: 100081

责编电话: 010 - 82000860 转 8555 责编邮箱: wzl@cnipr.com

发行电话: 010 - 82000860 转 8101/8102 发行传真: 010 - 82000893/82005070/82000270

印 刷: 北京科信印刷有限公司 经 销: 各大网上书店、新华书店及相关专业书店

开 本: 880mm × 1230mm 1/32 印 张: 6.5

版 次: 2017 年 11 月第 1 版 印 次: 2017 年 11 月第 1 次印刷

字 数: 170 千字 定 价: 35.00 元

ISBN 978 - 7 - 5130 - 5221 - 4

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题, 本社负责调换。

目 录

第一章 绪 论	1
第一节 研究背景、问题与意义	1
一、研究背景与问题	1
二、理论意义与实践意义	3
第二节 研究现状及述评	5
一、我国当前的立法现状	5
二、立法规定及理论研究述评	8
第三节 研究范围、思路与方法	11
一、研究范围	11
二、研究思路与方法	11
第二章 企业并购概说	14
第一节 企业概念的多维解析	14
一、企业内涵的经济学与法学解析	14
二、企业整体说与部门说之争	18
第二节 企业并购的概念与类型	22
一、企业并购的概念界定	22
二、企业并购的类型分析	25
第三节 特殊变动类型——营业转让	30
一、营业转让的特殊性	30



二、营业转让的判定标准	32
第三章 企业并购的发展历程及对劳动关系的影响	39
第一节 企业并购的历史考察	39
一、外国企业并购的发展历程	40
二、我国企业并购的发展脉络	43
第二节 企业并购对个别劳动关系的影响	45
一、劳动关系判定方式的突破性尝试	45
二、企业并购对企业自身的影响	49
三、企业并购对劳动者的影响	52
第三节 企业并购对集体劳动关系的影响	54
第四章 国外立法对劳动者保护的策略	57
第一节 指令性文件：欧盟保护劳动者的基础性文件	57
一、欧盟指令性文件的概述	57
二、欧盟指令性文件的适用范围	60
三、欧盟指令性文件保护劳动者的具体内容	62
第二节 范围广、力度强：德国给予劳动者特殊保护的 基调	64
一、《德国民法典》中的主要条款及相关立法	64
二、《德国民法典》第 613a 条的具体含义	66
第三节 深受欧盟指令性文件影响：英国保护劳动者的 立法	68
一、TUPE 的适用范围	69
二、TUPE 对劳动者保护的具体措施	71
第四节 与欧洲迥异：美国劳动法保护的具体规定	72
一、美国劳动立法的发展	73
二、集体合同居于特殊地位	76

第五节 针对性保护：日本的单独立法保护	77
第五章 我国相关实体制度的检讨与重构	80
第一节 企业并购中的劳动者异议权	80
一、劳动者异议权的定义	80
二、劳动者异议权建立的理论基础	82
三、劳动者异议权的法律效果	85
四、劳动者异议权的立法建构	87
第二节 劳动合同承继制度的审视与分析	90
一、劳动合同承继的诸学说	91
二、我国现行立法的评析	93
三、劳动合同承继制度中的雇主商定留用权	94
四、劳动者拒绝留用权	102
第六章 企业并购与现行劳动立法相关制度的协调	122
第一节 不当劳动行为禁止制度	122
一、不当劳动行为禁止制度的设立目标及价值取向	123
二、我国不当劳动行为禁止制度内涵确立的路径	127
三、我国不当劳动行为禁止制度应突破的困境	130
第二节 企业并购中工作规则不利益变更行为评析	134
一、法律性质的反思：法规说与契约说	138
二、适用原则的反思：合理性变更之“合理”	142
三、制度重构的反思：立足于契约论本源的 我国立法	149
第三节 企业并购中的无理解雇	153
一、解雇的概念厘定与表现形式	154
二、限制无理解雇的法理基础与学说之辩	156
三、解雇保护制度完善的立法思考	159

结 论	162
参考文献	164
附 录	180
中华人民共和国劳动合同法	180
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）	197
劳动部关于企业实施股份制和股份合作制改革中履行劳动合同问题的通知	200

第一章 绪 论

第一节 研究背景、问题与意义

一、研究背景与问题

随着经济全球化与国际化的来临，全球企业的发展战略皆转向全球市场，并代替了传统的相对固定不变的市场策略。中国企业在全球经济的浪潮中披荆斩棘，特别是在 2001 年，中国在历时 10 多年的艰苦谈判后加入世界贸易组织（WTO）。这一举动进一步推动了我国国民经济结构的调整与产业升级，中国市场经济进入了高速发展的阶段。在这日新月异的经济环境中，中国企业的发展不停地面对各种前所未有的机遇与挑战，经济危机与欧债危机下的发展低潮、外资的大举介入与对外贸易的快速增长，以及中国企业“走出去”战略的顺利实施，使中国企业不停地在世界市场上转换各种身份。与此同时，激烈的市场竞争使企业面对的压力日益增大，企业在不断发生变化的全球市场环境中，有时会因经营策略调整的不及时、经营不善导致企业发生生存危机，也会因长期发展战略的要求不得不调整企业存在的模式。这也进一步导致了企业组织变动数量的火爆式增长。面对如此激烈的竞争环境，企业遭遇经营困境在所难免。为了摆脱经营困境，避免损



失的进一步扩大，同时也为了追求更大的利润，企业主不得不对企业的整体或部分进行重新规划，且重新规划的措施不外乎将企业与另一个企业主体合并以增强市场竞争力，或将企业各部分适度分离，以便对各部分制定针对性发展策略，避免“眉毛胡子一把抓”；抑或企业整体停止营业，将其资产变卖或转让给另一企业。当然，企业有时为尽快剥离不良部门，避免自身消亡，仅将亏损的部门出售，而并不采用整体转让的方式。总之，无论企业采取何种变更方式，合并、分立或转让，企业主体均发生了实质性变更。

随着企业主体变更事实行为的发生，劳动者与原企业之间的劳动关系也开始逐渐丧失了原本具有的稳定性，劳动关系的命运与走向，即劳动契约是否随企业组织变动而转移至新的雇主以及如何转移这一问题开始浮出水面。传统私法上，企业变动属涉及私有财产之变动，基于对私有财产的尊重，国家并未大力度对其干涉。也就是说，从“表面上看，公司组织的变动似乎只是由资本所有者和经营管理者意志所决定的股权与经营权行使的一种体现。但公司不单是经营主体，同时也是雇佣主体，双重角色合一。公司组织的变动与处于劳动关系之弱势地位的劳动者的切身利益息息相关，常常会影响或障碍劳动者之劳动权的实现”。^①当此问题涉及劳动关系的走向，对劳动者的工作机会、劳动条件等产生巨大影响时，其影响层面之大必然波及社会的稳定与和谐。此问题理应得到立法者与学界的共同关注。例如，我国台湾地区有关人士指出：“站在企业经营弹性之角度的话，劳动契约的随同移转势必造成雇主经营弹性的僵固，在这个讲求‘弹性化’的时代，僵化的经营环境对雇主而言无疑是一个负面因素。”而从保护劳动者权利出发，企业的组织变动引起劳动关系

① 冯彦君：公司分立与劳动权保障：我国应确立劳动契约承继制度 [J]，法学家，2005（5）：15。

变动，并直接影响劳动者的实体权利。若一味崇尚企业变动的行为自由，则企业在追求利润的诱惑下，极易以牺牲劳动者的利益为代价换取自身更为健康的发展，以保有市场竞争中的优势地位。因此，认清企业组织变动的本质，分析其对劳动者产生的实质性影响，并制定相应的保障制度，成为新时代的重要课题。在保障制度体系化建设中，均衡企业与劳动者双方利益，一方面建立对劳动者保护的实体制度，扭转劳动者所处的弱势地位；另一方面也需同时限制劳动者权利的放大性实施，保护企业的自主权与弹性化经营。也就是说，如何在市场的大环境中，让资本与企业在遵照市场规律自由性流动的同时对劳动者的权益进行保护，且对劳动者予以倾斜保护的同时也兼顾企业的长远发展及利益，此乃问题之所在。当然，在当今企业国际化的大趋势下，研究企业组织变动时如何对劳动者权益进行保护，制定与完善立足于国情的相关法律制度，深度解析欧盟、德国、美国、英国、日本及我国台湾地区的相关制度也成为重要的课题。

二、理论意义与实践意义

在当今社会结构发生巨大变革、经济形势日新月异的形势下，作为一个劳动者众多的国家，作为一个企业组织变动频繁且变动数量庞大的实行市场经济体制的国家，对企业组织变动这一现象背后，众多劳动者权益如何进行保护的研究具有极大的理论与现实意义。

在学理方面，对于企业组织变动如何保障劳动者工作权的研究，一般集中在劳动合同承继制度领域。事实上，企业组织变动近来发生的数量逐渐增多，劳动者工作权受侵犯的形式也呈现出了多样性。对劳动者工作权保障的研究无法脱离公司法等商法理论，将商法与劳动法相结合，寻求对劳动者工作权的保障将至关



重要。此外,“劳动合同是一种公力干预的合同,虽不同于普通的民事合同,但这并非意味着要与传统私法上的合同原理一刀两断。反之,从私法上的合同原理中汲取营养,据以完善自身理论应为理性之选。”^① 本书进行研究的理论意义还在于跳出劳动合同承继制度的束缚,转换视角对其制度进行重新审视,梳理目前理论研究中的各种学说与企业、企业组织变动、营业转让等概念界定的内涵与外延,引进劳动者异议权、商定留用权、劳动者拒绝留用权以及不当劳动行为禁止制度等,并在理论上论述其可行性与设立的理论基础。

在实践方面,劳动者在经济上依赖企业的存在导致其在企业组织变动过程中处于弱势、被动的地位,劳动法上相关制度的不断完善对扭转劳动者这一不利局面起着至关重要之作用。“劳动法是调整劳动关系的法律规范,具有特定的立法基础与立法理念,是一种针对不平等关系而采取不平等保护措施的法律机制。劳动法这一追求实质平等而容忍形式不平等的部门法特性和作用机理,决定了其制度设计应当是也必然是,倾斜保护劳动者而适度限制资本所有者。”^② 企业面对市场竞争的优胜劣汰规则时,不得不对其资产等进行重新配置,而处于弱势地位的劳动者面对企业的自救行为,往往无力抗衡。只有对企业组织变动时如何对劳动者进行保护进行研究,完善劳动法的相关制度,与劳动者密切相关的问题才能得到妥善解决。如劳动合同如何承继、工作规则等发生不利益变更以及劳动者面临无理解雇等侵害劳动者基本权益的企业行为得以合法及合理限制,进一步体现法律“扶弱抑强”的价值与使命,保护劳动者的劳动权,特别体现了劳动权生存理

① 郑尚元. 劳动合同法的制度与理念 [M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2008: 14.

② 冯彦君, 张颖慧. “劳动关系”判定标准的反思与重构 [J]. 当代法学, 2011 (6): 93.

念与发展理念并行的多重性意蕴。^①此外,劳动者是企业的雇佣主体,是为企业创造利益不可忽视的群体,是与企业密切关联的利益相关者^②,也是企业组织变动直接影响的群体,对企业变动中的劳动者保护问题进行研究,既可保障劳动者权益,也可避免企业承担过多义务,使劳动者成为企业发展的负担和障碍。也就是说,对劳动者实施保护也需避免过度保护的法律制度,有益于平衡企业主体与劳动者之间的利益关系,构建协调的劳资关系。所谓“协调意味着和谐、稳定、有秩序、不失衡、不冲突。从美学上看,协调是一种平衡的美;从伦理学上看,协调是公平的体现;从经济学角度看,协调蕴含着效率。总之,协调是人类追求的一种理想的社会状态。劳动协调既是劳动法追求的目标,也是劳动法调整的手段,劳动协调原则既是目的性原则,也是手段性原则。作为目的性原则要求,实现劳动权利义务的统—、劳动关系的契约化、劳动法主体利益的平衡、劳动法上各种力量有机组合等”。^③

第二节 研究现状及述评

一、我国当前的立法现状

面对企业组织变动这一事实行为,学界给予了高度的重视和

① 冯彦君.劳动权的多重意蕴[J].当代法学,2004(2):41-44.冯彦君教授将劳动权意蕴总结为理念的多重性——生存理念与发展理念并行;性质的多重性——社会权属性与自由权属性兼容;法益的多重性——物质利益与人身、人格利益统一。

② “利益相关者”是美国于1963年首次提出,却没有得到普遍认可的概念。衡量某一主体是否是企业的利益相关者关键在于企业对该主体是否存在长期确定的义务;之所以称劳动者为企业的相关者,是因为企业与劳动者之间存在长期确定的契约关系或者说企业与劳动者之间形成的契约关系能表明企业对该主体存在长期的法定或者道德上的义务关系。参见赵红.企业利益相关者之间的合作博弈与均衡[J].财经理论与实践,2007,28(148):74.

③ 冯彦君.论劳动法的基本原则[J].法制与社会发展,2000(1):27-28.

研究，并普遍集中在经济与法律等层面。仅在法律的层面上，立法者对此制定了各种规范制度。如《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）以及相关法规与规章。这些法规与规章在立法上以提高企业变动效率为基本出发点，规范了变动的实体性权利义务及程序，试图简化企业组织变动的程序，并以分散经营性风险并淘汰不胜任之经营者、促进企业的再生性发展为目标。如中国证券监督管理委员会的《上市公司重大资产重组管理办法》、全国人大常委会发布的《中华人民共和国企业国有资产法》、中国银行业监督管理委员会的《商业银行并购贷款风险管理指引》^①等，这几项相关法律、法规和规章均使我国企业组织变动的法律制度得到完善，营造出有利于企业发展、兼顾市场公平与效率的法制环境。除此之外，因企业组织变动导致企业规模变化以及企业所占市场份额变动，特别是对市场竞争中整体影响力有所影响，竞争法也对此问题进行了一定程度的规制。如《中华人民共和国反垄断法》（以下简称《反垄断法》）的立法目标之一即为防止和预防因企业组织变动而产生的垄断行为，保护市场的公平竞争，提高经济运行效率，维护消费者利益和社会公共利益，促进社会主义市场经济健康发展。^②《反垄断法》的实施一方面鼓励经营者通过公平竞争、自愿联合，实施集中，扩大经营规模，提高市场竞争能力；^③另一方面也对涉嫌占有巨大市场份额且涉嫌具有市场支配地位并产生排除、限制竞争的行为进行严格审查。^④审查结果如违反《反垄断法》，则企业变动程序必

① 《上市公司重大资产重组管理办法》的立法意图在于防范、规制与惩治内幕交易。《中华人民共和国企业国有资产法》保护国有资产在面对企业变动时保值增值。《商业银行并购贷款风险管理指引》意在解决大规模并购时资金的短缺问题，有条件地允许商业银行开展并购贷款业务。

② 《中华人民共和国反垄断法》第1条。

③ 《中华人民共和国反垄断法》第5条。

④ 《中华人民共和国反垄断法》第6条。

须终止。当然,《反垄断法》的作用在于审查因过度集中可能导致对市场竞争的破坏和国家安全的影响,其对企业的并购产生影响较大;相反,企业分立则不易产生垄断,《反垄断法》的作用也因此显得微乎其微。^①

毕竟,企业组织变动涉及的不仅是企业单方面利益,劳工的保障是其面临的又一本质性难题。对此,立法部门作出相关立法规定,如《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第33条规定用人单位名称、法定代表人等的变更不影响劳动合同履行;第34条规定用人单位合并或者分立,原劳动合同继续有效;第35条规定用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同的内容。随后,相关地方性法规也作出了配套规定。例如,《福建省进一步规范企业劳动合同订立、变更、解除和终止的办法(试行)》第7条规定:“符合《劳动合同法》第33条、第34条规定情形的,劳动合同继续履行。需要重新签订劳动合同的,新签劳动合同的内容与原劳动合同一致的,应视为原劳动合同继续履行。若新签劳动合同的内容与原劳动合同约定不一致,应经双方协商一致后重新签订;协商达不成一致意见解除劳动合同的,用人单位应支付劳动者经济补偿金。”《天津市人力

① 《中华人民共和国反垄断法》实施后的代表性企业并购案例主要为可口可乐收购汇源案。该案案情如下:2008年9月3日,可口可乐公司和中国汇源果汁集团有限公司发布公告,可口可乐公司旗下全资附属公司将以179.2亿港元收购汇源果汁全部已发行股份及全部未行使可换股债券。2008年9月18日,可口可乐公司向商务部递交了申报材料。2008年9月25日、10月9日、10月16日和11月19日,可口可乐公司根据商务部要求对申报材料进行了补充。由于此项集中规模较大,影响复杂,商务部的审查历经时间较长。最后审查决定:根据《中华人民共和国反垄断法》第28条和第29条,商务部认为,此项经营者集中具有排除、限制竞争效果,将对中国果汁饮料市场有效竞争和果汁产业健康发展产生不利影响。鉴于参与集中的经营者没有提供充足的证据证明集中对竞争产生的有利影响明显大于不利影响或者符合社会公共利益,规定的时间内,可口可乐公司也没有提出可行的减少不利影响的解决方案,因此决定禁止此项经营者集中。可口可乐收购汇源以失败告终。



资源和社会保障局关于劳动合同订立、履行、变更、解除和终止等有关问题的通知》第（八）条规定：“符合《劳动合同法》第33条、第34条规定情形的，劳动合同继续履行。用人单位名称变更的，应及时告知劳动者。”《新疆维吾尔自治区人力资源和社会保障厅关于印发自治区规范劳动合同管理指导意见的通知》第二条第（五）项规定：“用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。”

二、立法规定及理论研究述评

《劳动合同法》确立的劳动合同概括承继制度是在《劳动合同法（草案）》的几次审议稿中几经变化，最后在三审、四审稿及最终通过的《劳动合同法》所确立的，但是对企业组织变动时如何保障劳动者权益仅仅在立法上笼统而概括地确立劳动合同的承继制度，缺乏实体法上细致的划分与程序法的制度设计，导致承继制度实际施行时一概而论，缺乏相关体系化的配套制度。

①承继制度对于企业组织变动的不同形式只考虑合并、分立两种类型，而忽视了企业营业转让等类型，且对于企业的合并与分立均实行劳动合同的概括转移，并未对此进行细致区分。这就要求公司法上企业变动立法与劳动法等相关制度的衔接与协调。

②对于企业组织变动的阶段性会呈现不同特征未进行充分认识，如：企业变动前如何进行制度设计以保障劳动者的知情权；变动过程中的承继制度如何尊重劳动者的意思表示，如概括的合同继承，劳动者是否享有拒绝留用的权利；若一律无差别化概括继承，是否过度侵害企业自主选择的自由，从而造成企业利益的过度减损；同时是否应考虑不同劳动者对承继的不同需求，如高层管理人员与普通劳动者对因企业变动而引起的劳动合同的走向具有不

同需求，如强令其合同承继给变动后企业，是否有违其意思自治的自由；变动后的企业如假借劳动合同承继之名，实际在合同概括继受后，对工作规则等劳动条件实施不利益变更以及承继后又进行针对劳动者个体的解雇行为或大量进行解雇。这些都因现行立法过度粗略及概括而在实际操作及运用上不免产生疏漏，故对劳动者的保障及救济制度是否合理需要重新审视。总之，现行立法规定的劳动合同概括承继制度，表面上看似似乎是保护劳动者工作权的主张占了上风，但实际上在否定用人单位和劳动者选择意志的制度规则的刚性作用下，有时双方的利益都有可能被实际损害。^①

《劳动合同法》实施后，此问题的研究有了明确的立法基础。在《劳动合同法》实施前，对企业的合并、分立及是否设立劳动合同承继制度已有学者予以关注，并开始探讨承继制度设立的必要性及合理性，对劳动合同承继制度进行提纲挈领的思路设计。^②也有学者在《劳动合同法》实施前后展开多方面论证，如进行比较法上的探讨，分析英国、美国、日本以及我国台湾地区对此问题的相关规定，来进一步探讨是否应设立对劳动者保障

① 参见冯彦君：《劳动合同的履行和变更》[G]//常凯：《劳动合同法立法理论难点解析》，北京：中国劳动社会保障出版社，2008。

② 如将承继制度的设计思路概括为：（1）明确劳动契约承继制度的价值取向；（2）劳动契约承继制度在规范构成上要注意实体制度与程序制度的合理安排，要特别突出程序内容的地位；（3）区分对劳动契约的承继与集体合同的承继；（4）相对区分分公司分立的两种类型（新设分立与吸收分立）；（5）相对区分两类劳动者（以从事设立公司承继的营业为主的劳动者和非以从事设立公司承继的营业为主的劳动者）；（6）应该确立两种情况下的劳动者的异议权；（7）应该包括两项禁止性的制度内容，以此否定在公司分立过程中的公司方面单方做出的有违公正的不当劳动行为。参见冯彦君：《公司分立与劳动权保障：我国应确立劳动契约承继制度》[J]，法学家，2005（5）：17-19。



的措施,^① 或从是否设立劳动者的保障制度转向《劳动合同法》中引入劳动合同承继制度对劳资双方之影响、劳动合同承继的现实意义及如何使制度进一步完善。^②当然,也不乏一些硕士论文及博士论文进一步论证与研究。归纳当前理论研究具有的特点如下。第一,欠缺概念的统一性运用,指代性混淆且含义交叉。例如对企业并购、企业重组、企业合并与分立等概念未进行清晰厘定,以致在具体制度的设定上一致性前提缺失。第二,对企业组织变动的不同形式欠缺全部性分析,并欠缺对企业组织变动形式的整体性研究。将企业组织变动形式分裂开来,特别是对企业合并、分立时对劳动者保障的制度设计研究较多,而较为忽视企业转让这一形式,致劳动者权益保障的片面性明显。第三,对企业组织变动时劳动合同的走向论述较多,对其余保障的具体制度设计较少。研究大多立足于劳动合同的承继制度,而对劳动合同承继的具体实施细则及程序规则的研究较为欠缺;同时,研究者对于企业因规避劳动合同承继制度,侵害行为表现形式的多样化与新颖化而展开的研究并不多见。这也导致了承继制度在立法上孤立无援的现状。第四,虽然学者们开始在比较法层面研究如何保障劳动者权益,但多数研究仅对国外某一具体制度进行探讨与借鉴,而对某一国家或某区域对劳动者保护制度的体系化研究并不多见,特别是对欧盟指令在欧洲各国劳动法保护制度建立时所起作用的研究常被忽略。这导致了在比较法研究时,对于某一具体制度产生、植根的基础与来龙去脉并未能深入了解,也就进一步

① 王健,宋永泉.公司合并与职工权益保护[J].法学论坛,2003(1):64-69;陈俐茹.解析公司分立之职工保护[J].比较法研究,2007(4):115-119;肖蓓.企业并购中劳动者劳动权的国家权力保护[J].中南大学学报(社会科学版),2011(5):108-116;侯玲玲.我国企业重组中的劳动合同继承问题研究[J].华东政法大学学报,2008(6):103-109.

② 董保华.公司并购中的新话题:劳动合同的承继[J].中国人力资源开发,2007(9):80-83.