



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心



劳动合同法理论 与实务研究

Theory and Practice of
Labor Contract Law

袁绍义/等著

光明日报出版社



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心



劳动合同法理论 与实务研究

Theory and Practice of
Labor Contract Law

袁绍义/等著

光明日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同法理论与实务研究/袁绍义等著. —北京:光明日报出版社,
2010.5

(高校社科文库)

ISBN 978-7-5112-0718-0

I. 劳… II. 袁… III. 劳动合同法—法的理论—研究—
中国 IV. D922.521

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 066619 号

劳动合同法理论与实务研究

作 者:袁绍义 等著

出 版 人:朱 庆

责任编辑:刘 彬

责任校对:刘光普 张素芬

封面设计:小宝工作室

责任印制:胡 骑 宋云鹏

出版发行:光明日报出版社

地 址:北京市崇文区珠市口东大街5号,100062

电 话:010-67078241(咨询),67078945(发行),67078235(邮购)

传 真:010-67078227,67078233,67078255

网 址:<http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn

法律顾问:北京市华沛德律师事务所张永福律师

印 刷:北京大运河印刷有限责任公司

装 订:北京大运河印刷有限责任公司

本书如有破损、缺页、装订错误,请与本社发行部联系调换

开本:690×975毫米 1/16

字数:470千字

印张:25.5

版次:2010年5月第1版

印次:2010年5月第1次印刷

书号:ISBN 978-7-5112-0718-0

定价:53.00元

版权所有 翻印必究



序 言

劳动合同法是专门规范劳动合同，设定和调整劳动合同双方当事人权利义务关系的法律。其目的是保护劳动者合法权益，构建和谐的劳动关系，促进社会的科学发展和文明进步。

劳动合同法律制度与民法具有久远深刻的渊源。市场经济因素作用下，有分工即有契约、有劳动合同。《汉穆拉比法典》对劳动雇佣关系即曾有细致规定。罗马法将物、劳务（业务）和完成一定工作都作为租赁标的规定于租赁契约。资本主义时期，《法国民法典》秉承罗马法精神，于租赁契约编规定物的租赁、劳动力及技艺的雇佣和牲畜的租养。《德国民法典》在各个债的关系一章，分别规定各种合同，其中包括使用租赁、用益租赁、劳务、承揽合同和与其相类似之合同。《日本民法》也于契约章规定租赁、雇佣、承揽、委任等相关契约。旧中国《民律草案》于债之契约章分别规定使用租赁、用益租赁、雇佣、承揽、居间、委任等契约。随着市场经济繁荣和劳动关系复杂化，租赁这一古老契约似乎无法再继续容纳劳动关系，于是出现了劳动合同专门化的趋势。1942年的《意大利民法典》第五编专门规定劳动，设职业活动规则、企业劳动、自由职业、特殊关系中的辅助性劳动、公司（合伙）、合作社与保险合作社、入股、契约、智力作品权和工业发明权、竞争规则和康采恩、对公司与康采恩的处罚，共10章。我国《澳门民法典》于债券各种合同编规定劳动合同专章，但仅一个条文，即第1079条（概念及制度）。其第一款规定，劳动合同系指透过收取回报而负有义务在他人之权威及领导下向其提供智力或劳力活动之合同；第二款规定，劳动合同受特别法例规范。这充分说明劳动合同与民法具有不可分割的历史与内容渊源，也说明在新的经济生活条件下，劳动合同确已不能为租赁合同所容纳，也不便使劳动合同及其相关法律规范继续被统摄于统一民法典之中。

劳动合同法属于民商法的重要分支部门，与合同法具有密切关系。我国



《合同法》对合同法的范围、目的、原则，对合同的订立、效力、履行、变更、转让、终止、违约责任都作了规定。这些对于理解劳动合同都具有重要意义，但是因劳动合同的特性使其及劳动合同法又具有相当的独立性，故我国合同法在规定的如买卖、借款、租赁、承揽、技术、委托等十四种合同中，并没有直接规定劳动合同问题。《合同法》第二百一十二条规定：“租赁合同是出租人将租赁物交付承租人使用、收益，承租人支付租金的合同。”我国租赁合同的标的并不像传统租赁合同那样，也把劳动力放入其中。这表明，劳动合同在我国立法中，是被作为一种比较特殊的合同看待的。故《合同法》第一百二十三条规定：“其他法律对合同另有规定的，依照其规定。”依此，对于劳动合同，就应当严格按照劳动合同法的规定办理。当然，对于实践中根本没有规定的合同，则应当按照《合同法》第一百二十四条的规定，即“本法分则或者其他法律没有明文规定的合同，适用本法总则的规定，并可以参照本法分则或者其他法律最相类似的规定”办理。

在我国，劳动合同与劳动保障等法律制度的关系更为密切。民主革命时期，中国共产党即非常重视对劳动者利益的保护。如1930年全国苏维埃区域代表大会就曾通过《劳动保护法》，对工作时间、休息时间、工资、工会、社会保险等作了规定；1931年中华苏维埃工农兵全国代表大会曾通过《中华苏维埃共和国劳动法》，其内容包括总则、雇佣手续、集体合同与劳动合同、工作时间、休息时间、工资、女工、青工及童工、劳动保护、中华全国总工会、社会保险、劳动争议及处理等。但因其规定劳动条件标准过高、与当时工业落后等实际情况不相适应，执行中遇到许多实际困难，以致于1933年被修改实施。

新中国成立后，更因其经济基础、政权性质、社会关注方向及思维模式等因素的影响，使劳动者的地位和劳动者权益更受尊重，使对劳动关系进行法律调整的制度具有了新的特点。首先，重视法律制度建设。在保障职工民主权利方面，1950年即公布关于国营公营工厂建立工厂管理委员会的指示、关于废除各地搬运事业中封建把持制度暂行处理办法、关于全国各煤矿废除把头制度的通令，并在纺织业中通令废除对工人的抄身制度。1950年6月即颁布《工会法》，为最早颁布的两部基本法律之一，对保障工会的法律地位、保护劳动者合法权益起到了重要作用。在救济和安置失业人员方面，发布关于救济失业工人的指示、关于劳动就业问题的决定等。在劳动保护方面，发布厂矿职工伤亡报告办法、工厂卫生暂行条例、搬运危险物品的几项办法和防止沥青中毒办



法等。在劳动保险方面，1951年2月公布《劳动保险条例》，这是又一项重要劳动法规。在处理劳资争议方面，1949年7月即由全国工会工作会议通过关于劳资关系暂行处理办法、关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法和劳资争议解决程序的暂行规定，1950年6月劳动部公布劳动争议仲裁委员会组织及工作规则，11月劳动部制定劳动争议解决程序的规定。其次，法规内容相当广泛。从上述内容看，已经涵盖了劳动关系的各个基本方面，较好反映了国民经济恢复时期劳资关系的要求。包括废除一切不合理的压迫和歧视职工的法律制度，建立新的企业管理制度，提倡职工参加企业管理，实现管理的民主化；从法律上保护职工的社会利益和经济利益；从发展生产上保护职工的物质文化生活，提高职工的工资标准和改进劳动条件；对丧失劳动能力的职工和旧中国遗留下来的失业职工给予救济；要求对职工的生老病死和伤残给予保障；颁布劳动争议解决程序规定，明确解决劳资冲突的途径。再次，调整手段综合运用。于劳动合同法领域，传统意义上的公法私法手段已难以区别。在对劳动关系的法律调整上，新中国劳动立法一开始就是运用行政法律手段和民事法律手段相结合并以行政法律手段为主进行规范和调整的，而没有像传统立法那样将劳动关系纳入民事法律关系的范畴。这体现了劳动关系调整专门化的趋势，也改变了传统公法私法划分的理论。最后，实体法与程序法并重。在对劳动关系进行调整的法律制度上，既注重对劳动者的地位、权利利益、劳动条件、工资待遇等实质性利益的规定，也注重解决纠纷与冲突的程序，使纠纷争议的解决一开始即被纳入了相当正规的法律途径。

我国劳动合同法律制度经历了一个初步建立、曲折停滞和恢复发展的过程。

新中国从1950年至1956年对生产资料私有制社会主义改造基本完成，我国劳动合同法律制度基本建立，取得了可喜成绩。但从1957年到1976年的20年间，我国劳动立法与其他法律制度一样都处于停滞甚至是被破坏时期。其重要原因在于，经济基础上完全公有，实行单纯的计划经济，劳动关系十分简单；政治层面上采取统一的行政管理，实行人事组织分配制度；思想观念上无视法律，立法逐步陷于停滞状态，已有法律、法规也不能贯彻实行。除1963年到1965年随国民经济恢复，发布过关于加强企业生产中安全的几项规定、改进临时工的使用和管理暂行规定和企事业单位干部和工人调动问题的若干规定外，并没有什么立法上的进展。

党的十一届三中全会以后，我国进入以经济建设为中心，对内实行改革、



对外实行开放的新时期。由于经济关系的多样化和政治管理上的法制化，劳动立法呈现出空前发展的新局面。在劳动就业方面，发布国营企业实行劳动合同制暂行规定、国营企业招用工暂行规定、职业介绍暂行规定、全民所有制企业招用农民合同制工人的规定、境外就业服务机构管理规定等。于工资制度方面，发布国营企业工资改革问题的通知、集体所有制企业工资同经济效益挂钩办法、国有企业工资总额同经济效益挂钩规定、企业最低工资规定等。于劳动保护方面，发布矿山安全条例、加强防尘防毒工作的决定、化学危险品安全管理条例、特别重大事故调查程序暂行规定、企业职工伤亡事故报告和处理规定、女职工劳动保护规定、女职工禁忌劳动范围的规定、禁止使用童工规定、职工工作时间的规定等，还分别颁布《未成年人保护法》与《妇女权益保护法》。在劳动保险方面，主要有安置老弱病残干部的暂行办法、安置工人退休、退职的暂行办法、国营企业职工待业保险暂行规定、企业职工养老保险基金管理暂行规定等。在企业民主管理与工会方面，1986年发布全民所有制企业职工代表大会条例，1992年又通过《工会法》。劳动纪律方面，发布企业职工奖惩条例、国营企业辞退违纪职工暂行规定。职工技能方面，发布加强职工教育工作、就业培训、技师聘任、职业技术教育、职业技能鉴定等规定。在外商投资企业与私营企业劳动管理上，发布中外合资经营企业劳动管理规定、外商投资企业用人自主权和职工工资、保险福利费用的规定、私营企业劳动管理规定、外商投资企业劳动管理规定等。对劳动争议的处理上，发布国营企业劳动争议处理暂行规定、劳动争议处理条例等。劳动监察方面，发布矿山安全监察条例、锅炉压力容器安全监察暂行规定、劳动监察规定等。这是劳动合同法法律制度恢复和发展的阶段。

自1992年党在十四大明确提出我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制后，更使改革开放进入一个新的时期，劳动法律制度的发展也踏上一个新的台阶。在此背景下，1994年7月全国人大常委会八届八次会议通过了我国第一部劳动法典，即《中华人民共和国劳动法》。《劳动法》确立了我国社会主义市场经济条件下劳动力市场的基本法律原则，为保护劳动者合法权益，稳定劳动关系，促进经济发展和保持社会稳定提供了重要法律保障。其后，为有效实施贯彻劳动法，劳动部先后制定一系列配套劳动规章。特别是2007年6月全国人大常委会第十届二十八次会议通过《中华人民共和国劳动合同法》，共八章九十八条，对劳动合同法的适用范围，订立劳动合同的原则，劳动合同当事人的权利义务，订立、履行、变更、解除或终止劳动合同的



程序，职工代表大会和工会的地位作用，监督检查和法律责任都作了明确规定。2007年8月人大常委会十届二十九次会议通过《中华人民共和国就业促进法》，规定了政策支持、公平就业、就业服务和管理、职业教育和培训、就业援助、监督检查和法律责任。2007年12月人大常委会十届三十一次会议通过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，专门规定了劳动争议调解仲裁的法律程序。这充分表明劳动合同法律制度全面走上了法制化道路，以市场经济为基础以劳动合同为核心具有中国特色的劳动法律体系也已形成。这必将对我国社会主义市场经济的发展与和谐社会的构建起到坚实的促进作用。

新中国成立60年来劳动合同制度的建立与发展，已经形成相当完善的具有中国特色的社会主义劳动合同法律体系。但是，劳动合同法还存在着一些不足，还有不少需要进一步探讨完善的地方，同时理论与实务界对劳动合同法也存在着许多争议和看法。如对劳动合同法律制度构建的基本理论研究不够，不能适应劳动合同制度的运行与丰富复杂劳动合同社会实践的需要；如某些基本制度方面也存在着照抄照搬而不适应中国国情的情况；再如于《劳动合同法》实施以来的时间里，劳动合同法被不少知名学者所诟病；某些基本制度的配套措施也急需修正、改进、加强和完善。这在相当程度上影响了劳动合同法的有效实施，在一定程度上也影响了劳动合同双方当事人的关系，影响了和谐社会的构建。基于此，加强劳动合同法基本理论的梳理探究，特别是从理论与实务的结合上探讨相关特点和争议问题，都具有重要的理论价值和实践意义。本书作者正是抱着这样的目的而辛勤努力的。

本书分四个部分，并具有如下特点。首先从体系、结构、内容等方面论述了劳动合同法的基本理论，使本书具有了理论上的系统性和研讨性。其次是在我国劳动法实践的基础上，认真梳理劳动合同法颁行前后重要的理论与实务争议，就相关热点进行深入分析和探讨，使本书具有了理论与实践密切结合上的可读性和适应性。其三是阐释和论说劳动合同争议的调解仲裁及诉讼程序，使本书更具有实用性和实战性。其四是选取部分劳动合同范本及相关法律法规，使本书又具有直观性和工具性。

《劳动合同法理论与实务研究》是袁绍义申报主持的一项教育部研究项目的最终成果。该书的撰写，是以《劳动法》规定为基础，以《劳动合同法》为主线，以《劳动合同法实施条例》、《劳动争议调解仲裁法》等内容为穿插，密切结合《劳动合同法》的争议热点进行研究的。研究过程中，我深切感受到作者们或尽力拨冗而灯前夜战，或借居蜗室而忘寝钻研，或俯倾球案而查阅



资料，特别是袁绍义更把多年实务经验融升为心得成果。作者们为本书所付一切无不希望自己的成果能对相关同仁有更多帮助。但我深知劳动合同法法律制度的理论专深广博，所涉问题很是复杂，有严密的科学性和强烈的实践性，各具体制度内容盘根错节，定给作者带来相当难度，加之研究水平和对资料掌握所限，书中难免有错误缺陷，敬请方家和读者批评指正。

在本书即将付梓印刷之际，作者们要我作序。我觉得自己既有作序资格，也没有作序资格。说没有资格作序，是因为自己学浅才疏，也不是什么法学名家。说有资格作序，是因为劳动与社会保障法属于国家学位办规定的民商法学中的一个重要的研究方向，同时当我又看到和想到实务中有成批人群被骗被迫出卖苦力并被限制人身自由、有职业病患者得不到承认和医治而被迫开胸验肺、有夫妻为讨要约定工钱被打而险丧性命、有职员因与公司发生纠纷被列入黑名单而失去乘坐客机之资格、有成批乙肝携带者被多方歧视而难以就业签订劳动合同等诸多情形时，我便觉得为同仁的研究成果作序不仅有资格了，更是自己不能推辞的一种责任了。于是，便放下手头一些自认为还算紧要的事情，集中阅读了该书的电子稿，在长期研习民商法的视野范围内，写下了以上对劳动合同法的粗浅认识和自己对本书的一点看法。错谬之处，也请方家批评。既可为序，也可不为序。是为序。

河南大学法学院 王明锁

2009年12月6日



CONTENTS 目录

序 言 / 1

第一编 劳动合同法基本理论

第一章 劳动合同法概述 / 1

第一节 劳动合同概念 / 1

一、劳动合同的概念 / 1

二、劳动合同的性质 / 2

三、劳动合同的特征 / 6

四、劳动合同的作用 / 7

五、劳动合同与相关民事合同的区别 / 9

第二节 劳动合同法概述 / 13

一、我国劳动市场的现实状况是劳动合同法出台的原因 / 13

二、“保护劳动者的合法权益”是劳动合同法的立法宗旨 / 14

三、《劳动合同法》的适用范围 / 17

四、《劳动合同法》的意义 / 22

第二章 劳动合同的订立 / 26

第一节 劳动合同订立的基本原则 / 26

一、合法原则 / 27



二、公平原则	/ 28
三、平等自愿、协商一致原则	/ 30
四、诚实信用原则	/ 31
第二节 劳动合同订立的形式与生效	/ 34
一、我国劳动合同订立的形式	/ 34
二、劳动合同的生效	/ 36
第三节 劳动合同的效力	/ 39
一、劳动合同的效力	/ 39
二、无效劳动合同	/ 39
三、劳动合同无效的法律后果	/ 42
第四节 劳动合同的期限	/ 43
一、固定期限的劳动合同	/ 44
二、无固定期限的劳动合同	/ 44
三、以完成一定工作为期限的劳动合同	/ 45
第三章 劳动合同的履行与变更	/ 46
第一节 劳动合同的履行原则	/ 46
一、实际履行原则	/ 46
二、亲自履行原则	/ 47
三、正确履行原则	/ 48
四、协作履行原则	/ 48
五、诚实信用原则	/ 49
第二节 劳动合同的履行依据	/ 50
第三节 劳动合同的变更	/ 51
一、劳动合同变更的条件	/ 52
二、劳动合同变更的程序	/ 53
三、劳动合同变更的法律后果	/ 56
第四章 劳动合同的解除与终止	/ 57
第一节 劳动合同的解除	/ 57
一、协商解除	/ 58
二、劳动者解除劳动合同	/ 60



三、用人单位解除劳动合同	/ 62
四、用人单位不得解除劳动合同的情形	/ 68
第二节 劳动合同的终止	/ 72
一、劳动合同终止的条件	/ 72
二、劳动合同终止的法律程序	/ 74
第三节 劳动合同解除和终止的法律后果	/ 75
一、经济补偿金	/ 77
二、继续履行	/ 80
三、赔偿金	/ 80
四、后合同义务	/ 81
第五章 特别规定	/ 83
第一节 集体合同	/ 83
一、订立集体合同的原则	/ 85
二、订立集体合同的程序	/ 86
三、集体合同的效力	/ 87
四、集体合同的内容	/ 88
五、集体合同的作用	/ 91
第二节 劳务派遣	/ 92
一、劳务派遣法律关系	/ 92
二、劳务派遣的限制	/ 94
三、劳务派遣单位的设立及法律责任	/ 94
第三节 非全日制用工	/ 95
一、非全日制用工概述	/ 95
二、非全日制用工劳动合同	/ 96
三、非全日制用工的发展趋势	/ 99
第六章 劳动合同监督检查	/ 100
第一节 监督检查的主体	/ 100
一、劳动行政部门监督检查	/ 100
二、相关行政部门监督检查	/ 101
三、工会监督	/ 101



- 四、群众监督 / 102
- 第二节 监督检查的范围 / 102
- 第三节 监督检查的程序 / 104
 - 一、一般性监督检查的工作程序 / 104
 - 二、查处违法行为的工作程序 / 105
 - 三、劳动保护监督检查的工作程序 / 107
- 第七章 违反劳动合同法的法律责任 / 109
 - 第一节 责任主体 / 109
 - 一、用人单位 / 109
 - 二、劳务派遣单位和用工单位 / 110
 - 三、个人承包中的发包者和承包经营者 / 110
 - 四、非法用工单位 / 111
 - 五、劳动者 / 111
 - 第二节 责任特点 / 112
 - 第三节 责任种类 / 113
 - 一、民事责任 / 113
 - 二、行政责任 / 116
 - 三、刑事责任 / 117

第二编 劳动合同法的争议热点与实务操作

- 第八章 劳动法律关系的争议热点与实务操作 / 118
 - 第一节 劳动合同法律关系的性质与主体争议热点 / 118
 - 一、劳动合同法律关系的性质争议 / 118
 - 二、劳动法律关系主体范围的争议 / 121
 - 第二节 劳动合同当事人权利义务的争议热点 / 126
 - 一、劳动合同签订前当事人的权利义务的争议 / 126
 - 二、用人单位与劳动者在劳动合同签订阶段的权利义务争议 / 128
 - 三、用人单位与劳动者在劳动合同中的权利义务争议 / 129
 - 四、劳动合同当事人的附随义务争议 / 133
 - 五、事实劳动关系有效还是无效的争议 / 136



第三节 劳动法律关系实务操作	/ 140
一、劳动关系与劳务关系的实务操作	/ 140
二、公司董事与公司的关系是否为劳动关系的实务操作	/ 141
三、事实劳动关系与劳动法律关系的实务操作	/ 143
第九章 劳动合同履行与变更的争议热点与实务操作	/ 145
第一节 劳动合同履行的争议热点	/ 145
一、关于是否存在“劳动合同抽象履行制度”的争议	/ 145
二、关于劳动合同履行原则的争议	/ 146
三、关于劳动合同履行依据的争议	/ 147
四、用人单位没有及时足额支付劳动报酬应承担责任的争议	/ 148
五、劳动者行使拒绝权性质的争议	/ 149
第二节 劳动合同变更的争议热点	/ 149
一、劳动合同主体变更的争议	/ 150
二、变更劳动合同是否需要劳动者同意及协商一致表现形式的争议	/ 151
三、用人单位劳动规章制度能否变更劳动合同效力的争议	/ 152
四、劳动合同变更协商不成后果的争议	/ 153
第三节 劳动合同履行与变更的实务操作	/ 153
一、工作地点变动与调动的实务操作	/ 153
二、劳动报酬的实务操作	/ 155
三、劳动合同履行与变更其他常见纠纷的实务操作	/ 157
第四节 劳动合同的续订	/ 160
一、劳动合同续订的争议焦点	/ 160
二、劳动合同续订的实务操作	/ 163
第十章 劳动合同解除和终止的争议热点与实务操作	/ 168
第一节 劳动合同解除和终止的争议热点	/ 168
一、劳动合同解除与终止关系的争议	/ 168
二、劳动者预告解除劳动合同的争议	/ 170
三、劳动者即时解除劳动合同的争议	/ 172
四、用人单位经济性裁减人员的争议	/ 175



- 五、解雇保护制度的争议 / 179
- 六、我国劳动合同解除预告期制度的争议 / 182
- 七、经济补偿金的争议 / 183
- 第二节 劳动合同解除和终止的实务操作 / 188
 - 一、我国劳动合同解除类型及其相应法律后果的实务操作 / 188
 - 二、劳动合同禁止解除的实务操作 / 194
 - 三、用人单位经济性裁减人员的审查与判断 / 195
 - 四、劳动合同终止的实务操作 / 196
 - 五、劳动合同终止后当事人后合同义务履行的实务操作 / 198
- 第十一章 用人单位规章制度的争议热点与实务操作 / 203
 - 第一节 用人单位规章制度的争议热点 / 203
 - 一、用人单位规章制度在劳动关系调整中的作用争议 / 203
 - 二、用人单位规章制度的性质辨析 / 205
 - 三、用人单位规章制度的争议 / 207
 - 四、劳动规章制度与劳动合同效力的争议 / 209
 - 第二节 用人单位规章制度的实务操作 / 210
 - 一、用人单位规章制度的效力与违法的实务操作 / 210
 - 二、用人单位规章制度的构建的实务操作 / 210
 - 三、用人单位规章制度中解雇制度的实务操作 / 211
 - 四、用人单位规章制度常见争议的实务操作 / 214
- 第十二章 集体合同、劳务派遣、非全日制用工 / 216
 - 第一节 集体合同的争议热点与操作实务 / 216
 - 一、集体合同理论学说争议 / 216
 - 二、集体合同性质争议 / 218
 - 三、集体合同主体争议 / 219
 - 四、集体合同效力争议 / 220
 - 五、集体合同适用实务操作 / 222
 - 第二节 劳务派遣的争议热点与操作实务 / 224
 - 一、劳务派遣法律关系的性质争议 / 224
 - 二、用工单位与劳动者之间法律关系的性质争议 / 225



- 三、劳务派遣制度存在的缺陷及制度完善的路径分析 / 226
- 四、劳务派遣实务操作 / 231
- 第三节 非全日制用工的争议热点与实务操作 / 232
 - 一、非全日制劳动合同主体的争议 / 233
 - 二、非全日制劳动合同性质的争议 / 235
 - 三、非全日制劳动合同形式的争议 / 236
 - 四、非全日制劳动合同内容的争议 / 238
 - 五、非全日制用工的实务操作 / 240

第三编 劳动争议的处理程序

- 第十三章 劳动争议及其处理程序概述 / 245
 - 第一节 劳动争议概述 / 245
 - 一、劳动争议概念及特征 / 245
 - 二、劳动争议的分类 / 246
 - 三、劳动争议的种类 / 248
 - 第二节 劳动争议处理 / 249
 - 一、劳动争议处理的原则 / 249
 - 二、劳动争议处理的途径 / 251
 - 三、劳动争议处理体制的模式转换 / 252
- 第十四章 劳动争议的调解仲裁程序 / 255
 - 第一节 劳动争议基层调解 / 255
 - 一、劳动争议基层调解概述 / 255
 - 二、劳动争议调解组织 / 256
 - 三、调解员和调解形式 / 257
 - 四、劳动争议基层调解程序 / 257
 - 五、劳动争议基层调解协议的效力 / 258
 - 第二节 劳动争议仲裁 / 259
 - 一、劳动争议仲裁概述 / 259
 - 二、劳动争议仲裁机构 / 260
 - 三、劳动争议仲裁参加人 / 262



- 四、劳动争议仲裁的主管和管辖 / 262
- 五、劳动争议仲裁程序 / 263
- 六、劳动争议仲裁裁决的效力 / 267
- 七、仲裁费用 / 268
- 第三节 集体合同争议的协商仲裁程序 / 268
 - 一、集体合同争议的协商处理程序 / 269
 - 二、集体合同争议的仲裁程序 / 269

- 第十五章 劳动争议的诉讼程序 / 271
 - 第一节 劳动争议诉讼案件的主管和管辖 / 271
 - 一、主管 / 271
 - 二、管辖 / 273
 - 第二节 劳动争议诉讼案件的当事人和举证责任 / 274
 - 一、当事人 / 274
 - 二、劳动争议诉讼案件的举证责任 / 274
 - 第三节 劳动争议诉讼的程序 / 275
 - 一、起诉和受理 / 275
 - 二、案件审理前的准备 / 275
 - 三、开庭审理 / 276
 - 四、裁判 / 277
 - 五、上诉 / 278
 - 六、执行 / 279
 - 第四节 法律责任 / 281
 - 一、劳动争议当事人和参加人的法律责任 / 281
 - 二、劳动争议处理机构的法律责任 / 281

第四编 劳动合同样本及法规选编

- 第十六章 劳动合同样本 / 282
 - 某省劳动合同书 / 282
 - 娱乐、酒店、商业行业劳动合同书 / 287
 - 金融、贸易行业劳动合同 / 291