

<<劳动法和社会保障法图解与典型案例>>

图书基本信息

书名：<<劳动法和社会保障法图解与典型案例>>

13位ISBN编号：9787118082449

10位ISBN编号：7118082449

出版时间：2012-8

出版时间：国防工业出版社

作者：潘劲松 编

页数：234

字数：286000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<劳动法和社会保障法图解与典型案>>

内容概要

劳动法和社会保障法作为社会生活中极为重要的法律制度体系，是保护弱势劳动群体的合法权益的重要措施和手段，是实现劳资关系公平、和谐的安全网和调节器。

本书以劳动合同的订立、劳动合同的履行、劳动合同的变更及结束为线索，配以图文并茂的方式，从“实务案例、分析点评、操作对策”三大版块的不同角度解读劳动法、劳动合同法和社会保障法等劳动法律制度。

同时，针对司法实践中的典型案例进行点评分析和实务操作介绍。

以此，编写本书是为了帮助在劳动关系实践中的劳动者和用人单位能正确地、及时地利用劳动法律制度保护自己的合法权益。

《劳动法和社会保障法图解与典型案例》可供广大劳动者、用人单位参考，也可供法律工作者及法律专业学生参阅研究，还可作为教材进行案例教学。

最后，寄希望于本书的出版能够在全社会推广普及劳动法、劳动合同法和社会保障法等劳动法律法规，培育维护劳动者权益的法律意识，推动我国劳资关系法制化、和谐化的发展。

书籍目录

第一部分劳动合同的订立

第一章求职应聘

1. 用人单位招用劳动者时双方的如实告知义务是有差别的
2. 采取欺诈手段签订的劳动合同无效
3. 求职中传销陷阱的防范及对策
4. 就业应聘欺诈的法律后果
5. 扣押证件和收取押金的法律后果
6. 以招聘之名非法敛财的法律后果
7. 求职过程中信息安全的注意事项
8. 就业歧视的防范及对策

第二章劳动合同的签订

1. 用人单位与劳动者签订的“霸王条款”
2. 最低工资的异形——零工资就业
3. 服务期条款的约定
4. 明确约定服务期协议中与劳动合同不一致的内容
5. 注意商业秘密和竞业禁止条款的效力区别
6. 竞业限制协议的约定和效力
7. 劳动合同的书面形式是法律强制性的规定
8. 招聘广告是否具备合同条款的法律效力
9. 就业协议签订的注意事项
10. 无固定期限劳动合同的签订

第三章劳动关系的确认

1. 用工前订立劳动合同时的劳动关系
2. 用人单位因用工而与劳动者建立劳动关系
3. 依据职工花名册确认劳动关系
4. 录用通知书的法律效力

第四章劳动合同的无效

1. 以欺诈的手段订立的劳动合同无效
2. 被迫签订的劳动合同无效
3. 如何理解“欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同”
4. 违反法律法规强制性规定的劳动合同无效
5. 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的劳动合同无效
6. 劳动合同无效的确认机构
7. 劳动合同无效的用人单位仍需支付劳动报酬
8. 因劳动者导致劳动合同无效的用人单位不需支付经济补偿金

第二部分劳动合同的履行

第五章试用期

1. 用人单位与劳动者对试用期的约定
2. 劳动者在试用期内工资的标准
3. 试用期内用人单位需要缴纳社会保险费
4. 试用期内用人单位解除劳动合同

第六章劳动合同履行规则

1. 劳动合同全面履行
2. 劳动者找人代替履行劳动合同

第七章工资

1. 劳动者在劳动关系享有同工同酬的权利
2. 用人单位拖欠、扣减工资
3. 用人单位不能任意发放工资
4. 包吃包住不应包含在最低工资范围内
5. 完不成任务仍需要执行最低工资
6. 病休期间可以不执行最低工资标准
7. 加班工资的支付标准
8. 劳动者参加社会团体活动期间的工资支付

第八章劳动规章制度

1. 劳动规章制度的效力范围
2. 劳动规章制度的具体内容
3. 劳动规章制度的制定程序

第九章劳动安全卫生

1. 未经岗前培训导致受伤需要支付工伤待遇
2. 没有技术的员工不能安排从事专业技术工作
3. 从事有害工种导致身体不适是否按照职业病处理须经过权威部门诊断确定
4. 劳动者违章操作发生事故的处理

第十章工作时间与休息休假

1. 标准工作时间的法律规定
2. 非标准工作时间的法律规定
3. 关于违反法律规定的加班的规定
4. 夜班不能算作加班
5. 职工自愿加班企业也违法
6. 义务劳动不能算加班
7. 劳动者休假期间的待遇
8. 法律制度对加班时间限制的情形

第三部分劳动合同的变更、解除和终止

第十一章劳动合同变更

1. 用人单位的名称、法定代表人等发生变化时不影响原劳动合同的履行
2. 用人单位发生合并、分立时不影响原劳动合同的履行
3. 劳动合同内容变更必须经过用人单位和劳动者协商一致
4. 劳动合同的调岗调薪

第十二章劳动合同解除和终止

1. 单位内部规章制度不能修改劳动合同约定的合同期限
2. 劳动合同终止应当符合法定条件
3. 劳动合同到期遇到女职工“三期”时不能终止
4. 劳动合同到期遇到劳动者仍在任职特殊职务期间的，用人单位不能终止劳动合同
5. 劳动者患病或者负伤在规定医疗期内的劳动合同逾期终止
6. 协商解除劳动合同
7. 劳动者严重违反规章制度而被解除劳动合同
8. 劳动者给单位造成重大损害而被解除劳动合同
9. 用人单位“末位淘汰”等激励机制的效力
10. 用人单位不得解除劳动合同的例外情形
11. 客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行时劳动合同的解除
12. 劳动者兼职违反法律规定的用人单位可以解除劳动合同
13. 劳动合同解除时经济补偿金的计算

第四部分劳动争议

第十三章劳动争议的处理

1. 劳动争议处理的程序
2. 劳动争议仲裁的效力
3. 劳动争议仲裁的受案范围
4. 申请劳动争议仲裁的条件
5. 仲裁员回避的方式与理由
6. 仲裁调解书的效力
7. 劳动争议仲裁案件的诉讼
8. 劳动争议仲裁和诉讼中的证据收集

第五部分社会保障

第十四章社会保险

1. 社会保险和商业保险的区别
2. 《工伤保险条例》的适用范围
3. 交通事故不做责任认定也应认定为工伤
4. 工作时间前后的摔伤应认定为工伤
5. 带病上班突发死亡应认定为工伤
6. 失业人员可以享受的待遇
7. 劳动者享受失业的条件
8. 失业金和经济补偿金不能互相代替

附录1：

就业协议书范本

劳动合同范本

服务期协议范本

竞业限制协议范本

劳动争议仲裁申诉书范本

附录2：

中华人民共和国就业促进法

中华人民共和国劳动法

中华人民共和国劳动合同法

中华人民共和国劳动合同法实施条例

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

工伤保险条例

参考文献

章节摘录

版权页：插图：本案争议的焦点是平等就业权。

在工作和学习场合不进行乙肝检测，这是国际惯例。

《中华人民共和国传染病防治法》第十六条规定：“任何单位和个人不得歧视传染病人、病原携带者和疑似传染病人。

”原劳动和社会保障部、卫生部联合下发的《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》（简称《意见》），要求各级劳动保障部门和医疗机构共同维护乙肝表面抗原携带者的合法就业权利，促进公平就业，保护乙肝表面抗原携带者的隐私权。

《意见》规定，除国家法律、行政法规和卫生部规定禁止从事的易使乙肝扩散的工作外，用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为理由拒绝招用或者辞退乙肝表面抗原携带者。

此外，《中华人民共和国就业促进法》（简称《就业促进法》）明确规定：用人单位招用人员时，不得以是传染病病原携带者为由拒绝。

本案中外资企业的行为违反了相关法律中有关公民平等就业权和任何单位或个人不得歧视乙肝病毒携带者的规定，使郝文丽遭受了精神损害。

该单位以乙肝病毒携带者为由不予聘用郝文丽的行为违法，侵犯了郝文丽的平等就业权。

本案是典型的就业歧视案件，严重违反法律所规定的平等就业原则。

案例二：2011年黄女士在老家结婚后，于同年9月初进入商务部人事教育劳动司办公室工作。

在当年12月的一次体检中，她被检查出已怀孕。

然而，唐女士被录用时在资料中填写的是“未婚”，怀孕后又向单位出示假结婚证，而唐女士的确曾于2011年8月2日办理过结婚登记手续，黄女士老家的婚姻登记机关因工作失误向商务部发过一份传真，声称没有查到她结婚登记的资料。

为此，办公室主任得知此事后多次找她谈话，明确表示希望她要么打掉孩子，要么离开商务部。

随后，商务部认定：“在向组织反映说明个人有关问题时，弄虚作假，严重违反了《国家公务员暂行条例》和我部有关规定，经考核定位不合格，取消录用资格。

”此后，黄女士负责的文件流转工作已另有其他安排，开会也被排除在外。

2012年1月17日，黄女士被告知商务部人事司已决定取消她的录用资格，并于1月21日拿到商务部取消其公务员录用资格的文件，为此黄女士将商务部告上法庭。

法院最后判决：黄女士属于商务部录用公务人员，该案不属法院受理范围，裁定驳回黄女士的起诉。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>