

<<劳动争议案例>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议案例>>

13位ISBN编号：9787504578198

10位ISBN编号：7504578193

出版时间：2009-6

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：程延国 编

页数：358

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>

## &lt;&lt;劳动争议案例&gt;&gt;

## 前言

社会保障事关亿万国民的切身利益，也是维护公平正义、促进社会和谐发展和实现共享发展成果的基本制度安排。

中国的社会保障制度在改革中探索前进，社会化的社会保障事业需要专业的社会保障机构与职业化的专门人才，各级社会保障行政机关、经办机构、科研院所以及营利性单位对社会保障专业人才的需求不断增加。

为适应这一形势发展的需要，近10年间中国的社会保障学科与理论建设得到了蓬勃发展。

据不完全统计，到2008年，开设劳动和社会保障专业的高校已近100所。

为满足迅速发展起来的劳动与社会保障专业教学的需要，同时也为弥补以往劳动和社会保障专业教材建设的缺陷与不足，并为这一领域的专业工作者提供实践参考，我于2004年发起并组织编写“社会保障与劳动案例系列丛书”。

“社会保障与劳动案例系列丛书”是在中国人民大学“985”工程的资助下，在多位劳动和社会保障专业师生的参与下，经过4年多的努力而编写的案例丛书。

首批出版的案例分析包括《养老保险案例》《医疗保险案例》《工伤保险案例》《社会福利与社会救助案例》和《劳动争议案例》。

各册主编均具有专业的学科背景，其中：《工伤保险案例》的主编孙树菡教授多年来一直从事职业安全卫生、工伤保险、工效学的教学与研究，出版过《工伤保险》《职业安全卫生》《劳动安全与卫生》等多种著作与教材，在报纸、杂志以及国际会议上发表相关论文近百篇。

《医疗保险案例》的主编仇雨临教授的研究领域主要为医疗保险，长期从事医疗保险方面的教学与研究，出版过《医疗保险》《员工福利》等著作，发表医疗保险方面的学术论文30余篇。

《劳动争议案例》的主编程延园教授长期从事劳动关系与劳动法的教学与研究，出版过《劳动关系学》《中华人民共和国合同法释义与案例分析》等20余部著作，在国内外学术刊物发表论文80余篇。

《养老保险案例》的主编杨立雄副教授和《社会救助和社会福利案例》的主编韩克庆副教授也均是在相关领域成果丰硕的青年学者。

本套丛书所收集的案例涉及劳动争议和社会保障的方方面面，既注重案例的时效性，又注重案例的理论意义，并在体例上做了大胆创新，先以案例作为引入点，然后再做详细分析，兼具可读性与学术性，适合于不同层次的读者阅读。

其中：《养老保险案例》分为六部分，包括养老保险制度安排、养老保险征缴管理、养老保险基金管理、养老保险待遇发放管理、退休年龄和养老保险关系转移，所选案例既有近年来的重大事件，也有与老百姓切身利益相关的养老保障问题；内容涉及到了机关事业单位养老保险制度、城镇职工基本养老保险制度、农民工养老保险制度和农村社会养老保险制度。

《医疗保险案例》充分反映了“看病难、看病贵”的种种表现，并深入剖析了造成这种问题的原因，全书具体分为医疗保障体系、医疗服务体系、药品供应和保障体系以及社会医疗保险运行四个部分，涉及医(医生、医院、医药)、保(医疗保障管理和经办机构，主要是政府)、患(参保患者)三方关系和利益，在案例的选取中，尤其注重对医疗卫生领域重大事件的分析和解释，同时对医疗保险制度运行和管理中存在的现象和问题进行了深入剖析，以期帮助读者通过鲜活生动的案例更加深入理解我国的医疗保险制度改革和发展。

《工伤保险案例》分为工伤认定、劳动能力鉴定、第三者责任等几部分。

在工伤认定部分，首先选取了不同类型的“人”(包括正式职工及各种非正式职工)由于工伤而引起的在认定方面的争议，然后就“工作时间”“工作场所”及其他情况下发生工伤的认定问题分别选取有代表性的案例加以介绍并进行理论分析，尤其考虑到了“与疾病相关”的工伤认定案例；在劳动能力伤残鉴定方面，该书从劳动能力伤残鉴定、再次鉴定与复查鉴定以及鉴定结果的争议处理三个方面分别选取较为典型的案例加以介绍并进行理论分析，分别从特殊用工形式、未参加工伤保险、事实劳动关系以及违章受伤几方面探讨工伤待遇赔偿中的问题；该书还涵盖了第三人引发的工伤、农民工工伤、“私了”以及工伤保险制度中的其他问题。

## <<劳动争议案例>>

每一部分均提供几个较为典型的案例以及处理经过，有些还包括各当事人的意见，然后依据相关法律法规进行综合分析并给出适用法条。

《社会福利与社会救助案例》主要包括特殊群体的社会福利篇、公共福利：教育和住房篇、城市社会救助篇、慈善事业和非政府组织篇，内容涵盖了老年人福利、儿童福利、残疾人福利、教育福利、住房保障、最低生活保障制度、城市流浪乞讨人员救助、法律援助、慈善事业、非政府组织等。

全书以改革开放以来特别是近年来发生的事件为主线，通过中国重要报纸全文数据库、全国报刊索引检索、政府相关网站检索等，撷取本研究领域的典型个案进行理论分析。

《劳动争议案例》通过对重大、典型案例剖析，从理论和实践两方面全面系统介绍了劳动合同、劳动标准、集体合同和集体劳动争议等劳动关系中的疑难、关键问题，具体而生动地展现了新法实施带来的挑战和机遇，并特别对我国劳动关系领域中的重大典型案例进行了综合分析，反映了劳动关系实践的最新进展。

在本套丛书的编写过程中，我组织编写者召开过多次会议集体讨论，除上述主编外，还有许多人参与了丛书各卷的讨论和案例收集、整理与撰写工作，因此，应该说丛书是集体合作的结晶，作为丛书的总主编，我对所有的参与者表示衷心的感谢！

## <<劳动争议案例>>

### 内容概要

《劳动争议案例》内容为：社会保障事关亿万国民的切身利益，也是维护公平正义、促进社会和谐发展和实现共享发展成果的基本制度安排。

中国的社会保障制度在改革中探索前进，社会化的社会保障事业需要专业的社会保障机构与职业化的专门人才，各级社会保障行政机关、经办机构、科研院所以及营利性单位对社会保障专业人才的需求不断增加。

为适应这一形势发展的需要，近10年间中国的社会保障学科与理论建设得到了蓬勃发展。

据不完全统计，到2008年，开设劳动和社会保障专业的高校已近100所。

为满足迅速发展起来的劳动与社会保障专业教学的需要，同时也为弥补以往劳动和社会保障专业教材建设的缺陷与不足，并为这一领域的专业工作者提供实践参考，我于2004年发起并组织编写“社会保障与劳动案例系列丛书”。

## &lt;&lt;劳动争议案例&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 重大典型 案例综合分析 案例1 东航飞行员“集体返航”事件 案例2 华为公司近万名员工“大辞职” 案例3 中央电视台劳务派遣用工形式 案例4 中国首例员工封杀令——游戏公司向离职员工索赔百万 案例5 诺基亚乙肝歧视案 案例6 山西“黑砖窑”事件 案例7 首钢收购秘鲁铁矿遭遇跨国劳资纠纷 案例8 沃尔玛组建工会了 案例9 14年同工不同酬，75名“集体工”诉大唐电厂 案例10 百度“闪电裁人”，4小时裁40多人

第二章 劳动合同 第一节 劳动合同的订立 案例1 劳动关系自用工之日起建立 案例2 用人单位的告知义务 案例3 用人单位的知情权 案例4 订立劳动合同须遵守哪些原则 案例5 不签书面劳动合同应当支付劳动者双倍工资 案例6 不签劳动合同的法律后果 案例7 劳动者拒签书面合同，企业如何处理 案例8 担保措施得不偿失 案例9 无固定期限劳动合同不是“铁饭碗” 案例10 如何签订无固定期限劳动合同 案例11 公益性岗位不适用无固定期限合同的有关规定 案例12 试用期与合同期挂钩 案例13 试用期只能约定一次 案例14 只约定试用期无效 案例15 试用期待遇要规范 案例16 试用期能延长吗 案例17 试用期工资不得低于相同岗位最低档工资的80% 案例18 职工名册应该包括哪些内容 案例19 劳动报酬约定不明如何处理 案例20 哪些劳动合同无效 案例21 无效劳动合同的争议由谁认定 案例22 如何处理无效劳动合同

第二节 劳动合同的履行和变更 案例23 工资支付令，特殊的权利救济方式 案例24 加班，不是企业免费的“午餐” 案例25 企业强令冒险作业，员工有拒绝、批评、检举权 案例26 企业制定规章制度要遵循民主程序 案例27 如何变更劳动合同 案例28 法人代表变更不影响履行合同 案例29 企业合并或分立，原劳动合同仍然有效 案例30 劳动合同履行地与公司注册地不一致时，劳动标准如何确定

.....第三章 劳动标准 第四章 集体合同与集体劳动争议

## &lt;&lt;劳动争议案例&gt;&gt;

## 章节摘录

这是一起用人单位违反劳动定额标准，强迫劳动者加班，而且不按规定支付加班费的劳动争议。  
《劳动合同法》第31条规定：用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。

用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

劳动定额标准，是指在典型的技术条件下通过技术测定，制定的典型劳动作业或代表性产品的工时消耗产量标准的数据。

根据劳动定额标准所确定的劳动消耗水平应当是在正常的技术组织条件下，多数人可以达到或接近的水平。

劳动定额标准一经批准发布，即具有法律效力。

企业制定劳动定额，应当以劳动定额标准为依据和参考。

加班，是指工作时间超出法定的正常界限，包括劳动者在标准工作日以外延长工作时间（比如提前上班或推迟下班）或者在法定节假日或周休日工作。

劳动者的工作权和休息权是宪法赋予的基本权利，为保护劳动者的身心健康，国家对劳动者的工作权和休息权做了明确规定：劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过40小时；用人单位应当保证劳动者每周至少休息1日；用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。

根据本条规定，企业必须严格遵守劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。

若出于工作需要，安排劳动者加班的，必须支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬。

有些用人单位出于业务上的需要而安排劳动者加班的情况在所难免，但是，企业应当意识到加班是以牺牲劳动者的休息、娱乐和家务时间为代价的，可能对劳动者的身体健康带来一定程度的损害，应当由劳动者自愿选择是否要加班；而且，劳动者加班，企业就应当按照上述规定支付加班费，不能把它当作自己的免费“午餐”。

现在很多企业安排劳动者加班不按规定支付加班费，这种现象虽然普遍存在，但是企业自身也因此而面临着较大的诉讼风险，劳动者不追究的话则可以暂时相安无事，但它却始终是一枚威胁企业顺利运转的“定时炸弹”，随时有爆炸的危险。

<<劳动争议案例>>

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>