

<<中华人民共和国劳动法>>

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动法>>

13位ISBN编号：9787509314159

10位ISBN编号：7509314151

出版时间：2009-9

出版时间：中国法制出版社

作者：《法律法规案例注释版系列》编写组

页数：130

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>

<<中华人民共和国劳动法>>

内容概要

权威性：本书所编选案例的原始资料尽量来源于各级人民法院已经审结并发生法律效力的判决。对于没有相应真实案例的重点法条予以权威的条文注释。

示范性：所选案例紧扣法律条文规定，本身具有示范性、指导性的特点，对于读者有很强的参考借鉴价值。

实用性：本书设置了“相关案例索引”栏目，列举更多相关案例，并归纳出案件要点。还收录了重要配套法律文件，以及相应法律流程图表、文书等内容，方便读者查找和使用。

<<中华人民共和国劳动法>>

书籍目录

适用提示中华人民共和国劳动法第一章 总则 第一条【立法宗旨】 案例1 居委会不属于用人单位的范畴 第二条【适用范围】 案例2 临时用工关系不属于劳工关系 案例3 事实劳动关系受法律保护 第三条【劳动者的权利和义务】 案例4 劳动者工作时间在工作场所的卫生设施内发生伤亡能否认定为工伤 案例5 公司董事违反竞业禁止义务被判向公司交付违法所得 第四条【用人单位规章制度】 案例6 用人单位仅以口头形式提醒劳动者注意防止安全事故的能否免责 第五条【国家发展劳动事业】 第六条【国家的倡导、鼓励和奖励政策】 第七条【工会的组织和权利】 案例7 工会委员的权利 第八条【劳动者参与民主管理和平等协商】 第九条【劳动行政部门设置】 案例8 劳动局不履行保护劳动者人身权、财产权的法律责任第二章 促进就业 第十条【国家促进就业政策】 第十一条【地方政府促进就业措施】 第十二条【就业平等原则】 第十三条【妇女享有与男子平等的就业权利】 案例9 女职工享有平等的就业权 第十四条【特殊就业群体的就业保护】 第十五条【使用童工的禁止】 案例10 使用童工的查处机关 案例11 未满16岁的童工实际参加工作,劳动权利应得到保护第三章 劳动合同和集体合同 第十六条【劳动合同的概念】 案例12 有固定期限的劳动合同期满后,因用人单位方面的原因未办理终止或续订手续而形成事实劳动关系的,视为续订劳动合同 第十七条【订立和变更劳动合同的原则】 案例13 劳动合同的变更应经双方当事人协商一致 第十八条【无效劳动合同】 案例14 劳动合同违反法律、行政法规的,属于无效合同 案例15 欺诈手段订立的劳动合同为无效合同 第十九条【劳动合同的形式和内容】 案例16 合同因缺少劳动合同必备条款而被认定为民事合同 第二十条【劳动合同的期限】 案例17 无固定期限劳动合同的订立 第二十一条【劳动合同的试用期条款】 案例18 用人单位可否以劳动者已经同意超过法律限定的试用期限为由予以抗辩 第二十二条【劳动合同中保守商业秘密之约定】 案例19 竞业禁止条款中未约定补偿金的仍为有效 第二十三条【劳动合同的终止】 第二十四条【劳动合同的合意解除】 案例20 劳动合同解除后,不能因单方面的意志而恢复 案例21 原告告诉被告解除劳动合同并要求经济补偿 第二十五条【过失性辞退】 案例22 职工严重违反单位规章制度被单位单方解除劳动合同 案例23 劳动者严重违反用人单位制度,用人单位无需支付未通知金和经济补偿金 案例24 用人单位以劳动者拒绝签订劳动合同为由解除劳动关系认为不应当支付经济补偿金,被法院驳回 案例25 劳动者严重违法劳动纪律,单位以公告形式辞退劳动者仍需遵守严格程序 第二十六条【非过失性辞退】 案例26 劳动者不胜任工作又不参加培训的,单位可以解除合同 案例27 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化的劳动合同解除情形 第二十七条【用人单位经济性裁员】 案例28 企业经济性裁员需严格遵循法律程序 第二十八条【用人单位解除劳动合同的经济补偿】 案例29 经济补偿金双方认可,可获法院支持 案例30 经济补偿金不符合法定情形不能得到法律支持 第二十九条【用人单位不得解除劳动合同的情形】 案例31 在工伤期间,用人单位不能解除与劳动者的劳动合同 案例32 用人单位因女职工怀孕而解除劳动合同的应承担责任 第三十条【工会对用人单位解除劳动合同的监督权】 第三十一条【劳动者单方解除劳动合同】 案例33 劳动者未提前30日通知用人单位解除劳动合同而承担违约责任 案例34 劳动者解除合同承担违约责任的情形 第三十二条【劳动者无条件解除劳动合同的情形】 案例35 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬,劳动者解除合同并可以要求支付赔偿金 第三十三条【集体合同的内容和签订程序】 第三十四条【集体合同的审查】 第三十五条【集体合同的效力】 第四章 工作时间和休息休假 第三十六条【标准工作时间】 第三十七条【计件工作时间】 第三十八条【劳动者的周休日】第五章 工资第六章 劳动安全卫生第七章 女职工和未成年工特殊保护第八章 职业培训第九章 社会保险和福利第十章 劳动争议第十一章 监督检查第十二章 法律责任第十三章 附则附录1附录2

<<中华人民共和国劳动法>>

章节摘录

用人单位收取员工培训费违法，依法当退还（陕西省汉中市中级人民法院[2008]汉中民终字第115号）甲公司为国有企业，白某等13人均系甲公司职工。

甲公司在安置白某等13人工作时共收取其安置培训费24500元。

2005年6月甲公司进行改制，2006年4月6日51%的股权由杨某竞拍成功，仅有4名职工入股4%。

2006年4月30日至6月7日甲公司分别与白某等13人签订了《甲公司企业改制与职工终止劳动合同、解除劳动关系及了断身份的一次性经济补偿协议书》，企业职工身份自行解除。

2006年8月31日甲公司注销。

2006年9月17日，甲有限责任公司成立。

此后13名被告因企业改制时解除劳动关系未退还收取的安置培训费、一次性经济补偿费只计算至2004年度，未计算2005年度和2006年为由向仲裁委员会申诉。

仲裁委员会裁决，甲有限责任公司退还原企业非法收取的安置培训费24500元，驳回其要求补发2005年度、2006年度一次性经济补偿金的请求，甲有限责任公司不服裁决，向法院提起诉讼。

法院认为，甲公司改革改制实施方案确定企业改制形式为股份制，原企业甲公司被注销，现重新注册为甲有限责任公司，原企业的债务应由新注册的企业承担。

原甲公司向13名被告所收取的安置培训费，与法相悖，甲公司应当依法退还向被告收取的安置培训费，现原企业被注销，新企业甲有限责任公司应依法退还原企业向被告收取的安置培训费24500元。

甲公司在改制时，对该债务没有作为债务向新的企业移交，新企业甲有限责任公司承担民事责任后，可享有追偿权。

总之，用人单位不得向劳动者以任何形式收取培训费。

这一精神还体现在以下的规定之中：《职业教育法》第20条第1款规定，企业应当根据本单位的实际，有计划的对本单位的职工和准备录用的人员实施职业教育；第28条规定，企业应当承担对本单位的职工和准备录用的人员进行职业教育的费用。

此外，《劳动合同法》第9条也规定，用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

<<中华人民共和国劳动法>>

编辑推荐

《中华人民共和国劳动法(案例注释版)》是由中国法制出版社出版的。

<<中华人民共和国劳动法>>

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>