

<<劳动争议调解案例解析及实务指引>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议调解案例解析及实务指引>>

13位ISBN编号：9787509328705

10位ISBN编号：7509328705

出版时间：2011-6

出版时间：中国法制出版社

作者：北京市怀柔区总工会，北京市盈科律师事务所 编

页数：351

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>

<<劳动争议调解案例解析及实务指引>>

内容概要

《劳动争议调解案例解析及实务指引》是一部集合了典型案例分析、调解操作指引、劳动法律知识普及于一体的法律知识科普书，又是一部劳动争议调解专业性的工具书。本书通过对以往50个调解成功典型案例的剖析，归纳了劳动关系中容易出现的争议点，总结了调解工作的技巧，是真正的“从实践中来、到实践中去”的第一手经验财富。

书籍目录

第一编案例解析

劳动关系建立

- 1.某公司的行为构成乙肝就业歧视吗？
- 2.录用通知书能随意撤销吗？
- 3.持他人身份证签订劳动合同，能受劳动法保护吗？
- 4.劳动者以欺诈手段订立的劳动合同有效吗？
- 5.签订无固定期限劳动合同应当具备哪些条件？
- 6.劳动合同能依约定自动延续吗？
- 7.总公司以分公司名义与劳动者签订劳动合同就能规避责任吗？
- 8.没有书面劳动合同，如何确定劳动关系？
- 9.保险公司与业务人员都属于劳动关系吗？
- 10.内退职工与新的用人单位建立的是劳务还是劳动关系？

劳动报酬

- 11.用人单位永远不能对劳动者调岗降薪吗？
- 12.计件工资制度下，加班费如何计算？
- 13.加班事实由谁来举证？
- 14.劳动者“自愿”加班，用人单位是否还需要支付加班费？
- 15.劳动者主张的提成工资能拿到吗？
- 16.劳动者年休假补偿应如何计算？
- 17.什么是同工同酬？
- 18.用人单位可否对劳动者随意适用综合工时制？

社会保险

- 19.职业病未达到伤残等级，劳动者有权享有工伤保险待遇吗？
- 20.工作期间违规操作受伤，是否属于工伤？
- 21.劳动者试用期三天就发生工伤事故，用人单位需要承担责任吗？

<<劳动争议调解案例解析及实务指引>>

22.被派遣劳动者工伤赔偿责任由用人单位承担还是用工单位承担？

23.用人单位不为劳动者办理社会保险的约定有效吗？

劳务派遣

24.劳动关系的和劳务关系有哪些区别？

25.劳动者在职期间违反竞业限制规定，应否向用人单位支付违约金？

26.劳动者多次被派遣，经济补偿金能否连续计算？

27.劳务派遣中，用工单位能否随时将劳动者退回用人单位呢？

28.被派遣劳动者是否有权直接向用工单位索要拖欠的工资及加班费？

29.用工单位是否有权直接向劳动者主张竞业限制违约责任呢？

劳动关系解除

30.用人单位在试用期内就能随意解除劳动合同吗？

31.劳动者试用期内辞职，是否需向用人单位支付服务期违约金？

32.用人单位发生重大经营事项变更，劳动者不同意调岗，用人单位是否可以解除劳动合同？

33.劳动者在职期间，在其他单位兼职，用人单位能否解除劳动合同？

34.用人单位是否有权直接辞退不胜任工作的劳动者呢？

35.用人单位进行“经济性裁员”需要哪些条件？

36.签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同，用人单位就能随意解除吗？

37.公司高管被免除职务后，劳动关系是否同时解除？

38.劳动者在医疗期内，劳动合同期满，用人单位能否终止合同？

规章制度及约定

39.“ 伤亡自负，公司概不负责 ” 的条款有效吗？

40.劳动合同能够依约定而中止吗？

41.双方不能约定劳动合同的终止条件吗？

42.“ 末位淘汰制度 ” 合法吗？

43.员工辞职，用人单位依合同约定扣押劳动者驾驶教练员从业资格证书的行为合法吗？

44.规章制度必须“合理”吗？

45.用人单位能依据规章制度变更劳动合同吗？

其他

46.北京户口值多少钱？

47.未及时转移档案造成损失，如何赔偿？

48.劳动者获得的经济补偿，是否需要交纳个人所得税？

49.哪种劳动争议纠纷适用一裁终局呢？

50.用人单位如何处理女职工怀孕期间休假问题呢？

第二编劳动争议调解指引

第一章北京市劳动争议调解联动机制运行概述

第一节北京市劳动争议调解联动机制建立的背景

第二节劳动争议调解中心制度设计

第三节北京市劳动争议调解中心运行情况

第二章劳动争议联动调解操作指引

第一节劳动争议联动调解原则

第二节劳动争议联动调解职能

第三节劳动争议联动调解流程

附录：劳动争议常用法律、法规

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争议调解仲裁法

中华人民共和国社会保险法

中华人民共和国劳动合同法实施条例

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

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(二)

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(三)

章节摘录

版权页：本案是一起因劳动者提供虚假学历引发的纠纷，该案的争议焦点是徐某提供虚假学历的行为，是否导致其与公司签订的劳动合同及解除劳动合同协议无效。

围绕争议焦点，公司主张，在应聘时，徐某提供了虚假学历，其行为构成了欺诈，公司因其欺诈行为而与其签订的劳动合同以及解除劳动合同的协议理应无效。

因此，徐某应返还公司因此而支付的补偿金、工资并赔偿因此给公司造成的损失。

对于提供了虚假学历的事实，徐某并不否认，但徐某主张，公司看重的是其工作经历和人脉资源，并没有学历要求。

且其在单位工作四年以来，其工作成绩也得到了相关领导的肯定，因此其工资也逐年上涨了。

但是根据徐某在《员工信息登记表》的教育履历栏目中填写的其在复旦大学分别学习信息和国际金融专业且均获得学士文凭等内容，明显与事实不符。

学历是公司与其建立劳动关系的重要参考，这符合公司用人的常理。

依据《劳动合同法》第26条“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、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的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

”以及《劳动法》第18条“下列劳动合同无效：（一）违反法律、行政法规的劳动合同；（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。

确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效”的规定，可以认定徐某与公司的劳动合同无效。

徐某向公司提供了虚假的学历证明，构成欺诈，在此基础上双方订立的劳动合同，应属无效。

由于劳动合同的无效，解除劳动合同协议也为无效合同，徐某理应返还据此收取的补偿金。

<<劳动争议调解案例解析及实务指引>>

编辑推荐

《劳动争议调解案例解析及实务指引》是中国第一本介绍劳动争议调解联运机制，交流劳动争议调解技巧的专业书籍。

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>