

<<劳动合同法案例精解与评析>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法案例精解与评析>>

13位ISBN编号：9787509610251

10位ISBN编号：7509610257

出版时间：2010-8

出版时间：经济管理

作者：王伟杰//刘海燕

页数：275

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>

<<劳动合同法案例精解与评析>>

前言

经过一年多艰苦的资料收集、研讨与撰写工作，本书终于在上海世博会召开期间付梓。上海世博会是中华文明五千年的博览会，是向全世界展示中华文明的一次难得的机遇。作为劳动关系领域的研究者，我们关注的目光，不应仅仅停留在普通人的普通行为规范是否体现了中华文明的风范，我们更加注重的是在劳动关系、劳动用工领域的文明程度、文明水平。2008年1月1日，《中华人民共和国劳动合同法》正式开始实施，因为劳动合同法的诸多条款、规定与原有的劳动法以及许多的地方法规多有冲突与不一致之处，这一方面迫使企业的管理层必须改变观念、转变方法、调整思路，才能适应《劳动合同法》的要求。但是这一转变过程对于很多的管理者来说是不情愿的过程，是利益损失的过程，因此他们多多少少在抵制着这个过程。但另一方面，劳动者的维权意识，因为劳动合同法草案的全国大讨论，因为《劳动合同法》颁布后的劳动行政部门和工会的大力宣传，因为媒体的铺天盖地的报道，有了极大的提高。不过，这种维权意识的提高，在对《劳动合同法》的理解中，有正确的理解，也有错误的理解。这两个方面激烈的碰撞，导致的结果就是劳动争议仲裁、诉讼案件的井喷，如上海各区县的劳动争议仲裁办公场所门庭若市，劳动争议仲裁庭的案件堆积如山，很多案件从受理到开庭甚至需要半年以上。

但是，是否所有劳动争议都一定需要对簿公堂？我们觉得未必。如果我们的企业管理层能够更多地了解相关的法律规定，充分知悉劳动争议败诉的法律风险，做好事先的防范措施，也许我们就不会看到那么多的劳动争议案件。来自劳动争议仲裁部门的数据显示，80%的案件是用人单位（多是企业）败诉。同时，如果我们的劳动者能够对劳动法律有更多的了解，则可以更加充分全面地维护自己的劳动权力与利益，可以增加对于劳动法律的正确理解，减少对于劳动法律的误解，避免劳动争议败诉的情况出现，可以更加有效地节省自己的时间与精力。

<<劳动合同法案例精解与评析>>

内容概要

2008年1月1日,《中华人民共和国劳动合同法》正式开始实施,因为劳动合同法的诸多条款、规定与原有的劳动法以及许多的地方法规多有冲突与不一致之处,这一方面迫使企业的管理层必须改变观念、转变方法、调整思路,才能适应《劳动合同法》的要求,这种维权意识的提高,在对《劳动合同法》的理解中,有正确的理解,也有错误的理解。

这两个方面激烈的碰撞,导致的结果就是劳动争议仲裁、诉讼案件的井喷,为此,编者编写了本书。全书介绍了劳动关系确立纠纷、劳动合同纠纷、劳动报酬纠纷等内容。

<<劳动合同法案例精解与评析>>

书籍目录

第一章 劳动关系确立纠纷 第一节 雇佣关系纠纷 案例一 如何区别事实劳动关系与劳务关系 案例二 雇员权利受损,如何确认各方责任 案例三 邓小姐与公司是否形成劳动关系 案例四 以公司名义招用,劳动关系应成立 案例五 境外公司派驻,他们之间是雇佣关系还是劳动关系 第二节 事实劳动关系纠纷 案例一 未签订劳动合同,企业应否承担责任 案例二 人事经理未签订劳动合同,是否可获得二倍工资 案例三 承包人招用人员,未签劳动合同如何处理 案例四 “合同过期”,发生劳动争议如何处理 案例五 应签未签劳动合同,经济补偿如何算 案例六 事实劳动关系的二倍工资是否成立 第二章 劳动合同纠纷 第一节 劳动合同订立纠纷 案例一 欺诈订立的劳动合同无效 案例二 试用期转正是否需要PK 案例三 只单独约定试用期合同是否有效 案例四 试用期可否延长 案例五 调整岗位后可否重新约定试用期 案例六 连签两次固定期限劳动合同后,是否应签订无固定期限合同 案例七 “连续工作满十年”是否包含《劳动合同法》施行前的年限 案例八 电邮往来是否构成劳动合同 案例九 劳动合同被宣布无效,是否应支付二倍工资 第二节 劳动合同的履行与变更纠纷 案例一 劳动合同主体什么情况下可以变更 案例二 单位能否变更工作岗位 案例三 劳动合同可否约定变更终止期限 案例四 默认履行可否视为“协商一致” 案例五 企业合并后原劳动合同继续有效 第三节 劳动合同解除纠纷 案例一 程序颠倒,公司如此解雇是否有效 案例二 职工兼职被解除合同,是否有效 案例三 试用期考试不合格,合同能否被解除 案例四 口头解雇,单位应否承担责任 案例五 女职工“未婚先孕”,公司是否可以解除她的劳动合同 案例六 协商一致解除,协议约定需谨慎 案例七 解除合同与提前通知 案例八 工伤未达伤残等级,单位可不可以解除劳动合同 案例九 用人单位办理退工手续的法定责任 案例十 错填婚姻状况是否构成欺诈 第四节 劳动合同终止纠纷 案例一 公司可否要求李女士办退休 案例二 合同是法定顺延还是约定续延 案例三 因法定顺延导致劳动者工作满十年,单位可否终止劳动合同 案例四 劳动者拒绝续订劳动合同,用人单位可否依法终止 案例五 医疗期内,单位能否终止劳动关系 案例六 妇女在怀孕期内企业不能终止其劳动合同 案例七 未做离岗前身体健康检查,合同可否终止 案例八 降薪续签遭拒绝,单位应否付补偿金 第三章 劳动报酬纠纷 第一节 工资确认纠纷 案例一 工资标准应以哪份合同为准 案例二 工资该由谁来承担 案例三 员工提出辞职,单位可否免职降薪 案例四 拒绝竞聘待岗,讨要工资可有依据 案例五 因过失给单位造成损失,如何赔付 案例六 拒付销售提成,单位依据是否合理 第二节 加班费纠纷 案例一 要求加班费能否获得支持 案例二 企业制度如此规定加班程序是否有效 案例三 实行计件工资制,是否有加班工资 案例四 值班和加班有什么区别 案例五 加班工资计算基数,能否低于最低工资标准 第三节 病假工资纠纷 案例一 从病假工资看规章制度效力 案例二 未到指定医院就诊,病假可否不予认可 案例三 病假工资怎么定 第四节 女职工“三期”期间工资纠纷 案例一 外来女职工产假期间,工资如何发放 案例二 单位可否对孕期女职工调岗调薪 案例三 女职工要请产前假,工资应该怎么发 第五节 年终奖纠纷 案例一 离职员工是否应得年终奖 案例二 年终绩效奖金可否因缺勤扣发 案例三 是否该得到“十三月薪” 案例四 新进职工当年能否领取年终奖 第四章 工伤保险纠纷 第一节 工伤认定纠纷 案例一 非必经回家路途中发生的机动车事故伤害能否认定为工伤 案例二 工作时间未请假提前下班,发生机动车事故能否认定为工伤 案例三 上下班途中发生的非机动车事故伤害能否认定为工伤 案例四 下班途中发生车祸,无证驾驶能否算工伤 第二节 工伤待遇纠纷 案例一 工伤六级无合适岗位,企业应否支付伤残津贴 案例二 一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金是否该获得 案例三 替夫上班,能否享受工伤保险待遇 案例四 认定前的补偿是否是工伤待遇 第五章 劳动仲裁与诉讼纠纷 案例一 单位处分是否属于劳动争议处理范围 案例二 非正规就业组织是否属于《劳动合同法》的调整范围 案例三 多个仲裁委有管辖权,究竟该由谁来管 案例四 劳动仲裁可否撤销 第六章 特殊用工纠纷 第一节 劳务派遣纠纷 案例一 员工因工伤死亡,用人单位与派遣公司如何承担责任 案例二 如此解除劳务派遣关系,劳动者能否讨要补偿金 案例三 劳务派遣公司收取员工中介费是否合法 案例四 签劳务派遣合同,停工期间应否给生活费 第二节 非全日制用工纠纷 案例一 什么是非全日制用工 案例二 非全日制用工是否可以不签书面劳动合同 案例三 非全日制用工是否可以约定试用期 案例四 非全日制用工是否可以与多家单位建立劳动关系 案例五 解除劳动关系是否需支付经济补偿金 案例六 非全日制用工合同可随时终止吗 第三节 特殊劳动关系纠纷 案例一 退休返聘人员有无病假工资 案例二 退休人员在现工作单位发生事

<<劳动合同法案例精解与评析>>

故,是否属于工伤第七章 其他 第一节服务期纠纷 案例一 参加展会,可否约定服务期 案例二 单位帮助落户,能否约定服务期 案例三 如何界定专业技术培训 案例四 劳动合同期限届满还需继续“服役”吗 第二节 保密及竞业限制纠纷 案例一 “清洁工”被判支付竞业限制违约金 案例二 保密费不能代替竞业限制补偿金 案例三 对于辞职的员工可否调岗“脱密” 案例四 单位不支付竞业限制补偿金,劳动者的竞业限制义务是否可免除 第三节 带薪年假纠纷 案例一 员工离职,未休年假补偿如何算 案例二 有合同约定,可否享受15天的带薪年假 案例三 职工未提过休假申请,公司可否不安排休假 案例四 申请跨年享受年假,企业应否批准附录 附录一 基本名词解释 附录二 劳动关系管理与福利保险待遇速查 附录三 相关法律法规

<<劳动合同法案例精解与评析>>

章节摘录

插图：由此可知，只要办理相应工商登记的个体工商户，均属于个体经济组织范畴，即《劳动法》和《劳动合同法》规定的用人单位，其与雇工之间即便是未签订任何合同，也属于事实劳动关系。

而非个体雇佣关系。

本案例中吴某属于办理了工商登记、取得营业执照的个体工商户，其与雇工闵某、陈某之间虽然没有签订劳动用工合同，但属于事实劳动关系，不属于个体雇佣，应属于单位劳动用工。

二、闵某、陈某是否只能按照工伤相关法律规定受偿在工伤案件中，存在与一般人身损害法律关系竞合及法律责任竞合的情况，如同一用工单位的甲雇工在履行职责的时候，过失造成同样在履行职责的乙雇员人身损害，这里既有工伤赔偿，适用工伤方面的法律法规，又有侵权损害赔偿，适用一般人身损害赔偿法律法规。

如果是单位之外的第三者实施的侵权行为，造成用人单位履行职责的雇工人身受损，则存在法律关系的竞合而责任主体不竞合。

对于工伤和一般人身侵权损害竞合之下如何处置的问题，有以下几种模式：（1）取代模式。

即雇员遭受工伤事故后，雇员只能请求工伤给付，不得依据侵权行为法的规定，向加害人请求侵权损害赔偿。

不排除用人单位或工伤保险机构承担赔偿责任后向加害人追偿。

（2）择一模式。

即受害雇员可在侵权行为损害赔偿与工伤给付之间，选择其中之一。

（3）兼得模式。

指允许受害雇员接受侵权行为法上的赔偿救济，同时接受工伤给付，即获得双份利益。

（4）补充模式。

受害雇工对于侵权损害赔偿和工伤均可主张，但全部所得不得超过其实际所受损害。

<<劳动合同法案例精解与评析>>

编辑推荐

《劳动合同法案例精解与评析》是由经济管理出版社出版的。

<<劳动合同法案例精解与评析>>

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>