

<<职场维权解决方案全集>>

图书基本信息

书名：<<职场维权解决方案全集>>

13位ISBN编号：9787511816023

10位ISBN编号：7511816029

出版时间：2011-3

出版时间：法律出版社

作者：栾兆安 编

页数：196

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>

<<职场维权解决方案全集>>

内容概要

这是一套内容丰富和全新的丛书。

本套丛书涵盖了日常生活、工作就业、投资、创业和经营领域各个方面的法律知识。

最近几年来，全国人大常委会颁布实施或重新修订了一系列有关民生问题和投资经营的法律，如《食品安全法》、《邮政法》、《保险法》、《侵权责任法》、《社会保险法》、《公司法》、《企业破产法》、《物权法》、《国有资产法》；最高人民法院也对涉及民生问题和投资经营的有关法律适用制定了一系列的司法解释；国务院及其各部委也制定和发布了一系列有关民生问题和投资经营的行政法规和部门规章。

这些法律、行政法规和部门规章填补了我国有关民生问题和投资经营领域的法律空白，进一步规范了有关民生问题和投资经营领域中人们的权利义务关系。

本套丛书就是根据最新颁布实施和现行有效的法律、行政法规与司法解释加以撰写。

使您能够及时跟踪新的法律热点并满足您的法律需求。

这是一套为您释疑解惑和排忧解难的丛书。

本套丛书将您可能在日常生活、工作就业和投资创业与经营中遇到的各种法律问题设问解答，能够助您快速、高效地解决法律疑问。

本套丛书所涉及的部分法律问题直接来源于现实案例，作者能够直面法律难题，对问题的解答不是照本宣科、不假思考地直接引用法条，而是进行了深入浅出、独到和必要的法理阐释，以法理服人。

本套丛书因其体例的合理性和系统性，内容的全面性、全新性、针对性以及法条的有效性和问题解答的准确性，必将成为您当之无愧的随身法律顾问。

这是一套为您带来法律智慧和助您成功的丛书。

本套丛书不仅能够帮助您正确地行使权利、依法维护自己的合法权益和依法解决纠纷，而且能够帮助您预知日常生活、工作就业和投资创业与经营中可能遇到的各种法律问题和各种法律风险，帮助您克服不必要的麻烦、避免不应有的损失以及投资创业和经营中的真正失败——法律上的失败。

<<职场维权解决方案全集>>

书籍目录

Part 1 劳动合同

一、劳动合同订立

劳动合同当事人

适用(劳动合同法)与劳动者建立劳动关系的单位主要有哪些?

国家机关、事业单位、社会团体招用劳动者应订立劳动合同吗?

家庭保姆、家教人员是否可以与个人或家庭签订劳动合同?

用人单位的分支机构能否与劳动者订立劳动合同?

劳动者与提供劳务的民事合同当事人有什么不同?

劳动关系的建立

招用劳动者时用人单位应向劳动者如实告知哪些事项?

用人单位了解与建立劳动关系无关的情况,劳动者有权拒绝回答吗?

用人单位有权扣押劳动者的身份证等有效证件吗?

劳动关系是自双方当事人签订劳动合同时起建立吗?

劳动合同订立形式

订立劳动合同可以采用口头形式订立吗?

用人单位不与劳动者订立书面合同,劳动关系就不存在吗?

劳动关系建立后必须在多长期限内订立书面劳动合同?

因未订立书面劳动合同导致劳动报酬不明确的,劳动报酬如何确定?

劳动合同只有一方当事人的签字或者盖章能生效吗?

用人单位能替劳动者代为保管劳动合同书吗?

劳动合同条款

劳动合同应当具备哪些条款?

在劳动合同中当事人可以订入哪些选择性条款?

劳动合同中应当载明双方当事人的哪些事项?

劳动合同期限条款如何订立?

劳动报酬条款如何订立?

劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确引发争议的,怎么办?

工作内容条款如何订立?

工作地点条款如何订立?

用人单位与劳动者可以约定采取何种工作制度?

对工时制度和工作时间的约定应注意什么?

.....

Part 2 工作制度

Part 3 工资制度

Part 4 劳动保护

Part 5 社会保险

Part 6 社会福利

Part 7 就业促进

Part 8 劳动争议处理

<<职场维权解决方案全集>>

章节摘录

版权页：劳动关系建立后必须在多长期限内订立书面劳动合同？

根据《劳动合同法》第10条的规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

因未订立书面劳动合同导致劳动报酬不明确的，劳动报酬如何确定？

劳动报酬，是指用人单位依据国家有关规定及劳动合同的约定，以货币形式直接支付给劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班工资以及特殊情况下支付的工资等。

获得劳动报酬是劳动者的最基本权利，因用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同而导致与劳动者约定的劳动报酬不明确的，就有可能使劳动者付出劳动后而得不到相应的报酬，并引发劳动争议。

因此，为防止用人单位对劳动者的侵害，（劳动合同法>第11条明确规定，用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

m·劳动合同只有一方当事人的签字或者盖章能生效吗？

不能。

《劳动合同法》第16条第1款明确规定，劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

因为劳动合同作为劳动合同双方当事人就建立劳动关系，明确双方权利与义务的协议，是双方在遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则基础上达成的共识，所以双方在劳动合同文本上签字或者盖章才能生效，只要其中的任何一方未在上面签字或者盖章就不会生效，对双方就不具有约束力。

<<职场维权解决方案全集>>

编辑推荐

《职场维权解决方案全集:900个工作就业法律问题速查速用手册》：职业生涯必知法律常识，职场人士的随身法律顾问。

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>