

<<劳动者权益保护案例>>

图书基本信息

书名：<<劳动者权益保护案例>>

13位ISBN编号：9787544042154

10位ISBN编号：7544042154

出版时间：2010-4

出版时间：山西教育出版社

作者：谢恒

页数：371

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>

## <<劳动者权益保护案例>>

### 前言

俗话说：“无规矩不成方圆。

”法律虽然抽象，但离我们的生活并不遥远。

法律规则在现代社会人与人的交往中发挥着重要的作用，尤其是在预防和减少纷争、维护自身权益方面。

我国正处在经济迅速发展、法制日臻完善的时期，法律的制定和修订也比较快，因此，对于普通百姓而言，我们不仅需要了解基本法律理念，还需要了解最新的、与我们生活密切相关的法律知识。

本套“教你打官司”丛书本着“为你打官司支招，为你赢官司献计”的宗旨，以通俗易懂的方式向读者宣讲法律知识，传播法治理念，让百姓明白自己有哪些权益是受法律保护的，应当怎样运用法律武器维护自己的合法权益。

本丛书共23册，各册的内容体系不是严格按照学术分类或是法律部门进行划分，而是以“与百姓的生活密切相关”为标准，将大量的法律概念、法律原理融入一个个典型而精彩的案例中，让读者在不知不觉中学到法律知识。

每册书均采用以案说法的形式，运用简明通俗的语言、根据最新的法律规范深入浅出地解说法律问题。

每个案例都由“事情是这样的”、“律师专线”、“法律规范”和“专家释惑”四个部分构成。

## <<劳动者权益保护案例>>

### 内容概要

本书为“教你打官司丛书”之一。

书中采用以案说法的形式，运用简明通俗的语言、根据最新的法律规范深入浅出地解说劳动者权益保护法的法律问题。

每个案例都由“事情是这样的”、“律师专线”、“法律规范”和“专家释惑”四个部分构成。

其中“事情是这样的”旨在简要介绍法律问题的背景；“律师专线”是从律师实务的角度指明所涉法律问题，判断问题处理得对与错，为当事人妥善解决此类问题提出相应的建议与技巧；“法律规范”是摘录与案件有关的核心法条，为读者指明解决问题所援引的法律依据；“专家释惑”则是对与案件有关的法律知识进行更专业的阐释与介绍。

有些案例还附有“联系本案”的内容，为读者防范或处理相关问题进行提醒。

## &lt;&lt;劳动者权益保护案例&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第一章 劳动就业 1.劳动者就业必须要签书面劳动合同吗？

不签书面劳动合同，用人单位要承担什么法律责任？

案例1 李华与华星汽车修理厂劳动争议案 2.已享受退休金的退休人员再就业是劳动关系吗？

案例2 黄芬与恒宇房地产开发有限公司劳务纠纷案 3.用人单位在招聘时能歧视性别吗？

案例3 陈花与大洋房地产开发有限责任公司劳动争议案 4.用人单位招聘时能歧视乙肝病毒携带者吗？

案例4 符勇与西美玩具有限责任公司劳动争议案 5.用人单位制定的规章制度能约束劳动者的就业权吗？

案例5 李丽与华民机械厂劳动争议案 6.用人单位能侵犯劳动者的择业自主权吗？

案例6 朱安与寰宇贸易公司劳动争议案 7.用人单位要求劳动者提供担保合法吗？

案例7 李文与富丽门酒楼劳动争议案 8.用人单位可以扣押劳动者的身份证吗？

案例8 李贵与泰风物流有限公司劳动争议案 9.通知劳动者录用后又反悔，用人单位应承担什么法律责任？

案例9 李姿与华耀客运服务有限公司劳动争议案第二章 劳动合同与集体合同 10.劳动者在试用期内可通知用人单位解除劳动合同吗？

案例10 刘芳与亚太国际大酒店劳动争议案 11.超过试用期，用人单位还能单方解除劳动合同吗？

案例11 秦红与华强商业有限公司劳动争议案 12.试用期内被辞退，能要求用人单位支付经济补偿金吗？

案例12 李丹与武鼎商贸有限公司劳动争议案 13.企业分立、合并后要重新签订劳动合同吗？

案例13 陈中华与恒远汽车销售有限公司劳动争议案 14.劳动合同的续订需要什么条件？

案例14 胡达与华胜电子有限责任公司劳动争议案 15.用人单位可以在劳动合同中约定不负责工伤吗？

案例15 钟亮与华玉贸易有限公司劳动争议案 16.如何认定严重失职？

用人单位能因劳动者严重失职而解除劳动合同吗？

案例16 王霞与商业银行劳动争议案 17.用人单位能因劳动者违反劳动纪律而解除劳动合同吗？

案例17 陈雷诉福美达食品厂劳动争议案 18.劳动者应聘时弄虚作假会产生什么法律后果？

案例18 陈德容与正升贸易有限责任公司劳动争议案 19.用人单位通过欺诈手段签订的劳动合同有法律效力吗？

案例19 张山与森波农业科技有限公司劳动争议案 20.用人单位裁员要履行什么法律程序？

案例20 曾亮等职工与豪门大酒店劳动争议案 21.用人单位可以单方面变更劳动合同内容吗？

案例21 刘鸿与立达贸易有限公司劳动争议案 22.约定保密条款、竞业限制条款后会产生什么法律后果？

案例22 吴晨与永星科技电子有限公司劳动争议案 23.用人单位不支付经济补偿，竞业限制条款还有效力吗？

案例23 武孟与文华科技有限责任公司劳动争议案 24.劳动合同约定违约金只能针对什么情况？

案例24 张思与汇生贸易有限责任公司劳动争议案 25.劳动合同期满终止后用人单位需要支付经济补偿金吗？

案例25 周莘与关成贸易有限公司劳动争议案 26.经济补偿金的支付标准是什么？

案例26 张慈与万宁机械有限公司劳动争议案第三章 劳动保护 27.未成年工(16周岁以上，18周岁以下)禁忌劳动的范围有哪些？

案例27 常乐与东方红煤业集团公司劳动争议案 28.女职工享受哪些特殊的劳动保护待遇？

案例28 李春霞与测绘局劳动争议案 29.用人单位能因为劳动者生育而解除劳动合同吗？

案例29 苏小美与佳园食品有限责任公司劳动争议案 30.用人单位在什么特殊情形下可以招聘16周岁以下的未成年人？

案例30 黄安、姜腾、孙怡、符勇与京汉影视策划制作有限公司劳动争议案184 31.用人单位强令冒

## <<劳动者权益保护案例>>

险作业，劳动者有权拒绝吗？

案例31 朱永贵与福江矿业集团有限责任公司劳动争议案 32.患职业病的劳动者有权要求用人单位调换工作岗位吗？

案例32 钟强与华晟水泥厂劳动争议案 33.被劳务派遣的劳动者工伤后由谁负责赔偿呢？

案例33 孙兰工伤赔偿案第四章 劳动报酬与福利待遇 34.用人单位能低于最低工资标准发放工资吗？

案例34 孔秀等20名女工与美盛纺织有限公司劳动争议案 35.农民工也享受最低工资待遇吗？

案例35 张富贵与力行建筑工程有限公司劳动争议案 36.用人单位扣发劳动者的工资需要遵循什么法律规定？

案例36 陈诚与关赞服装贸易有限公司劳动争议案 37.学徒工工资能低于当地最低工资标准吗？

案例37 关业与阳光汽车修理厂劳动争议案 38.加班可以要求用人单位支付加班工资吗？

案例38 蔡军与昆仑食品有限公司劳动争议案第五章 工作时间与休息休假 39.用人单位能随意延长劳动者的工作时间吗？

案例39 朱小芳与红霞电器制造有限公司劳动争议案 40.用人单位实行不定时工时制后还需付劳动者加班费吗？

案例40 刘承先与先锋物流有限公司劳动争议案 41.劳动者有权享受带薪年假待遇吗？

案例41 符华与东方建材有限责任公司劳动争议案 第六章 职业培训 42.用人单位有义务培训劳动者吗？

案例42 张生与红日乳品有限公司劳动争议案 43.违反培训服务期约定的劳动者要承担什么法律责任？

案例43 彭科与庆德外贸食品有限公司劳动争议案第七章 工会 44.劳动者有权组织工会吗？

案例44 信达商贸有限公司阻碍劳动者自行组织工会案 45.工会在劳动合同的签订履行过程中应承担什么职责？

案例45 钟大诚与新丝食品有限责任公司劳动争议案第八章 社会保险 46.用人单位有义务为劳动者参加社会保险吗？

案例46 萧芳与胜和机械贸易有限责任公司劳动争议案 47.劳动合同有约定，用人单位就可以不参加社会保险吗？

案例47 永辰贸易有限公司拒不办理社会保险案 48.劳动者在什么情况下有权享受工伤保险待遇？工伤保险待遇的具体内容是什么？

案例48 蒋兴与隆晋机械设备有限公司劳动争议案 49.用人单位未足额缴纳工伤保险费，要承担什么法律责任？

案例49 李娇与台法贸易有限公司劳动争议案 50.劳动者在什么情形下有权领取失业保险金？失业保险制度的具体内容是什么？

案例50 李维领取失业保险金案 51.用人单位有为劳动者缴纳养老保险费的义务吗？

案例51 金日与华洋商厦有限责任公司劳动争议案 第九章 劳动救济 52.发生劳动争议后该怎么处理？

案例52 李竞与大新百货有限责任公司劳动争议案 53.哪些劳动争议案件属于劳动仲裁的受案范围？

案例53 樊启明与大华饮食服务中心劳动争议案 54.劳动争议当事人一方对仲裁裁决不服有权起诉吗？

案例54 陈云与德明技工职业学院劳动争议案 55.劳动者可以就劳动保障行政部门的行政不作为提起劳动行政诉讼吗？

案例55 孟浩然诉区劳动局行政不作为纠纷案

## <<劳动者权益保护案例>>

### 章节摘录

1.依照企业破产法规定进行重整的；2.生产经营发生严重困难的；3.企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需要裁减人员的；4.其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

用人单位裁减人员时，应当优先留用与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同和订立无固定期限劳动合同的人员，以及家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的人员。

如在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

五、固定期限劳动合同期满终止时，用人单位需支付经济补偿金。

1.劳动合同期满时，用人单位同意续订劳动合同，且维持或者提高劳动合同约定条件，劳动者不同意续订的，劳动合同终止，用人单位不支付经济补偿金；2.如果用人单位同意续订劳动合同，但降低劳动合同约定条件，劳动者不同意续订的，劳动合同期满终止时，用人单位应当支付经济补偿金；3.如果用人单位不同意续订劳动合同，无论劳动者是否同意续订，劳动合同期满终止时，用人单位应当支付经济补偿金。

六、，特殊情形下劳动合同终止，用人单位需要支付经济补偿金。

这里所指的特殊情形为：1.用人单位被依法宣告破产导致劳动合同终止的；2.用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散导致劳动合同终止的。

七、法律、行政法规规定的其他情形。

值得注意的是，我国劳动法律规范对用人单位解除劳动合同有严格限制。

<<劳动者权益保护案例>>

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>