

<<劳动合同法原理与应用>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法原理与应用>>

13位ISBN编号：9787300109497

10位ISBN编号：7300109497

出版时间：2009-12

出版时间：中国人民大学出版社

作者：王伟杰

页数：270

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>

## <<劳动合同法原理与应用>>

### 内容概要

酝酿了两年之久,《劳动合同法原理与应用》终于在《劳动合同法》实施两周年之际即将付梓出版。关于《劳动合同法》的纷争、讨论远自颁布之前就已经开始,而且异常激烈。

2005年12月第十届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议首次审议《劳动合同法》(草案),2006年3月将其向全国公布,广泛征求社会各界意见,开始掀起了这场波及中国不同阶层、各个地域的关于劳动法律的大讨论。

及至2007年6月四审稿提交全国人民代表大会常务委员会,并于6月29日被正式审议通过,关于草案的讨论才终于告一段落。

但是关于《劳动合同法》的讨论并没有因此结束,专家、媒体又对于已颁布的《劳动合同法》的条款展开激烈讨论,对其拍手称快者有之,大力抨击者有之,全力维护者有之,恶语攻击者有之,一时间在劳动法律界简直是山雨欲来风满楼。

专家层面,就有分别以中国人民大学的常凯与华东政法大学的董保华为代表的被媒体称为南北派的争论;媒体层面,报纸、电视、网络,纷纷开始专栏进行讨论;其他方面,比如各地的劳动保障部门、工会以及企业等,也根据各自角度和理解发表着对《劳动合同法》的意见。

当然,必须说明的是,尽管讨论很激烈,但是主要是限于民间的讨论,官方的意见还是很明确的。那就是维护《劳动合同法》的尊严,严格实施《劳动合同法》,并对违反《劳动合同法》的行为进行打击。

由于《劳动合同法》作为国家法律,仍然具有宏观性和抽象性,很多条款需要进一步细化以使之具有操作性;同时,也因为《劳动合同法》受到较多的批评和压力,社会各界一直期望及时出台与《劳动合同法》配套的实施办法(细则)。

## <<劳动合同法原理与应用>>

### 书籍目录

第一章 劳动规章制度研究 第一节 劳动规章制度的概念与效力 第二节 劳动规章制度的内容与制定 第三节 相关案例第二章 事实劳动关系研究 第一节 事实劳动关系的理论探讨 第二节 事实劳动关系的实践分析 第三节 相关案例第三章 无固定期限劳动合同研究 第一节 劳动法时代的无固定期限劳动合同 第二节 无固定期限劳动合同的国际比较 第三节 劳动合同法对无固定期限劳动合同的加强 第四节 相关案例第四章 劳动合同解除研究 第一节 劳动合同解除的理论研究 第二节 劳动法时代的劳动合同解除制度 第三节 劳动合同法时代的劳动合同解除 第四节 两个时代劳动合同解除制度的比较 第五节 相关案例第五章 劳动合同法要点解析与实务应对 第一节 总论 第二节 劳动合同的条款 第三节 劳动合同的履行与终止、解除 第四节 规章制度与工会 第五节 劳动报酬与法律责任第六章 劳动合同法与上海市劳动合同条例比较研究 第一节 适用范围与无固定期限劳动合同 第二节 劳动合同条款比较 第三节 劳动合同解除与终止 第四节 经济补偿金第七章 劳动合同法实施条例解读 第一节 总则 第二节 劳动合同的订立 第三节 劳动合同的解除与终止 第四节 劳务派遣 第五节 法律责任与附则第八章 职工带薪年休假条例暨企业职工带薪年休假实施办法解读 第一节 立法背景与适用范围 第二节 带薪休假待遇 第三节 带薪休假安排与计算 第四节 法律责任与争议处理附录 相关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合同法实施条例职工带薪年休假条例企业职工带薪年休假实施办法

## <<劳动合同法原理与应用>>

### 章节摘录

五、用人单位不得解除劳动合同的情形（一）两部法律法规的具体法条规定《劳动合同法》第42条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。

”第48条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

”《条例》第34条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本条例第三十二条、第三十五条的规定解除劳动合同：（一）患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；（三）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（四）法律、法规规定的其他情形。

”（二）比较分析根据《劳动合同法》的规定，为保护一些特定群体劳动者的合法权益，在六类法定情形下，禁止用人单位根据《劳动合同法》第40条、第41条的规定单方解除劳动合同。

1. 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的受到职业病威胁的劳动者以及职业病人是社会弱势群体，需要国家的关怀和法律的保障。

根据《中华人民共和国职业病防治法》第32条规定，对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果如实告知劳动者。

## <<劳动合同法原理与应用>>

### 编辑推荐

《劳动合同法原理与应用》由中国人民大学出版社出版。

<<劳动合同法原理与应用>>

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>