

<<劳动法案例教程>>

图书基本信息

书名：<<劳动法案例教程>>

13位ISBN编号：9787301182079

10位ISBN编号：7301182074

出版时间：2011-1

出版时间：金福海、房绍坤、郭明瑞 北京大学出版社 (2011-01出版)

作者：金福海 编

页数：319

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>

## <<劳动法案例教程>>

### 前言

法学是一门实用性很强的社会科学，法学教育应当紧密联系立法与司法实践，以培养学生分析和解决实际问题的能力。

为实现这一目标，传统的法学教学方法、教学内容必须进行改革。

目前，各高等法律院校广泛采用的案例教学法，就是众多法学教育改革措施中最为重要的一项。

案例教学法的实施，促进了法学教学水平的提高，增强了学生的实践能力，是值得推广和倡导的一种教学方法。

为配合案例教学的开展，我们在北京大学出版社的大力支持下，主编了“21世纪法学系列教材教学案例”，并于2003年陆续出版。

本套教材具有如下特点：第一，体系新颖。

本套案例教材以法学的基本理论为线索，就每个具体理论问题设案情简介、思考方向、法律规定、学理分析、自测案例五个部分，这一体例可以充分地体现实践、法律、理论的有机结合。

第二，内容简洁。

本套案例教材力求以简洁的语言阐述问题，解析实例，说明法理，使学生能够一目了然。

第三，紧密结合法律规定。

为避免案例教材脱离法律规定的现象，本套案例教材特别强调现行法的规定，并通过实例的解析帮助学生理解法律规定，以增强学生掌握和运用法律的能力。

第四，具有启发性。

本套案例教材在每个具体问题的设计上都包括有思考方向及自测案例，其目的就是给学生以充分的思考空间，启发学生运用理论与法律分析和解决实践问题。

## <<劳动法案例教程>>

### 内容概要

法学是一门实用性很强的社会科学，法学教育应当紧密联系立法与司法实践，以培养学生分析和解决实际问题的能力。

为实现这一目标，传统的法学教学方法、教学内容必须进行改革。

目前，各高等法律院校广泛采用的案例教学法，就是众多法学教育改革措施中最为重要的一项。

案例教学法的实施，促进了法学教学水平的提高，增强了学生的实践能力，是值得推广和倡导的一种教学方法。

为配合案例教学的开展，我们在北京大学出版社的大力支持下，主编了“21世纪法学系列教材教学案例”，并于2003年陆续出版。

本套教材具有如下特点：第一，体系新颖。

本套案例教材以法学的基本理论为线索，就每个具体理论问题设案情简介、思考方向、法律规定、学理分析、自测案例五个部分，这一体例可以充分地体现实践、法律、理论的有机结合。

第二，内容简洁。

本套案例教材力求以简洁的语言阐述问题，解析实例，说明法理，使学生能够一目了然。

第三，紧密结合法律规定。

为避免案例教材脱离法律规定的现象，本套案例教材特别强调现行法的规定，并通过实例的解析帮助学生理解法律规定，以增强学生掌握和运用法律的能力。

第四，具有启发性。

本套案例教材在每个具体问题的设计上都包括有思考方向及自测案例，其目的就是给学生以充分的思考空间，启发学生运用理论与法律分析和解决实践问题。

<<劳动法案例教程>>

书籍目录

第一章 劳动法基础理论第一节 劳动法的概念第二节 劳动法的地位和体系第三节 劳动法的基本原则第四节 劳动权第五节 劳动法律关系第二章 就业促进法第一节 就业概述第二节 公平就业第三节 就业服务与职业介绍第四节 就业援助第五节 职业教育和培训第三章 劳动合同法第一节 劳动合同概述第二节 劳动合同的订立第三节 劳动合同的效力第四节 劳动合同的内容第五节 劳动合同的履行、变更与终止第六节 劳动合同的解除第四章 集体协商与集体合同法第一节 集体协商第二节 集体合同概述第三节 集体合同的签订第四节 集体合同的内容第五节 集体合同的效力第五章 工资法第一节 工资法概述第二节 工资宏观调控第三节 最低工资第四节 工资集体协商第五节 工资形式第六节 特殊情况下的工资支付第七节 工资保障第六章 工作时间和休息休假法第一节 工作时间第二节 工作时间和休息休假的种类第三节 延长工作时间第七章 劳动安全卫生法第一节 劳动安全卫生概述第二节 劳动安全法第三节 劳动卫生法第四节 劳动安全卫生管理制度第五节 女职工和未成年工劳动保护第八章 社会保险和职工福利法第一节 社会保险制度概述第二节 养老保险制度第三节 失业保险制度第四节 医疗保险制度第五节 工伤保险制度第六节 生育保险制度第七节 职工福利制度第九章 工会与职工民主参与法第一节 工会法第二节 职工民主参与第十章 执行劳动法的监督检查第一节 劳动法执行情况监督检查概述第二节 劳动法监督检查体制第三节 劳动法监督检查程序第十一章 劳动争议处理法第一节 劳动争议处理概述第二节 劳动争议处理机构第三节 劳动争议处理程序

## <<劳动法案例教程>>

### 章节摘录

2. 裁判结果上海市松江区人民法院作出判决，驳回原告老王的诉讼请求。

3. 争议焦点驾驶员工作实行不定时工作制，公司采取的每天工作12小时是否违法？

4. 法理评析该案例是关于工作时间引发的争议。

工作时间是劳动者根据国家的法律规定，在一个昼夜或一周之内从事本职工作的时间，工作时间分为标准工作时间和非标准工作时间。

非标准工作时间又可以分为以下几种：缩短工作时间、不定时工作时间、综合计算工作时间和计件工作时间。

不定时工作制又称不定时工作时间，属于非标准工作时间，是指每一工作日没有固定的上下班时间限制的工作时间制度。

它是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。

对于不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的，根据国家有关规定，实行其他工作和休息办法，是法律所允许的，但需要向注册地的区县劳动部门提出申请，并获批准。

在我国，不定时工作制的审批如下：中央直属企业实行不定时工作制的，经国务院行业主管部门审核，报国务院劳动行政部门批准。

地方企业实行不定时工作制的审批办法，由各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门制定，报国务院劳动行政部门备案。

目前，地方企业实行不定时工作制，一般采用由企业直接向当地县级以上劳动部门申请，由当地劳动保障部门决定是否批准。

经批准实行不定时工作制的职工，不受《劳动法》第41条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

实行不定时工作制人员不执行加班工资的规定。

但是实行不定时工作人员的工作时间仍应按照法律法规文件的规定，平均每天原则上工作8小时，每周至少休息1天。

实行不定时工作制人员不执行加班工资的规定。

但国庆、元旦等节假日单位也应支付加班费。

<<劳动法案例教程>>

编辑推荐

《劳动法案例教程(第2版)》：21世纪法学系列教材教学案例

<<劳动法案例教程>>

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>