

<<专家释法之公民与劳动合同法>>

图书基本信息

书名：<<专家释法之公民与劳动合同法>>

13位ISBN编号：9787501191765

10位ISBN编号：750119176X

出版时间：2010-5

出版时间：薛长礼、石景光 新华出版社 (2010-05出版)

作者：薛长礼 编

页数：219

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>

<<专家释法之公民与劳动合同法>>

前言

社会主义市场经济的蓬勃发展，不仅极大地提高了我国的综合国力和显著改善了人民的物质与文化生活，而且也成为推动我国法治建设“再上层楼”的巨大动力。

1997年召开的中国共产党第十五次全国代表大会，把“依法治国”确立为治国的基本方略，将“建设社会主义法治国家”确定为社会主义现代化的重要目标，并提出了建设中国特色社会主义法律体系的重大任务；1999年，“中华人民共和国实行依法治国，建设社会主义法治国家”载入了宪法；2004年，“国家尊重和保障人权”载入宪法。

目前，中国特色社会主义法律体系已经基本形成，为依法治国、建设社会主义法治国家、实现国家的长治久安提供了有力的法治保障。

全面推进具有中国特色的社会主义法制建设事业，不仅需要培养和造就大批的法律专门人才，而且也有赖于全体公民法律意识的树立和提高。

开展各种形式的法治宣传和教育，就是实现这一目标的有效途径。

改革开放以来，党和政府十分重视积极推动在全体公民中树立法治观念。

从1985年起，全国人民代表大会常务委员会先后通过了五个在全民中普及法律知识的决定，并已连续实施完成了四个五年的普法规划。

党的十六大报告中明确提出，加强法制宣传教育，提高全民法律素质，尤其要增强公职人员的法制观念和依法办事能力。

为此，党和国家领导人率先垂范，仅中共中央政治局就先后组织了20多次有关法治的集体学习。

这对于推动全社会学习法律知识、树立法治观念，起到良好的示范作用。

同时，国家组织开展各种形式的法治宣传教育活动，还把每年的12月4日（即现行宪法颁布日）确定为中国的法制宣传日。

<<专家释法之公民与劳动合同法>>

内容概要

我在公司已经上班一年半了，可公司不与我订立书面劳动合同，那我们之间算是订立了无固定期限劳动合同吗？

我在哪些情况下可以单方面与公司解除劳动合同，并不承担相应的赔偿责任？

公司裁减人员时，哪些人员应当优先留用？

..... 作为市场经济中三大基本要素（劳动、资本和技术）之一的劳动，关乎到全社会的稳定和每个家庭的幸福。

而对于劳动关系的调整，特别是关于劳动者权益的保护问题，更是需要全社会予以关注。

为使劳动者获得有尊严的劳动，必须要通过法律的强制来弥补劳动者的弱势地位。

因此，劳动立法的基本价值取向应当体现出对劳动者的特别保护。

希望通过《公民与劳动合同法》这本小书，为您正确处理好劳动关系提供积极的借鉴。

<<专家释法之公民与劳动合同法>>

作者简介

薛长礼，劳动法学博士，副教授。
现任职于北京化工大学文法学院。

<<专家释法之公民与劳动合同法>>

书籍目录

第一编 《劳动合同法》总则1.什么是劳动合同？

- 2.劳动合同与劳务合同有什么区别？
- 3.劳动合同与承揽合同有什么区别？
- 4.《劳动合同法》的适用范围比《劳动法》扩大了吗？
- 5.出租车司机与出租车公司之间的关系适用《劳动合同法》吗？
- 6.保险代理人与保险公司之间的关系适用《劳动合同法》吗？
- 7.用人单位的劳动规章制度符合什么条件才具有法律效力？
- 8.《劳动合同法》实施后，用人单位制定的新劳动规章内容与劳动合同、集体合同不一致时，应该如何选择适用？
- 9.非经职工代表大会或者全体职工讨论，直接与工会协商确定的规章制度是否有效？
- 10.劳动者是否可以不遵守用人单位违反法律法规的规章制度？用人单位针对违反法律法规的规章制度要承担什么样的法律责任？
- 11.工会有哪些权利和职责？
- 12.企业有违法行为，工会可以干预吗？
- 13.单位“炒人”必须事先通知工会吗？

第二编 劳动合同的订立1.什么是劳动合同的订立？

- 2.订立劳动合同应该遵循哪些原则？
- 3.订立劳动合同，双方协商一致就具有法律效力吗？
- 4.用人单位招用劳动者时双方的如实告知义务是什么？
- 5.用人单位招用劳动者时不得采取哪些行为？
- 6.怎样认定用人单位和劳动者的劳动关系？
- 7.劳动合同期满之后仍在原用人单位工作，双方是否还存在劳动关系？
- 8.建立劳动关系为什么要订立书面劳动合同？
- 9.建立劳动关系的时间与订立劳动合同的时间不一致，以哪一时间为准确立双方的劳动关系？如何确定劳动合同的成立时间与生效时间？
- 10.用人单位自用工之日起超过一年未与劳动者签订劳动合同，怎么办？
- 11.劳动者与用人单位签订劳动合同时，工会能起什么作用？
- 12.用人单位在用工的同时未订立劳动合同且劳动报酬约定不明确时，如何确定劳动者的报酬？
- 13.劳动合同的期限条款如何约定？
- 14.在什么情况下应该签订无固定期限劳动合同？
- 15.非因本人原因，用人单位调动劳动者到另一单位，如何计算“用人单位连续工作满十年”？
- 16.连续订立两次固定期限劳动合同，第三次就应签订无固定期限合同吗？
- 17.为什么规定第三次签合同即应签无固定期限合同？
- 18.用人单位一年不签劳动合同，视为与劳动者订立无固定期限合同，还需要补签劳动合同吗？
- 19.如何签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同？
- 20.劳动合同由单位统一保管吗？
- 21.劳动合同必须具备什么条款？
- 22.《劳动合同法》规定的劳动合同必备条款与《劳动法》有何不同？
- 23.劳动者与用人单位可以在劳动合同中约定哪些事项？
- 24.什么是试用期？
- 25.劳动合同法对试用期是如何规定的？
- 26.用人单位是否能以劳动者仍需考察为由延长劳动者的试用期？
- 27.用人单位与劳动者能否单独签订试用期合同？
- 28.劳动者试用期的工资有最低标准吗？
- 29.用人单位在试用期内可以随意解除劳动合同吗？

<<专家释法之公民与劳动合同法>>

- 30.如何界定“试用期间被证明不符合录用条件”？
 - 31.钟点工可以约定试用期吗？
 - 32.违法约定试用期应承担什么后果？
 - 33.用人单位以试用期为由，不给职工缴纳社会保险合法吗？
 - 34.什么是劳动者的服务期？
 - 35.服务期的年限怎样确定？
 - 36.什么情况下，用人单位可以与劳动者约定服务期？
 - 37.劳动者违反服务期约定需要支付违约金吗？
 - 38.劳动者违反服务期约定，应全额支付违约金吗？
 - 39.服务期与劳动合同的期限不一致怎么办？
 - 40.用人单位可以根据自己的需要约定服务期吗？
 - 41.用人单位对职工开展的日常职业培训可以约定服务期吗？
 - 42.什么是商业秘密？
 - 什么是与知识产权相关的保密事项？
 - 如何签订保密协议？
 - 43.劳动者违反保守商业秘密条款应当承担什么样的法律责任？
 - 44.什么是竞业限制？
 - 45.用人单位和劳动者之间如何约定竞业限制条款？
 - 46.在竞业限制期限内，用人单位未按照竞业限制协议约定支付经济补偿金，劳动者怎么办？
 - 47.劳动者在哪些情况下需要承担违约责任？
 - 48.什么是无效劳动合同？
 - 49.构成无效劳动合同的情形有哪些？
 - 50.无效劳动合同的法律后果是什么？
 - 51.无效劳动合同由谁确认？
 - 52.怎样理解以欺诈、胁迫、乘人之危的手段订立劳动合同？
 - 53.以“夫妻同进同出”为由签订的劳动合同有效吗？
 - 54.劳动合同中“工伤以及工亡概不负责”的约定有效吗？
 - 55.哪些情况属于“违反法律、行政法规强制性规定”？
 - 56.劳动合同部分无效的，如何认定其他部分的效力？
- 第三编 劳动合同的履行和变更
- 1.用人单位与劳动者应当怎样履行劳动合同？
 - 2.什么是劳动合同的变更？
 - 3.劳动合同变更的原因和条件有哪些？
 - 4.怎样变更劳动合同？
 - 5.用人单位是否可以单方面调整劳动者的工作岗位？
 - 6.用人单位搬迁，变更工作地点，劳动者是否可以此为由解除劳动合同？
 - 7.只要不按时发放工资，就是拖欠劳动报酬吗？
 - 8.什么是未足额支付劳动报酬？
 - 9.用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬应该承担什么样的法律责任？
 - 10.劳动报酬由哪些部分组成？
 - 11.我所在的公司受金融危机影响停产了，是否应发待岗工资？
 - 12.什么是“支付令”？
 - 13.如何写劳动报酬支付令？
 - 申请书向谁提交？
 - 受理申请后多长时间可以发出支付令？
 - 14.用人单位收到支付令后提出异议怎么办？
 - 15.支付令失效后劳动者可以直接起诉到法院吗？
 - 16.如何界定用人单位变相延长劳动者的工作时间？

<<专家释法之公民与劳动合同法>>

- 17.怎样安排加班才是合法的？
 - 18.怎样计算加班费？
 - 、 19.我的工作是每天连续工作24小时，休息48小时，用人单位是否应应付加班费？
 - 20.补休代替加班费合法吗？
 - 21.实行计件工资如何支付加班工资？
 - 22.劳动者在安全生产方面有什么样的权利？
 - 23.用人单位名称和法定代表人等的变更影响劳动合同的履行吗？
 - 24.用人单位合并或者分立，劳动合同能继续履行吗？
 - 25.用人单位单方面变更的劳动合同对劳动者有约束力吗？
 - 26.劳动合同履行地与用人单位注册地不同时，有关劳动者的最低工资及劳动保护等按何地标准规定？
- 第四编 劳动合同的解除和终止
- 1.什么是劳动合同的解除？
 - 2.协商解除劳动合同，谁先提出法律后果有何不同？
 - 3.劳动者如何行使单方主动预告解除劳动合同的权利？
 - 4.试用期内，劳动者可以随时解除劳动合同吗？
 - 5.劳动者单方预告解除劳动合同时，如何保留证据？
 - 6.劳动者以电子邮件通知解除劳动合同，是否为合法有效的通知？
-第五编 集体合同第六编 劳务派遣第七编 非全日制用工第八编 监督检查与法律责任

<<专家释法之公民与劳动合同法>>

章节摘录

(2) 计件工资：计件工资是指对已做工作按计件单价支付的劳动报酬。

包括： 实行超额累进计件、直接无限计件、限额计件、超额计件等工资制度下，按劳动部门或主管部门批准的定额和计件单价支付给个人的工资； 按工作任务包干办法支付给个人的工资； 按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资。

(3) 奖金：奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。

主要包括： 生产奖：按超额劳动成果的数额来计付； 节约奖：在完成生产任务的前提下，按节约原材料、燃料消耗的数额计付； 劳动竞赛奖 机关事业单位的奖励工资； 其他奖金。

(4) 津贴和补贴：津贴和补贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴，以及为了保证职工工资水平不受物价影响而支付给职工的物价补贴。

津贴包括：补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴，保健性津贴，技术性津贴，年功性津贴及其他津贴。

物价补贴。

包括：为保证职工工资水平不受物价上涨或变动影响而支付的各种补贴。

(5) 加班加点工资：加班加点工资是指按规定支付的加班工资和加点工资。

(6) 特殊情况下支付的工资：包括根据国家法律法规和政策规定，因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、事假、探亲假、定期休假、停工学习、执行国家或社会义务等原因按计时工资标准或计件工资标准的一定比例支付的工资，以及附加工资和保留工资。

(7) 非全日制用工支付的工资：用人单位应当按时足额支付非全日制劳动者的工资。

支付非全日制劳动者的小时工资不得低于当地政府颁布的小时最低工资标准。

非全日制用工的工资支付可以按小时、日、周或月为单位结算。

11.我所在的公司受金融危机影响停产了，是否应发待岗工资？

【答】待岗工资是指非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业期间向劳动者支付的报酬。

由于用人单位停工、停业的原因与劳动者无关，用人单位应向劳动者支付劳动报酬，但劳动者没有实际付出劳动，按照劳动合同约定支付工资对用人单位来说，也显失公平。

因此，各地规定了待岗工资，标准也不同。

<<专家释法之公民与劳动合同法>>

编辑推荐

《专家释法之公民与劳动合同法(最新版)》：通俗化解读，案例化叙述，对策化分析，实战化操作。学法，守法，用法，护法。

《专家释法之公民与劳动合同法(最新版)》是法律伴我们公民普法系列丛书之一。

为配合国家普法宣传教育，由北京化工大学文法学院、中国政法大学、北京市西城区人民法院、北京恒源律师事务所、北京海城公证处等单位的学者和专家，根据我国目前最新的立法及司法解释，共同编写了《法律伴我行》公民普法系列丛书。

本丛书的编写宗旨是“立足生活、依托法律”，在遵循法的系统性和严谨性的基础上，力求把抽象的法律规则和术语做到生活化、案例化和通俗化，更加贴近百姓的生活，以方便百姓了解和掌握有关法律的基本知识，让百姓看得明明白白，学得透透彻彻。

并借此维护自身的合法权益。

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>