

<<漫画劳动维权>>

图书基本信息

书名：<<漫画劳动维权>>

13位ISBN编号：9787503687532

10位ISBN编号：7503687533

出版时间：2008-10

出版时间：法律出版社

作者：杨飞，李彬 编著

页数：478

字数：310000

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>

<<漫画劳动维权>>

内容概要

《漫画劳动维权》图文并茂，内容详细主要从劳动合同的订立，试用期，劳动合同的履行和变更等方面介绍了劳动维权。

可供广大读者参考。

《漫画劳动维权》主要内容包括劳动合同的订立，试用期，劳动合同的履行和变更，劳动合同的解除和终止，集体合同劳务派遣非全日制用工等。

<<漫画劳动维权>>

书籍目录

- 第一章 劳动合同的订立 01 履行劳动义务,就有事实劳动关系 02 连续两次以上订立固定期限劳动合同,就可以签订无固定期限劳动合同 吗?
- 03 固定期限劳动合同,可以直接变更为无固定期限的吗?
- 04 员工提出续签无固定期限劳动合同,用人单位是不是必须同意?
- 05 连续二次订立固定期限劳动合同到期,用人单位能否终止劳动合同不再续签?
- 06 用工满1年不签书面劳动合同,视为已订立无固定期限劳动合同的,用人单位是否免除订立书面劳动合同的义务?
- 07 劳动合同的内容有哪些?
哪些条款是必备的?
- 08 职介所提供虚假信息须赔偿 09 炒老板鱿鱼不必支付违约金 10 劳动者违反培训协议,违约金应如何计算?
- 11 劳动合同约定的服务期限可以违反吗?
- 12 什么情形下用人单位可与劳动者约定服务期?
劳动者违反服务期约定的,该如何承担违约责任?
- 13 服务期限长于劳动合同期限,合同到期劳动者不续签应否承担违约责任?
- 14 单位要求竞业禁止期为5年,是否合理?
- 15 竞业限制协议和保密协议是不是一回事?
- 16 竞业禁止应包括哪些条款?
- 17 只要双方自愿就可以约定违约金吗?
- 18 哪些劳动合同是无效的?
- 19 劳动合同能否约定“用人单位有权根据生产经营及劳动者的各种情况调整其工作岗位和工资,劳动者必须服从”?
- 20 伪造文凭丢工作第二章 试用期 21 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期 22 试用期已过,公司不能以员工试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同 23 试用期内辞职不必承担培训费 24 试用员工也有权享受医疗期 25 试用期内用人单位可随时解除劳动合同吗?
- 26 劳动者在试用期内解除合同应提前三日通知 27 最低工资标准是否适用于试用期工人.....
- 第三章 劳动合同的履行和变更第四章 劳动合同的解除和终止第五章 集体合同劳务派遣非全日制用工第六章 社会保险第七章 劳动争议第八章 劳动合同书样本第九章 劳动争议文书附录

章节摘录

第一章 劳动合同的订立 01 履行劳动义务,就有事实劳动关系 点评 第一,李某与该广告公司具有事实劳动关系。

按照《劳动合同法》规定,用人单位自用工之日、起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系应当订立书面劳动合同。

如果企业未按规定与员工签订劳动合同,但员工已履行了劳动义务,可视为双方当事人具有事实劳动关系。

事实劳动关系同样受劳动法律法规的保护。

用人单位和李某虽然没有签订书面劳动合同,但李某已成为用人单位一员,身份上具有从属关系,双方确已形成了劳动权利义务关系。

可以综合下列情况认定为事实劳动关系:(1)劳动者已实际付出劳动并从用人单位取得劳动报酬;(2)用人单位对劳动者实施了管理、指挥、监督的职能;(3)劳动者接受用人单位劳动纪律和规章制度的约束。

第二,不与劳动者签订劳动合同,该广告公司应负相应的法律责任。

劳动合同是明确双方权利义务的协议,也是维护劳动者和用人单位合法权益的法律保障。

现实中,很多企业为了逃避法律责任,采取不签合同的方式,侵犯了劳动者的利益。

为了保护劳动者的利益,《劳动合同法》对于已建立劳动关系没有同时订立劳动合同的情形作了明确规定:(1)已建立劳动关系,未同时订立劳动合同的,应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同;(2)用人单位自用工之日起超过1个月但不满1年末与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付2倍的工资;(3)用人单位自用工之日起1年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

用人单位违反《劳动合同法》规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

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>