

图书基本信息

书名：<<劳动合同、社会保险与人事争议疑难案例解析>>

13位ISBN编号：9787503693588

10位ISBN编号：7503693584

出版时间：2009-7

出版时间：法律出版社

作者：北京市劳动和社会保障法学会 编

页数：642

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>

## 前言

透明作为法治的基本要求是得到社会公认的，尤其对于劳动仲裁活动和诉讼活动，其审判过程和审判结果如何能够成为公众易于获取的信息对实现法治是至关重要的。

2008年5月1日实施的《劳动争议调解仲裁法》要求劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

《民事诉讼法》也要求，人民法院审理民事案件，除涉及国家秘密、个人隐私或者法律另有规定的以外，应当公开。

虽然法律对于审理有上述如此明确的要求，但是并没有要求裁判文书公开，那么，裁判文书是否就可以不公开呢？

我们认为，审判的公开的意义在于向公众展示公平是如何实现的，而仅有审判而没有判决的公开，就像一个只有豪华开场却没有精彩收尾的一出戏，让公众产生了兴趣和联想，却迟迟不给答案。

审判的公开意义则大打折扣。

我们欣喜地看到，河南省高级人民法院开始着手案件的公开工作。

只要你点击河南法院网（<http://hnfy.chinaecourt.org>），就可以在显著位置了解河南省高级人民法院制作的2008年10月1日后生效的并已送达当事人的刑事、民事、行政案件裁定判决以及立案、执行等法律文书。

我们也看到，北京市高级人民法院自2003年向社会承诺将全市知识产权裁判文书全部上网公开以来得到社会各界的好评，并且正在积极推动商事案件、行政案件和部分民事案件的上网工作。

法院有了良好的开头足以让我们相信裁判文书的公开将成为法律宣传的最重要、最形象的途径。

## 内容概要

本书由北京市劳动和社会保障法学会主持编写，由长期从事实务工作的劳动仲裁员、法官和律师们组成写作团队，旨在通过深入研究劳动法典型疑难案例，从中提炼出带有指导和借鉴意义的解决途径。

本书最大特点在于权威准确、评析透彻、方便实用。

每个案例都由作者精心编写，逻辑清晰、观点鲜明，绝不是对判决书的简单重复：编辑体例上尽力想读者之所想，提炼出每个案例的“争议焦点”和“关键词”，以方便读者快速了解每个案例的核心内容：“案例评析”部分更是倾注了作者的诸多心血和多年来从事实务工作的丰富经验，结合最新出台的劳动法律，保持了案例分析与新颁法规的同步和一致。

## 书籍目录

一、劳动关系认定 1.劳动合同缔约过程中对劳动者的信赖利益保护——高某与北京某公司“乙肝歧视案” 2.设立中的公司与劳动者产生争议后,谁来承担用人单位的责任 3.参与公司管理的股东在公司解散后劳动关系的处理 4.高某的劳动关系应如何认定 5.北京某大学与王某劳动争议案 6.李某与某酒店劳动关系争议案 7.引入关联企业理论确认劳动关系——上海某公司北京分公司与王某劳动争议案 8.未签订劳动合同的保险公司代理人与保险公司之间是否属于劳动关系,以及认定劳动关系的标准——王某诉某保险公司北京分公司劳动争议纠纷案 9.章某与单位之间是否存在劳动关系 10.不应仅以劳动者具有学籍就以在校学生利用勤工俭学为由认定劳动关系无效——王某与某公司劳动争议案 11.劳动者已超过法定退休年龄,能否和用人单位形成劳动关系 12.董事及公司高级管理人员劳动争议的处理——李某与x公司劳动争议案 13.筹备组的用人单位主体地位——宋某等56人诉A保险公司筹备组劳动争议案. 14.包工头组织农民工施工,施工单位与农民工之间存在何种关系——某建筑劳务公司与刘某等32人劳动争议案 15.未签订书面劳动合同,如何保护劳动者权利 16.退休人员的用工关系认定——耿某与某公司之间的劳动争议案 17.确认劳动者是否享受养老保险待遇的前提是确认劳动关系何时终止——北京某宾馆与职工段某劳动争议案 18.内部待岗职工能否与其他用人单位建立劳动关系——张某诉某出版社确认劳动关系案 19.劳动关系是中断还是解除后重新建立——周某与某服装公司劳动争议案 20.他们之间是劳动关系还是劳务关系——北京甲公司与张某劳动争议案 21.她是否有权要求签订劳动合同——张某与某镇人民政府劳动争议案 22.商调函不应作为确定事实劳动关系的唯一凭证——某建设集团与周某确认事实劳动关系案二、劳动合同的履行 23.民主测评结果能否作为用人单位调整劳动者工作岗位的依据 24.用人单位的部门经理与劳动者签订的劳动合同的法律效力以及诚实信用原则的适用 .....三、劳动合同的解除四、劳动合同的终止与续订五、劳动报酬六、工伤与社会保险七、保密与竞业限制八、职工档案九、非全日制用工十、人事争议十一、职工培训十二、其他

章节摘录

一、劳动关系认定4.高某的劳动关系应如何认定[争议焦点]1.确认劳动关系建立时间的事实和法律依据

2.高某在某拓展公司和A公司的工作时间能否连续计算？

3.某拓展公司和某商场在本案中是否应当承担法律责任？

商场开设展柜应当如何避免法律风险？

[关键词]劳动关系 工作时间 联营合同[基本案情]高某于2007年5月18日至2008年7月20日期间工作地点为某商场营业楼二层箱包区，担任JEEP品牌箱包导购。

高某主张自2007年5月18日起A公司与她存在劳动关系，但未签订劳动合同，A公司于2008年7月20日以撤柜为由将高某辞退。

高某向仲裁委员会提出仲裁，请求事项：支付2008年2月至同年7月20日未签订劳动合同双倍工资差额4532元。

并对此提供了客户名称为A公司的发票联及离职证明，离职证明中记载A公司员工高某于2008年7月20日离职。

A公司对高某主张予以否认，并主张该单位于2008年7月1日接管某拓展公司在某商场营业楼二层箱包区的JEEP品牌箱包专柜，此前高某应属某拓展公司员工。

并对此提供了某拓展公司于2007年3月20日与北京某商场有限责任公司签订的合同，合同有效期为2007年4月20日至同年12月3日，以及某拓展公司与北京某商场有限责任公司于2008年1月1日签订的联营合同，合同期限截至2008年12月31日，合同中约定某拓展公司经营场所为某商场营业楼二层箱包区，经营JEEP品牌箱包，以及某拓展公司出具的加盖本公司印章的合作转让权证明与月结单，合作转让权证明中显示某拓展公司已于2008年7月1日将其在北京的所有自营店交由A公司全权经营管理，涉及某商场营业楼店的所有债权债务等均由其负责。

[审理结果]仲裁委员会经过审理后认为：关于支付2008年2月至同年7月20日未签订劳动合同双倍工资差额4532元的请求，高某所提供的发票联及离职证明，鉴于其均无法证明自2008年7月1日前高某系A公司员工，故对高某所主张的事实难以采纳。

A公司所提供的合作转让证明、合同及月结单等相关证据，均证明自2008年7月1日前高某所在某商场营业楼二层箱包区经营JEEP品牌箱包柜台的经营单位为某拓展公司，此后某拓展公司将其转让至A公司，并由其全权经营管理，本委对此予以采信。

依据《劳动合同法》第10条、第19条、第82条规定，A公司最迟应自2008年8月1日前与高某签订劳动合同，鉴于双方劳动关系自2008年7月1日始至2008年7月20日止，建立劳动关系起不足一个月，故高某的请求缺乏事实及法律依据，仲裁委员会不予支持，驳回高某的申请请求。

编辑推荐

《劳动合同、社会保险与人事争议疑难案例解析》精选100余个劳动争议典型疑难案例，全面覆盖劳动合同、社会保险和人事争议的各个方面。

有案例均由从事劳动法律实务的工作人员，结合最新出。

台的劳动法律予以精细点评，以助于读者透彻理解劳动争议案件诉讼和仲裁的裁判规则。

所有案例开头均列出该案件的争议焦点和关键词，方便读者快速了解该案的核心内容。

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>