

<<中华人民共和国劳动合同法>>

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动合同法>>

13位ISBN编号：9787509314203

10位ISBN编号：7509314208

出版时间：1970-1

出版时间：中国法制出版社

作者：《法律法规案例注释版系列》编写组

页数：128

字数：135000

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>

<<中华人民共和国劳动合同法>>

内容概要

本书特点： 权威性：本书所编选案例的原始资料尽量来源于各级人民法院已经审结并发生法律效力的判决。

对于没有相应真实案例的重点法条予以权威的条文注释。

示范性：所选案例紧扣法律条文规定，本身具有示范性、指导性的特点，对于读者有很强的参考借鉴价值。

实用性：本书设置了“相关案例索引”栏目，列举更多相关案例，并归纳出案件要点。

还收录了重要配套法律文件，以及相应法律流程图表、文书等内容，方便读者查找和使用。

<<中华人民共和国劳动合同法>>

书籍目录

适用提示中华人民共和国劳动合同法 第一章 总则 第一条【立法宗旨】 案例1 因职业病退出劳动岗位但保持劳动关系的劳动者仍应享有职工福利待遇 案例2 普通劳动者需实际参加劳动才能获得工资等待遇 第二条【适用范围】 案例3 临时用工关系的确认及其法律后果 案例4 社会保险缴纳暂不具有可诉性 案例5 当事人请求法律保护自己权益的方式必须符合法律规定 第三条【基本原则】 案例6 民事合同与劳动合同的区别 案例7 事实劳动关系的证明 第四条【规章制度】 案例8 劳动者工作时间和在工作场所的卫生设施内发生伤亡能否认定为工伤 案例9 劳动争议债权债务不能同其他的债权债务相抵销 第五条【协调劳动关系三方机制】 案例10 劳动者以与用人单位系挂靠关系为由, 诉求分配单位的经营利润, 被法院驳回 第六条【集体协商机制】 第二章 劳动合同的订立 第七条【劳动关系的建立】 案例11 劳动者与用人单位形成的事实劳动关系受法律保护 案例12 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系, 发生劳动争议后, 应当适用《劳动法》, 而不是《企业职工奖惩条例》 第八条【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】 第九条【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】 案例13 用人单位收取劳动者保证金不符合法律规定 第十条【订立书面劳动合同】 案例14 劳动者和用人单位对加班有约定的从约定 第十一条【未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决】 案例15 单位临时工权利的保护 第十二条【劳动合同的种类】 第十三条【固定期限劳动合同】 第十四条【无固定期限劳动合同】 案例16 用人单位上诉要求法院确认劳动关系的性质被驳回 第十五条【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】 第十六条【劳动合同的生效】 案例17 劳动合同真实性的确认 第十七条【劳动合同的内容】 案例18 劳动合同与规章制度不同的, 以劳动合同的约定为准 第十八条【劳动合同对劳动报酬和劳动条件约定不明确的解决】 第十九条【试用期】 第二十条【试用期工资】 第二十一条【试用期内解除劳动合同】 案例19 研究生能力不够试用期即被辞退, 状告公司诉求被驳 第二十二条【服务期】 第二十三条【保密义务和竞业限制】 案例20 用人单位的商业秘密受保护的条 件 案例21 用人单位的商业秘密受到法院保护, 劳动者违反约定应予以赔偿 第二十四条【竞业限制的范围和期限】 案例22 公司董事作为劳动者违反竞业禁止义务被判向公司交付违法所得 第二十五条【违约金】 第二十六条【劳动合同的无效】 案例23 学历造假的劳动合同无效 第二十七条【劳动合同部分无效】 第二十八条【劳动合同无效后劳动报酬的支付】 案例24 劳动合同无效后, 用人单位应支付劳动报酬 第三章 劳动合同的履行和变更 第二十九条【劳动合同的履行】 案例25 用人单位应按照约定支付工资, 不得无故拖欠 案例26 劳动合同应全面履行, 用人单位欲经济性裁员的, 必须严格依照程序 第三十条【劳动报酬】 案例27 用人单位拒付工资, 劳动者可以向法院申请支付令 第三十一条【加班】 第三十二条【劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业】 第三十三条【用人单位名称、法定代表人等的变更】 第三十四条【用人单位合并或者分立】 第三十五条【劳动合同的变更】 第四章 劳动合同的解除和终止 第三十六条【协商解除劳动合同】 案例28 劳动合同解除后, 不能因用人单位单方面的意志而恢复 第三十七条【劳动者提前通知解除劳动合同】 案例29 因劳动合同有特殊约定, 劳动者解除合同承担违约责任 第三十八条【劳动者解除劳动合同】 案例30 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬, 劳动者可以解除合同并可以要求支付赔偿金 第三十九条【用人单位单方解除劳动合同】 案例31 劳动者严重违反用人单位制度, 用人单位可以解除劳动合同 案例32 职工严重违反单位规章制度被单位单方解除劳动合同 第四十条【无过失性辞退】 案例33 劳动者不胜任工作又不参加培训的, 单位解除合同 案例34 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化的劳动合同解除情形 第四十一条【经济性裁员】 第四十二条【用人单位不得解除劳动合同的情形】 案例35 在工伤期间, 用人单位不能解除与劳动者的劳动合同 案例36 国家对女职工实施特殊保护情形 第四十三条【工会在劳动合同解除中的监督作用】 第四十四条【劳动合同的终止】 第四十五条【劳动合同的逾期终止】 第四十六条【经济补偿】 案例37 劳动者因用人单位拖欠工资要求解除劳动合同可获得经济补偿 案例38 员工不服从用人单位擅自调动岗位, 用人单位解除劳动合同的, 应当支付员工经济补偿金 第四十七

<<中华人民共和国劳动合同法>>

条【经济补偿的计算】 第四十八条【违法解除或者终止劳动合同的法律后果】 案例39用
工形式不能作为拒付赔偿金的理由 第四十九条【社会保险关系跨地区转移接续】 第五十条
【劳动合同解除或者终止后双方的义务】 第五章 特别规定 第六章 监督检查 第七章 法律责任
第八章 附则附录1附录2

<<中华人民共和国劳动合同法>>

章节摘录

事实劳动关系的证明（河南省洛阳市中级人民法院[2009]洛民终字第528号）2007年11月1日，杨某经人介绍到高某的z家具店作木工活，口头协商：自带工具，按件计发工资。

2007年12月19日杨某在操作电锯时右手拇指受伤，高某将其送往医院治疗，先后花费1730元，该款高某已支付。

杨某称2008年1月20日左右自己在工商部门没有查到z家具店的执照，即向偃师市劳动监察大队申诉要求工伤赔偿，后又向偃师市仲裁委员会申请仲裁，要求确认其与高某家具店存在事实劳动关系。

偃师市仲裁委员会于2008年9月25日做出偃劳仲裁字（2008）第246号仲裁裁决书裁决：申请人在2007年11月1日至2007年12月19日与被申请人存在事实劳动关系。

高某不服该裁决向法院提起诉讼。

法院认为，2007年12月19日杨某在操作电锯时右手拇指受伤。

随后，由于杨某、高某就赔偿等问题未达成一致意见，杨某先后到偃师市劳动监察大队、偃师市仲裁委员会申请确认劳动关系并给予工伤赔偿。

偃师市劳动监察大队、偃师市仲裁委员会在受理杨某的请求后，先后对高某进行了调查，高某均承认杨某在高某的z家俱店工作，工资按件计发，并对杨某受伤一事书面表示愿意协商解决，同时，杨某受伤后高某支付了一定的医疗费。

现高某虽然上诉称“该两份证据是仲裁员故意用诱导和陷阱式的语言询问，致使其回答的不明白，不是其真实意思的表示，并已经上访到政府法制办，该证据被宣布无效”，但并未向法院提供相应的有效证据证明该两份证据并非是其真实意思的表示，经法院释明后，仍未提供证据证明该两份证据是非法的已经被“宣布无效”的相关证据，故该两份证据应作为本案的定案依据，本院依此认定高某所经营的z家俱店与杨某之间在2007年11月1日至2007年12月19日存在事实劳动关系。

综上，劳动关系的存在可以通过多方面的证据进行证明，包括人证、物证、书面证据等，如果劳动者和用人单位确实存在劳动关系，劳动者的合法权益是受法律保护的。

同时，用人单位应当遵循诚实信用的原则。

<<中华人民共和国劳动合同法>>

编辑推荐

《中华人民共和国劳动合同法(案例注释版)》是由中国法制出版社出版的。

<<中华人民共和国劳动合同法>>

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>