

<<劳动合同纠纷新型典型案例与专题>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同纠纷新型典型案例与专题指导>>

13位ISBN编号：9787509316863

10位ISBN编号：7509316863

出版时间：2010-3

出版时间：中国法制出版社

作者：赵盛和 等编著

页数：287

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>

<<劳动合同纠纷新型典型案例与专题>>

前言

劳动关系是社会关系的重要组成部分，和谐社会的构建离不开和谐的劳动关系。

随着社会经济的发展，劳动关系的类型和劳动关系的主体越来越呈现出多元化的特征，劳动关系的调节、规范以及劳动争议的纠纷解决机制也发生了重大的变化。

与此同时，劳动争议纠纷案件逐年增长，劳动争议纠纷的解决难度不断增大。

如何妥当地调节、规范劳动关系，公正、及时、有效地化解劳动纠纷，进而构建和谐的劳动关系，是全社会面临的重大课题。

近年来，我国劳动法律法规不断完善，《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法实施条例》等法律、法规先后施行，这些法律、法规的出台，为完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，及时公正地解决劳动争议，保护当事人合法权益，促进劳动关系和谐稳定起到了十分积极的作用。

但与此同时，这些新的法律、法规施行后，如何正确贯彻其具体规定，如何理解适用相关条文及立法精神，也成为社会各界关注的焦点和难点。

作为审判一线的民事法官，我们长期从事劳动争议案件的审判工作，积累了较为丰富的审判经验，对劳动争议案件审判实践中存在的难点、热点问题有着较为深刻、全面的认识。

同时，我们始终高度重视劳动法学理论的学习和研究，有着较为深厚的法学理论基础，对劳动法学界的相关理论、观点和意见也有一定的了解。

在本书中，我们将劳动争议案件的审判实践与劳动法学理论相结合，将劳动争议的具体案件与劳动法律法规的具体条文相结合，对劳动争议案件中的热点、难点问题进行了较为深入、细致、全面的研究，并就《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》及《劳动合同法实施条例》等法律法规的理解适用做了非常具有针对性、实务性的阐述。

<<劳动合同纠纷新型典型案例与专题>>

内容概要

本书根据纠纷类型划分为若干专题，每个专题先精选近年来司法实践中的典型判例，在此基础上全面阐述该专题所涉及的审判依据、法律要义、裁判思路、司法实践中的重点和难点。

作者简介

赵盛和，中国政法大学法学硕士。

现为广州市中级人民法院民一庭法官。

曾合著《婚姻家庭法焦点·难点·指引》（中国法制出版社2008年版）、参编《票据法案例与评析》（中山大学出版社2006年版）、主编《知识产权法案例与评析》（中山大学出版社2005年版）、参编《债法总论案例与评析》（中山大学出版社2004年版）等。

崔理纲，吉林大学法学学士。

现为广东省广州市中级人民法院民一庭法官。

<<劳动合同纠纷新型典型案例与专题>>

书籍目录

专题一 劳动关系的认定和劳动合同的订立 一、案例 (一) 香港居民内地就业劳务关系纠纷案 (二) 银保客户经理身份确定劳动争议纠纷案 (三) 劳动合同条款解释争议案 二、专题指导 (一) 劳动争议案由及处理法律依据 (二) 劳动关系的认定 (三) 劳动合同的订立 (四) 劳动合同的效力 专题二 劳动合同的履行和变更 一、案例 (一) 用人单位单方降低劳动者工资、职务纠纷案 (二) 用人单位变更劳动合同以致无法续签纠纷案 (三) 用人单位变更参加竞岗劳动者工作岗位纠纷案 (四) 用人单位单方变更劳动合同条件纠纷案 二、专题指导 (一) 劳动合同的履行 (二) 劳动合同的变更 专题三 劳动合同期限 一、案例 (一) 劳动合同期满后经济补偿纠纷案 (二) 签订无固定期限劳动合同纠纷案 (三) 劳动合同仅约定试用期纠纷案 (四) 多次约定试用期纠纷案 二、专题指导 (一) 劳动合同期限的基本内容 (二) 无固定期限劳动合同是否是终身制劳动合同 (三) 连续二次订立固定期限劳动合同后是否须订立无固定期限劳动合同 (四) 如何理解在同一用人单位连续工作满十年 (五) 试用期的本质属性 (六) 试用期无效的情形 专题四 工时与工资制度 一、案例 (一) “双固定”用工模式加班工资纠纷案 (二) 调岗后降低劳动者工资待遇纠纷案 (三) 劳动者过错造成用人单位经济损失时的责任承担纠纷案 (四) 女职工产假以及哺乳期工资待遇纠纷案 二、专题指导 专题五 用人单位规章制度 专题六 商业秘密和竞业限制 专题七 劳务派遣 专题八 劳动合同的解除和终止及经济补偿金 专题九 社会保险 专题十 劳动争议仲裁与诉讼

<<劳动合同纠纷新型典型案例与专题>>

章节摘录

据此，一审法院依照《民事诉讼法》第64条第1款，《劳动法》第二条，参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第1条第（一）项，《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》第3条、第4条、第7条、第11条之规定，于2007年12月10日作出如下判决：驳回钟某的诉讼请求。

一审宣判后，钟某不服，向二审法院提起上诉。

二审法院认为，本案的争议焦点在于钟某与李锦记广州公司、李锦记中国公司之间是否存在劳动关系。

钟某上诉提出《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》是部门规章，不适用于判断劳动者是否具备劳动就业主体资格的问题，诚然，《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》在我国立法层次上属于部门规章，但其属于劳动法整体配套的规章之一，与上位法没有冲突，可以作为判断劳动者是否具备劳动就业主体资格的参照标准。

钟某作为香港居民而没有取得《台港澳人员就业证》，不具备作为一个劳动者的劳动就业主体资格，其与李锦记广州公司、李锦记中国公司之间的法律关系不适用劳动法律法规进行调整，故无法享受劳动法赋予劳动者的权利。

因此，钟某要求李锦记广州公司、李锦记中国公司支付解除劳动合同的经济补偿金、额外经济补偿金及代通知金没有法律依据，无法得到支持。

李锦记广州公司、李锦记中国公司没有为钟某办理就业证或者备案手续的问题，钟某可向劳动保障行政部门申请处理，本院不予处理。

综上所述，钟某的上诉请求理由不成立，本院不予支持。

一审判决论证有理，适用法律正确，所作处理并无不当，本院予以维持。

依照《民事诉讼法》第153条第1款第（一）项的规定，判决如下：驳回上诉，维持原判。

本案二审受理费10元，由上诉人钟某负担。

评析本案涉及到一个非常重要的问题，即我国香港地区居民在内地就业的管理和法律适用问题。

与此相类似的，还有台湾以及澳门地区居民在内地就业的管理和法律适用问题。

虽然我国台湾、香港、澳门与内地同属一个中国，但毕竟实行两种制度。

编辑推荐

《劳动合同纠纷新型典型案例与专题指导》：判例与专题评点丛书

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>