

<<中华人民共和国劳动法配套规定>>

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动法配套规定>>

13位ISBN编号：9787509318423

10位ISBN编号：7509318424

出版时间：2010-5

出版时间：《法律及其配套规定丛书》编写组 中国法制出版社 (2010-05出版)

作者：《法律及其配套规定丛书》编写组 编

页数：166

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法配套规定>>

内容概要

- 1.以法释法：将与主体法条文联系紧密、能直接对主体法条文有注释说明作用的法律、法规、司法解释等条文置于主体法条文之下，标明效力层级，从最权威的角度对主体法条文进行解读。
- 2.请示答复：收录全国人大、最高人民法院、最高人民检察院以及国务院各部委对于具体问题的请示答复，这些请示答复是对具体法律适用的问题或具体案件的处理所作出的答复，反映了对某一具体问题或个案的处理思路、方法.具有重要的参考价值。
- 3.条文注释：对主体法条文以及密切联系的条文进行综合适用解释，注释法条中的重点、难点，帮助读者把握法律规定的精髓，掌握法律原意。
- 4.案例指引：紧扣法律条文，收录最高人民法院公报案例以及最高人民法院相关部门公布的典型案例的裁判摘要。
通过相关案例，可以进一步领会和把握法律条文的适用，从而作为解决实际问题的参考。

<<中华人民共和国劳动法配套规定>>

书籍目录

中华人民共和国劳动法第一章 总则第一条 [立法宗旨]第二条 [适用范围]第三条 [劳动者的权利和义务]第四条 [用人单位规章制度]第五条 [国家发展劳动事业]第六条 [国家的倡导、鼓励和奖励政策]第七条 [工会的组织和权利]第八条 [劳动者参与民主管理和平等协商]第九条 [劳动行政部门设置]第二章 促进就业第十条 [国家促进就业政策]第十一条 [地方政府促进就业措施]第十二条 [就业平等原则]第十三条 [妇女享有与男子平等的就业权利]第十四条 [特殊就业群体的就业保护]第十五条 [使用童工的禁止]第三章 劳动合同和集体合同第十六条 [劳动合同的概念]第十七条 [订立和变更劳动合同的原则]第十八条 [无效劳动合同]第十九条 [劳动合同的形式和内容]第二十条 [劳动合同的期限]第二十一条 [试用期条款]第二十二条 [保守商业秘密之约定]第二十三条 [劳动合同的终止]第二十四条 [劳动合同的合意解除]第二十五条 [过失性辞退]第二十六条 [非过失性辞退]第二十七条 [用人单位经济性裁员]第二十八条 [用人单位解除劳动合同的经济补偿]第二十九条 [用人单位不得解除劳动合同的情形]第三十条 [工会对用人单位解除劳动合同的监督权]第三十一条 [劳动者单方解除劳动合同]第三十二条 [劳动者无条件解除劳动合同的情形]第三十三条 [集体合同的内容和签订程序]第三十四条 [集体合同的审查]第三十五条 [集体合同的效力]第四章 工作时间和休息休假第三十六条 [标准工作时间]第三十七条 [计件工作时间]第三十八条 [劳动者的周休日]第三十九条 [其他工时制度]第四十条 [法定休假节日]第四十一条 [延长工作时间]第四十二条 [特殊情况下的延长工作时间]第四十三条 [用人单位延长工作时间的禁止]第四十四条 [延长工作时间的工资支付]第四十五条 [年休假制度]第五章 工资第四十六条 [工资分配基本原则]第四十七条 [用人单位自主确定工资分配]第四十八条 [最低工资保障]第四十九条 [确定和调整最低工资标准的因素]第五十条 [工资支付形式和不得克扣、拖欠工资]第五十一条 [法定休假日等的工资支付]第六章 劳动安全卫生第五十二条 [劳动安全卫生制度的建立]第五十三条 [劳动安全卫生设施]第五十四条 [用人单位的劳动保护义务]第五十五条 [特种作业的上岗要求]第五十六条 [劳动者在安全生产中的权利和义务]第五十七条 [伤亡事故和职业病的统计、报告、处理]第七章 女职工和未成年工特殊保护第五十八条 [女职工和未成年工的特殊劳动保护]第五十九条 [女职工禁忌劳动的范围]第六十条 [女职工经期的保护]第六十一条 [女职工孕期的保护]第六十二条 [女职工产期的保护]第六十三条 [女职工哺乳期的保护]第六十四条 [未成年工禁忌劳动的范围]第六十五条 [未成年工定期健康检查]第八章 职业培训第六十六条 [国家发展职业培训事业]第六十七条 [各级政府的职责]第六十八条 [用人单位的义务]第六十九条 [职业技能资格]第九章 社会保险和福利第七十条 [社会保险制度]第七十一条 [社会保险水平]第七十二条 [社会保险基金]第七十三条 [享受社会保险待遇的条件和标准]第七十四条 [社会保险基金管理]第七十五条 [补充保险和个人储蓄保险]第七十六条 [职工福利]第十章 劳动争议第七十七条 [劳动争议的解决途径]第七十八条 [劳动争议的处理原则]第七十九条 [劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系]第八十条 [劳动争议的调解]第八十一条 [劳动争议仲裁委员会的组成]第八十二条 [劳动争议仲裁的程序]第八十三条 [仲裁裁决的效力]第八十四条 [集体合同争议的处理]第十一章 监督检查第八十五条 [劳动行政部门的监督检查]第八十六条 [劳动监察机构的监察程序]第八十七条 [政府有关部门的监察]第八十八条 [工会监督社会监督]第十二章 法律责任第十三章 附则配套法规

章节摘录

插图：负伤，依法享有医疗期，因此在计算“同一用人单位连续工作时间”时，不应扣除劳动者依法享有的医疗期时间。

三、在计算医疗期、经济补偿时，“本单位工作年限”与“同一用人单位连续工作时间”为同一概念，也不应扣除劳动者此前依法享有的医疗期时间。

2. 《劳动部办公厅关于固定工在转制过程中因劳动合同期限协商不一致未签劳动合同问题的复函》

（1997年7月11日劳办发[1997]65号）在原固定工制度向劳动合同制度转制的过程中，企业应按照劳动法律、法规和本地区制定的劳动合同制度实施办法与职工协商签订劳动合同。

用人单位与职工应在平等自愿的基础上协商确定劳动合同期限，当职工个人与企业在合同期限上协商不一致，双方应按照劳动法律、法规和本地区的有关规定执行；如职工既不按有关规定执行，又拒绝签订劳动合同的，可参照《关于固定工签订劳动合同有关问题的复函》（劳办发[1996]71号）第二条执行，即“对拒绝签订劳动合同但仍要求保持劳动关系的职工，用人单位可以在规定的期限满后，与职工解除劳动关系，并办理有关手续”。

[案例指引]杨桂君诉西安交通大学确认劳动关系纠纷案（选自《人民法院案例选》2009年第2辑）裁判要点：与用人单位形成劳动关系的临时工是劳动者，享有劳动法赋予劳动者的各项权利。

因用人单位间业务划转致使劳动者被转到新用人单位与新用人单位形成劳动关系的，劳动者在新用人单位的工龄应与其在原用人单位的工龄一并计算。

根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》和公平诚信原则，结合双方在本案中的举证能力，应由西安交通大学承担相应的举证责任，西安交通大学在指定期间内未能提供相关证据，应承担举证不能的后果，故认定西安交通大学与杨桂君虽未签订书面劳动合同，但存在事实劳动关系，杨桂君主张其自1983年起在西安交通大学从事劳动工作的事实成立，其与签订了劳动合同的正式职工享有同等的权利，合法权益受法律保护。

[相关规定]《劳动法意见》20-22，第66页；《劳动合同法》第12-15条。

编辑推荐

《中华人民共和国劳动法配套规定(第4版)》是法律及其配套规定丛书。

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>