

<<劳动争议裁诉标准与规范>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议裁诉标准与规范>>

13位ISBN编号：9787010103457

10位ISBN编号：7010103453

出版时间：2011-10

出版时间：人民出版社

作者：王林清

页数：511

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>

<<劳动争议裁诉标准与规范>>

内容概要

本书中各章内容都是作者根据审判实践中所发现的问题整理而成，其中诸多问题都是目前我国劳动争议处理实践中的热点和难点问题。

作者以这些问题为基础，从相关理论入手分类研究，并对实务问题进行具体分析，具有极强的实务指导性。

<<劳动争议裁诉标准与规范>>

作者简介

王林清，男，山东烟台人。

先后毕业于烟台大学、北京大学和中国政法大学，分别获法学学士学位、民法学硕士学位和商法学博士学位。

中国社会科学院金融学博士后、中国人民大学经济学博士后，系新中国成立以来全国政法系统第一位双博士后。

现任最高人民法院法官，从事民商事审判与研究，曾负责起草制定《劳动争议司法解释》(三)和(四)。

兼任北京大学、首都经济贸易大学硕士研究生导师。

主要学术成果：专著《证券法理论与司法适用：新证券法实施以来热点问题研究》《新保险法裁判百例精析》《新保险法实施以来热点问题适用研究》；合著《新公司法实施以来热点问题适用研究》(第一作者)；编著《劳动法典型案例评析》；主编《中华人民共和国银行业监督管理法释义》等；发表学术论文四十余篇。

2010年中国法学会部级研究重点课题“构建我国和谐劳动关系法律问题研究”主持人。

<<劳动争议裁诉标准与规范>>

书籍目录

第一章 劳动关系热点问题裁诉标准与规范

【本章导读】

【理论研究】

- 一、劳动关系本质的社会法性
- 二、劳动关系与雇佣关系的异同
- 三、劳动关系与劳务关系的异同

【实务探讨】

- 一、如何理解《劳动合同法》中的“民办非企业单位等组织”
- 二、如何理解《劳动合同法》中的“事业单位”
- 三、自然人是否可以作为用人单位
- 四、农民工是否适用《劳动合同法》
- 五、用人单位的分支机构是否属于《劳动合同法》中所称用人单位
- 六、外派劳务企业与劳务人员发生的争议是否属于劳动争议
- 七、保险代理人与用人单位之间的纠纷是否属于劳动争议
- 八、出租汽车司机和出租汽车公司之间的纠纷是否属于劳动争议
- 九、已经依法享受社会保险待遇或领取退休金的人员，能否与其他用人单位建立劳动关系，成为劳动合同的主体
- 十、对已达退休年龄但未依法享有基本养老保险待遇或领取退休金的人员，与用人单位的用人关系应如何认定
- 十一、劳动合同期满后临近退休年龄的劳动者可否再订立劳动合同
- 十二、外国人、台湾、香港和澳门居民在中国内地就业的劳动关系应当如何认定；外国企业常驻代表机构、港澳台地区企业未通过涉外就业服务单位直接招用中国雇员，应当如何处理
- 十三、目前建筑行业存在大量的个人承包施工队直接招用人员的情况，应如何认定双方之间的关系；发包组织、总承包者是否应对个人承包经营者招用的劳动者承担连带赔偿责任
- 十四、不具备合法经营资格的用人单位与其受雇人员之间的关系如何认定

.....

第二章 事实劳动关系和双重劳动关系热点问题裁诉标准与规范

第三章 劳动合同效力热点问题裁诉标准与规范

第四章 劳动合同期限热点问题裁诉标准与规范

第五章 无固定期限劳动合同热点问题裁诉标准与规范

第六章 试用期制度热点问题裁诉标准与规范

第七章 劳动合同服务期热点问题裁诉标准与规范

第八章 集体合同制度热点问题裁诉标准与规范

第九章 用人单位劳动规章制度热点问题裁诉标准与规范

第十章 非全日制用工热点问题裁诉标准与规范

第十一章 劳动报酬热点问题裁诉标准与规范

第十二章 工伤热点问题裁诉标准与规范

第十三章 劳动合同解除热点问题裁诉标准与规范

第十四章 劳动合同变更热点问题裁诉标准与规范

第十五章 竞业限制热点问题裁诉标准与规范

第十六章 劳动合同终止热点问题裁诉标准与规范

第十七章 经济补偿金热点问题裁诉标准与规范

第十八章 劳务派遣热点问题裁诉标准与规范

第十九章 《劳动合同法》立法热点问题探究

第二十章 《劳动争议调解仲裁法》立法热点问题探究

<<劳动争议裁诉标准与规范>>

第二十一章 劳动争议“审裁关系”热点问题探究

<<劳动争议裁诉标准与规范>>

章节摘录

版权页：二、劳动关系与雇佣关系的异同关于雇佣关系和劳动关系的区别与联系，一般有以下观点：有学者认为，雇佣合同与劳动合同有着本质的不同。

“劳动合同已不是一种完全意义上的合同，而是一种在契约自由原则基础上渗透了国家公权力必要干预的、以社会利益为本位的合同。

这种干预是国家基于社会公共管理者的身份，在对劳动关系双方当事人的实力对比和各自社会地位、身份等情形经过具体考察后，在劳动法的劳动者权利本位、用人单位义务本位的思想指导下所实施的，其目的是为了实现在劳动关系的具体平等、结果平等和实质平等，使双方的利益格局符合社会公共利益的要求。

”也有学者认为，雇佣关系与劳动关系二者在本质上是相同的，这其中又分两种观点：第一种观点认为，雇佣合同与劳动合同并无实质差别。

史尚宽先生认为，劳动合同是“特种之雇佣契约”，劳动合同的当事人之间存在“特殊的从属关系”，劳动者的行为“在于高度服从雇佣方之情形行之”，同时，劳动者“系提供其职业上之劳动力”。

不过，“今日大部分之雇佣契约，均属于劳动法意义之劳动关系”。

许建宇认为：“从劳动法的发展历史和劳动关系的本质特征看，劳动法当属公私兼顾、以私法为主的法律，劳动关系自主化、合同化是私法性质的主要体现，制定劳动基准和强行规范则是公法性质的集中展现，尽管公法规范和私法规范在劳动立法中相互交融，有时很难进行截然明确的划分，但就整体而言，合同化是第一位的，公法规范对合同关系的渗透程度必须以维护合同双方真实意思表示的法律效力为前提，只有当这种合意行为有可能损害到双方利益关系的均衡格局或危害国家利益、社会公共利益时，法律才通过预设劳动基准和强行规范进行必要的干预。

”

<<劳动争议裁诉标准与规范>>

编辑推荐

《劳动争议裁诉标准与规范》特点：内容全面、体例清晰：《劳动争议裁诉标准与规范》的内容不仅包括实体性问题，还包括程序性问题；不仅包括劳动合同问题，还包括工伤的相关问题，内容全面。

深入细致，各章结构统一完整，体例紧凑清晰。

注重理论、突出实务：《劳动争议裁诉标准与规范》各章内容都是根据作者审判实践中所发现的问题整理而成，其中诸多问题都是目前我国劳动争议处理实践中的热点和难点问题，而作者则以这些问题为基础，从相关理论入手分类研究，并对实务问题论述分析，具有极强的实务指导性。

释解是当、观点鲜明：《劳动争议裁诉标准与规范》涉及诸多审判实践中的难题，作者进行了有益的梳理探讨，并严格遵守现行法制，在现行法的框架下一一予以深入分析，观点鲜明，既具有较强的系统性和针对性，又具有较强的权威性和实用性。

<<劳动争议裁诉标准与规范>>

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>