第一图书网, tushu007.com

<<德国劳动法与劳资关系>>

图书基本信息

书名：<<德国劳动法与劳资关系>>

13位ISBN编号：9787100090148

10位ISBN编号：7100090148

出版时间：2012-8

出版时间：商务印书馆

作者：[德]曼弗雷德·魏斯,[德]马琳·施米特

页数：322

译者：倪斐

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

第一图书网, tushu007.com

<<德国劳动法与劳资关系>>

内容概要

《威科法律译丛：德国劳动法与劳资关系》涵盖了德国劳动法的所有最新发展内容，全面系统地阐述了极其庞杂的德国劳动法律制度的重要内容。
全书立足于德国的地理、人口和政治体制状况，追溯了不同历虫时期德国劳动法的演变与发展，阐述了德国个别劳动法与集体劳动法的主要内容、在立法与司法宾践中遇到的争议问题及其解决方案，个别劳动法部分涵盖了个别劳动合同的订立、双方义务、劳动基准、合同终止以及个别劳动争议的解决等内容；集体劳动法部分涉及结社自由概念与历史发展、集体劳动谈判主体、集体协议内容以及集体劳动争议的解决途径等内容。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

第一图书网, tushu007.com

<<德国劳动法与劳资关系>>

书籍目录

作者简介 缩写词列表 导 论 第一章 基本背景 第一节 地理 第二节 人口 第三节 政治体制 第四节 经济和劳动市场 第二章 定义和概念 第一节 劳动法 第二节 个别劳动法 第三节 集体劳动法 第四节 个别劳动法和集体劳动法的关系 第五节 社会保障法 第三章 历史背景 第一节 起源 第二节 宽容与压制 第三节 魏玛时代 第四节 纳粹政府 第五节 二战后 第六节 统一 第四章 政府角色 第一节 一般职能 第二节 具体机构 第五章 劳动法渊源 第一节 宪法 第二节 普通立法 第三节 法院判决 第四节 集体协议 第五节 企业协议 第六节 个别劳动合同 第七节 习惯 第八节 国际法渊源 参考书目 第一部分 个别雇佣关系 第一章 定义与概念 第一节 “ 雇员 ”的定义 第二节 “ 类似雇员 ”的人 第三节 不同类型的雇员 一、体力劳动者和白领工人 二、高级职员 第四节 雇佣关系基本原则之合同自由原则 第五节 不同类型的个别劳动合同 一、正常情况：无固定期限的全日制合同 二、固定期限合同 A.正当性理由要件 B.例外 C.无效固定期限的后果 D.平等待遇原则 E.固定期限合同的终止 F.知情权 三、兼职工作 A.平等待遇原则 B.兼职工作的权利 C.待命制雇佣和轮岗制雇佣 D.知情权 E.解雇保护 四、临时工作 A.许可要件 B.临时雇佣合同的正式手续 C.平等待遇原则 五、远距离工作 第六节 特殊雇佣人群 一、学徒（见习生） 二、儿童和青少年 三、残疾人 四、外国雇员 五、派遣雇员 第二章 个别劳动合同的订立 第一节 对合同自由的限制 一、平等待遇原则 A.《基本法》第33条规定的平等待遇原则 B.《一般平等待遇法》规定的平等待遇原则 二、对雇主面试提问权的限制 三、企业委员会的影响 四、集体协议上的正式限制 第二节 雇佣合同的一般性条款 第三节 无效劳动合同和事实劳动关系的概念 第三章 雇佣关系中双方的义务 第一节 雇员的义务 一、工作义务 二、附随义务 第二节 雇主的义务 一、支付报酬的义务 二、雇佣义务 三、附随义务 四、平等对待义务 A.平等待遇的一般原则 B.《一般平等待遇法》规定的平等待遇 五、开具介绍信的义务 第四章 工作时间、公共假日和年休假 第一节 工作时间 第二节 超时工作与短期工作 第三节 夜班和轮班 第四节 星期日和公共假日工作 第五节 年假 第六节 特殊假期 一、育儿假 二、雇员代表请假 三、其他假期 第五章 薪酬与福利 第一节 薪酬的概念 第二节 有关薪酬的法律规定 第三节 支付制度 …… 第二部分 集体劳动法 专业术语词汇表 索引

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

版权页： 自20世纪70年代中期以来，大众传媒领域的自由合伙人（freie Mitarbeiter）提起的一些诉讼使上述争论愈演愈烈。
这些原告与报社、广播电台等签订了合同，并以记者、音乐人的身份为其工作。
根据成立此类雇佣关系的合同，这些人被明确定义为自雇者，是独立的合同方。
当经济危机开始影响到传媒业的收入时，这些自雇者们不得不面对无法获得劳动法保护的现实，他们在劳动市场的地位极不稳定（尤其在解雇保护方面）。
他们中很多人会声明他们事实上就是雇员，并请求劳动法院认定他们的身份。
法院的判决显示了劳动法今后发展的一个非常重要的趋势，即不断扩大雇员概念的外延，将尽可能多的人纳入其中，从而为其提供劳动法上的保护。
联邦劳动法院的态度非常明确，认为私人契约的当事人无权界定他们之间关系的法律特征。
劳动法是否适用，仅取决于实践中这种关系的实际内容。
也就是说，不可能仅凭双方合意就能逃避劳动法的约束。
这显然意味着要考量当事人关系的真正内涵。
于是这里再次引出区分雇员和自雇者标准——“人身从属性”的真正含义是什么的问题。
必须承认，在这个问题上我们还没有完全弄清楚。
联邦劳动法院已经将人身从属性转化成一个非常复杂的概念，包括大量必须结合起来考量的要素。
因此，劳动法院需要判定，在特定案件中是否有足够的要素来证明“雇员”身份。
其中最重要的要素包括：（1）企业希望个人随时待命，准备接受新任务。
（2）个人不能拒绝企业安排的工作任务。
（3）某种程度上，个人已经融入到企业的组织结构中。
（4）个人要求为企业执行任务的时间相当长。
①而这些要素隐含的标准就是：在何种程度上此类个人能够与那些具有雇员身份的人相提并论而且不会受到质疑？
这样一来，真正起决定作用的标准就不再是人身从属性，而是被人们普遍接受的有关雇员的理解。
然而，这种理解本身并没有确切定义。
由于证明雇员身份的要素过于庞杂，所以新界线的划分任务事实上由法院来完成。
需要重申的是，法院倾向于尽可能地扩大劳动法的调整范围。
然而，雇主们以灵活性为名反对劳动法院的这种策略。
于是，争论仍在继续，其最终结果无法预料。

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

《威科法律译丛1:德国劳动法与劳资关系》通过借鉴德国在劳动立法和实践中曾出现过的问题、争论、解决方法及其背后的理念，可为我国劳动法的发展提供重要的思想火花和参考依据。
同时，《威科法律译丛1:德国劳动法与劳资关系》对了解德国社会、历史、经济和政治背景也具有一定的资料价值。

第一图书网, tushu007.com

<<德国劳动法与劳资关系>>

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