

## <<劳动合同法操作小全书>>

### 图书基本信息

书名：<<劳动合同法操作小全书>>

13位ISBN编号：9787503689130

10位ISBN编号：7503689137

出版时间：2009-1

出版时间：法律出版社

作者：《劳动合同法操作小全书》编委会 编

页数：728

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>

## <<劳动合同法操作小全书>>

### 内容概要

《劳动合同法操作小全书》主要介绍劳动合同法。

劳动合同是一种特殊性质的合同，不但与一般的民事合同不同，而且与民事雇佣合同也存在重要差别：一是劳动合同主体具有特定性。

劳动合同是建立劳动关系的一种法律形式，劳动合同双方当事人是特定的，一方必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民本人，另一方必须是企业等用人单位。

在合同当事人主体资格方面，虽然受雇佣方同样是提供劳动的自然人，但雇佣方的主体资格却不相同：劳动合同的用人单位是指在中华人民共和国境内设立的企业、事业单位、国家机关、社会团体和个体经济组织；雇佣合同的主体是雇主和受雇人，而且雇佣合同的雇主只能是自然人。

二是劳动关系双方具有从属性。

作为劳动合同一方当事人的劳动者，虽然在订立劳动合同时与用人单位是平等的，但在订立劳动合同后，劳动者成为企业等用人单位的员工，用人单位有权指派劳动者完成劳动合同规定的属于劳动者劳动职能范围内的工作任务，用人单位对劳动者的劳动力使用具有支配权，从这一点上来讲，劳动者与用人单位之间的地位又是不平等的，劳动者对用人单位具有从属性，而雇佣合同的双方当事人则是平等的民事主体，因此，劳动关系双方当事人之间是否具有从属性是判断民事雇佣合同与劳动合同的重要标志之一。

三是劳动合同内容具有基准性。

劳动合同的内容，也就是劳动合同主体双方之间的权利和义务，虽然用人单位与劳动者可以协商约定劳动合同的内容，但在当事人协商之外，还存在国家法定基准，劳动合同约定条款应当符合国家劳动法律、法规的规定，否则即为无效。

例如工作时间、休息休假、劳动报酬等内容，劳动关系双方的约定绝对不能突破国家法定的底线。

## <<劳动合同法操作小全书>>

### 书籍目录

第一章 劳动合同概述 第一节 《劳动合同法》一般问题 第二节 用人单位的规章 制度第二章  
劳动合同的订立 第一节 劳动关系的建立 第二节 劳动合同期限 第三节 劳动合同内容 第四节  
试用期 第五节 专项培训、服务期与竞业限制 第六节 劳动合同的无效第三章 劳动合同的履行  
和变更 第一节 劳动合同的履行 第二节 劳动合同的变更第四章 劳动合同的解除和终止 第一节  
劳动合同的解除 第二节 劳动合同终止 第三节 经济补偿金与赔偿金 第四节 社会保险第五章  
特别规定 第一节 集体合同 第二节 劳务派遣 第三节 非全日制用工第六章 劳动争议处理 第一  
节 劳动监察 第二节 劳动争议调解、仲裁与诉讼第七章 工会和职工代表第八章 常用法律文书  
第一节 人力资源管理文件 第二节 劳动合同的相关文书 第三节 劳动争议的相关文书第九章 常用  
法律法规 第一节 综合 第二节 劳动合同纠纷 第三节 社会保险纠纷 第四节 工资福利与工作  
时间 第五节 职业培训 第六节 劳动保护 第七节 劳动争议 第八节 劳动监察 第九节 地方审判  
政策与规范性文件

## 章节摘录

## 第一节 《劳动合同法》一般问题 1. 什么是劳动合同？

劳动合同与民事雇佣合同有什么不同？

《劳动法》第16条：劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

实务操作 劳动合同，是指劳动者同企业、事业、机关单位等用人单位为确立劳动关系，明确双方责任、权利和义务的协议，是保护劳动者合法权益的基本依据。

劳动合同是一种特殊性质的合同，不但与一般的民事合同不同，而且与民事雇佣合同也存在重要差别：

(1) 劳动合同主体具有特定性。

劳动合同是建立劳动关系的一种法律形式，劳动合同双方当事人是特定的，一方必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民本人，另一方必须是企业等用人单位。

在合同当事人主体资格方面，虽然受雇佣方同样是提供劳动的自然人，但雇佣方的主体资格却不相同：劳动合同的用人单位是指在中华人民共和国境内设立的企业、事业单位、国家机关、社会团体和个体经济组织；雇佣合同的主体是雇主和受雇人，而且雇佣合同的雇主只能是自然人。

(2) 劳动关系双方具有从属性。

作为劳动合同一方当事人的劳动者，虽然在订立劳动合同时与用人单位是平等的，但在订立劳动合同后，劳动者成为企业等用人单位的员工，用人单位有权指派劳动者完成劳动合同规定的属于劳动者劳动职能范围内的工作任务，用人单位对劳动者的劳动力使用具有支配权，从这一点上来讲，劳动者与用人单位之间的地位又是不平等的，劳动者对用人单位具有从属性，而雇佣合同的双方当事人则是平等的民事主体，因此，劳动关系双方当事人之间是否具有从属性是判断民事雇佣合同与劳动合同的重要标志之一。

(3) 劳动合同内容具有基准性。

劳动合同的内容，也就是劳动合同主体双方之间的权利和义务，虽然用人单位与劳动者可以协商约定劳动合同的内容，但在当事人协商之外，还存在国家法定基准，劳动合同约定条款应当符合国家劳动法律、法规的规定，否则即为无效。

例如工作时间、休息休假、劳动报酬等内容，劳动关系双方的约定绝对不能突破国家法定的底线。

(4) 国家法律干预强度不同。

由于劳动关系涉及人权保护与劳动者生存等问题，国家法律对劳动合同的干预程度明显要高于雇佣合同。

例如，劳动合同的用人单位支付劳动者工资不得违反法律、法规的强制性规定，雇佣合同的劳动报酬则主要由合同双方自行协商，法律不过分干预。

(5) 法律渊源不同。

劳动合同属于劳动法调整，是独立的合同种类；雇佣合同属民事合同的一种，由民法和合同法调整。

(6) 处理程序不同。

劳动合同纠纷一般采用仲裁前置程序，即劳动合同纠纷不经过劳动争议仲裁机构处理，人民法院不予受理；雇佣合同是民事合同，审理机关是人民法院，纠纷发生后当事人无须经过仲裁，有权直接向人民法院起诉。

## <<劳动合同法操作小全书>>

### 编辑推荐

《劳动合同法操作小全书》以问答设置恰当问题具有实践性和针对性，解答权威准确，可操作性强。

实际使用方便大量实用法律法规、法律文书，便于实务操作中的查询。内容编排科学服务于专业人士，希冀成为法律类工具书中的典范之作。

<<劳动合同法操作小全书>>

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>