

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动法案例解读本>>

13位ISBN编号：9787503691645

10位ISBN编号：7503691646

出版时间：2009-3

出版时间：法律出版社

作者：法律出版社法规中心 编

页数：113

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>

## 内容概要

《中华人民共和国劳动法》于1994年7月5日由全国人大常委会第八次会议审议通过，并于1995年1月1日正式实施。

该法是我国关于劳动的基本法律，涵盖了劳动法律关系的各个方面，是我国劳动法律体系的基础。

《劳动法》是依据《宪法》中有关劳动者基本权利和义务的规定制定的；主要宗旨是保护劳动者的合法权益，同时也考虑了劳动者与用人单位双方的权利与义务的对等，比如在规定职工可以辞职的同时，也规定用人单位可以依法辞退职工，从而保证了劳动者的择业自主权和用人单位的用人自主权。

《劳动法》规定工会可以代表职工与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，在平等协商的基础上订立集体合同。

《劳动法》以基本法律的形式第一次明确了工时休假制度，使《宪法》规定的劳动者这一基本权利得到具体确认。

同时，该法确立了最低工资保障制度，规定了工资支付的基本原则。

另外，该法还明确了国家确定职业分类，制定职业技能标准，实行职业资格证明制度，实施职业技能考核鉴定，为我国建立职业技能开发体系，提高我国劳动者整体素质，提供了法律依据和保障。

此外，《劳动法》肯定了社会保险制度改革成果，对基本保险、企业补充保险和个人储蓄性保险分别作了原则规定；对社会保险基金经办机构和监督机构的职责制定了法律规范，同时规定了用人单位和劳动者缴纳社会保险费的义务和法律责任。

需要注意的是，新近通过的《中华人民共和国劳动合同法》将于2008年1月1日起施行。

《劳动合同法》的主要内容包括总则、劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、特别规定、监督检查、法律责任、附则。

《劳动合同法》既坚持了现行《劳动法》确立的劳动合同制度的基本框架，包括双向选择的用人机制，劳动关系双方有权依法约定各自的权利和义务，依法规范劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止等；同时又对《劳动法》确立的劳动合同制度作出了较大修改，使之进一步完善。

根据新法优于旧法，特别法优于普通法的原则，在两法规定有冲突的地方，当以《劳动合同法》的规定为准。

《劳动法》作为劳动法律体系的基础，配套法规众多，除《劳动合同法》外，主要包括：《工会法》、《公司法》、《外资企业法》等以及《国务院关于农民工问题的若干意见》、《劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见》等。

## 书籍目录

《中华人民共和国劳动法》适用提要 中华人民共和国劳动法第一章 总则 第一条 立法目的 第二条 适用范围 [案例1] 用人单位与劳动者形成事实劳动关系可以适用《劳动法》 [案例2] 行政机关的工作人员是否适用《劳动法》 第三条 劳动者的权利和义务 [案例3] “上厕所”中因摔伤致死属于工伤 第四条 用人单位义务 [案例4] 用人单位内部规章制度的效力问题 第五条 国家措施 第六条 国家倡导和鼓励 第七条 参加和组织工会 [案例5] 职工依法参加工会的权利 第八条 参与民主管理和协商 第九条 劳动工作管理部门第二章 促进就业 第十条 国家扶持就业 第十一条 发展职介机构 第十二条 平等就业 第十三条 男女平等就业 [案例6] 就业过程中的男女不平等 第十四条 特殊人员的就业 第十五条 禁招未成年人和特殊行业相关规定 [案例7] 禁止使用童工第三章 劳动合同和集体合同 第十六条 劳动合同 [案例8] 民事关系中的劳务合同不是劳动合同 第十七条 劳动合同的订立和变更及其效力 [案例9] 用人单位单方变更劳动合同无效 第十八条 无效劳动合同 [案例10] 求职者采取欺诈手段订立的劳动合同是无效的 第十九条 劳动合同形式和条款 第二十条 劳动合同种类和期限 [案例11] 无固定期限劳动合同 第二十一条 试用期约定 [案例12] 劳动合同的试用期如何确定 第二十二条 保守商业秘密事项约定 [案例13] 劳动合同中保密条款的签订 第二十三条 合同终止的情形 第二十四条 约定合同解除 第二十五条 单位解除劳动合同事项 [案例14] 试用期间, 不符合录用条件可以解除劳动合同 [案例15] 如何判定严重违反劳动纪律、用人单位规章制度 [案例16] 何为严重失职、营私舞弊 [案例17] 劳动者被劳动教养时, 用人单位可否解除劳动合同 第二十六条 解除合同提前通知 [案例18] 医疗期内劳动合同期满, 用人单位不得解除劳动合同 [案例19] 劳动者不能胜任工作, 用人单位解除劳动合同 [案例20] 地震致展览无法举行, 劳动合同只能解除 [案例21] 用人单位单方解除劳动合同, 应当提前通知 第二十七条 用人单位裁员 [案例22] 企业生产经营困难, 可以依法实行经济裁员 [案例23] 劳动者的工作能力、劳动态度与被裁减没有直接关系 第二十八条 经济补偿 [案例24] 用人单位解除劳动合同的经济补偿 第二十九条 用人单位解除合同的限制情形 [案例25] 女工因违纪被解除劳动合同, 不受该条限制 第三十条 工会对用人单位解除劳动合同的职权 [案例26] 工会的地位 第三十一条 劳动者解除合同的提前通知期限 [案例27] 劳动者能否以工资偏低解除劳动合同 第三十二条 劳动者随时通知解除劳动合同情形 [案例28] 用人单位未克扣劳动者工资, 劳动者不得随时解除合同 第三十三条 集体合同 第三十四条 集体合同生效时间 [案例29] 集体合同的审查 第三十五条 集体合同效力 [案例30] 集体合同的规定适用于临时工吗 [案例31] 股东变化不能影响集体合同的履行第四章 工作时间和休息休假 第三十六条 国家工时制度 第三十七条 报酬标准和劳动定额确定 第三十八条 休息日最低保障 第三十九条 工休办法替代 第四十条 法定假日 第四十一条 工作时间延长限制 [案例32] 工人自愿加班, 企业延长劳动时间是否违反《劳动法》的规定 第四十二条 延长工作时间限制的例外 [案例33] 法定情况下用人单位安排加班, 职工不得拒绝 第四十三条 禁止违法延长工作时间 第四十四条 延长工时的报酬支付 [案例34] 节后给补休就可以不给付加班费吗 第四十五条 带薪年假制度第五章 工资 第四十六条 工资分配原则 [案例35] 用人单位聘用员工应实行同工同酬 第四十七条 工资分配方式、水平确定 第四十八条 最低工资保障 [案例36] 完不成劳动定额, 工资也不得低于最低标准 第四十九条 最低工资标准参考因素 第五十条 工资支付形式 [案例37] 用人单位不得以国库券等代替货币发放职工工资 [案例38] 用人单位应将工资发放劳动者本人或其委托的人, 而不是其他“熟人” 第五十一条 法定节假日和婚丧假期间工资保障 [案例39] 化学工业公司不得扣发甲某的工资第六章 劳动安全卫生 第五十二条 用人单位对劳动安全的职责 [案例40] 劳动者未经培训, 用人单位应当承担责任 第五十三条 劳动安全卫生设施标准 第五十四条 劳动者劳动安全防护及健康保护 [案例41] 企业不提供安全生产条件, 职工有权拒绝劳动 第五十五条 特种作业资格 第五十六条 劳动过程安全防护 [案例42] 劳动者有权拒绝负责人违章指挥 第五十七条 伤亡事故和职业病统计报告、处理制度第七章 女职工和未成年工特殊保护 第五十八条 女职工和未成年工特殊劳动保护 第五十九条 女职工劳动强度限制 [案例43] 建筑公司搬运工不招女职工属于性别歧视吗 第六十条 经期劳动强度限制 [案例44] 不得安排女职工经期从事低温工作 第六十一条 孕期劳动强度限制 [案例45] 不得安排女职工孕期从事有毒作业 [案例46] 用人单位可否安排怀孕的女职工上夜班 第六十二条 产假 [案例47] 女职工在产假期可以拒绝上班要求 第六十三条 哺乳期劳动保护 [案例48] 对处于哺乳期的女职工的劳动保护 第六十四条 对未成年工的劳动强度限

制 [案例49] 不得安排未成年工从事采煤工作 第六十五条 未成年工健康检查第八章 职业培训 第六十六条 发展目标 第六十七条 政府支持 第六十八条 职业培训 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 发展目标 第七十一条 协调发展 第七十二条 基金来源 [案例50] 用人单位应缴纳基本养老保险统筹基金 第七十三条 享受社保情形 第七十四条 社保基金管理 第七十五条 补充保险和个人储蓄保险 第七十六条 国家和用人单位的发展福利事业责任第十章 劳动争议 第七十七条 劳动争议处理方式 第七十八条 解决争议的原则 第七十九条 调解和仲裁 [案例51] 劳动争议发生后的处理 第八十条 劳动争议调委会及调解协议 [案例52] 劳动争议调解委员会组成应当合法 第八十一条 仲裁委员会组成 第八十二条 仲裁期日 [案例53] 劳动争议发生之日如何理解 第八十三条 起诉和强制执行 [案例54] 当事人申请撤诉后还能再起诉吗 第八十四条 集体合同争议处理第十一章 监督检查 第八十五条 劳动行政部门监督检查 第八十六条 对劳动场所检查 第八十七条 政府监督 第八十八条 工会监督和组、个人检举控告第十二章 法律责任 第八十九条 对劳动规章违法的处罚 第九十条 对违法延长工时的处罚 第九十一条 对用人单位侵权的处理 第九十二条 对用人单位违反劳保规定的处罚 第九十三条 对违章事故的处罚 第九十四条 对非法招用未成年工的处罚 第九十五条 对侵害女工和未成年工合法权益的处罚 第九十六条 对人身侵权的处罚 第九十七条 无效合同损害责任 第九十八条 违法解除和拖延订立合同的责任 第九十九条 用人单位招用未解除合同者的损害赔偿 第一百条 对不缴纳保险费行为的处理 第一百零一条 对妨碍检查公务行为的处罚 第一百零二条 违法解除劳动合同和违反保密事项损害赔偿 第一百零三条 渎职处罚 第一百零四条 对挪用社保基金行为的处罚 第一百零五条 处罚竞合处理第十三章 附则 第一百零六条 实施步骤制定 第一百零七条 施行日期附录 劳动部关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明(1994.9.5) 劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见(1995.8.4)

章节摘录

甲某是某剧场的灯光工兼电工。  
剧场引进一套国外先进的电脑控制照明系统和舞台灯光系统后，甲某一直未能掌握操作和维修技能，曾经发生演出过程中舞台灯光熄灭的事故。  
剧场领导考虑将甲某改做清洁工。  
甲某表示不满，剧场领导将甲某派往本市另一家引进相同设备的剧场培训。  
20天后，甲某回单位上班，不久又造成同样的事故，经剧场领导请同行专家测试，设备系统本身没有问题，事故原因在于甲某弄不懂操作程序。  
剧场领导再次要求甲某改换工作，甲某表示非原工作不干。  
剧场只好解除与甲某的劳动合同。  
甲某不服，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，提出两次事故都没有给剧场造成直接经济损失，要求剧场再给培训机会；剧场坚持原决定，并提交相关证明。  
劳动争议仲裁委员会裁决剧场单方解除劳动合同正确，驳回甲某的请求。  
本案涉及劳动者不能胜任工作时用人单位的劳动合同解除权。  
案例中甲某明显不能胜任工作，经过培训还是无法胜任工作，又不愿从事用人单位另行安排的工作，用人单位解除劳动合同于法有据。  
甲某提出的经济损失抗辩没有依据，用人单位在适用此条规定时，不必证明有经济损失，只需证明劳动者不能胜任工作，当然用人单位也不可故意提高定额标准，使劳动者无法完成。

编辑推荐

《中华人民共和国劳动法-案例解读本6》讲述了：权威法规信息平台，伴您走进法治时代,权威文本：选取标准文本，由权威立法机关审定并撰写适用提要；专业解读：对重点法条进行注释，每条提炼条文主旨；实用信息：条文下加注“关联法规索引”、“关联案例索引”，附录文书范本、流程图等实用工具；相关规定：附录相关法律、法规、规章和司法解释，以及其他实用政策信息。

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>