第一图书网, tushu007.com

<<劳动法精选案例六重透视>>

图书基本信息

书名：<<劳动法精选案例六重透视>>

13位ISBN编号：9787504557599

10位ISBN编号：7504557595

出版时间：2006-9

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：董保华

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

本书选取了记者、法援工作者、人力资源管理者（HR）、律师、法官、学者这六重视角，对现行的劳动法进行全方位、多角度、立体式的观察。
记者视角中，《劳动法精选案例六重透视》较多地聚焦劳动争议案件故事情节的曲折与复杂，更多地关注案件主人公的多舛命运，以及该案件引发的社会意义；法援视角中，援助者在运用现行劳动法对劳动者进行帮助的过程中，也感受到底层劳动者的某些辛酸与无奈；HR视角中，《劳动法精选案例六重透视》较多地从人力资源管理的角度诠释劳动法，进一步体会劳动法贯彻中所需要的技巧与耐心；律师视角中，呈现给读者的是一个分别代表劳动者和用人单位的律师，从不同利益倾向出发进行辩论的模拟法庭；法官视角中，《劳动法精选案例六重透视》整理了沪上优秀法官多年劳动争议审判经验，引导读者进入法官的思维；学者视角中，《劳动法精选案例六重透视》选择了一些典型案例，以小见大，对劳动法的不足与改进进行思索。

第一图书网, tushu007.com

<<劳动法精选案例六重透视>>

书籍目录

第一篇?记者视角——热案追踪??1?我是劳动者吗??2?为了找回35年工龄??3?“伊妹儿”，我拿什么来爱你??4?为“公”还是为“私”??5?她死在午夜的电脑屋??6?一则“招聘广告”引发的较量??7?我保护了国家，谁来保护我??8?迷失在“人事”与“劳动”之间??9?除夕工作为何与加班无缘第二篇?员工视角——法援手记??1?我还是“主人”吗??2?协管员脚下的“路”??3?奔波三年仍没迈进“门”??4?她们终于“等”进了劳动法的保护范围??5?将“官司”进行到底??6?311天“调休”是怎样“炼成”的??7?捡个“照相机”，丢份“好工作”??8?一个“本国是柑，异国是枳”的故事??9?一幅难以描绘的生活之画??10?“一只鞋”引发的下岗风波 ??11?“劳动合同”真能保护劳动者吗??12?企盼“半劳保”尽快“软着陆”??13?用“三天”赔“四万”的启示??14?“缩水”的最低工资??15?“一字千金”的教训??16?谁来为44年的光阴买单??17?别让时光把权利带走第三篇?单位视角——HR论坛?引言?当前HR关心的十大热点?劳动关系管理??1?offer letter藏风险??2?“试用期”考验单位管理??3?执行“制度”应该更彻底??4?劳动关系“轨道交叉”需谨慎??5?谨防“劳务关系”成为“劳动关系”??6?自愿离职计划的法律风险??7?销售经理加班工资支付应双重考虑??8?计件工资有标准??9?业绩管理的法律保障??10?异地用工，保险不能乱?特殊人才管理??11?留住“商业秘密”要落实制度管理??12?“闪电诉讼”凸显“竞业限制”保护的紧迫性??13?培训协议与劳动合同的关系??14?为职工提供培训请保留好“培训费单据”??15?把握“特殊福利”是“服务期”条款的关键??16?为职工提供福利谨防“搬石头砸自己的脚”?劳动关系解除??17?解除劳动关系需要“关注细节”??18?拒发离职员工“年终奖”需慎重??19?无固定期限劳动合同解除注意事项??20?解聘员工要区分“辞退”和“辞职”??21?违纪处罚要合情合理更合法??22?劳动合同解除必须找准法律依据??23?“客观情况重大变化”应全方位理解??24?单方调低员工工资时的换位思考?劳动争议处理??25?正确理解仲裁“时效”在于划定“起算点”??26?经济补偿金计算口径要看“四项”标准第四篇?律师视角——模拟法庭?劳动法适用主体??1?机长辞职索赔800万??2?老杨到底是谁的雇员??3?劳动合同担保人的苦恼??4?“护工”与“职工”之争??5?篮球运动员马健劳动纠纷案??6?“合伙人”签劳动合同的法律空白?劳动合同订立??7?罗密欧的“要约”和祝英台的“要约邀请”??8?法律不允许未孕承诺??9?一份工作该拿两份工资吗??10?当“假合同”遇上“真关系”??11?缺肾就不符合录用条件吗?劳动关系履行??12?边“上班”边“开公司”可以吗??13?“营业所”被转让之后??14?“落户手续”引发的争议??15?自带生产资料能否认定为劳动关系吗??16?劳动关系“形影分离”怎么办?劳动关系解除和终止??17?“期满退工”还是“提前解聘”??18?“以错对错”可以吗??19?109万元培训费该不该赔??20?这样约定违约金合法吗??21?除名处分构成名誉侵权吗 ??22?企业能向劳动者转嫁风险吗??23?职工辞职后杀个回马枪为哪般??24?从“协议待岗”到“违纪辞退”??25?医疗期和“康复期”是一回事吗?工伤??26?农民工的工伤谁负责??27?她的工伤该向谁主张??28?鱼和熊掌可以兼得吗??29?加班时倒地死亡算工伤吗?其他??30?谁动了她的退休权??31?名誉受损可以“两条腿走路”??32?“补充养老保险待遇”纠纷第五篇?法官视角——裁判立场?争议时效??1?误读“60天时效”规则，当事人竞相“作茧自缚”?选择方案??2?只因选择“维权”时机不同，“同案”却“异果”??3?因为劳动者采取正确维权手段，单位无奈“求和”??4?如果选择正确的申诉方案，败诉的案件或许能赢??5?自乱阵脚的诉讼方案，得不偿失的诉讼结果?反诉??6?劳动争议诉讼中反诉，不同于民事诉讼法上的反诉?举证责任??7?面对新证据规则，“老法师”也会遇到“新问题”??8?劳动争议中尽管“举证责任倒置”，但也有例外?当事人陈述??9?当事人庭审中陈述须谨慎，警惕“覆水难收”??10?庭审中代理人陈诉不正确，委托人切记要及时纠正?证人证言??11?需要证人证言，应首先掂量是否存在“利害关系”??12?单凭“发誓”难采信，证人出庭为“上策”??13?有效的证人证言，应在举证期限届满前提出??14?要加强关键证人的保护意识，否则得不偿失?书证??15?书证应当提供原件，单凭复印件难辨真伪??16?对可疑书证，申请司法鉴定乃当然选择 ?举证期限??17?过了举证期限提供证据，总是“徒劳无功”?相伴??18?在举证期限内举证确有困难的，应申请延期举证??19?申请延期举证也要在举证期间内提出方才有效??20?在延长举证期限内举证仍有困难，还可再次申请??21?再次申请延期举证，理由需更加充分?法院调查??22?请求法院调查，应当有书面申请??23?申请法院调查，应符合法定条件第六篇?学者视角——以案说法??1?用人单位87%败诉率的背后??2?“竞业限制”的法槌该如何落下??3?1000万元巨额损失谁承担??4?劳动力派遣的法律规制路在何方??5?别让无固定期限劳动合同可望而不可即??6?SA8000社会责任标准离我们还有多远??7?“就业歧视”何时休??8?“惩罚性赔偿”该不该

支持??9?总经理的劳动合同有效吗??10?丧钟为谁而鸣——“过劳死”折射法律盲区??11?解雇保护制度的天平应如何倾斜??12?当劳动合同遇上规章制度??13?劳动合同中该不该设立违约金??14?约定、决定、法定，到底咋定??15?工会职能应该如何定位??16?劳动关系的用人主体可否进行变更附件?法律援助与法律诊所互动关系的调研报告后记

章节摘录

本案主要涉及试用期内不符合录用条件解除劳动关系的问题。
用人单位可以解除劳动者劳动合同的情况分为双方合意解除、过失性辞退、非过失性辞退和经济性裁员等。
但对于解除劳动合同决定的，用人单位负举证责任，举证不能或不充分的，人民法院或劳动争议仲裁机构可以撤销用人单位的决定，用人单位要赔偿劳动者损失。
本案中，单位解除与小林的劳动合同，正是以“在试用期间被证明不符合录用条件”为由的。
所以本案的关键就是对是否符合“录用条件”作出判断。
对“录用条件”，我国劳动法律法规未作任何界定。
“录用条件”一般由用人单位在不违反法律规定的前提下自由制订，如以法定的最低就业年龄等基本录用条件，以及本单位各岗位需要的文化、技术、身体、品质等条件为标准。
对于录用条件，首先应该看法定条款，如对童工的禁止就是法定条款；其次是看约定，对法律没有明确规定的允许当事人进行约定。
从本案来看，如何理解银行《暂行规定》中关于新职工必须具备的“身体健康，无严重疾病和缺陷”的录用条件呢？
首先，小林一开始的时候并不知道银行有这个《暂行规定》的存在，而银行也没有对小林进行明确的说明：当招聘者只有一个肾时，就是“有严重疾病或缺陷”，不符合录用条件。
并且，小林是在“恢复了健康”后去参加应聘的。
可见，小林并不存在欺诈订立劳动合同的情况，而银行的这一录用条件对小林也不发生效力。
其次，即使《暂行规定》的“录用条件”对小林发生效力，但小林符不符合录用条件还存在两种理解：其一，从功能上看，尽管缺个肾，但是小林已经“恢复了健康”。
小林提供的医学鉴定和后来法院的司法鉴定的结果都证明小林还是属于身体健康的，具有正常的劳动能力。
其二，从器官上看，既然缺个肾，器官就不完整了，当然是不正常，不健康了。
面对两个角度，到底应该采纳哪种观点呢？
本案中，仲裁和法院的审理结果就出现了分歧，前者从器官论出发，判小林败诉；而后者从功能论出发，判

后记

“华东政法学院一位教授就表示：劳动合同法草案中保护劳动者的过高标准根本无法实行，有‘贵族法’和‘观赏法’之嫌。
”“与劳资对立相比，专家学者阵营的分裂似乎更堪玩味。
一些专家学者看似‘公允’的言论，似乎难逃资方代言人之嫌，无形中扩张着资方的立法话语权。
”①这是某份全国极有影响的报纸对笔者的评价。
在此之前，这种声音就已经不绝于耳。
先不说这些媒体对笔者观点概括得是否准确，只因为说“过高标准根本无法实行”，只因为“看似‘公允’’’你就“难逃资方代言人之嫌”？
一个学者的声音怎么会“扩张着资方的立法话语权”。
这种评论恐怕才“更堪玩味”。
这段话让我们依稀看到了一个年代，这是一个在共产党内找“资方代言人”的年代。
我的父亲是一位1934年参加共产党的老党员，立志一生献给共产主义并为此出生入死。
但在那个指鹿为马的年代里，曾在比我现在的年龄稍长的时候，被以“莫须有”的罪名，指责为“党内走资派”。
我陪他挨过斗，陪他度过了百思不得其解的日日夜夜。
今天有人在学术界内找“资方代言人”，不幸我成了代表。
作为党内走资派往往有较长的党龄，成为学界走资派恐怕也需要一定的学术年龄。
在成为“资方代言人”时，我虽没有父亲那么长的党龄，但从事劳动实务已经有25个年头；从事劳动法教学研究已经有20个年头。
20多年的时间，使“小董”变成了“老董”。
“老董”与“劳动”是谐音，笔者一生的荣辱可能注定与劳动法联系在一起。

第一图书网, tushu007.com

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