

<<劳动合同法法律适用与纠纷防范指>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法法律适用与纠纷防范指南>>

13位ISBN编号：9787504572806

10位ISBN编号：7504572802

出版时间：2008-9

出版时间：栾兆安 中国劳动社会保障出版社 (2008-09出版)

作者：栾兆安

页数：311

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>

## &lt;&lt;劳动合同法法律适用与纠纷防范指&gt;&gt;

## 前言

劳动合同作为劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利义务的协议，它不同于一般的民商事合同，其订立、履行、变更、解除和终止以及劳动争议的解决都要受到劳动合同法、劳动法以及劳动行政法规和劳动争议调解仲裁法的严格规制。

其中，劳动合同法是用人单位与劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的基本依据；劳动争议调解仲裁法是解决劳动合同纠纷和其他劳动争议应当遵循的基本程序。

《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》的生效实施标志着劳动者与用人单位之间的博弈已经从立法层面上升到了实践层面。

由于用人单位和劳动者往往不具备相应的劳动合同与劳动法律知识，致使订立的劳动合同在形式上不够完备，在内容上存在漏洞，在用语上不够规范，在效力上发生争议，在理解上产生分歧。

加之劳动合同双方当事人依法签约、履约、解约的法律意识淡薄，特别是由于部分用人单位在劳动合同履行中不依法用工、不严格执行国家规定的工资制度、不依法为劳动者提供符合国家标准的劳动安全和劳动保护、不依法为劳动者缴纳社会保险、不依法制定规章制度和进行劳动管理、不依法解除和终止劳动合同、不依法对劳动者进行经济补偿以及不依法解决劳动争议，从而引发了一系列劳动合同纠纷与纠纷解决中的法律适用问题。

劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止、特别劳动关系的建立以及劳动争议的解决及其法律适用具有很强的专业性，出于为公司、企业和其他组织与劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同及其解决劳动纠纷提供全程指导以及避免与防范劳动合同风险的考虑，作者在潜心研究多年的基础上，经过一年多的时间精心撰写了本书。

目前呈现在读者面前的这本《劳动合同法法律适用与纠纷防范指南》一书，具有以下特点：——全新性。

目前市面上虽然充斥着劳动合同法解答、释义等不同版本的图书，但作为新法刚出台后的应景之作大都流于劳动合同法法律条文和相关法规的简单重复和相关资料的叠加堆积，而对劳动合同条款如何订立，劳动合同如何履行、变更、解除、终止，以及劳动合同纠纷为什么会发生，发生后如何适用法律加以解决，解决中应当注意哪些问题并没有涉及，本书正是为解决这些问题而撰写。

——实用性。

本书克服了就劳动合同法法律知识泛泛而谈和不敢触及现实问题的教科书式的讲解，将劳动者和用人单位在劳动合同订立、履行、变更、解除、终止，特别劳动合同以及劳动争议等劳动合同全程法律适用中遇到的问题，通过结合具体实例进行了透彻的法律分析和深入浅出的法律适用讲解，力图帮助读者能够在较短的时间内掌握有关劳动合同的基本知识和防范劳动合同纠纷与控制劳动合同风险的专业技巧。

——针对性。

本书对劳动合同纠纷及其法律适用争议所涉及的焦点问题进行了提示，通过具体、生动的案例，揭示了劳动合同纠纷的不同表现形式，并在分析、研究各种纠纷形成的法律原因及其法律适用的基础上，提出了应对和防范各种劳动合同纠纷与风险的一系列行之有效的对策与技巧，从而使本书具有极强的应用性和针对性。

——前瞻性。

本书不仅对劳动合同纠纷中的传统知识诸如劳动合同的解除与终止及其补偿问题进行了关注，而且对劳动合同法法律适用中具有前瞻性和高难度的法律问题：诸如双方当事人违背诚信原则订立劳动合同的效力及其后果和应承担的法律责任，劳动合同签订中的漏洞、法律风险及其补救，专业技术培训和劳动者违反服务期的违约责任，竞业限制条款的订立及其纠纷中的法律适用，劳动管理中的“末位淘汰”制度等具有挑战性的问题进行了聚焦。

——时代性。

本书不仅将传统产业工人和用人单位之间的劳动用工与劳动报酬支付纠纷、工伤认定与社会保险纠纷、劳动纪律与劳动管理纠纷及其法律适用等进行了解析，而且对作为信息时代的精英和管理者的知识型劳动者与用人单位之间的加班与报酬获得，发明创造的专利申请权及其专利权、著作权等知识产权

## <<劳动合同法律适用与纠纷防范指>>

归属以及用人单位规章制度的效力等法律冲突也纳入了本书探讨的视野。

——系统性。

本书内容架构及体例安排独到、合理，旨在为企业、法人及其他组织与劳动者签订、履行、变更、解除、终止劳动合同、建立特别劳动关系和解决劳动争议提供有效的法律支持系统，并对劳动合同纠纷解决中的法律适用与纠纷防范提出了具有超前性的解决思路，从而可以使读者能够快速达到劳动合同法法律运用的专业水准。

作者在长期从事民事商事合同研究的基础上，基于合同法的一般原理和劳动合同的本质特征的充分把握，并在劳动合同与民商事合同的对比研究中撰写了本书。

本书是公司、企业和其他组织等用人单位及其人力资源部门与劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，防范和解决劳动合同纠纷以及劳动者依法维权的必备用书；是律师、企业法律顾问提供法律服务，法官与劳动调解组织、劳动仲裁机构依法办案以及法律院校进行案例教学的有益参考。

本书仅代表作者的观点，对于本书所存在的不当之处，请读者和专家、学者批评指正。

## <<劳动合同法法律适用与纠纷防范指>>

### 内容概要

《劳动合同法法律适用与纠纷防范指南》结合《劳动合同法》实施以来的法律实践，在阐述劳动合同与劳动法律基本知识的基础上，对一个个具体，生动的案例进行法理分析，全方位、多角度地分析了劳动合同纠纷的形成原因与解决过程，阐释了劳动合同订立，履行、变更、解除与终止中的具体法律适用，全面提出了防范纠纷与控制风险的系列策略和专业技巧。

## &lt;&lt;劳动合同法律适用与纠纷防范指&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 劳动合同基本知识第一节 劳动合同的概念及其基本原则一、劳动合同的概念与特点二、劳动合同订立的基本原则第二节 劳动合同的法律调整与法律适用一、《劳动合同法》的适用范围二、劳动法律的冲突及其解决第二章 劳动合同的订立第一节 劳动合同的订立纠纷及其防范一、劳动合同的订立形式案例1 因将承揽关系视为劳动关系引起的纠纷案例2 因未订立书面合同而将合伙关系视为劳动关系引起的纠纷二、劳动合同的订立过程案例3 因用人单位未提供允诺的劳动条件和劳动报酬引起的纠纷案例4 在缔约过程中因用人单位原因未能签订劳动合同引起的纠纷案例5 因劳动者订立劳动合同时未尽如实告知义务引起的纠纷案例6 在订立劳动合同时因用人单位收取费用引起的纠纷第二节 劳动合同条款的签订纠纷及其防范一、劳动合同当事人及其有关事项案例1 因用人单位约定不明确引起的纠纷案例2 因劳动者冒用他人名字签订劳动合同引起的纠纷二、劳动合同期限、试用期和服务期案例3 因劳动合同中未载明劳动合同期限引起的纠纷案例4 劳动者在用人单位工作满10年因该单位拒不签订无固定期限劳动合同引起的纠纷案例5 因对劳动合同期限与服务期混淆引起的纠纷案例6 因劳动合同仅约定试用期而未约定劳动合同期限引起的纠纷案例7 因劳动合同约定的试用期超过法定期间引起的纠纷案例8 因劳动合同约定的劳动者违反服务期所承担的违约金超过法定数额引起的纠纷三、工作内容和工作地点案例9 因当事人对工作内容约定有不同认识引起的纠纷案例10 因劳动合同对工作地点约定不明确引起的纠纷四、工作时间和休息休假案例11 因劳动合同对工作时间和休息时间的约定违反法律法规引起的纠纷案例12 因劳动者对用人单位执行的工作时间有不同认识引起的纠纷五、劳动报酬案例13 因劳动合同中对劳动报酬约定不明确引起的纠纷案例14 因劳动合同中约定的劳动报酬低于最低工资标准引起的纠纷案例15 因劳动合同约定的试用期间的工资违反法定标准引起的纠纷六、保密事项和竞业限制案例16 因保密事项约定不明确和竞业限制条款约定不规范引起的纠纷案例17 保密协议中因仅约定竞业限制条款而未对经济补偿作出约定引起的纠纷七、社会保险、补充保险和福利待遇案例18 因用人单位与劳动者通过签订劳动合同排除缴纳社会保险义务引起的纠纷案例19 因用人单位在招工简章中允诺的住房补贴未订入劳动合同引起的纠纷八、劳动保护、劳动条件和职业危害防护九、法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项第三节 劳动合同效力纠纷及其防范一、劳动合同的生效要件二、劳动合同无效和部分无效案例1 因未达到法定工作年龄的未成年人订立劳动合同引起的纠纷案例2 因一方当事人采取欺诈行为订立劳动合同引起的纠纷案例3 因一方当事人采取胁迫行为订立劳动合同引起的纠纷案例4 因一方当事人乘人之危订立劳动合同引起的纠纷案例5 因劳动合同违反法律、行政法规禁止性规定引起的纠纷第三章 劳动合同的履行与变更第一节 劳动合同履行中的纠纷及其防范一、工资纠纷案例1 因用人单位拒付劳动者加班工资引起的纠纷案例2 在用人单位实行结构工资的情况下因计发加班工资的工资标准不准确引起的纠纷案例3 因用人单位不按法律规定支付法定节假日加班工资引起的纠纷案例4 用人单位因劳动者收不回货款扣发和拒付工资引起的纠纷案例5 用人单位以不具备约定的工资支付条件为由而拖欠工资引起的纠纷案例6 因用人单位原因造成停工停产时的劳动者工资支付纠纷案例7 因用人单位拒付公司高层管理人员加班费引起的纠纷二、社会保险纠纷案例8 因劳动者、用人单位和工伤认定部门对劳动者摔伤是否应当认定为工伤引起的纠纷案例9 劳动者下班路途中因交通事故导致死亡引起的工伤认定纠纷案例10 在工作期间因劳动者违规操作引起的工伤认定纠纷案例11 因用人单位未尽工伤申报义务引起的工伤保险纠纷案例12 因用人单位不按劳动者实际工资额缴纳工伤保险费引起的工伤保险纠纷案例13 用人单位非法使用的童工因在工作中致伤残引起的纠纷及责任承担案例14 因用人单位未依法为本单位职工缴纳社会保险引起的纠纷三、劳动管理与劳动保护纠纷案例15 劳动者因拒绝用人单位加班要求而被除名引起的纠纷案例16 因劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业引起的纠纷案例17 因用人单位实行“末位淘汰制”解除劳动合同引起的纠纷案例18 劳动者因违反劳动规章制度在业余时间到与其任职的公司生产同类产品的公司提供服务被除名引起的纠纷案例19 劳动者因待遇下降召集部分职工罢工而被用人单位辞退引起的纠纷案例20 劳动者因违反劳动纪律被开除引起的纠纷案例21 因用人单位未落实女工特殊保护措施引起的纠纷四、知识产权权属纠纷案例22 因职务作品的署名与使用引起的著作权纠纷案例23 在劳动合同解除后一年内因劳动者申请专利引起的纠纷第二节 劳动合同变更中的纠纷及其防范一、劳动合同主体变更纠纷案例1 因改制后的企业拒绝与劳动者签订无固定期限劳动合同引起的纠纷案例2 企业分立后因用人单位不执行原劳动合同引起的纠纷案

## <<劳动合同法律适用与纠纷防范指>>

例3 未经用人单位同意擅自代工时不慎受伤引起的纠纷二、工作内容与地点变更纠纷案例4 因劳动合同约定的工作岗位变更引起的纠纷案例5 因劳动合同约定的工作地点变更引起的纠纷第四章 劳动合同的解除与终止第一节 劳动合同解除与终止情形一、劳动合同的解除及其特点二、劳动合同的终止及其特点第二节 劳动合同解除与终止纠纷及其防范一、劳动合同的解除纠纷案例1 用人单位在女职工怀孕期间以其旷工为由解除劳动合同引起的纠纷案例2 劳动者患病的情况下因用人单位解除劳动合同引起的纠纷案例3 用人单位以发生严重亏损为由与本单位的全体职工解除劳动合同引起的纠纷案例4 用人单位提出并与劳动者协商解除劳动合同时因协商支付的经济补偿低于法定补偿标准而引起的纠纷案例5 劳动合同解除时因工作成果的交接内容约定不明确引起的纠纷二、劳动合同的终止纠纷案例6 用人单位在劳动者患病期间终止劳动合同引起的纠纷案例7 用人单位破产导致劳动合同终止引起的工资和经济补偿纠纷案例8 用人单位未给劳动者出具终止劳动合同证明并办理档案和社会保险手续引起的纠纷第五章 特别规定第一节 集体合同一、集体合同的概念及其特点二、集体合同纠纷案例1 劳动合同约定的期限与集体合同中规定的劳动合同期限不一致引起的纠纷案例2 劳动合同约定的劳动条件低于集体合同约定的标准引起的纠纷第二节 劳务派遣一、劳务派遣及其法律关系二、劳务派遣纠纷案例1 因劳务派遣单位拒不为被派遣劳动者缴纳医疗保险费用引起的纠纷案例2 因被派遣劳动者的劳动报酬低于用工单位劳动者的劳动报酬及派遣单位克扣被派遣劳动者的劳动报酬引起的纠纷第三节 非全日制用工一、非全日制用工的概念及其特点二、非全日制用工纠纷案例1 从事非全日制用工的劳动者同时与两个用人单位订立劳动合同引起的纠纷案例2 非全日制用工协议中约定的小时计酬标准低于最低小时工资标准引起的纠纷第六章 劳动争议解决方式第一节 劳动争议解决的基本方式一、劳动争议协商解决二、劳动调解三、劳动争议仲裁四、劳动争议诉讼第二节 劳动争议解决中应注意的问题一、当事人的举证责任及其风险承担案例1 用人单位没有证据支持其主张时的风险承担案例2 因劳动者没有证据证明支持其诉讼主张时的风险承担二、劳动仲裁与诉讼之间的关系案例3 因劳动者未在仲裁时效内申请仲裁时的风险承担案例4 劳动关系存续期间的仲裁时效期间的计算及其适用案例5 仲裁时效的中断认定及其适用

## <<劳动合同法律适用与纠纷防范指>>

### 章节摘录

(二) 劳动合同履行中的工资纠纷防范对策1. 用人单位应严格按照国家规定和劳动合同约定的数额、标准、时间及方式向劳动者支付工资(1) 用人单位应当以法定货币向劳动者本人及其委托人支付工资。

工资应当以法定货币支付, 不得以实物及有价证券替代货币支付。

用人单位应将工资支付给劳动者本人。

劳动者本人因故不能领取工资时, 可由其亲属或委托他人代领。

用人单位可委托银行代发工资, 用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字, 并保存两年以上备查。

用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

(2) 工资必须在用人单位与劳动者约定的日期足额支付。

如遇节假日或休息日, 则应提前在最近的工作日支付。

工资至少每月支付一次, 实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者, 用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。

劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时, 用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

2. 用人单位不得因劳动者参加社会活动占用工作时间和正常休假而扣除其工资劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间, 用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。

社会活动包括: 依法行使选举权或被选举权; 当选代表出席乡(镇)、区以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议; 出任人民法院证明人; 出席劳动模范、先进工作者大会; 《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产或工作时间; 其他依法参加的社会活动。

国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作1年以上的, 享受带薪年休假。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的, 经职工本人同意, 可以不安排职工休年休假。

## <<劳动合同法律适用与纠纷防范指>>

### 编辑推荐

《劳动合同法律适用与纠纷防范指南》克服了就劳动合同法律知识泛泛而谈和不敢触及现实问题的教科书式的讲解，将劳动者和用人单位在劳动合同订立、履行、变更、解除、终止，特别劳动合同以及劳动争议等劳动合同全程法律适用中遇到的问题，通过结合具体实例进行了透彻的法律分析和深入浅出的法律适用讲解，力图帮助读者能够在较短的时间内掌握有关劳动合同的基本知识和防范劳动合同纠纷与控制劳动合同风险的专业技巧。



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>