

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动合同法注解与配套>>

13位ISBN编号：9787509306901

10位ISBN编号：7509306906

出版时间：2008-9

出版时间：中国法制出版社

作者：国务院法制办公室 编

页数：180

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

目前，以宪法为核心的中国特色社会主义法律体系基本形成，法律渗透到了经济、政治、文化和社会生活的各个方面。

准确、适当地运用法律法规，对于公民、企事业单位、机关、团体维护自身权益，维护正常工作、生产经营秩序具有很重要的意义。

但是，如何面对汗牛充栋的法律、法规文件，如何把分散各处的相关配套规定集中起来，如何理解与适用法律、法规中的重点、难点，始终是困扰有关当事人和当局者的一大问题。

中国法制出版社一直致力于出版适合大众需求的实用法律图书，致力于解决人民群众维护自身权益中的法律、法规应用问题，先后推出了配套规定系列、实用版系列等一大批适合大众学习、应用的法律图书，颇受读者好评。

在总结这些法律图书成功经验的基础上，我们约请了相关立法及司法实务部门的专家，精心选择法律文本，针对法律理解和适用中的重点、难点，编辑出版了“法律注解与配套丛书”。

本丛书具有以下特点： 1.由相关领域的具有丰富实践经验和学术素养的法律专业人士撰写适用导引，对相关法律领域作提纲挈领的说明，重点提示立法动态及适用重点、难点。

2.对于主体法中的重点法条及专业术语进行注解，帮助读者把握立法精神，理解条文含义。

3.根据司法实践提炼疑难问题，由相关专家运用法律规定及原理进行权威解答。

4.在主体法律文件之后择要收录与其实施相关的配套规定，便于读者查找、应用。

书籍目录

适用导引中华人民共和国劳动合同法 第一章 总则 第一条 立法宗旨 第二条 适用范围 第三条 基本原则 第四条 规章制度 第五条 协调劳动关系三方机制 第六条 集体协商机制 第二章 劳动合同的订立 第七条 劳动关系的建立 第八条 用人单位的告知义务和劳动者的说明义务 第九条 用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保 第十条 订立书面劳动合同 第十一条 未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决 第十二条 劳动合同的种类 第十三条 固定期限劳动合同 第十四条 无固定期限劳动合同 第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同 第十六条 劳动合同的生效 第十七条 劳动合同的内容 第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件约定不明确的解决 第十九条 试用期 第二十条 试用期工资 第二十一条 试用期内解除劳动合同 第二十二条 服务期 第二十三条 保密义务和竞业限制 第二十四条 竞业限制的范围和期限 第二十五条 违约金 第二十六条 劳动合同的无效 第二十七条 劳动合同部分无效 第二十八条 劳动合同无效后劳动报酬的支付 第三章 劳动合同的履行和变更 第二十九条 劳动合同的履行 第三十条 劳动报酬 第三十一条 加班 第三十二条 劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业 第三十三条 用人单位名称、法定代表人等的变更 第三十四条 用人单位合并或者分立 第三十五条 劳动合同的变更 第四章 劳动合同的解除和终止 第三十六条 协商解除劳动合同 第三十七条 劳动者提前通知解除劳动合同 第三十八条 劳动者解除劳动合同 第三十九条 用人单位单方解除劳动合同 第四十条 无过失性辞退 第四十一条 经济性裁员 第四十二条 用人单位不得解除劳动合同的情形 第四十三条 工会在劳动合同解除中的监督作用 第四十四条 劳动合同的终止 第四十五条 劳动合同的逾期终止 第四十六条 经济补偿 第四十七条 经济补偿的计算 第四十八条 违法解除或者终止劳动合同的法律后果 第四十九条 社会保险关系跨地区转移接续 第五十条 劳动合同解除或者终止后双方的义务 第五章 特别规定 第一节 集体合同 第五十一条 集体合同的订立和内容 第五十二条 专项集体合同 第五十三条 行业性集体合同、区域性集体合同 第五十四条 集体合同的报送和生效 第五十五条 集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准 第五十六条 集体合同纠纷和法律救济 第二节 劳务派遣 第五十七条 劳务派遣单位的设立 第五十八条 劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务 第五十九条 劳务派遣协议 第六十条 劳务派遣单位的告知义务 第六十一条 跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件 第六十二条 用工单位的义务 第六十三条 被派遣劳动者同工同酬 第六十四条 被派遣劳动者参加或者组织工会 第六十五条 劳务派遣中解除劳动合同 第六十六条 劳务派遣的适用岗位 第六十七条 用人单位不得自设劳务派遣单位 第三节 非全日制用工 第六十八条 非全日制用工的概念 第六十九条 非全日制用工的劳动合同 第七十条 非全日制用工不得约定试用期 第七十一条 非全日制用工的终止用工 第七十二条 非全日制用工的劳动报酬 第六章 监督检查 第七十三条 劳动合同制度的监督管理体制 第七十四条 劳动行政部门监督检查事项 第七十五条 监督检查措施和依法行政、文明执法 第七十六条 其他有关主管部门的监督管理 第七十七条 劳动者权利救济途径 第七十八条 工会监督检查的权利 第七十九条 对违法行为的举报 第七章 法律责任 第八章 附则 配套法规附录 劳动合同书 (参考文本) 劳动合同争议调解申请书 (参考文本) 劳动合同争议仲裁申请书 (参考文本) 劳动合同争议起诉状 (参考文本) 劳动争议处理流程图

章节摘录

第一，书面劳动合同是劳动合同唯一合法形式，不承认口头劳动合同，达成口头劳动合同的，视为尚未订立劳动合同。

注意，例外的是非全日制用工双办当事人可以订立口头协议；第二，劳动关系一经建立，应该签订书面劳动合同，已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同；第三，用人单位自用工之日起超过一个月但不满二年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资；第四，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同；第五，用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

注释1. 事实劳动关系应该怎样处理?事实劳动关系是指用人单位与劳动者未签订书面劳动合同，但实际上劳动者已成为该用人单位的成员，遵守其规章制度，接受其管理，且为其提供正常劳动，用人单位也向劳动者支付工资等劳动报酬而形成的一种客观形态的社会关系。

它分为两种情况：一种是用人单位招用劳动者后，一直未与其签订劳动合同，劳动者为该单位提供了正常的劳动，用人单位也为劳动者发放了劳动报酬而形成的事实劳动关系，另二种情况是用人单位与劳动者签订的劳动合同期满后，用人单位未及时与劳动者办理终止和续订手续，劳动者仍在原单位工作，用人单位也未表示异议，并为其发放劳动报酬的，劳动者和原单位存在着事实上的劳动关系。

事实劳动关系的存在主要基于以下两个原因：一是我国实行劳动合同制度的时间不长，劳动者的合同意识、法制观念还不强，二是用人单位为规避法律责任故意拖延或不签订劳动合同，从而导致这种事实劳动关系在一定时期还会大量存在。

用人单位与劳动者未签订书面合同而形成事实劳动关系的，引发的劳动争议，一般按以下原则处理；

.(1)双方同意维持劳动关系的，用人单位与劳动者协商补签劳动合同，补办相关手续。

编辑推荐

出版《中华人民共和国劳动合同法注解与配套》的法制出版社先后推出了配套规定系列、实用版系列等一大批适合大众学习、应用的法律图书，颇受读者好评。

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>