

<<中华人民共和国劳动合同法>>

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动合同法>>

13位ISBN编号：9787509309117

10位ISBN编号：7509309115

出版时间：2009-1

出版时间：中国法制出版社

作者：中国法制出版社 编

页数：266

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>

<<中华人民共和国劳动合同法>>

内容概要

法律的生命在于适用，而案例是法律适用的结果。

因此，案例为我们理解法律打开了一扇窗户，使抽象的法律以鲜活的面孔呈现在我们的面前。

通过学习案例，我们可以知道，法律语言如何成为我们的生活语言，从而更好地理解立法的精神实质；通过学习案例，我们可以知道，如果类似的事情发生在自己身上，应该怎样恰当处理与应对；通过学习案例，我们可以知道，当权益正在受到侵犯时，可以用哪些法条去维护权益；通过学习案例，我们可以知道，别人是怎样吃亏上当的，应该如何提高警惕、加强防范…… 我社一直致力于出版适合大众需求的实用法律图书，近年来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，我们选择事关百姓切身利益的热点法律法规，精心挑选案例，针对法条适用中的重点和难点，编辑出版了“法律法规案例应用丛书”。

本丛书具有以下特点： 1. “案例解读”——用大量生动真实的案例来解读法律，帮助读者深刻领会条文精神，更好地运用法律维护权益。

2. “应用提示”——对重点法条和难点问题做了专业提示，帮助读者理解条文含义和准确运用法律。

3. “相关规定”——列举了与主法条相关的法条，并且在主体法律文件之后收录了重要的配套规定，便于读者查找。

<<中华人民共和国劳动合同法>>

书籍目录

- 第一章 总则 第一条 【立法宗旨】 案例1 《劳动合同法》立法取向是双方保护还是单方保护？
第二条 【适用范围】 案例2 家庭保姆属于《劳动合同法》规定的劳动者的范围吗？
案例3 大学生兼职是否受到《劳动合同法》的保护？
案例4 外国人在华就业是否受到《劳动合同法》的保护？
第三条 【基本原则】 案例5 员工因劳动合同内容违法解除合同是否需要承担违约金？
第四条 【规章制度】 案例6 规章制度没有经过公示程序不生效 案例7 《劳动合同法》实施后如何操作职代会的组建？
案例8 员工被末位淘汰制度淘汰被认无效 案例9 规章制度在劳动争议案件中的作用 案例10 职工提出规章制度修改建议应予支持 第五条 【协调劳动关系三方机制】 案例11 三方协商机制是如何建立与实施的？
第六条 【集体协商机制】 案例12 沃尔玛在中国全面组建工会 第二章 劳动合同的订立 第七条 【劳动关系的建立】 案例13 三方协议订立不等于劳动关系建立 案例14 企业不建立职工名册也将承担不利后果 第八条 【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】 案例15 公司有权辞退凭虚假材料入职的员工 案例16 企业未告知劳动条件真实情况致使订立的劳动合同无效 第九条 【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】 案例17 员工离职企业能否扣押相关证书？
案例18 超市能否在合同约定的前提下对收银员收取保证金？
第十条 【订立书面劳动合同】 案例19 不订立书面劳动合同的法律风险 案例20 offer Letter的法律效力 案例21 员工本人不愿意订立书面合同的处理 第十一条 【未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决】 案例22 在未订劳动合同的1个月宽限期内劳动报酬应如何处理？
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】 案例23 固定期限劳动合同转换为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】 案例24 何种情况下可以订立以完成一定任务为期限的劳动合同？
第十六条 【劳动合同的生效】 案例25 他人代为签订的劳动合同是否有效？
第十七条 【劳动合同的内容】 案例26 没有法定必备条款是否意味着劳动合同无效？
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】 案例27 薪资约定为不低于最低工资标准的法律后果 第十九条 【试用期】 案例28 先签试用期合同再签劳动合同？
案例29 调整工作岗位能否再次约定试用期？
第二十条 【试用期工资】 案例30 试用期可以支付半薪工资并不用支付社保费吗？
第二十一条 【试用期内解除劳动合同】 案例31 试用期考核不合格可以随时解除合同吗？
案例32 违反法定程序的试用期解除无效 第二十二条 【服务期】 案例33 试用期内签订的培训服务协议无效？
案例34 员工在服务期内被违纪解除是否需要支付违约金？
案例35 对培训出资的理解及与违约金的对应关系 第二十三条 【保密义务和竞业限制】 案例36 没有保密协议是否就意味着员工不存在保密义务？
案例37 企业能否在劳动合同期间提前支付竞业限制补偿金？
第二十四条 【竞业限制的范围和期限】 案例38 合法约定的竞业限制协议受法律保护 第二十五条 【违约金】 案例39 新法背景下天价违约全能否存在？
案例40 违反竞业限制义务的员工可能会被追究刑事责任？
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】 案例41 劳动合同中约定自主调整工作地点和禁止结婚是否无效？
第二十八条 【劳动合同无效后劳动报酬的支付】 案例42 劳动合同被认定为无效后劳动报酬如何确定？
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】 案例43 如何理解各地规定的最低工资标准？
案例44 销售人员款到提成制度是否有效？

<<中华人民共和国劳动合同法>>

案例45 员工离职仍有权要求企业支付年终奖吗？

案例46 员工休病假情形下的工资支付 案例47 女职工“三期”薪资支付管理 第三十一条【加班】 案例48 员工加班加点的薪资计算基数可以自行约定吗？

第三十二条【劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业】 案例49 企业强令冒险作业员工不服从不视为违反劳动合同 第三十三条【用人单位名称、法定代表人等的变更】 案例50 单位企业性质和法定代表人名称变更不影响劳动合同的履行 第三十四条【用人单位合并或者分立】 案例51 用人单位分立不影响劳动合同的履行 第三十五条【劳动合同的变更】 案例52 企业可以随时延长或缩短试用期吗？

案例53 依据规章制度调薪与劳动合同的变更 案例54 岗位设定不明确导致的法律风险第四章 劳动合同的解除和终止 第三十六条【协商解除劳动合同】 案例55 员工辞职单位批准是协商解除还是单方解除？

第三十七条【劳动者提前通知解除劳动合同】 案例56 高级管理人员提前30天就可以离职？

案例57 员工在提交书面辞职书以后能否撤销？

第三十八条【劳动者解除劳动合同】 案例58 企业不支付奖金和津贴员工可以解除合同？

案例59 企业违法在先员工就免除服务期和竞业限制义务？

案例60 强迫劳动情形下劳动者可以随时解除合同 第三十九条【用人单位单方解除劳动合同】

案例61 录用条件约定不明导致解除不能 案例62 试用期以不能胜任工作为由解除合同 案例63 与其他单位建立劳动关系能否解除劳动合同？

第四十条【无过失性辞退】第五章 特别规定第六章 监督检查第七章 法律责任第八章 附则附录

<<中华人民共和国劳动合同法>>

章节摘录

第一章 总则第一条【立法宗旨】应用提示劳动合同又称“劳动契约”、“劳动协议”，是指劳动者与用人单位之间为确立劳动关系，明确双方权利和义务签订的书面协议。

《劳动法》第16条规定：“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，建立劳动关系应当订立劳动合同。

”劳动合同是劳动者与用人单位之间建立劳动合同关系的重要依据，也是双方当事人明确各自权利与义务的基本形式。

《劳动合同法》第10条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

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。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

”法律规定的解决劳动争议的途径主要有哪些？

根据《劳动争议调解仲裁法》第4条规定，发生劳动争议，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。

第5条规定，发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

第9条规定，用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以向劳动行政部门投诉，劳动行政部门应当依法处理。

所以根据《劳动争议调解仲裁法》第4条、第5条、第9条的规定，发生劳动争议后，可以通过协商、调解、仲裁和诉讼四种途径解决劳动争议，除此之外，还可以向有关部门投诉，要求有关部门依法处理。

需要注意的是，在这些解决劳动争议的途径中，提起诉讼必须以先进行仲裁为前提条件，但是对用人单位来说，根据《劳动争议调解仲裁法》47条进行的仲裁裁决为终局裁决，用人单位不服的不得起诉，只能根据该法的第48条规定向人民法院申请撤销裁决。

案例解读案例1《劳动合同法》立法取向是双方保护还是单方保护？

2007年下半年，香港凤凰卫视曾经举办过一次谈话节目，主题是2008年1月1日开始实施的《劳动合同法》。

高校教授、中小企业代表、外资公司代表、农民工、劳动局官员、律师等各方面代表都受邀参加，主持入就《劳动合同法》的立法取向、适时性等方面组织各方进行了相应的讨论。

讨论《劳动合同法》的立法取向时，企业界代表和部分学者主张《劳动合同法》立法保护的取向应是强调法律对用人单位和劳动者双方同等的保护，突出《劳动合同法》的“合同性”，而部分学者则认为无论是从之前《劳动法》的立法原则还是从劳资关系的现实情况来看，《劳动合同法》的立法取向都是偏重保护弱势的劳动者。

参加此次谈话节目的部分大学生也表达了各自不同的观点。

那么，《劳动合同法》到底是强调对双方当事人的同等保护，还是强调对作为弱势群体的劳动者的特别保护呢？

结论可以从《劳动合同法》第1条的具体规定中得出，在“明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益”的表述中，并没有平行规定“保护劳动者和用人单位的合法权益”，从立法技术的角度出发，可以认为该法体现的是一种单方保护的原则，即偏重保护劳动者的合法正当权益。这种立法理念，也是秉承《劳动法》立法原则的基本体现。

但这也并不是说，用人单位的权益就不保护了，而是说相对而言，《劳动合同法》作为社会法，更强调对弱势群体和社会利益的特别保护。

相关规定《中华人民共和国劳动法》第1条第二条【适用范围】中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同。

适用本法。

<<中华人民共和国劳动合同法>>

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

应用提示本条是关于《劳动合同法》适用范围的规定。

“劳动者”是把握本条的关键定义，劳动者的含义可适当作扩大的理解，但劳动关系之外的其他主体应适用《公务员法》或其他相关法律、法规调整。

而不属于《劳动合同法》调整的范围。

企业是以盈利为目的的经济性组织，包括法人企业和非法人企业，是用人单位的主要组成部分，是本法的主要调整对象。

个体经济组织是指雇用7个人以下的个体工商户。

民办非企业单位是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的组织，如民办学校、民办医院、民办图书馆、民办博物馆、民办科技馆等。

国家机关。

这里的国家机关包括国家权力机关、国家行政机关、司法机关、国家军事机关等，其录用制公务员和聘任制公务员适用《公务员法》，不适用本法，国家机关招用工勤人员，需要签订劳动合同，因此，要依照本法执行。

事业单位。

事业单位适用本法，可以分为三种情况：一种是具有管理公共事务职能的组织，如证券监督管理委员会、保险监督管理委员会、银行业监督管理委员会等，其录用的工作人员是参照《公务员法》进行管理，不适用本法。

一种是实行企业化管理的事业单位，这类事业单位与职工签订的是劳动合同，适用本法。

还有一种事业单位如医院、学校、科研机构等，有的劳动者与单位签订的是劳动合同，签订劳动合同的，就要依照本法执行；有的劳动者与单位签订的是聘用合同，聘用合同也是一种劳动合同，签订聘用合同的，要按照本法第96条的规定，即法律、行政法规或国务院另有规定的，就按照法律、行政法规和国务院的规定执行；未作规定的，按照本法执行。

社会团体。

社会团体是指中国公民自愿组成，为实现会员共同意愿，按照其章程开展活动的非营利性社会组织。社会团体的情况比较复杂，主要有：工会、共青团、妇联、工商联等人民团体和群众团体；文学艺术联合会、足球协会等文化艺术体育团体；法学会、医学会等学术研究团体；各种行业协会等社会经济团体。

虽然《公务员法》没有明确规定这些社会团体参照管理，但实践中除工勤人员外，其工作人员有的是比照《公务员法》进行管理的，也有实行劳动合同制的。

因此，如果社会团体与劳动者订立的是劳动合同，就依照本法执行。

本法只适用于“中华人民共和国境内”的用人单位和劳动者。

即是说，用人单位和劳动者无论是否具有中国国籍，只要其劳动关系运行于中国境内，就应当适用本法。

当然，对于有涉外因素的劳动关系，有必要制定相应的特别法。

案例解读案例2家庭保姆属于《劳动合同法》规定的劳动者的范围小张从乡下进城打工，经人介绍，在一户人家从事家庭保姆工作。

原先雇主答应给的报酬待遇以及其他方面的条件都很好，小张欣然应允。

但是在雇主家干了3个月后，小张发现雇主并未提供其原来承诺的条件和待遇。

此外，雇主还经常布置原来约定不属于她工作范围的工作让她做。

因此，小张决定不干了，同时向雇主要求支付相应的劳动报酬，并且要求补付其原来承诺但没有兑现的报酬。

然而，雇主不仅没有给小张工钱，反而说她笨手笨脚，不但完成不好工作，还经常弄坏家里的东西，应当在工钱里扣除以作为赔偿。

双方争论没有结果，小张觉得自己作为劳动者的合法权益受到了侵害，就依据《劳动法》向当地劳动

<<中华人民共和国劳动合同法>>

争议仲裁委员会申请仲裁。

劳动争议仲裁委员会认为，个人或家庭雇佣家庭保姆从事家务劳动，由于雇佣方是个人或家庭，不符合《劳动合同法》第2条规定的用人单位与劳动者的条件，不属于《劳动合同法》的管辖范围。而且原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》中，明确规定家庭保姆不属于劳动法中的劳动者。

同时，2006年最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第7条也规定，家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷不属于劳动争议，不符合《劳动法》第2条规定的用工主体因服务或者提供劳务发生的纠纷，应当按照雇佣关系处理。

因此，劳动争议仲裁委员会驳回了小张的申请，并告知她应当向人民法院提起民事诉讼来维护自己的合法权益。

案例3大学生兼职是否受到《劳动合同法》的保护？

为了减轻家里的经济负担，北京某高校贫困大学生万林经常在课余时间打工挣钱。

大三暑假，万林找到一家外资的快餐店应聘打工。

快餐店觉得万林年轻、勤快，就与他签订了《小时工劳务协议》，约定万林每天在这家快餐店工作6小时，每小时劳动报酬是4元，并且约定了万林需要遵守公司和门店的相关规章制度，接受店长的管理。

2个月暑假快结束的时候，万林发现快餐店可能有违法嫌疑，并侵犯了自己的合法权益。

万林每天在快餐店实际工作大概在9小时左右，但仍按小时工资结算，没有加班费，并且在实际工资结算时还扣除了中午用餐和休息1小时的时间，而事实上万林吃饭很快，基本均在半小时以内处理完，其余时间都是在工作。

于是，万林找到当地劳动争议仲裁委员会处理此事，仲裁委无法确定大学生是否属于劳动者，于是向有关专家征询意见。

尽管出现过很多讨论和争议，目前劳动争议仲裁实务界还是普遍认为大学生兼职不属于劳动法的调整范围，其主要依据是劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》。

该《意见》第12条规定：“在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

”在实务处理中，仲裁部门很多时候也是按照大学生兼职不属于劳动者的原则执行，相关争议的解决按照双方签订的劳务协议以及公平原则处理。

在本案中，大学生兼职争议的处理应依据《小时工劳务协议》的相关约定和公平合理原则进行相应的裁判。

案例4外国人在华就业是否受到《劳动合同法》的保护？

澳大利亚青年小马（中文名），今年24岁，因随父母在香港居住了7年，获得了香港永久居民身份证，成了拥有双重国籍的公民。

在香港工作一段时间后，小马来到深圳在一家西餐厅从事厨师工作，月薪1.5万元。

此后不久，西餐厅老板刘某致函小马要求解除聘任关系，并另聘请了一位厨师，此时该西餐厅尚欠小马1个月工资，西餐厅老板也未补发这份工资。

小马于是向南山区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求餐厅支付所欠工资1.1万元，并补偿其1个月工资1.5万元。

此后，南山区仲裁委以“主体不合法，不属于劳动法调整范围”为由，下达了不予受理的通知书。

小马不服，又向南山区人民法院提起诉讼，判决结果是小马败诉。

<<中华人民共和国劳动合同法>>

编辑推荐

《中华人民共和国劳动合同法(案例应用版)》案例解说：用大量生动真实的案例来解读法律，帮助读者深刻领会条文精神，更好地运用法律维护权益。

应用提示：对重点法条和难点问题做了专业提示，帮助读者理解条文含义和准确运用法律。

相关规定：列举与主法条相关的法条，并且在主体法律文件之后收录了重要的配套规定，便于读者查找。

附录：中华人民共和国劳动合同法实施条例；劳动合同书（参考文本）；劳动合同纠纷调解申请书（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。

<<中华人民共和国劳动合同法>>

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>