

<<劳动案件劳动者胜诉百例>>

图书基本信息

书名：<<劳动案件劳动者胜诉百例>>

13位ISBN编号：9787509321638

10位ISBN编号：7509321638

出版时间：2011-9

出版时间：中国法制出版社

作者：中国法制出版社 编

页数：350

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>

<<劳动案件劳动者胜诉百例>>

内容概要

由罗芳等编著的《劳动案件劳动者胜诉百例》以精选的一百个案例与广大劳动者分享的《劳动法》各项制度和规范。

通过《劳动案件劳动者胜诉百例》，一方面希望切实维护广大劳动者应当享有的各项具体的劳动争议权益；另一方面希望切实有助于推进我国劳动法各项制度的建设，使劳动法性得以实现，让广大劳动者共享文明成果，为构建和谐安定的社会作必要的宣导。

<<劳动案件劳动者胜诉百例>>

书籍目录

第一部分 劳动合同纠纷

一、劳动合同订立纠纷

案例1 用人单位未在规定的时间内签订书面劳动合同，但并非故意，且未给劳动者造成实质损害的，应当承担什么责任？

案例2 劳动者是否仍在试用期的举证责任，应当由谁承担？

案例3 用人单位是否同意是签订无固定期限劳动合同的必要条件吗？

案例4 加工承揽关系和劳动关系有什么区别？

二、劳动合同解除纠纷

案例5 劳动者在工作过程中发现产品质量问题并据实汇报后，在主管领导指令下将不合格产品放行入库，用人单位是否可以据此单方解除劳动合同？

案例6 用人单位拖延支付经济补偿金的，能否以劳动者拒绝领取工资及经济补偿金为由，拒绝支付额外经济补偿金？

案例7 用人单位能否以劳动者不同意签订变更工资协议而单方解除劳动合同？

案例8 用人单位和劳动者之间已经解除劳动合同的举证责任，由谁承担？

案例9 用人单位辞退劳动者，又不能证明其严重违反劳动纪律或规章制度的，劳动者以用人单位单方解除劳动合同为由提起诉讼，法院能否支持？

案例10 用人单位在2007年12月29日提出解除劳动合同的，能否适用《劳动合同法》的规定？

案例11 若用人单位口头通知劳动者与其解除劳动关系，但不出具书面协议或不为其办理离职手续，双方的劳动关系是否已经解除？

案例12 用人单位违法解除劳动合同，应当承担什么责任？

三、劳动合同无效纠纷

案例13 用人单位能否以劳动者不符合招聘信息的相关要求而主张劳动合同无效？

案例14 劳动合同期满后，用人单位强行与劳动者签订的三个月期限的劳动合同，是否有效？

案例15 形成特殊劳动关系的双方约定因用人单位原因订立无效合同的，应当承担赔偿责任，则用人单位能否以劳动合同无效为由解除劳动合同？

四、劳动合同违约纠纷

案例16 用人单位的规章制度未经民主程序制定、且未向劳动者公示的，劳动者是否应当遵守？

案例17 无岗位证书的劳动者利用工作时间参加岗位培训，是否可以认定为旷工？

<<劳动案件劳动者胜诉百例>>

案例18 劳动者与其他正在实施违纪行为的劳动者同时在违纪现场，能否认定为劳动者正在实施违纪行为？

五、劳动合同终止与续订纠纷

案例19 因解除或者终止劳动关系产生争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动争议发生之日如何确定？

案例20 用人单位虽已作出辞退决定但未送达劳动者本人劳动关系是否终止？

六、事实劳动关系纠纷”

案例21 用人单位未与劳动者签订劳动合同，可参照哪些凭证认定双方存在劳动关系？

案例22 双方是否存在事实劳动关系的举证责任由谁承担？

案例23 用人单位重新组建后，与组建前的劳动者形成事实上盼劳动关系吗？

案例24 用人单位一直以劳务费名义支付劳动报酬，且劳动者以自由职业者身份自行办理社会保险的双方是否存在劳动关系？

案例25 用人单位提供的“务工人员名单”上没有劳动者韵名字，能作为证明劳动者没有提供劳动的证据吗？

案例26 劳动者与用人单位之间存在事实劳动关系，后来用人单位既未解除劳动关系，又未安排工作岗位，怎么处理？

案例27 劳动者与用人单位没有签订书面合同，但提供了劳务，领取了工资，如果该用人单位并非合法存在的组织，双方是否存在事实劳动关系？

七、集体劳动合同纠纷

案例28 集体合同中规定了月薪数额，但是双方未签订具体的劳动合同的，劳动者的工资如何确定？

.....

第二部分 其他劳动纠纷

第三部分 社会保险纠纷

第四部分 人事争议

<<劳动案件劳动者胜诉百例>>

章节摘录

版权页：虽然我与被上诉人签订的劳动合同有“终止合同两年内不能到生产同类产品或经营同类产品，且有竞争关系的公司任职”的条款，但是并没有约定《广东省技术秘密保护条例》第十三条规定的四个主要内容的另外三个，即：（一）生产同一种核心技术产品且有竞争关系的企业范围；（二）竞业限制补偿费的数额及支付方式；（三）违约责任。

劳动合同必须符合法律法规的要求才有效，因此，合同中的这个条款因要件缺失，法律上本来就是无效的。

对方也从未向我支付过竞业限制补偿费，也表明对方放弃了要求我受竞业限制约束的权利。

同时，因为该合同是格式合同，出现歧义时，也应当从有利于作为弱势方的劳动者的角度进行文义解释。

（2）审法院采信被上诉人提交的证据七《关于竞业限制的规定》，认为是《劳动合同》的附件，可以弥补合同的缺陷，没有事实和法律依据。

根据最高人民法院2001年4月30日发布的司法解释《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十九条的规定，作为人民法院审理劳动争议案件的依据的企业规章制度，至少满足三个条件：通过民主程序制定；不违反国家法律、行政法规及政策规定；向劳动者公示。

而被上诉人并没有提交证据证明这个《规定》符合上述三个条件。

而根据最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定，这都属于被上诉人的举证责任。

细读这个规定，可以发现条款对离职员工极其苛刻，极不公平。

同时，作为争议焦点之一的发布时间上，也有明显的问题，签阅人的签阅时间有明显的做假嫌疑（一审答辩和庭审期间，我曾多次向法庭提出对此进行文检鉴定）。

我和其他离职员工在职期间都没有签阅过，也从没有见过这个规定。

虽然合同中有“乙方已阅公司制度，并愿意遵守公司有关的管理规定和合同的约束”的语句，但显然是指乙方只接受已看过的，并签字认可的内部制度的约束，不可能受根本不知情的，不认可的或者根本就不存在的内部制度的限制。

雇主随意发布一个规定强加给员工或离职员工，任意剥夺他们的权益，这不合理也不合法。

<<劳动案件劳动者胜诉百例>>

编辑推荐

《劳动案件劳动者胜诉百例》是由中国法制出版社出版的。

<<劳动案件劳动者胜诉百例>>

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>