

<<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：9787509342428

10位ISBN编号：7509342422

出版时间：2013-1

出版时间：中国法制出版社

作者：中国法制出版社

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

《中华人民共和国劳动合同法(案例注释版)(第2版)》所编选案例的原始资料尽量来源于各级人民法院已经审结并发生法律效力的判决。

对于没有相应真实案例的重点法条予以权威的条文注释。

书中所选案例紧扣法律条文规定，本身具有示范性、指导性的特点，对于读者有很强的参考借鉴价值。

书中还设置了“相关案例索引”栏目，列举更多相关案例，并归纳出案件要点。

还收录了重要配套法律文件，以及相应法律流程图表、文书等内容，方便读者查找和使用。

<<中华人民共和国劳动合同法>>

书籍目录

适用提示 中华人民共和国劳动合同法 第一章总则 第一条【立法宗旨】 素例1因职业病退出劳动岗位但保持劳动关系的劳动者仍应有职工福利待遇 案例2普通劳动者需实际参加劳动才能获得工资等待遇 第二条【适用范围】 案例3临时用工关系的确认及其法律后果 案例4当事人请求法律保护自己权益的方式必须符合法律规定 第三条【基本原则】 案例5民事合同与劳动合同的区别 案例6事实劳动关系的证明 第四条【规章制度】 案例7用人单位劳动纪律应当经过全体职工或者职工代表大会讨论决定，且必须公示 案例8用人单位制定公示的工资奖金计发办法对员工具有约束力 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】 案例9因劳动合同无效而发生的劳动关系应当视为一种事实劳动关系，劳动者的利益应受法律保护 案例10名为劳务协议书，实为劳动合同关系 案例11设立不成功的单位与职工不成立劳动关系 案例12挂靠单位与劳动者无直接管理控制关系不构成劳动关系 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】 案例13用人单位借筹建订立合同招用员工之机，以押金、保证金、集资款等名义收取劳动者财物的依法应当返还 案例14老员工与用人单位签订的新进员工担保书有效 第十条【订立书面劳动合同】 案例15劳动者和用人单位对加班有约定的从约定 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16劳动合同对报酬有约定则按约定执行，不适用《劳动合同法》第十一条的规定 案例17单位临时工权利的保护 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18用人单位上诉要求法院确认劳动关系的性质被驳回 第十五条【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】 案例19以完成一定工作任务为期限的劳动合同区别于承揽合同 第十六条【劳动合同的生效】 案例20劳动合同真实性的确认 第十七条【劳动合同的内容】 案例21劳动合同与规章制度不同的，以劳动合同的约定为准 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】 案例22用人单位在试用期内解除劳动合同的，应当综合衡量试用期劳动者是否合格，不应局限于录用条件 第二十二条【服务期】 案例23劳动者违反服务期约定的向用人单位支付的违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用 第二十三条【保密义务和竞业限制】 案例24竞业限制补偿费区别于保密费，在劳动合同终止或解除之后才发生支付 第二十四条【竞业限制的范围和期限】 第二十五条【违约金1】 案例25用人单位请求劳动者支付违约金只能基于服务期条款和竞业限制条款 第二十六条【劳动合同的无效】 案例26应聘者提供虚假学历与用人单位签订劳动合同的行为属于欺诈 劳动合同无效 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】 案例27用人单位应按照约定支付工资不得无故拖欠 第三十条【劳动报酬】 案例28劳动合同未约定加班工资，但采用提成方式支付工资的可视为包含加班工资 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】 案例29用人单位因生产工作需要可以进行工种或岗住的临时调整 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30劳动合同解除后，不能因用人单位单方面的意志而恢复 第三十七条【劳动者提前通知解除劳动合同】 案例31因劳动合同有特殊约定，劳动者解除合同承担违约责任 第三十八条【劳动者解除劳动合同】 案例32用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬劳动者可以解除合同并可以要求支付赔偿金 第三十九条【用人单位单方解除劳动合同】 案例33职工严重违反单位规章制度被单位单方解除劳动合同 案例34劳动者违反规章制度的行为所造成的经济损失数额不大但结合其违反忠实义务及规章制度合法合理，应认定劳动者严重违章行为 第四十条【无过失性辞退】 案例35劳动者不胜任工作又不参加培训的，单位解除合同 案例36劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化的劳动合同解除情形 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】 案例37女职工在哺乳期的用人单位不得随意解除劳动合同 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】 案例38用人单位被吊销营业执照的，应当补足其下岗职工的最低生活保障金 第四十五条【劳动合同的逾期终止】 第四十六条【经济补偿】 案例39劳动者严重违纪被开除的，用人单位不予支付补偿金 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】 案例40用工形式不能作为拒付赔偿全的理由 第五章特别规定 第

<<中华人民共和国劳动合同法>>

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】 案例41用人单位与劳动者对于劳动合同未约定事项不能达成一致协议的可以适用行业或者地方集体合同 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】 案例42派遣单位发生变更的,新设派遣单位承接原有劳动派遣关系 第五十八条【劳务派遣单位、用工单位对劳动者的权利义务】 第五十九条【劳务派遣协议】 案例43劳务派遣关系涉厦三方关系,劳动者与用工单位之间形成用工关系,受劳动法调整 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】 案例44劳务派遣用工单位须支付劳动者加班费 第六十三条【被派遣劳动者同工同酬】 案例45在劳务派遣中适用同工同酬原则时,应当考虑劳动者自身的各项条件以及与同岗人员的差异 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】 案例46如何判断全日制和非全日制用工 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】 案例47用人单位可随时与非全日制用工劳动者解除劳动合同关系 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】 案例48劳动行政部门责令违反法律的单位予以改正 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 第八十条【规章制度违法的法律责任】 第八十一条【缺乏必备条款、不提供劳动合同文本的法律责任】 第八十二条【不订立书面劳动合同的法律责任】 案例49法律未明确规定用人单位支付二倍工资的期限,可酌情确定不超过11个月 第八十三条【违法约定试用期的法律责任】 第八十四条【扣押劳动者身份证等证件的法律责任】 第八十五条【未依法支付劳动报酬、经济补偿等的法律责任】 第八十六条【订立无效劳动合同的法律责任】 第八十七条【违法解除或者终止劳动合同的法律责任】 案例50用人单位未按程序单方解除劳动合同须支付劳动者赔偿金 第八十八条【侵害劳动者人身权益的法律责任】 第八十九条【不出具解除、终止书面证明的法律责任】 第九十条【劳动者的赔偿责任】 第九十一条【用人单位的连带赔偿责任】 第九十二条【劳务派遣单位的法律责任】 第九十三条【无营业执照经营单位的法律责任】 第九十四条【个人承包经营者的连带赔偿责任】 第九十五条【不履行法定职责、违法行使职权的法律责任】 第八章附则 第九十六条【事业单位聘用制劳动合同的法律适用】 第九十七条【过渡性条款】 案例51过渡性条款的法律适用 第九十八条【施行时间】 附录 中华人民共和国劳动合同法实施条例(2008年9月18日) 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007年12月29日) 中华人民共和国劳动法(1994年7月5日) 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(2001年4月16日) 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)(2006年8月14日) 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(三)(2010年9月13日) 附录2 劳动合同书(参考文本)

<<中华人民共和国劳动合同法>>

章节摘录

版权页： 案例 36 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化的劳动合同解除情形（上海市第二中级人民法院（2002）沪二中民一（民）终字第1276号）徐某于1969年9月参加工作，与原上海甲公司签有无固定期限劳动合同，2001年3月，某集团颁发了集团内部转制人员安置方案，4月19日，上海甲公司更名为上海乙公司。

被告分别于4月30日、5月16日两次书面通知徐某变更劳动合同，如至5月20日下午5时30分未签约，乙公司将按安置方案办理退休或解除劳动合同手续。

徐某逾期未签约。

后乙公司向其他员工发出退工通知，并支付经济补偿金。

徐某得知后，同乙公司交涉，但乙公司以徐某的经济补偿金过高为由，不同意与徐某解除劳动合同。

徐某认为，乙公司通过两次通知，向其发出了变更或单方解除劳动合同的要约，徐某未签约，表示接受解除劳动合同的要约，应认定双方劳动合同已于2001年5月21日解除。

现乙公司又拒绝给付经济补偿金，损害了徐某的合法权益，遂诉至法院。

法院认为，用人单位在履行劳动合同及适用劳动法规时应当充分注意维护劳动者的合法权益。

徐某与上海甲公司在1992年签订的无固定期限劳动合同合法有效。

在合同履行期间，上海甲公司因被上海乙公司收购股权后，公司的经营主业及资产结构进行了调整。

因此，徐某与上海甲公司签订劳动合同时所依据的客观情况发生了重大变化。

根据《劳动法》规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的，用人单位可以解除劳动合同。

为此，上海甲公司制定了公司内部转制人员安置方案，要求职工与上海甲公司签订劳动合同变更协议，完成合同主体变更，对不愿签订变更协议，又不符合退休条件的，上海甲公司与之解除劳动合同；同时，上海乙公司又向徐某发出通知，告知了不签变更协议的后果。

徐某对不签订变更协议的后果是清楚的，所以徐某收到上海乙公司通知后，未在规定的期限内签订变更协议，应视为徐某同意上海乙公司解除劳动合同的安置方案。

现上海乙公司依照上述规定不同意解除徐某的劳动合同，但该公司在客观情况已经发生重大变化情况下既未向徐某提供工作岗位，且仅支付徐某500元生活费，未能充分保护徐某的合法权益，与上述规定体现的根本宗旨不符。

所以，上海公司不同意解除与徐某的劳动合同不妥。

据此，原审法院判决支持了原告的诉讼请求。

综上，为维护劳动者的合法权益，原告放弃可继续履行劳动合同的权利，这是法律赋予劳动者权益。

在此案中，被告不同意解除与原告的劳动关系的做法，损害了原告的合法权益，法院亦不予采纳。

<<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(案例注释版)(第2版)》具有示范性、指导性的特点,对于读者有很强的参考借鉴价值。

<<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>