

<<中华人民共和国劳动法>>

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动法>>

13位ISBN编号：9787509343494

10位ISBN编号：7509343496

出版时间：2013-3

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法>>

内容概要

《中华人民共和国劳动法(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。

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。

《中华人民共和国劳动法(案例注释版)(第2版)》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法>>

书籍目录

适用提示 中华人民共和国劳动法 第一章总则 第一条（立法宗旨） 第二条（适用范围） 案例1居委会不属于用人单位的范畴 案例2临时用工关系不属于劳动关系 案例3事实劳动关系受法律保护 第三条（劳动者的权利和义务） 案例4劳动者工作时间在工作场所的卫生设施内发生伤亡能否认定为工伤 案例5公司董事违反竞业禁止义务被判向公司交付违法所得 第四条（用人单位规章制度） 案例6用人单位仅以口头形式提醒劳动者注意防止安全事故的能否免责 第五条（国家发展劳动事业） 第六条（国家的倡导、鼓励和奖励政策） 第七条（工会的组织和权利） 案例7工会委员的权利 第八条（劳动者参与民主管理和平等协商） 第九条（劳动行政部门设置） 案例8劳动局不履行保护劳动者人身权、财产权的法律责任 第二章促进就业 第十条（国家促进就业政策） 第十一条（地方政府促进就业措施） 第十二条（就业平等原则） 第十三条（妇女享有与男子平等的就业权利） 案例9女职工享有平等的就业权 第十四条（特殊就业群体的就业保护） 第十五条（使用童工的禁止） 案例10使用童工的查处机关 案例11未满16岁的童工实际参加工作，劳动权利应得到保护 第三章劳动合同和集体合同 第十六条（劳动合同的概念） 案例12未签订劳动合同时依据社会常理及证据认定存在劳动关系 案例13劳动者持有的合同未盖单位公章不影响合同内容的真实性 第十七条（订立和变更劳动合同的原则） 案例14劳动合同的变更应经双方当事人协商一致 第十八条（无效劳动合同） 案例15劳动合同违反法律、行政法规的，属于无效合同 案例16欺诈手段订立的劳动合同为无效合同 第十九条（劳动合同的形式和内容） 案例17合同因缺少劳动合同必备条款而被认定为民事合同 第二十条（劳动合同的期限） 案例18无固定期限劳动合同的订立 第二十一条（劳动合同的试用期条款） 案例19用人单位约定实习期12个月，该约定因违反法律规定无效 第二十二条（劳动合同中保守商业秘密之约定） 案例20竞业禁止条款中未约定补偿金的仍为有效 案例21竞业限制期届满，单位无权要求解除劳动者与其他单位的合同 第二十三条（劳动合同的终止） 案例22合同终止后用人单位有义务办理档案转移手续 第二十四条（劳动合同的合意解除） 案例23劳动合同解除后，不能因单方面的意志而恢复 案例24解除劳动合同的同时可要求经济补偿 第二十五条（过失性辞退） 案例25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26劳动者严重违反用人单位制度，用人单位无需支付未通知金和经济补偿金 案例27用人单位单方解除合同应证明劳动者确实存在违反制度的事实 案例28用人单位以劳动者拒绝签订劳动合同为由解除劳动关系，认为不应当支付经济补偿金，被法院驳回 案例29劳动者严重违反劳动纪律，单位以公告形式辞退劳动者仍需遵守严格程序 第二十六条（非过失性辞退） 案例30劳动者不胜任工作又不参加培训的，单位可以解除合同 案例31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 第二十七条（用人单位经济性裁员） 案例32企业经济性裁员需严格遵循法律程序 第二十八条（用人单位解除劳动合同的经济补偿） 案例33经济补偿金双方认可，可获法院支持 案例34经济补偿金不符合法定情形，不能得到法律支持 第二十九条（用人单位不得解除劳动合同的情形） 案例35在工伤期间，用人单位不能解除与劳动者的劳动合同 案例36用人单位因女职工怀孕而解除劳动合同的，应承担责任 第三十条（工会对用人单位解除劳动合同的监督权） 第三十一条（劳动者单方解除劳动合同） 案例37劳动者未提前30日通知用人单位解除劳动合同而承担违约责任 案例38劳动者解除合同承担违约责任酌情形 第三十二条（劳动者无条件解除劳动合同的情形） 案例39用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬，劳动者有权解除合同并可以要求支付赔偿金 案例40用人单位未缴纳社会保险费劳动者有权解除劳动合同 第三十三条（集体合同的内容和签订程序） 第三十四条（集体合同的审查） 第三十五条（集体合同的效力） 第四章工作时间和休息休假 第三十六条（标准工作时间） 第三十七条（计件工作时间） 第三十八条（劳动者的周休日） 第三十九条（其他工时制度） 案例41特殊企业的特殊休假制度 第四十条（法定休假日） 第四十一条（延长工作时间） 第四十二条（特殊情况下的延长工作时间） 第四十三条（用人单位延长工作时间的禁止） 第四十四条（延长工作时间的工资支付） 案例42法定节假日加班，不能以补休代替加班工资 第四十五条（年休假制度） 案例43用人单位没有安排劳动者休年假应予以补偿 第五章工资 第四十六条（工资分配基本原则） 第四十七条（用人单位自主确定工资分配） 第四十八条（最低工资保障） 第四十九条（确定和调整最低工资标准的因素） 第五十条（工资支付形式和不得克扣、拖欠工资） 案例44用人单位应按照法律规定支付工资，不得无故拖欠 第五十一条（法定休假日等的工资支付） 第六章劳动安全卫生 第五十二条（劳动安全卫生制度的建立） 第五十三条（劳动安

<<中华人民共和国劳动法>>

全卫生设施) 第五十四条(用人单位的劳动保护义务) 第五十五条(特种作业的上岗要求) 第五十六条(劳动者在安全生产中的权利和义务) 第五十七条(伤亡事故和职业病的统计、报告、处理) 案例45用人单位30日内未为劳动者提出工伤申请,最终导致劳动者工伤申请超过时效的需负部分责任 第七章女职工和未成年工特殊保护 第五十八条(女职工和未成年工的特殊劳动保护) 案例46国家对女职工实施特殊保护情形 第五十九条(女职工禁忌劳动的范围) 第六十条(女职工经期的保护) 第六十一条(女职工孕期的保护) 第六十二条(女职工产期的保护) 案例47怀孕女职工在要求公司续签劳动合同时有义务提供其已经怀孕的书面证明 案例48女职工生育享受产假的特殊法律规定 第六十三条(女职工哺乳期的保护) 案例49对于哺乳期的女职工的保护 第六十四条(未成年工禁忌劳动的范围) 第六十五条(未成年工定期健康检查) 第八章职业培训 第九章社会保险和福利 第十章劳动争议 第十一章监督检查 第十二章法律责任 第十三章附则 附录1 附录2

<<中华人民共和国劳动法>>

章节摘录

版权页：劳动者持有的合同未盖单位公章不影响合同内容的真实性（北京市丰台区人民法院（2010）丰民初字第19484号）卢某于2010年1月1日入职某爱婴公司（北京某爱婴科贸有限公司），担任司机职务。

卢某入职后，与该公司签订了劳动合同。

因卢某是农村户口，故其在入职时向该公司提出以现金形式支付各项社会保险费用，具体的社会保险事宜则由其自行办理，某爱婴公司同意。

后卢某向该公司提出离职申请，但双方就工资、经济补偿金、缴纳社会保险等事项发生争议。

卢某以其与某爱婴公司存在劳动关系，但其入职以来该公司未给其缴纳保险，亦未与其签订劳动合同为由，提起诉讼，请求判令该公司向其支付未签劳动合同的二倍工资、解除劳动合同的经济补偿金以及未缴纳社会保险的赔偿金。

某爱婴公司辩称：卢某原系公司的司机，其与卢某签订了劳动合同，不应支付其未签劳动合同的二倍工资；卢某在试用期内发生了交通事故，后向其提出辞职申请，故其不应支付解除劳动合同的补偿金；卢某入职时提出以现金形式支付社保费用，再由卢某自行办理社保事宜，其表示同意，卢某每月的工资条中都显示有社保补贴这一项；现卢某以其未上社保为由要求其支付解除劳动关系的补偿金以及未缴纳社会保险的赔偿金，是违背诚信的，故不同意卢某的诉讼请求。

诉讼中，卢某向法庭提供了其本人持有的劳动合同，该劳动合同的最后落款处仅有卢某本人签名，而无某公司的公章。

而某公司则提供了公司持有的另一份劳动合同，两份合同的内容相同，但该劳动合同最后落款处盖有某爱婴公司的公章。

法院审理认为：卢某与某爱婴公司已经在劳动合同中对合同的期限、工作内容、工作地点、劳动报酬等事项作出约定，该合同系双方当事人在平等自愿基础上，经过协商一致签订的，符合法律规定的劳动合同构成要件。

虽然卢某本人持有的合同并未加盖某爱婴公司的公章，因双方的劳动合同已经实际得到履行，故卢某因其个人持有的劳动合同未加盖公章而主张双方未签订合同没有事实和法律依据，某爱婴公司无须向卢某支付未签订劳动合同的二倍工资。

另外，某爱婴公司以现金形式发放社会保险费用的行为违反了有关法律、法规的规定，但是卢某已经取得了社会保险费用，而且卢某系主动提供解除劳动合同关系，在此情形下卢某再向某爱婴公司主张解除劳动关系的经济补偿金和未缴纳社会保险的赔偿金，显然有失公平。

法院判决：驳回卢某的诉讼请求。

宣判后，双方当事人均未提起上诉，一审判决已经发生法律效力。

综上，劳动者持有的劳动合同未加盖用人单位的公章，但内容与用人单位持有的合同一致，可认定劳动合同形式上存在瑕疵。

然而，该形式上的瑕疵并不能影响合同内容的真实性。

劳动者因其个人持有的劳动合同未加盖公章而主张双方未签订合同，没有事实和法律依据。

<<中华人民共和国劳动法>>

编辑推荐

《中华人民共和国劳动法(案例注释版)(第2版)》由中国法制出版社出版。

<<中华人民共和国劳动法>>

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>