

<<劳动争议典型案例解析>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议典型案例解析>>

13位ISBN编号：9787510905407

10位ISBN编号：7510905400

出版时间：2012-10

出版时间：郝丽雅 人民法院出版社 (2012-10出版)

作者：郝丽雅

页数：307

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>

<<劳动争议典型案例解析>>

内容概要

《深圳市法院文化建设丛书：劳动争议典型案例解析》将劳动争议审判实践与劳动法学理论相结合，将劳动争议的具体案件与劳动法律法规的具体条文相结合，对审判实践中出现的疑难、典型案例进行总结和分析，通过以案说法的形式将法条变化为生动案例，是法律从业人员和社会公众都需要的一本好书。

<<劳动争议典型案例解析>>

书籍目录

一、劳动关系的认定1. 业主委员会与受雇人员之间法律关系的认定2. 用人单位与已达退休年龄但未享受养老保险待遇或领取退休金人员之间法律关系的认定3. 承包关系与劳动关系的区分4. 公司生产经营混合情况下劳动关系的认定5. 外国人、港澳台居民未办理就业证或就业证过期情况下法律关系的认定6. 内退、停薪留职、下岗人员与新单位之间法律关系的认定7. 保险代理人与保险公司之间法律关系的认定8. 自带劳动工具提供服务是否构成劳动关系9. 建筑工程违法发包情况下法律关系的认定10. 娱乐服务行业中劳动关系的认定11. 非全日制用工劳动关系的认定

二、劳动合同的签订与履行1. 劳动者提出签订无固定期限劳动合同的时间2. 签订书面劳动合同的证据认定3. 未签订书面劳动合同的二倍工资差额的保护期限4. 用人单位未与其管理人员签订书面劳动合同的法律责任5. 劳动者拒绝签订书面劳动合同用人单位应否支付二倍工资6. 倒签劳动合同情况下, 用人单位应否支付二倍工资7. 未签订新合同, 参照执行原合同是否属于双方已签订了书面劳动合同8. 合同无效情况下, 用人单位应否支付未签订书面劳动合同的二倍工资9. 未签订书面劳动合同二倍工资计算基数的确定10. 因欺诈订立的劳动合同的法律效力11. 劳动合同未具备全部法定必备条款是否成立12. 仅就试用期达成的约定的法律效力13. 用人单位行使调岗权的条件14. 劳动者任职单位发生变动情况下工作年限的计算15. 一方当事人是否可单方变更劳动合同期限

三、工资支付1. 约定工资与实际工资不一致时工资标准的确定2. 包月工资制的法律效力3. 加班工资的举证责任4. 加班工资的计算基数是否可以约定5. 法定节假日加班工资的计算标准6. 不定时工作制下加班工资的计算7. 综合计算工时制下加班工资的计算8. 计件工资制下加班工资的计算9. 劳务派遣关系中加班工资支付责任的承担10. 用人单位支付加班工资25%经济补偿金的条件11. 用人单位能否在劳动者离职时一次性扣除因劳动者过错所造成的经济损失

四、劳动关系的解除与终止1. “谁炒谁”的举证责任分配2. 用人单位能否因职工违反计划生育而解除劳动合同3. 劳动者严重失职的认定4. “末位淘汰”是否符合法律规定5. 经济性裁员制度的适用条件6. 双方协商一致解除劳动关系的认定7. 劳动者自愿放弃办理社会保险的权利后能否以未办理社会保险为由提出被迫解除劳动合同8. 工会干部劳动权益的特殊保护9. 除斥期间在劳动争议案件中的运用10. 双方就工资清算达成的协议的法律效力11. 关于经济补偿或赔偿金的约定的法律效力12. 劳动关系因劳动者拒绝签订劳动合同而解除时经济补偿金的支付责任13. 劳动合同期满终止情形下经济补偿金的支付14. 解除劳动合同经济补偿金的计算15. 用人单位与“三期”女职工解除或终止劳动关系后应否支付“三期”工资16. 用人单位未出具离职证明而造成劳动者损失的赔偿责任

五、工伤保险待遇1. 工伤职工可否同时要求用人单位承担工伤赔偿责任和民事侵权责任2. 工伤保险与商业保险可否兼得3. 工伤保险与第三者侵权赔偿可否兼得4. 劳动者冒用他人身份入职发生工伤后的责任承担5. 建筑工程行业中违法分包的分包人对包工头雇佣的人员发生工伤是否应承担工伤保险责任6. 工伤认定书能否作为认定劳动关系的依据7. 假肢更换费的支付方式8. 劳动者在享受工伤待遇时能否要求未签订劳动合同的二倍工资9. 六级伤残员工享受伤残津贴的条件10. 用人单位违法解除五至十级工伤职工的劳动关系时, 工伤保险待遇与赔偿金是否可以兼得。11. 多次工伤情况下一次性就业补助金及一次性医疗补助金的计算标准

六、撤销仲裁裁决案件1. 对于同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项的仲裁裁决的处理2. 追索工伤待遇案件是否属于终局裁决范围3. 撤销仲裁裁决案件中事实认定与法律适用的区分

七、程序性问题1. 一事不再理原则在劳动争议审判中的适用2. 按自动撤回申请处理的仲裁案件的受理问题3. 用人单位在诉讼期间注销, 责任承担主体的确定4. 因用人单位未缴或少缴社会保险费而导致的社会保险损失是否属于法院的管辖范围

八、其他劳动争议案件1. 双方关于员工提前离职不支付奖金的约定的效力2. 外国企业常驻代表机构、对外劳动服务公司与劳动者三方之间法律责任的承担3. 建筑工程非法转包下法律责任的承担4. 竞业限制经济补偿的支付责任5. 用人单位利用关联企业逃避法定义务的责任承担6. 非法用工赔偿责任的确定7. 女职工违反计划生育政策生育二胎能否享受“三期”待遇8. 被申诉人主体错误是否引起申请劳动仲裁时效期间的中断

九、附录1. 《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》实施后新问题研究2. 金融危机对劳动争议审判的影响和对策3. 工伤案件热点难点问题研究

<<劳动争议典型案例解析>>

章节摘录

我们认为，在双方当事人已经签订了书面劳动合同，只是劳动合同中关于某些必备条款未作约定或约定不明确时，不应因此认定劳动合同未成立。

理由是从《劳动合同法》的条文规定看，第十八条规定了劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确引发争议时的处理原则，第八十一条则规定用人单位提供的劳动合同文本未载明劳动合同必备条款的由劳动行政部门责令改正，可见《劳动合同法》并未将必要条款作为劳动合同成立的必备条款，在必备条款约定不明确时允许通过合同解释的方法予以补足，在未载明必备条款时也允许改正。

因此，在用人单位已经与劳动者签订了书面劳动合同的情况下，只要能够确认合同双方当事人身份，具备可履行性则可认定双方已签订劳动合同，如果劳动合同中关于某些必备条款未作约定或约定不明确的，应根据劳动法律法规及双方当事人的实际情况进行合同解释，补充明确当事人的意思表示，不应因此认定劳动合同未成立。

司法实践中争议较多的情况是劳动者主张用人单位未与其签订书面的劳动合同，从而请求用人单位承担未签订书面劳动合同的法律责任，向其支付未签订劳动合同期间的二倍工资差额，而用人单位则主张劳动者填写的“入职登记表”即为双方签订的劳动合同。

用人单位出示的入职登记表可能会对双方劳动合同关系的某些内容（一般是劳动报酬、工作时间和工作岗位）作了书面约定，但又不具备《劳动合同法》第十七条规定的其他必备条款。

此时，能否认定上述材料具备劳动合同的性质？

我们认为，入职登记表仅能证明用人单位与劳动者希望建立劳动合同关系，属于预约性质。

预约是当事人之间约定将来订立合同的契约，包括确定条款和不确定条款。

确定条款是双方已达成的具有约束力的条款；不确定条款是处于未决状态的条款。

当事人成立预约后，双方之间某些权利义务内容的确立可能尚存在事实或法律上的障碍，有待进一步磋商。

因此预约成立后，当事人之间的义务包括实现交易的义务和协商谈判签订本约的义务。

签订预约的目的在于订立本约，预约不等同于本约，当事人按照预约所订立的合同才为本约。

劳动合同即为当事人按照预约即入职登记表所订立的本约，因此，不能将入职登记表等同于劳动合同，亦即入职登记表不具有劳动合同的性质。

.....

<<劳动争议典型案例解析>>

编辑推荐

郝丽雅等编著的《劳动争议典型案例解析》将劳动争议审判实践与劳动法学理论相结合，将劳动争议的具体案件与劳动法律法规的具体条文相结合，对审判实践中出现的疑难、典型案例进行总结和分析，通过以案说法的形式将法条变化为生动案例，是法律从业人员和社会公众都需要的一本好书。

<<劳动争议典型案例解析>>

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>