

<<新型疑难劳动争议处理实务与诉讼指引>>

图书基本信息

书名：<<新型疑难劳动争议处理实务与诉讼指引>>

13位ISBN编号：9787511804846

10位ISBN编号：7511804845

出版时间：2010-3

出版时间：法律出版社

作者：北京市劳动和社会保障法学会 编

页数：574

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>

<<新型疑难劳动争议处理实务与诉讼指引>>

内容概要

伴随着《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》(以下简称两法)的实施,对于两法的质疑、批评虽然渐渐平息了,但是耳边依然还有各种争论。这些争论无非是两法是否超前;两法是否僵化了用人单位的用人机制;两法是否大幅提高了用人成本,而损害中国企业的产品竞争力;等等。

我们需要争论。

只有不同的观点得到了充分的表达,才能保证立法机构获得最全面的信息,决策才有可能正确。在劳动合同法立法过程中,全国人大常委会征集的19万条意见反映了各方对于劳动法的不同诉求。

可以说,劳动法的立法过程是中国民主立法的典范。

一些人参与了这个过程,提出了意见,有的在法律中得到体现,有的则没有被采纳。

这本是一个法律制定的正常业态,但还是有人批评这部法律是一小撮人闭门造车的结果。

还有一些人根本不关注这个过程,在法律通过后开始发言,结论都是骇世的,诸如,《劳动合同法》将把中国改革成果毁之一旦。

很庆幸,他们的结论没有应验。

<<新型疑难劳动争议处理实务与诉讼指引>>

书籍目录

- 一、劳动关系的认定
1. 待岗期间的劳动者能否与新的用人单位建立事实劳动关系？
2. 为达到不合法的目的而签订的劳动合同是否有效？
3. 非全日制用工如何认定？
4. 因劳动关系存续时间产生争议如何分配举证责任？
5. 劳动关系确认以及签订无固定期限劳动合同争议
6. 刘某与公司之间是劳动关系还是劳务关系？
7. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同关系如何认定及此类合同涉及的加班费如何处理？
8. 签订《合作协议》，按月发放工资，是合作关系还是劳动关系？
9. 被境外企业委派到境内关联企业工作的外籍员工与境内关联企业的关系如何认定？
10. 合同约定能否掩盖劳动关系？
11. 超过法定退休年龄人员与用人单位之间的争议是否属于劳动争议？
12. 通过签订《劳务协议》的方式排除劳动法律、法规的适用是否有效？
13. 车辆加盟挂靠营运中劳动者发生工伤后劳动关系如何认定？
14. 无劳动合同情况下劳动关系如何确认？
15. 由汽车出租公司给付工资的司机与租车单位是否存在劳动关系？
16. 帮助设立企业人员在企业成立之后是否当然与该企业建立劳动关系？
17. 被借调劳动者在借调协议期满后继续在借用单位工作的劳动关系如何认定？
18. 劳动者由原用人单位协调到合资公司工作情况下，劳动关系如何认定？
19. 按业绩与小时计酬的公司产品临时宣传人员与公司是否存在劳动关系？
20. 如何确认逆向劳务派遣情况下的用工主体和劳动关系存续期间？
21. 确认无劳动合同关系是否属于劳动争议受理范围？
- 二、劳动合同的履行
22. 身兼劳动者与用工方，自己与自己签订的劳动合同是否有效？
23. 怎样看待劳动合同必备条款规定的必要性、合理性？
24. 劳动者在前后两家关联公司工作，用人单位义务是否发生承继？
25. 企业与本单位职工签订承包协议后承包人招用的人员与企业的关系如何认定？
26. 企业因经济困难降薪有何法律依据及履行程序？
27. 如何看待用人单位规章制度的效力及公司高管的业外活动限制问题？
28. 用人单位的《聘用通知函》能否构成有效的劳动合同？
29. 用人单位调整劳动者的用工岗位应当经过什么程序？
-三、劳动合同的解除
- 四、劳动合同的终止与续订
- 五、劳动报酬和经济补偿
- 六、工伤与社会保险
- 七、保密与竞业限制
- 八、其他劳动争议

章节摘录

A公司和方某在2006年9月份时处于经济困难时期，没有涉外业务，也没有聘用外国人从事涉外业务的意图和客观事实基础，没有用每月税后5000美元聘请甲劳动之需求。

而甲没有A公司行业的专业知识和A公司行业的从业经验，其通过宋某找到A公司和方某也只是为了通过办理外国人就业证而获得更长时间的居留许可。

(2) A公司与甲之间不存在客观的劳动关系。

甲没有在A公司实际提供劳动，不隶属于A公司，也不受A公司管理，亦不受A公司支配，故也不存在持续的劳动关系。

(二) 劳动合同属于无效劳动合同，甲不能依据无效劳动合同进行劳动争议诉讼要求支持其诉讼请求。劳动合同作为劳动者与用人单位关于建立、履行、解除、终止劳动权利义务之书面约定，适用《劳动法》、《劳动合同法》，而不适用《合同法》。

劳动合同不能完全以意思自治为原则，在法律没有强制性规定的范畴内可以进行意思自治，协商一致约定。

但是意思自治不能超越劳动法相关法律、行政法规所规定的底限。

比如违约金、竞业限制、社会保险、带薪年假、休息休假、最低工资等都是劳动法律、法规强制性规定之底限。

如果劳动者和用人单位约定的条款违反法律强制性之约定，一般认定为无效条款。

(1) 甲与A公司签订劳动合同是为了规避中国法律，使用合法形式获得非法之目的。

劳动合同是无效的，并且自始无效。

双方签订的劳动合同因以下原因属于无效的劳动合同：A公司和甲之间无缔结劳动合同的主观意愿和客观条件。

主观上，A公司和甲没有缔结劳动合同的意愿。

甲提供的《劳动合同》是A公司为了帮助甲取得更长时间的中国居留权而帮助甲盖章的合同，是甲利用A公司的善意和信任欺骗A公司后获得，按照《北京市劳动合同规定》第22条的规定，《劳动合同》是无效的。

编辑推荐

《新型疑难劳动争议处理实务与诉讼指引》编辑推荐：劳动关系的认定劳动合同的终止与续订工伤与社会保险劳动合同的解除劳动合同的履行劳动报酬和经济补偿保密与竞业限制其他劳动争议疑难问题权威解答典型案例诉讼指引

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>