

<<劳动合同法实务新解>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法实务新解>>

13位ISBN编号：9787511816917

10位ISBN编号：7511816916

出版时间：2011-3

出版时间：法律出版社

作者：魏青松 编

页数：284

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>

## <<劳动合同法实务新解>>

### 内容概要

随着我国社会主义市场经济的深入发展，我国劳动关系的运行日趋市场化、多样化、复杂化。适应劳动关系的发展变化，劳动法制建设得到了加强，劳动法律的基本框架体系已经形成。

特别是《劳动合同法》、

《劳动合同法实施条例》以及《劳动争议调解仲裁法》等法律法规及相关司法解释的颁布和实施，为平衡劳动关系双方权利、建立和谐稳定的劳动关系发挥了重大的、积极的作用。

本书立足于对最新的立法、司法解释的详细剖析，注重联系司法实务中备受关注的相关问题展开论述，如针对《劳动合同法》适用范围、劳动合同的解除和终止及相关法律责任等进行详解，并设专题对理论和实务中的前沿问题进行了讨论，针对较具争议的法条更是配合经典案例进行深入分析。

本书在保证内容具有一定理论深度的同时，加强了内容的实用性和可操作性，希望对读者理解和适用法条能够大有裨益。

——魏青松

## <<劳动合同法实务新解>>

### 作者简介

魏青松，男，1969年出生，江苏省江都市人，一级律师。

1991年毕业于武汉大学法学院国际法专业，获法学学士学位；1997年毕业于南京大学法学院国际经济法专业，获法学硕士学位。

具有十多年律师执业经验。

其中，2004年、2005年，在美国Baker&McKenzie国际律师事务所香港办事处执业，为香港律师会(Law Society of Hong Kong)注册境外律师。

曾在《国际贸易问题》、《江海学刊》、《政治与法律》、

《上海经济》、《国有资产管理》、《中国法学》、

《现代法学》、《董事会》以及香港《现代金融》、Asialaw等刊物发表三十篇论文，其中数篇被中国人民大学法学复印资料全文转载。

现为汇业律师事务所合伙人。

## <<劳动合同法实务新解>>

### 书籍目录

#### 第一章 总则

##### 第一节 劳动合同概述

- 一、劳动合同的概念和特征
- 二、劳动合同的性质
- 三、劳动合同与其他类似合同

##### 第二节 《劳动合同法》实施的意义

- 一、新中国成立后、《劳动合同法》颁布前的劳动立法回顾
- 二、《劳动合同法》的立法背景及意义

##### 第三节 《劳动合同法》的基本原则

- 一、一般性原则
- 二、特别原则——倾斜保护原则
- 三、特别原则二——三方协商原则

##### 第四节 《劳动合同法》的适用范围

- 一、适用的事项范围
- 二、适用的主体范围
- 三、适用的时间范围
- 四、适用的地域范围

##### 第五节 用人单位的劳动规章制度

- 一、用人单位劳动规章制度概述
- 二、关于劳动规章制度的相关法律、法规
- 三、合法劳动规章制度的内在要求

##### 第六节 劳动关系三方协商机制

- 一、劳动关系三方协商机制简介
- 二、劳动关系三方协商机制的运行结构
- 三、我国劳动关系三方协商机制的现实问题及对策

##### 第七节 工会在劳动合同订立、履行以及集体协商中的作用

- 一、工会在劳动合同订立、履行中的作用
- 二、工会在集体协商机制中的作用

#### 第二章 劳动合同的订立

##### 第一节 劳动合同订立概述

- 一、劳动合同订立的概念
- 二、劳动合同订立的原则

##### 第二节 劳动合同订立的意义

- 一、标志着劳动法律关系的成立并推定其生效
- 二、明确了劳动合同双方当事人的权利和义务
- 三、有助于定纷止争

##### 第三节 劳动合同订立的形式

- 一、概述
- 二、书面形式
- 三、其他形式

##### 第四节 劳动合同的种类

- 一、固定期限劳动合同
- 二、无固定期限劳动合同
- 三、以完成一定工作任务为期限的劳动合同

##### 第五节 劳动合同订立的程序

<<劳动合同法实务新解>>

一、招收录用阶段

二、劳动合同签订阶段

第六节 劳动合同的内容

.....

第三章 劳动合同的履行和变更

第四章 劳动合同的解除和终止

第五章 特别规定

第六章 监督检查

第七章 法律责任

第八章 劳动争议解决

## &lt;&lt;劳动合同法实务新解&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：（3）不具备合法经营资格的单位雇佣劳动者的。

在过去的司法实践中，不具备合法经营资格的单位主要是无营业执照的单位与劳动者之间的关系倾向于被认定为雇佣关系。

最高人民法院曾经在2001年第1期《最高人民法院公报》上公布了一个典型的案例，即“陈维礼诉赖国发雇佣合同纠纷案”。

5.特殊劳动关系上海市劳动和社会保障局曾于2003年4月25日发布了名为《关于特殊劳动关系有关问题的通知》，创造了“特殊劳动关系”这一概念。

按照该通知，所谓特殊劳动关系是“现行劳动法律调整的标准劳动关系和民事法律调整的民事劳务关系以外的一种用工关系，其劳动者一方在用人单位从事有偿劳动、接受管理，但与另一用人单位存有劳动合同关系或不符合劳动法律规定的主体条件”。

特殊劳动关系之特殊之处就在于劳动者一方具有特殊情况，“用人单位使用下列人员之一的形成特殊劳动关系：1.协议保留社会保险关系人员；2.企业内部退养人员；3.停薪留职人员；4.专业劳务公司输出人员；5.退休人员；6.未经批准使用的外来从业人员；7.符合前条规定的其他人员”。

在实践中，也曾有人对这种特殊关系持有异议，在上海市一退休返聘教师校园内被撞伤，工伤认定获得支持的一案中，2007年4月上海市政府审查认定认为《特殊劳动关系通知》符合《中华人民共和国工伤保险条例》以及原劳动部《关于确定劳动关系有关事项的通知》的基本精神，没有创设新的法律关系，不违反相关法律规定。

我们注意到除了上海存在这一特殊规定外，其他各省市没有类似的规定。

实际上，此类特殊劳动关系的认定已经落后于社会现实。

上述特殊劳动关系完全可以通过划分为劳动关系或劳务关系加以解决。

例如，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）》第8条规定：企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员与新的用人单位之间构成劳动关系。

而且根据《劳动合同法》的规定，专业劳务公司输出人员和劳务输出公司之间构成劳动关系。

二、适用的主体范围《劳动合同法》主要调整劳动关系中存在的两大主体“用人单位”和“劳动者”之间的关系。

（一）用人单位合法的用人单位必须具备一定的条件：（1）享有法律赋予的用人资格。

（2）具备建立、履行、变更和解除劳动关系的能力。

前述两个条件必须同时具备，缺一不可。

根据我国的《劳动合同法》的规定，用人单位主要包括以下几类：1.企业。

是指从事产品生产、流通或服务性获得等实行独立经济核算的经济单位。

例如，国有企业、集体企业、中外合资经营企业、中外合作经营企业、外商独资企业。

2.个体经济组织。

一般是指雇工在7人以下的进行了登记注册的个体工商户。

<<劳动合同法实务新解>>

编辑推荐

《劳动合同法实务新解》是由法律出版社出版。

<<劳动合同法实务新解>>

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>