

<<最新劳动争议处理实务与诉讼指引>>

图书基本信息

书名：<<最新劳动争议处理实务与诉讼指引>>

13位ISBN编号：9787511817969

10位ISBN编号：7511817963

出版时间：2011-3

出版时间：法律

作者：北京市劳动和社会保障法学会 编

页数：459

字数：400000

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>

<<最新劳动争议处理实务与诉讼指引>>

内容概要

《最新劳动争议处理实务与诉讼指引》(编者北京市劳动和社会保障法学会)在沿用原有成功写作模式即：“争议焦点、基本案情、审理结果、评析意见”的基础上，更加注重选取新劳动合同法实施两年多以来更具有典型性、代表性的新型、疑难案例，《最新劳动争议处理实务与诉讼指引》分别从法官和律师实践操作的角度加强了对于案例的分析点评深度和力度，并且对于工伤与社会保险方面的争议按照新法的规定进行了解析。

书籍目录

一、劳动关系的认定

- 劳动争议案件中的受案范围之一——关于律师事务所与职员之间的争议
- 内退职工为其他单位提供劳动能否认定为劳动关系
- 承揽合同关系与劳动关系的区别
- 外国企业常驻代表机构是否可以成为用工主体
- 焦某诉某大厦劳动争议案
- 家政人员与家政公司是否构成劳动关系
- 三方证据不足,如何认定事实劳动关系——王某与北京某啤酒厂、某搬运公司服务处劳动争议案
- 双重劳动关系如何确认
- 涉及隐蔽用工的纠纷,如何适用劳动合同法
- 保险代理人与保险公司是否存在劳动关系
- 劳动关系尚未解除的情况下用人单位要求职工与其他单位签订的劳务派遣合同无效——某酒店与单某劳动争议案
- 如何判定《劳动合同法》中的个人承包经营——中国××协会与杨某劳动争议案
- 在未订立书面劳动合同的情形下,如何区分劳动关系与劳务关系——王某与某林业工作站劳动争议案
- 王某要求确认与企业具有劳动关系是否应该得到支持——从一个劳动争议案例的视角说起
- 如何通过证据证明事实劳动关系
- 用工主体责任之内涵与范围——以《关于确立劳动关系有关事项的通知》第4条展开兼评《劳动合同法》第94条

二、劳动合同的履行

- 劳动合同履行过程中“协商一致”的认定
- 张某与航空公司调岗劳动争议案
- 劳务派遣协议中“用工单位有权随时将被派遣劳动退工”的约定有效吗——王某与北京某劳务派遣公司、美国某公司驻北京办事处劳务派遣争议案
- 金融危机背景下用人单位降薪,员工继续工作能否当然推定为对降薪行为的认可——胡某诉北京某科技公司劳动争议案
- 用人单位单方调岗变薪的效力

三、劳动关系的解除

- 企业重组后的劳动者工龄计算及权益保护——白某诉北京某科技有限公司劳动争议案
- 某担保公司与石某劳动争议案
- 孙某与某工业协会劳动争议案
- 监外执行人员就业产生问题研究
- 何种情况才能构成《劳动合同法》第48条项下的“劳动合同已经不能继续履行”——王某与北京A公司劳动争议案
- 劳动者违反计划生育政策,用人单位能否以此为由拒绝批准产假,并以旷工为由与劳动者解除劳动合同——任某与北京某电子公司劳动争议案
- 未经签字的真实工资构成可以作为认定支付加班费的依据吗
- 用人单位的工资赔偿责任应以其主观上是否存在过错予以区分
- 武某诉某公司违法解除劳动关系案
- 用人单位调岗降薪和单方解除合同的正当性判断——张某诉北京某集团公司劳动争议案
- 本案劳动关系解除是否合法以及用人单位是否应支付拖欠工资、奖金、提成、加班费——王某与北京某文化传播公司劳动争议案
- 劳动者能否以用人单位未足额支付加班费为由提出辞职并要求按照实际工作年限计算解除劳动合同经济补偿金

<<最新劳动争议处理实务与诉讼指引>>

四、劳动合同的终止和续订

栾某诉某图片社确认劳动关系案

女职工曲某与某票务公司劳动争议案

对于长期“两不找”能否认定双方已事实解除劳动关系一

五、劳动报酬

关于导购员加班问题的探讨

某公司与张某劳务派遣合同报酬案

劳动关系中提成款问题的认定和保护

加班与值班的区别

绩效工资应当如何计发——程某与北京某销售有限公司劳动争议案

有效工时的认定及两年外加班工资是否支付举证责任的划分

劳动者持工资欠条起诉的应按普通民事案件计算诉讼时效——曹某诉北京市某律师事务所劳动争议案

案

用人单位的格式合同与劳动者权益的维护

劳动合同约定自动顺延条款有效问题探讨

六、工伤与社会保险

工伤职工享受一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金的条件和数额

《聘用合同》及《劳动管理办法》规定的“社会保险费由劳动者自行承担”违法无效——某律师事务所与成某某劳动保险纠纷案

的士司机的月工资是多少——张某与北京某汽车出租公司劳动争议案

因用人单位未缴纳社会保险费，劳动者自劳动关系终止之日起一年内向用人单位提出赔偿社会保险金损失的，不受仲裁时效期间的限制

七、保密与竞业限制

冯某与某学校竞业限制劳动争议案

企业与员工约定竞业禁止条款的，双方劳动合同解除后，企业是否必须支付竞业禁止补偿金——某科技开发公司与吴某劳动争议案

张某与某风电技术公司履行竞业禁止协议争议案

用人单位是否可以单方解除竞业限制协议

用人单位未按约定支付竞业限制补偿金，竞业限制条款的效力认定——唐某与北京市某调研有限公司劳动争议案

八、未签书面合同争议

未签订劳动合同两倍工资的计算基数

劳动合同期满后一年内未及时签订书面劳动合同的后果

未签订书面劳动合同双倍工资法律适用问题探析

劳动关系认定及双倍工资争议案

王某诉某科技公司支付未签订劳动合同的双倍工资及科技公司反诉王某赔偿损失案

九、其他劳动争议

劳动争议案件的特殊处理机制即“一裁终局”

迟延转档的经济赔偿

退休人员要求原单位在社会保险以外给予其他待遇，能否纳入劳动争议案件范围

仲裁委员会逾期未作出裁决当事人可以就争议事项向法院起诉——袁某与北京某文化交流中心劳动争议案

对于人事争议仲裁机构作出的实体裁决，人民法院认为不属于人事争议案件的受理范围，应如何处理——关某与某大学人事争议案

劳动者在缔约过程中的如实说明义务——北京某公司诉赵某劳动争议案

某信息公司诉钦某提供虚假证明签订劳动合同案

用人单位的知情权与劳动者的隐私权之间的权利平衡问题研究——章某诉北京A公司劳动争议案

<<最新劳动争议处理实务与诉讼指引>>

用人单位能否以解决进京户口为由约定基于服务期的违约金条款并在劳动者辞职后拒绝办理档案、社保关系转移手续——李某与北京某医药公司劳动争议互诉案

运用不矛盾律对证据进行综合判断

劳动者依据欠条主张工资返还请求权能否适用2年的诉讼时效期

仲裁机构按撤回申请处理的案件，当事人起诉后人民法院能否受理

章节摘录

二、审理结果 一审法院认为,根据查明案件的事实,袁某系某工程设计公司的内退职工,至今尚未办理退休手续,双方之间劳动关系仍存在。

2007年12月3日,袁某与乙公司之间签订的《劳务协议书》系双方真实意思表示,亦是双方建立劳务关系的事实依据。

现袁某起诉要求确认双方是劳动关系,缺乏法律依据,法院不予支持。

对于袁某以乙公司未与其签订劳动合同为由要求按照《劳动合同法》的相关规定判令乙公司向其支付经济补偿金和赔偿金的请求,亦缺乏法律依据,据此驳回了袁某的全部诉讼请求。

一审宣判后,袁某未上诉。

三、评析意见 本案的争议焦点是内退职工向其他用人单位提供劳动是否应当认定为劳动关系,对此历来存在两种意见。

支持者认为内退职工向其他单位提供劳动属于双重劳动关系中的一种,即属于一个劳动者同时与两个以上用人单位建立劳动关系的情况。

支持的具体理由包括: (1) 改革开放的发展和市场经济体制的逐步建立使劳动力逐渐市场化,用工制度也逐渐多样化。

一个劳动者多种劳动关系并存是不可避免的。

(2) 在现实中存在劳动者在保留与第一个用人单位的劳动关系前提下,又与另一个用人单位建立劳动关系的情况,而后一个劳动关系完全符合劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》中所讲的劳动关系的构成要件,符合主体、从属性和劳动性质要求。

(3) 《劳动合同法》并没有明确规定一个劳动者与多个用人单位建立双重或多重劳动关系属于违法。

如《劳动合同法》第39条第2款第4项就规定,劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位工作任务造成影响,或经用人单位指出,拒不改正的,用人单位可以随时解除劳动合同。

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>