

<<劳动争议纠纷诉讼指引与实务解答>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议纠纷诉讼指引与实务解答>>

13位ISBN编号：9787511836526

10位ISBN编号：7511836526

出版时间：2013-1

出版时间：王旭光 法律出版社 (2013-01出版)

作者：王旭光 编

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>

<<劳动争议纠纷诉讼指引与实务解答>>

内容概要

《劳动争议纠纷诉讼指引与实务解答》从劳动关系的确立，劳动合同的签订、效力和履行，对女职工的特殊保护，劳动报酬与福利待遇，职业培训与竞业限制，劳务派遣与非全日制用工，以及劳动争议仲裁与诉讼等方面对劳动法律法规作了全面、细致、深入的探讨和分析，论题广泛，内容翔实，为囿于劳动法相关知识缺乏而难以有效维护自身权利的人们提供了专业指导。

书籍目录

- 上篇诉讼指引 第一章概述 第二章劳动争议诉讼前程序 第一节支付令 一、支付令的适用范围 二、支付令的申请程序 三、支付令的后果 四、支付令失效后的处理 第二节劳动争议仲裁程序概说 一、劳动人事争议仲裁委员会受案范围 二、劳动争议仲裁的当事人 三、劳动争议申请仲裁时效 四、劳动争议仲裁的管辖 第三节劳动争议仲裁的受理 一、劳动争议仲裁申请书的提交 二、劳动争议仲裁申请的受理 三、劳动争议仲裁申请不予受理的情况 第四节劳动争议仲裁的审理和裁决 一、劳动争议仲裁的审理形式 二、劳动争议仲裁开庭前的准备 三、劳动争议仲裁的开庭 四、劳动争议仲裁的裁决 五、调解书和裁决书的执行 第五节劳动争议仲裁其他相关问题 一、劳动争议仲裁的期限及费用 二、劳动争议仲裁与人民法院的裁审衔接 三、终局裁决的特别规定 第三章劳动争议诉讼程序 第一节起诉与受理 一、人民法院受理劳动争议案件的范围 二、准确确定被告 三、认真准备起诉所需材料 四、向有管辖权的人民法院起诉 五、人民法院对于起诉的审查 六、案件受理费的收取 第二节书写诉状 一、起诉状的基本书写要求 二、起诉书样例 三、起诉状填写说明 第三节如何举证及举证责任的承担 一、有关劳动关系确认事实的举证指引 二、有关劳动合同订立事实的举证指引 三、有关劳动合同履行、变更事实的举证指引 四、有关劳动合同解除和终止事实的举证指引 第四节诉讼程序指引 一、当事人的诉讼权利、义务 二、一审程序 三、简易程序 四、二审程序 五、调解 六、执行程序 下篇实务问题解答 第一章劳动关系的确立 1.如何区分劳动关系与劳务关系？
2.劳动者与用人单位没有签订劳动合同，如何认定双方之间的关系？
3.施工单位将建设工程发包给不具备用工主体资格和经营资格的组织或者自然人时，如何认定用工主体？
4.劳动者在被吊销营业执照的用人单位工作，双方是否存在劳动关系？
5.实习生与实习单位之间是否存在劳动关系？
6.劳动者与外部承包经营企业间的劳动关系如何确认？
7.依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员与用人单位之间能否形成劳动关系？
可否主张用人单位支付经济补偿金？
8.未经核准登记的个体工商户是否具有用工主体资格，与雇工之间的关系如何确定？
9.劳动者能与两个用人单位同时存在劳动关系吗？
10.用人单位与其他企业合并或者分立，合并或分立前发生的劳动争议如何处理？
11.用人单位与劳动者在劳动合同期满后或者劳动合同期满前解除劳动合同但未出具解除或者终止劳动合同证明书，可否认定依然存在劳动合同关系？
12.用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，劳动者可否请求与用人单位签订无固定期限劳动合同？
13.用人单位的资产被转移后，职工的劳动关系如何确定？
第二章劳动合同的签订 14.用人单位不签订书面劳动合同是否承担法律责任？
15.用人单位订立劳动合同时，能否收取风险抵押金？
16.用人单位在与劳动者建立劳动关系时，能否扣押劳动者的身份证件？
17.用人单位能否单方延长劳动合同期限？
18.没有签订书面劳动合同，用人单位口头承诺的工资待遇有效吗？
19.符合条件的农民工能否要求订立无固定期限劳动合同？
20.劳动者在同一用人单位连续工作十年以上提出订立无固定期限劳动合同，用人单位是否应当与之订立无固定期限劳动合同？
21.改制企业与留用职工签订的劳动合同期满，职工以在该企业已连续工作满十年为由要求签订无固定期限劳动合同应否支持？
22.未订立劳动合同的情形超过一年，如何确定用人单位与劳动者之间的劳动关系？
23.用人单位与劳动者约定试用期为半年合法吗？
24.用人单位对调换岗位员工规定试用期是否合法？
25.劳动合同仅约定试用期，如何认定该约定的效力？

26.用人单位能否单方面延长试用期？

27.工资报酬约定不明时，如何确定劳动者的工资报酬？

28.劳动合同约定的条款与用人单位规章制度不一致时，如何确立双方的权利义务？

第三章劳动合同的效力 29.用人单位与劳动者约定“养老保险费由职工自理”的协议是否有效？

30.使用虚假姓名与用人单位签订的劳动合同是否有效？

31.劳动者伪造学历与用人单位签订的劳动合同是否有效？

32.未毕业的大学生与用人单位签订的劳动合同是否有效？

33.用人单位与劳动者签订的合同中关于“工伤责任自负”的条款是否有效？

34.用人单位与劳动者签订的互负义务的“竞业限制条款”是否有效？

35.用人单位与童工签订的劳动合同是否有效？

36.劳动者没签字或确认的劳动合同是否有效？

37.未加盖用人单位公章的劳动合同是否有效？

38.缺少必备条款的劳动合同是否有效？

..... 第五章工资、工作时间和休息休假 第六章对女职工的特别保护 第七章职业培训与竞业限制 第八章劳务派遣与非全日制用工 第九章劳动合同的解除与终止 第十章经济补偿和赔偿 第十一章劳动争议仲裁与诉讼 附录

章节摘录

版权页：二审法院审理后认为：根据《劳动合同法》第42条之规定，对从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查的，用人单位不得依照该法第40条、第41条的规定解除劳动合同。郑某系接触有毒有害气体的职工，某化工公司在与其解除劳动合同时未对其进行离岗前职业健康检查，应属单方违法解除劳动合同，应该按解除劳动合同经济补偿标准的二倍支付赔偿金。解除劳动合同的赔偿金为15,374.9元（1537.49元×5×2），扣除郑某已经领取的经济补偿金7687.45元，某化工公司还应支付赔偿金7687.45元。

判决：维持一审判决第一、二项；撤销第三项；某化工公司于判决生效之日起10日内向郑某支付违法解除劳动合同的经济赔偿金7687.45元；驳回郑某的其他诉讼请求。

【分析解答】本案是一起违法解除从事接触职业病危害作业的劳动者劳动合同引起的劳动合同纠纷案件。

本案的焦点问题是：对从事接触职业病危害作业的职工未进行健康检查是否能够解除劳动合同。

现分析如下：职业病，是指企业、事业单位和个体经济组织（以下统称用人单位）的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素而引起的疾病。

劳动者依法享有职业卫生保护的权利，用人单位应当为劳动者创造符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作环境和条件，并采取措施保障劳动者获得职业卫生保护。

用人单位应当建立、健全职业病防治责任制，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平，对本单位产生的职业病危害承担责任。

2001年我国制定《职业病防治法》专门对从事接触职业病危害作业的劳动者进行立法保护。

根据该法第32条之规定，对从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查的，用人单位不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

本案中，某化工公司因受金融危机的影响，生产经营发生变化、厂址搬迁等因素，致使需裁减人员。根据《劳动合同法》第40条、第41条的规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生变化，致使劳动合同无法履行的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

但是，郑某系接触有毒有害气体的职工，某化工公司在与其解除劳动合同时应对其进行离岗前职业健康检查，否则不得解除劳动合同。

某化工公司认可郑某系接触有毒有害物质的职工，解除劳动合同前未对其进行离岗前职业健康检查，所以某化工公司对郑某解除劳动合同属于违法解除。

《职业病防治法》第32条涉及职业病防治方面劳动合同的解除，该法是特别法，优于《劳动合同法》第40条、第41条劳动合同解除的一般规定适用。

编辑推荐

《劳动争议纠纷诉讼指引与实务解答》是济南市中级人民法院劳动争议案件审判工作的一个缩影。
《劳动争议纠纷诉讼指引与实务解答》汇集了精心挑选出的具有代表性、典型性的案例，通过实践中常见的纠纷，以案说法，有针对性地提出问题，并依据法律法规的规定对这些问题给予明确答复。

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>