

<<北京市第二中级人民法院经典案>>

图书基本信息

书名：<<北京市第二中级人民法院经典案例分类精解（劳动争议卷）>>

13位ISBN编号：9787511843043

10位ISBN编号：7511843042

出版时间：朱江 法律出版社（2013-05出版）

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>

## &lt;&lt;北京市第二中级人民法院经典案&gt;&gt;

## 书籍目录

一、劳动关系的认定 1.劳动关系司法认定的一般性问题——程某诉某机械公司要求认定劳动关系案 2.劳动关系确认之法人人格否认制度——李某诉北京某广告公司劳动争议案 3.涉分支机构的劳动关系确认问题——邹某诉某医疗公司确认劳动关系案 4.在读研究生到单位工作是否建立劳动关系的认定与处理——张某诉某杂志社违法解除劳动合同案 5.关联企业混合用工情形下用人单位的确定与相关责任承担——劳动者诉关联企业中的一方或多方承担用人单位责任纠纷案 6.劳务分包关系中的用人单位如何确定——殷某诉劳务发包单位确认劳动关系案 二、劳动合同的签订及效力 7.未签订书面劳动合同双倍工资差额的若干问题——张某诉某食品公司双倍工资差额案 8.劳动合同试用期的法律适用问题研究——陈某诉某医药公司未签合同双倍工资案 9.无固定期限劳动合同签订问题的法律适用——田某诉某企业合作公司违法终止劳动合同赔偿案 10.劳动合同保密协议与违约协议的效力问题——某财产保险公司北京分公司诉李某违反保密条款案 11.劳动者提供虚假学历,如何认定劳动合同的效力——某科技公司诉张某赔偿经济损失案 12.劳动合同无效的认定及法律后果——李某诉某建筑装饰公司双倍工资差额、经济补偿金案 13.涉外劳动争议中劳动合同效力的认定及法律后果——王某诉美国某公司北京代表处劳动争议案 三、劳动合同的履行 14.劳动合同履行中“协商一致”的认定——尹某诉北京某传媒公司待岗工资案 15.未休年假工资的相关问题——于某诉某服装公司未休年假工资案 16.特殊岗位劳动者加班工资如何确定——肖某诉北京某物业公司加班工资案 17.导购员岗位的加班工资如何支付——王某诉北京某商贸公司加班工资差额案 18.提成是否应纳入未签劳动合同双倍工资的计算基数——张某诉北京某文化发展公司支付未签订劳动合同双倍工资: 19.月工资标准中能否包括加班费——何某诉北京某塑料制品公司加班工资案 四、劳动合同的解除与终止 20.用人单位解除劳动合同的依据及程序——迟某诉北京某仪表公司劳动关系解除案 21.怀孕女职工被解雇纠纷的处理——王某诉北京某农业开发公司恢复劳动关系案 22.用人单位依据规章制度与劳动者解除劳动合同合法性的认定——顾某诉北京某房产公司违法解除劳动合同案 23.用人单位以违反规章制度为由与劳动者解除劳动合同的若干问题——邹某诉北京某面包公司违法解除劳动合同赔偿案 24.是双方协商一致解除还是单方解除——张某与北京某科技公司劳动争议案评析 25.用人单位可否以劳动者虚假报销为由解除劳动合同关系——顾某诉某国际贸易公司、某劳务派遣公司违法解除劳动关系赔偿案 26.劳动者因用人单位未及时支付劳动报酬而解除劳动合同时经济补偿金的计算——张某诉某国际投资公司解除劳动合同经济补偿金案 27.工作地点重大变更,用人单位应否征得劳动者同意——裴某诉某建筑工程公司解除劳动合同纠纷案 28.工作岗位变更,用人单位应否征得劳动者同意——刘某诉北京某机械制造公司违法解除劳动合同纠纷案 29.劳动者给用人单位造成损失的认定与处理——某名表城诉徐某遗失名表赔偿案 30.劳动关系不当解除至恢复期间,劳动者的损失如何计算——王某诉北京某公路养护工程公司违法解除劳动关系案 31.用人单位被吊销营业执照,劳动者仍然提供劳动的,用人单位应该履行哪些义务——翟某诉北京某农业公司劳动争议案 32.劳动者离职后,用人单位是否有权单方终止竞业限制协议——北京某培训学校诉冯某竞业限制补偿金纠纷案 五、其他特殊性问题 33.出租车行业劳动争议案件特殊问题研究——司某诉北京某出租汽车公司劳动争议纠纷案 34.劳动争议案件研究——飞行员王某与某航空公司劳动争议互诉案 35.单位未缴纳社会保险,农民工如何维权——胡某诉北京某乐器公司劳动争议纠纷案 36.工伤职工停工留薪期相关问题——王某诉北京某涂料公司劳动争议纠纷案 37.劳务派遣单位发生变化,劳动者工龄如何计算——田某诉劳务派遣单位和用工单位支付违法解除劳动合同赔偿案 38.劳动争议仲裁裁决的形式合法性问题——北京某工贸公司申请撤销仲裁裁决案等三案 39.离职协议能否作为双方争议裁判的依据——北京某房地产公司诉郝某劳动争议案 40.加班工资争议中的举证责任分配问题及其他——霍某诉北京某投资公司支付加班工资案 41.劳动合同法关于民主程序规定的研究——戴某诉北京某轻工业品公司违反民主程序解除劳动关系案 42.公益性岗位的认定及公益性岗位劳动者的相关权利和待遇问题——沙某诉北京某劳务服务中心经济补偿金案

## <<北京市第二中级人民法院经典案>>

### 章节摘录

版权页：第三种观点认为，月工资标准中包含加班费的约定不能当然有效，应该分具体情况区别对待。

有些工作岗位，存在加班时间较为固定的情况，用人单位会针对经常需要加班的岗位设定固定的加班费，意图避免每月核算加班工资的烦琐，其初衷并非是排除劳动者的休息权利或逃避支付加班工资。此外，法律规定劳动者主张加班工资的，应当就加班事实的存在承担举证责任，但与加班有关的工资发放记录、考勤表等由用人单位持有的，应该由用人单位承担举证责任，用人单位不提供的，承担不利后果。

当劳动者与用人单位因加班工资发生劳动争议纠纷时，用人单位往往因提供的工资发放记录、考勤表没有劳动者的签字而很难得到劳动者的认可，最终承担举证不能的不利后果，因此有的用人单位会在劳动合同中明确约定月工资标准中包含加班工资，意图避免加班工资引起的劳资纠纷。

因此，在劳动合同中约定月工资标准中包含加班费，并不必然能推出用人单位逃避支付加班工资、排除劳动者休息权利的结论。

但劳动合同中约定月工资标准包括加班费的，如果仅概括约定月工资标准中包含加班工资，对加班时间和加班工资的约定过于笼统，可能会导致劳动者在签订劳动合同时候无法预见具体的加班时间，这种概括性约定使用人单位能够不受限制地安排劳动者进行加班，又确有侵害劳动者休息权利之嫌。

此外，劳动合同中关于月工资标准中包含加班费的约定无论多么具体、明确，都不得违反法律的强制性规定。

综上，关于月工资标准中能否包括加班费的约定应该分情况区别对待，笔者同意此种观点。

实践中，关于月工资中包含加班费的约定，通常存在以下几种情形：1.明确约定加班时间，月工资中包含此期间的加班工资。

如上述案例中，双方在劳动合同中约定的：“每周工作6天，每天工作时间为8小时，超出国家法定工作时间的部分，在工资中给予体现和补偿。

”此种情况下，劳动者在签订劳动合同之时已经明确知道需要加班的具体时间，如果约定的工资收入不低于以当地最低工资数额作为标准工时工资折算的工资总额，约定未违反法律强制性规定，应认定有效，劳动者再要求用人单位支付加班工资的，不应支持。

若“折算”后低于最低工资标准，应当按照最低工资标准予以补足。

此外，劳动者如果提交证据证明其每月实际加班时间超过了劳动合同中约定的加班时限，劳动者依然有权主张约定加班时限之外的加班工资。

## <<北京市第二中级人民法院经典案>>

### 编辑推荐

《北京市第二中级人民法院经典案例分类精解:劳动争议卷》由法律出版社出版。

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>