

<<最新劳动争议维权典型案例精析>>

图书基本信息

书名：<<最新劳动争议维权典型案例精析>>

13位ISBN编号：9787511844613

10位ISBN编号：7511844618

出版时间：2013-2

出版时间：法律出版社

作者：董保华

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>

<<最新劳动争议维权典型案例精析>>

内容概要

《最新劳动争议维权典型案例精析》内容简介：案情回放、案件聚焦、庭审纪实、判决结果、法理分析、案后感言、法条索引。

<<最新劳动争议维权典型案例精析>>

作者简介

董保华，现任上海交通大学教授、博士生导师、中国法学会社会法研究会副会长、中国劳动法学研究会副会长、中国劳动学会常委理事、上海市劳动学会劳动法专业委员会主任委员、上海市劳动和社会保障学会副会长、华东政法大学劳动法律服务中心主任。
曾参与《中华人民共和国劳动法》论证和起草工作。

<<最新劳动争议维权典型案例精析>>

书籍目录

第一编适用范围 劳动关系的确认 / 3 劳动关系与承包关系 / 8 劳动关系与承揽关系 / 14 用人单位主体的界定 / 20 事实劳动关系之双倍工资 / 26 特殊劳动关系人员的加班工资 / 32 退休返聘人员聘用合同解除 / 38 聘用合同 / 45 劳务派遣 / 51 第二编劳动合同 劳动合同订立 / 59 简历欺诈 / 59 录用条件 / 65 竞业限制 / 69 “服务期”与“试用期” / 74 劳动合同履行 / 80 工资支付 / 80 提成工资 / 85 带薪年假 / 90 劳动合同承继 / 95 医疗期与工龄计算 / 101 工龄认定（一） / 107 工龄认定（二） / 112 工龄认定（三） / 117 劳动合同变更 / 124 劳动合同的合意变更 / 124 劳动合同的单方变更 / 131 职业病员工的劳动合同变更 / 137 劳动合同的解除 / 144 规章制度的效力 / 144 严重违纪 / 150 严重失职 / 158 推定解雇 / 165 旷工与停工留薪期 / 172 客观情况发生重大变化 / 178 下岗 / 184 第三编社会保险 社保缴纳 / 191 社会保险损失赔偿 / 191 退休 / 198 退休与养老 / 198 提前退休 / 205 工伤 / 212 非法用工主体的工伤责任 / 212 工伤认定中的责任分配 / 220 “上下班途中”的认定 / 225 四十四年工伤认定之路 / 232 排除工伤情形 / 238 工伤后续治疗费用的给付 / 246 事业单位员工的工伤救济 / 251 医疗 / 257 特殊疾病医疗期 / 257 医疗补助费 / 263 生育 / 269 生育津贴 / 269 第四编争议解决 赔偿损失 / 277 诉讼管辖 / 285 诉讼时效（一） / 290 诉讼时效（二） / 297 恢复劳动关系 / 304 强制执行 / 311 后记：说“马” / 315

<<最新劳动争议维权典型案例精析>>

章节摘录

版权页： 案件聚焦 本案的焦点在于常某是否满足法定的劳动者可单方强制签订无固定期限劳动合同的条件。

对于无固定期限劳动合同的签订，《劳动法》规定了两种情况：一是劳动者与用人单位经协商一致订立无固定期限劳动合同；二是劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

《劳动合同法》对《劳动法》的制度设计进行了改造。

《劳动合同法》第14条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

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，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

”可见，《劳动合同法》不仅扩大了应当订立无固定期限劳动合同的情形，更赋予劳动者在特定情形之下享有无固定期限劳动合同的单方强制缔约权。

也就是说，只要满足第14条第2款第1~2项规定的事实条件，劳动者提出签订无固定期限劳动合同，用人单位不得拒绝。

再观本案，从劳动合同的形式上来看，常某与用人单位的劳动关系已连续存在10年，常某享有无固定期限劳动合同的单方强制缔约权。

但是，从劳动合同的实际履行内容来看，常某自2007年7月1日至2010年12月31日一直休病假。

用人单位正是以常某休病假过长为由，主张在计算常某的连续工作年限时减去其实际上所享受到的且超过法定医疗期的病假天数，因此其连续工作的时间便不满十年。

那么，我们需要对医疗期与连续工作时间之间的关系进行考察。

劳动部办公厅在对《关于如何理解“同一用人单位连续工作时间”和“本单位工作年限”的请示》的复函中指出：“‘同一用人单位连续工作时间’是指劳动者与同一用人单位保持劳动关系的时间。

”

<<最新劳动争议维权典型案例精析>>

编辑推荐

《最新劳动争议维权典型案例精析》紧扣劳动法制之脉搏，焦距劳动争议之热点，理清劳动立法之本末，提出劳动法律之思考。

<<最新劳动争议维权典型案例精析>>

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>