

图书基本信息

书名：<<劳动争议疑难案件仲裁审判要点与依据>>

13位ISBN编号：9787511847942

10位ISBN编号：7511847943

出版时间：2013-4

出版时间：陈枝辉、《劳动争议疑难案件仲裁审判要点与依据》编写组 法律出版社 (2013-04出版)

作者：陈枝辉

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>

内容概要

《劳动争议疑难案件仲裁审判要点与依据(第3版)》尽可能将所有可能涉及的劳动争议疑难问题提出来，分门别类，将规范性文件和相关判例一一罗列，并按文件层级及实施时间先后排列，案例上尽量选取近一时期各地法院的生效判决。

编排方法上，概述案情，精选观点，突出矛盾，针对焦点，使得裁判规则和实然处理结果互为照应，尽力呈现出同类案件的处理势态，为劳动争议案件的参与者处理此类案件时，从程序到实体、理论到实践方面提供全面而具体的参照。

书籍目录

- 劳动关系确立编 1.员工身份的确认标准——是否算员工，如何来证明？
- 2.退休再就业法律适用——退休后就业，用工算哪般？
- 3.派驻或借调用工主体——派驻或借调，哪家算被告？
- 4.劳务派遣时用人主体——劳务属派遣，纠纷怎么办？
- 5.劳务与劳动关系区别——单纯出劳务，劳动关系无？
- 6.名存实亡的劳动关系——长期两不找，劳动权义消？
- 7.企业高管的劳动角色——厂长经理人，劳动权怎定？
- 8.临时工劳动角色定位——短期临时工，享有何权利？
- 9.业余兼职业合法性辨析——业余做兼职，纠纷怎解决？
- 10.人事争议与劳动争议——人事争议案，仲裁怎判断？
- 特殊劳动关系编 11.承包情形下责任主体——内部搞承包，谁来做被告？
- 12.挂靠情形下用人单位——挂靠借执照，谁该做被告？
- 13.建筑分包的用人单位——要告包工头，真正被告谁？
- 14.实习生劳动权益保障——招用实习生，用工何关系？
- 15.帮工或学徒劳动保障——帮工或学徒，权利怎保护？
- 16.个体工商户主体资格——个体工商户，可否做被告？
- 17.非全日制用工的判别——非全日制工，解约怎补偿？
- 18.职工退休条件与待遇——能否办退休，说理去何处？
- 19.外国人就业手续办理——聘请外国人，该办哪些证？
- 20.外企招聘的程序要件——外企直招工，用工算雇佣？
- 劳动薪酬待遇编 21.双倍工资的适用条件——合同没有签，工资双倍发？
- 22.加班工资的计算标准——加班超时日，薪酬如何给？
- 23.非定时工作制合法性——弹性工作制，怎么算加班？
- 24.节假日值班加班情形——节假日值班，是否算加班？
- 25.加班工资计算的基准——工资不少发，是否含加班？
- 26.拖欠工资的法律后果——工资迟延发，多久算违法？
- 27.薪酬拖欠的赔偿责任——薪酬被拖欠，加付何条件？
- 28.假期工资的支付条件——依法休假期，工资照旧发？
- 29.最低工资标准的适用——工资低标准，是否该赔偿？
- 30.额外经济补偿金适用——经济补偿金，额外是否赔？
- 劳动条件保障编 31.未办社保的法律救济——起诉办社保，为何被驳回？
- 32.解约条件之未上社保——社保未给上，解约有无理？
- 33.留职或待岗员工权益——留职或待岗，权利怎保护？
- 34.女职工特殊劳动保护——单位女职工，权利有特殊？
- 35.未参保工伤险的救济——社保虽未办，工伤照样赔？
- 36.住房公积金权利主张——未缴公积金，纠纷谁处理？
- 37.未办理医疗保险救济——未给上医保，医疗费谁掏？
- 38.养老险诉讼与非诉讼——职工养老险，保险如何办？
- 39.未参保失业险的救济——失业险未上，单位是否赔？
- 40.未办生育险法律责任——未上生育险，单位责难免？
- 工伤事故赔偿编 41.认定工伤的法律要件——是不是工伤，如何来认定？
- 42.超期申请工伤的后果——申请超期限，工伤赔不赔？
- 43.工伤鉴定中复查申请——工伤做鉴定，不服怎进行？
- 44.工伤与他人侵权竞合——他人致工伤，单位是否偿？
- 45.工伤与单位侵权竞合——单位致工伤，侵权选择偿？

<<劳动争议疑难案件仲裁审判要点与依 >

- 46. 工伤赔偿项目及计算——工伤赔偿款，如何来计算？
- 47. 职业病工伤索赔依据——职业病损害，工伤怎么赔？
- 48. 非法用工关系的救济——非法用工人，伤亡怎么赔？
- 49. 非因工受伤员工权益——患病劳动者，权利何保障？
- 50. 工伤赔偿和解的效力——工伤已私了，能否再撤销？
- 劳动合同履行编 51. 入职保证金条款效力——入职要担保，是不是合法？
- 52. 欺诈就业的法律后果——欺诈找工作，究竟谁的错？
- 53. 调岗调职调薪的效力——岗位有争议，解约何程序？
- 54. 无固定期限合同签订——无固定期限，签约何条件？
- 55. 以落户为条件的辞职——工作为落户，辞职是否偿？
- 56. 破产劳动债权的主张——单位遇破产，劳动债怎办？
- 57. 劳动合同的情事变更——履行有障碍，合同怎么办？
- 58. 劳动合同的到期终止——合同期已满，是否可终止？
- 59. 劳动合同及条款效力——合同及条款，为何无效力？
- 60. 人事档案的损害赔偿——档案弄丢失，单位应否赔？
- 劳动合同解除编 61. 劳动者提前通知解约——辞职先通知，是否还需赔？
- 62. 解约经济补偿与赔偿——解约有补偿，标准如何讲？
- 63. 员工离职后债务纠纷——离职走了人，借款怎么追？
- 64. 代通知金的适用条件——期满未通知，解约是否赔？
- 65. 劳动者被迫解除合同——无奈才辞职，单位照样赔？
- 66. 经济性裁员适用条件——经济性裁员，符合何条件？
- 67. 解约条件之拖欠薪酬——欠薪就解约，理据是否足？
- 68. 单位解约的法定情形——员工被辞退，理据充足否？
- 69. 解除劳动合同的举证——谁先提解约，举证如何摊？
- 70. 劳动争议和解的效力——和解了争议，反悔可否行？
- 劳动制度管理编 71. 单位内部制度的效力——单位定制度，能有多管用？
- 72. 劳动者过失赔偿条件——单位有损失，是否员工责？
- 73. 内部处分合法性判析——单位给处分，不服怎进行？
- 74. 竞业禁止义务的解除——竞业被取消，告知应明确？
- 75. 竞业禁止的经济补偿——竞业做限制，无补偿可行？
- 76. 竞业禁止期限的确定——竞业限制期，长短如何计？
- 77. 竞业禁止与诉讼程序——竞业限制案，是否先仲裁？
- 78. 保密协议与违约责任——违约泄秘密，劳动者应赔？
- 79. 试用期员工权益保障——试用不合格，由谁说了算？
- 80. 违法犯罪与员工权益——劳动者违法，是否可解约？
- 劳动诉讼程序编 81. 薪酬不明的举证责任——薪资多或寡，该听哪边言？
- 82. 加班举证责任的承担——是否有加班，由谁说了算？
- 83. 给付凭据与直接起诉——工资有欠条，能否直接要？
- 84. 业务提成与劳动争议——业务提成款，员工怎么要？
- 85. 培训纠纷与费用返还——培训生纠纷，能否直接诉？
- 86. 企业改制分合的影响——单位做变更，继受者该谁？
- 87. 一裁终局与劳动争议——劳动有争议，哪些一裁终？
- 88. 职业中介的责任界限——劳动起争议，能否告中介？
- 89. 超过仲裁时效的认定——仲裁定时效，如何认定超？
- 90. 仲裁时效的期日计算——仲裁有时效，期日怎么算？
- 91. 劳动争议的管辖确定——劳动有争议，管辖定哪里？
- 92. 劳动仲裁的受理条件——争议不受理，原因在哪里？

- 93. 劳动争议案举证期限——仲裁无证据，诉讼交迟否？
 - 94. 共同诉讼与集体合同——职工人数多，能否共同告？
 - 95. 仲裁前置的特殊情形——仲裁无音讯，能否奔法院？
 - 96. 仲裁遗漏与法院处理——仲裁有遗漏，法院来弥补？
 - 97. 增加诉讼请求的处理——仲裁再起诉，能否添诉求？
 - 98. 劳动争议与财产保全——劳动争议案，是否可保全？
 - 99. 先予执行与先行裁决——仲裁初启动，裁决先作出？
 - 100. 劳动争议适用支付令——申请支付令，程序怎进行？
- 附录 附录：劳动法律适用规范性文件（本书引用法条来源）

章节摘录

版权页：3.地方司法性文件。

广东惠州中院、惠州市劳动人事争议仲裁委员会《关于印发〈关于审理劳动争议案件若干问题的会议纪要〉的通知》（2012年7月9日惠中法发[2012]6号）第4条：“【双重或多重用人关系的处理】用人单位与劳动者订立劳动合同的，以合同双方为当事人；没有订立劳动合同的，以实际使用劳动力的单位为一方当事人。

订立劳动合同的单位与实际用工单位不一致的，或实际用工单位难以确定的，以及订立劳动合同的单位与作出处理的管理单位不一致的，具有利害关系的单位均应作为共同当事人，由实际用工单位或订立劳动合同的单位直接承担责任，其他具有利害关系的单位承担补充清偿责任。

”北京一中院（《2011年劳动案件热点难点问题审判意见》（2012年3月28日）第7条：“‘四类人员’与新单位之间劳动关系的内容，该怎样规定？

问题：《司法解释三》第八条规定，企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗人员以及企业经营性停产放长假人员（简称‘四类人员’），因与新的用人单位发生用工争议，按照劳动关系处理。

此时，‘四类人员’与原单位的劳动关系，是否影响其与新单位之间的劳动关系内容？

审判意见：该条司法解释在一定范围内认可了双重劳动关系的存在。

在原单位劳动关系与新单位劳动关系之间，不冲突的部分内容可以同时存在，例如工资、福利待遇等；有冲突的部分内容，例如缴纳社会保险等，可以由劳动者选择。

”山东高院《关于印发〈全省民事审判工作会议纪要〉的通知》（2011年11月30日鲁高法[2011]297号）第8条：“……（七）关于基本生活费是否适用仲裁时效的问题。

依照《山东省企业工资支付规定》第31条的规定，非因劳动者原因造成企业停工、停产、歇业时，劳动者可以要求用人单位支付基本生活费。

基本生活费并非是劳动者付出劳动的对价，而是用人单位依法承担的一种社会责任。

同时，在司法实践也存在着用人单位与劳动者长期‘两不找’，时隔多年以后劳动者要求用人单位支付几年甚至十几年的基本生活费的案件，若对这类案件中劳动者的主张全部支持，不符合社会公平原则。

而且这种案件中的企业大多经营状况很差，濒临破产边缘，若对于劳动者的主张全部支持，尤其是一些群体性案件，则很可能使这些企业难以为继，不符合既要保障劳动者合法权益，又要维护用人单位生存发展的审判原则。

因此，劳动者请求用人单位支付基本生活费的在劳动争议调解仲裁法实施之前，适用《劳动法》第82条规定的仲裁申请期限，劳动争议调解仲裁法实施之后，应适用该法规定的仲裁时效……（九）关于双重劳动关系的认定问题。

依据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第8条的规定，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，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应按劳动关系处理。

编辑推荐

本书2012年3月再版印行以来，近1年时间，《劳动合同法》、《民事诉讼法》均做较大修改，同时，行政法规部分，也有新的变化。

本次再版，补充了一批以往遗漏的司法解释、地方司法性文件，其中大部分为地方法院制作的规范性审判指导文件，无论公开发布抑或内部下发的指导、参考意见，纪要、通知、解答，因其对劳动实务领域一定范围一定程度上的实际影响，且多因该区域具体疑难案例所做处理应对，故针对性强，编者因此一直注重此部分收集。

本次修订，全部增删文字超过二十余万字，基本上将各地方法院有关劳动争议审理的司法政策性文件搜集殆尽，并将本书体力进行了归类处理。

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>