

<<公立高校教师聘用合同的解除>>

图书基本信息

书名：<<公立高校教师聘用合同的解除>>

13位ISBN编号：9787516118986

10位ISBN编号：7516118982

出版时间：2012-12

出版时间：胡林龙 中国社会科学出版社 (2012-12出版)

作者：胡林龙

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>

<<公立高校教师聘用合同的解除>>

内容概要

《公立高校教师聘用合同的解除》认为公立高校教师聘用合同的性质是研究教师聘用合同解除的起点，中国人事分类制度的改革引起高校教师的身份变化，即由计划经济体制下的“国家干部”转变为市场经济条件下的履行教育教学职责的“专业人员”。

这种身份的变化导致教师与高校之间原有行政“隶属”关系的变化。

《公立高校教师聘用合同的解除》通过与行政合同、民事雇佣合同和劳动合同的比较，得出教师聘用合同具有劳动合同的基本特征的结论。

但是，同时认为它是带有自身特点的特殊劳动合同。

从历史和现实的发展看，教师聘用合同中的劳动合同因素不断增长。

<<公立高校教师聘用合同的解除>>

书籍目录

第一章导论 第一节问题的缘起 一、聘用合同解除纠纷引发的问题 二、研究聘用合同解除的意义 第二节文献综述 一、公立高校教师聘用合同的性质 二、教师聘用合同的解除及其限制 三、教师聘用合同不当解除的责任 四、聘用合同被解除后的教师利益保障 第三节聘用合同的解除及其相关概念 一、聘用合同解除的内涵与基本特征 二、聘用合同解除与订立和履行的关系 三、聘用合同解除与终止、变更和无效的区别 四、聘用合同解除规定的历史发展 第四节研究构想 一、研究思路与框架 二、研究特色与创新 三、研究方法与资料收集 第二章教师法律地位变迁下的聘用合同性质 第一节我国人事制度改革与教师地位的变化 一、新的人事分类管理体制的建立 二、新体制下的教师法律地位 第二节教师地位变化引出聘用合同性质的问题 一、聘用合同与行政合同的区别 二、聘用合同与雇佣合同的比较 三、聘用合同与劳动合同的理念 四、聘用合同的发展趋势 五、结语 第三章教师聘用合同的解除及其限制 第一节聘用合同解除概念的使用 一、概念使用的现状 二、高校能否以除名方式解聘违纪教师 三、辞退与解聘的概念及其相互关系 四、聘用合同解除概念的规范使用 五、解聘与相关概念的辨析 第二节聘用合同的高校解除主体 一、高校解除主体的若干问题 二、高校与中、小学校解除主体的比较 三、我国与外国及我国港、台地区解除主体的分析 四、建构符合我国国情的解除主体的制度 第三节高校教师聘用合同的解除事由 一、聘用合同纠纷引发的思考 二、解除事由的法律规定及其问题 三、比较视阈下我国解除事由的结构 四、合同解除的限制及其效力 第四章教师聘用合同不当解除的法律责任 第一节不当解除责任的概念 第二节不当解除责任的归责原则 一、归责原则的基本理论 二、我国劳动合同归责原则及其述评 三、过错责任为主严格责任为辅的聘用合同归责原则 四、聘用合同与一般合同归责原则的分向发展趋势 第三节不当解除责任的方式 一、聘用合同责任的分析框架 二、聘用合同责任的方式体系 第四节我国高校违约金的规定及其问题 一、高校规章中违约金的规定 二、我国现行法律中违约金的规定 三、对高校规章中违约金规定的法律分析 第五章教师聘用合同被解除后的教师利益保障 第一节聘用合同被解除后的“未聘人员安置” 一、未聘人员安置的内涵及其边界 二、未聘人员安置的法律关系性质 三、我国关于未聘人员安置的基本规定 四、我国各地关于未聘人员安置的实践 五、我国未聘人员安置制度的完善 第二节聘用合同被解除后的教师社会保险 一、社会保险的基础理论 二、我国社会保险的立法规定 三、社会保险中教师权利的差别 四、教师流动与养老保险关系的协调与办理 结语 附录 附录一复旦大学关于实行聘用合同制的暂行规定 附录二复旦大学关于实行人事代理制度的暂行办法 附录三复旦大学待聘人员管理办法 附录四北京理工大学实行人事代理制人员聘用合同书(样本) 附录五华东政法学院岗位聘用合同书 附录六厦门大学教职员工聘用制度试行办法 主要参考文献 后记

<<公立高校教师聘用合同的解除>>

章节摘录

版权页：第三，“劳动合同违约责任是一种补偿性而非惩罚性的民事责任”的判断失之偏颇。从承担责任的原则看，“劳动者承担赔偿责任一般适用合理赔偿（或称酌情赔偿）原则，赔偿额可适当小于实际损失额；用人单位承担赔偿责任则适用等额（或称全额）赔偿原则，要求赔偿额与损失额相符”。

另，在用人单位有过错的情况下，适用加倍赔偿原则。例如，《违反（劳动法）有关劳动合同规定的赔偿办法》第3条规定，用人单位造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用。又如，《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第3条规定，用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬25%的经济补偿金。

在台湾地区“惟因可归责于雇主之事由而劳工被迫辞职时，其资遣费之性质则有民事违约制裁之意义”。

第四，劳动合同违约责任只包括约定而不包含法定义务是对劳动法的误读。

我们认为，违约责任不仅包括约定义务，而且包含法定义务。

这种法定义务不仅反映在劳动合同的解除、解除事由、解除程序、解除禁止、解除责任的规定上，而且表现在归则原则、责任条件、责任方式上。

所以，当事人所订立的劳动合同中不但包括劳动法律的规定，而且涵盖企业规章的要求。

倘若当事人违反合同中的这些规定，自然应承担合同违约责任。

值得指出的是，劳动合同违约责任的法定（义务）性与国家干预性是一个问题的两个方面。

国家干预性通过国家制定的劳动合同法的强制性规定表现出来，而法定性又体现在国家的干预性。

综上所述，本书认为，劳动合同违约责任是指合同当事人一方不按照法律规定或者合同约定向另一方履行合同义务所产生的劳动法上的财产责任。

其特征为：一是责任的相对性。

劳动合同是当事人之间设立、变更、消灭权利义务关系的协议。

当一方当事人违反该协议时，应向另一方当事人承担因其违约行为所产生的责任。

这种责任具有相对性，它是指“违约责任只能在特定的合同关系的当事人之间发生，合同关系以外的人不负违约责任，合同当事人也不对其承担违约责任”。

二是国家干预性。

国家干预性是劳动合同区别于普通合同，劳动合同违约责任有别于合同普通违约责任最根本的特征。

正是国家干预性，才使劳动合同属于兼有公法和私法特征的社会法而非具有私法性质的合同法的范畴，才使用用人单位与劳动者相比，在劳动合同违约责任上权利受到更多的限制，义务要求更多的承担。

如果普通合同违约责任也体现国家干预的话，那也仅表现在合同的某一方面；而劳动合同违约责任则从整体上反映国家对劳动关系的干预性。

三是劳动者的倾斜保护。

一般来说，劳动合同的补偿性和惩罚性不是对合同双方当事人同时适用的，而是区别对待的。

劳动者因其过错给用人单位造成损失时，主要承担补偿性责任；而用人单位因其过错违反法律规定或者合同约定时，一般适用惩罚性原则。

四是民事责任。

我们认为，劳动合同当事人之间的违约责任主要是民事责任，因为：劳动者的劳动在很大程度上是为了自己及其家人的生存，企业用人单位招聘劳动者主要是为了财产增值。

可见，两者的关系主要为民事关系。

这是其一；其二，从被上述民事关系所决定的劳动合同法的规定看，主要为劳动者的劳动报酬、工资、加班费、培训费、福利、违约金、赔偿金、保险费、经济补偿等。

<<公立高校教师聘用合同的解除>>

编辑推荐

《公立高校教师聘用合同的解除》认为教师聘用合同的性质是研究聘用合同解除的起点，教师聘用合同具有劳动合同的基本特征。

但是，它又是带有自身特点的特殊劳动合同。

从历史和现实的发展看，教师聘用合同中的劳动合同因素不断增长。

创新了由“报请制度”和“核准制度”组成的聘用合同解除主体制度。

“报请制度”体现行政效率优先、兼顾公正的原则；“核准制度”注重公正优先，兼顾效率的原则。

从现行各国法律规定看，在教师与高校事由方面，以教师事由规定为主；在教师过错性与非过错性事由方面，以过错性事由规定为主。

<<公立高校教师聘用合同的解除>>

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>