

<<农民工维权法律纠纷案例分析>>

图书基本信息

书名：<<农民工维权法律纠纷案例分析>>

13位ISBN编号：9787811348637

10位ISBN编号：7811348632

出版时间：2010-11

出版时间：对外经济贸易大学出版社

作者：李蕊 编著

页数：237

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>

<<农民工维权法律纠纷案例分析>>

内容概要

农民工是在我国特殊制度变迁与社会转型期间，伴随着工业化、城市化和市场化进程而出现的一个特殊群体。

据统计，全国进城务工和在乡镇企业就业的农民工总数超过2亿，广泛分布在国民经济的各个行业。在加工制造业中约占从业人员的70%，在建筑业、采掘业中占到近80%，在商业和餐饮业中也达到50%以上。

农民工在城市建设中付出了艰辛的劳动，已经成为中国经济社会发展中一个不可忽视的重要力量，是改革开放30年所创造的举世称美的“中国奇迹”的重要贡献者。

可以说，当代中国任何一座城市、一个地区的发展，无不凝结着农民工的汗水与智慧。

他们的生存发展权利理应受到尊重。

但是由于历史和现实的原因，农民工权益受侵害的问题时有发生。

农民工权益保障与维护是一个复杂的系统工程。

尤其是在制度层面，应该形成一套适应中国国情的制度安排，把建立统一的劳动力市场和规范的劳动关系作为维权的前提；把防止工资拖欠和提高收入作为维权的重点；把建立完善农民工社会保障体系作为维权的核心等。

<<农民工维权法律纠纷案例分析>>

书籍目录

第一章 劳动关系的认定与劳动合同的订立案例1没有签订劳动合同,如何认定农民工与用人单位之间的关系?案例2提供劳动服务,是否与接受服务方产生劳动关系?案例3能否与没有营业执照的经营单位签订劳动合同?案例4用人单位不签订劳动合同是否要承担法律责任?案例5能否主张《劳动合同法》实施前未签订劳动合同期间的双倍工资?案例6用人单位主张试用期满再签订劳动合同是否合法?案例7订立劳动合同时用人单位能否收取风险抵押金?案例8用人单位是否有权拒绝签订无固定期限劳动合同?案例9应当签订无固定期限劳动合同却误签了固定期限合同。

劳动者能否主张变更?案例10签订无固定期限合同所要求的“连续工作十年”如何计算?案例11试用期是否需要用人单位与劳动者协商一致?案例12试用期满后再次签订劳动合同是否合法?案例13劳动合同中约定“工伤费用自负”的条款是否有效?案例14约定合同履行期间劳动者不能结婚的劳动合同条款是否有效?案例15委托他人代签的劳动合同,对劳动者是否具有约束力?案例16我国目前是否还存在“临时工”这一用工形式?案例17在劳动合同中约定合同终止条件是否违法?

案例18欠缺部分内容的劳动合同是否有效?案例19劳动合同部分无效,劳动者可否获得赔偿?案例20口头劳动合同是否具有法律效力?第二章 劳动合同的履行和变更案例21劳动合同履行过程中,用人单位是否有权单方中止合同的履行?案例22公司合并后劳动合同是否继续履行?案例23用人单位法定代表人变更是否影响劳动合同的履行?案例24用人单位在劳动合同履行过程中单方变更劳动合同内容是否有效?案例25因用人单位原因,停工期间劳动者享受何种待遇?案例26用人单位是否有权调整劳动者在劳动合同中约定的工作岗位?案例27用人单位未按合同约定支付经济补偿金,劳动者是否要履行竞业限制条款?

第三章 劳动合同的解除和终止案例28劳动者解除劳动合同是否必须经用人单位同意?案例29劳动者收到单位解除劳动合同的通知后未办理离职手续,可否要求支付经济补偿金和赔偿金?案例30劳动者在试用期内怀孕,用人单位可否以不符合录用条件为由解除劳动合同?案例31未按劳动合同约定支付报酬迫使劳动者提出解除劳动合同,用人单位是否需要支付经济补偿金?案例32用人单位没有缴纳社会保险,劳动者是否有权解除劳动合同?案例33劳动者严重失职,用人单位是否有权单方解除劳动合同?案例34劳动者工作失误,用人单位是否有权单方解除劳动合同?案例35劳动合同显失公平,劳动者解除劳动合同是否要承担违约责任?案例36用人单位认为劳动者不能胜任工作要求解除合同,是否要提前通知劳动者并支付经济补偿金?案例37用人单位非法限制劳动者人身自由,劳动者可否单方解除劳动合同?

案例38用人单位可否以岗位被撤销为由解除劳动合同?案例39用人单位实施经济性裁员的条件和程序是什么?案例40劳动者为主张权利而短暂停工,用人单位能否以严重违反劳动纪律为由解除劳动合同?案例41用人单位能否与被错误刑事追诉的劳动者解除劳动合同?案例42劳动者在医疗期内与其他用人单位建立劳动关系,原用人单位能否解除劳动合同?案例43试用期内劳动者解除劳动合同是否要支付违约金?· · 否要支付代通知金?案例45劳动者在劳动合同期满后择业,是否受到保密条款的限制?案例46用人单位能否与劳动者约定怀孕作为劳动合同终止条件?案例47劳动合同期满但用人单位规定的服务期未届满,劳动者能否要求终止劳动合同?案例48劳动合同期限尚未届满但用人单位倒闭,劳动合同是否终止?案例49劳动合同期限满后劳动者是否可以自由择业?.....第四章 工作时间、休息休假和劳动报酬第五章 工伤认定与工伤待遇第六章 社会保险第七章 女职工、未成年工特殊保护第八章 集体合同、劳务派遣和非全日制用工附录 相关法律法规

<<农民工维权法律纠纷案例分析>>

章节摘录

版权页：小赵高中毕业后开始进城打工，他从服装促销员做起，还利用业余时间学习服装营销知识。由于小赵有一定的文化基础，人又很聪明，因此很快就成为服装销售骨干。

2008年1月小赵参加A服装公司的招聘会，凭借丰富的服装销售经验、扎实的服装营销学知识和敏锐的商业思维，小赵应聘成功，被该服装公司聘任为区域销售经理。

2008年2月公司与他签订了为期两年的劳动合同。

A服装公司与小赵在劳动合同中还约定了保密条款。

双方约定：“小赵在服装公司任职期间及劳动合同终止后，不得泄露公司技术和经营秘密。

在劳动合同期满后一年内，小赵不得在经营类似服装产品的与本公司有竞争关系的企业任职。

否则，小赵须承担相关法律责任。

”2010年1月劳动合同到期前，A公司提出续签劳动合同，小赵委婉拒绝。

2010年3月小赵受聘于沿海某市B服装公司从事服装销售工作。

A服装公司很快发现B服装公司生产的夏季新品服装设计理念和款式、材质等与本公司即将上市的服装新品高度相似。

A公司向劳动争议仲裁机关提请仲裁。

A服装公司认为小赵违反了保密协议约定，在劳动合同终止后一个月就到经营类似服装产品的竞争企业任职，并将公司的商业秘密泄露，致使B公司抢先推出与本公司设计理念和款式、材质雷同的新品，严重侵害了本公司的合法权益。

小赵认为首先，自己与A服装公司签署的保密协议严重限制了自己的择业权，应当认定无效。

<<农民工维权法律纠纷案例分析>>

编辑推荐

《农民工维权法律纠纷案例分析》：新农村法制系列案例丛书

<<农民工维权法律纠纷案例分析>>

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>