

<<劳动和社会保障业务案例分析>>

图书基本信息

书名：<<劳动和社会保障业务案例分析>>

13位ISBN编号：9787504554802

10位ISBN编号：7504554804

出版时间：2006-6

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：宋连辉

页数：203

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>

<<劳动和社会保障业务案例分析>>

前言

21世纪是一个变幻莫测的世纪，是一个催人奋进的时代。

科学技术飞速发展，知识更替日新月异。

希望、困惑、机遇、挑战，随时随地都有可能出现在每一个社会成员的生活之中。

抓住机遇，寻求发展，迎接挑战，适应变化的制胜法宝就是学习——依靠自己学习，终身学习。

作为我国高等教育组成部分的自学考试，其职责就是在高等教育这个水平上倡导自学、鼓励自学，为每一个自学者铺就成才之路。

组织编写供读者学习的教材就是履行这个职责的重要环节。

毫无疑问，这种教材应当适合自学者增强创新意识、培养实践能力、形成自学能力，也有利于学习者学以致用，解决实际工作中所遇到的问题。

具有如此特点的书，我们虽然沿用了“教材”这个概念，但它与那种仅供教师讲、学生听，教师不讲、学生不懂，以“教”为中心的教科书相比，已经在内容安排、形式体例、行文风格等方面都大不相同了。

希望读者对此有所了解，以便从一开始就树立起依靠自己学习的坚定信念，不断探索适合自己的学习方法。

<<劳动和社会保障业务案例分析>>

内容概要

本教材是高等教育自学考试劳动和社会保障专业的重要课程。

《劳动和社会保障业务案例分析（2005年版）（专科）》从具体事例入手，从实际操作的角度阐述劳动保障理论知识和法律法规以及政策措施，具有鲜明的应用性和实践性。

因此，它是与其他高等教育自学考试劳动和社会保障专业教材既有所区别、有所侧重又相互对应、相互配套的一本教材。

《劳动和社会保障业务案例分析（2005年版）（专科）》内容涵盖了劳动保障工作的各个领域，涉及了劳动关系、养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险等各个方面，在案例分析上改变了过去劳动保障教学培训类教材只讲单项业务的格局，具有较强的综合性与完整性。

学习《劳动和社会保障业务案例分析（2005年版）（专科）》可以更好地验证所学的劳动保障理论知识，更好地融入劳动保障的工作场景，更快地提高劳动保障的工作能力。

<<劳动和社会保障业务案例分析>>

书籍目录

第一章?劳动关系案例分析 第一节?劳动合同的订立与变更 第二节?劳动合同的解除与终止 第三节?无效劳动合同 第四节?集体劳动合同争议 第五节?工资争议 第六节?休息日及节假日加班的工资支付第二章?养老保险案例分析 第一节?养老保险的概念 第二节?统一企业职工基本养老保险制度 第三节?退休及养老保险待遇 第四节?部分新的养老保险配套政策第三章?失业保险案例分析 第一节?失业保险基金 第二节?失业保险待遇 第三节?失业保险的管理和服务 第四节?国有企业关闭破产职工安置与农民工的失业保险第四章?医疗与生育保险案例分析 第一节?医疗保险的基本概念和主要功能 第二节?医疗保险基金的筹集 第三节?医疗保险待遇支付与费用控制 第四节?医疗保险的医疗服务管理 第五节?生育保险的概念和作用 第六节?生育保险基金和生育保险待遇第五章?工伤保险案例分析 第一节?工伤认定 第二节?劳动能力鉴定 第三节?工伤保险待遇 第四节?工伤保险基金 第五节?工伤保险争议处理参考文献后记附：劳动和社会保障业务案例分析自学考试大纲

<<劳动和社会保障业务案例分析>>

章节摘录

第一章?劳动关系案例分析 第一节 劳动合同的订立与变更 案例一 [案情] 赵某1994年3月被某公司录用后签订了3年期的劳动合同。

1997年3月劳动合同期满后,赵某不同意与该公司续签合同,劳动合同随即终止,赵某也离开公司。但是,由于赵某与公司有一些债务没有结清,公司没有为其转移档案。

1999年6月,赵某回到公司,以档案关系没有转移,自己和公司仍保持着事实劳动关系为由,要求公司补发两年多的基本生活费和补缴各项社会保险费。

遭到公司拒绝后,赵某向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。

劳动争议仲裁委员会受理此案后,经调查,认为赵某与该公司并不存在事实劳动关系,公司无须补发相应费用。

请问:确定劳动关系的依据是什么?

劳动争议仲裁委员会判决的依据是什么?

资料来源:改编自北京高校毕业生信息网 [案例分析] 本案在处理中遇到的法律问题是赵某与该公司签订的劳动合同期满后还有无事实劳动关系,公司保管赵某的档案是否就意味着公司与赵某保持事实劳动关系。

对于劳动关系的认定,目前有劳动合同确立的劳动关系和事实上形成的劳动关系两种情况。

首先,从劳动合同确立的劳动关系看,《劳动法》(1994年7月5日颁布,国家主席令第28号)第16条规定,劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

这表明,劳动合同是确立劳动关系的法律凭证。

本案中,赵某与该公司订立了3年期限的劳动合同,1997年3月劳动合同期满后双方没有续订劳动合同

。《劳动法》规定,劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现,劳动合同即行终止。

由于赵某与该公司的劳动合同已于1997年3月依法终止,从劳动合同终止之日起,赵某与该公司已不存在劳动关系。

其次,事实劳动关系是相对于劳动合同确立的劳动关系而言的,即应当按照法律规定建立劳动关系而没有履行法律手续,在用人单位和劳动者之间形成了劳动力的使用和被使用关系,而且这种关系是一种既成事实、客观存在的劳动权利和义务关系。

既然劳动关系是劳动力的使用和被使用关系,是用人单位和劳动者以劳动为条件而形成的一种劳动权利和义务关系,那么,确定事实劳动关系的依据就是劳动者的劳动力是否被用人单位所使用,劳动者是否为用人单位提供了劳动。

2005年5月25日劳动和社会保障部下发《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号),通知中对劳动关系是否成立作了如下规定: 1. 用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立: (1) 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格; (2) 用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬劳动; (3) 劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

2. 用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证: (1) 工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录; (2) 用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件; (3) 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录; (4) 考勤记录; (5) 其他劳动者的证言等。

本案中,赵某与某公司劳动合同终止后已离开公司两年,这两年中赵某没有向该公司履行任何劳动义务,没有形成劳动力的使用与被使用关系,亦即没有以劳动为条件形成相互之间的一种权利和义务关系。

因此,赵某与该公司根本不存在事实劳动关系。

因此,劳动争议仲裁委员会对本案的判决是客观公正的。

当然,本案中的用人单位在与劳动者建立的劳动关系终止后,未能及时为其转移个人档案也是不

<<劳动和社会保障业务案例分析>>

妥的。

公司与劳动者之间的债务纠纷应通过有关的政策或法律途径来解决，不应以扣压档案的方式来处理，从而导致了这次不该发生的争议。

案例二 【案情】某化工厂于1998年3月21日与杨某签订了为期6年的劳动合同。

2004年3月21日合同期满后，杨某向厂里提出终止劳动合同的申请。

办理手续时，该厂领导说，厂里已决定与其续订两年合同，拒绝为杨某办理终止劳动合同的有关手续。

经杨某一再坚持，该厂以暂时没有合适的人选来接替杨某的工作，如果此时终止与杨某的劳动合同，会为厂里的生产带来损失为由，提出至少续订一年劳动合同，否则，不予办理任何手续，如果杨某执意不从，就按自动离职处理。

杨某为此向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，请求该厂为其办理终止劳动合同的手续，维护其合法权利。

劳动争议仲裁委员会受理此案后，经调查，杨某与该化工厂所签6年劳动合同已于2004年3月21日到期，裁决该厂应及时为杨某办理终止劳动合同的手续。

请问：劳动争议仲裁委员会判决的依据是什么？

订立和变更劳动合同的原则是什么？

资料来源：改编自法律教育网 【案例分析】这是一起因未与职工协商一致，企业单方决定续

订劳动合同，拒绝为职工办理终止劳动合同关系的有关手续而引发的劳动争议案件。

在这起案件中，企业的做法明显违反了订立劳动合同的法律原则。

《劳动法》第17条规定：“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

”劳动合同期满后，双方如果同意续订合同，应当遵循平等自愿原则进行协商。

一方不愿续订劳动合同的，另一方不得强迫与其续订劳动合同。

本案中，杨某与某化工厂所签6年劳动合同期满后，已明确表示不再续订合同，而且提出办理终止劳动合同的手续，而该化工厂不予办理，称厂里已决定与杨某续订两年的劳动合同。

很明显，该化工厂决定与杨某续订两年劳动合同没有征得杨某的同意，是在没有经合同当事人双方自愿协商一致的情况下单方签订的，因此属于违反法律法规的劳动合同，是无效合同。

另外，《劳动法》第18条还规定：“无效的劳动合同从订立的时候起，就不具有法律约束力。

”因此，该化工厂单方续签的合同对杨某来说没有约束作用，杨某可以拒绝履行劳动合同规定的义务。

总之，劳动争议仲裁委员会对本案的判决是客观公正的。

案例三 【案情】刘某1994年8月20日与某医疗器械公司签订了为期6个月的试用协议。

协议规定，公司试用刘某6个月，如能胜任所安排的维修工作，则期满后从外地正式调入。

1995年2月20日试用期满，部门经理签署意见，认为刘某努力工作，能胜任维修岗位的工作，刘某随即要求办理调入手续。

但公司总经理张某以“前任总经理进人不加控制”为由，拒绝为其办理调入手续。

刘某为此向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，请求该企业为其办理调入手续，维护其合法权利。

劳动争议仲裁委员会受理此案后，经过调解，公司总经理张某同意立即将刘某正式调入该企业。

请问：劳动争议仲裁委员会调解的依据是什么？

资料来源：改编自法律教育网。

【案例分析】劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。

劳动合同一旦依法订立，即具有法律效力，当事人一方不得擅自变更或解除。

《劳动法》规定，劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

本案双方当事人之间的聘用关系是双方按照平等自愿原则，协商一致而订立的，符合国家法律、法规的规定，是有效劳动合同。

被上诉人一方擅自拒不履行合同所规定义务的行为，应当予以纠正。

案例四 【案情】2000年2月，毕某看到某外资企业登出了一则招聘广告，广告中写道：“本单

<<劳动和社会保障业务案例分析>>

位录用的员工将送到国外培训半年至一年。

”毕某毅然辞去原来的工作，到该企业应聘。

经过激烈的竞争终于如愿以偿，成为该企业的员工。

加入新企业后毕某对未来充满希望，盼望通过积极的工作，得到上司重视，尽快实现出国的梦想。

但是两年过去了，出国培训的事情依然没有动静，也没有听说哪位同事出国培训了。

毕某找到公司负责人理论，认为公司应当履行招聘广告中的承诺，公司负责人当面答应毕某一定会考虑。

又过了一些天，单位还是没有动静，毕某觉得公司违反了当初的承诺，严重侵犯了自己的合法权益，为此向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。

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>