

<<劳动合同纠纷与防范对策>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同纠纷与防范对策>>

13位ISBN编号：9787504575371

10位ISBN编号：7504575372

出版时间：2009-3

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：栾兆安

页数：283

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>

<<劳动合同纠纷与防范对策>>

内容概要

劳动合同作为劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确权利义务的协议，其订立、履行、变更、解除和终止以及劳动争议的解决都要受到《劳动合同法》《劳动法》以及劳动行政法规和《劳动争议调解仲裁法》的严格规制。

其中，《劳动合同法》是用人单位与劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的基本依据；《劳动争议调解仲裁法》是解决劳动合同纠纷和其他劳动争议应当遵循的基本程序。

《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》和《劳动争议调解仲裁法》的生效实施标志着劳动者与用人单位之间的博弈已经从立法层面上上升到了实践层面。

由于用人单位和劳动者往往不具备相应的劳动合同与劳动法律知识，致使订立的劳动合同在形式上不够完备，在内容上存在漏洞，在用语上不够规范，在效力上发生争议，在理解上产生分歧。

加之劳动合同双方当事人依法签约、履约、解约的法律意识淡薄，特别是由于部分用人单位在劳动合同履行中不依法用工、不严格执行国家规定的工资制度、不依法为劳动者提供符合国家标准的劳动安全和劳动保护、不依法为劳动者缴纳社会保险费、不依法制定规章制度、不依法进行劳动管理、不依法解除和终止劳动合同、不依法对劳动者进行经济补偿以及不依法解决劳动争议，从而引发了一系列劳动合同纠纷与纠纷解决中的法律适用问题。

<<劳动合同纠纷与防范对策>>

书籍目录

第一章 劳动合同基本知识	第一节 劳动合同的概念及其基本原则	一、劳动合同的概念与特点
(一) 劳动合同的概念	(二) 劳动合同的特点	二、劳动合同订立的基本原则
(一) 劳动合同订立的基本原则的含义	(二) 劳动合同订立的基本原则	第二节 劳动合同的法律调整与法律适用
(一) 用人单位与劳动者建立的劳动关系	(二) 特殊用人单位与劳动者建立的劳动关系	(一) 《劳动合同法》的适用范围
(二) 事业单位与实行聘用制的工作人员之间的劳动合同关系	二、劳动法律的冲突及其解决	(一) 用人单位与劳动者建立的劳动关系
(一) 劳动法律法规及其冲突表现形式	(二) 劳动法律的冲突解决及适用原则	(二) 特殊用人单位与劳动者建立的劳动关系
第二章 劳动合同的订立	第一节 劳动合同的订立纠纷及其防范	(一) 劳动法律法规及其冲突表现形式
一、劳动合同的订立形式	(一) 劳动关系的建立与劳动合同的订立形式	(二) 劳动法律的冲突解决及适用原则
(一) 劳动关系的建立与劳动合同的订立形式	(二) 因劳动关系不明确或者未签订书面劳动合同引起的纠纷表现形式	第二章 劳动合同的订立
案例1 因将承揽关系视为劳动关系引起的纠纷	案例2 因未订立书面合同而将合伙关系视为劳动关系引起的纠纷	第一节 劳动合同的订立纠纷及其防范
(三) 劳动关系的确立与劳动合同订立形式纠纷防范对策	二、劳动合同的订立过程	一、劳动合同的订立形式
(一) 劳动合同的订立过程	(二) 劳动合同订立过程中的纠纷表现形式	(一) 劳动关系的建立与劳动合同的订立形式
案例3 因用人单位未提供允诺的劳动条件和劳动报酬引起的纠纷	案例4 在缔约过程中因用人单位原因未能签订劳动合同引起的纠纷	(二) 因劳动关系不明确或者未签订书面劳动合同引起的纠纷表现形式
案例5 因劳动者订立劳动合同时未尽如实告知义务引起的纠纷	案例6 在订立劳动合同时因用人单位收取费用引起的纠纷	案例1 因将承揽关系视为劳动关系引起的纠纷
(三) 劳动合同订立过程中的纠纷防范对策	第二节 劳动合同条款的签订纠纷及其防范	案例2 因未订立书面合同而将合伙关系视为劳动关系引起的纠纷
一、劳动合同当事人及其有关事项	(一) 劳动合同当事人及其有关事项的签订	(三) 劳动关系的确立与劳动合同订立形式纠纷防范对策
(一) 劳动合同当事人及其有关事项的签订	(二) 劳动合同当事人及其有关事项的约定纠纷表现形式	(一) 劳动合同的订立过程
案例1 因劳动关系建立时用人单位约定不明确引起的纠纷	案例2 因劳动者冒用他人名字签订劳动合同引起的纠纷	(二) 劳动合同订立过程中的纠纷表现形式
(三) 劳动合同当事人事项的约定纠纷防范对策	二、劳动合同期限、试用期和服务期	案例3 因用人单位未提供允诺的劳动条件和劳动报酬引起的纠纷
(一) 劳动合同期限、试用期与服务期的签订	(二) 劳动合同期限、试用期和服务期的约定纠纷表现形式	案例4 在缔约过程中因用人单位原因未能签订劳动合同引起的纠纷
案例3 因劳动合同中未载明劳动合同期限引起的纠纷	案例4 劳动者在用人单位工作满10年因该单位拒不签订无固定期限劳动合同引起的纠纷	案例5 因劳动者订立劳动合同时未尽如实告知义务引起的纠纷
案例4 劳动者在用人单位工作满10年因该单位拒不签订无固定期限劳动合同引起的纠纷	案例5 因对劳动合同期限与服务期混淆引起的纠纷	案例6 在订立劳动合同时因用人单位收取费用引起的纠纷
案例5 因对劳动合同期限与服务期混淆引起的纠纷	案例6 因劳动合同仅约定试用期而未约定劳动合同期限引起的纠纷	(三) 劳动合同订立过程中的纠纷防范对策
案例6 因劳动合同仅约定试用期而未约定劳动合同期限引起的纠纷	案例7 因劳动合同约定的试用期超过法定期间引起的纠纷	第二节 劳动合同条款的签订纠纷及其防范
案例7 因劳动合同约定的试用期超过法定期间引起的纠纷	案例8 因劳动合同约定的劳动者违反服务期所承担的违约金超过法定数额引起的纠纷	一、劳动合同当事人及其有关事项
案例8 因劳动合同约定的劳动者违反服务期所承担的违约金超过法定数额引起的纠纷	(三) 劳动合同期限、试用期和服务期的约定纠纷防范对策	(一) 劳动合同当事人及其有关事项的签订
(三) 劳动合同期限、试用期和服务期的约定纠纷防范对策	三、工作内容和工作地点	(二) 劳动合同当事人及其有关事项的约定纠纷表现形式
三、工作内容和工作地点	(一) 工作内容与工作地点的签订	案例1 因劳动关系建立时用人单位约定不明确引起的纠纷
(一) 工作内容与工作地点的签订	(二) 因工作内容与工作地点的约定纠纷表现形式	案例2 因劳动者冒用他人名字签订劳动合同引起的纠纷
案例9 因当事人对工作内容约定有不同认识引起的纠纷	案例10 因劳动合同对工作地点约定不明确引起的纠纷	(三) 劳动合同当事人事项的约定纠纷防范对策
案例10 因劳动合同对工作地点约定不明确引起的纠纷	(三) 劳动合同中的工作内容与工作地点的约定纠纷防范对策	二、劳动合同期限、试用期和服务期
(三) 劳动合同中的工作内容与工作地点的约定纠纷防范对策	四、工作时间和休息休假	(一) 劳动合同期限、试用期与服务期的签订
四、工作时间和休息休假	(一) 工作时间和休息休假的签订	(二) 劳动合同期限、试用期和服务期的约定纠纷表现形式
(一) 工作时间和休息休假的签订	(二) 因劳动合同对工作时间和休息休假的约定纠纷表现形式	案例3 因劳动合同中未载明劳动合同期限引起的纠纷
(二) 因劳动合同对工作时间和休息休假的约定纠纷表现形式	案例11 因劳动合同对工作时间和休息时间的约定违反法律法规引起的纠纷	案例4 劳动者在用人单位工作满10年因该单位拒不签订无固定期限劳动合同引起的纠纷
案例11 因劳动合同对工作时间和休息时间的约定违反法律法规引起的纠纷	案例12 因劳动者对用人单位执行的工作时间有不同认识引起的纠纷	案例5 因对劳动合同期限与服务期混淆引起的纠纷
案例12 因劳动者对用人单位执行的工作时间有不同认识引起的纠纷	(三) 对劳动合同中工作时间与休息休假的约定纠纷防范对策	案例6 因劳动合同仅约定试用期而未约定劳动合同期限引起的纠纷
(三) 对劳动合同中工作时间与休息休假的约定纠纷防范对策	五、劳动报酬	案例7 因劳动合同约定的试用期超过法定期间引起的纠纷
五、劳动报酬	(一) 劳动报酬的签订	案例8 因劳动合同约定的劳动者违反服务期所承担的违约金超过法定数额引起的纠纷
(一) 劳动报酬的签订	(二) 劳动报酬的约定纠纷表现形式	(三) 劳动合同期限、试用期和服务期的约定纠纷防范对策
(二) 劳动报酬的约定纠纷表现形式	案例13 因劳动合同中对劳动报酬约定不明确引起的纠纷	三、工作内容和工作地点
案例13 因劳动合同中对劳动报酬约定不明确引起的纠纷	案例14 因劳动合同中约定的劳动报酬低于最低工资标准引起的纠纷	(一) 工作内容与工作地点的签订
案例14 因劳动合同中约定的劳动报酬低于最低工资标准引起的纠纷	案例15 因劳动合同约定的试用期间的工资违反法定标准引起的纠纷	(二) 因工作内容与工作地点的约定纠纷表现形式
案例15 因劳动合同约定的试用期间的工资违反法定标准引起的纠纷	(三) 劳动报酬的约定纠纷防范对策	案例9 因当事人对工作内容约定有不同认识引起的纠纷
(三) 劳动报酬的约定纠纷防范对策	六、保密事项和竞业限制	案例10 因劳动合同对工作地点约定不明确引起的纠纷
六、保密事项和竞业限制	(一) 保密事项与竞业限制的签订	(三) 劳动合同中的工作内容与工作地点的约定纠纷防范对策
(一) 保密事项与竞业限制的签订	(二) 保密事项与竞业限制的约定纠纷表现形式	四、工作时间和休息休假
(二) 保密事项与竞业限制的约定纠纷表现形式	案例16 因保密事项约定不明确和竞业限制条款约定不规范引起的纠纷	(一) 工作时间和休息休假的签订
案例16 因保密事项约定不明确和竞业限制条款约定不规范引起的纠纷	案例17 保密协议中因仅约定竞业限制条款而未对经济补偿作出约定引起的纠纷	(二) 因劳动合同对工作时间和休息休假的约定纠纷表现形式
案例17 保密协议中因仅约定竞业限制条款而未对经济补偿作出约定引起的纠纷	第三章 劳动合同的履行与变更	案例11 因劳动合同对工作时间和休息时间的约定违反法律法规引起的纠纷
第三章 劳动合同的履行与变更	第四章 劳动合同的解除与终止	案例12 因劳动者对用人单位执行的工作时间有不同认识引起的纠纷
第四章 劳动合同的解除与终止	第五章 特别规定	(三) 对劳动合同中工作时间与休息休假的约定纠纷防范对策
第五章 特别规定		五、劳动报酬

<<劳动合同纠纷与防范对策>>

章节摘录

2. 劳动合同的履行是由用人单位提供劳动条件并在劳动过程中通过劳动者与生产资料的有机结合实现的。用人单位与劳动者之间的劳动关系一般是自用工之日起建立，也就是说，劳动关系的建立之日就是劳动合同的履行之始。

在劳动合同的履行中，劳动者作为劳动的提供者和付出者，是通过利用用人单位所提供的工作条件，使用用人单位提供的劳动工具、技术手段和信息资料等，才有可能为用人单位生产物质产品和创造精神文化成果。

而在劳动过程中劳动者需要遵守用人单位的规章制度并接受用人单位的劳动管理。

而在提供劳务的民事合同中，作为提供劳务的一方当事人，如果接受另一方的委托，或者承揽了加工任务或者承包了建设项目后，往往是通过自己的工作条件，并自主决定完成的方式，也不需要遵守另一方的规章制度和接受其劳动管理，届时只要按照合同约定向另一方交付工作成果或者完成委托的任务即可。

3. 劳动合同是以劳动者与用人单位建立劳动关系并确立双方之间的劳动权利和义务关系为内容的用人单位与劳动者订立劳动合同的目的是建立劳动关系并确立双方之间的劳动权利和义务关系。

在劳动法律关系中，劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者负有按照劳动合同的约定完成劳动任务、提高职业技能、执行劳动安全卫生规程、遵守劳动纪律的义务。

用人单位在享有依法行使劳动用工权和管理权的同时，应依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

<<劳动合同纠纷与防范对策>>

编辑推荐

《劳动合同纠纷与防范对策》是企业事业单位人力资源管理人员必备丛书之一。

<<劳动合同纠纷与防范对策>>

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>