第一图书网, tushu007.com

<<学生常用法规掌中宝>>

图书基本信息

书名：<<学生常用法规掌中宝>>

13位ISBN编号：9787509308882

10位ISBN编号：7509308887

出版时间：2009-1

出版时间：中国法制出版社

作者：教学法规中心　编

页数：246

字数：186000

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

一本收录法规全面、对重点法条精致加工并提供便捷检索途径、便于随身携带、随时翻阅的法规汇编，对于法律学人而言，无疑意味着学习时间的节省、学习效能的提升；而这样一本法规汇编又收录了大量的司考真题、考研信息以及学习资料检索途径，则不仅意味着学习视野的开阔、学习资料的丰富，更意味着法律学人能够在日常的学习中，为未来的法律职业生涯以及步入更高一级的学术殿堂打下坚实的基础！

是以，精心编撰了这套《学生常用法规掌中宝》丛书。

丛书按照高等学校法学核心课程设置分为9个分册。

丛书主要栏目功能如下： 1.关键知识点速查表。

该表对于关键知识点对应的法条标出书中的页码，读者可以迅速找到熟知的知识点对应的法条。

2.要点提示。

揭示重点法条理解、运用的要点。

3.关联精选·对比记忆。

对于重点条文，收录与理解、运用该法条密切相关的关联法条附于该条文下，便于读者理解、参照。归纳有助于对比记忆的其他法律条文附于其后，帮助学生加强记忆。

4.司考真题。

直接附于法条之后，方便读者在翻阅时随时自测。

5.学法导航。

收录学生查找法学资料的常用的期刊与网址信息。

6.考研前瞻。

收录部分重点高校考研真题及备考指南。

在设置上述栏目的同时，本套丛书对于主要法规文件皆附有条文主旨，方便读者翻阅；并对重点法条予以标记，方便读者翻阅。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

综合　中华人民共和国劳动法（1994年7月5日）　劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见（1995年8月4日）劳动合同　中华人民共和国劳动合同法（2007年6月29日）　中华人民共和国劳动合同法实施条例（2008年9月18日）　集体合同规定（2004年1月20日）　违反和解除劳动合同的经济补偿办法（1994年12月3日）　违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿亦法（1995年5月10日）劳动就业　中华人民共和国就业促进法（2007年8月30日）　残疾人就业条例（2007年2月25日）劳动报酬　工资支付暂行规定（1994年12月6日）　最低工资规定（2004年1月20日）工时与休假　职工带薪年休假条例（2007年12月14日）　关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知（2008年1月3日）　全国年节及纪念日放假办法（2007年12月14日）劳动安全　中华人民共和国安全生产法（2002年6月29甘）　中华人民共和国职业病防治法（2001年10月27日）社会保险　工伤保险条例（2003年4月27日）　工伤认定办法（2003年9月23日）　失业保险条例（1999年1月22日）劳动争议处理　中华人民共和国劳动争议调解仲裁法（2007年12月29日）　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（2001年4月16日）　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（二）（2006年8月14日）劳动监察　劳动保障监察条例（2004年11月1日）　关于实施《劳动保障监察条例》若干规定（2004年12月31日）附录　一、学法导航　　1.法学核心期刊　　2.常用法律网络资源　二、考研前瞻　　名校法学院历年考研真题

章节摘录

劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见　　《中华人民共和国劳动法》（以下简称劳动法）已于1995年1月1日起施行，现就劳动法在贯彻执行中遇到的若干问题提出以下意见。

一、适用范围　　1.劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在7人以下的个体工商户。

2.中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，适用劳动法。

3.国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用劳动法。

4.公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

5.中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。
国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照劳动法执行。
根据劳动法的这一规定，国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

二、劳动合同和集体合同　　（一）劳动合同的订立　　6.用人单位应与其富余人员、放长假的职工签订劳动合同，但其劳动合同与在岗职工的劳动合同在内容上可以有所区别。
用人单位与劳动者经协商一致可以在劳动合同中就不在岗期间的有关事项作出规定。

7.用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同，但在外借和上学期间，劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。

8.请长病假的职工，在病假期间与原单位保持着劳动关系，用人单位应与其签订劳动合同。

9.原固定工中经批准的停薪留职人员，愿意回原单位继续工作的，原单位应与其签订劳动合同，不愿回原单位继续工作的，原单位可以与其解除劳动关系。

10.根据劳动部《实施（劳动法）中有关劳动合同问题的解答》（劳部发［1995］202号）的规定，党委书记、工会主席等党群专职人员也是职工的一员，依照劳动法的规定，与用人单位签订劳动合同。
对于有特殊规定的，可以按有关规定办理。

11.根据劳动部《实施（劳动法）中有关劳动合同问题的解答》（劳部发［1995］202号）的规定，经理由其上级部门聘任（委任）的，应与聘任（委任）部门签订劳动合同。
实行公司制的经理和有关经营管理人员，应依据《中华人民共和国公司法》的规定与董事会签订劳动合同。

12.在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

13.用人单位发生分立或合并后，分立或合并后的用人单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更原劳动合同。

14.派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持着劳动关系，应当与原单位签订劳动合同，原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等有关待遇。

15.租赁经营（生产）、承包经营（生产）的企业，所有权并没有发生改变，法人名称未变，在与职工订立劳动合同时，该企业仍为用人单位一方。
依据租赁合同或承包合同，租赁人、承包人如果作为该企业的法定代表人或者该法定代表人的授权委托人时，可代表该企业（用人单位）与劳动者订立劳动合同。

16.用人单位与劳动者签订劳动合同时，劳动合同可以由用人单位拟定，也可以由双方当事人共同拟定，但劳动合同必须经双方当事人协商一致后才能签订，职工被迫签订的劳动合同或未经协商一致签订的劳动合同视为无效劳动合同。

17.用人单位与劳动者之间形成了事实劳动关系，而用人单位故意拖延不订立劳动合同，劳动行政部门应予以纠正。

用人单位因此给劳动者造成损害的，应按劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发［1995］223号）的规定进行赔偿。

（二）劳动合同的内容　　18. 劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。

19. 试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的不超过6个月的考察期。
一般对初次就业或再次就业的职工可以约定。
在原固定工进行劳动合同制度的转制过程中，用人单位与原固定工签订劳动合同时，可以不再约定试用期。

20. 无固定期限的劳动合同是指不约定终止日期的劳动合同。
按照平等自愿、协商一致的原则，用人单位和劳动者只要达成一致，无论初次就业的，还是由固定工转制的，都可以签订无固定期限的劳动合同。

无固定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件，以规避解除劳动合同时用人单位应承担支付给劳动者经济补偿的义务。

21. 用人单位经批准招用农民工，其劳动合同期限可以由用人单位和劳动者协商确定。
从事矿山井下以及在其他有害身体健康的工种、岗位工作的农民工，实行定期轮换制度，合同期限最长不超过8年。

22. 劳动法第二十条中的“在同一用人单位连续工作满10年以上”是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到10年，劳动合同期满双方同意续订劳动合同时，只要劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其签订无固定期限的劳动合同。
在固定工转制中各地如有特殊规定的，从其规定。

23. 用人单位用于劳动者职业技能培训费用的支付和劳动者违约时培训费的赔偿可以在劳动合同中约定，但约定劳动者违约时负担的培训费和赔偿金的标准不得违反劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发［1995］223号）等有关规定。

24. 用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金（物）或抵押金（物）。
对违反以上规定的，应按劳动部、公安部、全国总工会《关于加强外商投资企业和私营企业劳动管 理切实保障职工合法权益的通知》（劳部发［1994］118号）和劳动部办公厅《对“关于国有企业和集体所有制企业能否参照执行劳部发［1994］118号文件中的有关规定的请示”的复函》（劳办发［1994］256号）的规定，由公安部门和劳动行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。

（三）经济性裁员　　25. 依据劳动法第二十七条和劳动部《企业经济性裁减人员规定》（劳部发［1994］447号）第四条的规定，用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：　　（1）提前30日向工会或全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；　　（2）提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员名单、裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员的经济补偿办法；　　（3）将裁减人员方案征求工会或者全体职工意见，并对方案进行修改和完善；　（4）向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见；　　（5）由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，并出具裁减人员证明书。

（四）劳动合同的解除和无效劳动合同　　26. 劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前解除劳动关系的法律行为。
劳动合同的解除分为法定解除和约定解除两种。
根据劳动法的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以双方协商解除。
劳动合同的解除，只对未履行的部分发生效力，不涉及已履行的部分。

27. 无效劳动合同是指的所订立的劳动合同不符合法定条件，不能发生当事人预期的法律后果的劳动合同。
劳动合同的无效由人民法院或劳动争议仲裁委员会确认，不能由合同双方当事人决定。

28. 劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕的，用人单位在劳动者限制人身自由期间，可与其暂时停止劳动合同的履行。

暂时停止履行劳动合同期间，用人单位不承担劳动合同规定的相应义务。
劳动者经证明被错误限制人身自由的，暂时停止履行劳动合同期间劳动者的损失，可由其依据《国家赔偿法》要求有关部门赔偿。

29. 劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可依据劳动法第二十五条解除劳动合同。

“被依法追究刑事责任”是指：被人民检察院免予起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免予刑事处分的。

劳动者被人民法院判处拘役、3年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。

30. 劳动法第二十五条为用人单位可以解除劳动合同的条款，即使存在第二十九条规定的情况，只要劳动者同时存在第二十五条规定的4种情形之一，用人单位也可以根据第二十五条的规定解除劳动合同。

31. 劳动者被劳动教养的，用人单位可以依据被劳教的事实解除与该劳动者的劳动合同。

32. 执照劳动法第三十一条的规定，劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位。
超过30日，劳动者可以向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位予以办理。
如果劳动者违法解除劳动合同给原用人单位造成经济损失，应当承担赔偿责任。

编辑推荐

如何更好地学习法规？
知识点速查+条文主旨＝便捷检索；要点提示＋关联精选＝深入理解；真题+对比记忆＝准确运用。
关键知识点速查表：读者可以通过熟知的知识点迅速找到相应法条；重点法条标记：对重点法条予以标记；要点提示：揭示重点法条的理解、运用要点；关联精选：收录了与理解、运用重点法条密切相关的关联法条附于该法条下，便于读者理解、参照；对比记忆：归纳有助于对比记忆的其他法律条文附于重点条文之后；司考真题：直接附于法条之后，方便读者在翻阅时随时自测；考研前瞻：收录部分重点高校考研真题及备考指南。

第一图书网, tushu007.com

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