

<<劳动争议与社会保险纠纷司法对策>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议与社会保险纠纷司法对策>>

13位ISBN编号：9787510903526

10位ISBN编号：7510903521

出版时间：2011-12

出版时间：杨立新、刘德权、黄常青 人民法院出版社 (2011-12出版)

作者：杨立新，等 编

页数：447

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>

<<劳动争议与社会保险纠纷司法对策>>

内容概要

《民商事法律科学研究文丛（13）：劳动争议与社会保险纠纷司法对策》讨论《劳动法》和《社会保障法》，讨论的范围比较广泛，有劳动关系的认定与调整、劳动合同的订立与履行、劳动合同的解除与限制，以及社会保险的新问题等。

这些问题都是劳动法和社会保障法特别是《劳动合同法》实施以来，在社会实践中反映出来，并且亟需解决的问题。

法官和学者一道，共同研究解决这些问题的理论基础和具体办法，在很多问题上都取得了共识。

即使没有达成共识的问题，也都交流了不同意见，提出了各自的理论依据，为进一步研究和解决这些问题打下了基础。

与会的法官和学者都说，理论联系实际是我们研究法律的基本方法，我们的论坛正是体现了这样的方法，让法官和学者坐在一起，把理论和实际紧密地结合起来共同探讨，特别有助于司法实践，也有助于学者了解实际情况，使学术不断发展。

《民商事法律科学研究文丛（13）：劳动争议与社会保险纠纷司法对策》中汇集的与会法官和学者在讨论这些问题时的精彩论著，展现了会议的精彩，是法官和学者智慧碰撞闪现出的火花，非常难得，也非常值得一读。

书籍目录

劳动关系的界定及其法律调整 特殊劳动关系法律规制存在的问题及其完善——从与特殊劳动关系有关的劳动争议入手所作的分析 数种用工关系之司法甄别——以阮某诉某乳品配送公司劳动争议案为分析样本 论超过法定退休年龄继续工作之法律关系性质 论非法用工关系的实务认定——兼议劳动关系的认定 浅析劳动关系的界定——孙某诉甲公司劳动争议纠纷案评析 探寻明晰劳动关系边界的路径：劳动关系与雇佣关系的合 平衡劳资博弈构建和谐劳动关系——在适用《劳动合同法》中寻找劳资平衡点 劳动合同与劳动基准 用人单位违法不订立书面劳动合同的“二倍工资”条款初探 论未订立书面劳动合同“双薪罚则”的司法适用 用人单位的强制缔约义务 浅论无固定期限劳动合同 试用期内的“不符合录用条件”解析 竞业禁止协议的效力判断与责任承担——从劳动争议审判实践的视角分析 论无经济补偿的竞业限制协议效力 假文凭解雇案败诉的困惑与思考 我国劳动者即时解除劳动合同制度的完善——美国推定解雇制度的启示 我国劳动合同单方解除法律制度的理性审视 劳动合同解除若干问题探讨 劳动派遣法律关系之解构 劳务派遣制度下的雇主责任探究 论我国劳动合同制度的实施 加班工资的法律适用探讨——以计件工资为中心进行分析 劳动争议及其解决 我国劳动争议处理机制研究 试论我国劳动仲裁制度的困局与完善——以劳动仲裁与劳动诉讼的有序衔接为视角 劳动争议终局裁决的司法审查——实践中的问题与完善 劳动争议案件审理实务中若干问题研究 我国劳动争议审判制度运行状况分析及改革设想——基于江苏法院近年来劳动审判实践的思考 构建海峡两岸劳动争议处理机制研究 《劳动争议调解仲裁法》实施三周年基本情况及下一步对策建议 劳动法律执行的困境与出路 从断裂到整合：以准三审视角看劳动争议仲裁与诉讼的衔接 社会保险法律制度 管，还是不管，这是一个问题——试探社会保险纠纷的司法对策 社会保险制度下的政府责任研究 养老保险法律问题研究——以劳动者与用人单位之间的养老保险纠纷为视角 修改后的工伤保险制度十大新规简评 事实劳动关系、雇佣关系对工伤认定的影响 谈我国第三人侵权所致工伤损害赔偿模式的立法演变与完善——兼评工伤侵权损害赔偿兼得模式的弊端 论我国职业灾害工伤保险与民事赔偿之间的衔接关系 如何完善工伤认定赔偿制度——从行政和司法角度看工伤认定案件的化解机制 论工伤保险补偿与人身意外伤害保险赔偿的关系 论工伤确认程序的法律责任

章节摘录

版权页：3.取消所有的刑事责任都与公民的即时解除相挂钩的规定。

只有对特别恶劣的严重犯罪或职务犯罪的情况，才可赋予用人单位即时解除劳动合同的权利。

《劳动合同法》可通过对犯罪的性质、主观恶性、是否是职务犯罪、犯罪场所、影响程度、量刑结果等作相应规定，确保某些只有轻微犯罪，尚未被剥夺人身自由的劳动者的谋生条件。

4.用人单位非过失解除条件，同样存在具体的衡量标准有待细化的问题。

对于“客观情况发生了重大变化”的衡量标准，笔者建议引入地方法规和行业惯例，结合当地的地方特点和行业岗位的性质做细化规定。

为有效遏止企业用调岗等方式变相解雇劳动者，笔者建议建立起公开、透明的辞退员工听证制度，确保工会的参与权与员工的申辩权。

5.行使用人单位解除权时，区分无固定期限劳动合同和定期劳动合同。

对于无固定期限劳动合同，推行当事人双方无因预告解除、有因即时解除合同制度。

同时对用人单位规定相应的补偿金，以鼓励无固定期限劳动合同的推广适用，同时也有利于保持企业活力，提高效率。

对于定期劳动合同，严格规范即时解除的条件，以预告解除为主导，即时解除为例外，给劳动者相应的缓冲期。

6.将企业工会主席的编制独立出来，不再受用人单位的隶属。

推行集体谈判制度，鼓励集体合同，使工会真正成为职工权益的代言人。

此外，显失公平和重大误解的劳动合同，争议也比较多。

《劳动合同法》第十八条至第二十一条仅仅规定了申请撤销这一种形式，而《最高人民法院关于贯彻执行〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见》第73条规定：“对于重大误解或者显失公平的民事行为，当事人请求变更的，人民法院应当予以变更；当事人请求撤销的，人民法院可以酌情予以变更或者撤销。”

可见，对于重大误解和显失公平的民事行为，现代社会提倡首选为变更，请求变更的必须变更，即便是当事人明确请求撤销的情况下，法官也可以根据具体情况行使自由裁量权而予以变更，从而更好地促进经济社会秩序的良好运转。

《劳动合同法》对于显失公平和重大误解的劳动合同仅仅规定了撤销这一法定形式，不利于维护促进建立稳定的劳动关系，未能尊重劳动者和用人单位的意志自由，违反了意思自治和立约自由的民事法律关系的基本原则。

笔者认为，应当严格限制撤销劳动合同，充分尊重当事人的意思自治，鼓励变更，规制用人单位随意撤销劳动合同，促进劳动关系的稳定健康发展。

编辑推荐

《劳动争议与社会保险纠纷司法对策》汇集的与会法官和学者在讨论这些问题时的精彩论著，展现了会议的精彩，是法官和学者智慧碰撞闪现出的火花，非常难得，也非常值得一读。

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>