

图书基本信息

书名：<<劳动争议处理的法律理论与律师实务>>

13位ISBN编号：9787511843029

10位ISBN编号：7511843026

出版时间：2013-1

出版时间：法律出版社

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>

## <<劳动争议处理的法律理论与律师实务>>

### 内容概要

《劳动争议处理的法律理论与律师实务》分为三大部分：1、劳动法的历史发展沿革；2、劳动与社会保障法律理论与实务研讨；3、劳动争议纠纷实例研究。

#### 作者简介

王建平，北京德恒律师事务所全球合伙人、执业律师。

苏文蔚，北京德恒律师事务所合伙人、执业律师，法学和人力资源管理研究生。

## 书籍目录

劳动法的历史发展沿革 劳动合同立法的主旨和历史沿革 劳动与社会保障法律理论与实务研讨 论劳动法律关系主体的法律适用范围 论劳动合同立法中的公平原则 关于建立劳动合同中止制度的几点认识 论劳动合同的无效及其法律后果 计件工资制度下劳动报酬问题探析 处理加班费案件应当注意的几个问题 双倍工资性质和仲裁时效起算点问题探究 当事人缺席庭审中的证据认定及相关问题的反思 竞业限制纠纷案件相关问题探析——从用人单位主张权利的角度谈起 同工同酬原则的理解与适用 应订立而未订立无固定期限劳动合同的双倍工资问题 特殊突发事件下看劳动合同履行中的情势变更原则 工伤职工停工留薪期的工资福利待遇 用人单位解散导致劳动关系终止有关问题探讨 论兼职劳动的法律规制 积极稳妥推进工资集体协商促进非公企业劳动关系和谐健康发展 解除或终止劳动合同经济补偿支付操作指引 劳动争议纠纷实例研究 劳动者违背诚实信用原则, 请求用人单位支付未订立无固定期限劳动合同双倍工资不获支持——丁某诉某公司双倍工资纠纷案 未签订劳动合同的双倍工资应以劳动者全部收入为基数——窦某诉某医疗股份有限公司未签订劳动合同纠纷案 对于劳动者辞职用人单位应承担举证责任——于某诉某商业集团公司解除劳动合同争议案 规章制度与劳动合同不一致时应优先适用劳动合同——孙某诉某文化传播公司工资及解除劳动合同纠纷案 双重劳动关系的认定应从严把握 法定代表人与企业之间可以建立劳动关系 关联公司聘用劳动者应以用工事实确认劳动关系——刘某诉某人力资源顾问公司工资争议案 单位请假规定不明应承担不利的法律后果——李某诉某信息公司案 用人单位应合理设置发放岗位津贴——方某诉某公司同工同酬劳动争议案 员工不符合工伤认定情形的, 用人单位不应为员工申请工伤——程某与某集团公司工伤案 企业因经济困难降薪应履行法律程序——钱某与某公司劳动争议案分析 用人单位可以在劳动合同中约定工资包含加班费——朱某诉新加坡某公司北京代表处劳动争议案 综合工时制下员工的月工资不能低于最低工资标准——金某、王某与某学校工资争议案 综合计算工时制下员工法定节假日加班用人单位应支付加班工资——杜某诉某合资公司加班工资案 诉讼过程中劳动合同到期用人单位有权终止劳动合同——北京某银行与郭某劳动争议案 评析 专职律师不能与其他单位建立劳动关系——某律师与某房地产公司劳动争议案 企业不能利用规章制度强制安排员工内部退养——贾某诉北京某商业银行劳动争议案 外国人接受境外机构委派在华就业与接受单位之间不形成劳动关系——张某诉某外商投资企业确认劳动关系案 商调函不应作为确定事实劳动关系的唯一凭证——某建设集团与周某确认事实劳动关系案 正确理解“谁主张, 谁举证”——33名员工诉某鞋业有限公司追讨加班费案 用人单位盖公章的劳动合同不一定合法有效——黄某诉某通信技术(深圳)有限公司案 劳动者主张医疗保险待遇损失应提交符合规定的医疗费用票据——刘某诉某物业公司医疗保险待遇纠纷案 用人单位不能随意解除孕期女职工的劳动合同——王某诉某咨询公司解除劳动合同纠纷案 用人单位未提前通知工会单方解除劳动合同无效——季某诉某劳务派遣公司解除劳动合同纠纷案 企业停产安排职工放假合法有效——金某诉某彩色显像管公司劳动争议案 客观情况发生重大变化双方协商变更劳动合同未达成一致的, 用人单位解除劳动合同合法有效——周某诉某航空快件公司解除劳动合同纠纷案 劳动者要求用人单位按工资收入证明支付劳动报酬应获得支持——张某诉某商业公司劳动报酬纠纷案 用人单位违法终止劳动合同被撤销后应支付劳动者正常劳动工资——张某诉某保险公司解除劳动合同纠纷案 附录1: 德恒律师事务所劳动法律服务团队 附录2: 常用劳动与社会保障法律法规目录

章节摘录

版权页：笔者认为，为改变实践中劳动定额制定随意、混乱的现状，应当从以下层面进行完善：第一，尽快出台劳动定额的国家和行业标准；第二，建立劳动定额的管理和监督机构；第三，推进开展行业和用人单位的集体协商谈判制度。

但鉴于我国立法和现实情况，笔者认为在我国国家标准和行业标准以及工资集体协商机制还未建立起来之前的现阶段，司法机关在审查劳动定额的制定标准是否具有“合理性”时可以参照以下各省的规定：《江苏省工资支付条例》第11条规定：“实行计件工资制的用人单位确定、调整劳动定额或者计件报酬应当遵循科学合理的原则；确定、调整的劳动定额应当使本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成”；《安徽省工资支付规定》第17条第1款规定：“实行计件工资制的，用人单位应当按照国家或者行业标准确定劳动定额和计件单价。

没有国家或行业定额标准的，用人单位确定劳动定额应当是本单位相同岗位80%以上的劳动者在法定工作时间内能够完成的定额”；《广东省工资支付条例》第21条第1款和第2款规定：“实行计件工资的，用人单位应当科学合理确定劳动定额和计件单价，并予以公布。

确定的劳动定额原则上应当使本单位相同岗位70%以上的劳动者在法定劳动时间内能够完成。

”对于没有相关标准规定的省，当地司法和仲裁机构可以根据“本单位相同岗位70%~80%的劳动者在法定工作时间内能够完成的定额”来具体确定劳动定额。

（二）计件单价的确定 如前所述，计件单价是支付计件工资的主要依据之一。

但如同劳动定额的确定现状一样，我国由于没有关于计件单价方面的法律规定，没有国家和行业标准以及没有相关的监督机制，目前的计件单价的自主权也全部交与用人单位自行决定，导致计件单价的确定同样呈现出混乱、无序甚至违法的局面。

笔者认为，尽管在目前阶段关于计件单价规定从立法到行业标准再到监督机制均处于缺位的状态中，但确定计件单价时应当考虑的最低要求是：要确保普通劳动者在正常法定劳动时间内能够挣到当地最低工资标准。

实践中个别地方规定也为用人单位如何确定计件单价提供了有益的思路。

例如，《浙江省劳动和社会保障厅（关于加强计件工资制度管理的意见）》规定：“实行计件工资制的用人单位应通过工资集体协商的方式确定计件单价。

用人单位在生产每一批产品前，应与用人单位工会或者职工代表民主协商，通过劳动定额的办法合理确定每道工序（或每件产品）的计件单价。

### 编辑推荐

《劳动争议处理的法律理论与律师实务》编辑推荐：《德恒20周年系列丛书》是对德恒成立二十周年的献礼。

这些作品凝结着中国经验和国际模式相结合的实践智慧，包涵着法律服务国际水准、行业标准和良好质量控制的实务操作规范。

每一本书的作者都有着多年的职业磨砺，在公司证卷、发行上市、并购重组、海外工程、建设地产、知识产权、劳动争议、社会保障、税务服务、争议解决等专业领域术有专攻，具有理论造诣、实践经验和一专多能的核心竞争力。

希望这套丛书能够成为那些要入门或已入门的专业人士及企业管理者、律师同仁和投行人士的案头卷本，随手取用。

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>