

<<新劳动合同法适用指南与案例精>>

图书基本信息

书名：<<新劳动合同法适用指南与案例精析>>

13位ISBN编号：9787511846785

10位ISBN编号：7511846785

出版时间：2013-4

出版时间：法律出版社

作者：全国人大常委会法制工作委员会社会法室 编

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>

<<新劳动合同法适用指南与案例精>>

内容概要

《新劳动合同法:适用指南与案例精析》内容简介:《劳动合同法》是明确劳动合同双方当事人的权利义务,保护劳动者合法权益的一部重要法律2007年6月29日,十届全国人大常委会第二十八次会议审议通过了《中华人民共和国劳动合同法》,2012年12月28日,十一届全国人大常委会第三十次会议审议通过了《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》,就《劳动合同法》中有关劳务派遣规定作了修改完善,修改决定自2013年7月1日起施行。

《劳动合同法》的制定和修改对于切实维护广大劳动者的合法权益,构建和谐稳定的劳动关系,必将发挥重要的作用。

《劳动合同法》颁布实施以来,国务院出台了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》,对《劳动合同法》的有关内容作了具体化规定。

最高人民法院先后颁布了关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释,就法律适用中的有关问题作了解释。

为了配合修改后的《劳动合同法》的学习、宣传,帮助读者准确把握《劳动合同法》的立法原意和各项内容,准确理解《劳动合同法实施条例》和有关司法解释的各项规定,保证《劳动合同法》的贯彻实施,全国人大常委会法制工作委员会社会法室参与《劳动合同法》立法工作的同志编写了这本适用指南,供大家学习参考。

《新劳动合同法:适用指南与案例精析》由全国人大常委会法制工作委员会社会法室编著。

《新劳动合同法:适用指南与案例精析》力求准确、详尽、通俗地阐述《劳动合同法》及相关规定的有关内容。

<<新劳动合同法适用指南与案例精>>

作者简介

滕炜，全国人大法工委社会法室主任。

书籍目录

第一章总则 一、劳动合同法的立法宗旨 (一)明确劳动合同双方当事人的权利义务 (二)保护劳动者的合法权益 (三)构建和发展和谐稳定的劳动关系 二、劳动合同法的适用范围 (一)用人单位 (二)劳动者 三、劳动合同订立的原则及效力 (一)劳动合同的订立原则 (二)劳动合同的效力 四、用人单位的规章制度和重大事项的决定 (一)用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度 (二)劳动规章制度的制定和重大事项的决定程序 (三)规章制度和重大事项决定的异议程序 (四)规章制度和重大事项决定的告知程序 五、协调劳动关系的三方机制 (一)关于“三方机制” (二)三方机制的组成 (三)三方机制解决的问题 六、集体协商机制 (一)指导、帮助劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同 (二)与用人单位建立集体协商机制 第二章劳动合同的订立 一、劳动关系的建立 (一)劳动关系自用工之日起建立 (二)用人单位应当建立职工名册 二、用人单位的告知义务和劳动者的说明义务 (一)用人单位的告知义务 (二)劳动者的说明义务 三、用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保 (一)用人单位不得扣押劳动者的证件 (二)用人单位不得要求提供担保或收取财物 四、订立书面劳动合同 (一)建立劳动关系,应当订立书面劳动合同 (二)建立劳动关系但未同时订立书面劳动合同的宽限期 (三)先订立劳动合同后建立劳动关系 五、劳动合同的期限和种类 六、固定期限劳动合同 (一)固定期限劳动合同的含义 (二)合理确定劳动合同的期限 七、无固定期限劳动合同 (一)无固定期限劳动合同的含义 (二)劳动合同法规定与劳动法规定的异同 (三)订立无固定期限劳动合同的情形 八、以完成一定工作任务为期限的劳动合同 九、劳动合同的成立和生效 (一)劳动合同的成立和生效 (二)劳动合同生效的时间 (三)劳动合同生效的条件 (四)劳动合同的保管 十、劳动合同的内容 (一)劳动合同的必备条款 (二)劳动合同的补充条款 (三)劳动合同约定内容不明确如何处理 十一、试用期 (一)试用期的含义 (二)试用期的确定 (三)不得约定试用期的情形 (四)试用期的工资标准 (五)试用期内劳动合同的解除 十二、服务期 (一)服务期的含义 (二)违反服务期约定的违约金 十三、劳动者的保密义务 (一)商业秘密 (二)与知识产权相关的保密事项 十四、劳动者的禁业限制 (一)竞业限制的经济补偿 (二)对竞业限制的限制 十五、劳动者违约金的承担 十六、劳动合同的无效 (一)劳动合同的部分无效和全部无效 (二)劳动合同无效的情形 (三)劳动合同无效的确认 (四)劳动合同无效时劳动报酬的支付 第三章劳动合同的履行和变更 一、劳动合同的全面履行 二、劳动报酬的支付 (一)用人单位支付劳动报酬的义务 (二)劳动报酬支付令 三、加班 (一)劳动者的工作时间和休息休假 (二)用人单位不得强迫劳动者加班 (三)用人单位不得变相强迫劳动者加班 (四)安排劳动者加班应当支付加班费 四、劳动安全卫生 (一)劳动者有权拒绝执行用人单位违章指挥、强令冒险作业 (二)劳动者的批评权、检举权和控告权 五、用人单位的变更 (一)用人单位名称、法定代表人等事项的变更 (二)用人单位合并或者分立 六、劳动合同变更 (一)劳动合同变更 (二)劳动合同变更的条件 第四章劳动合同的解除和终止 一、劳动合同的解除 (一)协议解除劳动合同 (二)劳动者法定解除劳动合同的权利 (三)用人单位法定解除劳动合同的权利 (四)用人单位不得解除劳动合同的规定 (五)工会在用人单位解除劳动合同时的监督职责 二、关于劳动合同的终止 (一)劳动合同终止的情形 (二)劳动合同期满不得终止的规定 三、解除或终止劳动合同的经济补偿 (一)解除或终止劳动合同的经济补偿 (二)用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形 四、解除或者终止劳动合同经济补偿的计算 (一)计算经济补偿时的工作年限 (二)经济补偿的计算标准 (三)经济补偿的计算基数 第五章集体合同 第六章劳务派遣 第七章非全日制用工 第八章监督检查 第九章法律责任 第十章附则 附录 后记

章节摘录

版权页： 实行月薪制的用人单位，工资必须按月发放，实行小时工资制、日工资制、周工资制的用人单位的工资也可以按时、按日或者按周发放，超过用人单位与劳动者约定的支付工资的时间发放工资的即构成拖欠劳动者劳动报酬的违法行为，应当依照本法和其他有关法律法规承担一定的法律责任。

三是，用人单位应当足额向劳动者支付劳动报酬。

用人单位对履行了劳动合同规定的义务和责任，保质保量地完成生产工作任务的劳动者，应当足额支付劳动报酬，劳动者的工资获得权和使用权受法律的保护。

工资不得随意扣除，企业不得将扣发工资作为处理职工的一种处罚性手段。

不支付或者未足额支付劳动报酬的，则构成“克扣”劳动者工资的行为，是依照劳动合同法和有关法律法规应受处罚的行为。

劳动合同法规定，用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。

还规定，用人单位拖欠或者未足额发放劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令。

这主要是为了解决用人单位拖欠劳动者工资，尤其是拖欠农民工工资问题所作的规定。

立法调研时了解到，用人单位拖欠劳动者工资现象比较普遍和严重，其中拖欠农民工工资更为突出，主要发生在建筑施工企业和餐饮服务等企业。

全国总工会调查发现，拖欠农民工工资的现象不仅在个体和私营企业中存在，在一些国有企业也相当严重；不仅在房地产开发工程中经常发生，在政府招标的工程中也存在着欠薪现象。

有的企业主为了提高利润，竟然把拖欠和克扣农民工工资作为一种经营策略，迫使农民工不得不走上艰难的追讨欠薪之路。

据统计，近年来70%以上的工人群体性事件是因拖欠工资问题引起的。

造成拖欠工资的原因主要是：一方面法律法规对拖欠工资的企业处罚太轻，一般情况下只要求用人单位补发工资，严重一点的也只是对用人单位加罚拖欠工资25%的补偿金；另一方面我国还没有专门的工资法对此进行规范，虽然不少地方有工资立法的准备，但当前总体上讲法律依据还是有些不足；再一方面也存在关主管部门监管不到位的问题。

<<新劳动合同法适用指南与案例精>>

编辑推荐

《新劳动合同法:适用指南与案例精析》编辑推荐：理论阐述与案例评析相结合，适用中应当注意的问题重点提示，权威实用，全面解读新劳动合同法。
劳动人事部门、企业学习培训读本！

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>