

<<劳动合同法法律司法解释新解读>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法法律司法解释新解读>>

13位ISBN编号：9787511847843

10位ISBN编号：7511847846

出版时间：2013-6

出版时间：法律出版社法规中心 法律出版社 (2013-06出版)

作者：法律出版社法规中心 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>

## <<劳动合同法司法解释新解读>>

### 内容概要

自2008年《劳动合同法》及其实施条例施行以来，劳动争议案件的数量有了较大幅度的提升，劳动者维权意识增强，对相关法律法规的关注度也越来越高。

事实上，我国自1995年施行《劳动法》以来，就已经建立劳动合同制度。

针对审判实践中遇到的法律适用疑难问题，最高人民法院先后出台了解决劳动争议的四部司法解释2012年底，针对《劳动合同法》实施中的突出问题，全国人大常委会对《劳动合同法》部分条文做r修改。

为帮助广大读者学习、了解最新修改的《劳动合同法》及其司法解释尤其是2010年、2013年公布《解释（三）》、《解释（四）》的主要内容，我们精心编写了本书。

本书以《劳动合同法》及其四部司法解释为主体，对其关键条文作详细解读，其中《劳动合同法》及其实施条例条义中还将与各条相关的其他法规以索引形式一并列出。

另外，对《劳动合同法》及其实施条例、三部司法解释的官方解读文件进行整理收录。

为便于读者查询，还收录了劳动合同法其他配套规定。

## &lt;&lt;劳动合同法司法解释新解读&gt;&gt;

## 书籍目录

法律法规 中华人民共和国劳动合同法（2012.12.28修正）第一章总则 第一条立法宗旨 第二条适用范围 第三条基本原则 第四条规章制度 第五条协调劳动关系三方机制 第六条集体协商机制 第二章劳动合同的订立 第七条劳动关系的建立 第八条用人单位的告知义务和劳动者的说明义务 第九条用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保 第十条订立书面劳动合同 第十一条未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决 第十二条劳动合同的种类 第十三条 固定期限劳动合同 第十四条无固定期限劳动合同 第十五条以完成一定工作任务为期限的劳动合同 第十六条劳动合同的生效 第十七条劳动合同的内容 第十八条劳动合同对劳动报酬和劳动条件约定不明确的解决 第十九条试用期 第二十条试用期工资 第二十一条试用期内解除劳动合同 第二十二条服务期 第二十三条保密义务和竞业限制 第二十四条竞业限制的范围和期限 第二十五条违约金 第二十六条劳动合同的无效 第二十七条劳动合同部分无效 第二十八条劳动合同无效后劳动报酬的支付 第三章劳动合同的履行和变更 第二十九条劳动合同的履行 第三十条劳动报酬 第三十一条加班 第三十二条劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业 第三十三条用人单位名称、法定代表人等的变更 第三十四条用人单位合并或者分立 第三十五条劳动合同的变更 第四章劳动合同的解除和终止 第三十六条协商解除劳动合同 第三十七条 劳动者提前通知解除劳动合同 第三十八条劳动者解除劳动合同 ..... 第五章特别规定 第六章监督检查 第七章法律责任 第八章附则 中华人民共和国劳动合同法实施条例（2008.9.18）中华人民共和国劳动法（2009.8.27修正）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（2001.4.16）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}（2006.8.14）最高人民法院负责人解读《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）》 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（三）（2010.9.13）最高人民法院民一庭负责人解读《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（三）》 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（四）（2013.1.18） 最高人民法院民一庭负责人解读《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（四）》

## <<劳动合同法司法解释新解读>>

### 章节摘录

版权页：（5）用人单位未及时足额支付劳动报酬。

用人单位没有及时或者没有足额向劳动者支付劳动报酬，劳动者就可以随时与用人单位解除劳动合同。

（6）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费。

社会保险包括养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险五个险种。

如果用人单位没有依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者可以与用人单位解除劳动合同。

（7）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益。

这一情形包括两层含义：第一，用人单位的规章制度违反了法律、法规的规定；第二，规章制度因违法而损害了劳动者的合法权益。

（8）用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思情况下订立或者变更劳动合同。

欺诈是指当事人一方故意制造假象或者隐瞒事实真相，欺骗对方，诱使对方形成错误认识而与之订立劳动合同。

胁迫是指用人单位以将要发生的损害或者直接实施损害相威胁，迫使劳动者一方处于恐怖或者其他被胁迫的状态下而签订劳动合同。

乘人之危是指用人单位在劳动者处于危急关头、危难处境时，利用其紧迫需要而使其不得不接受平时不可能接受的条件或者要求，致使劳动者的利益受到侵害。

（9）用人单位在劳动合同中免除自己的责任、排除劳动者权利。

这一情形通常表现为：劳动合同简单化，法定条款缺失，不规定用人单位的义务，只规定劳动者应当承担的义务，但不规定劳动者享有的相应权利。

实践中出现较多的是造成劳动者人身伤害的免责条款，这种情况下，即便是劳动者出于自愿放弃劳动保护的权力，也应当认定为该劳动合同无效。

（10）用人单位违反法律、行政法规强制性规定。

这一情形包括：一是用人单位和劳动者中的一方或者双方不具备订立劳动合同的法定资格的无效；二是劳动合同的内容直接违反法律法规规定的无效；三是劳动合同损害国家利益或者公共利益的无效。

（11）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动。

这种情形下，劳动者随时可以不告知用人单位就解除劳动合同。

（12）用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全。

这一情形也是劳动者随时可以不告知用人单位就解除劳动合同的情形。

<<劳动合同法司法解释新解读>>

编辑推荐

[标准文本/条文解读/关联索引](#) [官方解读/配套规定/实用查询](#)

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>