第一图书网, tushu007.com

<<劳动合同法理论与实务>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法理论与实务>>

13位ISBN编号：9787565409868

10位ISBN编号：7565409863

出版时间：2012-11

出版时间：邹杨、 荣振华 东北财经大学出版社 (2012-11出版)

作者：邹杨，荣振华 著

页数：238

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

<<劳动合同法理论与实务>>

内容概要

《21世纪高等教育标准教材：劳动合同法理论与实务》以劳动合同订立、履行、终止或解除以及纠纷的解决为主线，将各种与劳动合同有关的法律法规进行整合、分析、阐释，使劳动者和用人单位能够轻松地运用相应的法律规定来解决实务问题。

与此同时，《21世纪高等教育标准教材：劳动合同法理论与实务》还对现行法律法规实施所遇到的理论问题予以纵深拓展、评论分析，并且结合当前劳动合同理论与实务的需求，力图突出以下几方面的内容：　　一是契合劳动合同主体需求，注重通识性。

劳动合同法从法条走向实践，在于调整主体的实施与运用。

为此，《21世纪高等教育标准教材：劳动合同法理论与实务》在撰写过程中，分别从劳动者与用人单位的视域出发，力争行文简洁，用语准确明晰，用深入浅出的语言将问题说清楚、讲明白。

二是结合教学经验，体现施教启发性。

基于教学需求，突出施教启发性特点，本书从教与学两个视角对相关内容的撰写基调进行定位。

一方面强调基础知识的运用，突出教学的广度，同时，对教学重点与难点进行了拓展，突出教学的深度。

另一方面增加案例并进行解析，使学生能够在案例中强化对劳动合同相关知识点的认知。

三是避免理论说教，突出理论分析的针对性。

法律本身具有抽象性和高度概括性，阐明法律的规定，就不可避免地需要从不同角度对抽象概括的法律规定进行解读与分析。

为了避免通篇枯燥的理论说教，本书在强调用语精炼的同时，也注重理论分析突出重点，对劳动合同的热点难点问题进行有针对性的法理分析。

四是兼顾理论与实践的结合，强调应用性。

本书的最大特点还在于其内容不仅有基础理论的分析，突出不同学界及司法实践操作的理论争议，还有具体法条的规范解读，并且对重点法律问题配以相关案例，进而达到灵活运用法律的目的。

五是为教学提供方便。

本书将与劳动合同法相关的多部最新的法律法规全文收录于光盘中，随书附赠，以方便教师和学生查阅。

第一图书网, tushu007.com

<<劳动合同法理论与实务>>

书籍目录

第一章劳动合同法概述 第一节劳动合同法 第二节劳动合同 第三节劳动合同法的基本原则 第四节劳动合同法调整的主体范围 第五节劳动合同法适用的空间及时间范围 本章实务操作——案例与分析 案例一 家庭保姆或钟点工等家政服务人员是否受劳动合同法》的保护？
案例二钱某能要求幼儿园继续履行劳动合同吗？
案例三享有养老保险的退休人员再就业是否受《劳动合同法》保护？
案例四 劳动者以假学历应聘违反诚信原则吗？
第二章劳动合同的订立 第一节劳动合同订立概述 第二节劳动合同的形式 第三节劳动合同的内容 第四节劳动合同的期限 第五节试用期 第六节劳动合同无效 本章实务操作——案例与分析 案例一 用人单位发出录用后能否反悔？
案例二王非的假文凭真实力足以使得劳动合同继续有效吗？
案例三 劳动合同条款不完备属于劳动合同吗？
案例四 未签书面劳动合同试用期内被辞退，该怎么办？
案例五 陈巧拒绝与顺捷咨询服务公司签订书面劳动合同，用人单位该怎么办？
案例六褚健工作满十年但期间休假一年，可否要求 单位与其签订无固定期限劳动合同？
案例七 卫小红已经连续与单位订立了两次固定期限劳动合同，能否要求单位与其签订无固定期限劳动合同？
案例八蒋婷可以和单位签订无固定期限劳动合同吗？
案例九这种试用期的约定有效吗？
案例十工作岗位调整时是否可以再次约定试用期？
案例十一服务期未履行完毕需要支付多少违约金？
案例十二不支付经济补偿，竞业限制条款无效 案例十三对劳动者进行转岗培训，可否约定服务期？
案例十四 员工兼职，单位能否要求其支付违约金？
案例十五 因持假文凭而订立的劳动合同无效 案例十六用人单位有权要求员工在职期间不得结婚吗？
案例十七 用人单位能否以保密为由收取劳动者押金、证件？
第三章劳动合同的履行与变更 第一节劳动合同的履行 第二节劳动合同的变更 本章实务操作——案例与分析 案例一 员工接受岗前培训需要交费吗？
案例二 劳动合同约定工程款结清后再支付劳动报酬是否有效？
案例三 用人单位能否以实物代替工资发放？
案例四请人替班行为能否导致解除劳动合同？
案例五用人单位有无权利临时变更工时制度？
案例六“ 自愿加班 ”不需要支付加班费吗？
案例七单位拖欠工资，华安能否申请支付令？
案例八对于用人单位违章指挥、强令冒险作业的，劳动者有权拒绝吗？
案例九用人单位可否随意调动劳动者的工作岗位？
案例十 劳动者能否因用人单位的法定代表人、名称、组织形式等发生变化而要求解除劳动合同？
案例十一 劳动合同期满劳动者胁迫企业续订劳动合同的，该如何处理？
第四章劳动合同的解除与终止 第一节劳动合同的解除 第二节劳动合同的终止 第三节劳动合同解除、终止的法律后果 本章实务操作——案例与分析 案例一双方协商解除劳动合同，用人单位是否需要支付经济补偿金？
案例二员工在试用期内解除劳动合同，是否需要征求用人单位的同意？
案例三 劳动者能否以用人单位不按合同约定支付报酬为由解除劳动合同？
案例四 劳动者没有完成销售指标，用人单位能否解除劳动合同？
案例五 用人单位能否以末位淘汰制为由单方面解除劳动合同呢？
案例六 员工工作日午间饮酒，单位不留情炒其鱿鱼 案例七用人单位能否以丈夫擅自离职而株连其妻？

第一图书网, tushu007.com

案例八劳动者脚踏两只船能否被炒鱿鱼？
案例九 用人单位能这样进行经济性裁员吗？
案例十 工会主席任期未满而劳动合同期限届满被终止劳动合同，该如何处理？
案例十一女职工怀孕能被解除劳动合同吗？
案例十二如何计算经济补偿金？
案例十三用人单位有权扣留员工的档案吗？
第五章与劳动合同有关的特别规定 第一节用人单位劳动规章制度 第二节劳动合同制度中的工会 本章实务操作——案例与分析 案例一 单位能否依据没有公示的规章制度解雇李奎？
案例二用人单位的劳动规章制度能否与法规相冲突？
案例三 《员工守则》是用人单位的规章制度吗？
第六章集体合同 第一节集体合同概述 第二节集体合同的订立 第三节集体合同的内容与效力 第四节集体合同的变更、解除与终止 本章实务操作——案例与分析 案例一 用人单位能否选取职工代表来订立集体合同？
案例二 用人单位能依据未报劳动行政部门审查的集体合同解除与劳动者之间的劳动合同吗？
案例三能否对“临时工”适用集体合同？
案例四 劳动合同的内容与集体合同的内容相冲突，该怎么处理？
案例五 用人单位没有签订行业性集体合同，劳动者能否依据该合同要求用人单位履行义务？
案例六 用人单位不履行集体合同，工会该怎么办？
第七章劳务派遣 第一节劳务派遣概述 第二节劳务派遣单位的设立 第三节劳务派遣的效力 本章实务操作——案例与分析 案例一被派遣劳动者能否起诉用工单位要求支付工资？
案例二 劳务派遣单位需要满足什么条件？
案例三人事代理是劳务派遣吗？
第八章非全日制用工 第一节非全日制用工概述 第二节非全日制用工合同 第三节非全日制用工的管理与服务 本章实务操作——案例与分析 案例一非全日制劳动合同下劳动者与聘用方是劳动关系还是劳务关系？
案例二非全日制用工能否要求用人单位对其工伤负责？
案例三 劳动者与两个用人单位签订非全日制劳动合同的，因履行劳动合同而发生冲突的，该怎么处理？
…… 第九章劳动合同争议的解决 第十章劳动合同法律责任 参考文献 相关学习网站

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

版权页： 4.试用期对用人单位和劳动者双方均具有法律约束力，任何一方违反试用期的约定，均须依法承担相应的法律责任；而见习期只对毕业生具有约束力，对用人单位无任何约束力，如果用人单位认为毕业生在见习期内不合格，则可以延长见习期或者作出辞退处理。

5.试用期的期限，由用人单位和劳动者在法律规定的范围内进行约定，不得超过6个月最长期限；而见习期的期限是一般情况下为一年的固定期限，如果用人单位认为需要对毕业生延长见习期考查的，则见习期可以作相应的延长。

学徒期是用人单位对某些特定岗位招收的工人所适用的一种学习培训性质的期限。

根据劳动部办公厅发布的《对（关于劳动用工管理有关问题的请示）的复函》（劳办发[1996]5号）第三条的规定，即“ 关于学徒期与试用期。

学徒期是对进入某些工作岗位的新招工人熟悉业务、提高工作技能的一种培训方式，在实行劳动合同制度后，这一培训方式仍应继续采用，并按照技术等级标准规定的期限执行。

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的不超过6个月的考察期。

试用期和学徒期包含在劳动合同期限内，试用期和学徒期可以同时约定，但试用期不得超过半年”。

据此，学徒期和试用期存在着如下的差别：（1）就学徒期的性质而言是一种学习培训性质的期限，旨在对单位新招聘的工人进行业务技术的培训；而试用期则是对劳动者已经获得的业务能力和技术水平的考察性质的期限。

（2）学徒期一般是针对某些技术岗位而适用的；而试用期是对单位初次招聘的劳动者适用的，一般不区分劳动者的岗位或工种。

实习期一般是指在校学生通过参加实际工作，提高其自身专业水平能力和实践技能的学习期限。

它与劳动合同制度中的试用期的区别如下：（1）试用期适用的对象是劳动者；而实习期适用的对象一般是在校学生。

（2）在试用期内，用人单位与劳动者之间权利义务关系通过劳动合同约定，并接受由《劳动法》及其相关规定的调整；而在实习期间，实习单位与实习的学生之间不成立劳动关系，因此不受《劳动法》调整。

二、试用期的限制 不可否认的是在当前十分严峻的就业形势面前，用人单位和劳动者的地位已经严重失衡，试用期主要是用人单位对劳动者的了解和考察。

为了防止用人单位凭借自己在劳动力市场上的强势地位，利用试用期来规避自己的法定义务，侵害劳动者的合法权益。

《劳动合同法》增强了试用期的操作性规定，加重了用人单位适用试用期的责任，健全和完善了试用期制度的相关内容。

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

《21世纪高等教育标准教材:劳动合同法理论与实务(第2版)》是按照《劳动合同法》的立法体例编写的。

第一图书网, tushu007.com

<<劳动合同法理论与实务>>

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