

<<劳动合同法办案手册-4>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法办案手册-4>>

13位ISBN编号：9787802175594

10位ISBN编号：7802175593

出版时间：2007-9

出版时间：人民法院出版社

作者：李国光

页数：816

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>

<<劳动合同法办案手册-4>>

前言

随着我国经济体制改革的逐步深入，劳动用工制度逐渐从“固定工”过渡到“合同工”，劳动合同制度也显得日益重要。

在这一背景下，我国自上个世纪80年代开始逐步推行劳动合同制度，并在1994年公布的《中华人民共和国劳动法》中对劳动合同制度作了专章规定，将之推行到所有用人单位和所有劳动者，不分单位的所有制性质，也不分固定工与临时工、管理人员、技术人员还是一般的工人。

劳动合同制的普遍推行，是我国劳动法制的质的飞跃，它标志着我国计划经济时代固定工制度的结束，代之以市场体制的劳动合同制度，为我国市场经济体制改革奠定了基础。

但是，在日益市场化的经济生活中劳动关系也呈现出复杂多变的样态，《劳动法》中关于劳动合同的规定的不完善之处也日益显现。

如未订立书面劳动合同导致的事实劳动关系大量存在，劳动合同的短期化特点明显，用人单位在招工时要求劳动者交纳押金或扣押身份证件的现象不断出现，用人单位随意变更、解除合同，以劳务派遣的方式规定法定义务的现象普遍存在，由此引发的劳动合同争议急剧上升，相关制度的缺失给争议的处理造成了一定的难度，完善劳动合同规则已经迫在眉睫。

.....

<<劳动合同法办案手册-4>>

内容概要

《劳动合同法办案手册》是本丛书中的一种。

本书以新出台的《劳动合同法》为依据，按照劳动争议调解、仲裁、诉讼的需要，对我国现行有效的劳动合同法律、行政法规、部门规章、司法解释、国际公约进行了系统的整合，全书分总则、劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、特别规定(集体合同、劳务派遣与非全日制用工)、监督管理、法律责任、附则，内容全面系统，可供劳动争议调解、仲裁、诉讼参与人以及调解员、仲裁员、法官、律师使用。

<<劳动合同法办案手册-4>>

作者简介

李国光：男，最高人民法院咨询委员会副主任，二级大法官；全国人大法律委员会委员；上海交大法学院教授、国家法官学院、中国政法大学、西南政法大学、复旦大学法学院等多所院校兼职教授。

早年毕业于北京大学法律系，历任西藏自治区高级法院审判员、副院长，上海市高级法院副院长兼上海市中级法院院长，最高法院审判委员会委员、副院长。
曾当选为党的十四大代表、十五届中纪委委员。

出版《中国司法制度概论》、《经济法讲座》、《中国民商事审判》、《知识产权诉讼》等十余部法学著作。

<<劳动合同法办案手册-4>>

书籍目录

第一章 总则

第一节 一般规定

法律

中华人民共和国劳动合同法(节录)

中华人民共和国劳动法(节录)

中华人民共和国合同法(节录)

部门规章及文件

劳动部关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明

劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见》

劳动部关于加强劳动合同管理完善劳动合同制度的通知

劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知

劳动和社会保障部、中牟全国总工会、中国企业联合会、企业家协会关于印发全面推进劳动合同制度实施三年行动计划的通知

劳动和社会保障部办公厅关于进一步做好劳动合同制度实施三年行动计划工作的通知

劳动和社会保障部关于印发《中华人民共和国劳动合同法》宣传提纲的通知

司法解释及文件

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(一)(节录)

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)(节录)

第二章 劳动合同的订立

第三章 劳动合同的履行和变更

第四章 劳动合同的解除和终止

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

常用劳动合同法律规范

后记

<<劳动合同法办案手册-4>>

章节摘录

二是取消了部分必备条款。

(1) 取消了劳动纪律条款。

原因是劳动纪律属于用人单位规章制度,《劳动合同法》第四条已经对用人单位制定、修改劳动纪律等规章制度的程序作出了规定,没有必要在劳动合同中由用人单位与劳动者个别约定。

(2) 取消了劳动合同终止的条件条款。

原因是为了防止用人单位规避劳动合同期限约束,随意终止劳动合同,《劳动合同法》取消了《劳动法》中有关用人单位与劳动者可以约定终止劳动合同的规定,明确劳动合同终止是法定行为,只有符合法定情形的,劳动合同才能终止。

(3) 取消了违反劳动合同的责任条款。

原因是为了防止用人单位滥用违约责任条款,《劳动合同法》规定只有在依法约定的培训服务期以及竞业限制条款中,用人单位才能与劳动者约定违约金。

六、劳动合同的期限 《劳动合同法》延续了《劳动法》关于劳动合同期限分类的规定,规定劳动合同期限分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同三种类型;并且规定用人单位与劳动者双方协商一致,可以订立任何类型的劳动合同。

同时,为了解决劳动合同短期化问题,引导用人单位与劳动者订立更长期限的固定期限劳动合同以及无固定期限劳动合同,《劳动合同法》作出了一些与《劳动法》不同的新规定:一是规定除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,在固定期限劳动合同期满终止时,用人单位应当依法向劳动者支付经济补偿金。

.....

<<劳动合同法办案手册-4>>

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>