

《五险一金不可不知260问》

图书基本信息

书名：《五险一金不可不知260问》

13位ISBN编号：9787511847133

10位ISBN编号：7511847137

出版时间：2013-4

出版社：法律出版社

作者：温陈静 编

页数：235

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《五险一金不可不知260问》

内容概要

《五险一金不可不知260问》内容简介：本丛书体系科学、问题全面、回答详尽，从生活中的常见问题出发，用通俗易懂的语言，结合最新的法律法规倾情打造，为读者维护合法权益、办理相关法律事务提供切实的指导和帮助。

1. 科学合理，系统全面

丛书以日常生活领域涉及的法律问题划分单书，包括买房租房、恋爱婚姻、抚养继承、劳动就业、交通事故、工伤保险、医疗美容、五险一金、产品质量、知识产权、物业管理、农村生活等，分类明确，便于作者快速找到自己需要解决的问题。

丛书收录常见、多发问题，附有相关基本知识、名词解释、生活常识解答，全面涵盖日常生活法律常识。

2. 以案说法，生动直观

问题解答配以典型案例和生活实例，阐述分析深入浅出生动直观，易于理解。

3. 直击问题，简洁权威

回答直击问题要害，用浅显易懂的语言说明法律适用的关键点，直接援引法条内容，简洁权威。

《五险一金不可不知260问》

作者简介

温陈静，上海远业律师事务所主任、首席合伙人。企业劳资顾问及人力资源专家、劳动人事法律资深培训师。现任上海市律师协会劳动关系研究委员会委员、上海市徐汇区人大代表、上海市徐汇区总工会调解骨干律师、劳动争议仲裁委员会（兼职）仲裁员、事业单位人事争议联合人民调解委员会调解员。长期担任爱建证券有限责任公司、通用（上海）医疗器材有限公司、美国锐哲公司等数十家大型集团公司常年法律顾问。

《五险一金不可不知260问》

书籍目录

第一章“五险一金”的概述 一、社会保险的一般问题 什么是社会保险？什么是商业保险？社会保险与商业保险有什么区别？外国人在中国境内就业的，可否在中国依法参加社会保险？用人单位和个人在参加社会保险中有什么权利和义务？用人单位与个人是否可以协商选择参保？用人单位与劳动者达成的不缴纳社会保险费的协议是否有效？用人单位申请破产时，其所欠缴的社会保险费在破产清算时能否优先受偿？劳动者人事档案没有转移到用人单位，单位可以不为劳动者上社会保险吗？社会保险的缴费义务主体有哪些？劳务派遣员工的社会保险费由谁负责缴纳？什么是缴费基数？社会保险的征缴费率是多少？社会保险费能否减免？对单位和个人缴纳的社会保险费是否征收个人所得税？社会保险费由哪个机构负责征收？社会保险经办机构的职能是什么？公司被吊销营业执照，员工的保险问题如何解决？劳动合同中不给劳动者上保险的条款是否有效？不上保险直接给付相当于保费的现金是否合法？农民工不签订劳动合同，不愿上保险怎么办？用人单位必须为劳动者依法缴纳哪些社会保险？用人单位缴纳社会保险的缴费基数是什么？ 二、“五险一金”的概念 什么是“五险一金”？什么是养老保险？什么是医疗保险？什么是失业保险？什么是工伤保险？什么是生育保险？什么是住房公积金？ 三、“五险一金”的征缴管理 社会保险统一征缴原则 社会保险登记管理 社会保险费申报缴纳 社会保险稽核制度 四、“五险一金”纠纷的种类 用人单位与劳动者之间的社保纠纷 第二章养老保险 第三章医疗保险 第四章失业保险 第五章工伤保险 第六章生育保险 第七章住房公积金 附录相关法律法规

章节摘录

版权页：解除劳动关系后，单位要求小梅支付双方合同约定的18000元的违约金，但这笔钱对小梅这样刚进入社会工作一年多的年轻人来说是非常困难的事情，而且她觉得单位没有对她进行任何培训，违约金的支付没有道理，因此她拒绝支付。就这样单位也一直未给她办理退工手续。后来她找到新的工作，但因没有原单位的退工单无法办理相关用工手续，在几次和单位协商都没有结果后，2004年11月4日小梅以要求办理退工手续，支付未结清的工资、拖欠加班工资，支付解除劳动合同经济补偿为由向劳动部门提起仲裁。可在提起仲裁后小梅才得知单位早就已经在2004年10月提起劳动仲裁要求她支付18000元违约金。仲裁庭将先申请仲裁的单位告小梅一案作为本诉，小梅告单位案作为反诉，两诉合并审理。在仲裁审理中因单位未提供有利的证据证明它对员工培训过，也不能举证证明小梅有违反保守商业秘密的行为，最终仲裁裁定不支持单位要求赔偿违约金18000元的诉请；对小梅的诉请仲裁也仅支持了办理退工手续，按上海市2004年的失业救济金的标准支付小梅延迟退工的损失。在这场劳动争议中用人单位和劳动者都积极地诉诸于法律来维护自己的合法权益，这点值得我们肯定，通过此案透析以下法律问题：第一，设定违约金有规定条件。根据《劳动合同法》第25条的规定，劳动合同对劳动者的违约行为设定违约金仅限于：（1）违反服务期的；（2）违反保守商业秘密约定的。《上海劳动合同条例》第14条同时规定劳动合同当事人可以在用人单位出资招用、培训或提供其他特殊待遇的劳动者服务期作出约定。本案中的企业即没有提供培训也没有提供特殊待遇，而小梅也没有违反保守商业秘密的义务，所以违约金约定是无效的。因此违约金并非约定就有效的，但即便违约金是合法有效的约定，用人单位仍然不能以劳动者未支付违约金为由拒绝办理退工手续。道理很简单，不能以自己违法与他人违法来对抗，用人单位有权向劳动仲裁部门提出相应的诉求，通过法律的方式来解决，而不是以不办退工手续相威胁。第二，延迟退工给劳动者造成损失的要赔偿。劳动者要求延迟退工的损失有两种可能：一是产生无法就业的损失；二是侵犯劳动者失业获得失业救济的权利。

《五险一金不可不知260问》

编辑推荐

《五险一金不可不知260问》编辑推荐：生活常识，多发问题，解析详细，熟知你的权利；以案说法，生动直观，彩色印刷，保护你的权利。

《五险一金不可不知260问》

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：www.tushu000.com