

《劳动纠纷实务问答与案例精析》

图书基本信息

书名：《劳动纠纷实务问答与案例精析》

13位ISBN编号：9787503682254

10位ISBN编号：7503682256

出版时间：2008-4

出版社：法律出版社

页数：391

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

《劳动纠纷实务问答与案例精析》

内容概要

《新版法律直通车3:劳动纠纷实务问答与案例精析》是《法律直通车》丛书之一。为了使广大读者准确理解我国法律的具体内容和司法适用,使司法和执法工作者便于准确理解法律、法规和司法解释的立法意旨,依法行事、依法办案,我们特组织了法律界、司法界的有关专家及资深律师,编写了这套《法律直通车》丛书。此套丛书是一套实用性很强的通俗法律读物。我们的目的,就是以生动活泼的形式去诠释法律、法理,更好地宣传社会主义民主和法制,提高广大公民的整体素质和法律意识。

此套丛书具有以下主要特点:

第一,案例选题的合理性。目前,我国颁布的法律法规成千上万,给公民学法用法带来了极大的不方便。因此,此套丛书的选题,主要选择那些影响大、覆盖面广、具有代表意义,与广大公民生产、生活息息相关的典型经典案例进行逐一详细的解说。

第二,案便内容的可读性。作为通俗类读物,丛书具有文笔生动、明白通畅的特点,尤其是这些大量的案例,均具有典型性和代表性。作为法律读物,丛书的法理、评析部分具有罗高的理论水平,概念表达准确,分析深入浅出。

第三,安案例的独创性。丛书不是法学理论著作,也不是案例的简单汇编,而是理论分析与经典案例的完美结合。

《劳动纠纷实务问答与案例精析》

作者简介

梅新和律师，毕业于武汉大学、北京大学，获法学学士学位。该律师多年从事法律工作，先后担任多家大型公司长年法律顾问。

在房地产和公共工程领域具有丰富的执业经验，曾多次参与办理了房地产项目的开发、转让、投资、融资，起草楼宇预售、买卖、按揭的法律文件，办理楼宇预售、买卖及按揭登记手续，参与房地产项目的谈判及相关法律文件的起草、审查及物业管理方面的法律业务。

在公司法律事务、诉讼等业务领域中具有丰富的办案经验和较深的理论研究，尤其擅长为公司提供完善的专项劳动（工伤纠纷）规章管理制度法律服务，对公司的签约合同进行事前调查、审查、修改，事后追踪、管理的法律服务，对公司的重大决策和业务发展提供全面的法律支持、出具法律方案、法律意见，对公司的应收账款（债权债务）或不良资产有丰富的处理、处置经验和丰富有效的办案策略、方法，并为公司企业提供全面的资信调查、信用管理风险控制等公司法律事务。

在执业领域中出版学术著作成果有：《商品房买卖操作实务》、《房屋租赁操作实务》、《物业管理操作实务》、《房屋拆迁安置操作实务》、《房屋质量与房屋装修纠纷操作实务》、《合同纠纷操作实务与案例精析》、《劳动合同操作实务与案例精析》、《工伤纠纷损害赔偿操作实务与案例精析》、《民事诉讼操作实务与案例精析》等20余本专业法学著作，并在中国律师网、《人民法院报》上发表多篇专业学术论文。

《劳动纠纷实务问答与案例精析》

书籍目录

第一部分 实务问答 1.劳动者在应聘时应当享有哪些知情权？ 2.用人单位是否可以要求劳动者交纳保证金或者扣押劳动者证件？ 3.何谓劳动合同？订立劳动合同应当遵循哪些原则？ 4.劳动合同与雇佣合同有哪些区别？ 5.劳动者在签订劳动合同时应当注意哪些问题？ 6.在职工个人与单位签订劳动合同中，工会起到什么作用？ 7.事业单位在编制外招用劳动者是否需要签订劳动合同？ 8.用人单位是否应与农民工签订劳动合同？ 9.单位在新职工到岗后一个月内与之签订劳动合同是否符合法律规定？ 10.关于劳动合同的期限法律是如何规定的？ 11.无固定期限合同是否就是通常所说的固定工？ 12.劳动合同应当具备哪些条款？ 13.我国劳动合同法对劳动试用期间的期限及其工资待遇是如何规定的？ 14.何谓劳动者的服务期？其年限是如何确定的？ 15.用人单位提供符合什么条件的培训才允许与劳动者签订服务期条款？ 16.用人单位对劳动者进行职业培训是否可以约定服务期？ 17.劳动者违反服务期约定是否要向用人单位支付违约金？ 18.何谓商业秘密？用人单位是否可以与劳动者签订“保密协议”？ 19.何谓竞业限制？其人员范围是哪些？ 20.用人单位要求与劳动者签订“竞业限制”的相关协议是否应当对劳动者给予补偿？ 21.劳动者违反竞业限制约定是否应当向用人单位承担违约金？ 22.大学应届毕业生毕业前与用人单位签订劳动合同，劳动关系应从何时开始计算？ 23.劳动合同中未约定劳动报酬，劳动者应如何取得劳动报酬？ 24.何谓无效劳动合同？应当由何部门予以确认？ 25.合同中关于合同期内不得结婚、不得生育约定是否有法律效力？ 26.无效合同的法律后果是什么？ 27.因用人单位的原因订立无效合同对劳动者造成损害的，用人单位应当如何承担赔偿责任？ 28.如何处理无效劳动合同？ 29.什么是劳动合同的变更？ 30.用人单位分立合并或名称变更后是否影响劳动合同继续履行？第二部分 案例现场第三部分 法律法规后记

章节摘录

第一部分 实务问答1 劳动者在应聘时应当享有知情权？根据《劳动合同法》第8条的规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。2 用人单位是否可以要求劳动者交纳保证金或者扣押劳动者证件？《劳动合同法》第9条规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。所以，用人单位招用劳动者不得扣押劳动者的各种证件，也不得要求劳动者交纳各种名目的保证金。3 何谓劳动合同？订立劳动合同应当遵循哪些原则？劳动合同也称劳动契约，它是指劳动者与用人单位之间为确立劳动关系，依法协商达成的明确双方权利义务的协议。订立劳动合同应当遵循下列原则：（1）合法的原则。当事人双方必须具备合法的主体资格；劳动合同的内容必须合法；订立劳动合同的程序和形式必须符合劳动法律、法规的规定。（2）平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。合同双方的法律地位平等，任何一方不得将自己的意志强加给对方。4 劳动合同与雇佣合同有哪些区别？劳动合同和雇佣合同都是以人的劳动为标的的合同，具有很大的相似性，但是两者还是有一定的区别，其区别主要表现在：（1）合同性质不同。雇佣合同是受雇人为雇佣人提供服务的合同；劳动合同是用人单位与劳动者之间确定劳动关系的劳动用工合同。（2）合同目的不同。雇佣合同以提供劳务为目的，是以雇佣人对受雇佣人的劳动行为的支配为合同标的；而劳动合同则是以劳动者成为用人单位的内部成员为目的。（3）受国家干预的程度不同。雇佣合同更多地体现是当事人的意思自治，是当事人平等协商一致的结果，国家干预的程度较小；而劳动合同除了体现当事人意思自治外，更多的内容体现了国家干预，劳动法对合同的订立程序、用人单位的义务、工作条件、劳动保护、最低工资、合同的解除等都作了特别规定，体现了国家对劳动者的特别保护。（4）主体及其关系不同。劳动合同中一方为劳动者，另一方为用人单位。其适用范围只限于单位用工方面，劳动者在成为用人单位的内部成员后，遵守其内部的规章制度，必须承担一定的工种或职务工作，劳动者和用人单位是领导和被领导的从属关系。而雇佣合同则不具备上述特征。（5）法律调整不同。劳动合同由劳动法调整；雇佣合同应属于民法调整。虽然合同法没有对其作出明确规定，但司法实践中适用民法来调整。（6）合同争议的处理程序不同。劳动合同发生争议时，必须经仲裁前置程序后，司法机关才能介入，争议应适用劳动法的规定处理，仲裁机构或法院可以裁判用人单位继续履行劳动合同；同样，合同解除应遵循一定的法定程序。而雇佣合同发生争议时，法院可直接受理，适用民法的规定处理；解除没有什么特别程序，双方均可随时解除雇佣关系。

《劳动纠纷实务问答与案例精析》

编辑推荐

《新版法律直通车3:劳动纠纷实务问答与案例精析》文笔生动、明白通畅，尤其是这些大量的劳动纠纷案例，均具有典型性和代表性。作为法律读物，《新版法律直通车3:劳动纠纷实务问答与案例精析》的法理、评析部分具有较高的理论水平，概念表达准确，分析深入浅出。全书包括实务问答、案例现场、法律法规三部分。

精彩短评

1、很棒！对工作有帮助

《劳动纠纷实务问答与案例精析》

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