

《新劳动合同法100问》

图书基本信息

书名：《新劳动合同法100问》

13位ISBN编号：9787511844736

10位ISBN编号：7511844731

出版时间：2013-1

出版社：法律出版社法规中心 法律出版社 (2013-01出版)

作者：法律出版社法规中心 编

页数：142

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.tushu111.com

《新劳动合同法100问》

内容概要

《新劳动合同法100问》以问答为形式，涵盖了劳动合同签订、履行、变更、解除以及经济补偿、劳务派遣、争议处理等全部主要内容。本书不拘于法条章节的顺序，而是遵循注重实用的原则，结合相关配套法规的规定，将详尽问题归类解释。

《新劳动合同法100问》不仅包括了《劳动合同法》的主要内容，还融入了《劳动合同法实施条例》、最高人民法院相关司法解释、劳动和社会保障部相关政策性文件中涉及劳动合同的重要内容，并附录劳动合同核心法律法规、司法解释，可以使读者快速全面掌握新劳动合同法的主要内容。

《新劳动合同法100问》

书籍目录

第一部分劳动合同基础问题 什么是劳动合同？为什么要制定2007年《劳动合同法》？为什么2008年要制定《劳动合同法实施条例》？为什么要在2012年修改《劳动合同法》？2012年《劳动合同法》修改的主要内容有哪些？劳动合同有哪些法律特征？劳动合同和劳务合同是不是一回事？哪些群体应适用《劳动合同法》及其实施条例？劳动合同有什么效力？工会在劳动规章制度建设和劳动合同订立方面如何保障劳动者的合法权益？

第二部分劳动合同的订立（一）劳动关系的建立 劳动者与用人单位之间的劳动关系自何时起成立？建立劳动关系是否必须签订劳动合同？用工后未订立书面劳动合同的，怎么处理？一个劳动者可否同时与两个以上用人单位签订劳动合同？用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者应如何处理？企业离退休人员“返聘”的，与用人单位之间是否需要签订劳动合同？厂长、经理、党委书记、工会主席等人员是否需要签订劳动合同？用人单位设立的分支机构可否作为用人单位与劳动者订立劳动合同？不具备合法经营资格或者招工资格的单位招用劳动者的，劳动者的损失由谁承担？订立劳动合同时应当遵循哪些原则？在劳动合同订立中，如何确保合同是双方自愿订立？用人单位如何防止劳动者给单位造成损失后不赔偿？可否要求劳动者提供担保或者抵押证件？用人单位要求劳动者提供担保或者抵押证件的，如何处理？劳动合同应该包括哪些内容？用人单位未向劳动者交付劳动合同文本或者提供的劳动合同文本未载明法定必备条款的，应如何处理？在劳动合同条款中能否约定违约金？用人单位能否在劳动合同中对劳动者作出保守秘密和竞业限制等规定？在劳动合同中约定竞业限制有什么限制？为什么用人单位要在与劳动者签订劳动合同时建立职工名册？职工名册应当包括哪些内容？用人单位违法未建立职工名册规定的应如何处理？用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同也未建立职工名册的，如何认定劳动关系是否成立？劳动合同的期限有哪几种？劳动者在《劳动合同法》施行前连续工作满10年的，可否要求与用人单位签订无固定期限劳动合同？用人单位可否拒绝劳动者提出订立无固定期限劳动合同的要求？用人单位违反规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，如何处罚？《劳动合同法实施条例》为什么要对解除无固定期限劳动合同的情形作详细列举？这是不是对《劳动合同法》的修改？哪些情况下劳动者可以提出解除无固定期限劳动合同？哪些情况下用人单位可以提出解除无固定期限劳动合同？

（二）劳动合同订立中的试用期问题 《劳动合同法》对用人单位用工的试用期有什么限制？试用期是否应计入在劳动合同期限内？用人单位违法约定试用期的应如何处理？劳动者在试用期间的工资如何确定？用人单位是否应为试用期的劳动者缴纳社会保险费用？……

第三部分劳动合同的履行和变更 第四部分劳动合同的解除和终止 第五部分集体合同和其他用工形式 第六部分救济与争议处理 附录

章节摘录

版权页： 109 劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，有什么特别之处？劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明一般劳动合同应当载明的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。 110 劳务派遣单位与用工单位订立的劳务派遣协议，有什么特别之处？劳务派遣单位与用工单位订立的劳务派遣协议，应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。另外，虽然劳动者不是劳务派遣协议中的当事人，但劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。 111 进行劳务派遣有哪些限制？劳务派遣毕竟不是用工的主流形式，因此，法律对劳务派遣的适用范围和主体等有着较为严格的限制。2012年修改的《劳动合同法》明确了劳动合同用工是我国的企业基本用工形式，劳务派遣用工只是补充形式，并对劳务派遣的适用范围重点进行了规范。根据相关规定，进行劳务派遣，应当符合下列条件：1.劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，不应在常年稳定需求的工作岗位上适用。其中，临时性工作岗位是指存续时间不超过6个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。2.劳务派遣单位必须是依照法律的规定设立。用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者；用人单位或者其所属单位也不能出资或者合伙设立劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者。

《新劳动合同法100问》

编辑推荐

《新劳动合同法100问》编辑推荐：学习掌握新劳动合同法全貌，准确理解最新劳动法律规定。体系全面，内容丰富，通俗易懂，贴近读者。

《新劳动合同法100问》

精彩短评

1、入门好书

《新劳动合同法100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.tushu111.com