

《劳动争议审判前沿问题研究》

图书基本信息

书名：《劳动争议审判前沿问题研究》

13位ISBN编号：9787516203538

10位ISBN编号：751620353X

出版社：谭玲 中国民主法制出版社 (2013-05出版)

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

前言

自1995年始，随着《中华人民共和国劳动法》的施行，以及我国经济结构的调整和国企改革的整体推进，原有的劳动关系出现了前所未有的振荡和变化。同时，伴随广东经济的迅猛发展，尤其是加工制造业等劳动密集型的非公有制企业迅速崛起，大批外来工与这些企业形成极不稳定的新型劳动关系。在这两种因素的交互作用下，广东劳动争议案件收案数逐年上升，且涉案人数众多、突发性强、社会影响大。据统计，18年来，广东法院受理的一审案件数量从2000余件剧增至80000余件，每年收案量均占全国法院总收案量的近四分之一。为充分维护劳动者的合法权益，促进社会经济和劳动关系的和谐发展，广东省各级法院特别是“珠三角”地区的法院不断加强劳动争议案件的审判工作，公正、及时地审结了大量案件。同时，各级法院在审理劳动争议案件的过程中，也发现了一些突出的问题：一方面，由于现行劳动争议处理体制和相关社会机制的不健全，随着劳动争议案件数量增加、类型增多，有限的司法资源面临剧增的案件数量的挑战，难以实现劳动争议案件的高效处理；另一方面，由于现行劳动立法的不尽完善和理论研究的不足，即使在劳动合同法、社会保险法、劳动争议调解仲裁法实施后，许多法律问题仍存争议，一定程度上导致各地司法标准的不统一，不利于充分、平等地维护劳动者的合法权益。因此，近十年来，广东省高级人民法院一直致力于对劳动争议审判前沿问题的归纳和研究，并形成多份调研报告和规范性文件，分别对一些问题提出了近期和长远的对策，得到社会各界的广泛好评。广东作为我国劳动争议案件收案数最多的地区，劳动争议案件呈现“多、新、难”的趋势，许多案件在全国具有典型意义。广东省高级人民法院民一庭组织全省劳动争议审判骨干精选近年来有代表性的案例60余件，并分别就上述案件引出的疑难问题进行梳理和分析，汇编成《劳动争议审判前沿问题研究》一书。广东省劳动人事争议调解仲裁院院长林景青与副院长李克俭也参与了本书的撰写和编辑。本书以促进劳动争议审判实务和理论发展为宗旨，展现与总结广东劳动争议审判经验和审判成果。本书也是广东法院近年来劳动争议审判的缩影，是了解广东劳动争议审判前沿问题的窗口。本书具有“新”“全”“实”“活”四大特点。“新”，是指选入本书的案例以及研究的问题，不少是全国的首例，多数涉及法无明文规定或者法律规定不明确的情形，具有新颖性和典型性。“全”，是指本书涵盖的主题和论述的内容较为全面，不仅对劳动关系的认定、劳动合同订立、劳动合同变更和解除、劳务派遣、工伤赔偿、劳动争议处理体制等问题均有涉猎，而且在论证判决的正当性时，全面结合立法宗旨、现实利益平衡、国内外各类立法例、权威学说作出比较分析和论证。“实”，是指本书的重心不是对现行法律制度作出诠释，而是针对当前劳动争议审判实践中普遍存在的46个热点、难点问题，对其成因和处理对策作出有深度、有依据、有新意的分析，为将来的劳动立法提供有益的参考。“活”，是指本书尽力实现法学理论和审判实务的有机统一，既不作呆板的理论说教，也不作机械的案例编纂，而是以每个具体案例涉及的劳动法学理论和现实法律问题作为切入点，阐释司法政策的形成和演变。当然，由于作者和编者的水平有限，本书中难免存在不足之处，敬请读者批评指正。

《劳动争议审判前沿问题研究》

作者简介

作者：谭玲，广东省高级人民法院副院长，广东警官学院法律系主任，法学教授，人民警察三级警监。广东省高等学校第二批“千百十工程”培养对象。首届广州“十大杰出中青年法学家”。

《劳动争议审判前沿问题研究》

书籍目录

第一章劳动关系的认定 第1节 如何区分劳动关系与雇佣关系、承揽关系 第2节事实劳动关系的认定 第3节实习生与实习单位之间法律关系的性质 第4节达到法定退休年龄人员与用人单位的用工关系 第5节社会保险争议的受理范围 第6节 非法用工的性质及法律责任 第7节涉及外国人、台港澳人员的特殊用工关系 第8节保险代理合同引发的“劳动争议” 第9节借用营业执照过程中形成的特殊用工主体 第10节因企业改制引发的劳动争议 第二章劳动合同的订立及效力 第1节劳动合同试用期 第2节无固定期限劳动合同 第3节 未签订书面劳动合同的二倍工资差额问题 第4节劳动合同中违约金条款的效力 第5节 劳动者持伪造学历、资格证书等形成的劳动关系的法律效力 第6节双重劳动关系问题 第7节 用人单位劳动规章制度的合法性审查 第三章劳动报酬问题 第1节工资的概念及构成 第2节最低工资制度 第3节加班工资纠纷若干问题分析 第4节 因拖欠工资引发的劳动合同解除及法律责任 第5节欠薪保障制度 第四章劳动合同的变更及解除 第1节调岗问题 第2节劳动者单方任意解除劳动合同的条件及限制 第3节用人单位以劳动者存在过错为由单方解除劳动合同的法定条件 第4节“两不找”案件的裁判原则 第5节因经营者逃匿而产生的法律责任 第6节用人单位单方解除权的法律规制 第7节用人单位考核制度的合法性问题 第8节如何区分劳动者自动离职与企业解聘 第9节解除、终止劳动合同经济补偿金的法律性质及适用条件 第10节用人单位违法解除劳动合同的法律责任 第11节劳动合同的法定顺延 第12节劳动关系终止后劳动者档案的转移问题 第五章劳务派遣问题 第1节劳务派遣中的三方法律关系及法律责任 第2节涉及外国企业驻华代表处的用工纠纷 第六章竞业限制问题 第1节竞业限制条款的生效要件 第2节劳动者的保密义务 第3节劳动者违反竞业限制条款的法律责任 第七章工伤待遇及其他福利 第1节工伤保险责任与用人单位侵权责任的竞合 第2节工伤保险责任与第三人侵权责任的竞合 第3节高温津贴问题 第4节职工带薪年休假若干问题 第5节女职工“三期”待遇争议 第八章劳动争议处理程序 第1节劳动争议一裁终局制度的现实困境与未来转型 第2节劳动争议的诉讼时效问题 附录 《广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用 劳动争议调解仲裁法 、 劳动合同法 若干问题的指导意见》《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》

章节摘录

版权页：王全兴教授在对劳动合同的效力进行立法设计时指出，劳动合同的无效情形包括：（1）一方以欺诈、胁迫的手段订立劳动合同，损害国家利益的；（2）恶意串通，损害国家、集体或者第三人利益的；（3）以合法形式掩盖非法目的的；（4）损害社会公共利益的；（5）违反法律、法规、规章制度及集体合同的强行规定的。当事人有权请求撤销的劳动合同的情形包括：（1）因重大误解订立的；（2）在订立劳动合同时显失公平的；（3）一方以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立的劳动合同，但未损害国家利益的。上述设计既恰当定位无效劳动合同制度，体现公权力对当事人合意的干预，又通过可撤销劳动合同制度的设计，充分尊重当事人的合同自由。

（二）对撤销权的行使期限进行规定 可撤销劳动合同虽然存在瑕疵，但由于这种瑕疵仅涉及当事人双方利益，因此，从当事人意思自治的角度应允许无过错方行使撤销权。但为了保障交易的稳定及安全，当事人行使撤销权不是无节制的，应对撤销权的行使期限进行规定。参照合同法的规定，我们以为应当将撤销权的行使期间规定在当事人知道或者应当知道劳动合同存在可撤销事项的一年之内行使。该期间为除斥期间，不存在中止或中断的事由。

（三）对被撤销和被认定无效的法律后果进行明确规定 鉴于劳动合同的特殊性，很多国家都作出了与一般民事合同无效或可撤销不同的制度安排，规定对已履行的劳动合同的无效或撤销，都只向后发生法律效力，其无效的后果不具有溯及力。这一点，在我国将来的劳动立法中应当明确。即使劳动合同是因为劳动者的欺诈行为而建立，对于已履行的劳动合同，仍应视为有瑕疵的劳动关系，适用劳动法的相关规定。在劳动合同无效或撤销后的法律效力问题，还有两个问题值得探讨。第一个问题是，劳动合同被确认无效或撤销后，已履行部分的瑕疵劳动关系是否完全适用劳动法律法规的调整。有人主张在劳动者持假学历、假资格证书入职的情形下，劳动者的过错明显，但出于对劳动者生存权、生命健康权等基本权利的保障，用人单位应当向劳动者支付报酬，并参加包括工伤、医疗在内的社会保险，这种处理结果符合劳动法对劳动者倾斜保护的理念。

《劳动争议审判前沿问题研究》

编辑推荐

《劳动争议审判前沿问题研究》编辑推荐：具有“新”“全”“实”“活”四大特点。“新”，是指选入本书的案例以及研究的问题，不少是全国的首例，多数涉及法无明文规定或者法律规定不明确的情形，具有新颖性和典型性。“全”，是指本书涵盖的主题和论述的内容较为全面，不仅对劳动关系的认定，劳动合同的订立、变更和解除，劳务派遣，工伤赔偿，劳动争议处理体制等问题均有涉猎，而且在论证判决的正当性时，全面结合立法宗旨、现实利益平衡、国内外各类立法例、权威学说作出比较分析和论证。“实”，是指本书的重心不是对现行法律制度作出诠释，而是针对当前劳动争议审判实践中普遍存在的46个热点、难点问题，对其成因和处理对策作出有深度、有依据、有新意的分析，为将来的劳动立法提供有益的参考。“活”，是指本书尽力实现法学理论和审判实务的有机统一，既不作呆板的理论说教，也不作机械的案例编纂，而是以每个具体案例涉及的劳动法学理论和现实法律问题作为切入点，阐释司法政策的形成和演变。

《劳动争议审判前沿问题研究》

精彩短评

- 1、对于一些模糊概念而言还是分析的比较透彻
- 2、hr同事很满意。适合企业用。
- 3、内容比较前沿，对实务中出现的争议问题阐述很到位，对实际工作有帮助。
- 4、说理较为充分，叙述较为详细。

《劳动争议审判前沿问题研究》

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