

<<中华人民共和国劳动合同法>>

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动合同法>>

13位ISBN编号：9787509342503

10位ISBN编号：7509342503

出版时间：2013-1

出版时间：中国法制出版社

作者：国务院法制办公室

页数：170

字数：163000

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>

<<中华人民共和国劳动合同法>>

内容概要

本书从权威资料中提炼出劳动合同法条文的专业解读，从最高院及各地高院的生效裁判文书中筛选出典型案例并精炼裁判要旨，从有关劳动合同的庞杂法律文件中选取最常用最实用的法律文件，并附有相关文书范本，做到了内容浓缩、权威实用、通俗易懂。

<<中华人民共和国劳动合同法>>

书籍目录

中华人民共和国劳动合同法

第一章 总则

第一条 【立法宗旨】

第二条 【适用范围】

.....

第二章 劳动合同的订立

第七条 【劳动关系的建立】

第八条 【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】

.....

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 【劳动合同的履行】

第三十条 【劳动报酬】

.....

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条 【协商解除劳动合同】

第三十七条 【劳动者提前通知解除劳动合同】

.....

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条 【集体合同的订立和内容】

第五十二条 【专项集体合同】

.....

第二节 劳务派遣

第五十七条 【劳务派遣单位的设立】

第五十八条 【劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务】

.....

第三节 非全日制用工

第六十八条 【非全日制用工的概念】

第六十九条 【非全日制用工的劳动合同】

.....

第六章 监督检查

第七十三条 【劳动合同制度的监督管理体制】

第七十四条 【劳动行政部门监督检查事项】

.....

第七章 法律责任

第八十条 【规章制度违法的法律责任】

第八十一条 【缺乏必备条款、不提供劳动合同文本的法律责任】

.....

第八章 附则

第九十六条 【事业单位聘用制劳动合同的法律适用】

第九十七条 【过渡性条款】

第九十八条 【施行时间】

实用核心法规

中华人民共和国劳动法

(2009年8月27日)

<<中华人民共和国劳动合同法>>

中华人民共和国工会法

(2009年8月27日)

集体合同规定

(2004年1月20日)

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

(2001年4月16日)

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)

(2006年8月14日)

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(三)

(2010年9月13日)

中华人民共和国劳动合同法实施条例

(2008年9月18日)

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

(2007年12月29日)

实用附录

劳动合同书

劳动合同续订书

劳动合同变更书

劳动合同争议调解申请书

劳动合同争议仲裁申请书

劳动合同争议起诉状

劳动合同诉讼流程示意图

<<中华人民共和国劳动合同法>>

章节摘录

理解与适用 商业秘密，是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益，具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。

因此商业秘密包括两部分：非专利技术和经营信息。

如管理方法、产销策略、客户名单、货源情报等经营信息；生产配方、工艺流程、技术诀窍、设计图纸等技术信息。

获得商业秘密的合法手段包括：独立开发获得；合法购买；从公开渠道观察获得；合法接受许可获得及通过反向工程获得等。

劳动合同到期后的竞业限制，由用人单位和劳动者双方约定。

其中最重要的内容是经济补偿，竞业限制补偿金是用人单位对劳动者履行竞业限制义务的补偿，用人单位与劳动者有竞业限制约定的，应当同时与劳动者约定在劳动合同终止或者解除时向劳动者支付的竞业限制经济补偿，竞业限制经济补偿金不能包含在工资中，只能在劳动关系结束后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。

补偿金的数额由双方约定。

典型案例指引 1. 东莞某塑胶制品有限公司与尹某某侵犯商业秘密和竞业限制纠纷上诉案（广东省高级人民法院民事判决书[2009]粤高法民三终字第359号） 案件适用要点：《中华人民共和国合同法》第五条规定：“当事人应当遵循公平原则确定各方的权利和义务”，《中华人民共和国劳动法》第十七条规定：“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定”。《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定：“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿”，特定权利人与特定义务人之间的权利义务应当公平对等。

由于竞业限制的义务人通常在离开用人单位后的约定期限内不得从事与权利人经营业务相同或相似的竞争性行为，或不在与特定权利人的经营业务形成竞争性关系的企业中任职，因此，其亦有权从特定权利人处获得相应的经济补偿。

也就是说，劳动合同关系的用人单位与劳动者双方，在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制条款的同时，亦应当约定在解除或者终止劳动合同后，由用人单位在竞业限制期限内给予劳动者经济补偿。

从本案事实来看，某公司在保密协议中只约定了尹某某应当履行竞业限制义务而未约定其能获得任何经济补偿，该约定的实质是某公司仅仅享受了劳动者在离职后不经营与该公司有竞争关系的业务的权利，而无须承担向劳动者支付补偿金的义务，在限制劳动者所享有的自由选择职业的权利的同时又对其不予补偿。

因此，该约定双方当事人之间权利义务不对等、不公平、损害了劳动者利益。

如果承认这种约定的效力，就等于承认用人单位可以随意损害劳动者利益这样一种行为模式，这无疑足违背基本的商业伦理道德及劳动力市场秩序的。

因此，应认定该约定无效。

……

<<中华人民共和国劳动合同法>>

编辑推荐

专业解读把握法条精髓，典型案例增进理解适用，实用附录便利权益维护 这是根据劳动合同法最新修订制作的第六版，增加了典型案例指引，丰富完善了条文参见部分，进一步提高了《中华人民共和国劳动合同法（实用版）》是使用效率，通俗易懂，简明扼要，是学习和运用劳动合同法的好帮手！

<<中华人民共和国劳动合同法>>

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>