

<<劳动争议调解仲裁法理解与应用>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议调解仲裁法理解与应用>>

13位ISBN编号：9787504572073

10位ISBN编号：7504572071

出版时间：2008-7

出版时间：中国劳动

作者：程延园

页数：300

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>

<<劳动争议调解仲裁法理解与应用>>

内容概要

《劳动争议调解仲裁法》将现行的“一调一裁两审”的基本程序作了必要的改革完善，强化了协商、调解在劳动争议处理中的地位和作用，扩大了法律调整的适用范围，完善了劳动争议处理的基本程序，完善了劳动争议仲裁制度，对申请仲裁时效、仲裁审理时限、举证责任分配等都作出了详细规定。

本书作者以《劳动争议调解仲裁法》为主线，从实务操作的角度出发，用通俗的语言，通过法律、法理与案例的完美结合，帮您学习掌握劳动争议调解、仲裁与诉讼的知识和技能。

本书还详细讲解了劳动合同争议和劳动标准争议的处理实务，使企业人力资源管理人员认识到劳动用工管理的常见误区及法律风险，从而最大可能地将劳动争议及时妥善地化解，避免因劳动争议给单位的经营管理带来负面的影响。

本书适合企业事业单位人力资源管理人员学习《劳动争议调解仲裁法》的需要，也适合企业法律顾问、劳动争议仲裁员工作中参考。

<<劳动争议调解仲裁法理解与应用>>

书籍目录

第一章 《劳动争议调解仲裁法》概述 一、《劳动争议调解仲裁法》的立法宗旨 二、《劳动争议调解仲裁法》的适用范围 三、劳动争议处理的原则 四、劳动争议处理的程序 五、劳动争议协商 六、劳动争议处理的举证责任 七、劳动者推举代表参加劳动争议的处理 八、劳动关系三方协调机制 九、劳动者有权举报和投诉 十、事业单位与聘用制员工之间的劳动争议处理 第二章 劳动争议调解制度 一、调解组织的类型 二、企业劳动争议调解委员会的组成 三、劳动争议调解员的任职资格 四、劳动争议调解的申请 五、劳动争议调解的程序 六、调解协议书的效力 七、不履行调解协议的后果 八、支付令的申请 第三章 劳动争议仲裁制度的一般规定 一、劳动争议仲裁委员会的设立 二、劳动行政部门在劳动争议仲裁中的职责 三、劳动争议仲裁委员会的组成与职责 四、劳动争议仲裁员的任职条件 五、劳动争议仲裁的管辖 六、劳动争议仲裁的当事人 七、劳动争议仲裁中的第三人 八、当事人委托代理人参加仲裁活动 九、法定代理 十、指定代理 十一、劳动者死亡,由其近亲属或代理人参加仲裁活动 十二、劳动争议仲裁公开制度 十三、劳动争议仲裁不收费 第四章 劳动争议仲裁程序 一、劳动争议仲裁时效 二、劳动争议仲裁时效的中断 三、劳动争议仲裁时效的中止 四、劳动争议仲裁申请书的内容 五、劳动争议仲裁申请的受理与不予受理 六、劳动争议仲裁准备工作 七、劳动争议仲裁庭制度 八、劳动争议仲裁庭组成情况的通知 九、劳动争议仲裁回避制度 十、仲裁员的法律责任 十一、仲裁庭开庭及延期开庭 十二、当事人不到庭或中途退庭的处理 十三、鉴定机构的选择及鉴定人出庭 十四、当事人的质证和辩论权 十五、举证责任的承担 十六、庭审笔录 十七、劳动争议仲裁的和解 十八、仲裁庭裁决前的先行调解 十九、仲裁审理时限 二十、劳动争议案件的先行裁决 二十一、劳动争议案件的先予执行 二十二、劳动争议仲裁裁决的作出 二十三、仲裁裁决书的内容 二十四、小额劳动争议案件的一裁终局 二十五、劳动基准争议案件的一裁终局 二十六、一裁终局案件中,劳动者的诉讼权 二十七、一裁终局案件中,用人单位的申请撤销权 二十八、对仲裁裁决不服的诉讼时效 二十九、不履行调解书、裁决书可申请执行 第五章 劳动争议诉讼程序与处理策略 一、审理劳动争议应当遵循的原则 二、劳动争议诉讼由基层法院管辖 三、劳务派遣争议诉讼当事人的确定 四、企业合并分立后诉讼当事人的确定 五、劳动争议诉讼中的第三人 六、承包企业劳动争议负责人的确定 七、超过劳动争议仲裁申诉时效的诉讼 八、劳动争议诉讼的举证责任 九、劳动争议的诉讼时效 十、劳动者在诉讼中的权利 十一、当事人的申请上诉权 十二、当事人的强制执行权 第六章 劳动合同争议处理实务 一、劳动关系的建立 二、书面劳动合同的订立 三、劳务派遣合同期限的约定 四、采取欺诈手段订立的劳动合同无效 五、只约定试用期无效 六、企业单方变更劳动合同无效 七、续签合同不能约定试用期 八、试用期不能随意解除劳动合同 九、企业合并或分立,原劳动合同仍然有效 十、违反培训协议的处理 十一、服务期内工资待遇调整 十二、竞业限制期限 十三、竞业限制期内的经济补偿 十四、用人单位未及时足额支付劳动报酬,劳动者可解除劳动合同 十五、用人单位强令冒险作业,劳动者有权拒绝,且不视为违约 十六、无固定期限劳动合同的解除 十七、违法辞退的法律风险 十八、单位辞退违纪员工的依据 十九、违纪被派遣劳动者的辞退 二十、“末位淘汰制”的法律风险 二十一、“闪电裁员”未必合法 二十二、因工致残,合同可否终止 二十三、女职工“三期”内,单位不能终止合同 第七章 劳动标准争议处理实务 一、严格执行劳动定额标准,不强迫劳动者加班 二、法定节假日加班工资的确定 三、带薪年假的安排 四、加班工资的计算与支付 五、因抢修公共设施加班,劳动者不得拒绝 六、用人单位和劳动者应依法参加社会保险 七、失业保险费的缴纳基数 八、生育保险费的承担 九、认定工伤保险的无过失原则 十、用人单位应提供安全生产条件保障劳动者的生命健康 十一、女职工在孕期、产期、哺乳期,用人单位不得解除合同 十二、用人单位应当同工同酬 十三、病假工资不属于最低工资的适用范围 十四、用人单位不得无故拖欠或克扣员工工资 十五、用人单位提出解除劳动合同的经济补偿 十六、用人单位无过失性解除劳动合同的经济补偿 十七、劳动合同终止的经济补偿金附录 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 中华人民共和国劳动合同法

章节摘录

第四章 劳动争议仲裁程序
劳动争议仲裁程序是劳动争议仲裁委员会处理劳动争议案件的法定步骤和方式，主要包括申请、受理、开庭和裁决等阶段。

与过去的法律法规相比，《劳动争议调解仲裁法》在很多方面都发生了重大变化，进一步完善和规范了劳动争议仲裁程序，如延长了申请劳动争议仲裁时效期间，缩短了仲裁处理期限，更加合理地确定了举证责任的分配，对部分案件实行有条件的一裁终局，对部分事实已经清楚的案件可先行裁决，以及劳动者申请先予执行的案件，无需提供担保等。

劳动争议仲裁程序的进一步完善和规范，提高了劳动争议仲裁处理的效率和质量，保障了仲裁的公正性、及时性、权威性和法律效力，有利于高效发挥劳动争议仲裁制度的作用，有利于更好地维护劳动争议当事人的合法权益。

<<劳动争议调解仲裁法理解与应用>>

编辑推荐

《劳动争议调解仲裁法理解与应用》适合企业事业单位人力资源管理人员学习《劳动争议调解仲裁法》的需要，也适合企业法律顾问、劳动争议仲裁员工作中参考。

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>