

<<劳动争议处理>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议处理>>

13位ISBN编号：9787504552228

10位ISBN编号：7504552224

出版时间：2005-9

出版时间：中国劳动出版社

作者：罗燕

页数：270

字数：322000

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>

<<劳动争议处理>>

内容概要

随着我国政治、经济体制改革的不断深入,社会主义市场经济体制逐步建立,各种社会关系发生了很大的变化,特别是生产资料所有制和劳动力所有制的变化,带来了劳动关系的深刻变化。而劳动关系的变化是我国近年来劳动争议案件频繁发生并逐年增加的一个重要原因。

市场经济就是法治经济。

和谐的劳动关系是我们建立和谐社会的组成部分。

在我国致力于建设和谐社会的过程中,对劳动关系的法律调整关系到劳动者权益的维护,用人单位经济效益的提高,社会的安定和文明进步。

本教材以我国的《劳动法》《企业劳动争议处理条例》和有关的配套规章为依据,全面阐述了我国劳动争议处理制度,包括调解制度、劳动争议仲裁制度、劳动争议诉讼制度,还介绍了劳动争议的协商制度。

本教材具有以下特点: 1.反映法学理论发展的新成果和立法、执法的新情况 本教材力求吸收法学理论研究的新成果和前沿理论观点,采用新颁布的法律、法规,特别是加入世界贸易组织后我国颁布或修订的法律、法规。

从内容上来说,既反映一定的学术前瞻,又注重法学的基本框架、基础知识和基本理论。

2.注重体例编排的科学性 我们在编写本教材时,一是注意每一章节内部体例的科学性和逻辑性;二是注意处理好本学科与其他学科之间的交叉和衔接关系,特别是着力从人力资源管理的视角阐述劳动争议的处理。

3.注重理论和实践的有机结合 本教材在体例的安排上尽力体现该门学科的特殊性,详细介绍了劳动争议的调解、仲裁、诉讼的基本原理、特征、程序和技能,以及劳动争议的预防实务。运用案例作为每一章的引导,培养学生运用法律原理来解决具体问题的能力和创新意识。

4.简明实用、写作符合规范 本教材针对本科学生的特点和各课程的学时安排,力求简明扼要,注重实用。

《劳动争议处理》由罗燕、钟小文、徐向龙等共同编写,罗燕负责修改、统稿工作。

具体撰写分工如下:徐向龙撰写第一、二、三章;罗燕撰写第四、五、六、七章,钟小文撰写第八、九、十章。

本教材在编写过程中,得到华南师范大学经济与管理学院相关领导、老师的大力支持和帮助,在此表示衷心的感谢。

<<劳动争议处理>>

书籍目录

第一章 劳动争议概述	本章提要	引导案例	第一节 劳动争议的概念和特征	第二节 劳动争议的种类	第三节 劳动争议与其他争议的区别	第四节 我国劳动争议的现状、特点及争议产生的原因	第五节 劳动争议的预防	本章思考题	拓展案例
第二章 劳动争议处理制度概述	本章提要	引导案例	第一节 我国现行劳动争议处理基本制度	第二节 我国劳动争议处理制度的历史沿革	第三节 我国劳动争议处理的法律依据及法律适用	第四节 我国劳动争议处理的范围	第五节 劳动争议处理制度比较与劳动争议处理模式评析	本章思考题	拓展案例
第三章 劳动争议协商制度	本章提要	引导案例	第一节 劳动争议协商的概念与特征	第二节 劳动争议协商的原则和形式	本章思考题	拓展案例			
第四章 劳动争议调解制度	本章提要	引导案例	第一节 劳动争议调解概述	第二节 我国的劳动争议调解组织及调解原则	第三节 我国劳动争议的调解程序	第四节 劳动争议调解程序与仲裁程序和诉讼程序的比较	第五节 我国劳动争议调解在实践中存在的问题	本章思考题	拓展案例
第五章 劳动争议仲裁制度概述	本章提要	引导案例	第一节 劳动争议仲裁概述	第二节 劳动争议仲裁的原则与期限	第三节 劳动争议仲裁管辖	本章思考题	拓展案例		
第六章 劳动争议仲裁组织及仲裁参加人	本章提要	引导案例	第一节 劳动争议仲裁委员会	第二节 劳动争议仲裁委员会办事机构及仲裁人员	第三节 劳动争议仲裁参加人	本章思考题	拓展案例		
第七章 劳动争议仲裁程序	本章提要	引导案例	第一节 申诉与受理	第二节 劳动争议仲裁调解	第三节 仲裁开庭审理程序	第四节 集体劳动争议仲裁	第五节 劳动争议仲裁中的相关问题	本章思考题	拓展案例
第八章 劳动争议诉讼制度(上)	本章提要	引导案例	第一节 劳动争议诉讼概述	第二节 劳动争议诉讼的受案范围及管辖	第三节 劳动争议诉讼当事人	第四节 劳动争议诉讼证据	本章思考题	拓展案例	
第九章 劳动争议诉讼制度(下)	本章提要	引导案例	第一节 劳动争议诉讼审判程序	第二节 劳动争议案件的执行	本章思考题	拓展案例			
第十章 劳动争议仲裁文书和诉讼文书	本章提要	引导案例	第一节 劳动争议仲裁文书	第二节 劳动争议诉讼文书	第三节 劳动争议仲裁文书和诉讼文书的送达	本章思考题	拓展案例	参考文献	

<<劳动争议处理>>

章节摘录

劳动争议处理的范围是指劳动争议处理机构受理劳动争议案件的范围。

根据《劳动法》和《企业劳动争议处理条例》的规定，劳动争议处理机构的受案范围分为以下两种。

一、劳动争议处理的主体范围 劳动争议处理的主体范围是指哪些用人单位和职工能够成为劳动争议的当事人，并可以申请劳动争议处理机构处理争议。

根据我国处理劳动争议的有关规定，劳动争议处理机构受理以下主体的争议。

（一）中国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者 这包括所有类型的企业，即无论是国有、集体企业，还是外商投资企业、私营企业或是乡镇企业，只要与劳动者发生了劳动关系并产生劳动纠纷，都将纳入劳动争议处理的范围。

形成劳动关系有两种方式：一是订立劳动合同；二是未签订劳动合同却形成事实劳动关系。

根据原劳动部颁发的《若干问题的意见》第82条的规定，用人单位与劳动者发生劳动争议，不论是否订立劳动合同，只要存在事实劳动关系，并符合《劳动法》的适用范围和《企业劳动争议处理条例》的受案范围，都可以向劳动争议处理机构提请劳动争议处理。

（二）国家机关、事业单位、社会团体与本单位的工人以及与之建立劳动合同关系的劳动者

《若干问题的意见》规定，公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员不适用《劳动法》，这些人员如与单位发生劳动争议不属于劳动争议处理机构的受案范围，可依照公务员管理的有关规定处理，而这些单位与其工人和与之签订劳动合同的劳动者发生的劳动争议则由劳动争议处理机构受理。

（三）实行企业化管理的事业单位与其工作人员，个体工商户与帮工、学徒以及军队、武警部队的事业组织和企业与其无军籍的职工 根据原劳动部的意见规定，在实行企业化管理的事业单位中工作的人员、帮工、学徒及在军队、武警部队的事业组织和企业中工作的无军籍职工均适用《劳动法》，因此，如与所在单位发生劳动争议，只要符合劳动争议的受案范围，单位及其人员均属劳动争议处理的主体范畴。

<<劳动争议处理>>

编辑推荐

《人力资源管理专业系列教材·面向21世纪课程教材·劳动争议处理》以我国的《劳动法》《企业劳动争议处理条例》和有关的配套规章为依据，全面阐述了我国劳动争议处理制度，包括调解制度、劳动争议仲裁制度、劳动争议诉讼制度，还介绍了劳动争议的协商制度。

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>