

<<劳动争议仲裁实用手册>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议仲裁实用手册>>

13位ISBN编号：9787504573711

10位ISBN编号：750457371X

出版时间：2009-3

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：刘振军 主编

页数：460

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>

## &lt;&lt;劳动争议仲裁实用手册&gt;&gt;

## 内容概要

《劳动争议调解仲裁法》的颁布实施，标志着我国劳动法制建设工作进入了一个新的阶段，填补了我国劳动争议处理制度的法律空白。

《劳动争议调解仲裁法》和《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》以及劳动法规、规章和政策，构成了我国比较完备的劳动法律法规体系。

为配合国家构建社会主义和谐社会，进一步完善劳动保障法制建设，依法规范和谐劳动关系，维护用人单位和劳动者的合法权益，积极预防和妥善处理劳动争议，我们编写了《劳动争议仲裁实用手册》一书。

该书由三部分组成：第一部分是程序篇，由劳动争议仲裁概述、劳动争议仲裁制度、劳动争议仲裁程序、劳动争议调解和诉讼等4章组成，从理论与实践相结合的高度对劳动争议仲裁进行了阐述；第二部分是实体篇，以问答的形式对劳动关系与劳动用工、劳动合同、劳动报酬、经济补偿和赔偿、工作时间与休息休假、女职工与未成年工特殊保护、社会保险与福利、养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、集体合同等12章50个类别837个经常遇到的热点、难点问题，逐个依法进行了简明、扼要、权威、准确的解答，涉及了劳动和社会保障工作的方方面面；第三部分是重要法律法规。

该书不是各种法律、法规文件的汇编，而是从依法行政的角度，针对劳动和社会保障工作中经常遇到的具体的难点、热点问题，依据新中国成立至今国家发布的现仍然有效的劳动和社会保障方面的法律、法规、规章和政策，涵盖了劳动和社会保障工作的基本方针和各项具体政策。

该书的第一个特点是实用性。

有些用人单位，分立、合并、改制，管理人员更换频繁，导致历年文件残缺不全，再加上建国以来国家发布的规范性文件浩如烟海，查找起来相当困难，也难以全面了解某项政策的演变过程，该书较好地解决了这个问题，弥补了这方面的不足。

我们在工作中经常遇到的问题，依靠该书即可很快找到答案。

该书命题准确，查询方便。

该书的第二个特点是政策性。

凡书中涉及的所有问答都有有效的法律依据。

凡已明令废止的、部分条文修改的或虽未宣布废止但已被取代的法规、规章等规范性文件，在解答中均不采用。

但有时为了便于新旧法规的衔接，在解答中将新旧法规转换的时间点列出，便于不同时期准确适用不同法规。

在引用法律条文的同时，将发文机关、文件名称、文件编号一并列出，以便于核查。

该书的第三个特点是适用的广泛性。

它既是从事人力资源管理、劳动和社会保障、企业或行业管理、企业调解、劳动仲裁、司法审判、工会等人员和律师、法律工作者不可多得的工具书，又是广大劳动者的通俗读物，一问一答，易查易懂且针对性强。

该书还可作为大中专院校师生的劳动和社会保障法律知识辅助读本。

## &lt;&lt;劳动争议仲裁实用手册&gt;&gt;

## 书籍目录

程序篇 第一章 劳动争议仲裁概述 一、劳动争议概念、特征、性质和分类 二、劳动争议处理制度、方式和机构 三、我国劳动争议处理制度的历史沿革及现状 四、劳动争议处理制度的特点和作用 五、劳动争议处理基本原则 六、劳动争议处理的一般依据和特有依据 第二章 劳动争议仲裁制度 一、劳动争议仲裁的概念和特征 二、劳动争议仲裁员、仲裁庭制度 三、劳动争议仲裁原则 四、劳动争议仲裁参加人及其特征 五、劳动争议仲裁证据 第三章 劳动争议仲裁程序 一、劳动争议仲裁案件的申请和受理 相关链接 二、劳动争议仲裁案件的开庭审理 相关链接 三、劳动争议仲裁案件的调解和裁决 四、劳动争议仲裁裁决、决定的执行 五、劳动争议仲裁监督 六、劳动争议仲裁文书 七、送达和期间 第四章 劳动争议调解和诉讼 一、企业劳动争议调解 二、劳动争议诉讼 实体篇 第一章 劳动关系与劳动用工 一、劳动关系双方当事人 二、劳务派遣及其协议 三、非全日制用工 第二章 劳动合同 一、劳动合同订立 二、试用期 三、无效劳动合同 四、劳动合同变更 五、劳动合同解除 六、劳动合同终止和续延 七、经济性裁员 第三章 劳动报酬 一、工资制度 二、最低工资 三、工资支付 四、受处分人员工资支付 第四章 经济补偿和赔偿 一、经济补偿条件 二、经济补偿标准 三、赔偿条件和标准 第五章 工作时间与休息休假 一、工作时间 二、休息休假 第六章 女职工与未成年工特殊保护 一、女职工特殊保护 二、生育保险 三、未成年工劳动保护 四、禁止使用童工 第七章 社会保险与福利 一、社会保险 二、福利 第八章 养老保险 一、养老保险制度 二、养老保险缴费及年限 三、养老保险个人账户 四、离退休、退职 五、养老金发放 六、原行业统筹移交地方 七、科研机构转制 八、农村养老保险 第九章 失业保险 一、失业保险制度 二、失业保险费征缴 三、失业期间待遇 第十章 医疗保险 一、医疗保险制度 二、医疗保险费收支 三、医疗补助及定点医院、药店 四、医疗期及待遇 五、灵活就业人员医疗保险 六、军队退役人员医疗保险 第十一章 工伤保险 一、工伤保险费征缴及责任划分 二、工伤认定 三、伤残鉴定 四、工伤医疗期及待遇 五、工伤争议处理 六、职业病 七、供养直系亲属的确定 第十二章 集体合同 法律篇 中华人民共和国劳动法 中华人民共和国合同法 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 国务院关于工人退休、退职的暂行办法 国务院关于职工探亲待遇的规定 女职工劳动保护规定 关于工资总额组成的规定 国务院关于职工工作时间的规定 失业保险条例 社会保险费征缴暂行条例 工伤保险条例 全国年节及纪念日放假办法 职工带薪年休假条例 中华人民共和国合同法实施条例 国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定 国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定 国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定 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 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) 劳动人事争议仲裁办案规则

## &lt;&lt;劳动争议仲裁实用手册&gt;&gt;

## 章节摘录

- 插图：《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》对举证时限与证据交接应作了以下规定：1.被申诉人应当在答辩期届满前提出书面答辩，阐明其对申诉人仲裁请求及所依据的事实和理由的意见。
- 2.劳动争议委员会应当在送达案件受理通知书和应诉通知书的同时，向当事人送达举证通知书。举证通知书应当载明举证责任的分配原则与要求、可以向劳动争议委员会申请调查取证的情形、劳动争议委员会根据案件情况指定的举证期限以及逾期提供证据的法律后果。举证期限可以由当事人协商一致一并经劳动争议委员会认可。
- 3.当事人应当在举证期限内向劳动争议委员会提交证据材料，当事人在举证期限内不提交的，视为放弃举证权利。
- 对于当事人逾期提交的证据材料，劳动争议委员会审理时不组织质证。但对方当事人同意质证的除外。
- 当事人增加、变更仲裁请求或者提起反诉的，应当在举证期限届满前提出。
- 4.在仲裁过程中，当事人主张的法律关系的性质或者民事行为的效力与劳动争议委员会根据案件事实作出的认定不一致的，不受举证期限限制，应当告知当事人可以变更仲裁请求。当事人变更仲裁请求的，劳动争议委员会应当重新指定举证期限。
- 5.当事人在举证期限内提交证据材料确有困难的，应当在举证期限内向劳动争议委员会申请延期举证，经劳动争议委员会准许，可以适当延长举证期限。当事人在延长的举证期限内提交证据材料仍有困难的，可以再次提出延期申请，是否准许由劳动争议委员会决定。
- 6.经当事人申请，劳动争议委员会可以组织当事人在开庭审理前交换证据。劳动争议委员会对于证据较多或者复杂疑难的案件，应当组织当事人在答辩期届满后、开庭审理前交换证据。
- 7.交换证据的时间可以由当事人协商一致并经劳动争议委员会认可，也可以由劳动争议委员会指定。劳动争议委员会组织当事人交换证据的，交换证据之日举证期限届满。当事人申请延期举证经劳动争议委员会准许的，证据交换日相应顺延。
- 8.证据交换应当在劳动争议员的主持下进行。
- 在证据交换的过程中，仲裁员对当事人无异议的事实、证据应当记录在卷；对有异议的证据按照需要证明的事实分类记录在案并记载异议的理由。
- 通过证据交换，确定双方当事人争议的主要问题。
- 9.当事人收到对方交换的证据后提出反驳并提出新证据的，劳动争议委员会应当通知当事人在指定的时间进行交换。
- 证据交换一般不超过两次。
- 但重大、疑难和案情特别复杂的案件，劳动争议委员会认为确有必要再次进行证据交换的除外。
- 新的证据是指原庭审结束后新发现的证据。
- 1.《民事诉讼法》第125条第1款规定的“新的证据”，是指以下情形：（1）一审程序中的新的证据包括：当事人在一审举证期限届满后新发现的证据；当事人确因客观原因无法在举证期限内提供，经人民法院准许，在延长的期限内仍无法提供的证据。

## <<劳动争议仲裁实用手册>>

### 编辑推荐

《劳动争议仲裁实用手册》是中国劳动社会保障出版社出版的。

<<劳动争议仲裁实用手册>>

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>