

<<劳动人事争议仲裁办案实务>>

图书基本信息

书名：<<劳动人事争议仲裁办案实务>>

13位ISBN编号：9787504582225

10位ISBN编号：7504582220

出版时间：2010-5

出版时间：中国劳动

作者：人力资源和社会保障部调解仲裁管理司 编

页数：329

字数：293000

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>

<<劳动人事争议仲裁办案实务>>

内容概要

劳动人事争议调解仲裁是基于争议当事人的申请，法定专门机构居中作出调解意见或仲裁裁决的一项准司法制度，与我国现行民事诉讼和其他市场经济国家劳动争议处理制度相比，具有快捷、灵活、低成本的优势，是具有中国特色的劳动权益救济制度。

在社会主义初级阶段长期性、市场经济趋利性、法律法规渐进性的共同作用下，我国劳动人事争议具有不可避免性、阶段多发性和复杂性。

市场经济条件下的劳动关系具有经济性与社会性兼有，平等性与从属性并行，冲突性与协调性共存的特点，由于追求利益的不同，劳资双方难以避免劳动争议。

从国际经验看，发展中国家经济起飞的时期，往往也是劳动争议多发期，人均GDP超过5000美元，劳动争议案件数量逐步减少。

目前，我国经济体制深刻变革，社会结构深刻变动，利益格局深刻调整，思想观念深刻变化，劳动人事争议案件出现高发生率和复杂化的趋势。

在争议主体上，既有企业与职工、又有事业单位与工作人员，还有军队与文职人员；在争议内容上，拖欠加班工资、欠缴社会保险费和事实劳动关系等历史积累的案件突出；在权利诉求上，由改善劳动条件向分享企业成果利益多元化发展，由单一诉求向多元诉求发展；集体劳动争议案件也日趋突出，争议处理和执行难度加大。

劳动人事争议的新特点、新变化对劳动人事争议调解仲裁工作提出新的要求。

面对新形势新任务，当务之急是培养一批优秀调解员、仲裁员，带动调解仲裁队伍整体素质的提升，充分发挥调解仲裁工作在调处社会矛盾、保障维护权益、实现公平正义、促进社会和谐等方面的重要作用。

<<劳动人事争议仲裁办案实务>>

书籍目录

第一章 总则 第一节 《劳动人事争议仲裁办案规则》制定的背景 一、劳动人事争议仲裁制度到了新的发展阶段 二、大部制机构改革为劳动人事争议仲裁制度整合提供了契机 三、劳动人事争议仲裁制度建设面临社会经济发展的新形势 第二节 《劳动人事争议仲裁办案规则》的主要内容和特点 一、《劳动人事争议仲裁办案规则》的主要内容 二、《劳动人事争议仲裁办案规则》的特点 第三节 劳动人事争议仲裁的基本原则 一、合法原则 二、公正原则 三、注重调解原则 四、及时裁决原则 第二章 仲裁受案范围 第一节 劳动争议仲裁受案范围 一、劳动争议的概念 二、劳动争议的主体 三、劳动争议的种类 第三节 人事争议仲裁受案范围 一、人事争议仲裁受案范围的演变与评述 二、现行人事争议仲裁受案范围 三、机关、事业单位、社会团体人事争议与劳动争议的区分 第三章 仲裁参加人 第一节 概述 一、仲裁参加人的概念和特点 二、仲裁参加人与仲裁参与人的区别 第二节 仲裁当事人 一、仲裁当事人的概念 二、仲裁当事人的特点 三、仲裁当事人的权利和义务 四、仲裁当事人的权利能力 五、仲裁当事人的种类 六、仲裁实务中当事人主体资格的确定 第三节 仲裁代理人 一、仲裁代理人的概念和特征 二、仲裁代理人的种类 第四章 仲裁时效 第一节 仲裁时效概述 一、仲裁时效的概念及意义 二、仲裁时效的一般规定 三、仲裁时效的特别规定 四、仲裁时效的起算点 第二节 时效中断 ... 第五章 仲裁管辖 第六章 证据 第七章 仲裁程序(一) 第八章 仲裁程序(二) 第九章 期间与送达 第十章 档案管理 第十一章 劳动人事争议仲裁文书附录 劳动人事争议仲裁文书样式 后记

<<劳动人事争议仲裁办案实务>>

章节摘录

(三) 证据和证据来源、证人姓名和住所申请人提出仲裁申请应当有事实依据, 除法律另有规定外, 申请人对自己主张的事实和请求有责任提供证据加以证明。

发生争议后, 仲裁委员会主要依据当事人提供的证据来推断法律事实, 从而确定当事人的权利义务。在仲裁中申请人提出的请求是否合理, 应当依据争议事实和理由来判断, 事实和理由是否充分需要相应的证据加以支撑。

证据应当满足客观性、关联性和合法性的基本要求。

从仲裁实践看, 争议事实需要相应的证据加以证明, 理由中除法律规定以外也应当有相应的证据加以证明。

此外, 申请人提出证据的同时, 应当提供证据来源, 提供证人证言的应当提供证人姓名、住所等基本信息, 以便仲裁委员会核实和调查, 确定是否可以作为定案的依据。

当事人提供的证据份数应当与案件当事人人数相同, 当事人递交外文证据的, 应当附有有资质的翻译公司出具的译文。

以上三方面的内容形成一套完整的材料, 均为仲裁申请书的有机构成内容。

此外, 仲裁申请书中还需要包括以下内容: 一是所申请的仲裁委员会全称; 二是申请仲裁的时间及当事人的签名盖章; 三是注明申请书副本的数量以及提交证据的清单、份数; 四是其他需要说明的情况或补充的材料。

<<劳动人事争议仲裁办案实务>>

后记

为了进一步贯彻落实《劳动争议调解仲裁法》，及时有效处理劳动人事争议，确保劳动人事关系和谐稳定，人力资源和社会保障部研究制定了《劳动人事争议仲裁办案规则》（以下简称《办案规则》）并于2009年1月1日颁布实施。

这是按照《劳动争议调解仲裁法》第十八条的要求制定的仲裁规则之一，是对调解仲裁法相关规定的细化，进一步规范了劳动人事争议仲裁相关程序，确保劳动人事争议当事人相关权益得以落实。

在《办案规则》实施一年多之际，为增强各地仲裁机构对《办案规则》的理解和把握，进一步统一仲裁尺度、提高办案水平，人力资源和社会保障部调解仲裁管理司组织部分地方仲裁一线工作的干部编写了这本《劳动人事争议仲裁办案实务》。

本书以《办案规则》为基础，紧密结合调解仲裁工作实际，突出对《办案规则》条款解读和应用的准确性、系统性，融理论和实用为一体，是调解仲裁系统干部职工及用人单位、广大劳动者学习理解《办案规则》的好教材。

本书编写过程中，上海财经大学王全兴教授和清华大学郑尚元教授对书稿进行了认真审核和修改，人力资源和社会保障部劳动科学研究所劳动争议研究室李天国主任也对书稿提出了宝贵的修改意见，在此表示感谢。

限于编写人员的能力和水平，本书难免存在疏漏、不当之处，欢迎读者批评指正。

<<劳动人事争议仲裁办案实务>>

编辑推荐

<<劳动人事争议仲裁办案实务>>

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>