

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动争议调解仲裁法适用指南>>

13位ISBN编号：9787509202869

10位ISBN编号：7509202868

出版时间：2008-1

出版时间：中国市场出版社

作者：杨景宇

页数：270

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>

内容概要

2007年12月29日，十届全国人大常委会第三十一次会议将审议并通过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》。

新通过的《劳动争议调解仲裁法》完善了劳动争议处理程序，在基本维持现行“一调一裁两审”程序的基础上，对部分案件实行一裁终局；完备了劳动争议处理的组织机构和劳动争议处理的有关制度；明确了劳动争议调解仲裁的时效、期限和效力等。

《劳动争议调解仲裁法》的实施，将为劳动争议的公正及时解决，提供必要的法律保障，为构建社会主义和谐社会，发挥重要的作用。

为了更好地学习、宣传这部法律，便于人们正确理解《劳动争议调解仲裁法》并在实践中贯彻执行，我们组织了参与本法起草、修改、审议的领导、专家学者共同编写了《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法适用指南》。

该套书的编写，力求内容全面、系统、准确、实用，旨在帮助各级执法人员准确理解法律规定，做到正确执法，也为国家机关、企事业单位、社会团体和广大人民群众了解和熟悉《劳动争议调解仲裁法》，作到知法、守法，通过法律维护自身的合法权益，同时也为专家学者研究劳动争议调解仲裁法律制度提供指导和参考。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法适用指南》内容包括三个部分：第一部分为《劳动争议调解仲裁法》法律文本；第二部分为《劳动争议调解仲裁法》实用问答，结合《劳动法》、《劳动合同法》和《就业促进法》，按《劳动争议调解仲裁法》章节顺序和每一条文的立法原意和基本制度，针对实践过程中遇到的问题，以问答的形式进行了详细的解释和阐述；第三部分为劳动争议调解仲裁法相关法律规定及文件选编。

书籍目录

第一部分 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法中华人民共和国主席令（第八十号）中华人民共和国劳动争议调解仲裁法（2007年12月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过）立法背景资料全国人民代表大会常务委员会委员长会议关于提请审议《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法（草案）》的议案关于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法（草案）》的说明全国人大法律委员会关于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法（草案）》修改情况的汇报全国人大法律委员会关于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法（草案）》审议结果的报告全国人大法律委员会关于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法（草案三次审议稿）》修改意见的报告第二部分 劳动争议调解仲裁法实用问答第一章 总则1.制定劳动争议调解仲裁法的目的和意义是什么？

2.什么是劳动争议？

哪些劳动争议适用于劳动争议调解仲裁法？

3.解决劳动争议应当遵循哪些原则？

4.发生劳动争议后，劳动者与用人单位可以自行协商和解吗？

5.劳动争议调解仲裁法规定的解决劳动争议的程序是什么？

6.当事人对仲裁裁决不服的，是否可以向人民法院提起诉讼？

7.在解决劳动争议过程中，谁有责任提供有关证据？

8.多个劳动者与用人单位发生争议，能派代表参加调解、仲裁或者诉讼吗？

9.什么是协调劳动关系三方机制？

10.劳动者认为用人单位违反劳动法律、法规的是否有权向有关部门投诉？

第三部分 劳动争议调解仲裁法相关法律规定及文件选编

章节摘录

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法（2007年12月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过）目录第一章总则第二章调解第三章仲裁第一节一般规定第二节申请和受理第三节开庭和裁决第四章附则第一章总则第一条为了公正及时解决劳动争议，保护当事人合法权益，促进劳动关系和谐稳定，制定本法。

第二条中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法（一）因确认劳动关系发生的争议；（二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；（三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；（四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；（五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；（六）法律、法规规定的其他劳动争议。

第三条解决劳动争议，应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法保护当事人的合法权益。

第四条发生劳动争议，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。

第五条发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

第六条发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

第七条发生劳动争议的劳动者一方在十人以上，并有共同请求的，可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。

第八条县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表建立协调劳动关系三方机制，共同研究解决劳动争议的重大问题。

第九条用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以向劳动行政部门投诉，劳动行政部门应当依法处理。

第二章调解第十条发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：（一）企业劳动争议调解委员会；（二）依法设立的基层人民调解组织；（三）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。

职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。

企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

第十一条劳动争议调解组织的调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

第十二条当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。

口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

第十三条调解劳动争议，应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，耐心疏导，帮助其达成协议。

第十四条经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。

第十五条达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

第十六条因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

人民法院应当依法发出支付令。

第三章仲裁第一节一般规定第十七条劳动争议仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立。

省、自治区人民政府可以决定在市、县设立；直辖市人民政府可以决定在区、县设立。

直辖市、设区的市也可以设立一个或者若干个劳动争议仲裁委员会。

劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。

第十八条国务院劳动行政部门依照本法有关规定制定仲裁规则。

省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门对本行政区域的劳动争议仲裁工作进行指导。

第十九条劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。

劳动争议仲裁委员会组成人员应当是单数。

劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责：（一）聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；（二）受理劳动争议案件；（三）讨论重大或者疑难的劳动争议案件；（四）对仲裁活动进行监督。

劳动争议仲裁委员会下设办事机构，负责办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。

第二十条劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。

仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一：（一）曾任审判员的；（二）从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的；（三）具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满五年的；（四）律师执业满三年的。

第二十一条劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。

双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

第二十二条发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。

劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

第二十三条与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

第二十四条当事人可以委托代理人参加仲裁活动。

委托他人参加仲裁活动，应当向劳动争议仲裁委员会交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当载明委托事项和权限。

第二十五条丧失或者部分丧失民事行为能力的劳动者，由其法定代理人代为参加仲裁活动；无法定代理人的，由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人。

劳动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

第二十六条劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

编辑推荐

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法适用指南》由中国市场出版社出版。

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>