

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动争议调解仲裁法注解与配套>>

13位ISBN编号：9787509306819

10位ISBN编号：7509306817

出版时间：2008-10

出版时间：中国法制出版社

作者：国务院法制办公室 编

页数：182

字数：133000

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

目前，以宪法为核心的中国特色社会主义法律体系基本形成，法律渗透到了经济、政治、文化和社会生活的各个方面。

准确、适当地运用法律法规，对于公民、企事业单位、机关、团体维护自身权益，维护正常工作、生产经营秩序具有很重要的意义。

但是，如何面对汗牛充栋的法律、法规文件，如何把分散各处的相关配套规定集中起来，如何理解与适用法律、法规中的重点、难点，始终是困扰有关当事人和当局者的一大问题。

中国法制出版社一直致力于出版适合大众需求的实用法律图书，致力于解决人民群众维护自身权益中的法律、法规应用问题，先后推出了配套规定系列、实用版系列等一大批适合大众学习、应用的法律图书，颇受读者好评。

在总结这些法律图书成功经验的基础上，我们约请了相关立法及司法实务部门的专家，精心选择法律文本，针对法律理解和适用中的重点、难点，编辑出版了“法律注解与配套丛书”。

本丛书具有以下特点： 1. 由相关领域的具有丰富实践经验和学术素养的法律专业人士撰写适用导引，对相关法律领域作提纲挈领的说明，重点提示立法动态及适用重点、难点。

2. 对于主体法中的重点法条及专业术语进行注解，帮助读者把握立法精神，理解条文含义。

3. 根据司法实践提炼疑难问题，由相关专家运用法律规定及原理进行权威解答。

4. 在主体法律文件之后择要收录与其实施相关的配套规定，便于读者查找、应用。

此外，为了凸显丛书简约、实用的特色，分册根据需要附上实用图表、办事流程等，方便读者查阅使用。

真诚地希望本丛书的出版能给您在法律的应用上带来帮助和便利，同时也恳请广大读者对书中存在的不足之处提出批评和建议。

书籍目录

适用导引中华人民共和国劳动争议调解仲裁法第一章 总则 第一条 立法目的 第二条 适用范围 第三条 基本原则 第四条 协商 第五条 调解、仲裁、诉讼 第六条 举证责任 第七条 推举代表参加调解、仲裁或诉讼 第八条 三方机制 第九条 拖欠劳动报酬等争议的行政救济第二章 调解 第十条 调解组织 第十一条 调解员 第十二条 申请调解的形式 第十三条 调解的基本原则 第十四条 调解协议书 第十五条 不履行调解协议可申请仲裁 第十六条 劳动者可以调解协议书申请支付令的情形第三章 仲裁 第一节 一般规定 第十七条 劳动争议仲裁委员会的设立 第十八条 政府的职责 第十九条 劳动争议仲裁委员会的组成与职责 第二十条 仲裁员 第二十一条 劳动争议仲裁案件的管辖 第二十二条 劳动争议仲裁案件的当事人 第二十三条 有利害关系的第三人 第二十四条 委托代理人参加仲裁活动 第二十五条 法定代理人、指定代理人或近亲属参加仲裁的情形 第二十六条 仲裁公开原则及例外 第二节 申请和受理 第二十七条 仲裁时效 第二十八条 申请仲裁的形式 第二十九条 仲裁的受理 第三十条 被申请人答辩书 第三节 开庭和裁决 第三十一条 仲裁庭 第三十二条 通知仲裁庭的组成情况 第三十三条 回避 第三十四条 仲裁员承担责任的情形 第三十五条 开庭通知及延期 第三十六条 申请人、被申请人无故不到庭或中途退庭 第三十七条 鉴定 第三十八条 质证和辩论 第三十九条 举证.....第四章 附则 配套法规

章节摘录

第二章 调解第十条 【调解组织】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。

注解1. 调解是一种以柔性方式化解矛盾的机制，调解解决纠纷，成本低，及时，灵活，可以促使当事人尽快取得谅解，减少双方的对立情绪，防止矛盾激化。

在解决劳动争议中引入调解机制，把劳动争议解决在基层，化解在萌芽状态，使得劳动关系得以维持，有利于保护劳动者和用人单位双方的利益，有利于和谐劳动关系。

但目前调解制度存在的问题是：（1）原有的企业劳动争议调解委员会的作用在削弱。

目前法定的调解劳动争议的调解组织是企业设立的劳动争议调解委员会，但建立劳动争议调解委员会的主要是国有企业和集体企业，非公有制企业劳动争议调解委员会组建率比较低，随着国有企业的改制，我国企业劳动争议调解委员会功能在弱化，组织机构逐渐减少，调解的有效性比较低。

（2）新兴的劳动争议调解组织缺少法律依据。

2. 企业劳动争议调解委员会是企业内部解决劳动争议的机制。

企业劳动争议调解委员会的组成，按照1993年11月5日劳动部颁布实施的《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》规定：调解委员会由职工代表、企业代表和企业工会代表三方组成。

现行的《劳动法》第80条也规定：“在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。

劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。

劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。

”但是，目前国有企业数量在减少，企业所有制呈多样化和复杂化，原来适用国有企业的一些制度需要作相应调整，并且企业工会的职责是维护职工的权益，在调解组织中并不是处于中立地位，使得三方原则虚化。

考虑目前企业所有制结构发生了较大变化，需要对原来企业调解委员会的组成作出相应的改变，同时为了与现行国有企业由工会主席担任劳动争议调解委员会主任的做法相衔接，本条例规定了企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。

3. 在乡镇、街道设立调解争议组织，是一些经济发达地区为了解决劳动争议的实际需要设立的区域性的调解组织，一般由地方政府部门或地方工会参与。

目前主要有两种模式：一种是依托乡镇劳动服务站的调解组织；一种是依托地方工会的劳动调解组织。

注解《人民调解委员会组织条例》；《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》第十一条【调解员】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【申请调解的形式】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。

编辑推荐

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法注解与配套》特色：专业导引：围绕主体法律文件对相关领域作提纲挈领的说明，重点提示立法动态及适用重点、难点。

权威注解：由法律专家对重点法条及专业术语进行注解，帮助读者把握立法精神，理解条文含义。

实务应用：根据司法实践提炼疑难问题，运用法律规定及原理进行权威解答。

配套规定：《中华人民共和国民事诉讼法》（节录）、《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》、《中华人民共和国仲裁法》、《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》。

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>