

<<劳动纠纷制胜宝典>>

图书基本信息

书名：<<劳动纠纷制胜宝典>>

13位ISBN编号：9787509300985

10位ISBN编号：7509300983

出版时间：2007-10

出版时间：中国法制出版社

作者：王歆

页数：105

字数：303000

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>

<<劳动纠纷制胜宝典>>

内容概要

本书分为“概述”、“取证”、“索赔”、“制胜”、“法规”五篇。

“概述篇”阐述劳动法的一些基本知识，以及处理劳动纠纷的一些基础程序，并总结了查找阅读法律的方法，介绍了涉及到劳动纠纷的主要法规。

通过阅读该篇，读者可以掌握关于劳动法律的基本知识及处理程序，同时掌握查阅法律的基本技能，了解有关劳动关系的主要法律文件。

“取证篇”系统地讲解证据的基本知识及劳动纠纷案件中的证据。

并从当事人的视角出发，剖析不同的实例，归纳当事人遇到不同情况应收集哪些证据及如何取证。

通过阅读该篇，读者可以掌握取证的方法，并且结合自己的案件确定取证方略。

“索赔篇”归纳不同情况下的索赔对象及索赔项目与计算公式。

通过阅读该篇读者可以确定自己的损害向谁索赔，以及索赔的项目及数额，从而为撰写起诉书作好准备。

“制胜篇”则从当事人视角详细介绍打官司的知识、流程、技能及操作方法。

通过阅读该篇读者可以掌握诉讼的基本知识与技能；结合“概述篇”的相关内容，读者可以规划自己处理纠纷的步骤，制定一个相对完备的计划，适时地进入诉讼程序，合理地运用诉讼技能，从而制胜于法庭。

“法规篇”收录了重要的劳动法规以备读者查阅，其收录的文件版本权威。

对于前几篇未能涵盖的法规内容，结合“概述篇”提供的方法，读者可以通过查阅相关法条自行解决。

此外，在撰写起诉书等需要提供相关法律依据的时候，读者可以从“法规篇”收录的权威法规版本中援引。

<<劳动纠纷制胜宝典>>

书籍目录

概述篇 第一章 劳动纠纷基础法律知识 第一节 劳动关系的概念和内容 一、劳动关系
二、劳动关系的主体 三、劳动关系的内容 四、劳动关系的客体 五、事实劳动关
系 第二节 劳动合同和集体合同 一、劳动合同的订立 二、劳动合同的内容 三、
劳动合同的效力 四、试用期的相关规定 五、集体合同 第三节 劳动者的基本权利与待
遇 一、工资、工时、休假 二、五险一金相关规定 三、劳动安全、劳动保护与职业
病防治 第四节 劳动合同的解除 一、用人单位解除劳动合同的情形 二、用人单位解除
合同后需要支付的补偿金 三、用人单位解除劳动合同的限制 四、劳动者单方解除劳动合
同的程序 五、劳动者解除合同需要支付违约金的情形 六、关于竞业限制与保守商业密
的规定 第五节 劳动纠纷的概念及分类 第二章 劳动纠纷的处理程序 第三章 涉及到劳动纠纷的
法律 第四章 劳动关系疑难问题解答取证篇 第五章 劳动纠纷中的证据 第六章 证据的收集与运用
第七章 证据的选取、收集实例分析 第八章 取证疑难问题解答索赔篇 第九章 如何确定索赔的对
象 第十章 赔偿项目及计算 第十一章 索赔疑难问题解答制胜篇 第十二章 劳动争议仲裁 第十三
章 民事诉讼的基础知识 第十四章 打官司的准备工作 第十五章 民事官司的审理 第十六章 二审、
再审与执行 第十七章 诉讼疑难问题解答法规篇 中华人民共和国劳动法（1994年7月5日） 中华人
民共和国劳动合同法（2007年6月29日） 劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的
意见（1995年8月4日） 劳动部关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明（1994年9月5日）
中华人民共和国企业劳动争议处理条例（1993年7月6日） 中华人民共和国民事诉讼法（节录）
（1991年4月9日） 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（2001年4月16日）
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）（2006年8月14日）附录 常用
文书 1.劳动争议仲裁申诉书 2.民事起诉状 3.民事答辩状 4.民事上诉状 5.执行申请书

<<劳动纠纷制胜宝典>>

章节摘录

第一章 劳动纠纷基础法律知识 第二节 劳动合同和集体合同 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

由此可见，劳动合同的主体是劳动者和用人单位。

劳动合同的内容是劳动者与用人单位双方的权利和义务。

劳动合同的目的是为了确立劳动者与用人单位的劳动关系。

根据我国劳动法的相关规定，建立劳动关系应当订立劳动合同。

一、劳动合同的订立 2007年6月29日公布，2008年1月1日起开始施行的最新的《中华人民共和国劳动合同法》第3条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

”这是劳动合同的订立原则。

其中，平等自愿、协商一致使我国各类合同订立都必须遵循道一个共同原则。

合法原则包含的内容则比较广泛。

它不仅指合同的内容和形式要符合国家的法律和政策、平等协商地签订劳动合同，还包括合同主体合法，双方意思表示真实等内容。

其中合同主体合法，包括劳动者和用人单位的主体资格都必须合格。

比如，劳动者必须是达到法定就业年龄、有劳动能力和就业愿望的自然人。

这里应该注意的问题是关于“合同的形式”，根据《劳动合同法》第10条的规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

”由此可见，书面形式是劳动合同必须具备的形式要件。

法律之所以要求以书面形式订立劳动合同，是因为劳动合同具有履行期限较长、内容复杂的特征，书面形式一方面便于证明双方当事人的权利和义务关系，另一方面一旦发生劳动争议，便有据可查，便于有关部门查明事实，辨明是非，分清责任，及时处理。

另外，在订立劳动合同时，我们还应该注意以下几个问题：（1）《劳动合同法》第10条的规定：“用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

”这也就是说，用人单位在于劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金或者押金，也不得扣留或者抵押职工的居民身份证、暂住证和其他个人身份证件，即不得要求劳动者提供担保。

（2）用人单位与其富余人员、放长假的职工、请长病假的职工、长期被外单位借用的人员、带薪上学人员、停薪留职人员签订劳动合同，其内容可以不同于在岗时的劳动合同。

（3）企业中的管理人员，如厂长、经理、党委书记、工会主席等作为劳动者，也应当签订劳动合同。

说到这里，有人也许会问了，单位在劳动关系中显然处于强势的一方，单位不和我们劳动者签合同，我们又能怎么办呢？

总不能不干吧。

新的《劳动合同法》解决了这一长期困扰广大劳动者的问题。

《劳动合同法》第14条规定：“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

”那不满一年的情况怎么办呢？

《劳动合同法》第82条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

”
.....

<<劳动纠纷制胜宝典>>

编辑推荐

《劳动纠纷制胜宝典》所能为您做的，就是总结处理劳动纠纷的知识、信息、技能，归纳应对的操作方法，为您打赢官司提供必要的帮助。

针对当事人打官司、处理劳动纠纷的法务信息需求，《劳动纠纷制胜宝典》全面系统地阐述相关知识，既介绍了有关劳动关系的建立、劳动者的基本权利、劳动合同解除的条件等实体规定，又介绍了劳动仲裁、民事诉讼等解决劳动纠纷的程序规则。

读者阅读《劳动纠纷制胜宝典》后，既能够掌握劳动合同的主要内容、劳动者的基本权利、五险一金、解除劳动合同的条件及赔偿金计算等方面的法律知识，又能够掌握处理劳动纠纷、打赢官司的程序和方法。

《劳动纠纷制胜宝典》将取证知识列为全书重点，用大篇幅总结取证、举证方面的法律规定及实务技能，在系统的介绍证据知识的基础上，重点剖析实例、解答疑难问题，做到了点面结合，重点突出。

《取证·索赔·制胜》丛书为希望打赢官司维护权益的读者量身定作。

丛书既介绍“法律如何规定”，又强调“如何打赢官司”，更从实例出发向读者讲解如何取证以制胜于法庭，极具实用性与操作性。

丛书每分册包括以下五篇：
概述篇：系统阐述基础知识及操作程序
取证篇：从实际案例出发，归纳赢得官司应收集的证据。

及如何取证
索赔篇：介绍索赔的对象、项目及赔偿金额的计算
制胜篇：从当事人视角系统总结打官司的知识、流程及诉讼技能
法规篇：收录赢得官司必备的法律文件

<<劳动纠纷制胜宝典>>

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>