

## <<如何打赢劳动争议官司>>

### 图书基本信息

书名：<<如何打赢劳动争议官司>>

13位ISBN编号：9787209035927

10位ISBN编号：7209035923

出版时间：2005-1-1

出版时间：山东人民出版社

作者：郑莹,李丽峰

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>

## <<如何打赢劳动争议官司>>

### 内容概要

《如何打赢劳动争议官司》从内容上突破以往的单纯讲解法律条文的模式，对劳动争议纠纷采取从预防入手，到发生纠纷后帮助当事人打赢官司的模式进行阐述。

《如何打赢劳动争议官司》的作者由具有一定的法律理论功底、在相关法律领域执业多年并积累了丰富的办案经验的律师担任。

在内容上突破了以往的单纯讲解法律条文的模式，对每种纠纷采取从预防入手，到发生纠纷后帮助当事人打赢官司的模式进行阐述。

老百姓的法律顾问，当事人的私人律师——一册在手，打官司不愁。

## <<如何打赢劳动争议官司>>

### 书籍目录

出版说明 第1章劳动争议概述 一、劳动争议的特征 二、劳动争议与其他争议的区别 三、劳动争议的种类 四、劳动争议的解决途径 五、劳动争议中的法律责任 六、工会在解决劳动争议中的作用 七、案例分析 第2章劳动争议的预防 一、预防为主与积极维权 二、劳动者的基本权利与义务 三、用人单位的基本权利和义务 四、劳动合同的基本内容 五、集体合同 六、订立劳动合同应当注意的问题 七、案例分析 第3章劳动争议的调解与仲裁 一、劳动争议的调解 二、劳动争议的仲裁 三、案例分析 第4章劳动争议的诉讼 一、劳动争议诉讼的特征 二、劳动争议诉讼的受案范围与管辖 三、劳动争议诉讼参加人 四、劳动争议诉讼证据 五、劳动争议诉讼的审理程序 六、劳动争议的执行程序 七、案例分析 第5章劳动合同争议的处理 一、劳动合同无效争议的处理 二、事实劳动关系争议的处理 三、无固定期限劳动合同争议的处理 四、集体合同争议的处理 五、变更劳动合同争议的处理 六、解除劳动合同争议的处理 七、案例分析 第6章工作时间和休息休假争议的处理 一、工作时间争议的处理 二、休息休假争议的处理 三、加班加点争议的处理 四、案例分析 第7章工资争议的处理 一、最低工资争议的处理 二、工资支付争议的处理 三、扣除工资争议的处理 四、案例分析 第8章劳动保护争议的处理 一、伤亡事故争议的处理 二、职业病争议的处理 三、女职工特殊保护争议的处理 四、未成年工特殊保护争议的处理 五、案例分析 第9章社会保险争议的处理 一、养老保险争议的处理 二、医疗保险争议的处理 三、工伤保险争议的处理 四、失业保险争议的处理 五、生育保险争议的处理 六、案例分析 附录劳动争议涉及的主要法律、法规 后记

## <<如何打赢劳动争议官司>>

### 章节摘录

版权页： 六、订立劳动合同应当注意的问题（一）订立劳动合同的基本原则 我国《劳动法》第17条第1款规定：“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

”根据该条法律规定，用人单位与劳动者订立劳动合同，必须遵循下列原则：1.平等自愿、协商一致的原则 平等，是指双方当事人的法律地位平等，即用人单位与劳动者以平等的主体身份订立劳动合同，不存在主次或从属关系。

自愿，是指订立合同完全出于当事人自己的意愿，任何一方不得将自己的意志强加给对方，也不允许第三者进行非法干预。

协商一致，是指双方当事人在充分表达自己意见的基础上，经过平等协商取得一致意见。

2.符合法律、行政法规规定的原则（1）主体必须合法，是指用人单位和劳动者都应具有相应的权利能力和行为能力，能依法承担法律责任。

即用人单位一方必须是具有法人资格的单位或能独立承担民事责任的经济组织和个人；劳动者一方必须具有民事行为能力，年满16周岁，从事繁重体力劳动的，还必须年满18周岁。

（2）劳动合同的内容必须合法，是指合同规定的各项条款，包括合同期限、工作内容、劳动报酬、劳动纪律、终止条件、违约责任及双方约定的其他内容等，都必须符合国家法律、法规的规定，不得损害国家、集体和他人的利益。

（二）订立劳动合同的程序 订立劳动合同与订立一般合同相同，要经过要约和承诺两个阶段。

1.要约 要约，是指劳动者或者用人单位向与之订立劳动合同的对方当事人发出订立合同的意思表示。

要约的成立必须具备以下几个条件：（1）要约必须向特定的人发出。

劳动者或用人单位必须向特定的对方发出要约，并且要采用适当的方式通知对方，如以书信、口头通知等方式。

如果向不特定的人发出意思表示，除非在要约中详细地规定了合同条款，并且要约方表示承担在规定的条件下与前来承诺的当事人订立合同的义务，这种向不特定人发出的意思表示才被视作要约。

如果要约方只是向对方提供大致的招聘条件，具体的情况需要在商谈后再作决定，这样的意思表示就是要约引诱，即引诱对方当事人向自己发出要约。

常见的招聘广告、招聘简章、应试通知都是要约引诱。

## <<如何打赢劳动争议官司>>

### 编辑推荐

《如何打赢劳动争议官司》的作者由具有一定的法律理论功底、在相关法律领域执业多年并积累了丰富的办案经验的律师担任。

在内容上突破了以往的单纯讲解法律条文的模式，对每种纠纷采取从预防入手，到发生纠纷后帮助当事人打赢官司的模式进行阐述。

老百姓的法律顾问，当事人的私人律师——一册在手，打官司不愁。

<<如何打赢劳动争议官司>>

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>