

<<劳动人事争议处理流程与赔偿标准>>

图书基本信息

书名：<<劳动人事争议处理流程与赔偿标准>>

13位ISBN编号：9787503695254

10位ISBN编号：7503695250

出版时间：2009-8

出版时间：法律出版社

作者：黄乐平 主编

页数：215

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>

## <<劳动人事争议处理流程与赔偿标准>>

### 内容概要

法律流程与赔偿标准图解本系列图书选取民事争议中常见的侵权纠纷，对其处理的全流程做了详细的介绍，并对各种人身侵权的赔偿标准做了细致的解说。

书中还提供丰富的图表，帮助读者深刻理解、把握纠纷处理所需关注的要点。

本书以问答的形式，对劳动争议、人事争议的处理途径和流程进行了详尽的解答，并对劳动人事争议的赔偿标准作了专章阐释。

书中涵盖内容丰富的图表，可帮助读者进一步理解文字中的内容。

本书语言深入浅出，案例与图标明白易懂，是适合大众阅读的一款图文并茂的通俗读物。

## <<劳动人事争议处理流程与赔偿标准>>

### 作者简介

黄乐平，北京义联劳动法援助与研究中心主任，北京市律师协会劳动和社会保障法律专业委员会副主任、北京市国联律师事务所律师。

长期致力于劳动法研究与劳动争议处理工作、对人身损害赔偿特别是工伤损害赔偿有非常深入的研究、有关的研究成果得到立法部门的高度重视。

代理了众多具有广泛社会影响的经典案件、如获赔全国最高额经济补偿金的劳动争议案（获赔124万）、中央电视台等数十家媒体报道的临时雇工人身损害赔偿案（获赔85万）、国内首例扩大性自杀认定为工伤案件等。

著有《劳动合同法疑难案例解析》、《企业人力资源法务全解》、《最新工伤处理操作实务》、《工伤事故赔偿快速索引》等多部专著、另长期在《半月谈》、《职业》、《现代职业安全》、《中国社会保障报》等报刊杂志发表100余篇法律专栏文章。

2007年1月当选为全国总工会、司法部、全国律师协会评选的首届“全国维护职工权益杰出律师”，2007年4月荣获“全国五一劳动奖章”。

多次接受过中央电视台《新闻会客厅》、人民网《强国论坛》等国内外知名媒体的专访、新华社、人民日报、工人日报、中国青年报、法制日报、中国劳动保障报等众多媒体对其观点与事迹有广泛报道。

书籍目录

- 第一章 劳动争议处理流程 第一节 劳动争议概述 1.什么是劳动争议？  
2.哪些劳动争议适用《劳动争议调解仲裁法》？  
3.哪些纠纷不属于劳动争议？  
4.劳动争议处理应当遵循的原则是什么？  
5.发生劳动争议后，有几种争议处理模式？  
6.劳动争议的处理机构有哪些？  
7.什么是“协调劳动关系三方机制”？  
8.劳动关系与劳务关系的区别是什么？  
9.劳动争议处理的实体法律依据有哪些？  
10.劳动争议处理的程序法律依据有哪些？  
第二节 劳动争议中的证据问题 11.哪些材料可以作为劳动争议中的证据？  
12.劳动争议案件的举证责任是怎样的？  
13.用人单位的特殊举证责任有哪些？  
14.劳动者如何收集证据证明劳动关系的存在？  
15.劳动者如何收集证据证明劳动关系的解除和终止？  
16.劳动者如何收集证据证明工作年限和工作时间？  
17.劳动者如何收集证据证明工资标准？  
18.劳动者如何收集证据证明社会保险问题？  
19.劳动者如何收集证据证明工伤待遇问题？  
20.劳动者如何举证？  
21.劳动者如何质证？  
第三节 劳动争议调解 22.什么是劳动争议调解？  
23.什么是劳动争议调解组织？  
24.我国有哪几种劳动争议调解组织？  
25.劳动争议调解组织的调解员应当具备哪些条件？  
26.劳动争议调解是劳动争议处理的必经程序吗？  
27.劳动争议调解的流程是怎样的？  
28.劳动争议调解协议书的效力如何？  
29.劳动争议调解协议达成后，一方当事人不履行的，另一方当事人应当怎么办？  
30.劳动争议调解协议书可否向人民法院申请支付令？  
第四节 劳动争议仲裁 31.什么是劳动争议仲裁？  
32.什么是劳动争议仲裁委员会？  
33.劳动争议仲裁委员会的组成结构是什么样的？  
34.劳动争议仲裁委员会的职责是什么？  
35.劳动争议仲裁员应当符合哪些条件？  
36.劳动争议仲裁委员会的受案范围是哪些？  
37.如何选择劳动争议仲裁委员会？  
38.劳动争议仲裁应当在什么时候提出？  
39.劳动争议仲裁的基本流程是怎样的？  
40.劳动者申请劳动争议仲裁，应当准备哪些材料？  
.....第二章 人事争议处理流程第三章 劳动人事争议仲裁赔偿标准附录

章节摘录

(2) 主体不同。

劳动关系的双方主体都是法定的，一方面法律规定了劳动关系中适格的用人单位的标准，另一方面法律也规定了劳动关系中适格的劳动者的标准。

劳务关系的主体则相对广泛，公民和公民之间、公民和法人之间、法人和法人之间都可以建立劳务关系。

(3) 主体地位不同。

劳动关系中间除了存在财产属性，还存在人身属性，即劳动者是隶属于用人单位的，要接受用人单位的管理，服从其安排，遵守其规章制度。

劳务关系中的双方主体之间只存在财产关系而不存在人身关系，即一方当事人提供劳务服务，另一方当事人就该劳务支付报酬，双方各自独立，没有隶属关系。

(4) 受法律调整的程度不同。

劳动关系属于准公法范畴，一般由强制性的法律规范进行调整，《劳动法》、《劳动合同法》等相关法律法规中都规定了用人单位的强制性义务，以对劳动者进行有效的保护。

劳务关系属于私法范畴，是平等民事主体之间财产权利上的关系，因此，法律法规不做过多的规范和限制，在不违反国家法律、法规强制性规定的前提下，双方当事人充分行使意思自治，协商确定双方权利义务。

(5) 发生争议处理模式不同。

因劳动关系引发的争议，双方协商无法解决的，应当先到劳动争议仲裁委员会进行劳动争议仲裁，对仲裁裁决结果不服的，任何一方可以向人民法院提起诉讼。

因劳务关系引发的纠纷，当事人可以直接向人民法院提起诉讼。

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>