第一图书网, tushu007.com

<<纷争与和谐>>

图书基本信息

书名：<<纷争与和谐>>

13位ISBN编号：9787504580566

10位ISBN编号：7504580562

出版时间：2009-10

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：陆敬波 编

页数：365

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

第一图书网, tushu007.com

前言

当前有一种现象备受社会各界关注，即伴随着《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》《劳动争议调解仲裁法》《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》《劳动人事争议仲裁办案规则》等系列劳动立法的出台和实施，劳动争议案件呈“井喷”之势增长。
全球金融和经济危机导致的不利经济形势对此更是火上浇油，某个地区劳动争议数量同比增长300%已不足为怪，个别地区甚至同比增长800%之多！
许多地区的劳动争议处理机构因此“门庭若市”，承办人员业务繁重，苦不堪言。
在有关劳动争议案件数量急剧增长的同时，处于“经济强势”地位的用人单位却凸显颓势，败诉率一直居高不下，远远高于劳动者。
不仅如此，双倍工资、违法解雇赔偿、无固定期限劳动合同等新型劳动争议不断出现，因减薪、裁员、关厂、搬迁、并购等引起的群体劳动争议也有明显增加。
于是数量增长快、单位败诉率高、新型案件增、群体争议多遂构成了当前劳动争议的四大最突出特点。

这四大特点不能不引起社会各界对当前劳动争议案件的足够重视和关注。
宏观而言，劳动争议尤其是群体性劳动争议的大量增加，对整个社会的和谐稳定将产生不良影响；微观而言，某一具体用人单位的劳动争议往往本身事小但后续影响大，如果其发生率及败诉率显著上升，将使得该单位和谐劳动关系的构建面临严峻考验。

和谐抑或纷争？
是一个必选题，但并不是一个两难选择，我们当然要和谐！
但能否做到劳动关系的和谐？
如何做？
就成了摆在政府、用人单位、工会、劳动者及其他社会各界面前的一个现实而急迫的问题。
这一问题必须予以解决，本书因此而生。

既然是为了解决实际问题，解决如何在实务层面进行具体操作才能构建和发展和谐劳动关系，那么本书就不应该是一本普通的教科书，只解决“面”的问题；也不应该是一本普通的案例汇编，只解决“点”的问题。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

针对当前劳动争议“井喷”式增长的现状，为预防和解决各类劳动纠纷给企业带来的困惑和疑问，控制企业用工风险，本书采用“案例”+“评析”+“建议”+“问答”+“法规”的形式，通过重点案例的点题和引伸，以点带面，有针对性地提出全面的、系统的劳动争议预防与处理实务操作建议和方案。
此书是用人单位的人力资源管理工作者、法务工作者、工会工作者、其他高层管理者、劳动者以及律师和其他法律同仁等的益友良伴。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

第一编　理论编　第一章 与时俱进的劳动争议　第一节　劳动争议的深化认识　一、劳动争议的概念　二、劳动争议的性质及特征　第二节　劳动争议的类型与发展　一、劳动争议的类型　二、劳动争议类型的发展　第三节　劳动争议中的当事人　一、劳动者　二、用人单位　第四节　劳动争议预防及处理依据　一、法律法规及行政规章　二、劳动合同、集体合同和用人单位规章　第五节　劳动争议与民事争议的关系…… 第二章 劳动争议的预防　第三章 劳动争议的处理第二编　实务编　第一章 劳动合同订立争议　第二章 劳动合同履行、变更争议　第三章 劳动合同终止争议　第四章 用人单位解除劳动合同争议　第五章 协商解除和劳动者解除劳动合同争议　第六章 保密、竞业禁止及服务期争议　第七章 工作时间、休息休假争议　第八章 劳动报酬争议　第九章 社会保障事务争议　第十章 女职工保护事务争议　第十一章 特殊用工争议第三编　法律服务编　第一章 专项法律服务　第二章 企业法律培训　第三章 劳动争议代理　第四章 企业法律顾问服务

章节摘录

第五节 劳动争议与民事争议的关系　　从实务操作角度考虑，劳动争议与民事争议的差别远没有劳动法与民法的差别那么大。
原因在于，劳动法与民法是平级的法律部门之间的关系，而劳动争议与民事争议在实务操作中则类似于种属之间的归属关系。
我国不设劳动法院，在法院的审理过程中，劳动争议一般都是放在民事审判庭，对于劳动争议处理的司法解释也是由最高人民法院的民事审判庭作出，故在劳动争议的审理中难免打上民事争议的影子。
事实上，有关法院在进行案件统计的时候，是将劳动争议作为民事争议统计的。
而且，考虑到司法救济是对人民权利最后的救济，依最高人民法院的相关司法解释，有关案件即使不是劳动争议，但是属于人民法院主管的其他争议的，人民法院依然受理。
如此考虑，严格区分劳动争议与民事争议也许并无实益。
　　但考虑到劳动争议与民事争议的处理仍有细节上的不同，笔者在此做简要区分：劳动争议与民事争议存在排他或竞合的关系。
　　（一）排他关系　　即一个纠纷不是劳动争议就是民事争议。
这突出表现在劳动合同、劳务合同及承揽合同的区别上。
从法律关系上考虑，劳动合同当事人之间存在的是劳动关系且具有一定人身依附性；而劳务合同与承揽合同则是民事关系，不存在依附关系。
从主体上考虑，劳动合同是发生在用人单位与自然人之间的；而劳务合同与承揽合同则完全可以发生在自然人与自然人之间。
最后，从合同义务角度考虑，例如提供劳动条件、保密等是劳动合同的主义务，但对于劳务合同及承揽合同而言，准备工作条件或工具、保密等是合同的附随义务，并不是主义务。
　　通过以上三个方面特征的区别，基本上可以区分大量的劳动争议与民事争议。
但这种区别方式很大程度上是理论上的，实务操作中必然涉及举证的问题。
由于有关处理机关的倾向性不同，如有关证据不能充分证明当事人的主张，那么争议就会被认定为劳动争议或民事争议。
例如，没有明确承揽合同的劳务服务外包就有可能被认定为事实劳动关系；同时，在某些情况下某种事实劳动关系也有可能会被认定为劳务关系。

第一图书网, tushu007.com

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