

图书基本信息

书名：<<劳动法司法解释理解与运用·典型案例裁判理由>>

13位ISBN编号：9787509323809

10位ISBN编号：7509323800

出版时间：2011-1

出版时间：中国法制出版社

作者：胡仕浩 主编

页数：236

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

本书主要包括“司法解释理解与运用及典型案例裁判理由”和“法律、司法解释及其理解和运用”，分别对司法解释、主体法律及其他相关解释进行逐条梳理，通过“理解与运用”、“相关判例”来阐释条文的具体运用规则 and 如何落实到现实的审判过程中去，有利于读者准确快速地理解和把握。

本书立足于司法实务，广度与深度并济，司法理论和实践共存，既突出了热点难点，又强调了基本原则，是对现有法律、司法解释的深度解读，是对典型疑难案例的整理。

书籍目录

第一部分 主要司法解释文本 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) 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(三) (2010年9月13日)第二部分 劳动法司法解释理解与运用及典型案例裁判理由第三部分 相关法律、法规、司法解释

章节摘录

本条是针对如何理解《劳动法》第82条中“劳动争议发生之日”的规定。

《劳动法》第82条规定：“提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。

仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作出。

对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。

”但是需要注意的是，2008年5月1日开始实施的《劳动争议调解仲裁法》第27条规定了“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年”，也就是说，现在的劳动争议申请仲裁的期限为1年，而不再适用60日的规定。

对于“劳动争议发生之日”的确定，本条具体规定的三种情形是：1.在劳动关系存续期间产生的支付工资争议，用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付工资的，书面通知送达之日为劳动争议发生之日。

用人单位不能证明的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

理解该项需要抓住以下要点：首先，必须是在劳动关系存续期间。

如果是在劳动关系解除或者终止后产生的支付工资争议则不适用本项规定。

其次，必须是有关支付工资的争议。

如果是其他方面的劳动争议，则不适用本项规定。

再次，由用人单位承担举证责任，不论是用人单位申请仲裁还是劳动者申请仲裁。

又次，用人单位需要证明其已经书面通知劳动者拒付工资。

在此，证明事项包括三点：其一，证明通知的形式必须是书面的；其二，证明通知的内容是拒付劳动者工资；其三，证明书面拒付劳动者工资的文书已经送达劳动者。

最后，用人单位承担的举证责任的结果是，如果用人单位能够证明其已经书面通知劳动者拒付工资，劳动者也收到该通知的，那么书面通知送达之日即为劳动争议发生之日。

如果用人单位不能证明其已经书面通知劳动者拒付工资，并且劳动者也收到该通知的，则劳动者主张权利之日即为劳动争议发生之日。

编辑推荐

《劳动法司法解释理解与运用·典型案例裁判理由》：含最新劳动司法解释（三）理解与运用“徒法不足以自行”，法律规定后必须被适用，而适用中就必有解释。

只有通过解释才能将晦涩、抽象、庞杂的法律适用到具体的案例中。

为了帮助广大读者正确理解和运用法律和相关司法解释，我们组织编写了这套“最高人民法院司法解释·典型案例裁判观点系列丛书”。

丛书立足于司法实务，广度与深度并济，司法理论和实践共存，既突出了热点难点，又强调了基本原则，是对现有法律、司法解释的深度解读，也是对典型疑难案例的整理归纳。

劳动法司法解释（一）（二）（三）理解与运用劳动法司法解释经典案例裁判理由相关法律、法规、司法解释

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>