

《中国劳动维权常备手册》

图书基本信息

书名：《中国劳动维权常备手册》

13位ISBN编号：9787511835659

10位ISBN编号：7511835651

出版时间：2012-7

出版社：法律出版社

作者：温陈静

页数：373

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《中国劳动维权常备手册》

内容概要

《中国劳动维权常备手册》编著者温陈静。

《中国劳动维权常备手册》从实务问题解答、纠纷解决方式、经典案例分析、文书范本、法律法规等方面围绕劳动争议中典型、常见问题全面地介绍各个纠纷的解决答案、方式、程序、文书写作、处理依据，是一本指导劳动维权不可多得的好书。

《中国劳动维权常备手册》是由上海远业律师事务所资深劳动法专家凭借多年劳动争议处理经验、参阅数百起劳动争议经典案例、依托六十载劳动争议法规撰写而成。《中国劳动维权常备手册》分为三个部分：总论篇、分论篇和附录。总论篇由两章构成，主要阐释劳动争议基本理论知识。分论篇由十一章构成，依次为：录用争议、劳动合同争议、试用期争议、劳动报酬争议、经济补偿和赔偿争议、工伤争议、社会保险争议、女职工劳动保护争议、服务期和竞业限制争议、劳务派遣争议、涉外劳务争议等。附录则收集了劳动维权所需要用到的各种文书范本和相关法律法规。

为了能给读者一个清晰的维权思路，编者在编写此书过程中，摒弃了那些模棱两可，争议较大的知识。所有章节内容都完全依托最新法律法规，借助于典型案例深入浅出地展开分析。同时，编者摒弃了从头到尾的文字说教，而结合不同方面的知识特点绘制了各种表格，让您通过表格和流程图就可以清晰地知晓自己应该如何去做。

这是一本内容全面、体例清晰、可操作性强的维权宝书，无论是普通劳动者还是广大企事业单位，一日拿到此书之后，基本可以不用请专业人士就能独立维护自己的合法权益。

《中国劳动维权常备手册》

作者简介

温陈静，上海远业律师事务所主任、首席合伙人。企业劳资顾问及人力资源专家、劳动人事法律资深培训师。现任上海律师协会劳动关系研究委员会委员、上海市徐汇区人大代表、上海市徐汇区总工会调解骨干律师、劳动争议仲裁委员会（兼职）仲裁员、事业单位人事争议联合人民调解委员会调解员。长期担任爱建证券有限责任公司、通用（上海）医疗器材公司、美国锐哲公司等数十家大型集团公司常年法律顾问。著有《五险一金纠纷锦囊》一书。

书籍目录

总论篇

第一章 劳动争议基础理论

第一节 什么是劳动争议

- 一、劳动争议的概念
- 二、劳动争议的特征
- 三、劳动争议产生的原因
- 四、劳动争议的类型

第二节 劳动争议与其他争议的区别

- 一、劳动争议与民事争议的区别
- 二、劳动争议与劳动行政争议的区别

第三节 劳动争议仲裁和诉讼的参加人

- 一、劳动争议当事人
- 二、劳动争议第三人
- 三、劳动争议共同当事人

第二章 劳动争议的处理制度

第一节 劳动争议处理的基本原则

- 一、合法性原则
- 二、公正和平等原则
- 三、注重调解的原则
- 四、保护弱者的原则
- 五、及时处理原则

第二节 劳动争议处理的机构

- 一、劳动争议的处理机构
- 二、如何选择合适的劳动争议处理机构

第三节 劳动争议处理的方式

- 一、协商
- 二、调解
- 三、仲裁
- 四、诉讼

第四节 劳动争议处理的法律依据

- 一、基本法律法规
- 二、劳动争议处理的时效规定
- 三、劳动争议处理的证据规定
- 四、劳动争议处理的管辖规定

分论篇

第一章 录用争议

第一节 招聘中的歧视争议

问答百科

- 一、法定不得歧视的情形
- 二、用人单位是否有歧视现象的考量标准
- 三、与劳动者关系最密切的歧视现象
- 四、劳动者发现被歧视后维权的法律依据
- 五、就业歧视的救济形式和救济途径

按部就班

- 一、发现被歧视后，向哪些部门主张权利
- 二、发现被歧视后，采取哪些方式来维权

以案说法

案例1：四川大学应届毕业生蒋韬诉中国人民银行成都分行一案

案例2：因色盲解约，大学生状告用人单位

第二节 因录用信（或录用通知书）产生的争议

问答百科

一、录用信、录用通知书、高校三方就业协议之异同

二、录用信与劳动合同之异同

三、录用信的存在价值

按部就班

一、劳动者处理录用信需要注意事项

.....

附录一 相关法律文书

附录二 相关法律法规

章节摘录

版权页：插图：五、“加班加点工资”和“特殊情况下支付的工资”的正确定位 1.加班加点工资是指按规定支付的加班工资和加点工资。2.特殊情况下支付的工资。包括：根据国家法律、法规和政策规定，因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、事假、探亲假、定期休假、停工学习、执行国家或社会义务等原因按计时工资标准或计时工资标准的一定比例支付的工资；附加工资、保留工资。

六、“年底双薪”和“年终奖”的区别从理论上讲虽然两者都属于劳动报酬的范围，都属于工资总额的范围，但是两者还是有明显区别的。新实施的个人所得税的规定中，也把年终奖和年底双薪用不同的方法来纳税，可见这两者是不同的。年终奖就是固定发放的工资，实际上就是工资，它的发放数额是（本人1个月的工资）确定的，发放的时间和方式（年度最后一个月随12月份工资发放）也是确定的，不存在其他的发放方式和发放理由。年底双薪已经脱离了奖金的性质，成为劳动者应得的劳动报酬，和奖金有根本区别。奖金即奖励，是对员工的超额劳动和额外贡献的奖励。奖金是对员工超额劳动的报酬，年终奖是对员工全年劳动的超额劳动报酬，一般是在对员工全年工作进行考核的基础上，根据考核结果相应进行发放，其目的是对员工的全年工作进行考核。年底双薪视为员工工资的一部分，属于劳动者的工资组成，不是额外奖金。年底双薪就是把劳动者每月收入的一部分，积攒下来放到年末来发。年底双薪并不对员工全年的工作进行考核，而仅仅只是把员工一年当中最后一个月薪水变成了双薪。

《中国劳动维权常备手册》

编辑推荐

《中国劳动维权常备手册》编著者温陈静。《中国劳动维权常备手册》从劳动者常见的维权问题出发，配以经典的案例，向读者阐述了劳动维权中的基本知识，介绍了遇到问题和困难时应该采取的方法和步骤。同时，《中国劳动维权常备手册》收录了劳动维权可能会用到的各种表格、文书范本和法律法规。总之，本书不仅告诉你答案是什么，更向你指出了该怎么做，并通过“按部就班”告诉你如何一步一步具体去操作。基本知识完全解读、操作流程清晰呈现、典型案例深入分析、文书范本摘下即用、法律法规全面有序。

《中国劳动维权常备手册》

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：www.tushu000.com