

山东法扬律师事务所

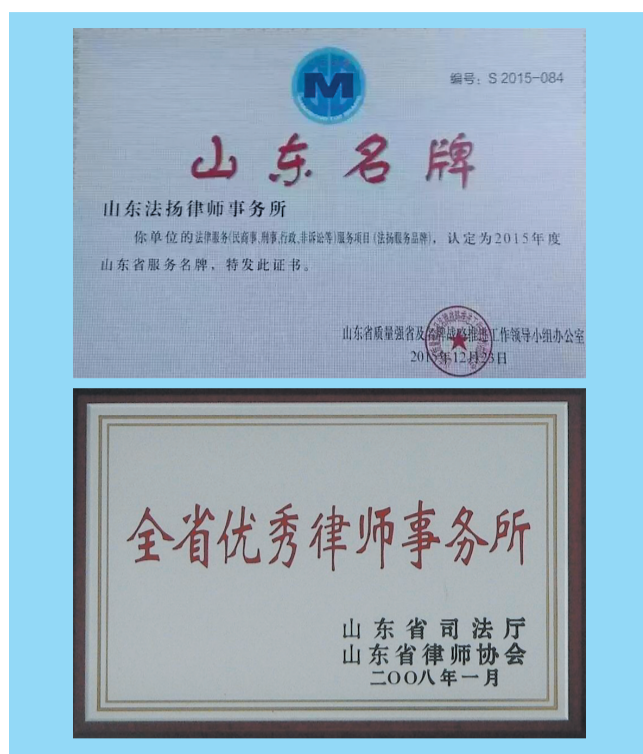
山东法扬律师事务所是经山东省司法厅批准,于2000年6月组建成立的综合性法律服务机构,是枣庄市规模最大、综合实力最强的律师事务所之一。在多年的执业过程中,法扬律师事务所与各级人大、政府及其经贸、金融、建设、工商、财税等职能部门建立了良好的工作关系,在司法机关、仲裁机构和中介机构建立了良好的职业信誉。

法扬律师先后受聘担任枣庄市及所辖滕州市、市中区等六家党政机关,工行、建行、农行、中行、农商行等金融机构,国有、民营、混合所有制等各类企业,以及社会组织、公民个人的法律顾问。先后获得全省十佳律师、山东省优秀建设者、山东省优秀律师、山东省优秀青年律师、枣庄市优秀青年科技人才、枣庄市有突出贡献的中青年专家、山东省律师辩论赛最佳辩手、全国律师行业创先争优活动先进个人、1+1中国法律援助志愿者行动优秀律师等荣誉,在刑事辩护与代理、建设地产、交通、医疗等民事法律服务领域、金融保险、公司、知识产权等商事法律服务领域、行政复议与行政诉讼以及其他诉讼、非诉讼法律服务领域均取得了不菲的成绩,所办理的案件先后入选全省法院

十大案件、山东十大知识产权案例及全国五十个典型案例。

2007年4月,法扬律师事务所在济南设立分所,同年进入山东省高级人民法院编制的破产管理人名册,2008年1月被山东省司法厅授予全省优秀律师事务所称号。2009年12月参与发起设立山东律师刑事专业联盟,先后发布了《死刑案件辩护指导意见》、《律师量刑辩护规范指导意见》、《辩护律师办理刑事案件非法证据排除指引》等三个指导性文件,主办了大型国际学术交流活动中美非法证据排除模拟法庭,在全国法律界引起强烈反响和广泛好评。2012年,法扬律师事务所通过ISO9001国际标准质量管理体系认证,2014年7月成为枣庄市唯一中标山东省省直单位法律服务定点单位的律师事务所。2015年12月,“法扬”服务品牌被山东省质量强省及名牌战略推进工作领导小组办公室认定为山东省服务名牌,是枣庄市唯一获得该项荣誉的律师事务所。

法扬律师事务所秉承“倡扬法治精神、弘扬法律正义”的服务宗旨和“专业化、凝聚力、事业心”的服务理念,竭诚维护委托人合法权益,为社会各界提供优质高效的法律服务。



律师风采

兢兢业业 厚积薄发

——记山东法扬(济南)律师事务所主任 褚海燕



褚海燕,1997年毕业于西北政法学院经济法系,1998年10月进入枣庄龙头律师事务所从事律师工作,2000年取得律师资格,2006年进入山东法扬律师事务所执业,2008年参加全国司法资格考试,取得“法律职业资格证书”,成为同时拥有“两证”的律师。现为山东法扬(济南)律师事务所主任、山东省律师协会第八届女律师工作委员会委员。

褚海燕律师在大学学习期间,便对民商法课程情有独钟,从事律师职业后,又选择民商法领域作为主攻方向,在婚姻家庭、损害赔偿、合同、建筑房地产等民商事业务领域享有专长,积累了丰富的办案经验。褚海燕律师工作作风严谨、细致,善于透过复杂的法律纠纷表象寻找内在的法律关系。数年来,代理了大量疑难、复杂的民商事案件,取得了良好的法律效果和社会效果。褚海燕律师还为多家企事业单位担任常年法律顾问,赢得了当事人和社

会各界的普遍信赖和一致好评。从事律师工作十八年来,经过不懈坚持和努力,褚海燕律师从一个青涩的、初出茅庐的“小律师”,已经成长为枣庄律师行业的“中坚力量”。

历数律师执业的甘甜得失,褚海燕律师给我们分享了以下心得和体会:

一是要认真、踏实、专业。当前,经济纠纷朝日益复杂化方向发展,对于律师能力和素养的要求也越来越高。举例来说,对于诉讼案件,在庭前一定要做好充分的准备工作,认真分析案件可能存在的争议焦点和双方的矛盾分歧之处,不仅要站在委托人角度思考问题,更要转换角色和位置,即把自己当成对手,站在对方的角度发现和提出问题,并找到解决问题的方案,从而使自己在庭审中从容不迫,提出有的放矢的的观点和意见。

二是要善于和客户沟通。律师不能只埋头办案,更要善于沟通和交流。语言是“开心”

的“钥匙”,作为代理律师,不仅需要做好“法律”工作,还要接地气,即尽量不用生硬的法律术语和客户讲话,而是学会用群众的语言和他们沟通,在交流中让对方感到你的诚意和所作的努力。有时候,他们更需要的是你一个温暖的眼神和一句贴心的话语。

三是既要关注案件的法律效果,也要注重法律效果和社会效果的统一。律师代理的案件,小到离婚案件、邻里纠纷,大到标的额巨大的经济纠纷案件,都有可能遇到双方当事人之间是亲人或朋友的情况,之间的矛盾并不是不可调和的。在代理这些案件中,律师若能做一些调解和说服工作,往往能收到比双方针锋相对更好的法律效果和社会效果。

“你若盛开,蝴蝶自来”,褚海燕律师说,这句话用来形容律师这个职业的意境也十分恰当。付出就有回报,这种回报不止于物质上的,还有职业荣誉感和自信心。如果用一句话来概括对于工作的感悟,那就是不轻言放弃,把自己该做的做好,其他的交给命运和时间。

褚海燕律师办公地址:
市中区——青檀北路227号
高新区——光明西路科技金融服务中心七层
济南——历下区经十路12508号名士豪庭
联系电话:13869456556

临近毕业季,大学生往往急于就业找工作,忽视签订劳动合同应该注意的相关法律问题。在此,我们整理了应届毕业生签订劳动合同需要掌握的一些法律知识,希望对他们有所帮助。

一、劳动合同的必备条款有哪些?

毕业生在与用人单位签订劳动合同之前,要了解一份劳动合同应当具备的基本内容:用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;劳动合同期限;工作内容和工作地点;工作时间和休息休假;劳动报酬;社会保险;劳动保护、劳动条件和职业危害防护;法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

二、必须签订书面的劳动合同吗?

毕业生与用人单位建立劳动关系的时候,就应当订立书面劳动合同,千万不能简单口头约定。劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同应当在建立劳动关系的一个月内订立;用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付两倍的工资;同时,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

三、无固定期限劳动合同就是“铁饭碗”吗?

《劳动合同法》提出了“无固定期限劳动合同”,改变了以往一些单位一年一签的惯例。劳动者在该用人单位连续工作满10

劳动法律咨询专题

年的;连续订立二次固定期限劳动合同,续订劳动合同的;以及用人单位自用工起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,除劳动者本人不愿意之外,都应当订立无固定期限劳动合同。但是需要说明的是无固定期限劳动合同并非“铁饭碗”,也并不是每个人都适合长期合同,应届生应该根据自己的实际情况来考虑签约期限。

四、试用期相关问题

1、试用期过后才签正式劳动合同吗?

在招聘新员工时,企业为了占据主动,防止被“套牢”,往往不与试用期内的员工签订正式的劳动合同或只签订一纸“试用期合同”,待试用期过后再与劳动者签订劳动合同。

其实这种做法是违反法律规定的,根据《劳动法》第十六条第二款规定:“建立劳动关系应当订立劳动合同”。《劳动法》第二十一条规定:“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月”。根据上述规定,劳动者和用人单位建立劳动关系,就应当签订劳动合同。试用期是劳动关系和用人单位劳动关系的一种表现形式,所以也应当签订劳动合同。劳动者和用人单位双方同意建立劳动关系,用人单位应当在劳动者开始工作之时

就与其签订劳动合同。因此,劳动者与用人单位签订劳动合同的时间应在试用期之前。

试用期过后再与劳动者签订劳动合同,不仅是违法的,而且也可能将自己“套牢”。实际上这种做法往往是弄巧成拙,最终是适得其反。因为,现行法律规定,企业同员工未签订劳动合同但存在劳动关系的作为事实劳动关系仍受法律保护,而作为事实劳动关系,企业要终止必须提前三十日以书面形式通知员工本人或者额外支付员工一个月工资后,可以解除劳动合同;法律还规定,只签订试用期合同的,试用期不成立,该“试用期”即为劳动合同期限。显然,试用期内不签劳动合同或只签试用期合同,企业本来是想防止被“套牢”,实际上恰好被“套牢”,因此,这种做法不可取,正确做法应是同新进员工签订劳动合同,劳动合同中包含试用期的内容。

2、试用期有时限和工资吗?

虽然在试用期难免如履薄冰,毕业生也要保护自己的权益。《劳动合同法》规定,用人单位不得在试用期内随意辞退劳动者。“劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过两个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,

试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”

《劳动合同法》规定“试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准”。

五、“临时工”不用签劳动合同吗?

其实,“临时工”是一个已经退出历史舞台的概念,是我国统一实行劳动合同制度以前,与“固定工”相对应的概念。《劳动法》颁布实施后,用人单位招聘劳动者都与劳动者签订劳动合同。用人单位如果与所谓的“临时工”不签订劳动合同,一旦发生劳动争议,用人单位不但要赔偿由此给劳动者带来的损失,而且也可能面临行政处罚。

六、签订劳动合同时收取押金、保证金吗?

目前,有些企业以防偷、防跑、防犯规等等为由在与劳动者签订劳动合同时,收取“押金”、“保证金”等,如果没有押金,就扣下试用期期间的工资做抵押。其实,这种做法是违反法律的,一旦劳动者向劳动部门投诉,企业得不偿失。《劳动合同法》第八十四条明确规定“用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”

编辑整理:褚毅
山东法扬律师事务所