

图书基本信息

书名：<<外商投资企业人力资源法务全解应对新劳动法律全攻略>>

13位ISBN编号：9787503682117

10位ISBN编号：7503682116

出版时间：2008-4

出版时间：法律出版社

作者：黄乐平

页数：473

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

本书以企业人力资源管理中的典型案例为切入点，通过案例反映的问题，向企业人力资源管理人员介绍相关法律知识并提供法规依据链接。

这些法规依据不仅包括全国性的法律、法规、规章，还涵盖了北京、天津、上海、广东、江苏、浙江等经济发达地区的地方性规定，力求使读者在碰到相关人力资源法务问题时，可以通过本书迅速、便捷的找到充分的法律依据与具体的操作方法。

本书的另一大特色就是根据最新出台的《劳动合同法》编写，尤其对《劳动合同法》出台后企业人力资源法务所面临的新问题进行了详细讲解，并随书附赠《劳动合同法小全书》光盘。

## 作者简介

黄乐平，北京义联劳动法援助与研究中心主任，北京市国联律师事务所执业律师，中国劳动法网首席顾问，北京市劳动和社会保障法学会理事。

长期致力于劳动法研究与劳动维权事业，免费为数千人提供过劳动维权法律帮助，为数百起劳动争议案件提供过法律服务，其中众多案件具有广泛的社会影响，如获赔全国最高额经济补偿金的劳动争议案、被中央电视台拍摄为专题片播放的农民工工伤赔偿案。

2006年当选为全国总工会、司法部、全国律师协会评选的“全国维护职工权益杰出律师”，并荣获2006年度“全国五一劳动奖章”。

著有《员工维权实战兵法》、《无忧劳动合同范本151条精解》、《事业单位人力资源法务全解》、《工伤事故疑难案例解析》、《工伤维权法律通》等著作，另在《半月谈》等报刊杂志发表论文多篇。

多次接受过中央电视台等国内外知名媒体的专访，人民日报、斯华社半月谈、工人日报、中国青年报、法制日报、检察日报、新华网、人民网、新浪网、搜狐网等媒体对其观点与事迹有广泛报道。

## 书籍目录

第一章 涉及招录员工的人力资源法务全解 招录员工环节的人力资源法务风险防范示意图 经典案例1：外国企业在华常驻机构如何雇佣人员 经典案例2：外国人在华如何就业 经典案例3：外资企业如何雇佣本国员工 经典案例4：内地企业如何招录台港澳居民 经典案例5：境外就业中介机构如何为境外企业招聘中国雇员 经典案例6：外企用人，应该给求职者平等的就业机会 附：优先招用残疾人，属于就业歧视吗 经典案例7：非法用工，港资企业要承担相应的责任

第二章 涉及劳动合同签订的人力资源法务全解 签订劳动合同时的人力资源法务风险防范示意图 第一节 劳动合同的签订 经典案例1：境外NGO组织在华常驻机构雇佣人员的劳动合同如何签订 经典案例2：通过境外就业中介机构外出就业的职工劳动合同该和谁签 经典案例3：在华就业的外国人能够签订无固定期限的劳动合同吗 经典案例4：签订劳动合同时，用人单位不得非法收取押金、扣押职工身份证件 经典案例5：没有签订书面的劳动合同，能否主张口头约定的违约金 经典案例6：采取欺诈手段签订的劳动合同不具有法律效力 经典案例7：劳动者以假学历骗签劳动合同，工资该怎么付 经典案例8：职工在单位工作10年以上，用人单位必须与之续签无固定期限劳动合同吗 经典案例9：工作不到10年，但连续签了两次劳动合同，能否要求签订无固定期限的劳动合同 经典案例10：已经生效的集体合同对不赞成集体合同的员工有约束力吗 经典案例11：集体合同期内，能够终止到期的一般劳动合同吗 第二节 劳动合同试用期 经典案例12：劳动合同必须约定试用期吗，试用期内的工资有无标准 经典案例13：两年半的劳动合同试用期最长为多长 经典案例14：试用期后，能否以试用期内被证明不具备录用资格为由解除劳动合同 第三节 劳动合同的变更 经典案例15：单方面变更劳动合同的行为不具有法律效力

第三章 涉及工资的人力资源法务全解 确定和发放工资的人力资源法务风险防范示意图 经典案例1：公司发的各种待遇中，哪些属于工资 经典案例2：无故拖欠、克扣工资，用人单位付出的会更多 附：协助执行法院判决而扣留工资，属于无故克扣吗 经典案例3：职工未提供正常劳动，单位可低于最低工资标准发放工资 经典案例4：用人单位可以任意决定工资的发放吗 经典案例5：安排加班的，加班工资应该以什么标准支付 经典案例6：参加工会活动和共青团活动期间的工资该如何支付 经典案例7：员工休病假，单位怎么支付病假期间的工资 经典案例8：提成工资怎么计算

第四章 涉及工作时间与休假的人力资源法务全解 涉及工时和休假的人力资源法务风险防范示意图 经典案例1：标准工作时间制是怎么规定的 经典案例2：什么是不定时工作制和综合计算工时制 经典案例3：法定节假日的工资该如何支付 经典案例4：职工年休假期间，单位该如何支付待遇 经典案例5：单位应当合理地安排加班时间，不能打疲劳战 经典案例6：怎么安排加班才是合法的 附：员工未经批准加班的，单位需要支付加班费吗 经典案例7：哪些情况下可以不受加班时间的限制 ……

第五章 涉及女职工和未成年工特殊保护的人力资源法务全解

第六章 涉及劳动者劳动安全卫生保障的人力资源法务全解

第七章 涉及职工社会保险的人力资源法务全解

第八章 涉及劳动合同解除、终止的人力资源法务全解

第九章 涉及劳动争议处理的人力资源法务全解

第十章 涉及劳动保障监察的人力资源法务全解

附录 常用劳动法律法规

章节摘录

第一章 涉及招录员工的人力资源法务全解[案例]：法国阿尔法集团公司是一家零售超市集团公司，该公司2007年准备在中国设立一个采购办，联系和监督在华的供货商。

由于从法国总部派员到中国采购，人力资本成本太高，于是阿尔法公司想在中国本土招聘员工，负责在中国的事务。

但是阿尔法公司不太清楚中国政府对国外企业在华常驻机构招聘人员有无特殊限制或要求，因此就此事特意咨询中国律师，外国企业在华常驻机构如何雇佣人员？

[评析]：本案主要涉及外国企业在华常驻机构如何雇佣人员的问题。

由于外国企业在华常驻机构只是外国企业在华的一个办事机构，不是一个独立的法人组织，因此，其不能以自己的名义直接招聘中国劳动者。

根据《国务院关于管理外国企业常驻代表机构的暂行规定》以及各地方政府对外国企业常驻代表机构的规定，外国企业在华常驻机构欲在中国招聘中国员工的，应当委托当地外事服务单位或者中国政府指定的其他单位代为招聘，被聘用人员与外事服务单位签订劳动合同，由外事服务单位派遣至外国企业在华常驻机构工作。

1. 法律法规链接1. 《国务院关于管理外国企业常驻代表机构的暂行规定》：第十一条常驻代表机构租用房屋、聘请工作人员，应当委托当地外事服务单位或者中国政府指定的其他单位办理。

2. 《北京市人民政府关于外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的管理规定》：第五条外国企业常驻代表机构招聘中国雇员，必须委托外事服务单位办理，不得私自或者委托其他单位、个人招聘中国雇员。

3. 《广东省外国企业常驻代表机构聘用中国雇员管理规定》：第十一条外国企业常驻代表机构聘用中国雇员，必须委托涉外就业服务单位办理，不得私自或者委托其他单位、个人招聘中国雇员。

第十二条中国雇员必须通过涉外就业单位向外国企业常驻代表机构求职应聘。

编辑推荐

《外商投资企业人力资源法务全解应对新劳动法律全攻略》是成功解决企业人力资源管理法务难题以及规避《劳动合同法》给企业人力资源管理所带来的潜在法律风险的必备工具书。

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>