

<<劳动合同法下的员工关系管理>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法下的员工关系管理>>

13位ISBN编号：9787504573957

10位ISBN编号：7504573957

出版时间：2008-10

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：石先广 著

页数：254

字数：263000

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>

<<劳动合同法下的员工关系管理>>

前言

在以往的实践中，国内企业的发展往往注重外部关系的处理，而不太关注内部员工关系的管理。随着《劳动合同法》《就业促进法》《劳动争议调解仲裁法》《职工带薪年休假条例》《劳动合同法实施条例》等一系列劳动法律法规的颁布实施，我国劳动用工的法制环境发生了根本性改变，企业用工将面临一个日渐完善和严格的用工环境。在新旧法律的交替过程中，劳资纠纷处于易发期、高发期，这已被各地急剧上升的劳动争议案件所印证。企业一旦陷入劳资纠纷的困境，不仅使企业人力资源管理人员疲于奔命，也牵动着企业高管的神经。在这种背景下，如何协调和化解劳动

<<劳动合同法下的员工关系管理>>

内容概要

??在以往的实践中，国内企业的发展往往注重外部关系的处理，而不太关注内部员工关系的管理。随着《劳动合同法》《就业促进法》《劳动争议调解仲裁法》《职工带薪年休假条例》《劳动合同法实施条例》等一系列劳动法律法规的颁布实施，我国劳动用工的法制环境发生了根本性改变，企业用工将面临一个日渐完善和严格的用工环境。

在新旧法律的交替过程中，劳资纠纷处于易发期、高发期，这已被各地急剧上升的劳动争议案件所印证。

企业一旦陷入劳资纠纷的困境，不仅使企业人力资源管理人员疲于奔命，也牵动着企业高管的神经。在这种背景下，如何协调和化解劳动争议已成为企业不得不面对的问题，员工关系管理这一曾经不被关注的问题，如今随着法制环境的变化，也引起了企业的重视。

??企业遭遇劳动争议时，无论官司输赢，都会给企业带来消极影响。

基于此，在员工关系管理中，企业的首要任务是预防劳资纠纷的发生。

本书的写作时间在《劳动合同法》颁布一周年之际。

笔者曾接受各地培训公司的邀请，为企业讲授劳动用工管理系列课程近百场，培训企业近万家。

此外，笔者还受企业的委托，为企业处理了大量疑难复杂劳资纠纷。

一年来实地深入企业的培训、咨询和劳动争议处理，使笔者对最新劳动法律法规有了更为深刻的理解，对企业员工关系管理中的风险预防与控制也有了更全面的把握。

为将自己对最新劳动法律法规的理解、对员工关系管理中的感悟系统地加以总结，特撰写本书。

同时，这本书还包含了企业在实践中经常遇到，而法律并没有明确规定的问题，对这些问题一般是以“实务问答”的形式单独列出。

??当然，本书并未包含员工关系管理的全部内容，而是以最新法律法规为依据，以企业用工管理实务为线索，重点讲解用工模式的选择、员工招聘管理、劳动合同的签订与管理、核心员工管理、员工离职管理、劳动争议处理等容易引发纠纷的环节，并在此基础上，侧重从管理角度阐述企业在日常员工关系管理中如何预防和控制用工风险。

<<劳动合同法下的员工关系管理>>

作者简介

石先广，律师，劳动法专家，现执业于上海同建律师事务所，上海市律师协会劳动法律委员会委员，毕业于中国政法大学研究生院，长期从事公司法律事务的研究与实务操作，并成功研发能有效降低企业用工管理风险的D.P.S.系统，该系统的核心是指导并推进企业用工管理的书面化（d

<<劳动合同法下的员工关系管理>>

书籍目录

导言 第一章?企业用工模式的选择 第一节?标准用工的法律规制 ?一、标准用工的界定 ?二、《劳动合同法》对标准用工的规范 ?三、标准用工的风险防范 第二节?非标准用工——劳务派遣的再审视 ?一、劳务派遣概述 ?二、劳务派遣三方法律关系 ?三、《劳动合同法》对劳务派遣的规制 ?四、劳务派遣的功效 ?五、劳务派遣用工的风险防范 第三节?非标准用工——非全日制用工的新认识 ?一、非全日制用工的界定 ?二、非全日制用工的灵活性 ?三、非全日制用工应注意的问题 第四节?业务外包的新选择 ?一、业务外包概述 ?二、《劳动合同法》对业务外包的影响 ?三、业务外包时应注意的问题 ?四、业务外包的风险防范 第二章?员工招聘管理 第一节?招聘工作的重要性 ?一、员工辞职自由与招聘 ?二、企业解雇限制与招聘 第二节?企业招聘时的义务 ?一、提供公平就业机会的义务 ?二、不得让员工提供担保的义务 ?三、如实告知的义务 ?四、对员工资料保密的义务 第三节?招聘环节的法律风险控制 ?一、招聘准备阶段的法律风险控制 ?二、招聘阶段的法律风险控制 ?三、录用阶段的法律风险控制 第三章?劳动合同的签订 第一节?劳动合同、用工与劳动关系 ?一、用工与劳动关系建立 ?二、劳动合同与劳动关系建立 第二节?劳动合同的主体、内容、形式与签订时间 ?一、劳动合同的主体 ?二、劳动合同的内容 ?三、劳动合同的形式 ?四、劳动合同签订的时间 第三节?劳动合同的种类 ?一、固定期限劳动合同的选择 ?二、无固定期限劳动合同的应对 ?三、以完成一定工作任务为期限的劳动合同的运用 第四节?劳动合同的效力 ?一、劳动合同的生效 ?二、无效劳动合同 第四章?劳动合同管理 第一节?劳动合同的履行 ?一、劳动合同履行的原则规定 ?二、企业变革与劳动合同履行 ?三、《劳动合同法》关于劳动合同履行的相关规定 第二节?劳动合同的变更 ?一、劳动合同变更概述 ?二、劳动合同变更的法律要求 ?三、用人单位可变更劳动合同的法定情形 ?四、调岗降薪的实务操作 第三节?劳动合同的续签 ?一、劳动合同续签概述 ?二、劳动合同续签的实务操作 ?三、劳动合同续签中的法律风险防范 第四节?劳动合同文本的保管 ?一、劳动合同文本保管的必要性 ?二、劳动合同文本保管中的法律风险防范 第五章?试用期员工管理 第一节?试用期概述 ?一、什么是试用期 ?二、试用期与见习期、学徒期、实习期的区别与联系 ?三、试用期内劳动关系的特殊性 第二节?《劳动合同法》对试用期的限制 ?一、试用期期限的限制 ?二、试用期工资的限制 ?三、试用期次数的限制 ?四、试用期解雇的限制 ?五、违法试用的限制 第三节?试用期员工管理中的法律风险防范 ?一、科学设计录用条件 ?二、事先公示录用条件 ?三、加强试用期考核 ?四、在试用期内作出选择 第六章?核心员工管理 第一节?出资培训管理 ?一、出资培训的种类 ?二、可以约定服务期的培训 ?三、签订服务期协议时应注意的问题 ?四、出资培训员工管理中的法律风险防范 第二节?商业秘密管理 ?一、商业秘密的三要素 ?二、保护商业秘密的策略 ?三、商业秘密保护手段之保密协议 ?四、商业秘密保护手段之竞业限制协议 第三节?出资招用与提供特殊福利待遇员工的管理 ?一、《劳动合同法》对违约金的限制 ?二、出资招用、特殊福利待遇员工管理观念的革新 第七章?员工离职与协商解除劳动合同 第一节?员工离职概述 ?一、员工离职概述 ?二、员工离职的类型 第二节?劳动合同协商解除 ?一、协商解除的概念 ?二、协商解除的优点 ?三、协商解除劳动合同的关键 ?四、协商解除劳动合同的程序 第八章?用人单位辞退员工管理 第一节?过失性解除劳动合同 ?一、过失性解除劳动合同的条件 ?二、过失性解除的程序 第二节?非过失性解除劳动合同 ?一、非过失性解除的条件 ?二、非过失性解除的程序 ?三、非过失性解除的限制 ?四、非过失性解除的成本 第三节?经济性裁员 ?一、经济性裁员概述 ?二、经济性裁员的条件 ?三、经济性裁员的程序 ?四、经济性裁员的限制 ?五、经济性裁员后的义务 第四节?用人单位解除劳动合同的限制及法律责任 ?一、解除限制劳动合同的情形 ?二、违法解除劳动合同的认定 ?三、违法解除劳动合同的责任 第九章?员工辞职自由与留人机制的转变 第一节?员工主动辞职与劳动合同解除 ?一、员工主动辞职的条件和程序 ?二、员工主动辞职的后果 ?三、员工主动辞职的限制 第二节?员工被动辞职与劳动合同解除 ?一、员工被动辞职的条件和程序 ?二、员工被动辞职的后果 第三节?劳动者违法解除劳动合同的法律责任 ?一、劳动者违法解除劳动合同的认定 ?二、劳动者违法解除劳动合同的责任 第四节?员工辞职自由与企业留人机制的转变 ?一、《劳动合同法》对留人机制的影响 ?二、《劳动合同法》背景下留人机制的转变 第十章?劳动合同终止与实务操作 第一节?劳动合同

<<劳动合同法下的员工关系管理>>

终止的新变化 ?一、终止情形完全法定 ?二、终止限制有所增多 ?三、终止成本明显增加 第二节?劳动合同终止的实务操作 ?一、劳动合同终止的条件 ?二、劳动合同终止的限制 ?三、劳动合同终止的程序 ?四、劳动合同终止的成本 第三节?劳动合同违法终止的责任 ?一、违法终止的认定 ?二、违法终止的责任 第十一章?员工离职的“三金”管理 第一节?经济补偿金 ?一、经济补偿金的法律适用 ?二、经济补偿金的计算方法 ?三、经济补偿金的两个变量——工作年限与月工资 ?四、经济补偿金征缴个人所得税的计算 ?五、经济补偿金的支付时间 第二节?违约金 ?一、立法精神 ?二、适用限制 ?三、计算方法 第三节?赔偿金 ?一、立法精神 ?二、用人单位支付赔偿金的情况 ?三、劳动者支付赔偿金的情形 ?四、经济补偿金、违约金、赔偿金的区别 第十二章?员工离职文书制作与离职手续办理 第一节?员工离职文书制作 ?一、离职文书的法律作用 ?二、离职文书的制作 ?三、离职文书的送达 第二节?离职手续办理 ?一、离职手续办理的概述 ?二、离职手续办理的内容 ?三、离职手续办理应注意的问题 第十三章?劳动争议的预防与处理 第一节?劳动争议的预防 ?一、树立规则意识，注重劳动关系的法制化 ?二、强化合同观念，注重劳动关系的契约化 ?三、重构劳资关系，建立劳动关系的协调机制 ?四、加强组织建设，建立劳动争议的化解机制 第二节?劳动争议处理中的举证责任及证据的搜集 ?一、劳动争议中举证责任分配的一般规则 ?二、用人单位负责举证的情形 ?三、证据的搜集方式 第三节?劳动争议解决机制的运用 ?一、劳动争议和解的运用 ?二、劳动争议调解的运用 ?三、劳动争议仲裁的运用 ?四、劳动争议诉讼的运用

<<劳动合同法下的员工关系管理>>

章节摘录

企业和劳动者一旦构成竞业限制违约，都将会产生否定性的法律后果，但是承担的方式是有区别的。

用人单位违约，不支付竞业限制经济补偿金的，可以导致劳动者不受竞业限制协议的约束。而劳动者违约，则劳动者应承担违约金、赔偿损失。

对此，《劳动合同法》第23条第2款规定，劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

从这一规定可以看出，法律只是规定用人单位可以与劳动者约定违约金。

但是，违约金的数额法律没有相应的指导性规定。

这就意味着有关竞业限制的违约金完全由双方协商约定，但协商约定时要注意合理性，即违约金的数额要与商业秘密的重要性程度、竞业限制经济补偿金的数额以及劳动者的个人承担能力等因素相结合。

。需要提醒的是，用人单位在设计竞业限制条款时一定不要忘记违约责任的约定，因为一旦劳动者违约，即便企业没有损失，也可以依据违约责任要求劳动者支付违约金，如果劳动者违约给企业造成的损失超过违约金的话，企业还可以要求支付赔偿金。

反之，如果事先不约定违反竞业限制的责任，劳动者违约没有给单位造成损失的话，企业无法主张赔偿，即便造成损害，也要证明损失后才可以要求赔偿。

<<劳动合同法下的员工关系管理>>

编辑推荐

《劳动合同法》的实施日益凸现企业员工关系管理的重要性。
《劳动合同法下的员工关系管理》以"劳动合同法"及刚刚颁布的《劳动合同法实施条例》为基础。
以人力资源管理业务流程为主线，详细阐述了员工关系管理的规则、机制，措施和技巧。
将法律的硬性规定与人力资源的柔性管理相结合。
指导企业防范用工风险，帮助企业构建互信，合作、共赢的员工关系。

<<劳动合同法下的员工关系管理>>

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>