第一图书网, tushu007.com

<<劳动合同法深度释解与企业应对>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法深度释解与企业应对>>

13位ISBN编号：9787509300497

10位ISBN编号：7509300495

出版时间：2007-7

出版时间：中国法制出版社

作者：石先广

页数：423

字数：276000

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

为帮助企业HR和法务人员及时了解最新的劳动法规政策和动态、全面深入掌握《劳动合同法》的精要，提高人力资源管理和劳动合同管理水平，作者结合多年处理劳动法律问题的实践经验，紧扣《劳动合同法》的新规定，为企业HR和法务人员深度解读《劳动合同法》的规定，并在此基础上提出应对措施，从而使企业HR和法务人员轻松应对《劳动合同法》的新规定。

作者简介

石先广，培训师、律师，中国政法大学法律硕士，中国法律巅峰网（www.lawtop.com.cn）法务总监，上海市社会科学院劳动关系研究中心特邀研究员、讲师，上海市法学会会员，上海市法治研究会会员，《人力资源管理》等杂志特邀撰稿人。
致力于民商事法律问题研究，专长领域为

书籍目录

前言第一章 《劳动合同法》概述　一、《劳动合同法》出台背景　二、激烈博弈下的《劳动合同法》　三、《劳动合同法》与《劳动法》的关系　四、《劳动合同法》的适用范围　五、《劳动合同法》对企业的深度影响第二章 劳动合同订立的新规定与法律风险防范　第一节 劳动合同订立前的法律风险防范　一、招聘录用条件设计中的法律风险防范　二、知情权的运用与对员工入职审查时的法律风险防范　三、录用通知书操作中的法律风险防范　四、劳动合同签订时企业的告知义务　第二节 用人单位在订立劳动合同时存在的误区及法律风险　一、不签劳动合同对自己最有利　二、“临时工”不用签劳动合同　三、试用期过后再签正式劳动合同　四、签订劳动合同时收取押金、扣押证件　第三节 无效劳动合同的法律风险防范　一、无效劳动合同的类型　二、无效劳动合同的确认机构　三、无效劳动合同的法律后果　四、避免签订无效劳动合同的措施第三章 新法律模式下劳动合同条款设计　第一节 劳动合同必备条款设计　一、劳动合同期限的选择与条款设计　二、工作内容和工作地点条款设计　三、工作时间和休息休假条款设计　四、劳动报酬条款设计　五、社会保险条款设计　六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护设计　七、法律、法规规定应当纳入劳动合同的条款　第二节 劳动合同的约定条款设计　一、试用期条款设计　二、服务期的新规定与条款设计　三、商业秘密保护与竞业限制的新规定及设计　四、违约责任的新规定与条款设计　五、补充保险条款设计　六、合同文字条款设计　七、合同变更、解除、续订条款　八、合同的生效条款　第三节 合同条款约定不明的法律风险防范　一、劳动合同条款约定不明的原因分析　二、避免劳动合同条款约定不明的措施第四章 劳动合同履行、变更、续签的新变化与企业应对措施　第一节 劳动合同履行的新变化与企业应对措施　一、劳动合同履行的概念和原则　二、正常情况下劳动合同的履行　三、用人单位的名称、法定代表人等发生变化时的劳动合同履行　四、用人单位发生合并、分立时劳动合同的履行　第二节 劳动合同的变更　一、劳动合同变更概述　二、用人单位在变更劳动合同时存在的误区　三、变更劳动合同的条件、原则及程序　四、避免变更劳动合同产生纠纷应注意的问题　五、常见劳动合同的变更事由及要求——调职、调岗、调薪　第三节 劳动合同的续签　一、劳动合同续签概述　二、劳动合同的续签程序　三、续签劳动合同应注意的问题第五章 劳动合同解除与终止的新规则与企业操作指引　第一节 劳动合同解除的新规则与企业操作指引　一、劳动合同解除概述　二、协商解除劳动合同的操作指引　三、用人单位即时通知解除劳动合同操作指引　四、用人单位预告通知解除劳动合同操作指引　五、企业经济性裁员操作指引　六、用人单位不得解除劳动合同的情形及例外　七、劳动者单方解除劳动合同的情形　第二节 劳动合同终止的新规则与企业操作指引　一、劳动合同终止的情形　二、劳动合同需要逾期终止的情形　第三节 劳动合同解除和终止时的经济补偿金、违约金与赔偿金　一、劳动合同解除和终止时的经济补偿金　二、劳动合同解除和终止时的违约金　三、劳动合同解除和终止时的赔偿金　第四节 劳动合同解除、终止时文书制作与手续办理　一、劳动合同解除、终止的文书制作与送达　二、劳动合同解除、终止的手续办理第六章 新法律模式下企业规章制度的制定　第一节 企业规章制度概述　一、企业规章制度的概念及对企业的作用　二、企业规章制度应包含的主要内容　三、规章制度的效力　第二节 企业规章制度的制定　一、企业规章制度制定的依据　二、企业规章制度生效的要件　三、规章制度合法要件欠缺的法律后果　四、规章制度的制作要求　五、企业规章制度的执行和修改第七章 其他用工方式的新规定与对企业的影响　第一节 劳务派遣的新规定与对企业的影响　一、劳务派遣概述　二、劳务派遣三方之间的法律关系　三、劳务派遣企业的新门槛　四、企业采用劳务派遣用工的利弊分析　五、劳务派遣协议签订时应注意的问题　六、用工单位对被派遣劳动者的义务　第二节 非全日制用工的新规定及对企业的影响　一、非全日制用工概述　二、非全日制用工的特点　三、企业采用非全日制用工时应注意的问题第八章 《劳动合同法》的其他新规定与对企业的影响　第一节 工资支付的新规定及对企业的影响　一、劳动报酬约定不明时的补充机制　二、拖欠劳动报酬的惩罚机制　三、劳动者追讨欠薪的绿色通道　第二节 集体合同的新规定及对企业的影响　一、集体合同概述　二、集体合同的内容　三、集体合同签订的程序　四、集体合同的变更、解除、终止和续订　五、集体合同争议的解决　六、集体合同与劳动合同的区别与联系　七、集体合

同与劳动合同、企业规章制度的效力　第三节 工会职责的新规定及对企业的影响　　一、工会在构建和谐劳动关系中的重要作用　　二、新法之下的工会职责　第四节 劳动合同监督检查制度的新规定及对企业的影响　　一、政府劳动保障主管部门的监督检查权　　二、政府相关主管部门的监督检查权　　三、工会组织的监督检查权　　四、个人和组织的举报权第九章 《劳动合同法》重点法条解读与企业应对点津　　一、立法目的与依据　　二、适用范围　　三、劳动合同订立的原则　　四、规章制度的内容和有效要件及违法后果　　五、工会与三方协调机制　　六、劳动关系的建立和劳动合同的订立　　七、劳动合同订立时劳资双方的知情权　　八、招聘时收取押金等处罚措施　　九、劳动合同期限的种类　　十、无固定期限劳动合同签订的条件　　十一、劳动合同生效的条件　　十二、劳动合同的条款　　十三、劳动报酬约定不明的处理　　十四、试用期　　十五、出资培训与服务期　　十六、商业秘密保护与竞业限制协议　　十七、可以约定劳动者违约责任的情形　　十八、无效劳动合同　　十九、劳动报酬的支付与欠薪的责任　　二十、用人单位情况发生变化时的劳动合同履行　　二十一、劳动合同的变更　　二十二、协商解除劳动合同　　二十三、劳动者解除劳动合同的情形　　二十四、用人单位即时通知劳动者解除劳动合同的情形　　二十五、用人单位预告通知劳动者解除劳动合同及代通知金制度　　二十六、经济性裁员　　二十七、用人单位不得解除劳动合同的情形　　二十八、用人单位解除劳动合同时的通知工会的义务　　二十九、劳动合同终止和逾期终止　　三十、劳动合同解除、终止时的经济补偿金　　三十一、违法解除或终止劳动合同的法律后果　　三十二、劳动合同解除、终止后的附随义务　　三十三、集体合同的订立　　三十四、工会代表诉权与集体合同争议的解决　　三十五、劳务派遣企业的资质　　三十六、劳务派遣中的劳动合同　　三十七、劳务派遣协议　　三十八、用工单位的义务　　三十九、被派遣劳动者的同工同酬　　四十、劳务派遣劳动合同的解除　　四十一、劳务派遣单位与用工单位对劳动者的连带赔偿责任　　四十二、非全日制用工　　四十三、用人单位招工不当的连带赔偿责任　　四十四、其他情况下劳动者权益受到损害的法律规定　　四十五、《劳动合同法》的实施及过渡性条款第十章 《劳动合同法》与《劳动法》及相关配套法规解释对比表附录　中华人民共和国劳动合同法（2007年6月29日）　中华人民共和国劳动法（1994年7月5日）　中华人民共和国企业劳动争议处理条例（1993年7月6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（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）

章节摘录

第二章 劳动合同订立的新规定与法律风险防范　　第一节 劳动合同订立前的法律风险防范在一般人眼里，用人单位与劳动者在签订劳动合同后，才可能产生劳动争议。
其实，任何事情包括劳动争议，都是有前因后果的，用人单位与劳动者在签订劳动合同后产生劳动争议，相当一部分是由于在签订劳动合同前埋下的“ 祸根 ”所致。
因此，预防劳动争议，就要将关口前移，从防范劳动合同签订前的风险做起。
　　此外，企业首先应当树立以事先防范和过程控制为主，以事后救济为辅的法律风险防范理念。
毕竟，防范胜于治疗，事先防范与事后治疗相比，事后治疗的成本高、效果差。
事后治疗往往是诉讼或者仲裁，由于第三方介入争议裁决，为第三方裁决投入的成本，自然都超过正常的交易成本，且结果具有不确定性，法律上是应该赢的官司也可能受地方法治环境的影响结果输了，或者官司虽然赢了，但是无法执行。
因此，事后救济的结果往往“ 杀敌一万损兵三千 ”。
而有效的事先防范，能够避免法律风险的发生，可以保障企业正常、持续、健康的运转。
　　一、招聘录用条件设计中的法律风险防范　　一般人都认为，招聘广告只是招聘人员的一种宣传手段而已，没有什么法律风险。
其实不然，风险就有可能在这不经意间产生，如果招聘广告撰写的不好，企业就有可能在上面“ 栽跟头 ”。
因为《劳动合同法》第21条规定：“ 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。
用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。
”由此可见，在试用期内，企业解除劳动合同是有条件的，即劳动者要具备《劳动合同法》第39条规定的6种情形之一或《劳动合同法》第40条规定的前两种情形。
在这些可以辞退试用期员工的情形中，最常用的是“ 不符合录用条件 ”。
用人单位要利用“ 不符合录用条件 ”辞退处于试用期的员工，前提必须有自己的录用条件。
录用条件恰恰就是企业应该在招聘时设计的。
如果招聘时录用条件设计不好，那么试用期辞退员工将“ 无法可依 ”。
所以在招聘时，单位一定要明确自己的招聘条件，注意将此广告存档备查，并保留刊登的原件。
一旦因在试用期解雇员工而产生纠纷时，就可使单位处于主动地位，防止出现举证不能而败诉的风险。
　　……

第一图书网, tushu007.com

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