

<<劳动法律专题精解与实务指引>>

图书基本信息

书名：<<劳动法律专题精解与实务指引>>

13位ISBN编号：9787509343425

10位ISBN编号：7509343429

出版时间：2013-2

出版时间：中国法制出版社

作者：刘斌

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>

<<劳动法律专题精解与实务指引>>

内容概要

《劳动法律专题精解与实务指引》根据劳动法的基本理论并结合作者多年实务操作经验进行总结归纳，贯穿人力资源管理的全过程，内容上涵盖劳动法律所涉及的所有方面，共分为十六章，包括劳动就业、规章制度、事实劳动关系、劳动合同的立、劳动合同的约定条款、劳动合同的履行与变更、劳动合同的终止与解除、集体合同与工会、劳务派遣、非全日制用工、工资、工作时间与休息休假、社会保险、工伤与职业病、特殊人群的劳动保护、劳动争议处理等。

内容和编写体例的特色为：一、基本理论阐述。

二、专题法规梳理。

三、关联法规解读。

四、实务操作指引。

<<劳动法律专题精解与实务指引>>

作者简介

刘斌，民革党员，上海普世律师事务所律师、合伙人、人力资源和劳动关系法律事务部主任，上海市劳动人事争议仲裁委员会仲裁员。

在劳动法律研究及实务方面，具有独到的见解和实务经验。

业务领域包括仲裁、诉讼、企业改制、并购裁员、员工分流安置、劳动关系法律文件制订与审查、劳动法律培训以及公司其他法律事务等诉讼与非讼业务。

曾先后担任数家企业法律顾问和劳动专项法律顾问。

书籍目录

第一章劳动就业 第一节劳动就业概述 一、劳动就业的条件 二、劳动就业权的保护 三、公平就业 四、关于劳动就业的有关规定 五、因就业歧视而产生的法律风险预防 第二节台港澳人员在内地就业管理与实务 一、1994年《台湾和香港、澳门居民在内地就业管理规定》 二、2005年《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》 三、台湾香港澳门居民在内地就业实务 四、用人单位聘用台港澳人员的法律风险预防 第三节外国人在中国就业管理与实务 一、我国对外国人就业管理法律制度概况 二、《外国人在中国就业管理规定》的主要内容 三、外国人在中国就业实务 四、用人单位聘用外国人的法律风险预防 第四节劳动者在求职过程中的权利义务及有关规定 一、劳动者知情权的内容及保障 二、关于劳动者知情权的有关规定 三、劳动者的选择权 四、劳动者的说明义务 第五节用人单位在招聘过程中的权利义务及有关规定 一、用人单位的知情权 二、用人单位的选择权及有关规定 三、用人单位的说明义务及有关规定 四、用人单位的禁止担保义务及有关规定 第六节用人单位招聘录用管理实务 一、招聘条件的设定 二、录用条件的设定 三、知情权应用与入职审查 四、录用通知书 (Offer Letter) 的风险防范 第二章规章制度 第一节规章制度概述 一、规章制度及其特征 二、规章制度的法律效力范围及类型 三、规章制度的生效要件 四、规章制度缺少生效要件的法律后果 第二节关于规章制度的有关规定 一、我国对用人单位规章制度的立法概况 二、关于规章制度的有关规定 第三节用人单位规章制度制定实务 一、制定规章制度的基本要求 二、制定规章制度应重点注意的问题 三、规章制度的有关内容 四、制定规章制度的民主程序 五、规章制度的公示告知程序 六、民主程序和告知公示证据的收集 第三章事实劳动关系 第一节事实劳动关系概述 一、事实劳动关系及其产生原因 二、事实劳动关系的特征 三、事实劳动关系的类型 四、事实劳动关系的认定 第二节关于事实劳动关系的有关规定 一、我国对事实劳动关系的立法概况 二、关于事实劳动关系的有关规定 第三节事实劳动关系的法律风险预防 一、劳动者对事实劳动关系证据的收集 二、用人单位关于事实劳动关系的法律风险预防 第四章劳动合同的订立 第一节劳动关系的建立 一、劳动关系建立概述 二、劳动关系建立的时间 三、劳动关系建立时的知情权与告知义务 四、劳动关系建立时的禁止行为 五、关于劳动关系建立的有关规定 六、劳动关系建立过程中的主要法律风险预防 第二节劳动合同的订立 一、劳动合同订立的原则 二、劳动合同订立的主体 三、劳动合同订立的程序 四、劳动合同订立的时间 五、用人单位在劳动合同订立时的法律责任 六、关于劳动合同订立的有关规定 七、劳动合同订立过程中的主要法律风险预防 第三节劳动合同的期限 一、劳动合同的期限种类 二、无固定期限劳动合同的订立情形 三、未订立无固定期限劳动合同的法律责任 四、关于劳动合同期限的有关规定 五、无固定期限劳动合同的适用 第四节劳动合同的形式与内容 一、劳动合同的形式 二、劳动合同的内容 三、劳动合同的法定条款 四、劳动合同的约定条款 五、劳动合同约定不明的处理 六、关于劳动合同的形式与内容的有关规定 七、制订劳动合同内容应注意的问题 第五节劳动合同的效力 一、劳动合同的成立与生效 二、劳动合同的生效要件 三、劳动合同无效的情形 四、劳动合同无效的确认 五、劳动合同无效的法律后果 六、关于劳动合同效力的有关规定 七、无效劳动合同的法律风险预防 第五章劳动合同的约定条款 第一节试用期 一、试用期期限 二、劳动者在试用期内的有关待遇 三、违法约定试用期的法律责任 四、关于试用期的有关规定 五、试用期法律风险预防 第二节培训与服务期 一、培训及其特征 二、服务期及其约定条件 三、劳动者违反服务期约定的法律责任 四、用人单位无权要求劳动者支付违约金的情形 五、违约金数额的确定 六、关于培训与服务期的有关规定 七、约定培训与服务期应注意的问题 第三节商业秘密与竞业限制 一、商业秘密的概念及构成要件 二、与知识产权有关的事项 三、竞业限制及其分类 四、竞业限制的构成要件 五、竞业限制协议的内容 六、竞业限制与保密义务的区别 七、关于商业秘密与竞业限制的有关规定 八、约定竞业限制条款应注意的问题 第六章劳动合同的履行与变更 第七章劳动合同的终止与解除 第八章集体合同与工会 第九章劳务派遣 第十章非全日制用工 第十一章工资 第十二章工作时间与休息休假 第十三章社会保险 第十四章工伤与职业病 第十五章特殊群体的劳动保护 第十六章劳动争议处理 附录 参考文献 后记

章节摘录

版权页：（一）招聘信息不得设定歧视性条件 用人单位应对法律规定的反歧视条款有所了解和认识，反就业歧视已为国际社会所公认并加以禁止。

用人单位在发布招聘信息时，应避免出现就业歧视的有关内容。

我国法律对反歧视就业的规定比较笼统，用人单位应根据实际情况对招聘信息中是否含有就业歧视的内容根据公众的普遍认识作出相应的判断。

但是对于某些特种行业，根据我国法律法规规定须具有某种职业资格或需要特定人群时，不应视为就业歧视。

《就业促进法》规定，劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

同时列举了不得对以下人员就业歧视：（1）妇女：《就业促进法》规定，国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。

用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容；（2）少数民族：《就业促进法》规定，各民族劳动者享有平等的劳动权利。

用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾；（3）残疾人：《就业促进法》规定，国家保障残疾人的劳动权利。

各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。

用人单位招用人员，不得歧视残疾人；（4）传染病病原携带者：《就业促进法》规定，用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。

但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作；（5）农村劳动者：《就业促进法》规定，农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。

《就业服务与就业管理规定》规定，用人单位发布的招用人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。

虽然，我国法律法规对就业歧视作了相关禁止性规定，但是在劳动者就业过程中，仍有用人单位通过种种形式隐性的设置各种就业歧视，如年龄歧视、艾滋病歧视等。

《就业促进法》规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

对于反就业歧视来讲，此规定虽具有一定的法律意义，但是缺乏具体的操作性。

劳动者在就业中遇到就业歧视，自己的合法权益往往难以得到救济。

反就业歧视，让劳动者平等地分享经济发展的成果，是社会公平和构建和谐社会的内在要求。

就业歧视不仅侵犯了劳动者的平等就业权利，也破坏了社会的公平正义秩序。

反就业歧视需要全社会的参与，消除就业歧视，任重而道远。

<<劳动法律专题精解与实务指引>>

编辑推荐

《劳动法律专题精解与实务指引》为了全面指引读者了解、掌握各法律专题的内容，各专题均以专题导读的形式对本专题的主要内容进行了概括总结。

在附录部分，将主要的劳动法律、行政法规以及司法解释附后，便于读者对有关规定的查询和检索。

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>