

<<企业劳动用工实务前沿与风险防范>>

图书基本信息

书名：<<企业劳动用工实务前沿与风险防范>>

13位ISBN编号：9787511817082

10位ISBN编号：7511817084

出版时间：2011-3

出版时间：法律

作者：王贝贝//王霆//王强|主编:梅向荣

页数：411

字数：419000

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>

<<企业劳动用工实务前沿与风险防范>>

内容概要

本书从劳动法律的视野对企业人力资源管理体系进行了重构，对于企业在劳动用工实务方面的常见问题进行了系统梳理，对于劳动法律在实际应用中的焦点、热点问题进行了深入剖析。本书涵盖了企业在招聘入职、劳动合同签订、试用期管理、岗位调整、绩效管理、薪酬发放等人力资源管理全流程中的法律风险及应对策略，通过专题形式对企业劳动关系中的重点问题加以阐述，并运用大量的实务案例和详细的制度范本，为广大企业领导和人力资源管理从业人员提供全面了解劳动用工实务的工作手册，能够有效地帮助企业合理运用法律法规处理各类劳动争议事件。

作者简介

王贝贝，中国政法大学MBA，律师、国家认证信用管理师。
现任盈科律师事务所北京总部合伙人、中国政法大学人力资源开发与管理研究中心研究员。
多年来致力于从事企业经营风险控制相关法律业务，针对该领域在司法实务中的多发性法律问题，积极寻求现实有效的解决方案。

王霆，副教授，中国人民大学管理学博士、经济学博士后。
现任中国政法大学MBA教育中心副主任、中国政法大学人力资源开发与管理研究中心主任。
专业从事人力资源开发与管理、就业战略和就业能力、组织理论等领域的研究，在《管理世界》、《人民日报》、《求实》等权威和核心期刊上发表几十篇学术论文，主持多项国家社会科学基金和省部级科研课题。

王强，高级律师，中国政法大学人力资源开发与管理研究中心研究员，为数十家大型企业提供常年法律顾问服务，在企业法律顾问方面具有丰富的法律实务经验。

书籍目录

总则 人力资源与劳动法

第一节 什么是劳动法

一、《劳动法》和《劳动合同法》的立法目的

二、《劳动法》与《劳动合同法》的关系

第二节 企业人力资源管理及其主要内容

第三节 人力资源管理与劳动法的必然联系

第四节 规章制度在劳动争议案件中的重要地位

第一章 企业规章制度撰写技巧

第一节 规章制度的撰写

一、人力资源、劳动用工管理制度、员工手册的必备内容

二、员工手册的运用诀窍

第二节 新旧法对规章制度的规定的对比分析

第三节 制定、修改规章制度时存在的风险及常见误区

一、制定规章制度的必要程序

二、如何预防规章制度违反法律法规的规定所带来的风险

[案例]王某与某公司解除劳动合同纠纷案

第四节 规章制度的公示

一、一般情况下，规章制度的公示技巧与方法

二、无纸化、网络化办公环境下应如何有效公示或告知劳动者

三、如何公示更符合仲裁或诉讼的举证要求

第五节 规章制度能否规定对员工进行经济处罚

第六节 非国有用人单位如何组建“职工代表大会”

第二章 招聘入职时的注意事项

第一节 用人单位在招聘时应履行的告知义务

一、告知义务的新规定

二、如何避免告知瑕疵

第二节 入职把关

一、《求职登记表》的设计技巧及其重要性

二、《录用通知书》的书写

三、劳动者无法提交《离职证明》时的应对

四、双重劳动关系给用人单位带来的风险与应对

第三节 “应聘欺诈”

一、“应聘欺诈”的情形

二、如何预防“应聘欺诈”

三、如何应对“应聘欺诈”

第三章 劳动合同订立、变更技巧

第一节 劳动合同

一、签订劳动合同的最佳时间

二、签订劳动合同时应注意哪些方面

三、用人单位自行拟定劳动合同文本是否有效，是否需经劳动部门备案

四、劳动合同期限和试用期限如何约定

五、劳动者借故拖延或拒绝签订劳动合同的，用人单位如何应对

六、劳动合同期满后仍继续留用劳动者，但未续订书面劳动合同

的，是否需支付两倍工资

七、用工前订立劳动合同的，在尚未用工期间，用人单位解除劳动合同，是否需支付经济补偿

<<企业劳动用工实务前沿与风险防范>>

八、不签订劳动合同是否等于无须缴纳社会保险

第二节 有关劳动合同的常见问题

- 一、劳动关系的和劳务关系
- 二、用人单位收购其他组织时，如何与被接收的员工签订、变更合同
- 三、在校学生与用人单位是否需要建立劳动关系

.....

- 第四章 无固定期限劳动合同
- 第五章 试用期相关法律问题及风险与应对
- 第六章 岗位调整、绩效管理体系的风险与应对
- 第七章 薪酬体系设计
- 第八章 劳动合同解除、终止环节的风险与应对
- 第九章 经济补偿金
- 第十章 劳动合同违约金的约定
- 第十一章 违纪违规问题员工处理技巧
- 第十二章 女职工“三期”劳动争议处理风险与应对
- 附录一 用工管理规则制度
- 附录二 劳动相关法律法规

章节摘录

1.《劳动合同法》中将“用人单位”的范围进一步延伸,在原“我国境内企业、个体经济组织”的基础上,将“民办非企业单位等组织”纳入“用人单位”主体中,预示着劳动法的适用范围更加广泛化。

另外把“订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同”明确到劳动法适用范围中,预示着《劳动合同法》的适用范围更加细化。

2.强化劳动者当家做主的权利。

《劳动合同法》第4条规定:“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。

”这一条款强化了劳动者在其所在的企业中参政议政、当家做主的权利。

接下来提出的“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者”也体现出了这一用意。

3.政府职能部门将深入干预劳资关系。

《劳动合同法》出现了“政府、企业、职工的三方机制”,即第5条:“县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表,建立健全协调劳动关系三方机制,共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

”这是《劳动合同法》中增加的新名词,凸显了政府职能部门直接深入企业就用人单位与劳动者之间的劳动关系进行干预的决心。

4.关于订立书面劳动合同。

针对一些用人单位不订立书面劳动合同的问题完善了有关规定,放宽了订立劳动合同的时间要求,但加重了用人单位违法不订立书面劳动合同的法律责任。

如《劳动合同法》中的第7条规定:“、用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

用人单位应当建立职工名册备查。

”第10条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。

”同时,第82条又规定,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二倍的工资。

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>