

<<企业用工法律指引与操作全案>>

图书基本信息

书名：<<企业用工法律指引与操作全案>>

13位ISBN编号：9787504580665

10位ISBN编号：750458066X

出版时间：2009-11

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：石先广，徐兴民 著

页数：356

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>

<<企业用工法律指引与操作全案>>

前言

近年来，我国相继出台了《劳动合同法》《就业促进法》《劳动争议调解仲裁法》《劳动合同法实施条例》，加上尚待出台的《社会保险法》《最低工资条例》，基本上完整地构建了我国的劳动法律体系。

伴随着一系列新法的出台，我们经历了“劳资博弈”掩盖下虚假的“外商要挟撤资”风波、飞行员的罢飞跳槽风波，经历了华为“工龄清零”与央视“规范清退”的冰火两重天，经历了大学生洋快餐打工引起的无谓争端，经历了劳务派遣命运的跌宕起伏，经历了劳动合同法应对培训班红透华夏的天空，经历了“女首富”张茵取消“无固定期限劳动合同”的政协提案和某些企业家明修栈道的高调支持新法却暗度陈仓的变相裁员……另外，我们也见证了新法所带来的种种困扰，在经济危机的催化下，劳动争议井喷式爆发、劳动者排队等待申请仲裁，以致仲裁员夜以继日地疲于仲裁案件，法院也接到了大量不服劳动仲裁进入一审甚至二审的劳动争议案件，各地纷纷出台劳资新政以缓解新法带来的眼前困扰。

由于新的劳动法律走向高标准立法，使得高标准法律无可奈何地走向窄覆盖、半覆盖甚至不覆盖，大学生学士后制度便是窄覆盖的现实例子。

另外，面对高标准立法，各地纷纷放宽执法尺度。

在严峻经济形势和复杂法律环境双重挑战面前，企业为今之计仍需最大限度地规范用工，调整人力资源策略，协调、稳定劳动关系。

本书的两位作者都曾深入研究劳动法，具有深厚的理论基础和丰富的实践经验。

本书意在为身处经济危机下的用人单位提供规范的用工操作指引，在法律为企业留下的管理空间内给企业提供全面的应对措施，避免潜在的用工法律风险。

本书的特点主要有以下几个方面：1.内容全面，包括用工管理的各个方面。

本书内容包括劳动合同订立、履行、变更、解除、终止以及劳动争议处理的具体实务操作内容，也包括工时、工资、休假、加班等劳动基准方面的实务操作内容，对商业秘密保护、出资培训与服务期、劳务派遣更有精彩的论述。

2.逻辑严谨、形式灵活，便于企业准确掌握劳动法的操作技巧。

<<企业用工法律指引与操作全案>>

内容概要

本书以企业用工管理的流程为主线，全面、准确、到位地运用劳动法律法规，对劳动合同管理、商业秘密保护、培训与服务期协议、劳务派遣用工、规章制度制定、工资、工时、休假以及争议处理等企业用工常见热点与重点问题提出了详细的解决方案，收录了经典案例，流程图、表格和计算公式，为企业用工管理提供全流程的操作指南。

本书的两位作者都曾深入研究劳动法，具有深厚的理论基础和丰富的实践经验。

本书意在为身处经济危机下的用人单位提供规范的用工操作指引，在法律为企业留下的管理空间内给企业提供全面的应对措施，避免潜在的用工法律风险。

本书内容包括劳动合同订立、履行、变更、解除、终止以及劳动争议处理的具体实务操作内容，也包括工时、工资、休假、加班等劳动基准方面的实务操作内容，对商业秘密保护、出资培训与服务期、劳务派遣更有精彩的论述。

<<企业用工法律指引与操作全案>>

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，长期从事劳动法律事务的研究与实务操作，在企业用工模式筹划、员工招聘与劳动合同签订法律风险防范、薪酬管理、工时休假管理、加班费管理与控制、劳动纪律的制定、企业留人方案的设计、员工离职管理法律风险防范与成本控制以及劳动争议处理等方面具有深厚的理论基础和丰富的实践经验。

已出版企业用工管理类专著十余部，在全国各大省市为企业讲授劳动用工管理课程百余场，培训企业万余家。

徐兴民，华东政法大学劳动法专业法律硕士，从事企业劳动法律实务工作，致力于企业劳动用工管理的流程化、标准化研究，系统掌握劳动法学理论并具有相当的实践经验。

<<企业用工法律指引与操作全案>>

书籍目录

第一章 劳动合同签订法律问题与解决方案第二章 专项协议签订的法律实务第三章 规章制度制定
实务和违纪员工处理技巧第四章 试用期员工管理的法律实务第五章 劳务派遣使用的法律实务操作
第六章 薪酬管理的法律实务第七章 工时与加班管理的法律实务第八章 休假管理的法律实务第九
章 员工离职管理的法律实务第十章 各类补偿的计发第十一章 劳动争议预防与处理实务

章节摘录

第一章 劳动合同签订法律问题与解决方案 第一节 劳动合同种类的选择 根据《劳动合同法》第12条的规定，劳动合同的种类分为三种，即固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

用人单位在与劳动者签订劳动合同时，最关键的问题是劳动合同种类的选择。

因为，在新的法律背景下，三类劳动合同的法律要求不一样，对用人单位来说，三类劳动合同的用工成本和用工风险也是不同的。

因此，用人单位需要详细了解三类劳动合同的特点，在实际运用中结合本单位岗位的具体情况，确定劳动合同的种类。

一、固定期限劳动合同的利弊分析 固定期限劳动合同，是指劳动合同当事人双方所签订的劳动合同规定了具体明确的起始和终止时间。

《劳动合同法》第13条规定，固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

劳动合同期满，劳动关系即告终止，经双方协商同意，可以续订劳动合同。

固定期限劳动合同是最常见的劳动合同。

固定期限劳动合同可以是较短时间的，如3个月、半年、1年，也可以是较长时间的，如5年、10年，甚至更长时间。

不管时间长短但起始和终止日期都是固定的。

具体期限由当事人双方根据工作需要和实际情况确定。

《劳动合同法》第13条规定：用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

由此可见，固定期限劳动合同的期限长短完全由双方协商确定。

但是，《劳动部关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》（劳部发[1995]309号）规定，从事矿山井下以及其他有害身体健康的工种、岗位工作的农民工，实行定期轮换制度，合同期限最长不超过8年。其目的是为了保护在矿山井下及其他有害身体健康的工种、岗位工作的工人的身体健康，避免或减少职业病的发生。

因此，上述工种、岗位的劳动合同的期限有最长限制，并不能由双方完全协商确定。

<<企业用工法律指引与操作全案>>

编辑推荐

法律文书范例，操作流程图解，表格公式大全，用工管理全案。

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>