

<<劳动合同法实务操作与案例精>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法实务操作与案例精解>>

13位ISBN编号：9787509304235

10位ISBN编号：7509304237

出版时间：2008-5

出版时间：王桦宇 中国法制出版社 (2008-05出版)

作者：王桦宇

页数：310

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>

<<劳动合同法实务操作与案例精>>

内容概要

《劳动合同法实务操作与案例精解》作者王桦宇先生，著名的劳动法与员工关系管理实战派专家，高级劳动法咨询师、培训师。

曾参加全国人大法工委委托上海市人大法工委组织的《劳动合同法》（草案）立法听证会。

独著及参编《劳动法学案例教程》、《劳动合同法HR综合应用指南》等法律实务著作多部。

多次接受《中国青年报》、《环球时报》等时政财经类媒体的采访，在《工人日报》、《劳动和社会保障报》等多家专业报章发表劳动法文章数十篇。

参加国务院法制办委托课题、教育部“十五”规划教材项目等国家级科研课题多项。

<<劳动合同法实务操作与案例精>>

作者简介

王桦宇，劳动法与劳资关系管理专家，高级咨询师、资深培训师，法学硕士。

上海画雨企业管理咨询有限公司总经理。

劳动法在线创始人、首席顾问，《劳资关系》总编辑、总主笔。

上海市劳动学会劳动法专业委员会委员，上海市法学会财税法研究会干事。

持有中国法律职业资格和中国证券从业资格。

王桦宇先生以优异成绩毕业于武汉大学法学院，并同时获得法学硕士学位和武汉大学优秀生称号。

此后，他受中国教育部的资助，被遴选为北京大学国际商法学课程班的学员，在多名欧美著名法学院资深教授的指导下，以优异成绩结业。

同年，他还获颁全国高校财税法学教育研究会和北京大学研究生院联合授予的中国财税法学优秀研究生论文一等奖。

在创建画雨咨询以前，王桦宇先生一直在中国上海的一家从事涉外劳资关系项目和咨询业务为主的大型综合性律师事务所工作，长期作为律师事务所及其合作咨询公司的专项业务和综合业务骨干，先后从事项目咨询、法律服务、商事顾问、劳资顾问、市场运营、公共关系和国际合作等咨询顾问和法律实务，并担任总部涉外业务、市场运营的负责人和驻外事业部的创建人及负责人。

王桦宇先生曾参加全国人大法工委委托上海市人大法工委组织的中国劳动合同法（草案）立法听证会，为中国劳动合同法立法提供过系统专业的建议和意见。

王桦宇先生还参加过中国公司法和中国企业所得税法修改专家课题组，与多名资深教授学者一起参与公司企业和商事立法进程。

王桦宇先生多年为具有欧美、日本、韩国背景的数百家跨国公司、外商投资企业等提供了专业的劳资关系咨询和劳动法律服务，行业涉及电子电器、医药、通信器材、金融服务、商业贸易、仓储物流、半导体设备等多个方面。

王桦宇先生业务娴熟、思维缜密，具有丰富的咨询服务从业经验与技巧。

其从事过的代表性咨询事务包括：多年来为众多外国公司及其在中国上海、江苏、浙江等地的中型、大型的外商投资企业提供劳资关系与劳动法咨询；为多个跨国公司在中国境内的裁员、并购与清算重组等复杂的项目提供专业咨询服务；为日本著名的胶片公司规章制度重整项目提供全程法律顾问服务；为美国著名的电器公司、德国著名的汽车公司等集团公司在中国境内的重要劳资关系项目提供专业咨询服务，等等。

王桦宇先生勤于笔耕，在从事实务工作之余仍承担较重写作任务。

先后出版《劳动合同法实务操作与案例精解》（2008年5月版）、《劳动合同法及实施条例解读与应对策略》（2008年10月版）、《劳务派遣法律实务操作指引》（2008年11月版）等专著多部。

他应邀为多家媒体提供法律时评专栏稿件，还是中国法制出版社“企业人力资源法律顾问实务操作系列”丛书（2009年版）的总主编和各分册第一作者。

作为对其专业咨询服务认可的客观印证，以下中国境内的知名企业参加过他的常年顾问服务和内训、公开课服务：花旗银行、可口可乐、三菱商事、科尼卡美能达、理光、西门子、欧倍德、松下、飞利浦、爱普生、佳能、南京大学EDP班、楼氏电子、维顺中国、南部塑料、迈特通信、多元科技、富士胶片、陶丽西陶瓷、小松电器、特诺尔爱佩斯、赫克力士天普化工、亚东工业、陶氏化学等。

王桦宇先生的工作语言是中文和英文。

<<劳动合同法实务操作与案例精>>

书籍目录

第一章 员工的人职与劳动关系的建立一、员工录用知情权运用与职前调查(一)招聘录用条件的规范设计(二)知情权的运用与入职调查二、劳动合同订立时点、种类与效力(一)劳动合同订立与劳动关系建立(二)无固定期限劳动合同的选择权(三)劳动合同订立与录用通知书操作三、劳动合同内容的设计与风险预防(一)劳动合同的法定必备条款(二)劳动合同有效与无效判定四、试用期条款的约定与试用期考核(一)试用期约定的误区分析(二)试用期考核与解除要件(三)试用期解除的法定程序五、事实劳动关系的防治与证据保全(一)事实劳动关系的法律责任(二)事实劳动关系的风险预防第二章 员工的管理与规章制度的制定一、规章制度与劳动合同的协调与补充(一)规章制度的结构组成和主要内容(二)规章制度与劳动合同的相互关系(三)规章制度在劳动争议处理中的适用二、新法下的规章制度之绩效考核规则(一)试用期的考核制度(二)正式合同期间的考核制度三、新法下的规章制度之薪资岗位规则(一)薪资管理制度(二)岗位管理制度四、新法下的规章制度之休假福利规则(一)休假制度(二)特殊福利待遇设计五、规章制度之制订与修改的法定程序(一)规章制度的法定制定程序(二)规章制度的法定修改程序第三章 特殊员工处理与专项协议签订一、特殊员工的分类与特殊员工管理思路(一)未成年员工管理思路与操作(二)女职工管理思路与操作实务(三)军人员工管理思路与操作实务(四)外国人就业的管理思路二、特殊劳动关系与非标准化管理办法(一)特殊劳动关系的法律定位(二)特殊劳动关系的三项保护(三)特殊劳动关系的特别管理三、特殊工时制度选择与法定程序要件(一)综合计算工时制(二)不定时工时制(三)计件工时制四、人力资本投入与培训及服务期协议(一)试用期与培训服务期协议(二)服务期内员工与企业的法定及约定义务(三)出资培训及费用与违约金的法律约束五、商业秘密保护与保密竞业限制协(一)商业秘密保护的法律手段(二)商业秘密保护与保密竞业限制协议(三)违反保密竞业限制义务的责任追究第四章 员工的离职与法律风险的防范一、员工的离职分类与法律风险分析(一)员工离职的法律分析分类(二)员工离职的程序事项风险二、员工主动辞职权利的扩大与泛化(一)员工行使任意解除权(二)员工行使法定解除权(三)员工违法解除劳动合同之应对三、企业合法辞退员工的法律路径(一)企业行使法定解除权之过失性解除(二)企业行使法定解除权之非过失性解除(三)经济性裁员之法律风险控制(四)解雇保护原则与企业应对策略四、柔性化策略与协商解除劳动合同(一)柔性化策略与企业劳动人事管理(二)柔性化操作与协商解除劳动合同五、跳槽预防及合同终止之风险控制(一)员工跳槽离职法律风险防范(二)劳动合同终止法律风险防范第五章 劳动利益平衡管控与法律责任一、严苛化的《劳动合同法》与政府监督检查(一)劳动监察的范围(二)劳动监察的监察方式(三)劳动监察的法定程序(四)劳动监察的违法处罚(五)其他机构的监督责任二、用人单位违反《劳动合同法》的法律责任(一)相关规章制度违法的法律责任(二)订立劳动合同违法的法律责任(三)履行劳动合同违法的法律责任(四)终结劳动合同违法的法律责任(五)特别用工形式违法的法律责任三、社会法与终结劳动合同的经济补偿金(一)经济补偿金的法定支付情形(二)经济补偿金的通常计算方式四、契约法与违反劳动合同的约定违约金五、侵权法与违反劳动合同的法定赔偿金(一)企业应如何正确运用赔偿金(二)赔偿金与违约金的竞合处理第六章 集体合同制与三方协商的实施一、集体协商与集体合同的法律实效化(一)平等协商制与集体合同的订立(二)集体合同的内容、形式与期限(三)集体合同的履行、变更与终结二、工会程序参与和企业民主管理绩效(一)工会民主参与和企业管理绩效(二)工会与企业集体协商机制的建构三、政府企业员工与三方协商对话机制(一)三方机制的主要职责与三方对话(二)企业三方机制的建立与民主协商四、劳动关系的形成与履行的工会监督(一)工会监督劳动合同的履行(二)工会监督集体合同的履行五、主动性的企业职代会工会沟通渠道(一)企业工会的组建及与企业的互动(二)企业职代会的地位及其沟通方式第七章 非全日制工与用工风险的控制一、用工方式灵活化与非全日制用工制二、非全日制用工劳动关系的简化管理三、非全日制用工与其他用工的风险对比四、实习生、学生兼职与非全日制用工五、非全日制用工常见劳动争议的处理第八章 劳动争议处理与调解仲裁实务第九章 常用劳动人事表单指引及示例

章节摘录

第一章 员工的入职与劳动关系的建立本章导读：新员工入职是企业人力资源管理最原初的环节，也是企业最先可能遭遇法律风险的时点。

在本章的阅读里，读者可以了解以下重要法律要点：1．企业在员工招聘、面试和录用阶段要善用知情权，详细了解应聘人员的学历、工作经历、工作能力、身体健康等方面的基本情况。

但是，企业不能侵害应聘人员的隐私权，不能征询与劳动合同无关的，诸如恋爱、婚育、家庭情况等方面的隐私问题。

2．企业应当在员工报到时与其订立劳动合同，迟延订立劳动合同会存在法律风险。

劳动合同的期限可以是固定期限，也可以是无固定期限，或是以完成一定工作任务为期限。

但是如果企业与员工连续订立了两次固定期限合同，再次续订时则需要订立无固定期限合同。

3．劳动合同的内容应当具备法律规定的必备条款。

工作内容和地点、工时休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护等必备条款关系员工切身利益，企业要慎重处理。

企业可以根据实际需要，在劳动合同中约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

4．法律明确规定了试用期的最长期限、试用期间待遇的最低保障以及使用试用期的次数上限，违反法律相关规定的企业将承担较重的法律责任。

企业需要与员工协商一致后，方可延长、中止或缩短试用期。

企业不能随意单方面变更劳动合同内容。

5．企业应认识到事实劳动关系的认定和处理的新制度加重了相应的处罚后果。

事实劳动关系工资单、员工工卡、考勤记录等都可以作为认定事实劳动关系的依据。

企业应避免主观采用和客观形成事实劳动关系。

应对事实劳动关系形成的事后策略是及时补签劳动合同。

<<劳动合同法实务操作与案例精>>

编辑推荐

《劳动合同法实务操作与案例精解》为花旗银行、三井住友银行、GE、可口可乐、三菱商事、理光、西门子、欧倍德、松下、爱普生、佳能、飞利浦等数百家知名跨国公司和顾问客户提供了大量涉及新劳动合同法应对、员工手册、劳动合同、服务期协议、竞业限制协议等方面的法律和培训服务。

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>