

<<劳动合同甲方乙方>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同甲方乙方>>

13位ISBN编号：9787509313466

10位ISBN编号：7509313465

出版时间：2009-7

出版时间：中国法制出版社

作者：梁硕南

页数：396

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>

<<劳动合同甲方乙方>>

前言

劳动合同法颁布前后，笔者因忙于在全国各地讲授劳动合同法课程。

总觉得写书是件吃力不讨好的苦差事，曾拒绝过不少知名出版社，包括法律出版社、中国法制出版社、北京大学出版社等关于以劳动合同法为题材的约稿。

中国法制出版社编辑约笔者写作本书时，正值劳动合同法实施条例颁布实施，国际金融危机爆发。

劳动合同法条文有九十八条之多，且不少条文备受争议；而劳动合同法实施条例只有短短三十八条，对劳动合同法不少争议性条文仍未作出明确解释。

如此一来，对劳动合同法及其实施条例的理解和适用问题，仍存不少争议。

笔者看过不少关于劳动合同法及其实施条例解读的文章，也读过不少关于用人单位和劳动者如何应对劳动合同法及其实施条例的大作，总觉得对某些文章的观点不敢苟同。

另外，不少用人单位借口金融危机，随意裁员、调岗、减薪、停工放假；不少劳动者以为劳动法只保护劳动者，拒绝签订劳动合同，拒绝用人单位合理的工作安排和薪资调整。

劳资矛盾激化，劳动争议纠纷不断发生，劳动关系的不稳定性增加。

笔者自认对劳动法小有研究，有必要，也有义务，为用人单位和劳动者写点什么，以引导企业规范用工、依法应对，劳动者遵规守纪、依法维权。

基于以上考虑，加之身边朋友、同事的劝说，我欣然接下了这桩苦差事。

本书的章节及大纲结构以劳动合同法和劳动争议调解仲裁法为主线进行设计，内容几乎涵盖了劳动法、劳动合同法、就业促进法和劳动争议调解仲裁法及相关法律、法规、规章的所有重点、难点和热点问题，包括劳动合同法的适用范围、企业规章制度的制定、员工招聘、劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、集体合同、劳务派遣、非全日制用工、劳动争议处理等方面。

<<劳动合同甲方乙方>>

内容概要

本书分别从用人单位和劳动者双方的不同立场出发，全面为您解析新劳动合同法及实施条例的核心内容，明确劳资双方在劳动法新规之下的权利义务关系，让您知己知彼，能够轻松应对劳动关系中遇到的难题!不管您是普通劳动者还是企业管理人员，本书都值得一读!

<<劳动合同甲方乙方>>

书籍目录

第一章 总则 第一节 劳动合同法的适用范围——哪些用工关系受劳动合同法调整？

一、劳动合同法调整的用人单位和劳动者范围包括哪些？

二、民办非企业单位是否属于劳动合同法调整的单位范围？

三、会计师事务所、律师事务所等组织和基金会是否属于劳动合同法规定的用人单位？

四、用人单位与退休人员的用工关系是雇佣关系而非劳动关系——退休人员只能算个“准劳动者”

五、非法用工，法理不容 六、个人承包违法用工，发包组织岂能免责？

七、劳动法意义上的劳动者并无户籍、国别之分 八、外企常驻代表机构不是劳动法意义上的用人单位

第二节 用人单位的规章制度——规章制度不能由单位一方说了算，须劳资双方“共决”

一、规章制度的生效要件——合法、民主、公示，缺一不可 二、规章制度违法，劳动者有合同解除权和赔偿请求权

三、规章制度与劳动合同、集体合同发生冲突的，适用有利于劳动者的条款

第三节 工会和职代会在劳动合同法实施过程中的地位和作用——两者性质、地位不同，相互不可替代

一、职工代表大会是企业实行民主管理的基本形式 二、维护职工合法权益是工会的基本职责

第二章 劳动合同的订立 第一节 人员招聘——劳动关系建立的“前置程序”

一、招聘员工不得实施就业歧视 二、诚信聘人 三、招聘过程中用人单位和劳动者的知情权 四、禁止

恶意挖人——查验和出具离职证明是用人单位的法定义务 五、依法招聘——不得扣押劳动者证件和

要求劳动者提供担保 第二节 劳动关系的建立及书面劳动合同的订立 一、有劳动合同未必有劳动

关系，无劳动合同未必无劳动关系 二、建立职工名册，是用人单位的法定义务 三、订立劳动

合同的宽限期 四、特殊人员如何订立劳动合同及相关协议 五、没有订立书面劳动合同，如何确

认劳动关系？ 六、重罚治“顽疾”——超过一个月不签合同支付二倍工资，满一年不签合同视为已订立无固

定期限劳动合同 七、拒绝签合同，炒你没商量 八、用人单位的分支机构可以直接与劳动者签订劳

动合同 第三节 劳动合同的种类和无固定期限劳动合同 一、劳动合同的种类 二、无固定期限

劳动合同——不是“铁饭碗”，胜似“铁饭碗” 第四节 劳动合同的生效及劳动合同文本持有

一、劳动合同的成立和生效 二、劳动合同文本持有及违法责任 第五节 劳动合同的必备条款和

约定条款 一、劳动合同的必备条款 二、劳动合同的约定条款 第六节 劳动标准约定不明的处

理——事前没约定，事后怎补救 一、未订立书面劳动合同时，劳动报酬约定不明的处理 二、已

订立书面劳动合同的，劳动报酬和劳动条件等标准约定不明的处理 三、劳动合同履行地与用人单

位注册地不一致时，有关劳动标准的处理……第三章 劳动合同的履行和变更第四章 劳动合同的解

除和终止第五章 特别规定 第六章 劳动争议处理

<<劳动合同甲方乙方>>

章节摘录

就用人单位的范围而言，除直称用人单位的企业、个体经济组织和视为用人单位的国家机关、事业单位、社会团体继续受《劳动合同法》调整外，增加了民办非企业单位等组织作为用人单位，同时将非法用工单位和个人承包用工也纳入调整范围。

就劳动者而言，将事业单位中实行聘用制的工作人员、劳务派遣关系中的被派遣劳动者、非全日制用工的劳动者、非法用工单位招用的劳动者和个人承包经营招用的劳动者均作为劳动者纳入《劳动合同法》调整。

《劳动合同法》适用范围扩大，使民办非企业单位等组织的劳动者、事业单位实行聘用制的工作人员、劳务派遣劳动者、非全日制用工劳动者、非法用工单位的劳动者和个人承包经营招用的劳动者的劳动权益维护有了法律保障，这是《劳动合同法》最大的亮点之一。

1. 用人单位的范围 (1) 企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织——“直称用人单位”的单位主体。

《劳动合同法》第2条第1款采取列举加概括的方式明确了直接适用《劳动合同法》的单位主体的范围：企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织。

除列举的企业、个体经济组织、民办非企业单位三类组织外，其他组织与劳动者建立劳动关系，也适用《劳动合同法》。

这三类组织以外的组织包括会计师事务所、律师事务所、基金会等组织（《劳动合同法实施条例》第3条）。

企业是以盈利为目的的经济组织，包括国有企业、集体企业、三资企业、私营企业等，是《劳动合同法》的主要调整对象。

个体经济组织是指依法核准登记并取得营业执照的个体工商户，一般指雇工在七人以下的个体工商户。

民办非企业单位是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织（《民办非企业单位登记管理暂行条例》第2条）。

如民办学校、民办医院等属于民办非企业单位。

民办非企业单位是《劳动法》施行后新出现的用工主体，对这类用工主体与其劳动者之间的权利义务关系缺乏相关法律规定，发生争议时无法可依，不利于维护这类劳动者的合法权益。

《劳动合同法》将民办非企业单位纳入直接适用范围，有效地保护了这些单位劳动者的合法权益。

<<劳动合同甲方乙方>>

编辑推荐

《劳动合同甲方乙方:用人单位权益维护VS劳动者职场维权》由中国法制出版社出版。

<<劳动合同甲方乙方>>

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>