

<<从应聘到离职>>

图书基本信息

书名：<<从应聘到离职>>

13位ISBN编号：9787509321393

10位ISBN编号：7509321395

出版时间：2010-9

出版时间：中国法制出版社

作者：王明

页数：353

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>

<<从应聘到离职>>

内容概要

应聘过程中的权利保护
录用过程中的权利保护
日常工作中的权利保护
离职过程中的权利保护
特殊劳动者的特殊保护
劳动者的维权途径指导

<<从应聘到离职>>

作者简介

王明，著名劳动法律专家，著名律师，中国政法大学硕士，中国法律巅峰网创始人。代理过多起具有重大社会影响的案件、长期担任多家大型集团的常年法律顾问。

已经出版《企业裁员、调岗调薪、内部处罚、员工离职风险防范与指导》、《劳动合同法HR全攻略：企业用工管理全程操作与风险预防》、《劳动合同法实施条例深度解读及企业应对》等多部著作。

<<从应聘到离职>>

书籍目录

第一章 应聘过程中的劳动者权利保护 第一节 招聘过程中的歧视行为 一、性别歧视 二、民族歧视 三、对残疾人的歧视 四、地域歧视 案例1：用人单位招聘地区歧视是违法的 第二节 背景调查中的劳动者权利保护 一、用人单位有权了解劳动者的基本情况 案例2：用人单位招工做孕检是不合法的 二、劳动者的如实说明义务 三、劳动者构成欺诈的，用人单位有权解除劳动合同 案例3：劳动者提供虚假信息的，用人单位有权解除劳动合同 四、用人单位不得将劳动者的背景资料泄露 第三节 用人单位的告知义务 一、用人单位的告知义务 二、用人单位没有履行如实告知义务构成欺诈的，可能会导致劳动合同无效 案例4：用人单位没有履行如实告知义务的，可能会导致劳动合同无效 三、由于用人单位未履行告知义务劳动合同无效给劳动者造成损失的，用人单位应当承担赔偿责任 案例5：劳动合同无效给对方造成损害的，有过错的一方应承担赔偿责任 第四节 招聘过程中常见的侵犯劳动者权益的情形及对策 一、发布虚假招聘信息 案例6：提供虚假招聘信息、发布虚假广告，对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任 二、窃取求职者劳动成果 案例7：应聘提交策划方案需慎重 三、骗取应聘者钱财 案例8：招聘陷阱：名为招聘实为推销 案例9：招聘陷阱：借招聘收取各种费用 案例10：招聘陷阱：借招聘收取培训费 四、借招聘做形象宣传 五、警惕六类合同“陷阱” 第二章 录用过程中的劳动者权利保护 第一节 录用通知书的法律效力 一、录用通知书的法律效力 二、企业发出录用通知书后不再录用劳动者，劳动者的权利救济 案例11：企业发出录用通知书后，却不再录用劳动者，劳动者该怎么办？ 第二节 录用过程中常见的侵犯劳动者权益的情形及对策 第三章 日常工作中的劳动者权利保护 第四章 离职过程中的劳动者权利保护 第五章 特殊劳动者的特殊保护 第六章 劳动者的维权途径

<<从应聘到离职>>

章节摘录

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第18条规定，劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。

《劳动合同法》第19条第4款规定：试用期包含在劳动合同期限内。

根据该规定，我们可以知道试用期存在的前提是劳资双方签订了劳动合同，试用期存在于劳动合同期限内，双方没有订立劳动合同，试用期当然不可能存在。

实践中大量用人单位为了避免与劳动者订立劳动合同，往往在招用劳动者时与劳动者签订一个单独的试用合同，期限一般为三个月到六个月不等，在试用期合同期满后决定是否正式聘用该劳动者

。用人单位这样做的目的往往是为了规避法律，在试用期使用廉价劳动力，方便解除劳动合同。

《劳动合同法》明确规定：劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

在本案中，由于该食品公司单独签订了试用期合同，根据《劳动合同法》第19条的规定，试用期不成立，劳动合同期限为3个月。

劳动合同到期，该食品公司没有继续续签劳动合同，根据《北京市劳动合同》第47条的规定，用人单位违反本规定第40条规定，终止劳动合同未提前30日通知劳动者的，以劳动者上月日平均工资为标准，每延迟1日支付劳动者1日工资的赔偿金。

.....

<<从应聘到离职>>

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>