

图书基本信息

书名：<<劳动合同法下的人力资源管理流程再造>>

13位ISBN编号：9787509343159

10位ISBN编号：7509343151

出版时间：2013-3

出版时间：中国法制出版社

作者：肖胜方 编

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>

作者简介

肖胜方，暨南大学MBA，中国人民大学民商法研究生，广州十佳律师，胜伦律师事务所主任，第16届亚组委律师顾问团成员，广州总工会工资集体协商专家顾问，广州律协常务理事，广东、广州两级律协劳动法委员会主任，北京法学会劳动法学分会特邀理事，全国律协劳动法委员会委员。

长期从事劳动法律的理论研究与实务操作，处理了众多重大疑难复杂的群体性案件，为企业改制、破产重组、解散过程中员工安置工作提供法律意见；擅长针对劳资领域热点难点问题为企业进行人力资源管理提供法律策划；《劳动合同法》颁布后，为用人单位应对新法提供整体解决方案，有效降低企业运营风险；主讲了近两百场《劳动合同法》等专题讲座，受众近两万人。

书籍目录

第一章 招聘与录用管理流程再造 第二章 劳动合同管理流程再造 第三章 劳务派遣用工管理流程再造 第四章 非典型劳动关系管理流程再造 第五章 工资福利管理流程再造 第六章 工时制度与休息休假管理流程再造 第七章 社会保险管理流程再造 第八章 员工培训、保密与竞业限制管理流程再造 第九章 规章制度管理流程再造 第十章 离职管理流程再造 附录 超值赠送：人力资源管理法律健康体检表

章节摘录

版权页：劳动者是否达到法定就业年龄是用人单位在面试环节应审查的必要内容之一。

《禁止使用童工规定》第四条明确规定，用人单位招用人员时必须核查被招用人员的身份证，对不满16周岁的未成年人一律不得录用。

童工是指未满16周岁，与单位或个人发生劳动关系，从事有经济收入的劳动的少年、儿童。

由于他们还处于发育成长时期，过重的劳动会损害其身体健康，法律从保障未成年人的身心健康和促进义务教育的实施的角度出发，对使用童工进行了严格限制，并制定了严厉的处罚措施。

用人单位如果忽视对年龄的审查，会陷自己于不利中，将承担包括行政责任、民事责任、刑事责任在内的多重法律责任。

《禁止使用童工规定》规定：（1）用人单位使用童工的，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准给予处罚。

在使用有毒物品的作业场所使用童工的，按照《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》规定的罚款幅度，或者按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准，从重处罚。

（2）劳动保障行政部门并应当责令用人单位限期将童工送回原居住地交其父母或者其他监护人，所需交通和食宿费用全部由用人单位承担。

（3）童工患病或者受伤的，用人单位应当负责送到医疗机构治疗，并负担治疗期间的全部医疗和生活费用。

（4）童工伤残或者死亡的，用人单位由工商行政管理部门吊销其营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记；用人单位是国家机关、事业单位的，由有关单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予降级或者撤职的行政处分或者纪律处分；用人单位还应当一次性地对伤残的童工、死亡童工的直系亲属给予赔偿，赔偿金额按照国家工伤保险的有关规定计算。

（2）劳动者与原用人单位是否有竞业限制的约定。

出于保护用人单位合法权益的目的，劳动法规定了竞业限制制度。

竞业限制一般是指在解除或者终止劳动合同后约定期限内，特定的劳动者不得到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，也不得自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。

了解劳动者与原工作单位是否存在竞业限制约定的信息对于一些知识技术型岗位或管理岗位或其他涉密岗位尤为关键。

依据《劳动合同法》规定，用人单位对负有保密义务的劳动者可以约定竞业限制条款。

负有竞业限制义务的劳动者在约定的期限内不能到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，也不能生产或经营与原单位存在竞争关系的同类产品、同类业务，如果劳动者违反竞业限制的约定，泄露商业秘密造成原单位的损失，原用人单位可以追究劳动者的赔偿责任，而新的用人单位因使用了劳动者带来的上述商业秘密，从中受益而受牵连，应承担侵权责任。

所以用人单位应当审查应聘者与原单位是否存在竞业限制约定，审查的方法可以是主动向原单位调查；也可以要求应聘者书面承诺其与原单位不存在保密或竞业限制约定，否则后果自负，通过这种方式可以对劳动者违约起到一定的阻却效果。

当然，由应聘者所做出的书面承诺并非能必然免除用人单位的法律责任，用人单位为防范法律风险，可以在劳动合同中明确约定如果劳动者故意隐瞒与原单位存在竞业限制情况的构成欺诈，用人单位可以主张劳动合同无效，也可以解除劳动合同而无须支付经济补偿；如果因劳动者的原因致使用人单位承担连带赔偿责任，用人单位赔偿后可以向劳动者追偿。

编辑推荐

《劳动合同法下的人力资源管理流程再造(增订3版)》编辑推荐：通俗化解读，案例化叙述，对策化分析，实战化操作。

名人推荐

此书汇集了劳动法领域最新和最前沿的观点，且用通俗易懂的语言描绘了企业人力资源管理存在的误区和应采取的法律风险防范措施，非常专业和实用，是企业人力资源管理的最佳法律指南。

——盛南方 中国人才交流协会副会长、中国南方人才市场主任 劳动法律师对《劳动合同法》实施过程中出现的法律问题体会最为直接也最为深刻。

本书由长期从事劳动法律服务的资深律师团队撰写，对于用人单位正确理解新法、适用新法以及降低法律风险大有裨益。

——陈舒 全国人大代表、广州市律师协会名誉会长 一群有丰富实战经验的劳动法律师写就的一本实用性极高的人力资源管理操作宝典，理应是众多劳资法律书籍中最值得拥有、最值得学习、最值得珍藏的。

——吴晖 广州市劳动和社会保障局原副局长、广州人力资源管理人学会会长 因应《劳动合同法》的挑战，本书从法律实务出发，提出了人力资源管理流程再造的全新理念，有助于降低用人单位人力资源管理方面的法律风险，读后让人深受启发。

——王自后 富力地产集团人力资源总监 很实用的一本书，本书全方面的介绍了HR在工作中会面临的问题，从专业的角度去分析，并给出很多建议，书里也有很多案例分享，可以很轻松地学习、理解枯燥的劳动法，很棒的一本书！

——当当读者菁菁lover 看过不少关于人力资源方面的书，这本流程再造的书在很多方面都体现了实用性，比如全面的流程管理，实用的案例，准确的法律条文解读，针对性也很强，给搞人力资源的帮助比较大，值得一读…… ——当当读者ddd6160540 内容有条理，论点很充分，值得参考的好书，能成为工作的好帮手。

——当当读者msja 此书非常好，对于非法律专业从事人力资源的工作的人来说，更是枕边宝贝。

——当当读者律师兼专利代理人杨明伟 这一系列用书是劳动合同法出台后，我个人认为比较具有操作实务的工具书，作为人力资源部门工作人员，我推荐这本书。

——当当读者lxjnuaa

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>