

<<企业裁员.调岗调薪.内部处罚>>

图书基本信息

书名：<<企业裁员.调岗调薪.内部处罚.员工离职风险防范与指导-增订3版>>

13位ISBN编号：9787509344187

10位ISBN编号：7509344182

出版时间：2013-1

出版时间：中国法制出版社

作者：王明

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>

<<企业裁员.调岗调薪.内部处罚>>

作者简介

王明，中国政法大学硕士研究生毕业，中国法律巅峰网创始人，中国顶尖的劳动法专家和人力资源与用工管理专家之一，全国知名律师，是国内知名的青年法律专家、学者，在劳动法律领域取得了突出的成就，已经在中国最知名的法律出版机构中国法制出版社和法律出版社出版《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防范》、《从应聘到离职——劳动者权利全保护》、《劳动合同法实施条例深度解读与企业应对》、《企业人力资源全程操作指引与风险防范》等十余部法律专著。

王明律师同时担任多家大型知名企业的劳动法专项法律顾问，为企业设计了逻辑缜密的规章制度、劳动合同、保密协议、竞业限制协议等劳动用工制度和范本，同时为多家企业提供了劳动内部风险防范的培训，在企业人力资源管理、劳动法律风险防控、用工规划、规章制度设计、范本设计及流程设计、裁员、改制重组、劳动争议处理等方面有着独特的才华和丰富的实战经验。

书籍目录

第一章企业裁员法律风险及防范 第一节 协商一致解除劳动合同及注意事项 一、协商一致解除劳动合同的法律依据 案例1：双方协商一致达成的劳动合同就一定受法律保护吗？

二、哪些情况下适合协商一致解除劳动合同？

案例2：裁员时，用人单位应尽量与员工协商解除劳动合同 三、协商一致解除劳动合同时用人单位应注意的问题 案例3：公司首先向劳动者提出解除劳动合同的，应当支付经济补偿金 案例4：员工主动辞职的，应当要求员工递交辞职申请书 第二节 因员工违纪解除劳动合同操作流程及处理技巧 一、在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以与劳动者解除劳动合同 案例5：必须设置录用条件并且证明员工不符合录用条件，才可以与试用期内的员工解除劳动合同 案例6：超过试用期，企业不能以试用期内不符合录用条件为由与员工解除劳动合同 二、劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以与其解除劳动合同 案例7：严重违反单位规章制度的，单位可解除劳动合同 三、严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以与其解除劳动合同 案例8：工作失误给单位造成损害的，单位有权解除劳动合同吗？

四、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的，用人单位可以与其解除劳动合同 案例9：兼职在对完成本职工作无影响的情况下，公司有权与其解除劳动合同吗？

五、因《劳动合同法》第26条第1款第1项规定的情形致使劳动合同无效的，用人单位可以与劳动者解除劳动合同 案例10：劳动者持假文凭与用人单位签订劳动合同，劳动合同无效 六、劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可以与其解除劳动合同 案例11：公司因为员工曾经被追究过刑事责任而解除劳动合同是不可以的 第三节 经济性裁员操作流程及注意事项 一、经济性裁员的内涵 二、进行经济性裁员必须满足的条件 案例12：企业能直接进行经济性裁员吗？

案例13：工厂拆迁是否属于“客观情况发生重大变化”？

三、企业如何进行经济性裁员 案例14：进行经济性裁员必须遵守法定程序 第四节 用人单位提前通知解除劳动合同的情形及处理技巧 一、劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位可以解除劳动合同 案例15：医疗期满后直接与员工解除劳动合同是违法的 二、劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位可以与其解除劳动合同 案例16：企业不能以员工不能胜任工作为由直接解除劳动合同 三、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位可以与其解除劳动合同 案例17：企业不能随意以客观情况发生重大变化为由与劳动者解除合同 第五节 裁员的例外情形 一、劳动者具备下列情形之一的，用人单位不能依据《劳动合同法》第40条、第41条的规定解除劳动合同 案例18：用人单位一定要对员工进行离职前的健康检查 案例19：在规定医疗期内的，用人单位不得解除劳动合同 案例20：女职工在孕期的，公司不得解除劳动合同 案例21：工厂能否解除与老张的劳动合同？

二、即使劳动者具备了《劳动合同法》第42条规定的情形，用人单位仍然有权依据《劳动合同法》第39条的规定与劳动者解除劳动合同 案例22：孕妇严重违反规章制度的，用人单位有权与其解除劳动合同 案例23：工伤职工被追究刑事责任的，用人单位有权与其解除劳动合同 案例24：医疗期内的患病职工提供虚假简历签订劳动合同的，用人单位有权与其解除劳动合同 三、基层工会专职主席、副主席或者委员的特殊规定 案例25：工会主席的劳动合同期限能否自动延长？

第二章调岗调薪操作技巧指导 第一节 企业在调岗调薪中常见的误区 一、认为单位有权随意调整员工的工作岗位 案例26：单位不得随意调整员工的工作岗位 案例27：员工不能胜任工作的，单位可调整其工作岗位 二、认为单位有权自由地调整员工的工资 案例28：案情相似，处理结果却不同 第二节 可以调岗调薪的情形 一、用人单位与劳动者就调岗调薪协商一致 二、劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作的，用人单位可以另行安排工作 案例29：医疗期满后，劳动者能从事原工作的，单位不得调整其工作岗位 三、劳动者不能胜任工作，用人单位可以调整其工作岗位 案例30：没有充分合理的理由，公司不得随意调岗调薪 四、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，用人单位可以与劳动者协商变更劳动合同，调整劳动者的工作岗位 案例31

<<企业裁员.调岗调薪.内部处罚>>

：客观情况发生重大变化时的劳动合同解除 五、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，可以变更劳动合同，调整员工工作岗位 案例32：企业转产的，可以变更劳动合同 六、劳动者与用人单位签订了脱密期保密协议的，在劳动者提出辞职后，用人单位可以调整其工作岗位 案例33：双方有脱密期保密协议的，劳动者应遵守该协议 第三节 企业调岗调薪处理不当的法律后果 一、劳动者可以解除劳动合同 案例34：企业能否随意变更劳动者的工作岗位？

二、劳动者可以要求支付经济补偿 案例35：公司违法解除劳动合同的，劳动者可要求经济补偿 三、用人单位有可能支付赔偿金 案例36：用人单位逾期不支付补偿金的，将加付赔偿金 第四节 企业在调岗调薪过程中需要注意的问题 一、调岗之前分析利弊、慎重考虑 二、加强考核，以便有充分的调岗调薪依据 三、用人单位要换位思考，在与员工面谈前准备充分 四、与员工亲切面谈并告诉员工调整的原因及依据，争取获得员工的理解和支持 五、调岗调薪后，要与员工签订变更协议 六、调岗后要对劳动者进行岗位培训 案例37：单位能否单方变更劳动合同？

第三章 劳动合同变更、续签过程中企业需要注意的问题 第一节 劳动合同的变更过程中应注意的问题及操作技巧 一、劳动合同变更的法律依据及原则 案例38：公司不得单方面变更劳动合同 案例39：变更劳动合同，一定要签订变更协议 二、劳动合同变更的常见情形及处理技巧 案例40：公司与员工协商一致可以变更劳动合同 案例41：公司与员工协商变更劳动合同，不得违反法律规定 案例42：因劳动者自身原因不能胜任工作的，可以变更劳动合同 三、劳动合同变更的程序 四、劳动合同变更过程中用人单位应当注意的问题 第二节 劳动合同续签过程中应注意的问题 一、应当提前与员工协商是否续签劳动合同 案例43：公司应当与员工协商劳动合同的续签问题 第四章 如何制定合法有效的规章制度以便对员工进行管理 第五章 员工离职风险防范与操作指导 第六章 企业劳动争议预防及处理技巧

章节摘录

版权页：三、基层工会专职主席、副主席或者委员的特殊规定《工会法》第18条规定：“基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。

但是，任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

”基层工会干部维护职工合法权益，往往与企业行政方面发生矛盾，有些人还受到打击报复。

如以各种理由解除为职工维权的基层工会干部的劳动合同，或者将其调离原工作岗位，或者降低其工资待遇，还有的在工会干部劳动合同到期后以种种借口不续签合同。

在保障工会维护职工利益的同时，也迫切需要保护工会干部的合法权益，因此，《工会法》增加了这一条规定。

1.基层工会专职主席、副主席或者委员的劳动合同期限的保护。

由于专职的工会工作人员是完全脱产的，所以对工会专职工作人员劳动合同期限的规定是，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间。

也就是说，当职工被会员民主选举作为工会主席、副主席或者委员，根据规定或者与企业协商确定为脱产的专门从事工会工作的专职工会干部，其原来与企业签订的劳动合同有关期限的约定中止执行，当专职工会工作人员任期期满后，其原来尚未履行的劳动合同期限再继续履行。

专职工会工作人员连选连任后，其劳动合同继续延长。

2.非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。

经民主选举产生的工会工作人员如果是不脱产的，即非专职的工会工作人员，如果其尚未履行的劳动合同期限与工会职务任期相比，是少的，比如，刚刚当选的工会工作人员任期要工作三年，而其劳动合同期限已经还有半年就到期了，那么，其劳动合同期限要延长到本届工会工作届满，意味着其劳动合同就要延长两年半的时间。

3.上述两种情况不适用于任职期间个人严重过失的以及达到法定退休年龄的人员。

这里的个人严重过失是指依照《劳动法》第25条规定用人单位可以解除劳动合同的情形。

即劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；劳动者严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大的损害的；劳动者被依法追究刑事责任的这四种情形。

另外，当劳动者到了法定退休年龄也应当退休，不再履行劳动合同。

<<企业裁员.调岗调薪.内部处罚>>

编辑推荐

《企业法律与管理实务操作系列:企业裁员、调岗调薪、内部处罚、员工离职风险防范与指导(增订3版)》解答常见实务问题,点评常见典型案例;列明相关法律规定,配套实用文书范本。

<<企业裁员.调岗调薪.内部处罚>>

名人推荐

企业的人力资源 and 法务部门需要一本融合深厚法律基础和清晰行动指引的工作手册，本书正好做到了这一点。

将现行法规和企业实践无缝整合，作者为中国的公司法务做出了重要的贡献。

——数字星空CEO 刘建华 金融危机的到来，导致很多企业经营受到很大影响，如何合理合法地进行裁员；如何合法地进行调岗调薪；如何对于违纪员工进行处罚；在员工离职过程中，怎么避免风险将成为企业共同关心的问题。

本书作者是执业多年的律师，以丰富的实践经验指导企业如何进行操作才能避免风险，会对企业起到很大的帮助作用。

——春腾网络首席执行官、清华大学博士 石锋 随着《劳动合同法》的颁布实施，企业如何正确处理与员工的关系，如何避企业用工风险成为很多企业面临的问题。

本书结合最新的法律法规，以生动具体的案例，从理论到实践对许多具体的实务操作问题进行了详细而清晰的解读，对于帮助企业正确行使权利，避免用工风险起到了很好的作用。

——著名劳动法专家 石先广 对工作帮助挺大，HR必看。

我是做人力资源的，因为工作需要，看了一些关于劳动法方面的书，感觉这本书对于一些专业方面的内容分析的透彻、实用，对我的工作帮助挺大。

前几天有个员工离职，老板问我一些事情，我都能对答如流，感谢，一本很专业、但又通俗、实用的书！

——当当网友 mana9857 规避法律甩工风险值得一看，很有价值。

——当当网友书中的温馨 这本书从律师的，实践的视角看HR细节问题，非常实用，案例丰富，内容紧凑，是本难得的好书，相见恨晚啊，推荐！

——当当网友 zhaocuicui522 觉得很实用，主要从企业角度去考虑如何去规避这些风险，以及有争议后如何处理。

觉得HR必读，当你处理劳动争议时，里面的很多东西你都可以用来去说服你的员工，从而降低企业的人力雇佣风险。

——当当网友 夹心熊 如果是做人力资源管理的，此书是非常值得看的。

——亚马逊网友 ganliwen 昨天定的，今天就收到了，中午休息的时候翻了几页看看，感觉不错。

比较喜欢看案例分析，比较贴切，而且也能加深印象！

——亚马逊网友 lxx 本人从事人力资源相关工作，近日有幸读到了您的著作，此书内容详实，针对于目前较多企业面临的人力资源管理问题，实用性强，现已然成为我的必备工具书！

——读者小印 我本职是人事行政主管，浅浅翻阅了一下，觉得这本书很适用于我现在所处于的企业。

而且言语表达清晰，实际案例解释明晰，对我们帮助很大，非常感谢您编著的这本好书。

——读者侯颀

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>