

<<HR全程法律顾问>>

图书基本信息

书名：<<HR全程法律顾问>>

13位ISBN编号：9787509344736

10位ISBN编号：7509344735

出版时间：2013-5

出版时间：中国法制出版社

作者：周丽霞

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>

## <<HR全程法律顾问>>

### 内容概要

《HR全程法律顾问:企业人力资源管理高效工作指南(增订版)》共18章,既囊括了招聘录用,合同订立,合同变更和履行,合同解除、终止与续订以及劳动争议的解决等HR日常法律事务,同时也关注了集体合同、工会等特殊劳动法律问题,尤其是对外国人和外国企业、“三期”女职工等特殊劳动主体的用工管理给予了专门介绍和指导。

## <<HR全程法律顾问>>

### 作者简介

周丽霞，金诺（北京）律师事务所合伙人，北京市劳动和社会保障法学会理事，大连海事大学法学硕士。

主要业务领域为企业常年法律顾问、企业劳动用工风险防范与争议解决、外商投资与国际贸易。

周律师长期以来为多家大、中型外资企业、国有企业和民营企业提供人力资源与劳动关系管理的法律咨询服务，尤其是在企业解约谈判及裁员项目、员工薪酬的法律筹划及股权激励设计、员工关系以及群体性劳资争议事件的处理等方面，积累了丰富的执业经验。

擅长办理各类复杂、疑难的劳动仲裁和诉讼案件，能凭借专业优势为客户出具最优的应诉方案，最大程度保障客户的利益。

办案同时，周律师一直坚持专业领域的法律研究和对外法律实务的宣讲培训，曾发表多篇劳动法专业文章，并为多家机构、商会、工会、企业等提供劳动法实务培训。

## 书籍目录

第一章招聘录用与入职管理 第一节招聘广告与录用条件 / 1 第二节录用通知的发放 / 3 第三节拟录用员工的入职审查和管理 / 6 第四节单位的如实告知和禁止担保的义务 / 9 一、员工入职前, 单位承担如实告知义务 / 9 二、禁止单位扣押证件、要求担保和收取财物 / 9 第二章订立劳动合同 第一节劳动合同的订立 / 12 一、订立形式 / 12 二、订立时间 / 12 三、用人单位不依法订立劳动合同的法律后果 / 13 四、劳动者久拖不签劳动合同的法律后果 / 14 第二节劳动合同的主体 / 16 一、用人单位 / 16 二、劳动者 / 18 第三节劳动合同的条款 / 23 一、必备条款 / 23 二、约定条款 / 24 第四节劳动合同的期限 / 26 一、固定期限劳动合同 / 26 二、无固定期限劳动合同 / 26 三、以完成一定工作任务为期限的劳动合同 / 29 第五节劳动合同的效力 / 30 一、劳动合同的有效要件 / 30 二、无效劳动合同 / 31 第三章试用期管理 第一节试用期期限 / 36 一、试用期的法定上限 / 36 二、试用期的延长和缩短 / 37 第二节试用期工资和福利待遇 / 39 一、试用期工资 / 39 二、试用期福利待遇 / 40 第三节试用期的约定限制 / 40 一、部分劳动合同不得约定试用期 / 40 二、试用期不得单独设定 / 41 三、试用期只能约定一次 / 41 四、违法约定试用期的法律后果 / 41 第四节试用期内劳动合同的解除 / 43 一、劳动者在试用期内解除劳动合同 / 43 二、用人单位在试用期内解除劳动合同 / 44 第四章规章制度 第一节规章制度的生效要件 / 49 一、内容合法 / 49 二、民主程序 / 50 三、公示程序 / 52 四、企业规章制度违法的法律后果 / 53 第二节规章制度的制定 / 54 一、内容合理 / 54 二、细化标准 / 55 三、规章制度和劳动合同的关系 / 57 第五章保密与竞业限制 第一节商业秘密 / 58 一、商业秘密的认定 / 58 ..... 第六章培训与服务期 第七章工作时间与休息休假 第八章员工薪酬管理 第九章社会保险实务 第十章劳动合同的变更 第十一章劳动合同的解除 第十二章劳动合同的终止 第十三章经济补偿金和赔偿金 第十四章集体合同和工会 第十五章劳务派遣和非全日制用工 第十六章“三期”女职工劳动关系管理 第十七章涉外劳动关系管理 第十八章劳动争议的解决 附录

## 章节摘录

版权页：三、不定时工作制 不定时工作制，是每一工作日没有固定的上下班时间限制的工作时间制度，是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或是需要机动作业的劳动者所采用的一种工时制度。

经批准实行不定时工作制的劳动者，不受《劳动法》日延长工作时间和月延长工作时间标准的限制。

和综合计算工时制一样，企业实行不定时工作制，也必须满足两个条件：一是，确实由于工作性质特殊无法按标准工作时间衡量或是需要机动作业；二是，必须经过劳动行政部门的审批。

未经审批的，用人单位不能擅自决定或与劳动者约定实行不定时工作制。

1.可以实行不定时工作制的员工 《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》的规定，企业可以对下列劳动者实行不定时工作制：（1）企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；（2）企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；（3）其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

2.申请实行不定时工作制的程序 用人单位申请实行不定时工作制，程序与本节前述综合计算工时制的申请程序一样。

但这里HR需要注意例外情形，有些地区规定对高级管理人员实行不定时工作制无需通过审批。

比如，《北京市企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的暂行办法》就规定，企业中的高级管理人员实行不定时工作制，可以不办理审批手续。

对于根据地方性规定符合条件且无需审批的员工，企业可以直接实行不定时工作制。

## <<HR全程法律顾问>>

### 编辑推荐

《HR全程法律顾问:企业人力资源管理高效工作指南(增订版)》作者集结多年的劳动法律实务经验和研究成果,旨在打造一本劳动人事管理的全书,为企业HR提供用工管理的全程法务指导。

《HR全程法律顾问:企业人力资源管理高效工作指南(增订版)》涵盖了企业劳动用工和人事管理所涉及的各个方面的法律事务,以企业劳动用工管理的流程为主线,辅之以用工管理中的特殊问题和特殊人群的劳动关系管理,内容全面完整,体例简洁清晰。

<<HR全程法律顾问>>

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>