第一图书网, tushu007.com

<<企业用工风险诊断>>

图书基本信息

书名：<<企业用工风险诊断>>

13位ISBN编号：9787511824295

10位ISBN编号：7511824293

出版时间：2011-10

出版时间：法律出版社

作者：林文　主编

页数：388

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

员工是企业的重要财富，没有员工的参与，企业就无法正常运转。
员工参与企业的经营都要经历入职、签订劳动合同、履行劳动合同、离职等过程。
若某过程控制不当，就会给企业带来风险，造成经济损失，严重的话还会给企业带来管理混乱。
因此，加强每个过程的风险控制是企业特别是企业人力资源部门的重要责任。
李慧、王冬云创作的《企业用工风险诊断(控制与应对)》重点讲述企业如何防范和处理用工风险，资料翔实、内容全面。
《企业用工风险诊断(控制与应对)》主编林文律师长期从事劳动法的理论研究和司法实践，多次受邀为大型企事业单位提供劳动合同法培训，具有丰富的劳动纠纷处理经验。

作者简介

林文，律师，男，知识产权法硕士研究生，中华全国律协知识产权专业委员会委员、昆明市人民政府法律专家咨询委员、昆明市劳动争议仲裁委员会仲裁员、现为云南八谦律师集团合伙人、主任律师。
林文律师长期从事知识产权、劳动法的理论研究和司法实践，多次受邀为大型企事业单位提供劳动合同法培训，以及疑难案件代理和论证，长期受邀为地方立法、重大行政决策提供专家意见和接受各媒体采访。
出版著作有《消费维权操作实务与诉讼指引》、《著作权诉讼证据操作实务指引》、《离新技术企业认定管理操作实务》、《专利诉讼证据操作实务指引》等。
李慧律师，女，云南八谦律师集团律师，云南大学法律硕士，昆明市劳动争议仲裁委员会仲裁员，多年企业人力资源管理及劳动风险防范经验，尤其擅长处理劳动争议、劳动行政诉讼、企业劳动关系管理和规章制度设计。
处理数百件疑难劳动案件。
王冬云，女，云南大学经济学硕士研究生，国家高级人力资源管理师、中级经济师。
2000年起任TCL集团云南销售分部人力资源部经理。
10年的HR工作历练，积累了宝贵的人力资源管理实操经验。
擅长员工招聘、培训、员工关系管理、员工社会保障体系设计和企业薪酬绩效管理体系设计，以及企业劳动法战略等人力资源模块操作。
具备专业FBEI访谈技能。

书籍目录

序一
序二
引言
第一章 企业规章制度与员工手册
　第一节 企业规章制度
　第二节 员工手册
　第三节 企业规章制度疑难问题解答
第二章 入职环节的风险及应对
　第一节 入职环节的法律要求及存在的风险
　第二节 入职环节操作建议
　第三节 入职环节疑难问题解答
第三章 劳动合同订立环节的风险及应对
　第一节 劳动合同的订立与劳动关系的建立
　第二节 订立劳动合同的原则
　第三节 劳动合同的形式要求
　第四节 订立劳动合同的时间限制
　第五节 试用期的约定
　第六节 服务期及竞业限制的约定
　第七节 劳动合同期限
　第八节 订立劳动合同疑难问题操作
第四章 劳动合同履行环节的风险及应对
　第一节 劳动合同履行的原则
　第二节 劳动报酬
　第三节 劳动安全保障
　第四节 女职工特殊权益保护
　第五节 劳动者违反公司制度的处理技巧
　第六节 劳动合同变更
　第七节 劳动合同履行过程中疑难问题解答
第五章 员工离职环节的风险及应对
　第一节 经济补偿金
　第二节 双方协商解除劳动合同与经济补偿金的支付
　第三节 用人单位单方解除劳动合同与经济补偿金的支付
　第四节 劳动者单方解除劳动合同与经济补偿金的支付
　第五节 劳动合同的终止与经济补偿金的支付
　第六节 用人单位解除或终止劳动合同时应注意的问题
　第七节 员工离职疑难问题解答
第六章 劳动争议的处理
　第一节 劳动争议概述
　第二节 劳动争议的处理程序
　第三节 劳动争议的举证责任
　第四节 劳动争议与劳务争议如何划分
第七章 特殊用工形式的法律风险及应对
　第一节 劳务派遣
　第二节 聘用离退休人员
　第三节 接受实习生

第一图书网, tushu007.com

第四节 非全日制用工
第五节 特殊用工形式疑难问题解答
第八章 典型案例
案例1—2—1：冯某某与上海某机械工程有限公司劳动合同纠纷上诉案
案例2—2—1：上海某建材有限公司诉叶某解除劳动合同案
案例3—3—1：广州市某厨具有限公司与谢某劳动争议纠纷上诉案
案例3—4—1：陈某诉重庆某瓷业有限公司追索劳动报酬纠纷案
案例3—4—2：董某与中国某天然气股份有限公司某油田分公司第一采油技术服务处劳动争议纠纷上诉案
案例3—4—3：广州某物流有限公司与郑某劳动合同纠纷上诉案
案例3—5—1：盈×通讯设备(深圳)有限公司与陈某某劳动争议纠纷一案
案例3—6—1：王云飞诉施耐德电气(中国)投资有限公司上海分公司劳动争议纠纷案
案例3—6—2：何某与重庆某科技有限公司等劳动争议纠纷上诉案
案例3—7—1：上诉人某市手工业联社与被上诉人雷某劳动争议一案
案例4—3—1：河南省某家具有限公司与利某工伤事故损害赔偿纠纷上诉案
案例4—5—1：广东某旅行社股份有限公司与陈某劳动争议纠纷上诉案
案例5—2—1：广州市某电子有限公司与沈幕劳动争议纠纷上诉案
案例5—3—1：陈某与上海某文具礼品有限公司劳动合同纠纷上诉案
案例5—3—2：安阳县某装载有限责任公司与牛某劳动争议纠纷再审案
案例5—4—1：广东某房地产置业有限公司与潘桌劳动争议纠纷上诉案
案例6—1—1：范某与某高新区胡村劳动争议纠纷上诉案
案例7—1—1：蔡某与新疆某股份有限公司劳动争议纠纷诉案

章节摘录

版权页：插图：（二）固定证据用人单位处罚违纪员工往往是劳动争议的导火索。
实践中，很多用人单位因为在处罚过程中没有保留相关证据，而在劳动纠纷的处理过程中处于被动地位。
因此，用人单位应当注意在处理违纪员工时，采用一定的形式将其违纪的事实以及处罚的结果记录下来，做到有据可查，这就是法律意义上的固定证据。
（三）依规章处罚从大的方面来说，用人单位对违纪员工进行处罚的法律依据是《劳动法》、《劳动合同法》和《工会法》的相关规定。
但从操作层面上来讲，用人单位的规章制度是用人单位处罚员工最直接也是最有力的依据。
依据公司规章制度进行的处罚，员工较为容易接受，也能在一定程度上降低了劳动争议的风险。
（四）及时处理员工违纪后，用人单位应当及时处理，尽可能地将员工的违纪行为消灭在萌芽状态。
用人单位及时处理员工的违纪行为，不但可以及时掌握员工的思想动态，也有利于用人单位收集证据，同时还可以及时教育员工改正错误，从而营造和谐的劳资关系。
二、违纪员工处理流程如何有效地处理违纪员工，并在处理过程中固定全部证据，一方面给员工做好教育工作，另一方面也降低用人单位的管理成本？
笔者认为，用人单位需要建立一套完整的违纪员工处理流程。
一般来说，违纪员工处理流程包括识别、调查取证、面谈、告知处罚结果等活动。
（一）识别识别又称为归类和定性，是指在适用冲突规范时，依照某一法律制度，对有关事实或问题进行分类和定性，将其归人一定的法律范畴，并对有关冲突规范进行解释的过程。
在这里是指用人单位从企业规章制度中寻求依据，并初步判断劳动者违纪的类型的行为。
通过对劳动者违纪行为的识别，初步判断是属于一般违纪还是严重违纪，从而选择不同的处理方法。
一般违纪的，处理方式和处理力度较为简单，一般不会引起大的矛盾；而严重违纪则需慎重选择处理方式，否则就会激化矛盾。

编辑推荐

《企业用工风险诊断:控制与应对》：劳动关系风险管理权威之作，人力资源无忧的全程指导规范。最权威的HR法律顾问操作指南。

第一图书网, tushu007.com

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