第一图书网, tushu007.com

<<怎样调薪调岗、裁员解雇>>

图书基本信息

书名：<<怎样调薪调岗、裁员解雇>>

13位ISBN编号：9787802552937

10位ISBN编号：7802552931

出版时间：2009-10

出版时间：企业管理出版社

作者：康瑞锋 编

页数：310

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

前言

据全国人大统计数据显示，自2008年《劳动合同法》和《劳动争议仲裁法》实施后，劳动争议仲裁案件的数量上升了146%，用人单位的败诉率在80%以上，个别城市的败诉率更是接近九成。

一波未平，一波又起。

2008年，由美国次贷危机引发的国际性金融危机，逐渐向实体经济蔓延，全球经济开始陷于衰退。

中国尽管一直保持较快的经济增长，此次也未能幸免于难。

进入2009年，中国企业尤其是劳动密集型企业正面临最艰难的时刻，“寒冬”一片。

经济不景气，原材料价格上涨，产品滞销，融资困难，人力成本突显，于是调薪调岗、裁员解雇成为各行各业抗击危机无奈而又有效的自救抉择。

然而，对新劳动法规的不熟悉和人力资源管理手段的匮乏再一次成为用人单位和人力资源管理者的“伤城”。

许多用人单位因操作不慎被诉上劳动争议仲裁委员会，给单位带来巨大的经济赔偿与负面影响，甚至连锁反应。

许多人力资源管理者本人因为“城门失火”，成为了被殃及的“池鱼”，日思夜想，殚精竭虑，甚至出现调薪调岗不成，自己反倒被“调”；裁员解雇不成，自己倒被迫“走人”的尴尬现象。

时至今日，各项经济数据显示，国际经济触底后反弹，已有复苏的迹象。

国内的各项经济数据也显示我国的经济已“企稳”，开始步人正常增长的轨道。

笼罩在全球上空的“经济阴霾”露出一线光亮，危机已开始逐渐消退。

内容概要

全球金融海啸来势汹汹，特殊环境下，企业纷纷调薪调岗。
裁员解雇。
但是，调薪调岗、裁员解雇的条件及程序非严格，操作不慎则会给用人单位带来巨大的经济损失与负面影响，甚至会产生连锁反应。
怎样有效调岗调薪、裁员解雇，已成为广大HR人士和用人单位心中的一大难题！
　《劳动合同法》规定：企业在制定、修改有关规章制度时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，与工会或者职工代表平等协商确定。
但是90%以上的企业至今仍没有意识到这一点的重要性，或者根本不懂得如何操作！
程序制定不合法，规章制度等将成为一叠废纸！
一套完善的规章制度，不但可以规避人为侵犯劳动者合法权益所带来的风险，而且可以有效预防劳动者钻法律空子、钻管理漏洞！

书籍目录

第1章 调薪调岗 1.1 调薪、调岗、调职属于企业的自主决定权吗 1.2 在什么情况下调薪、调岗才算合法 1.3 强制无薪休假、停薪留职、待岗合法吗 1.4 改变工作岗位后，还按原来的工资标准计算报酬吗 1.5 怀孕后调岗降薪是否合法 1.6 如何通过劳动合同的约定规避调岗、调薪的法律风险 1.7 调整岗位能否载明：收到本通知后5天内不回复，则视为同意 1.8 强制调岗、调薪，劳动者能否提出解除劳动合同，并要求企业支付经济补偿 1.9 公司调薪调岗怎么做才合法 1.10 《劳动合同法》背景下调岗调薪九大要诀 1.11 经济危机下的经济性降薪第2章 裁员解雇 2.1 金融危机下中国企业的自救方略——经济性裁员 2.2 如何处理解雇和裁员 2.3 公司裁员应符合法定条件和程序 2.4 裁员的十个技巧 2.5 解雇：让员工安静地走开 2.6 如何让离职员工成为企业的财富 2.7 新法下企业怎样辞退严重违纪员工 2.8 能否辞退严重违纪的工伤职工、孕期职工 2.9 员工被追究刑事责任，用人单位是否可以将其解雇 2.10 企业员工辞退通知书范本 2.11 企业员工除名通知书范本 2.12 解聘通知书范本 2.13 裁员通知书范本第3章 劳动合同 3.1 劳动合同仅约定试用期是否合法 3.2 签订劳动合同的时间是如何规定的 3.3 试用期员工的工资可否随意发放 3.4 试用期期限怎么规定才合法 3.5 超过试用期是否可以以不符合录用条件为由辞退员工 3.6 员工拒签劳动合同怎么办 3.7 该怎样订立劳动合同 3.8 用人单位能否单方变更劳动合同 3.9 变更劳动合同要注意哪些问题 3.10 公司能否以不能胜任工作为由解除怀孕员工的劳动合同 3.11 用人单位解除劳动合同如何操作 3.12 用人单位可否“末位淘汰”员工 3.13 如何订立集体劳动合同第4章 工时休假 4.1 员工拒绝加班可否作为辞退理由 4.2“自愿加班”有没有加班费 4.3 节假日加班能否用补休相抵 4.4 企业通过提高劳动定额迫使职工延长工作时间是违法行为 4.5“做六休一”是否合法 4.6 企业占用周末时间对员工进行培训或者开会是否应支付加班费 4.7“五四”青年节上班有加班费吗 4.8 企业应按条例安排员工年休假 4.9 如何计算年休假天数 4.10 哪些假影响带薪年休假 4.11 终止或解除劳动合同，未休假怎么折算 4.12 解读《企业职工带薪年休假实施办法》 4.13 《企业职工带薪年休假实施办法》二十八问第5章 竞业限制第6章 仲裁常识第7章 工伤保险第8章 企业规章制度、员工手册撰写技巧第9章 相关法律法规参考文献

章节摘录

在案例二中，A公司在对张某调岗之前没有与其进行沟通协商，就将其调到新的岗位，考虑到企业的用工自主权，A公司是可以单方面对张先生调整岗位和薪酬的。
但是A公司在调岗调薪的同时，应该有充分的理由证明其这样的做法是合法合理的。
张某原来的岗位是总经理助理，月薪6000元，属于公司的中层管理人员，享受着中层管理人员的薪资待遇，公司在没有经过张某本人同意的情况下，擅自将其调任至行政助理一职，月薪降至2200元，仅为原来的37%，且行政助理的主要工作实质上是负责公司的档案管理，与张某原来的总经理助理工作的性质完全不同。
A公司既然认为张某不能胜任总经理助理工作，就应该拿出充分的证据来证明，但是A公司没有相应的规章制度对总经理助理岗位的具体职责进行描述，也没有相应的考评制度与标准，更没有调岗调薪程序性的规定，无法证明其对孙某调岗调薪的充分合理性，因此，只能承担败诉的责任。
四、用人单位调岗调薪应证明其充分合理性　　企业根据自身生产经营需要调整员工的工作岗位及薪酬标准是企业用人自主权重要内容，对企业的正常生产经营不可或缺。
由于劳动关系具有隶属性，实践中用人单位往往会基于自己对员工的管理权，单方对员工的岗位做出变动安排。
他们认为，所谓的“生产经营需要”并非一个非常严格且易于界定的概念，企业可以灵活运用之。
事实上真得如此吗？
很显然，这种观点是错误的。
因为，作为一家企业，固然有一定的用工自主权，但其权利的行使必须在法律法规规定的范围内。
世界上没有绝对不受任何限制的权利。
对此，《劳动法》及《劳动合同法》中明确规定，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，用人单位可以解除劳动合同。
因此对于不能胜任工作的劳动者，用人单位有权调整其工作岗位。
但对于劳动者能否胜任工作，却是实践中引起争议较多的问题。
主要表现在对于“不能胜任工作”的认定上。

编辑推荐

《怎样调薪调岗，裁员解雇》据全国人大统计数据显示：自2008年《劳动合同法》、《劳动仲裁法》实施以来，劳动争议案件仅一个季度就上升了146%。
用人单位在劳动争议案件中的败诉率超过80%，个别城市的败诉率更是接近九成。
特殊环境下用人单位如何更好地处理员工关系？
如何最大限度地降低用人单位承担的法律风险？
如何在有效保障各方利益的前提下依法安“瘦身”和减少用工成本？
贴近实战，解读经典型案例，全面己解析。
提供操作方法。

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