

<<劳动合同法风险规避指南>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法风险规避指南>>

13位ISBN编号：9787807245636

10位ISBN编号：7807245638

出版时间：2008-7

出版时间：京华

作者：黄开耿

页数：220

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>

<<劳动合同法风险规避指南>>

内容概要

新《劳动合同法》的实施，给企事业、机关等用人单位现行的人力资源管理方法及用工策略提出了极大的挑战，从而促使用人单位构建新的劳动关系管理模式。

很多企业在实施过程中，存在诸多误解与困惑，对《劳动合同法》具体条文的理解也存在很大的差异

。“误解”会加深企业应对《劳动合同法》的风险。

要消除“误解”，就要真正领会《劳动合同法》的内涵。

本书站在企业(用人单位)的角度上，针对《劳动合同法》的具体规定，从招聘录用、劳动合同订立、试用期、劳动合同履行和变更、劳动合同解除等各个环节出发，把隐藏在《劳动合同法》里的每一个“风险”都找了出来，并明确而清晰地给了读者应对这些风险的策略、操作方法。

本书贴近实际，体例新颖，操作性强，即查即用，条理清晰，通俗易懂。

众多实用的合同范本、协议范本、文书范本更是有助于人力资源管理者的工作。

<<劳动合同法风险规避指南>>

书籍目录

第一章 招聘录用阶段如何规避风险 方法1：招聘广告的内容一定要合法 方法2：明确设定“录用条件” 方法3：主动履行“告知义务” 方法4：审查求职者的相关背景 方法5：确认求职者是否有潜在疾病 方法6：确定求职者是否年满16周岁 方法7：核实求职者是否已解除劳动关系 方法8：审查求职者是否存在竞业限制 方法9：招用外国人要办理相关手续 方法10：不要轻易发出“录用通知书”

第二章 签订劳动合同如何规避风险 方法11：及时签订劳动合同 方法12：按规定建立职工名册 方法13：劳动合同一定要采用书面形式 方法14：劳动合同不可缺少的九个“必备条款” 方法15：通过“约定条款”保护自身利益 方法16：劳动合同条款要“约定明确” 方法17：订立劳动合同要遵循一定的原则 方法18：明确约定劳动合同的生效时间 方法19：劳动合同要经过双方签字盖章 方法20：劳动合同要交给劳动者一份 方法21：劳动合同到期要及时续签或终止 方法22：绝不能收取财物和要求担保 方法23：没有担保如何预防企业财产损失 方法24：“劳动者不签合同”该怎么办 方法25：明确劳动合同的类型 方法26：合理选择劳动合同期限 方法27：一年一签劳动合同好吗 方法28：如何理解“无固定期限劳动合同” 方法29：哪些情况必须订立“无固定期限劳动合同” 方法30：哪些情况可以视为订立“无固定期限劳动合同” 方法31：合理规避“无固定期限劳动合同”的发生 方法32：如何避免出现劳动合同无效或部分无效 方法33：如何约定“服务期” 方法34：如何约定“保密协议” 方法35：如何约定“竞业限制” 方法36：如何约定“违约金”

第三章 试用期如何规避风险 方法37：试用期也要签劳动合同 方法38：不能只约定试用期 方法39：不能超标准约定试用期 方法40：不能重复约定试用期 方法41：试用期工资不要低于法定标准 方法42：试用期也要为员工缴纳社保 方法43：试用期内也要给员工医疗期待遇 方法44：试用期内不能随便解除劳动合同 方法45：试用期内解除劳动合同要符合法定程序 方法46：小心预防员工在试用期内辞职的损失

第四章 履行和变更劳动合同如何规避风险 方法47：不要拖欠和克扣工资 方法48：正确应对“支付令” 方法49：不要违反“最低工资标准” 方法50：不要强迫或变相强迫加班 方法51：严格按照规定支付加班费 方法52：依法保护劳动者生命安全和身体健康 方法53：劳动合同变更要符合法律规定 方法54：用人单位变更事项不能影响劳动合同的履行 方法55：企业分立或合并后原劳动合同继续有效

第五章 解除劳动合同时如何规避风险 方法56：尽量通过“协商一致”解除劳动合同 方法57：当劳动者“提前通知”解除劳动合同时怎么办 方法58：尽可能降低劳动者“自动离职”带来的损失 方法59：劳动者“因用人单位主寸错”解除劳动合同时怎么办 方法60：怎样以劳动者“不符合录用条件”解除劳动合同 方法61：怎样以劳动者“严重违反规章制度”解除劳动合同 方法62：怎样以劳动者“严重失职”解除劳动合同 方法63：怎样以劳动者“有双重劳动关系”解除劳动合同 方法64：怎样以劳动者“有欺诈等行为”解除劳动合同 方法65：怎么以劳动者“被追究刑事责任”解除劳动合同 方法66：怎么以劳动者“医疗期满”解除劳动合同 方法67：怎么以劳动者“不能胜任工作”解除劳动合同 方法68：怎么以“客观情况发生重大变化”解除劳动合同 方法69：怎么选择非过失性解除劳动合同的方式 方法70：怎么以“经济性裁员”单方解除劳动合同 方法71：合理规避用人单位单方解除劳动合同的限制 方法72：规范用人单位单方解除劳动合同的程序 方法73：怎样正确终止劳动合同 方法74：巧妙规避解除或终止劳动合同的“经济补偿金” 方法75：正确计算应向劳动者支付的“经济补偿金”数额 方法76：恰当选择向劳动者支付“经济补偿金”的时间 方法77：避免出现应向劳动者支付“赔偿金”的情形 方法78：依法向劳动者索取“赔偿金” 方法79：正确办理解除或终止劳动合同的手续 方法80：正确出具解除或终止劳动合同的文书

第六章 规章制度的风险规避 方法81：依法建立和完善规章制度 方法82：规章制度的制定主体要适格 方法83：规章制度的内容要合法 方法84：规章制度的内容要合情合理 方法85：规章制度的内容不能违反劳动合同 方法86：规章制度的内容不能违反公序良俗 方法87：规章制度最好是经过民主程序制定 方法88：规章制度经过公示才有法律效力 方法89：组建并发挥工会的沟通协调作用

第七章 特殊用工的风险防范 方法90：谨防劳务派遣形成事实劳动关系 方法91：谨慎签署“劳动派遣协议” 方法92：劳动派遣用工是有法律限制的 方法93：依法保护被派遣劳动者的权益 方法94：用工单位要履行相应的义务 方法95：用工单位需要承担连带赔偿责任 方法96：合理使用非全日制用工

第八章 常用的劳动合同范本 北京市劳动合同书示范文本（固定期限

<<劳动合同法风险规避指南>>

) 北京市劳动合同书示范文本(无固定期限) 北京市劳动合同书示范文本(以完成一定工作为期限) 北京市劳动合同书示范文本(非全日制用工) HR不可不知的其他相关文书 入职登记表 劳动合同签收登记表 培训协议 保密协议 竞业限制协议 劳动合同变更协议书 解除劳动合同协议书(协商解除) 解除劳动合同通知书(用人单位单方解除) 终止劳动合同通知书 解除(终止)劳动合同证明书 劳动合同续签申请表 续订劳动合同通知书 劳动合同续订书附录: 中华人民共和国劳动合同法参考书目

<<劳动合同法风险规避指南>>

章节摘录

第一章招聘录用阶段如何规避风险方法1：招聘广告的内容一定要合法招聘广告的内容一定要合法法条链接用人单位发布的招用人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。

——《就业服务与就业管理规定》第二十条风险影响如果用人单位发布招聘广告时不遵循相关的法律规定，不仅会遭受行政处罚，还会对企业的形象造成不利的影响。

应对策略1．招聘广告应避免歧视性条款用人单位在发布招聘广告时，不应当包含各种各样的歧视性条款，如性别歧视、身高歧视、民族歧视、地域歧视、对“乙肝携带者”的歧视等等。

否则，轻则会影响企业的社会形象，重则会引来官司。

2．保持各种招聘广告的一致性在招聘时，用人单位通常会通过多种途径发布招聘广告，比如网络招聘、大型招聘会、报纸广告等。

不同途径、不同形式所发布的招聘广告必须保持一致性。

如果不同的招聘广告文本内容不一致或者相差太大，将可能在以后的试用过程中造成隐患，譬如以“不符合录用条件”为由辞退员工，一旦将招聘广告作为重要的裁量证据，用人单位就会陷入不利局面。

方法2：明确设定“录用条件”明确设定“录用条件”法条链接劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；——《劳动合同法》第三十九条风险影响“不符合录用条件”是用人单位在试用期内解除员工的一个最常用的理由。

但要想以“不符合录用条件”辞退处于试用期的员工，前提是必须有明确的录用条件。

应对策略1．明确设定“录用条件”要想利用“不符合录用条件”来解除处于试用期的不合格员工，用人单位首先必须对“录用条件”有一个明确具体的规定。

明确录用条件，不但可以使员工明白岗位要求，为员工指明努力的方向，还有了明确的证据和理由认定员工“不符合录用条件”而进行合理合法的解聘，从而保障用人单位的权益。

在设定“录用条件”时，一定要明确化、具体化。

岗位要求应有的放矢，从确实能够对员工进行考量的角度描述录用条件，切忌一刀切以及将录用条件空泛化、抽象化。

比如说“符合岗位要求”，就不能仅仅说符合岗位要求，而应该具体说明岗位要求是什么，如何衡量是否符合岗位要求。

2．事先公示“录用条件”简单地说，就是要让员工知道录用条件。

从法律的角度来说，就是用人单位有证据证明员工知道了本单位的录用条件。

<<劳动合同法风险规避指南>>

编辑推荐

《劳动合同法风险规避指南》全面解析，深入浅出，通俗易懂，紧扣实际，即查即用，依法管理。

<<劳动合同法风险规避指南>>

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>