

<<白领员工法律知识200问>>

图书基本信息

书名：<<白领员工法律知识200问>>

13位ISBN编号：9787313033741

10位ISBN编号：7313033745

出版时间：2003-5

出版时间：上海交通大学出版社

作者：董保华

页数：267

字数：253000

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>

## <<白领员工法律知识200问>>

### 内容概要

翻开这套劳动法律知识系列丛书，也许你对我们有种既熟悉又陌生的感觉。

对于我国著名劳动法专家董保华先生的名字，你可能早就耳熟，但是“董保华工作室”似乎是一张全新的面孔。

它是由董保华发起成立的、一个汇集众多劳动法人才的专业咨询服务机构。

随着这套丛书的出版，董保华工作室正式与广大企业和劳动者见面了。

这套丛书的诞生有其深刻的历史背景和现实意义。

《中华人民共和国劳动法》颁布至今已走过了9个年头，它对我国劳动用工体制的改革和劳动关系的调整起到了至关重要的推动作用。

同时，在市场经济体制改革的过程中，我国劳动关系中还存在着大量不和谐的音符。

仅以上海为例，近几年来，劳动争议数量猛增，劳动关系呈现出日趋紧张的状态。其中一个重要原因是劳动法律法规本身非常庞杂，新的政策不断出台，对于广大用人单位和劳动者来说又缺乏一种简单快捷的方式掌握新的政策法规，因而面对层出不穷的劳动用工问题显得束手无策。

我们在工作过程中总是能够深切地感受到人们对于劳动法知识的渴求。

尤其是在2002年5月1日《上海市劳动合同条例》实施后，又在全社会掀起了学习劳动法律知识的热潮。

这套丛书共分两个系列：一个是“企业系列”，书名为《中国企业劳动保障法律指南》，其中涉及企业签约技巧法律知识、企业薪酬福利法律知识和企业如何处理劳动争议等诸多法律问题；另一个是“员工系列”，由《白领员工法律知识200问》、《老职工法律知识200问》和《外地来沪就业人员法律知识200问》三本书组成。

这样的设计使企业和员工都可以根据各自不同的需要，按图索骥，找到满意的答案。

这套丛书既可作为劳动者自学劳动法并用以保护自身权益的知识手册，也可作为用人单位贯彻执行劳动法的工作手册和培训教材。

## <<白领员工法律知识200问>>

### 作者简介

董保华，1954年3月出生，1982年2月毕业于华东师范大学，现任华东政法大学教授、博士生导师，中国法学会社会法研究会副会长、中国劳动法学研究会副会长，中国劳动学会常务理事，上海市劳动学会劳动法专业委员会主任委员，上海市法学会劳动法研究会总干事。

曾参与《中华人民共和国劳动法》论证和起草工作。

1987年开始从事劳动法学研究以来，公开发表有关劳动法律方面的论著400余万字。

撰写劳动法方面的著作主要有《劳动的法律保障》、《中国劳动法学》、《劳动法教程》、《“劳工神圣的卫士”——劳动法》、《社会保障法律制度》、《劳动法原理》、《劳动法论》、《劳动关系调整的法律机制》、《社会法原论》、《劳动合同研究》、《社会保障的法学观》、《劳动法精选案例一六重透视》、《劳动关系调整的社会化与国际化》、《劳动力派遣》等；公开发表论文200余篇，其中在法学、劳动科学方面国家级的核心期刊上发表的论文约100篇，并有50多篇论文获得司法部或上海市等有关部门评选的优秀论文奖；同时，还主持或参与10多项司法部或上海市有关部门的研究课题，并多次获奖。

## <<白领员工法律知识200问>>

### 书籍目录

- 一、概述 1. 哪些人是白领?哪些白领受劳动法保护? 2. 港澳台人员就业有哪些特殊规定? 3. 外国人就业有哪些特殊规定? 4. 如何看待毕业生就业时签署的协议书?二、签约与履约 5. 白领也要签劳动合同吗? 6. 劳动合同应当与谁签? 7. 签劳动合同前, 应该了解用人单位的哪些情况? 8. 用人单位在招聘时, 有权了解劳动者的哪些情况? 9. 招聘广告中的承诺该不该信? 10. 空白的劳动合同, 要不要签? 11. 劳动合同签好后, 可不可以留一份? 12. 公司还没成立, 劳动合同应该与谁签? 13. 劳动合同有中文和外文两个版本, 应该以哪一个版本为准? 14. 劳动合同应该具备哪些条款? 15. 除必备条款外, 劳动合同中还可以约定哪些条款? 16. 试用期有多长? 17. 试用期可以延长吗? 18. 有没有试用期合同? 19. 什么是见习期?与试用期有什么区别? 20. 什么是服务期?
21. 用人单位可以在哪些情装饰品下约定服务期?
22. 劳动合同可以把劳动法规定的解除条件当成终止条件来约定吗?
23. 用人单位可以规定员工不准在工作期间结婚吗?
24. 外商投资企业的劳动合同适用哪国法律?
25. 外企/私企员工的档案该放在哪儿?
26. 劳动合同什么时候生效?
27. 用英文名字签劳动合同, 有效吗?
28. 用人单位的代表在劳动合同上签了字, 但用人单位没有盖章, 劳动合同生效吗?
29. 用人单位可以随决变列员工的工作岗位吗?
30. 用人单位分立或其他单位合并时, 劳动合同该如何履行?
- .....三、保密协议与竞业限制四、加班与休假五、薪酬、福利与保险六、跳槽、裁员与解约七、经济补偿金八、劳动争议及其解决九、附录

## 章节摘录

书摘 以上所提及的技术信息和经营信息都有可能构成用人单位的商业秘密。

但是具体哪一项信息是商业秘密，哪一项信息不是商业秘密，还应按照商业秘密的特点具体判定。

至于员工是不是要承担保密义务，除该项信息必须是商业秘密外，用人单位与员工之间还须就该项信息作出过保密的约定或者是在职务上存在保密的义务。43. 如何判断一项信息是不是商业秘密？商业秘密首先是一种信息，但商业秘密又不同于其他信息，具有其自身的特点，归纳起来，主要有以下三方面特征：(1)秘密性。

也被称为非公知性，这是商业秘密最重要的特征。

国家工商行政管理局在《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》中指出：“不为公众知悉，是指该信息是不能从公开渠道直接获取的。”一种信息是否成为商业秘密，主要看这种信息是否已为公众所知悉，是不是处于保密状态中，一般人是否能够通过正当的途径轻易地取得。

值得注意的是，几乎所有的商业秘密都不是绝对保密的。

所谓的秘密性，只能是相对的。

因为一种信息在使用或管理过程中不可避免地要向外界公开。

不仅雇员在工作中可以知悉，用人单位的合作伙伴、政府的审批机构等都有可能接触到商业秘密。

但只要权利人采取了一定的保密措施，就可以认定是处于秘密状态下。

世界知识产权组织国际局亦指出秘密性“不要求绝对的秘密，只要不是通常与其打交道的圈子内的人们普遍知悉或易于取得，该信息即被认定为秘密。

”(2)经济性。

商业秘密的经济性是指商业秘密的使用可以为权利人带来经济上的利益，使权利人拥有比不知晓或不使用该商业秘密的同行竞争者更有利的地位和竞争优势，从而能在竞争中占领先机。

国家工商行政管理局在《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》中指出：“能为权利人带来经济利益是指该信息能为权利人带来现实的或者潜在的经济利益或者竞争优势。

”但是商业秘密的价值并不必然与商业秘密的权利人取得该商业秘密所花费的成本之间有联系。

衡量商业秘密价值的标准只能是其本身所具有的、可能为权利人带来的竞争优势。

(3)实用性。

实用性指商业秘密具有确定的可应用性，能在工农业生产和经营中应用并能创造出积极的经济效益和社会效益。

因此一般的生产技术和经营管理理论成果不是商业秘密。

员工是否违反了保密协议或保密条款，重要的一条是判定用人单位声称被员工泄露的信息是不是商业秘密。

这就需要通过商业秘密的上述特征来判断。

其中首要的是看商业秘密是否处于保密措施之下。

保密措施包括订立保密协议、建立保密制度及其他合理的保密措施，如对商业秘密的存放、使用、转移各环节采取有效的监管措施等。

如用人单位与员工仅约定某些信息是商业秘密，但是除了与员工签订保密协议外，并未采取任何其他措施保守该商业秘密，每一个员工都可以轻易地获取，这种信息就不能被认定为商业秘密。

当然用人单位不是国家安全部，其采取的保密措施，不可能十分严密，但只要有制度上的规定并配以人力及物力上的实际措施，商业秘密就可以成立。

其次，看该商业秘密是否仍不被大众所知，如果一种信息被用人单位归入商业秘密的范围，并采取了保密措施，但是该信息已被媒体公之于众，则该信息亦不能被认定为商业秘密。

对于技术信息而言，“不为公众所知悉”包含着新颖性和秘密性两层含义。

新颖性要求该项技术信息与通行的、公知的技术有所区别，“不是本行业内众所周知的普通信息”是新颖性的最低限度，但这种最低限度的不同性应体现在该信息中的关键部分，即能确切体现一项技术信息的实质部分，如果其与普通信息的不同性，仅体现在改变规格、尺度、参数、排列、单纯手工艺的变更，或其他该行业内人士依靠基本常识或借助简单的推理和实验即可必然获得的非实质部分

<<白领员工法律知识200问>>

，则仍不能构成商业秘密的新颖性。

该技术信息必须能够在相当程度上加以精确界定，以将其与已进入公有领域的以及其信息中可以自由披露的其他部分分离开来。

秘密性则要求该项技术信息只为少数人知悉或使用，即不为公众所知悉。

对于“公众”的范围，应当认定为具有行业属性的特定人，而不是所有的自然人。

因此，判断一项信息是不是商业秘密，应该在以上原则的基础上，根据该信息的特点具体判定，不能一概而论。44. 哪些商业秘密归属用人单位？商业秘密的归属问题在高科技企业里尤为突出。

任何企业的成果都是企业里的雇员完成的，但是雇员完成的成果却不一定都是企业的成果，员工完全可以在业余时间里利用自己的知识和技能独立创造出一项成果来。

因此技术秘密可以分为职务技术成果与非职务技术成果两种。

(1) 职务技术成果是执行法人或者其他组织的工作任务，或者主要是利用法人或者其他物质技术条件所完成的技术成果。

完成技术成果的个人无权处分该项技术成果，但有权在有关的技术成果文件上写明自己是技术成果完成者的权利和取得荣誉证书、奖励的权利。

“主要利用本单位的物质技术条件”，是指职工在完成技术成果的研究开发过程中，全部或者大部分利用了单位的资金、设备、器材或原材料，或者该项技术成果的实质性内容是在本单位尚未公开的技术成果、阶段性成果或者关键技术基础上完成的。

在技术成果完成后，对其技术方案进行验证性的不包含后续开发内容的试验、小试、中试而利用的物质条件或者在研究开发过程中利用的本单位已经向社会公开或已为本领域专家公知的技术信息，不属于“主要利用本单位的物质技术条件”。

(2) 非职务技术成果的使用权、转让权属于完成技术成果的个人，完成技术成果的个人可以就该项职务技术成果独立订立技术合同。

对于科技人员在业余兼职活动中完成的技术成果的归属，最高人民法院《关于审理科技纠纷案件的若干问题的规定》第四十六条规定。

“按照其与聘用单位订立的技术合同的约定确认，但该约定损害他人技术权益的除外。

”聘用合同指的是科技人员与其用人单位之间的合同，如有约定则按照约定办理。

如果没有约定，则根据是否主要利用了用人单位的物质技术条件，判断是否是职务技术成果。

.....

<<白领员工法律知识200问>>

编辑推荐

什么是补充养老保险？  
各种社会保险的缴费比例是多少？  
用人单位必须为员工缴纳的社会保险有哪些？  
用人单位为员工买商业保险——你怎么看？  
本书就为白领员工解释相关的法律知识，值得拥有。

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>