

<<逐鹿职场>>

图书基本信息

书名：<<逐鹿职场>>

13位ISBN编号：9787503689314

10位ISBN编号：7503689315

出版时间：2009-1

出版时间：法律出版社

作者：石先广

页数：300

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

《劳动合同法实施条例》在《劳动合同法》颁布一年多之后，终于揭开了神秘面纱。此前，出于对《劳动合同法》的担心和顾虑，大多数用人单位对这部法律进行了全方位、多层次、多角度的学习。

可以说，用人单位对《劳动合同法》的内容有了比较全面和细致的把握，用人单位的法律意识明显增强。

如今，《劳动合同法实施条例》颁布实施，其中有哪些新规定，对企业的用工又将产生哪些新的影响，企业又该如何应对，如何调整人力资源管理模式，如何有效降低用工风险？

这些问题是用人单位亟须学习和把握的内容。

为帮助用人单位全面理解和把握《劳动合同法实施条例》的精要内容，引导用人单位根据《劳动合同法实施条例》合法用工、合理用工，防范法律风险，节约用工成本，笔者专门为用人单位编写了这本书。

本书是专门针对《劳动合同法实施条例》的内容而编写，对每个问题的阐述模式是：[法条原文]+[关联法条]+[理解与运用]。

本书与市场上其他条文解析类图书不同的是，对于重要条款，结合案例，重点阐述企业实务操作和法律风险防范方面的问题，而非单独解释条文。

对于重要问题，本书还设计了[相关疑难问题释疑]，以帮助用人单位解决实践中经常遇到的实际问题。

此外，本书还附有大量[表格]、[流程图]和[计算公式]，以方便用人单位学习和应用新法。

本书主要围绕《劳动合同法实施条例》进行展开，重点是突出《劳动合同法实施条例》的内容；目标是帮助用人单位全面、深入、细致地把握《劳动合同法实施条例》的新精神和新规定。

内容概要

本书专门针对《劳动合同法实施条例》编写，重点突出对新法的理解与运用。

对于热点、疑点问题，本书还设计了相关疑难问题释疑，解决实践中经常遇到的问题。

本书与市场上其它条文解析类图书不同的是，对于重要条款，结合实际案例，重点阐述实务操作和风险防范方面的问题，而非单独解释条文。

此外，本书还附有大量表格、流程图和计算公式，以方便学习和应用。

作者简介

石先广，劳动法专家、律师，现执业于上海同建律师事务所，上海市律师协会第八届理事会劳动法律委员会委员，毕业于中国政法大学研究生院，长期从事公司法律事务的研究与实务操作，致力于企业劳动用工管理的书面化、标准化、流程化研究。

已在上海、江苏、浙江、北京、深圳、重庆、山东、江西、安徽、四川、广东、河南、辽宁、福建等省市为企业讲授劳动用工管理课程百余场，已培训企业万余家。

已在法律出版社、中国法制出版社、中国劳动社会保障出版社等知名出版机构出版《劳动法律问题与实务操作》、《劳动合同法深度释解与企业应对》、《律师带您深度解读劳动合同法》、《劳动合同法您逐鹿职场的利剑》、《律师带您走出劳动争议的困境》、《劳动合同法下的企业规章制度制定技巧与风险防范》、《新法下的企业劳动争议风险预防与应对》、《劳动合同法下的员工关系管理》、《劳动合同法实施条例疑难解答与实务操作》、《新法下的企业人力资源管理应对实务》等劳动法专著十余部。

石先广律师主讲的劳动法系列课程包括：《劳动合同法解读与企业应对》、《新法下的企业规章制度（员工手册）制定技巧与风险防范》、《劳动争议调解仲裁法下的劳动争议预防与处理技巧》、《劳动合同法下的员工关系管理》、《员工离职管理的法律风险防范与成本控制》、《新法背景下的工资、工时、加班、休假管理及争议处理实务》、《新法下的特殊类型员工管理中的法律风险防范与控制》、《劳动合同法实施条例精要解析与企业操作实务》等。

<<逐鹿职场>>

书籍目录

第一章 总则 一、《实施条例》制定的目的 二、有关部门的责任 三、适用范围中“等组织”的扩展
 第二章 劳动合同的订立 四、单位分支机构的劳动合同签订权限 【相关疑难问题释疑】 1.办事处可以单独与劳动者签订劳动合同吗？
 2.子公司可以与劳动者签订劳动合同吗？
 3.分支机构可否作为当事人参加仲裁、诉讼活动？
 4.分公司可以签订劳动合同，能否独立承担民事责任？
 五、劳动者在1个月内拒不签订劳动合同的处理 【相关疑难问题释疑】 5.未签订劳动合同期间的劳动报酬如何确定？
 六、超过1个月不签订劳动合同的处理 · 用人单位超过1个月不满1年未与劳动者签订劳动合同的责任 · 劳动者超过1个月不满1年拒不签订劳动合同的处理 七、自用工之日起满1年未订立书面劳动合同的法律后果 · 用人单位自用工满1年未与劳动者订立书面劳动合同的责任 · 预防“事实劳动关系”发生的措施 【相关疑难问题释疑】 6.劳动者满1年不与用人单位签订劳动合同的，该怎么处理？
 八、职工名册的内容及不建职工名册的责任 · 建立职工名册的义务 · 职工名册的内容 · 不建立职工名册的法律责任 【相关疑难问题释疑】 7.职工名册需要到劳动行政部门备案吗？
 九、“连续工作满10年”的起算 十、工作年限的合并计算 · 工作年限的作用 · 工作年限的合并计算 · 计算经济补偿金工作年限的计算 十一、无固定期限劳动合同条款内容的确定 · 无固定期限劳动合同内容的确定原则 · 无法确定无固定期限劳动合同内容的处理 十二、不适用无固定期限合同及经济补偿金的岗位 · 公益性岗位的概念、范围、种类 · 公益性岗位的豁免规定 十三、劳动合同约定终止条件的限制 · 劳动合同约定终止条件的限制 · 劳动合同终止的法定情形 十四、异地用工标准的确定 · 异地用工标准的确定原则 · 异地用工劳动争议的管辖 十五、试用期的工资标准 十六、培训费的范围第三章 劳动合同的解除和终止第四章 劳务派遣特别规定第五章 法律责任第六章 附则

<<逐鹿职场>>

章节摘录

讲到异地用工标准的确定，我们再进一步引申一个话题，即异地用工发生纠纷的，劳动争议解决的管辖问题。

对于这一问题，《劳动争议调解仲裁法》也给出了明确的答案，其第21条规定，劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。

双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

这一规定其实明确了劳动争议仲裁的两个管辖原则。

（1）地域管辖的原则 地域管辖指同级仲裁委员会之间，对于审理劳动争议案件的职权划分

。《劳动争议调解仲裁法》第21条规定，劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。

由此可见，地域管辖的判断标准，可以通过劳动合同履行地或用人单位所在地来判断劳动争议仲裁委员会的管辖。

只要发生劳动争议当事人一方的用人单位所在地或者当事人之间的劳动合同履行地在某劳动争议仲裁委员会管辖范围内，该劳动争议仲裁委员会就具有管辖权。

（2）劳动合同履行地管辖优先的原则 前面我们指出，在实践中，劳动合同履行地一般与用人单位所在地是相同的，即劳动合同履行地就在用人单位的所在地。

但有时两者也会出现相分离的情形，两者不同的，如果发生争议，劳动者和用人单位分别向劳动合同履行地和用人单位所在地劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁的，新法明确了劳动合同履行地仲裁委员会优先管辖的原则。

案例：小王在北京某化妆品公司驻武汉办事处担任负责人。

他主要是负责公司产品在武汉市场上的销路。

小王为在武汉推广公司的产品，一直兢兢业业工作，后来公司却以他难以接受的理由辞退了他。

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>