

<<劳动合同法及实施条例企业实务>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法及实施条例企业实务>>

13位ISBN编号：9787509309445

10位ISBN编号：7509309441

出版时间：2009-1

出版时间：中国法制出版社

作者：廖正江

页数：368

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>

<<劳动合同法及实施条例企业实务>>

前言

劳动合同法的出台，对于企业长期以来形成的劳动用工管理的思维定势产生了前所未有的冲击。面对劳动法律制度的调整，很多企业显得举止无措，无所适从。劳动合同法对企业而言，在用工管理的流程和细节方面提出了新的要求，对于维持企业生机与活力的用人机制更是提出了巨大挑战。

在劳动法律制度的规制下，企业引进人才要注意哪些风险？

人才的长期培养和储备应选择什么样的策略？

怎样进行岗位调整，实现人岗匹配？

如何实施薪酬激励方案？

怎样推行人才淘汰，保持合理的人才流动？

因此，企业的关注点不应局限于现实的成本、风险，而应放眼于未来发展可能出现的危机。

劳动合同法颁布以后，作者撰写了《用人单位适用劳动合同制度疑难问题解读》一书（已出第二版），并受邀为国内一些大中型企业做劳动合同法培训，或者提供法律咨询服务，在此过程中积累了大量的实务资料。

本书即是以这些资料为基础，研讨企业运用劳动合同法实务方面的专著。

本书各专题大致分两部分来写：一部分为劳动合同法及实施条例解析，另一部分为实务问题研讨。

本书力图体现以下特色： 一是实。

内容不仅是对法律条文的引述，更多的是联系实践中问题，提出解决思路。

其问题解析及研讨方案，无一不与企业用工管理的重点、难点相关。

<<劳动合同法及实施条例企业实务>>

内容概要

本书各专题大致分两部分来写：一部分为劳动合同法及实施条例解析，另一部分为实务问题研讨。

本书力图体现以下特色： 一是实。

内容不仅是对法律条文的引述，更多的是联系实践中问题，提出解决思路。

其问题解析及研讨方案，无一不与企业用工管理的重点、难点相关。

二是新。

本书目的是解决企业面临的法律障碍，并提供富有创建性的意见。

书中的实务研讨意见来源于作者为大中型企业提供的解决方案，每一条意见都浸透了作者的心血和智力。

它力避对法律条文的刻板解读，忌片面强调企业的“义务和责任”。

三是全。

书中涵盖了劳动合同法及劳动合同法实施条例的基本内容，结合就业促进法、劳动争议调解仲裁法、职工带薪年休假条例、就业服务与就业管理规定等新法实施，以及企业职工奖惩条例等法规被废止的情况，并参考大量的地方性劳动法规、劳动仲裁司法文件，论证了用工管理主要环节的思路、方法以及制度、流程、细节。

四是详。

书中提出的解决方案详细、明了，不少方案还附上示范文本，企业使用起来十分方便。

<<劳动合同法及实施条例企业实务>>

书籍目录

第一章 总论第一节 劳动合同主体一、用人单位二、劳动者第二节 规章制度一、规章制度二、企业处罚权第三节 非全日制用工与劳务派遣一、非全日制用工二、劳务派遣第二章 劳动合同的订立第一节 就业歧视与人事担保一、就业歧视二、人事担保第二节 劳动合同的订立一、劳动关系与劳动合同二、劳动合同的形式第三章 劳动合同的内容第一节 劳动合同的效力一、无效的劳动合同二、告知义务第二节 劳动合同的期限一、固定期限劳动合同二、无固定期限劳动合同三、以完成一定工作任务为期限的劳动合同四、服务期五、试用期第三节 劳动报酬一、劳动报酬二、劳动报酬的形式三、同工同酬四、加班工资五、经济赔偿第四节 工作时间和休息休假一、工作时间二、休息休假第五节 工作内容及工作地点一、工作内容和工作地点二、工作内容和工作地点的调整第六节 保密条款和竞业限制一、保密条款二、竞业限制第四章 劳动合同的履行与变更第一节 劳动合同的履行、变更和转让一、劳动合同的履行原则二、劳动合同的变更三、劳动合同的转让第二节 劳动合同的中止履行一、劳动合同的中止履行概述二、劳动合同中止履行的情形三、劳动合同中止履行的效力第五章 劳动合同的终止与解除第一节 劳动合同的终止一、劳动合同终止二、劳动合同期满终止三、劳动合同终止的法定条件第二节 劳动合同的解除一、劳动合同的解除二、用人单位随时解除劳动合同三、用人单位预告解除劳动合同四、经济性裁员五、用人单位单方解除劳动合同的法律限制六、劳动者依法解除劳动合同七、劳动合同的协商解除八、违规解除劳动合同九、劳动者的自由解约权十、开除、除名与解除劳动合同十一、绩效考评与劳动合同解除第三节 经济补偿一、经济补偿与经济赔偿二、用人单位的经济补偿义务

<<劳动合同法及实施条例企业实务>>

章节摘录

第一章 总论 第二节 规章制度 一、规章制度 (一) 民主程序 用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。用人单位制定涉及职工切身利益的规章制度应通过法定的民主程序。

根据现行法律法规的规定，民主程序有两种形式：一是劳动者通过职工大会、职工代表大会以及通过工会或推举代表，参与民主管理；二是劳动者通过职工大会、职工代表大会以及通过工会或推举代表，就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

劳动合同法第四条中关于制定规章制度的民主程序涵盖了这两种形式，也即两个阶段，首先须通过职工代表大会或者职工大会讨论，然后通过平等协商。

从条文的表述来看，前一程序讨论的内容是规章制度制定或修改的方案和意见，而后一程序中协商的内容，究竟是规章制度制定或修改的方案和意见还是规章制度的文本，抑或是其他内容，则语焉不详。

假设平等协商确定的内容仍是方案和意见，那么，对同一事项设置两重程序的意义何在？

更为关键的问题是，具体的规章制度如何产生的仍然未解决。

假若后一程序协商确定的是规章制度文本，它与前一程序中提出的方案和意见的具体内容之间是什么关系？

若方案和意见仅指原则性、指导性的规定，那么，如何掌握其的尺度，使前一程序的设置不致流于形式也是无法回避的难题。

法律规定“经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见”，仅讨论而已，没有要求必须达成一致；提出的方案和意见，可能千差万别，未必是一致意见。

这一规定更易使该程序的实际效果大打折扣。

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>