

<<企业用工误区防范与处理技巧>>

图书基本信息

书名：<<企业用工误区防范与处理技巧>>

13位ISBN编号：9787509310557

10位ISBN编号：7509310555

出版时间：2009-3

出版时间：中国法制出版社

作者：石先广，朱白兰 著

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>

<<企业用工误区防范与处理技巧>>

内容概要

《劳动合同法》及其实施条例、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》等法律法规的颁布实施，既给企业人力资源管理带来了机遇，也带来了挑战；既对企业的用工管理产生了积极的促进作用，也给企业的用工管理提出了更高的要求，带来了更多的用工风险。

这些法律法规对企业人力资源管理中的招聘管理、劳动合同管理、加班管理、离职管理、人力成本控制、劳动争议处理等方面的影响也将慢慢凸显出来。

在企业，许多管理人员由于对法律意识不强，对法律学习理解不够深刻，往往在运用法律管理员工中陷入种种误区，造成了劳资双方的冲突和对立。

各地劳动争议的急剧上升以及用人单位的全部或部分高败诉率也证实了这一点。

在新法的背景下，企业用工管理的首要任务是增强法律意识，转变和革新用工管理的理念，走出用工管理的误区，提高用工管理的能动性。

只有这样才能适应法律的要求，增强劳资双方的凝聚力，构建和谐、合作、共赢的劳动关系。

为帮助企业实现上述目的，我们以最新劳动法律法规的规定为基础，以企业用工管理的实践为主线，结合为企业提供用工管理培训和咨询服务编写了本书。

本书全面指出了企业用工管理过程中存在误区，详细剖析了这些误区中隐藏的法律风险，最后给出了控制用工风险的解决方案。

<<企业用工误区防范与处理技巧>>

作者简介

石先广，律师，劳动法专家，现执业于上海同建律师事务所，上海市律师协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，并成功研发能有效降低企业用工管理风险的D．P．S．系统，该系统的核心是指导并推进企业用工管理的书面化（documenting）、流程化（proceeding）、标准化（standardizing），以此降低企业用工管理的风险。

石先广律师已在全国各大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。已在中国法制出版社、法律出版社、中国劳动社会保障出版社等知名出版机构出版企业用工管理类专著十余部。

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》、《新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实务应用》等。

<<企业用工误区防范与处理技巧>>

书籍目录

第一章 员工招聘与入职 误区1 招聘完全是企业的自主权 误区2 为吸引应聘者, 招聘时随意承诺 误区3 录用前忽视背景调查 误区4 签发录用通知书后不录用员工没有法律责任 误区5 为防止意外, 让员工提供担保或扣押证件 误区6 入职时不与员工签署相关法律文本 第二章 劳动合同签订 误区1 不签劳动合同对自己最有利 误区2 “临时工”不用签劳动合同 误区3 企业高级管理人员可以不签合同 误区4 员工不愿意签劳动合同的, 企业就可以免除责任 误区5 只要是独立核算的单位, 就可以单独签订劳动合同 第三章 试用期员工管理 误区1 试用期内不签劳动合同 误区2 试用期内单独签订试用期合同 误区3 随意设定、延长试用期期限和设置多个试用期 误区4 试用期工资不低于当地最低工资即可 误区5 试用期内不办理社会保险 误区6 试用期离职要求支付培训费 误区7 以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同 第四章 工资支付管理 误区1 劳动者的工资不能低于最低工资标准 误区2 提成款不属于工资的范畴 误区3 工资支付可以以其他形式代替 误区4 工资只要每月支付一次即可 误区5 年薪制就是一年一支付工资 误区6 停工、停产期间发生生活费即可 误区7 员工给单位造成损失可以扣工资 误区8 企业有调薪的自主权 误区9 提前离职的员工无权享受年终奖 误区10 离职员工的工资应在企业的发薪日结算 第五章 工时与加班费管理 第六章 出资培训管理 第七章 竞业限制协议管理 第八章 规章制度制定与运用 第九章 员工辞职管理 第十章 员工辞退管理 第十一章 经济补偿金支付 第十二章 劳动争议处理 附录

<<企业用工误区防范与处理技巧>>

章节摘录

第一章 员工招聘与入职 误区2 为吸引应聘者，招聘时随意承诺 典型案例 案例一：员工甲被某企业录用，在录用时，该企业许诺年薪5万，但在实际履行时，每月工资只有2000元，远远达不到年薪5万的标准。

几个月后，员工甲便以企业欺诈为由，提出辞职，并要求企业支付经济补偿金。

而企业则认为甲是自愿提前解除劳动合同，企业无需支付经济补偿。

双方为此达不成一致意见，甲向劳动仲裁委员会提起仲裁。

在庭审时，员工甲为了证明自己辞职的合法性，拿出了该企业人力资源部经理在招聘时的谈话录音，该录音显示，企业当时给甲的承诺是5万元，并同时拿出了自己的工资单，工资单显示，甲的工资是2000元。

案例二：某外资企业登出了一则招聘广告，广告中写道：“本单位录用的员工将送到国外培训半年至一年”。

小王看到该企业的招聘广告后，便欣然来该企业应聘，并顺利地进了该企业。

加入该企业的小王对工作充满希望，想通过积极的工作以得到重视，及时得到出国的机会。

但是1年过去了，出国培训的事情依然没有动静，也没有听说哪位同事出国培训了。

小王找到单位负责人理论，单位应当履行在招聘广告中的承诺。

单位负责人当面答应小王一定会考虑。

几天过去后，单位还是没有动静，小王便以用人单位存在欺诈为由提出解除劳动合同，并要求用人单位支付劳动合同解除的经济补偿金。

……

<<企业用工误区防范与处理技巧>>

编辑推荐

基于劳动合同法及其实施条例的实施，在新法背景下，《企业用工误区防范与处理技巧》提供掌握用工管理的速成之道！

<<企业用工误区防范与处理技巧>>

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>