

<<防火墙>>

图书基本信息

书名：<<防火墙>>

13位ISBN编号：9787511800169

10位ISBN编号：7511800165

出版时间：2009-12

出版时间：法律出版社

作者：梁枫

页数：448

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>

<<防火墙>>

前言

随着国际金融市场动荡加剧，全球经济增长明显放缓。在这场席卷全球的金融海啸中，无数企业纷纷针对时局制定自己的“过冬计划”。在这个“过冬计划”中，企业降薪，减缓招聘计划，缩减招聘预算，甚至裁员等，正在成为一些企业应对“严寒”的措施之一。

在面临金融风暴引起全球经济衰退的大环境下，企业人力资源管理将遭遇哪些法律风险？当前形势下的减薪、裁员及调整架构等优化、分流计划能否帮助企业走出困境？

正是在这一背景下，国内第一本专门针对人力资源管理风险作出“法律诊断”的专业百科式全书——《防火墙：人力资源法律风险提示全书》应运而生。

作为企业的人力资源管理者，您了解人力资源管理相关法律法规的真空地带以及隐性风险吗？怎样才能依法为企业规避人力资源管理中的法律风险、降低企业人力资源管理成本呢？无论如何，最大限度地预防劳动纠纷，降低企业人力资源管理中的法律风险，无疑将成为企业的不二选择。

《防火墙：人力资源法律风险提示全书》将解开上述所有疑惑和心结！

本书紧密结合最新的法律规定，从劳动立法的基本精神、劳动法律法规及政策的基本规定出发，以企业与员工建立的劳动关系为核心，以人力资源从业者易混淆的概念、实际遇到的典型问题和案例为主线，列出了令人力资源从业者在管理中头疼的问题，并针对性地提出具体的解决办法，具有实用、简明的指导作用。

当然，即使普通的劳动者，也完全可以从本书中得到足够的借鉴和启迪。

本书摒弃枯燥的、“坐而论道”式的纯理论研究，尽量避免繁杂和冗长的专业性分析，从现实案例剖析入手，将企业在人力资源管理中经常面临的法律风险和遭遇到的法律难题一一列出，并将相关法律问题串联在一起，逐一给出法律建议和必要的风险预防提示。

<<防火墙>>

内容概要

本书摒弃枯燥的、“坐而论道”式的纯理论研究，尽量避免繁杂和冗长的专业性分析，不仅从现实案例剖析入手，对企业在人力资源管理中经常面临的法律风险和遭遇到的法律难题一一列出，并将相关的法律问题串联在一起，逐一给出法律建议和必要的风险预防提示；而且还从浩繁的法律条文中找出最易遇到的疑难问题和概念，精选相关法律法规供随时查阅，使企业管理者能真正防患于未然，及早消除企业未来可能发生的法律风险，促进企业健康发展。

总之，从内容方面来讲，该书不仅具有珍藏意义的实用价值、现实意义的警示价值更具有学习意义的专业价值，是目前国内同类书籍中深具特色的实实用书。

<<防火墙>>

作者简介

梁枫，著名劳动法律师、资深人力资源法律讲师，现任北京人力资源法律网首席律师、北京上德律师事务所高级合伙人、中国人力资源开发研究会会员。

梁枫先后就读于中国政法大学法律系、中国社会币斗学院研究生皖经济法专业，德国哥廷根大学访问学者。

执业十多年来，梁枫作为一名专业商务律师在公司法、合同法、劳动法等方面具有深厚造诣，为企业及个人提供了大量专业、优质的法律服务，擅长担任企业法律顾问、人力资源专项顾问，参与劳资谈判，代理劳动仲裁与诉讼等。

做律师之余，梁枫同时还担任多家报纸、杂志、网站专栏作家，发表了大量专业文章；担任《法制晚报》“法制副刊”专家咨询顾问，并曾长期在该报开设“《劳动合同法》200问”主题专栏。

《中国联合商报》《中国改革报》《中国劳动保障报》《北京青年报》《北京劳动就业报》，以及中央电视台、北京电视台、北京人民广播电台等媒体曾对梁枫进行过多次专访和报道。

<<防火墙>>

书籍目录

第一篇 风险从招聘开始 第一章 法律风险提示之一·招聘录用 第二章 法律风险提示之二·入职试用
第二篇 隐藏在规章制度里的风险 第三章 法律风险提示之三·制度起草与制定 第四章 法律风险提示之四·制度实施与执行
第三篇 劳动合同管理：风险无处不在 第五章 法律风险提示之五·劳动合同签订与变更 第六章 法律风险提示之六·劳动合同解除
第七章 法律风险提示之七·企业裁员 第八章 法律风险提示之八·劳动合同终止
第四篇 和工资有关的风险漩涡 第九章 法律风险提示之九·薪酬与福利 第十章 法律风险提示之十·加班与休息、休假
第十一章 法律风险提示之十一·经济补偿与赔偿
第五篇 违约金能否抵挡所有风险 第十二章 法律风险提示之十二·培训与服务期 第十三章 法律风险提示之十三·商业秘密保护与竞业限制
第六篇 特殊情况下的风险预防 第十四章 法律风险提示之十四·特殊的用工形式 第十五章 法律风险提示之十五·特殊的企业状况
第十六章 法律风险提示之十六·特殊时期的用人单位 第十七章 法律风险提示之十七·特殊劳动者
第七篇 劳资博弈：谁会笑到最后 第十八章 法律风险提示之十八·面对集体的力量后记

<<防火墙>>

章节摘录

立劳动关系、签订劳动合同的基本情况，并将劳动者的告知情况形成书面记录，如通过员工入职登记表记录的人职人员的基本情况，让员工本人亲自填写并签名确认。

日后一旦发现劳动者告知不实，有损用人单位的利益，则可以此主张劳动合同无效，从而解除劳动合同而无须支付劳动者经济补偿来维护单位的合法权益。

一般来说，在招聘过程中，企业可以从以下几个方面要求应聘者如实介绍或者说明自身的情况，以确保用人单位“知情权”的实现：

1. 有权要求应聘者提供如实、客观描述的个人简历，有权就简历中涉及内容的详细情况进行询问，并有权就其中的疑问或不明事项要求应聘者予以解释和说明。

2. 有权要求应聘者提供真实的学历、教育、培训证书原件，包括毕业证、结业证、学位证书、专业资质证书、职业资格等，如果应聘者曾经获得若干毕业证时，有权要求其提供全部相关证件；并有权对上述证件进行查验，有权就其中的疑问或不明事项要求应聘者予以解释和说明。

3. 有权要求应聘者如实陈述应聘者所具有的知识技能以及此前工作经历及相关工作经验；必要时，有权要求其提供相关个案。

4. 有权对应聘者就个人教育、工作经历及相关工作经验进行背景调查、核实，并有权要求应聘者提供相关联系人及联系方式。

5. 有权要求应聘者如实陈述和应聘岗位所需要的健康状况及相关生理条件要求。

6. 有权知悉应聘者的个人身份、户籍、经常居住地信息，并要求其如实提供相关联络、通讯方式。

7. 有权要求应聘者说明是否已与原单位解除、终止了劳动关系以及在原单位离职原因；并有权要求应聘者提供离职证明。

8. 有权询问应聘者此前其个人的社会保险费缴纳情况以及档案存放情况，应聘者应如实回答。

上述这些内容都是与劳动者的工作紧密相连的基本情况。

招聘者有权知悉，应聘者有义务如实回答。

一旦在将来发现应聘者有不实回答和陈述，则可以成为其承担相应法律责任的依据。

用人单位之所以要在面试中了解这些信息，

<<防火墙>>

编辑推荐

具有珍藏意义的实用价值。

《防火墙：人力资源法律风险提示全书》贯穿大量的管理实例及劳动争议仲裁、诉讼案例。

《防火墙：人力资源法律风险提示全书》针对企业人力资源管理工作，以法律风险为“靶子”，全面解析了所需法律知识与实践操作技能，并结合《劳动合同法》等新规定，提出人力资源管理工作法律风险预防的现实方案。

具有现实意义的警示价值。

俗话说“无规矩不成方圆”，对于任何企业来说，建立一套符合法律规定、行之有效的人力资源管理制度，都是一个十分重要的基础性工作。

《防火墙：人力资源法律风险提示全书》中涉及的案例表明，。

前事不忘，后事之师”，以此为参照，对完善企业的人力资源管理体系有重要作用。

具有学习意义的专业价值。

有人说，“在目前的中国，懂人力资源的不懂劳动法，懂劳动法的不懂人力资源”。

《防火墙：人力资源法律风险提示全书》作者结合自身十多年来为企业担任法律顾问的经历，积累了大量案例处理经验。

《防火墙：人力资源法律风险提示全书》结合管理类图书与法律类图书的优点，从案例入手探讨、解析相关知识，行文活泼而不失严谨。

通俗易懂而不失专业。

国内第一本专门针对人力资源管理风险作出“法律诊断”的百科式全书 人力资源 法律风
险 提示全书

<<防火墙>>

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>