

<<企业劳资纠纷化解对策>>

图书基本信息

书名：<<企业劳资纠纷化解对策>>

13位ISBN编号：9787511816931

10位ISBN编号：7511816932

出版时间：2011-5

出版时间：法律

作者：吴圣奎

页数：727

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>

## <<企业劳资纠纷化解对策>>

### 内容概要

《企业劳资纠纷化解对策》共分六章，从用工成本评估、规章制度、劳动合同的订立、劳动合同的履行、劳动合同的解除和终止、人力资源管理监督和劳动争议等六个方面对企业人力资源管理过程中的问题进行了风险提示和应对策略指导。

《企业劳资纠纷化解对策》作者吴圣奎根据最新法律、法规、司法解释、规章及其他规范性文件，结合实战案例分析，从各个方面对企业员工管理可能涉及的风险逐一阐述，为企业提供防范与化解之道，使企业能够尽量避免劳资纠纷，减少企业损失，降低企业用工成本，构建和谐劳资关系。

## <<企业劳资纠纷化解对策>>

### 作者简介

吴圣奎，北京市亿达律师事务所劳动法律事务部主任，资深人力资源管理法律顾问，擅长公司、投资和信托法律事务，对外经济贸易大学法学院国际法学在读博士生（信托法方向），中国法学会会员，中国法学会国际经济法学会会员，北京市经济法学会理事，北京市律师协会金融衍生品法律专业委员会委员，北京市朝阳区劳动争议仲裁委员会兼职仲裁员。

吴圣奎曾经和正在为国内外政府部门、包括众多世界五百强企业在内的国内外知名企业、各类事业单位、经济组织和国内外自然人提供优质的法律服务。

吴圣奎在《人民日报》等报纸和期刊（包括多家核心期刊）上发表过多篇文章和论文，有劳动法著作和其他法律著作出版，多次担任媒体法律节目的嘉宾主持，在多地举办过劳动法和其他讲座。

## <<企业劳资纠纷化解对策>>

### 书籍目录

#### 第一章 用工成本评估

##### 第一节 用人单位

- 一、哪些用人单位适用《劳动合同法》
- 二、非法用工单位和特殊用工单位的用人成本评估

##### 第二节 劳动者

合法使用劳动者的用工成本评估

##### 第三节 用工方式

- 一、当前用人单位用工方式上的主要问题和基本选择方略
- 二、一般劳动关系下用人单位的用工成本评估
- 三、特殊用工方式下用人单位的用工成本评估
- 四、特殊工时工作制以及特殊工资支付制度环境下的用工成本评估
- 五、非劳动关系下用人单位的用工成本评估
- 六、小结

#### 第二章 规章制度

##### 第一节 规章制度的效力和主要种类

- 一、规章制度的效力
- 二、用人单位需要哪些最基本的人力资源管理制度

##### 第二节 规章制度的制定、修改和执行

- 一、规章制度的制定和修改
- 二、规章制度的执行

#### 第三章 劳动合同的订立

##### 第一节 劳动合同订立前的有关问题

- 一、用人单位在招聘前应当考虑的一些与法律相关的问题
- 二、招聘过程中的法律问题

##### 第二节 劳动合同的订立和相关问题

- 一、劳动合同的签订形式和劳动关系的确认
- 二、劳动合同的期限
- 三、劳动合同的内容
- 四、劳动合同的效力

#### 第四章 劳动合同的履行

##### 第一节 劳动合同的履行

- 一、劳动合同的履行和变更
- 二、工作时间
- 三、休息休假
- 四、薪酬管理
- 五、绩效考核
- 六、劳动者培训
- 七、劳动者保护
- 八、集体合同问题

##### 第二节 社会保险

- 一、社会保险综合问题
- 二、基本养老保险
- 三、基本医疗保险
- 四、工伤保险
- 五、失业保险

## <<企业劳资纠纷化解对策>>

### 六、生育保险

#### 第五章 劳动合同的解除和终止

##### 第一节 劳动合同的解除和终止

###### 一、劳动合同解除的基本问题

###### 二、协商一致解除劳动合同

###### 三、劳动者通知解除劳动合同

###### 四、用人单位解除劳动合同

###### 五、劳动合同的终止

##### 第二节 劳动合同解除和终止的相关问题

###### 一、合法解除和终止劳动合同的经济补偿

###### 二、违法解除和终止劳动合同的有关问题

###### 三、劳动合同解除和终止的有关程序

#### 第六章 人力资源管理监督和劳动争议

##### 第一节 人力资源管理监督

###### 一、人力资源管理监督概述

###### 二、工会对于人力资源管理的监督

###### 三、劳动保障监察

##### 第二节 劳动争议

###### 一、劳动争议的概念

###### 二、劳动争议的协商和调解

###### 三、劳动争议仲裁

###### 四、劳动争议诉讼

## <<企业劳资纠纷化解对策>>

### 章节摘录

版权页：详见第四章“劳动合同的履行”第一节的相关内容。

7.解除和终止劳动合同的成本如何计量？

在《劳动合同法》环境下，用人单位终止劳动合同时同样需要支付经济补偿金。

再加上无固定期限劳动合同将成为主流劳动合同形式，所以无论是解除还是终止劳动合同，用人单位的成本都会有所提高。

（1）解除劳动合同的成本第一，在某些法定情况下劳动合同解除时，用人单位需要支付经济补偿金。

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。

6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

《劳动合同法》第47条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。

劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

第二，根据《劳动合同法》第48条和第87条，用人单位违法解除劳动合同，如果劳动者不要求继续履行劳动合同，或者劳动合同已经无法履行，用人单位应当按照《劳动合同法》第47条规定的经济补偿金的2倍支付劳动者赔偿金。

第三，劳动合同的解除不是必然要求用人单位支付经济补偿金或者赔偿金。

某些情形下，用人单位解除劳动合同或者劳动者解除劳动合同，用人单位都是不需要支付经济补偿金或者赔偿金的。

## <<企业劳资纠纷化解对策>>

### 编辑推荐

《企业劳资纠纷化解对策:人力资源管理法律顾问全书》：资深人力资源管理法律顾问，359个风险点总结，为化解企业劳资纠纷提供全程策略指导，帮助企业实现精细化管理，结合实战案例分析，帮助管理者提高管理技巧和工作方法，构建和谐劳资关系。

<<企业劳资纠纷化解对策>>

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>