

<<劳资纠纷节点分析与应对>>

图书基本信息

书名：<<劳资纠纷节点分析与应对>>

13位ISBN编号：9787802553491

10位ISBN编号：7802553490

出版时间：2010-1

出版时间：企业管理

作者：张秀丽

页数：270

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>

<<劳资纠纷节点分析与应对>>

内容概要

本书从人力资源工作实务出发，针对现行的国家劳动法律法规的主要条款，对劳动合同签订、条款书写、履行与变更、解除与终止、内部规章制度的制定以及劳动纠纷的处理等方面，以及企业在人力资源管理工作各环节的操作上。

就如何来避免各类劳资纠纷的产生，分别做了阐述，并提供了一些切实可行的解决方案和应对技巧；同时，引入一些经典案例并加以分析，找出企业劳动关系的问题所在，并提出了解决问题的具体方法。

此外，《劳资纠纷节点分析与应对》用通俗的语言来解读企业可能闯入的违法与败诉误区，帮助企业在劳动合同的签订、履行、解除等环节中进行合法操作，在规章制度的制定与执行上，规避可能发生的败诉风险，力求能帮助企业人力资源管理部门解决实际操作中的问题。

<<劳资纠纷节点分析与应对>>

作者简介

张秀丽，生于70年代初期，资深人力资源管理师。

曾在工业企业和商业企业从事人力资源管理工作十余年，积累了大量的实战管理经验，对各类型企业的人力资源管理有着丰富的经验和心得。

对包括《劳动合同法》等在内的研究，精于处理企业的各种劳资纠纷，深受企业好评。

<<劳资纠纷节点分析与应对>>

书籍目录

第一章 签订劳动合同时的败诉节点分析 劳动合同是企业与员工对劳动权利和义务的约定,企业通过劳动合同实现对员工的有效管理,员工也通过劳动合同使自己的合法权益得到保护。

《劳动合同法》对企业与员工在签订劳动合同的时间、期限、内容等方面都有了明确的规定,同时为保护在劳资关系中处于弱势地位的劳动者的利益,对企业的行为做了更多的限制,也使企业增加了违规成本。

企业如何在签订劳动合同时做到既兼顾了企业利益,又不违法是人力资源工作者首先要考虑的问题。本章针对因签订劳动合同可能发生的各种纠纷下企业会出现败诉的情形来分析,并提出相应对策。

第一节 劳动合同签订时间上企业的败诉节点 第二节 员工拒签劳动合同时企业的败诉节点 第三节 续签劳动合同操作上企业的败诉节点 第四节 无固定期限劳动合同下企业的败诉节点 第五节 在劳动合同签订后企业的败诉节点 第二章 书写劳动合同条款时的败诉节点分析 劳动合同条款的书写,可以说是关系到劳资纠纷中胜败的一个重要环节,条款不严密,可能会被员工利用,给企业带来损失;规定的条款虽可约束员工的行为但如不被法律允许也会导致企业受损。

因此企业在书写劳动合同条款时,要做到既符合法律规定,又能起到约束员工的作用,充分利用好法律赋予的“其它约定条款”,合法规范员工行为,规避用工风险。

本章从劳动合同的必备条款和可约定条款分别进行分析,找出企业可能败诉的节点并提出相应对策。

第一节 试用期与合同期限条款书写的败诉节点 第二节 书写工作内容与工作地点条款时的败诉节点 第三节 书写工作时间与休息休假规定的败诉节点 第四节 书写薪酬福利与加班费问题上的败诉节点 第五节 书写保密及竞业限制条款的败诉节点 第六节 书写服务期条款的败诉节点 第七节 书写其它约定条款的败诉节点 第三章 履行和变更劳动合同操作上的败诉节点分析 企业与员工签订劳动合同后,要按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。

双方须按合同约定的时间、地点、期限、工作内容,以约定的方式,符合工作质量要求标准履行合同。

企业应提供适当的工作场所、劳动条件、安全保障,按时、足额支付工资,按时足额缴纳社会保险,依法执行劳动时间或劳动定额标准,依法操作调岗调薪等。

员工要遵守企业的劳动纪律及其他规章制度,认真履行劳动职责,并亲自完成劳动合同约定的工作任务。

如果在劳动合同的履行过程中,企业不能依法按合同规定履行,如超时安排员工加班、不按时支付工资和加班费、不按时足额缴纳社会保险、单方调岗调薪、对待“三期”员工违反相关规定等,都会给企业带来劳资纠纷和败诉。

第一节 企业在社会保险缴纳及基数确定上的败诉节点 第二节 企业在工资支付上的败诉节点 第三节 企业在员工休息与加班问题上的败诉节点 第四节 企业在工伤与劳动保护问题上的败诉节点 第五节 企业在带薪年假处理上的败诉节点 第六节 企业在调岗与调薪问题上的败诉节点 第七节 企业在对待“三期”员工上的败诉节点 第八节 企业发生变革情况时的败诉节点 第四章 解除与终止劳动合同时的败诉节点分析 解除劳动合同是指在劳动合同没有到期前,经双方协商一致或在法定条件出现时单方提前终结劳动合同的法律行为;终止劳动合同是指劳动合同期满或因一方主体消灭而使劳动合同无法履行时终结劳动合同的法律行为。

解除劳动合同可分为协商解除劳动合同和依法单方解除劳动合同,依法单方解除劳动合同又可以分为因员工过失解除劳动合同和非过失解除劳动合同。

而对于终止劳动合同,依据《劳动合同法》的规定,只能依据法定的条件终止劳动合同,双方当事人不能约定终止劳动合同的条件。

由于我国法律对劳动合同的解除或终止设定了严格的法律条件和程序,并要求企业在符合法律规定的条件下,解除或终止劳动合同要支付给员工经济补偿金,使得企业解除或终止劳动合同的成本增加。在实际工作中,企业在作出解除或终止劳动合同的决定之前,不仅要考虑企业解除或终止劳动合同的法律风险和成本支出,还要考虑解除或终止劳动合同会给企业带来人力资源配置和经营方面的影响。本章对企业在与员工解除劳动合同时较易出现纠纷的情形进行分析,并提出相应对策。

<<劳资纠纷节点分析与应对>>

第一节 企业与试用期员工解除劳动合同的败诉节点 第二节 企业与违纪员工解除劳动合同的败诉节点 第三节 企业与严重失职员工解除劳动合同时的败诉节点 第四节 企业与不能胜任工作员工解除劳动合同的败诉节点 第五节 企业与在外兼职员工解除劳动合同时的败诉节点 第六节 企业与医疗期员工解除劳动合同的败诉节点 第七节 企业以发生重大变化为由解除劳动合同时的败诉节点 第八节 企业在经济性裁员操作上的败诉节点 第九节 企业与处于“三期”女职工解除劳动合同的败诉节点 第十节 企业在支付经济补偿金和赔偿金时的败诉节点

第五章 企业在内部规章制度上的败诉节点分析 企业的规章制度是国家法规政策的延伸和补充，是企业根据国家法律法规并结合企业自身特点制定的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度的总和，是明确劳动条件、调整劳动关系、规范劳动关系当事人行为的各种规则、规定、规范、规程、标准、纪律等制度的总称，一般表现为管理制度、操作规程、劳动纪律和奖惩办法等，是企业内部的“法律”。

规章制度在劳动争议案件的处理中占据着重要地位，完善的规章制度可以帮助企业实现劳动用工的规范化管理，不仅能起到正面引导与教育作用，还能起到反面警戒与威慑作用，同时还有防患于未然与预防争议发生的作用，对事后支持与提供处理劳动争议证据也有莫大的帮助，有时甚至对案件胜败起着决定性作用。

有资料显示，在全国各级劳动争议仲裁委员会受理的劳动争议案件中，企业由于其内部的规章制度而导致败诉的案件，占有败诉案件的%。

第一节 企业在内部规章制度制订程序上的败诉节点 第二节 企业在规章制度内容上的败诉节点 第三节 企业在员工入职时履行规章制度告知义务的败诉节点 第四节 企业在执行规章制度上的败诉节点

第六章 企业在仲裁裁决后的败诉节点分析 劳资纠纷是企业与员工之间因劳动权利和劳动义务的认定与实现所发生的纠纷。

劳资纠纷大体上可以分为合同中的到期终止纠纷，单方面解除合同、除名、辞退、离职纠纷，因工资、生活费、劳动报酬、养老保险引发纠纷三类。

劳资纠纷处理的程序一般为：第一，争议双方协商解决；第二，不愿协商或协商不成，当事人可以申请企业劳动争议调解委员会调解；第三，调解不成或不愿调解，当事人申请劳动争议仲裁机构仲裁；第四，当事人一方或双方不服仲裁裁定，则申诉到人民法院，由人民法院依法审理并做出最终判决。

<<劳资纠纷节点分析与应对>>

章节摘录

一、败诉节点 根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定，当企业与员工签订了两次固定期限劳动合同后，且员工没有可以因过错和因身体或技能方面的非过失原因解除劳动合同的条件，都应当续签无固定期限劳动合同。

因此，企业只有在第一次签订的固定期限劳动合同期满时，对于终止劳动合同才有绝对的终止权利，在续签以后的劳动合同期满时，企业终止劳动合同的权利将被限制。

败诉节点一。

合同期满员工继续在企业工作，企业没及时与员工续签，本来可以签固定期限劳动合同，但视为已签订无固定期限劳动合同；或本来可以解除劳动合同，却造成存在事实劳动关系但没有劳动合同的情形。

目前，很多企业对员工续签劳动合同的时间不是很重视，认为合同到期顺延是很正常的事情，所以经常会发生合同到期后员工继续在企业工作，但没有续签合同的情况，形成事实劳动关系。

按《劳动合同法》规定，满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已签订无固定期限劳动合同。

因此，劳动合同到期既不办理终止手续也不办理续签劳动合同，企业将陷于十分被动的境地。

一旦员工以企业不签订劳动合同为由申请仲裁，企业将面临败诉，支付两倍工资、与其签无固定期限劳动合同或支付赔偿金。

案例：张先生于2006年4月到某公司工作，并签订了为期3年的劳动合同，合同期限为2006年4月1日至2009年3月30日。

2009年7月30日，公司发现张先生的劳动合同已经过期，便要求张先生续签合同，被张先生拒绝，公司遂于8月15日书面通知张先生与其解除劳动关系。

张先生要求公司支付经济补偿金，公司予以拒绝，张先生遂到当地劳动仲裁委员会提起申诉，要求公司支付其4个半月的工资作为经济补偿。

庭审中，该公司辩称，与张先生解除劳动关系，是因为张先生拒签劳动合同，所以公司无须支付其经济补偿。

.....

<<劳资纠纷节点分析与应对>>

编辑推荐

透彻分析 企业与员工的微妙关系 巧妙应对 员工管理中的种种尴尬 妥善处理 劳资关系中的法律风险 有效规避 人力资源中的法律风险 案例 贴近真实 分析 一针见血 应对 合理得当 操作 和谐共赢

<<劳资纠纷节点分析与应对>>

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>