

《企业人力资源全程法律顾问》

图书基本信息

书名：《企业人力资源全程法律顾问》

13位ISBN编号：9787302387184

出版时间：2015-2-1

页数：304

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

内容概要

本书重点讲解人事关系法律风险的防范，通过典型的实战案例，助你快速知晓人力管理的风险点及应对方案。通过本书您将学到：

员工与原单位劳动关系未解除怎么办？

“offer”发出后不想雇佣了怎么办？

试用期员工不适合岗位要求如何辞退？

员工不签劳动合同要付二倍工资差额？

非劳动者意愿变更主体工龄如何计算？

无固定期限劳动合同到底能不能签署？

规章制度如何公示才能产生法律效力？

未安排劳动者工作应否支付全额工资？

口头变更劳动合同已实际履行有效么？

企业调岗调薪如何操作符合法律规定？

企业单方解除没有通知工会是否有效？

未付竞业限制金的竞业协议是否有效？

员工拒交社保企业现金补偿是否有效？

企业如何操作解除劳动关系风险最低？

绩效考核工资是否必须支付给劳动者？

工伤员工和解协议存在差额如何补偿？

企业承包期间产生员工关系如何认定？

员工拒绝续签劳动合同企业如何解决？

女职工怀孕后频频请假企业如何处理？

女职工未婚先孕能因此解除劳动关系？

医疗期满员工仍未上班企业如何处理？

……请您认真阅读本书寻求解决方案。

《企业人力资源全程法律顾问》

作者简介

于丽萍，工学学士、法律硕士，北京诵盈律师事务所合伙人，中华全国律师协会会员，北京市律师协会会员，从业6年，主要业务领域为企业常年法律顾问、企业人事用工风险防范与争议解决、企业改制、股权激励等公司法相关以及经济合同纠纷等领域。

曾为奇正藏药集团、周林频谱、小豆餐饮集团等企业提供人力资源与劳动关系处理或法律顾问服务。熟悉人力资源法律法规及办案规则，尤其是在企业高管解聘谈判及裁员方案策划、员工薪酬制定及股权激励设计、员工关系管理、劳动争议以及经济合同纠纷案件的处理等方面，积累了丰富的执业经验。擅长办理各类复杂、疑难的劳动仲裁和诉讼案件，能凭借专业优势为客户提供最优的应诉方案，切实维护客户的正当权益。

书籍目录

第1篇 劳动关系建立所涉风险及应对

第1章 将劳动关系风险扼杀在招聘环节

2

1.1 招聘要避免随意性更要避免大嘴巴

2

1.2 招聘要避免戴有色眼镜造成“就业歧视”

6

1.3 招聘与录用条件相辅相成缺一不可

7

1.4 入职前背景调查发现“问题”员工

9

1.5 员工承诺担全责，用人单位责任不免除

12

1.6 发放“Offer”缔约过失风险应重视

14

第2章 入职培训——企业管理制度宣贯的绝佳机会

17

2.1 “入职登记表”包含的秘密我们必须知晓

17

2.2 入职培训为单位制度公示创造绝佳的机会

19

2.3 入职培训效果调查和相关培训证据要完整

20

第3章 劳动合同——用人单位与员工的权利义务协定书

23

3.1 错误认知：不订立劳动合同就不存在劳动关系吗？

23

3.2 未签订劳动合同二倍工资差额的计算基数与时限

25

3.3 用人单位谈“无固定期限劳动合同”而色变的诱因

28

3.4 用人单位劳动合同内容约定不合法员工认可也无效

30

3.5 劳动合同条款设计需为处理“问题”员工留下空间

32

3.6 员工拒签劳动合同用人单位俯首就擒还是主动出击

34

3.7 员工签订劳动合同后用人单位是否高枕无忧

37

3.8 “竞业限制”——用人单位商业秘密的保护伞

38

3.9 保密协议与竞业限制协议切记不能混为一谈

44

3.10 收购后与其员工签订劳动合同要有序

47

3.11 人事经理未签订劳动合同的二倍工资差额问题

49

3.12 员工入职通信地址需留存，地址变更需报备

51

3.13 用人单位设立分支机构签订劳动合同需谨慎

53

第4章 规章制度——用人单位处理劳动关系的法典

56

4.1 规章制度制定与修改法定程序不得简化

56

4.2 企业迟延发放工资可能导致法律风险

59

4.3 克扣工资易认定，把握工资构成是王道

61

4.4 员工绩效考核为劳动关系异动提供支撑

63

4.5 员工休假权益要求正当切不可马虎对待

65

4.6 三种工时制各有利弊用人单位自由组合

69

4.7 有无加班及加班费计算基数的核定技巧

73

4.8 分支机构员工社会保险缴纳地的困惑

78

4.9 当无纸化办公遭遇诉讼证据收集的尴尬

80

第2篇 劳动关系异动所涉风险及应对

第5章 新员工试用期不是保险期

84

5.1 劳动合同期限与试用期对应关系

84

5.2 试用期用工保证合理合法是关键

86

5.3 单独签订试用期合同增加用工风险

88

5.4 试用期满后解聘理由选择要适当

90

5.5 试用期顺延要经员工同意才合法

91

第6章 服务期与违约金约定——法律框架下的企业自主约定权

93

6.1 用人单位与员工另行约定非法定服务期无效

93

6.2 服务期长短与劳动合同期限不一致如何处理

95

6.3 服务期违约金有上限漫天要价实属无用之功

97

6.4 服务期用人单位用工应合法否则会人财双损失

99

第7章 调岗及调薪——用人单位亟须明确的焦点

102

- 7.1 员工经考核不能胜任工作调岗调薪要于法有据
102
- 7.2 合法的调岗及调薪为用人单位经营保驾护航
104
- 7.3 签订劳动合同变更书——调岗调薪的书面确认
106
- 7.4 企业单方面调岗及调薪的默示效力问题
107
- 第8章 奖励与处罚并存——用人单位维持用工秩序的法宝
110
- 8.1 年底奖金发放设定条件用人单位减少发放冤枉钱
110
- 8.2 完善业绩提成发放制度，破除大锅饭的“利器”
111
- 8.3 用人单位不能肆无忌惮对员工罚款合法是前提
113
- 8.4 规章制度中违纪行为最好——列明带兜底条款
115
- 8.5 “严重”违纪与“重大”损害约定明确才有效
117
- 8.6 严重违纪问题注重违纪处理书面证据保存
118
- 第9章 劳动合同续签——权利义务关系的再约定
121
- 9.1 续订劳动合同需到期前完成否则要支付双倍工资
121
- 9.2 续订劳动合同经员工同意重新约定试用期不可取
124
- 9.3 劳动合同续订与终止特殊情况下可同时进行吗？
126

- 第3篇 劳动关系解除所涉风险及应对
- 第10章 员工自由解除权——赋予员工解除劳动关系的自由
130
- 10.1 员工无故缺勤要做实员工解聘手续防止被诉
130
- 10.2 员工被动解除劳动关系，用人单位应对有术
132
- 10.3 员工违法解除劳动关系给单位造成损失应赔偿
134
- 第11章 协商一致解除——促进和谐用工关系的途径
137
- 11.1 协商一致解除劳动关系经济补偿金计算方式
137
- 11.2 协商一致解除劳动关系协议主体要适格
140
- 11.3 协商一致解除关系补偿金存在差额的应对
141
- 11.4 协商一致解除劳动关系的协议内容要合法

144	
11.5	谁把握住书面证据谁就掌握胜诉的主动权
145	
第12章	用人单位单方解除——“双刃剑”如何为我所用
148	
12.1	即时解除劳动关系，实体、程序合法缺一不可
149	
12.2	用人单位单方辞退触犯刑律的员工的法定条件
152	
12.3	员工不胜任岗位解除劳动关系用人单位负有举证责任
154	
12.4	经济性裁员限制性法律规定决不能适用含糊
156	
12.5	随意发放解聘通知需支付双倍解除补偿金之殇
159	
12.6	用人单位解聘不能跨越法定单方解聘的禁区
161	
12.7	违法解除劳动关系对用人单位有百害而无一利
163	
第13章	劳动关系终止——用人单位与员工续约选择权
165	
13.1	劳动关系终止与劳动关系解除的区分
165	
13.2	劳动关系终止的法定条件都包括哪些？
167	
13.3	劳动合同所示终止期限到期后通知终止劳动关系
169	
第14章	离职手续办理的学问
171	
14.1	工作交接要重视债务清算要及时免受另诉之苦
171	
14.2	档案交接与社会保险转移是用人单位的法定义务
173	
14.3	解聘经济补偿金支付方式可协商，支付时间却不可
174	
第4篇	特殊员工处理所涉风险及应对
第15章	“工伤”员工——意外导致特殊情况特殊处理
178	
15.1	欠缴工伤保险员工发生工伤用人单位责任全担
178	
15.2	工伤认定于法有据，用人单位胡乱认定后果严重
180	
15.3	提出工伤认定申请，用人单位法定义务推脱不得
183	
15.4	用人单位熟悉工伤保险待遇，工伤理赔有理有据
185	
第16章	“三期”女员工——重点保护对象处理需谨慎
190	
16.1	违反国家计划生育政策的女员工产假待遇有别

190
16.2 产前检查、保胎假期单位工资核算出错浑然不觉
193
16.3 女职工产假工资如何核算才能有效规避单位风险
194
16.4 孕期、产假期间签订协议发放最低工资是否万事大吉
199
16.5 女员工在劳动合同终止前已经怀孕可恢复劳动关系
200
16.6 “三期”女员工调岗调薪需谨慎坚决避免惹祸上身
202
16.7 “三期”女员工劳动合同顺延关键点应注意把握
205
16.8 哺乳期女员工不到岗，单位以不变应万变之策
207
第17章 “医疗期”员工——特殊群体特殊处理
210
17.1 不符合录用条件解聘与医疗期并不必然冲突
210
17.2 医疗期期间员工病假工资可依单位制度执行
213
17.3 因病不能从事原工作，以不能胜任为由解聘违法在即
215
第18章 “涉外”员工——非法就业人员无法认定劳动关系
219
18.1 非法聘用外籍人员可能遭受行政处罚
219
18.2 用人单位聘用外籍人员防止违反禁止性规定
221
18.3 非法聘用外籍人员难以认定双方劳动关系
223
第19章 “劳务关系”员工——劳动关系的有利补充
227
19.1 大学生“毕业”认定决定劳动关系存在与否
227
19.2 退休人员返聘，需签订劳务协议约定双方的权责关系
229
19.3 兼职人员需提交其在其他单位就职证明才能认定
230
19.4 特殊劳动关系——非全日制工仍受劳动法调整
232
附件A 中华人民共和国劳动法
235
附件B 中华人民共和国劳动合同法
247
附件C 中华人民共和国劳动合同法实施条例
262
附件D 职工带薪年休假条例
268

附件E 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释

270

附件F 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)

274

附件G 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)

277

附件H 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)

280

《企业人力资源全程法律顾问》

精彩短评

1、工具书也谈不上好与不好，架构和案例方式还可以，看完之后，基本脱盲

《企业人力资源全程法律顾问》

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：www.tushu111.com