

<<劳资纠纷防范及应对一本全>>

图书基本信息

书名：<<劳资纠纷防范及应对一本全>>

13位ISBN编号：9787219064016

10位ISBN编号：7219064012

出版时间：2009-1

出版时间：广西人民出版社

作者：周蛟丽，胡建军，杨文忠 编著

页数：294

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>

<<劳资纠纷防范及应对一本全>>

内容概要

本书以通俗简洁的叙述方式，结合2008年实施的《劳动合同法》，分析企业管理、劳资双方相处中常见的各种劳资纠纷，明确指出劳资纠纷涉及的相关的法律知识、合理合法的解决方案、用人单位规避风险的途径、劳动者维护自身权益的注意事项、劳动关系管理的必备工具，并解读了新劳动法中的相关条款。

内容全面，涵盖面广，范例经典，工具实用，为用人单位和广大劳动者提供防范、应对、解决劳资纠纷的有效方式，以增强劳资双方的法律观念和意识，使纠纷得以妥善解决、双方的利益都得到更好的保障。

<<劳资纠纷防范及应对一本全>>

书籍目录

劳资纠纷成热点的背后第一章 读懂劳动法：你知道游戏伙伴吗？

第一节 劳动者的范围 一、劳动者范围概述 二、制约劳动权利能力的因素中存在的风险及其规避 三、制约劳动行为能力的因素中存在的风险及规避 四、聚焦问题：在校学生是不是《劳动合同法》意义上的劳动者 第二节 用人单位的范围 一、制约用人权利能力的因素及其风险防范 二、用人单位的行为能力 第三节 工会组织 一、工会职能及企业风险防范 二、工会权利及企业风险规避 三、聚焦问题：跨国企业不再抵制组建工会 第四节 政府、仲裁等机构 一、劳动争议仲裁委员会的组成及风险规避 二、劳动争议仲裁委员会的职责及企业风险规避 三、劳动争议仲裁委员会的办事机构及企业风险规避 第五节 新《劳动合同法》给企业带来的影响 第六节 新《劳动合同法》给员工带来的影响 案例：同一劳动者只能被“试用”一次 第二章 掌握劳动法：你熟悉游戏规则吗？

第一节 熟悉新的《劳动合同法》 一、立法宗旨与基本原则 案例：法律是公平的 二、合法原则 三、公平(实质平等原则)与倾斜保护原则 案例：倾斜保护中的实质公平 四、自愿原则 五、诚实信用的原则 六、劳资合作与三方协调原则 第二节 熟悉劳动合同 一、劳动合同期限及风险规避 二、无固定期限合同及风险规避 案例：工作满十年是否就可以订立无固定期限合同？

第三节 熟悉劳动安全卫生 一、劳动安全卫生的概述及风险规避 二、企业要健全安全卫生管理制度 三、聚焦问题：职工拒绝在危险环境下工作 第四节 做好员工社会保险 一、社会保险概述 二、社会保险的基本内容及风险规避 案例：试用期是否该交社会保险？

第五节 熟悉劳动关系 一、劳动关系的概念 二、劳动关系的认定 案例1：为美发馆装修是否属于劳动关系？

案例2：员工向企业借款是否属于劳动关系？

第六节 熟悉特殊保护 一、特殊保护概述 二、女工经期保护及风险规避 案例：女员工经期是否需要特殊保护？

三、女职工孕期保护及风险规避 案例1：已婚待孕或孕期女工是否可以拒绝有毒作业？

案例2：孕期女工是否可以拒绝从事电焊工作？

案例3：孕期女工是否能够从事强度较大的工作？

四、女职工产期保护 案例1：流产休假是否属于产假？

案例2：非婚生育是否受特殊保护？

五、女职工哺乳期保护 案例：哺乳期哺乳是否按事假处理？

六、聚焦问题：女职工“三期”内的劳动保护 案例1：劳动合同解除后发现在职期间怀孕怎么办？

案例2：孕期女工违纪能否解除劳动合同？

案例3：劳动合同期满，能否与孕期女工终止劳动合同？

第三章 应用劳动法：你能在游戏中保护企业利益吗？

第一节 有效与员工签订合同 一、合同介绍及风险规避 二、订立合同的注意事项 三、劳动合同订立的原则和程序以及风险规避 四、劳动合同的内容及风险规避 五、劳动合同的有效要件及风险规避 六、无效合同的认定处理 七、违反劳动合同的法律责任 八、聚焦问题：利用假文凭骗取劳动合同 第二节 合理运用人力资源外包 一、人力资源外包简介 二、人力资源外包的优势 三、人力资源外包需要注意的问题 第三节 把握工资报酬支付标准 一、工资概述 二、工资分配原则及风险规避 案例：合同期内，工资能否根据岗位变动调整？

三、企业自主分配工资 案例：完不成销售基数就没有工资是否合法？

第四节 注意企业禁止事项 一、禁止事项概述 二、关于违约金的禁止事项 三、关于解除合同的禁止事项 第五节 劳动监督与检查 一、劳动监督检查概述 二、监督检查的机构及风险规避 第六节 掌握员工岗位管理技巧 一、职位管理 二、员工管理及风险防范 三、

公司规章制度制定的法律程序 四、公司规章制度在员工岗位管理中的运用及风险防范 案例：

<<劳资纠纷防范及应对一本全>>

规章制度未公示能否产生法律效力？

- 第七节 人力成本控制和休假制度规划
 - 一、人力成本概述
 - 二、拖欠劳动者工资及风险规避
 - 三、克扣劳动者工资及风险规避 案例：未协商一致的补充条款，能否据此扣减工资？
 - 四、加班加点工资支付及风险规避 案例：加班工资的基数及支付比例
 - 五、工资中个人所得税代扣代缴及风险规避 案例：劳动者抗议缴税，怎么办？
 - 六、最低工资及风险规避 案例：非正式工是否受最低工资保护？
 - 七、最低工资的基本构成及风险规避 案例：与劳动者签订同意书就能违反最低工资制度吗？
 - 八、最低工资降低人力成本及风险规避
 - 九、劳动者休息休假概述 案例：非标准工时制度不能由企业说了算
 - 十、特殊标准工时制度及风险防范
 - 十一、法定节假日加班工资的支付方法及法律风险 案例：综合计算工时工作制企业工资的算法
- 第八节 劳动合同的履行和变更
 - 一、劳动合同的履行及风险规避 案例：劳动合同的全面履行
 - 二、劳动合同的变更及风险规避 案例：客观情况变化后，劳动者坚持不变更劳动合同如何处理？
 - 三、劳动合同变更程序及风险规避 案例：合同变更的形式要件
 - 四、企业信息变更时劳动合同的履行 案例：注销原公司后，原班人马成立的新公司是否要重新签约？
 - 五、企业合并分立时合同的履行
- 第九节 劳动合同的解除
 - 一、合同解除的形式及风险规避
 - 二、合同到期不能终止的情形及风险规避
 - 三、案例分析 案例1：患病医疗期未满足但提供虚假个人信息，用人单位可否解除劳动合同？
 - 案例2：约定服务期的，如何解除劳动合同？
 - 案例3：违纪员工为何不能解除劳动合同？
 - 案例4：解除劳动合同的程序
- 第十节 企业商业秘密的保护
 - 一、商业秘密概述及风险规避
 - 二、商业秘密的获得方式及风险规避
 - 三、商业秘密的保护技巧
 - 四、与劳动者签订保密协议及风险规避 案例：违反保密协议的后果
 - 五、竞业禁止及风险规避
 - 六、保密岗位的设置及风险规避
 - 七、设计商业秘密的保护措施 案例：惊人的商业秘密盗窃
 - 八、商业秘密的法律援助及风险规避 案例：商业秘密的法律援助
- 第十一节 劳动合同的签订与解除之风险及其规避
 - 一、劳动合同订立形式和期限及风险规避
 - 二、无固定期限劳动合同订立陷阱及风险规避
 - 三、非过失性解除劳动合同方式选择及风险应对
 - 四、聚焦问题：劳动者单方解除合同 案例1：劳动者单方解除合同 案例2：以社保为由，解除劳动合同
- 第四章 劳资纠纷：你能在游戏中理性协调吗？
 - 第一节 劳动争议的预防
 - 一、企业劳动争议预防概述
 - 二、完善劳动法律法规
 - 三、发展集体协商机制
 - 四、规范劳动者行为
 - 五、企业自我约束
 - 六、重视企业内部调解 案例：为劳资纠纷困扰的企业
 - 七、建立劳动争议调解委员会 案例：企业内部劳动争议调解委员会避免了劳资纠纷
 - 八、劳动争议调解的原则及风险规避 案例：劳动争议的调解要遵循自愿原则
 - 九、防范劳动争议的发生
 - 第二节 企业劳动争议的协商和调解
 - 一、劳动争议协商概述
 - 二、劳动争议调解委员会和工会的协调作用
 - 三、协商解决劳动争议及风险规避
 - 四、劳动争议调解的期限及风险规避
 - 五、工会在调解中的作用
 - 六、优秀的调解员
 - 七、集体协商
 - 第三节 劳动争议与预防处理战略
 - 一、劳动争议的主体
 - 二、劳动权利和义务及风险规避 案例：为公出差却遭除名，是否合法？
 - 第四节 劳动争议解决程序
 - 一、劳动争议的解决程序
 - 二、劳动争议处理制度及风险规避
 - 第五节 劳动监察与劳动仲裁
 - 一、劳动监察概述
 - 二、劳动争议仲裁
 - 三、人民法院审理劳动争议案件 案例1：权利争议 案例2：劳动争议还是不正当竞争？
 - 第六节 适度使用经济补偿
 - 一、经济补偿概述及风险规避
 - 二、经济补偿的范围及风险规避
 - 三、经济补偿的计算办法
 - 四、解除劳动合同的规定
- 第五章 处理劳资关系的必备工具
 - 第一节 入职申请表样板
 - 第二节 入职通知书样板
 - 第三节 培训记录表样板
 - 第四节 劳动者考核表样板
 - 第五节 劳动者培训计划表样板
 - 第六节 劳动者违纪过失单样板
 - 第七节 劳动者绩效考核表样板
 - 第八节 劳动者奖励单样板
 - 第九节 劳动者离职表样板
 - 第十节 离职申请表
 - 第十一节 劳动者岗位调动审批单
 - 第十二节 劳动合同范本
 - 第十三节 劳动者手册模板
 - 第十四节 保密合同样本
 - 第十五节 竞业限制合同企业必备的法律条文
- 中华人民共和国劳动合同法 中华人民共和国劳动法 违反

<<劳资纠纷防范及应对一本全>>

和解除劳动合同的经济补偿办法 集体合同规定 最低工资规定 最低工资标准测算方法 工伤保险
条例 中华人民共和国工会法 中华人民共和国妇女权益保障法 女职工保健工作暂行规定 中华人
民共和国未成年人保护法 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 中华人民共和国企业劳动争议处理
条例

<<劳资纠纷防范及应对一本全>>

章节摘录

一、劳动争议的解决程序 在发生劳动争议时,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除本法另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。

由此可见,劳动争议的解决有以下程序: 1. 申请调解。

劳动争议的调解是指在劳动争议调解委员会的主持下,在双方当事人自愿的基础上,通过宣传法律、法规、规章和政策,劝导当事人化解矛盾,自愿就争议事项达成协议,使劳动争议及时得到解决的一种活动。

发生劳动争议,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向劳动争议调解组织申请调解。

劳动争议调解组织包括: 企业劳动争议调解委员会; 依法设立的基层人民调解组织; 在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

需要注意的是,调解程序也是一个自愿程序,当事人不愿调解的,可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

如果自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内没有达成调解协议,或者达成调解协议后在协议约定的期限内,一方当事人不履行的,另一方当事人可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

《企业劳动争议处理条例》规定了着重调解的原则。

《劳动争议调解仲裁法》在此基础上,进一步强化了调解原则。

扩大了劳动争议调解组织的范围。

劳动法和《企业劳动争议处理条例》规定的劳动争议调解组织仅限于企业内部的劳动争议调解委员会,劳动者与企业发生劳动争议,只能到企业内部的劳动争议调解委员会进行调解;而《劳动争议调解仲裁法》扩大了规定,除了企业内部的劳动争议调解委员会外,依法设立的基层人民调解组织和在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织都可以作为劳动争议调解组织。

劳动者与企业发生劳动争议,可以到企业内部劳动争议调解委员会,基层人民调解组织,在乡镇、街道设立的具有劳动调解职能的组织中的任何一个申请调解,从而拓宽了当事人申请劳动争议调解的渠道,同时也进一步加强了劳动争议调解组织的建设,使各种调解组织充分发挥作用。

对劳动争议调解程序作了细化规定。

《劳动法》和《企业劳动争议处理条例》对劳动争议调解的程序只作了原则性的规定,《劳动争议调解仲裁法》在此基础上,对劳动争议的调解程序作了更加具体的规定,包括劳动争议调解的申请、劳动争议调解的具体要求、劳动调解期限和调解协议的履行,特别是规定了对涉及金钱给付争议的支付令制度,这些都进一步强化了调解程序,从而有利于劳动争议在平和的气氛中得以解决。

明确规定仲裁庭在作出裁决前应当先行调解。

劳动法没有明确规定仲裁庭在作出裁决前,应当进行调解。

而劳动争议调解仲裁法为了强化重在调解的原则,把调解作为仲裁庭必须做的一项工作,是作出仲裁裁决前的必经程序。

2. 申请仲裁。

发生劳动争议,当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

仲裁,是指争议双方在同一问题上无法取得一致时,由无利害关系的第三者居中作出裁决的活动。

仲裁主要分为对经济纠纷的经济仲裁和对劳动争议的劳动仲裁。

劳动仲裁是指劳动争议仲裁机构对劳动争议当事人争议的事项,根据劳动方面的法律、法规、规章和政策等的规定,依法作出裁决,从而解决劳动争议的一项劳动法律制度。

劳动仲裁不同于《仲裁法》规定的一般经济纠纷的仲裁,其区别在于: 申请程序不同。一般经济纠纷的仲裁,要求双方当事人在事先或事后达成仲裁协议,然后才能据此向仲裁机构提出申

<<劳资纠纷防范及应对一本全>>

裁申请；而劳动争议的仲裁，则不要求当事人事先或事后达成仲裁协议，只要当事人一方提出申请，有关的仲裁机构即可受理。

裁决的效力不同。

《仲裁法》规定一般经济纠纷的仲裁，“实行一裁终局制度”，即仲裁裁决作出后，当事人就同一纠纷再申请仲裁或者向人民法院起诉的，仲裁委员会或者人民法院不予受理；劳动争议仲裁，当事人对裁决不服的，除《劳动争议调解仲裁法》规定的几类特殊劳动争议外，可以向人民法院起诉。

仲裁机构设置不同。

《仲裁法》规定的仲裁机构，主要在直辖市、省会城市及根据需要其他设区的市设立；而劳动争议仲裁机构的设置，主要是在省、自治区的市、县设立，或者直辖市的区、县设立。

由此可见，劳动争议的裁决一般不是终局的，法律规定仲裁这一程序，主要是考虑到这类纠纷的处理专业性较强，由一些熟悉这方面业务的人员来处理效果比弦好，有利于快速、高效地解决纠纷，同时也在一定程度上减轻了法院的诉讼压力，节约了审判资源。

与诉讼相比，劳动仲裁法律制度具有一定的优越性，包括：专业性强。

参加仲裁的仲裁员是来自劳动和法律方面的专家，具有处理劳动争议的丰富经验，有利于提高仲裁办案质量。

但是，仲裁裁决书发生法律效力后，当事人不履行仲裁裁决的，仲裁机构不能强制执行，只能由当事人申请人民法院强制执行。

快捷。

快捷是指用仲裁的方法解决争议，程序简便，时间比较短。

劳动争议需要快速处理，当事人一般都不愿意在纠纷处理上花费很长时间和很多精力，仲裁正好适应了这一要求。

3. 向人民法院提起诉讼。

如果当事人对劳动争议仲裁委员会的仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，当事人可以向人民法院提起诉讼。

这里的“除本法另有规定的外”是指本法第四十七条规定的一裁终局的情形。

第四十七条规定：“下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

”对于上述劳动争议案件的裁决，劳动者不服的，可以直接向人民法院提起诉讼，但是企业一方不服的，需要先向法院申请撤销仲裁裁决，在人民法院作出撤销仲裁裁决的裁定后，企业可以就争议事项向人民法院提起诉讼。

二、劳动争议处理制度及风险规避我国目前的劳动争议处理制度可以用“一调一裁两审”来概括。

1. “一调”就是调解。

调解虽然体现在劳动争议处理制度里，但不是必经程序。

2. “一裁”就是仲裁。

劳动争议只有经过劳动争议仲裁委员会的仲裁，才能进行其他的程序。

3. “两审”就是人民法院对诉讼案件的两审制度。

就是在发生劳动争议后，当事人除先进行协商外，可以申请劳动争议调解；调解不成，或者不愿意调解的，当事人可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼，其诉讼程序按照《民事诉讼法》的规定，实行两审终审制。

“一调一裁两审”的制度将仲裁作为诉讼的一个前置程序，不经仲裁，当事人不能直接向人民法院提起诉讼。

在立法过程中，有的意见建议将这种仲裁前置的程序，修改为“或裁或审”，即由当事人选择，仲裁或者诉讼，不再将仲裁作为必经程序，减少了一个必经仲裁程序环节，可以解决劳动争议处理时间长的问题。

经过立法机关反复研究认为，现行的“一调一裁两审”的劳动争议处理程序经过二十多年的实践

<<劳资纠纷防范及应对一本全>>

，已经被社会所接受，能够充分发挥调解和仲裁的作用，使劳动争议尽可能地在比较平和的气氛中得到解决，尽量减少审判资源的占用。

同时，也有利于劳动争议在最初阶段予以化解，也就不存在周期长的问题了。

此外，劳动合同与民事合同不同，劳动合同法确立了由政府、工会、企业建立的三方协调机制，劳动行政部门作为政府的主管部门应当督促当事人履行义务，有责任在。

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>