

<<劳动合同法理解与应用>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法理解与应用>>

13位ISBN编号：9787504565938

10位ISBN编号：7504565938

出版时间：2007-8

出版时间：中国劳动

作者：程延园

页数：318

字数：279000

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>

## <<劳动合同法理解与应用>>

### 前言

《中华人民共和国劳动合同法》（简称《劳动合同法》）的颁布，对实施多年的确立和规范劳动关系的模式带来重大调整，同时，也对企业人力资源管理提出了更高的要求和挑战。

《劳动合同法》在规范和调整企业和劳动者权益的基础上，加大了保护劳动者合法权益的力度，也加大了工会在劳动关系中的作用，同时对用人单位应当履行的合同义务进行了更多的规范。

例如企业规章制度制定程序更加严格、用人单位不签订劳动合同面临罚责、竞业限制与保密条款的“意思自治”、严格界定出资培训并对违约金的适用范围进行限制、解除或终止劳动合同时用人单位经济补偿总体成本增加、对劳务派遣的规范与限制等。

这就要求企业人力资源管理活动都需要符合《劳动合同法》的要求，要与《劳动合同法》的规定接轨。

。

## <<劳动合同法理解与应用>>

### 内容概要

本书以《劳动合同法》为核心，围绕企业人力资源管理流程的选人、育人、用人、留人、裁人各环节，有针对性地搜集整理现实生活中真实发生的劳动合同的订立、试用期、培训协议、违约金、保密协议、竞业限制、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除、劳动合同的终止、集体合同、劳务派遣、灵活用工等方面的典型案例，或编写模拟案例，力图深入浅出地解读《劳动合同法》的相关法条，形象、直观地展现2008年1月1日《劳动合同法》施行之后，人力资源管理各环节应作出的调整，以避免因人力资源管理的制度缺陷给企业事业单位用工带来高昂的成本，并面临不必要的法律风险，树立企业良好的社会形象。

本书适合企业事业单位负责人和人力资源管理人员学习《劳动合同法》的需要，也适用于企业事业单位员工参考。

## <<劳动合同法理解与应用>>

### 作者简介

程延园，中国人民大学劳动人事学院教授、经济学博士、博士生导师，中国人民大学劳动关系研究所副所长，兼任中国人力资源开发协会劳动关系专业委员会副秘书长，中国企业联合会雇主工作委员会专家，人事部全国人事争议仲裁委员会专家委员，中国劳动法学研究会常务理事。

专业研究方向：劳动关系和人力资源管理。

开设课程：员工关系管理、薪酬福利管理、人力资源管理理论与技术、劳动法与劳动关系。

## &lt;&lt;劳动合同法理解与应用&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 《劳动合同法》概述 一、《劳动合同法》的立法宗旨 二、《劳动合同法》的适用范围 三、订立劳动合同的原则和效力 四、依法建立和完善劳动规章制度 五、建立健全劳动关系三方机制 六、工会在维护劳动者权益方面的作用 七、《劳动合同法》对企业人力资源管理的挑战第二章 企业用工制度的风险与规避 一、事业单位用工制度 二、劳务派遣用工制度 三、非全日制用工制度 四、如何规避用工制度中的法律风险第三章 选人：法律风险与规避 一、劳动关系从何时建立 二、用人单位招工时的告知义务和知情权 三、招工不得要求劳动者提供担保 四、订立书面劳动合同 五、三种期限的劳动合同 六、劳动合同的内容 七、劳动合同的生效条件 八、如何约定试用期 九、如何处理无效劳动合同 十、企业如何有效规避选人过程中的法律风险第四章 育人：法律风险与规避 一、用人单位如何订立培训协议、约定服务期和违约金 二、哪些情况下用人单位可以与劳动者约定违约金 三、用人单位可以与负有保密义务的员工约定保密事项 四、如何约定竞业限制条款 五、企业如何防范培训投资风险及核心员工流失的风险第五章 用人：法律风险与规避 一、劳动合同双方应按约定全面履行各自的义务 二、用人单位拖欠工资，劳动者可申请支付令 三、用人单位不得强迫劳动者加班，加班应按规定支付加班费 四、加强对劳动者生命安全和身体健康的保护 五、哪些变更不影响劳动合同的履行 六、用人单位合并或分立时，劳动合同应如何处理 七、如何变更劳动合同 八、用人单位如何有效规避用人过程中的法律风险第六章 留人：法律风险与规避 一、工资制度及工资支付 二、最低工资制度 三、特殊情况下的工资支付 四、企业如何合理有效地执行社会保险制度 五、用人单位如何利用薪酬制度有效留住员工第七章 裁人：法律风险与规避 一、双方协商一致解除合同 二、劳动者单方辞职 三、用人单位辞退或解雇员工 四、经济性裁员 五、用人单位解除合同的限制性规定 六、劳动合同的终止 七、支付经济补偿金的法定情形和数额规定 八、用人单位应依法为劳动者办理档案转移手续 九、企业擅自录用未解除劳动合同的员工应承担连带赔偿责任 十、企业解除和终止劳动合同的法律风险与规避第八章 企业如何处理集体合同关系 一、如何订立集体合同 二、劳动者可以与用人单位签订专项集体合同 三、县级以上区域可以签订行业性、区域性的集体合同 四、集体合同的生效程序及适用范围 五、集体合同标准的确定及法律约束力 六、工会有权监督企业集体合同的履行 七、企业如何避免集体合同引发的争议附录 中华人民共和国劳动合同法

## <<劳动合同法理解与应用>>

### 章节摘录

1. 派遣单位与用工单位应当订立劳务派遣协议 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（即用工单位）订立劳务派遣协议。

劳务派遣协议是劳务派遣单位与用工单位在平等自愿、协商一致的基础上订立的一种要式法律文件，双方约定由派遣单位按照用工单位的岗位要求将适格的劳动者派遣到用工单位工作一定的期限、接受用工单位的指挥和管理，并替用工单位按月给劳动者支付一定数额的劳动报酬和缴纳社会保险费等；由用工单位按照一定的标准提供必要的劳动保护和劳动条件，并支付给派遣单位一定数额的劳务费用以及约定双方违反该协议的责任承担等问题。

签订派遣协议是劳务派遣中一个不可或缺的环节，应该引起重视。

不少劳务派遣纠纷就是双方没有签订书面派遣协议，或者某些关键协议条款没有明确规定而引起的。

2. 劳务派遣协议应当包括的内容 劳务派遣协议应当明确派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

然而，在实际操作过程中，许多用工单位对于派遣协议没有给予足够的重视，有些协议内容模棱两可，表述得不准确、不到位，有的甚至缺失必备的内容，比如没有在协议中约定社会保险费的数额和支付方式、没有明确违反协议的责任承担问题等等。

这种做法具有很大的法律风险，用工单位的这种做法非但不会免除自身的法律责任，当发生劳动纠纷时反而会因为缺少充足、对自身有利的书面证据而带来不必要的麻烦。

因此，比较明智的做法是在充分而全面协商的基础上，明确规定双方的权利和责任以及违约事项，这既保证了协议的顺利履行、排除了任何一方的投机心理，在发生纠纷的时候又便于责任的归置和裁决。

。

<<劳动合同法理解与应用>>

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>