

图书基本信息

书名：<<劳动合同法及实施条例之HR应对>>

13位ISBN编号：9787300098708

10位ISBN编号：7300098703

出版时间：2008-1

出版时间：中国人民大学出版社

作者：程延园 编

页数：185

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>

前言

《劳动合同法》及其实施条例的颁布和实施，将对企业人力资源管理产生深远的影响和挑战，预示着用工成本科学预算和人力资源管理法制化时代的到来。

《劳动合同法》对企业用工机制、人力资源的“选、育、用、留、裁”都进行了规范和调整：在企业用工机制方面，《劳动合同法》及其实施条例确立了劳务派遣和非全日制用工方式，在满足企业灵活用工需求的同时，也对派遣单位和用工单位在劳务派遣中的责任分担进行了规制。

在企业人力资源管理方面，《劳动合同法》及其实施条例严格禁止事实用工，强化了书面合同规定，明确了拒签书面合同的法律后果，规定事实劳动关系超过1年即视为签订无固定期限劳动合同，重申无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”；固定期限劳动合同到期终止，也要向劳动者支付经济补偿；连续订立两次固定期限、连续工作满10年，要订立无固定期限劳动合同；强调“培训费用”须有支付凭证；明确补偿金与赔偿金不可兼得；规定劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者，等等。

这些规定在维护劳动者合法权益的前提下，注重实现劳动关系双方权利与义务的平衡，增强了劳动合同法的可操作性。

劳动合同法是规范企业和劳动者之间订立、履行、变更、解除和终止劳动关系的法律，贯穿于人力资源管理活动的整个过程。

企业人力资源管理活动如何适应劳动关系法律的新调整，如何顺应劳动关系立法变化趋势，对企业人力资源制度进行修订和完善，是每一个人力资源管理者面临的新挑战。

本书从企业人力资源管理角度出发，对《劳动合同法》及其实施条例的关键条款及其适用进行了解读和分析，对企业执行劳动合同法过程中可能遇到的问题进行了剖析，为企业人力资源制度的调整、修改和完善给出了建议和意见。

该书有利于人力资源管理者全面理解和有效运用劳动合同法，完善企业规章制度和劳动合同具体条款的设计，防范和控制劳动用工法律风险，有效避免劳动争议的发生，及时调整企业人力资源管理策略，将企业人力资源制度与劳动法律全面接轨。

内容概要

《劳动合同法》及其实施条例的颁布对企业人力资源管理带来了巨大的挑战，《劳动合同法》颁布后的一系列风波就是明证，而《劳动合同法实施条例》的颁布则将很多争论一锤定音。对于企业管理者和人力资源主管，如何面对挑战，变挑战为机遇，就是《劳动合同法及实施条例之HR应对》希望告诉您的。

《劳动合同法及实施条例之HR应对》通过介绍与劳动合同相关的方方面面，通过典型案例剖析，具体而生动地为您展现了《劳动合同法》及其实施条例所带来的挑战和机遇。主编作为中国人民大学劳动人事学院教授，尤其为企业指出了应对的策略，愿读者们能够学以致用。从容应变。

作者简介

程延园，中国人民大学劳动人事学院教授、博导，经济学博士，中国人民大学劳动关系研究所副所长，国内著名的劳动关系和人力资源管理专家。

兼任中国劳动关系研究会副会长。

中央国家机关及所属事业单位人事争议仲裁委员会委员，中国企业联合会雇主工作委员会专家委员。

曾作为美国国务院国际交流访问学者，访问康乃尔大学等高等学府；曾在伯克利大学等海外大学和研究机构讲学。

迄今出版著作二十余部，并在国内外学术刊物发表论文八十余篇。

2007年入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”。

为大唐集团、中国兵器集团总公司、中国人保财险等单位，提供劳动关系和人力资源整合制度设计、人员分流安置方案、绩效考核和薪酬体系设计。

为中国移动、国家电网、中国建设银行、三星集团、中国铝业、科技部等国内数百家著名企业、跨国公司和单位提供劳动关系和人力资源管理培训咨询。

书籍目录

第一章 订立劳动合同的方方面面 一、分支机构能否直接与劳动者签订劳动合同 二、招聘员工，企业的告知义务与知情权 三、劳动关系，自用工之日起建立 四、员工一个月内拒签合同，应当及时终止用工 五、员工超过一个月拒签书面合同，企业应当如何处理 六、超过一年不签书面合同，视为已签订无固定期限劳动合同 七、重签合同工龄“归零”违法 八、非本人原因被安排到新单位，劳动者工龄连续计算 九、签订无固定期限劳动合同应当遵循的原则 十、无固定期限劳动合同不是“铁饭碗” 十一、不签书面合同的法律风险及防范 十二、扣押档案强留员工，触犯法条得不偿失 十三、职工名册应该包括哪些内容 十四、试用期工资不得低于相同岗位最低档工资的80% 十五、试用期的风险防范 十六、劳动合同条款要完备 十七、在校学生不适用《劳动合同法》 十八、无效合同，如何处理 十九、公益性岗位不适用无固定期限劳动合同的有关规定 二十、劳动合同履行地与用人单位注册地不一致，劳动标准以何地为准

第二章 劳动合同执行中的是非曲直 一、企业合并或分立，原劳动合同如何处理 二、法人代表变化不影响合同履行 三、劳动条件要合法，强令冒险作业员工有权拒绝 四、企业如何调岗变薪 五、如何变更劳动合同才合法 六、加班，不是企业免费的“午餐” 七、企业拖欠工资，劳动者如何索薪更便捷 八、企业制定规章制度时，不可忽视民主程序

第三章 企业出资培训之管理 一、哪些培训需要订立培训协议，约定服务期 二、选择哪些员工去培训 三、如何认定“专项培训费用” 四、服务期与合同期不一致怎么办？ 五、如何约定违约金 六、服务期内，企业也要正常调整员工工资

第四章 留住核心员工之道：竞业限制 一、如何有效保护用人单位的商业秘密 二、如何约定竞业限制条款 三、竞业限制要支付劳动者经济补偿 四、哪些人需要约定竞业限制条款 五、竞业限制期限不得超过两年 六、竞业限制记得要约定违约责任

第五章 人力资源退出：如何解除劳动合同 一、双方协商一致，可解除劳动合同 二、提前30天通知，员工可以解除无固定期限劳动合同 三、试用期内员工辞职，须提前3天通知 四、企业劳动条件不合规，员工有权辞职 五、企业不依法上保险，员工有权解除合同 六、企业规章制度不合法，员工有权辞职 七、“生死合同”可以随时解除 八、员工试用期不符合录用条件，企业可以解除合同 九、员工严重违纪，企业可以解除合同 十、员工兼职受到法律限制 十一、非因工负伤医疗期满后不能工作，企业可以解除劳动合同 十二、“末位淘汰”制的适用问题 十三、解聘，慎用“客观情况发生重大变化” 十四、经济性裁员，同样适用无固定期限劳动合同 十五、灵活运用“无过失性解除劳动合同”的两种通知方式 十六、员工服务期内因违纪被解雇，也要支付违约金 十七、企业违法，劳动者服务期内解除合同无须支付违约金 十八、经济补偿金和赔偿金不可兼得 十九、如何确定经济补偿“月工资”的计算基数

第六章 人力资源退出：如何终止劳动合同 一、劳动者达到退休年龄，合同终止 二、以完成一定工作为期限的劳动合同终止，应支付经济补偿 三、工伤职工合同终止，仍须支付医疗补助金和就业补助金 四、劳动合同解除终止，单位有义务出具证明 五、送达风险知多少

第七章 续订劳动合同 一、续订合同之操作 二、续订无固定期限劳动合同，有了新规定 三、合同到期不续签，后果很严重

第八章 如何巧用劳务派遣 一、用工单位采用劳务派遣风险加大 二、派遣单位的合法资质不容忽视 三、如何签订派遣协议 四、派遣单位与劳动者至少要签两年劳动合同 五、派遣单位不得以非全日制用工形式招工 六、企业不得进行“自我派遣” 七、哪些岗位适合使用派遣人员 八、派遣人员加班，用工单位“埋单” 九、用工单位要履行对派遣人员的义务 十、用工单位无权“二次派遣” 十一、跨地区派遣人员的劳动标准可以“就高不就低” 十二、派遣员工享有“同工同酬”权 十三、派遣员工参加或组织工会，多了一个选择权 十四、如何辞退违纪派遣人员 十五、依法解除终止派遣人员合同，要支付经济补偿 十六、违法解除终止派遣人员合同，要支付赔偿金 十七、用工单位违反劳务派遣相关规定，应当承担什么责任

第九章 适当灵活用工，降低成本和风险 一、非全日制用工，不得超过法定工时 二、非全日制用工，可以约定口头合同 三、非全日制用工，可以建立多重劳动关系 四、非全日制用工，不得约定试用期 五、非全日制用工可随时终止，企业无须支付经济补偿 六、非全日制用工，计酬标准有下限 七、非全日制用工，报酬不能“一月一结”

第十章 如何处理与工会的关系 一、工会在企业中的角色 二、企业工会的职责 三、妥善处理与工会的关系 四、企业如何订立、履行集体合同 五、企业应该和谁签订集体合同 六、集体合同必须报送劳动行政部门审查 七、集体合同的适用

范围 八、集体合同的法律效力高于劳动合同 九、集体合同标准的确定 十、专项集体合同的签订
十一、如何应对行业性、区域性合同的新挑战 十二、行业性、区域性集体合同的适用范围和法律效力
十三、如何处理集体合同争议第十一章 与非人力资源部门的沟通与配合 一、企业决策层应重视劳动关系政策变化 二、直线经理需要掌握劳动关系管理 三、人力资源部门与非人力资源部门的沟通配合

章节摘录

这是一起因为劳动者违反培训协议的服务期约定而引发的关于违约金支付的劳动争议。

《劳动合同法》22条第2款规定：劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。

用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

根据本条对于违约金约定和支付的规定：首先，劳动者违反了服务期约定，就应当支付违约金；其次，约定的违约金总额要封顶，即不能超过用人单位提供的培训费用；最后，违约金的支付要封顶，即不能超过尚未履行的服务期所应分摊的培训费用。

之所以要封顶，是因为规定违约金的主要目的是补偿用人单位的损失，在一定程度上也可以限制劳动者过于频繁地跳槽。

然而，过高的违约金对劳动者带有强烈的惩罚色彩，而且可能成为束缚劳动者自由择业的枷锁，从而不利于劳动力资源的合理、优化配置。

本案例中，用人单位玻璃仪器厂给小杨提供专项培训费用，进行为期1个月的国外脱产专业技术培训，并在培训协议中约定了5年的服务期，双方签订的培训协议是合法、有效的；小杨在接受了单位的出资培训以后，应当承担为单位服务5年的义务；劳动合同期满后，单位要求小杨劳动合同顺延至服务期满，是合法的。

小杨提前结束服务期，违反了服务期约定，依法应当承担相应法律责任，应当向玻璃仪器厂支付违约金。

但双方约定违约金的支付数额为8万元，超过了单位实际支付的培训费6万元，违反了违约金总额封顶的规定，属于无效条款。

因此，小杨最多按照6万元来分摊，每年分摊1.2万元，未履行的服务期实际为两年，按照培训协议规定工作每满1年减免赔偿209 / 6，即支付封顶的规定，劳动仲裁委员会裁定小杨最多支付2.4万元违约金是合法的。

需要注意的是：《劳动合同法》关于培训后服务期限和违约金的规定，其目的并不是禁止劳动者流动，而是为了规范有序流动。

也就是说，企业在对员工进行培训时，并不能指望约定了服务期，劳动者就不能走了。

而是说，即使在签订服务期的情况下，劳动者仍有选择流动的权利，只不过在违约的情况下要支付用人单位相应的培训费损失。

因而，对企业来说，虽然可以通过约定服务期和违约金来规范人员跳槽，但只凭一纸培训协议来留住人才显然不够。

人力资源培训开发制度只有与其他制度，如绩效管理、薪酬制度相配套，才能有效发挥作用。

编辑推荐

《劳动合同法及实施条例之HR应对》由中国人民大学出版社出版。

劳动合同法追求的终极目标是构建和谐、稳定的劳动关系，这与企业人力资源管理的目标是一致的。从长远讲，劳动合同法有利于企业整体管理水平的提升，但短期来讲，实际上更多的是挑战和考验。企业如何趋利避害，依法管理，变挑战为机遇，利用劳动合同法的契机进一步规范人力资源管理，避免劳资冲突，建立和谐劳动关系，已经成为人力资源管理人士关注的重点。

《劳动合同法》及其实施条例的颁布和实施，将对企业人力资源管理产生深远的影响和挑战，预示着用工成本科学预算和人力资源管理法制化时代的到来。

劳动合同法对企业的用工机制，人力资源的“选、育、用、留、裁”都进行了规范和调整。企业人力资源管理活动如何适应劳动关系的法律新调整，如何顺应劳动关系立法变化趋势，对人力资源制度进行修订和完善，是每一个人力资源管理者面临的新挑战。

《劳动合同法》是人力资源管理的“圣经”，为所有人力资源管理活动提供了法律基准和底线，HR经理应当精熟劳动法律，把握契机，全面提升管理水平。变挑战为机遇，守法律强管理，化风险巧应对，雇员即生产力。

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>