

<<高效签约指南>>

图书基本信息

书名：<<高效签约指南>>

13位ISBN编号：9787301137598

10位ISBN编号：7301137591

出版时间：1970-1

出版时间：北京大学出版社

作者：德衡律师事务所

页数：235

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>

## &lt;&lt;高效签约指南&gt;&gt;

## 前言

2007年6月29日《中华人民共和国劳动合同法》的出台，掀起了一场声势浩大的全民普法活动。劳动合同法确立了许多新的规制，特别是有关劳动合同订立的书面形式、无固定期限劳动合同的确立、限制劳动者违约责任、劳务派遣制度等规定，犹如“一石激水”，引起广泛关注。一些企业将劳动合同法视为洪水猛兽，而许多劳动者却突然发现原来过去签订的合同有那么多的不合理。

一时之间，劳资双方在对待签约上都感受到前所未有的压力，大家都想签订一份对自己更为安全的合同，但由于法律的专业性，签约者又并不清楚风险究竟会在哪里，因此许多人视签约为畏途。

于是，一场全民的劳动合同法学习展开了，企业组织人力资源部门进行专门培训，劳动者个人也纷纷购买劳动合同法的相关书籍，大家都期望通过学习法律来掌握在签约中的主动，并力图保证自己的安全。

这对于加深全民对劳动合同法的了解固然大有好处，但同时也极大地提高了签约的成本与效率。

因为：第一，法律本身具有专业性。

对法条进行理解，然后通过理解而应用到合同的设计与制定上，这并不是一个不具备专业背景的人士所能在短时间内可以胜任。

劳动合同法又是一个非常特殊的法律，既带有很强的国家干预的强制色彩，同时也体现平等双方的自由协议。

如何充分运用这两者之间的空间，设计和谈判对自己更为有利的合同，这是一个初学者所难以掌握的。

即使通过一个突击式的法律学习，也很可能出现囫圇吞枣式的对法律生吞活剥的理解，而在实践中反而不利于签约的安全。

第二，这样一种从学习法律再到革新企业合同文本和应用于合同谈判与签订的过程，需要花费很大的时间成本与人力支出，对于一些小企业以及劳动者个体来说代价很大，而且无形之中降低了企业的经营效率。

所以，依托于专业律师的专业研究成果，结合他们对法律的专业理解与劳动签约状况的长期实践经验，而专门设计的劳动合同范本，对签约双方来说都是一种既安全又高效的方式。

## <<高效签约指南>>

### 内容概要

《高效签约指南：66条劳动合同简明范本及使用说明》是依据《劳动合同法》和最新公布的《劳动合同法实施条例》以及相关的法律法规编写而成。

劳动合同法又是一个非常特殊的法律，既带有很强的国家干预的强制色彩，同时也体现平等双方的自由协议。

如何充分运用这两者之间的空间，设计和谈判对自己更为有利的合同，这是一个初学者所难以掌握的。

即使通过一个突击式的法律学习，也很可能出现囫圇吞枣式的对法律生吞活剥的理解，而在实践中反而不利于签约的安全。

## &lt;&lt;高效签约指南&gt;&gt;

## 书籍目录

签约前提风险提示合同主体鉴于条款签约内容一、劳动合同期限第一条 劳动合同期限二、工作内容和工作地点第二条 工作岗位及职责第三条 职业禁忌疾病的报告第四条 劳动定额的标准第五条 劳动者不能胜任的确认及用人单位的权利第六条 用人单位对劳动者岗位的调整权第七条 工作地点及其变更第八条 对劳动者兼职的特殊约定三、工作时间和休息休假第九条 工作制的约定第十条 工作时间的延长约定第十一条 工作时间延长时的乙方权利与义务第十二条 劳动者的休息及休假权第十三条 对劳动者加班的特殊约定四、劳动报酬第十四条 工资分配原则第十五条 工资模式、标准第十六条 劳动报酬的保密义务第十七条 约定的其他工资支付内容第十八条 用人单位单方调整工资标准五、保险福利待遇第十九条 社会保险第二十条 患病或非因工负伤第二十一条 患职业病或因工负伤第二十二条 女职工“四期”保护第二十三条 双方约定的其他福利待遇六、劳动保护和劳动条件第二十四条 提供劳动保护的义务第二十五条 对劳动者进行教育、培训第二十六条 职业危害告知义务第二十七条 工伤、职业病报告制度第二十八条 女职工特殊保护七、劳动纪律第二十九条 规章制度、劳动纪律第三十条 规章制度的公示途径第三十一条 规章制度的确认八、劳动合同的变更、解除、终止第三十二条 合同的变更依据第三十三条 合同的变更情形第三十四条 合同的协商解除第三十五条 劳动者过错导致被辞退第三十六条 劳动者不符合录用条件第三十七条 劳动者的欺诈行为第三十八条 劳动者的失职第三十九条 劳动者违反规章制度第四十条 用人单位履行提前通知义务的解除第四十一条 裁员第四十二条 用人单位解除劳动合同的限制条款第四十三条 合同的终止第四十四条 合同终止的特殊情形第四十五条 劳动者解除劳动合同的提前通知义务第四十六条 劳动者可随时解除劳动合同的情形第四十七条 劳动者立即解除劳动合同的情形第四十八条 合同期限届满前的协商第四十九条 工作交接第五十条 用人单位的抵销权第五十一条 合同解除证明与社保、档案转移手续九、经济补偿与赔偿金第五十二条 用人单位支付劳动者经济补偿的情形第五十三条 赔偿金的支付第五十四条 劳动者违约时的用人单位权利十、培训与服务期、保密、竞业限制与知识产权第五十五条 培训与服务期第五十六条 保密约定第五十七条 竞业限制第五十八条 知识产权十一、劳动争议处理第五十九条 劳动争议的解决途径十二、其他第六十条 隐私权保密第六十一条 规章制度作为合同附件第六十二条 紧急联系人与联系方式第六十三条 新法规定的执行第六十四条 没有约定按法定第六十五条 生效条款第六十六条 其他约定签约附则签署部分合同附件签收证明附件66条劳动合同文本中华人民共和国劳动合同法中华人民共和国劳动合同法实施条例

## 章节摘录

3. 如果乙方系一名新应聘人员，而其应聘的岗位经甲方单位内部考核需要一定的时间，用人单位可以选择两种方式：一种是选择有固定期限的合同期限所对应的试用期最长的，即3年以上固定期限合同，试用期为6个月，通过6个月的试用期确定乙方是否符合岗位要求，如乙方不符合岗位要求，在试用期内及时解除劳动合同；一种是选择固定期限的合同期限较短，如一年的劳动合同期，这足以考察乙方的工作能力，如乙方不符合要求，在合同期满时即行终止合同。

4. 如果乙方系一名老员工，这是甲乙双方第二次协商确定劳动合同期限，如果乙方在甲方处工作尚不满十年，不符合本次合同签订无固定期限的条件，甲方注意第二次合同期限的确立可以掌握这样的原则：如果乙方具有对甲方的忠诚度与相应的工作能力，第二次合同期限以较长为好，同时注意第一次合同期限与第二次合同期限之和是否达到足以在双方之间成立无固定期限劳动合同。如果甲乙双方第二次签订了固定期限劳动合同，而在合同期内乙方不存在足以使甲方解除劳动合同的法定情形（指《劳动合同法》第39条、第40条第1项、第2项规定的情形），在第二次合同期限届满，如果乙方提出签订无固定期限劳动合同，甲方必须与乙方签订无固定期限劳动合同。

5. 如果乙方系一名老员工，这是《劳动合同法》实施后甲乙双方第三次协商确定合同期限，不论乙方在甲方处是否工作满十年，甲方只能选择与乙方签订无固定期限合同，除非乙方明确表示选择固定期限合同。

6. 如果甲乙双方签订以完成一定生产工作任务为期限的劳动合同，注意合同终止时，甲方也要依法向乙方支付经济补偿。

7. 作为劳动者的乙方，在签订合同期限时要注意：甲方是否违反法律规定，应与乙方签订无固定期限劳动合同而不签订；试用期是否超过法律规定的时限，如果甲方违反法律规定不签订无固定期限劳动合同，或违法约定试用期，《劳动合同法》第82条第2款、第83条作出了处罚性规定。

<<高效签约指南>>

编辑推荐

《高效签约指南：66条劳动合同简明范本及使用说明》一书中，律师介绍了每一条款的制定目的，逐条为合同双方做出了风险提示与说明，并且援引了相关的法律条文与案例，可以让签约者既能明白该怎么签，也能明白为什么这么签，使签约完全成为一个安全、简明而高效的过程。

#### 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>