第一图书网, tushu007.com

<<劳动合同法实施条例>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法实施条例>>

13位ISBN编号：9787503688720

10位ISBN编号：7503688726

出版时间：2008-11

出版时间：法律出版社

作者：王明

页数：246

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

随着《劳动合同法实施条例》的颁布，学习《劳动合同法》的新一轮热潮即将来临。
实施条例对《劳动合同法>中的一些模糊条款进行了补充规定，使《劳动合同法》更具操作性，是企业贯彻学习《劳动合同法》的主要依据和帮手。
因此，掌握实施条例的重要内容，学习应对技巧，对企业至关重要。
　本书从企业应对实施条例的角度出发，对条例的规定逐条进行深度解读，并给出典型案例，帮助企业理解和运用法条规定。
　最重要的是，作为实用指导，在每一个条文后面，本书都给出了企业应对措施，帮助企业合理规避法律风险。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

王明，律师，企业高级法律顾问，中国政法大学硕士毕业，中国法律巅峰网创始人、站长。

长期从事公司法律实务研究和操作，担任多家大型企业法律顾问，尤其擅长企业用工管理法律事务，成功帮助企业避免大量法律风险。
已出版《劳动合同法HR全攻略：企业用工管理全程操作与风险防范》等著作。

<<劳动合同法实施条例>>

书籍目录

第一章 总则 第一条 立法宗旨 第二条 推动实施 第三条 特殊用人单位第二章 劳动合同的订立 第四条 分支机构劳动合同的签订 第五条 劳动者拒签劳动合同的处理 第六条 用工不满一年的劳动合同的补订 第七条 用工满一年的劳动合同的补订 第八条 职工名册的内容 第九条 连续工作满10年的起始时间 第十条 工作年限的计算 第十一条 无固定期限劳动合同的签订原则 第十二条 公益性岗位 第十三条 劳动合同终止条件法定 第十四条 劳动者保护标准的确定 第十五条 试用期工资标准 第十六条 培训费用的范围 第十七条 服务期与劳动合同期限的关系第三章 劳动合同的解除和终止 第十八条 劳动者解除劳动合同的情形 第十九条 用人单位解除劳动合同的情形 第二十条 代通知金的标准 第二十一条 达到退休年龄的劳动者劳动合同终止 第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止时的补偿 第二十三条 工伤职工劳动合同终止时的补偿 第二十四条 离职证明的内容 第二十五条 赔偿金与补偿金的支付 第二十六条 服务期违约金 第二十七条 经济补偿的月工资计算标准第四章 劳务派遣特别规定 第二十八条 不得设立的劳务派遣单位 第二十九条 用工单位的义务 第三十条 劳务派遣单位用工限制 ……第五章 法律责任第六章 附则附录

章节摘录

2004年9月，小朱硕士研究生毕业后与一家外资公司签订了为期3年的劳动合同。
公司为了提高小朱的工作技能，2005年9月，把小朱送到日本进行专门培训3个月，并与小朱签订了培训协议。
协议约定，在接受培训后，小朱必须再为公司工作4年，在这4年里小朱如果要离开该公司，必须赔偿该公司培训费用4万元。
但是，公司与小朱并没有重新修改劳动合同的期限。
2007年9月，小朱与该公司的劳动合同到期，小朱提出双方终止劳动合同，而该公司却认为双方签订了培训协议，小朱的服务期还未满，小朱应继续为该公司工作。
如果小朱一定要离开该公司，就应该按照培训协议的约定赔偿该公司培训费用4万元。
小朱认为自己与公司的劳动合同期限已届满，合同当然应该自然终止，不知道自己是否要依据培训协议承担赔偿责任？
若要承担应承担多大的赔偿责任？
◆律师解答　劳动者须遵守合法有效的服务期约定，在实际生活中像小朱这样的情况很多，从《劳动合同法》的规定来看，本案涉及的问题主要有：什么情况下用人单位与劳动者可以约定服务期？
劳动者违反培训协议要不要承担违约责任？
服务期长于劳动合同期限如何处理？
服务期可以长于劳动合同期限，只要是双方的真实意思表示并通过合同固定下来，对双方就具有约束力。
作为对用人单位提供专项培训费用、对劳动者进行专业技术培训的对价，服务期是劳动者应履行的一项义务，同时是用人单位的权利，因此，如果用人单位要求本单位劳动者继续履行服务期的，劳动者应当履行，否则即为违约。
当然，法律也赋予了劳动者辞职的权利，因此，即使劳动合同到期、服务期未满，用人单位要求继续履行劳动合同，劳动者也可以辞职，单位必须同意，但是辞职的劳动者必须按服务期协议的规定给予用人单位赔偿。
本案中的小朱与外资公司签订的培训协议是合法有效的，小朱在劳动合同期满而服务期未满时要求终止劳动合同，是违反培训协议的，应按约定承担违约责任，向该外资公司支付违约金。
如果单位给小朱出资的培训费是4万元，因为小朱接受培训后已为该外资公司服务两年，尚未提供服务的期限还有两年，那么，小朱应支付服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用，即支付的违约金不得超过2万元。
用人单位应当注意以下问题：　（1）在派遣劳动者参加培训前就要与其签订服务协议。
用人单位应当在派遣劳动者参加培训之前就与劳动者签订培训协议，并且就服务期做明确的约定。
如果服务期结束的时间和劳动合同结束的时间不一致，特别是在劳动合同终止的时间早于服务期结束的时间时，最好在服务协议中特别注明，服务协议的期限是对劳动合同期限的修改，双方签订的劳动合同期限自动延长至服务期满。
这样双方就不会因为服务期的问题产生纠纷。
（2）与劳动者约定的服务期不要太短。
由于《劳动合同法》对服务期的年限没有做具体的规定，但规定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，因此如果服务期约定时间过短，就对劳动者起不到约束的作用。

编辑推荐

如何深度理解法条的内涵？
如何将书面规定运用于实践？
如何合理规避法律风险？
如何与《劳动合同法》相衔接？
《劳动合同法实施条例深度解读与企业应对》给出很好的回答。

第一图书网, tushu007.com

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