第一图书网, tushu007.com

<<新法环境下的劳动合同管理与规章>>

图书基本信息

书名：<<新法环境下的劳动合同管理与规章制度建设>>

13位ISBN编号：9787503699528

10位ISBN编号：7503699523

出版时间：2009-11

出版时间：法律出版社

作者：郭春宏

页数：638

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

自2008年1月1日起，陆续施行的《劳动合同法》及其实施条例、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》等多部劳动法规，打破了原先劳资关系的平衡。
这些新劳动法规在更多地向劳动者倾斜的同时，对企业用工自主权进行严格限制。
新劳动法规使企业整体经营管理背负更多责任，不少企业将可能因此失去昔日活力。
对许多企业来说，新劳动法规是一道槛，其“洗牌”效应将逐渐显现。
面对挑战，企业必须扬其利，借其力，驱其弊，着力于创新管理理念及管理制度，努力提高经营水平，控制并消除法律风险。
如何在法律的范围内行使自己的权利，规范自己的行为，使“法为我所用”应是企业关注并思考的问题。
以“两化”原则（即“化粗为细”、“化被动为主动”）来应对，是企业可以思考的方向：一、细化劳动合同必备条款和可备条款，通过合同约定将合同变更改造为合同履行，以契约的方式保障企业经营管理必要的弹性空间。
二、制定完备的规章制度、设计完备的人力资源管理流程，通过规章制度来补充、变更劳动合同，以内部法（制度）的方式保障企业经营管理必要的弹性空间。
企业是市场经济社会的财富“孵化器”，企业的发展离不开广大员工的共同努力，员工的生计同企业的命运息息相关。
企业正面临新劳动法规、新税改、新加工贸易政策、人民币升值、金融危机等严峻挑战。
显然，企业的冬天，绝不是员工的春天，更非社会的幸事。
基于此，本人编著本书，期望有助于减轻新劳动法规对企业的负面影响，有助于企业度过严寒的“冬天”，迎接阳光灿烂的春天，为社会创造更大财富和更多就业机会。
劳动法由于备受争议的《劳动合同法》出台而受到空前关注，劳动法学也由“冷门”学科跃升“热门”学科行列，有关劳动法的书籍如过江之鲫。

内容概要

2008年1月1日起实施的《劳动合同法》强化了职工参与公司治理的民主管理权利，明确规定企业在制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定；该法还加重了企业因规章制度的制定、执行违反法律规定而应承担的违法责任，这使规章制度的合法性、合规性问题日益凸显。
《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》等新劳动法规的施行，对企业管理和规章制度建设提出了更高的要求。

作者简介

郭春宏，资深律师、税务师，现执业于广东海联泰达律师事务所。
执业十五年来，秉持“防患于未然”、“法为我所用”的理念，长期专注于企业法律顾问实务。
经过多年历练和不断学习，不但熟悉企业管理流程及运作，而且擅长处理民商法律事务，对合同法、物权法、知识产权法、劳动法、公司法及企业破产法等法律有深入研究。
近期在省级以上法律专业刊物上发表了《论空间权》、《新劳动法规对企业的影响及应对》等数篇论文。

书籍目录

第一篇 劳动管理的法律环境　第一章 劳动法概述　第二章 新劳动法规概述第二篇 劳动合同及其管理 第三章 劳动合同及其管理概述 第四章 劳动合同的必备条款 第五章 劳动合同的可备条款 第六章 集体劳动合同 第七章 劳动合同的订立与续订 第八章 劳动合同的履行与变更 第九章 劳动合同的解除与终止 第十章 经济补偿金、赔偿金与违约金第三篇 规章制度及其建设 第十一章 企业规章制度概述 第十二章 公司章程 第十三章 组织管理制度 第十四章 招聘制度 第十五章 薪酬管理制度 第十六章 考勤与休假制度 第十七章 绩效管理制度 第十八章 调动派任制度 第十九章 劳动安全卫生与保护制度 第二十章 职业培训制度 第二十一章 保密制度 第二十二章 奖惩制度 第二十三章 离职制度 第二十四章 民主管理制度 第二十五章 劳动争议处理制度 第二十六章 其他规章制度建设主要参考书目 后记

章节摘录

插图：特别应当注意的是，《劳动争议调解仲裁法》还规定，劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者提出劳动仲裁的时间不受1年的限制，员工可以在劳动关系结束后1年内提出仲裁，这就要求用人单位提高警惕，防止员工在职期间不提出什么要求，但在离职后就来个“秋后算总账”。
按照字面理解，只要劳动关系存续期间内以及劳动关系终止1年内，劳动者可以就以前任何时间段内的劳动报酬提起仲裁。
3.劳动争议仲裁审理期限缩短原先法律规定，劳动仲裁最长期限是90天，而《劳动争议调解仲裁法》规定的最长期限是60天。
而且《劳动争议调解仲裁法》还明确，劳动仲裁委员会在规定期限不作出裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼，避免了员工告状无门的情况出现。
4.劳动争议仲裁不收费《劳动争议调解仲裁法》明确规定，劳动争议仲裁不收费。
这是鼓励当事人特别是劳动者积极主动维权，从而对企业造成压力。
5.仲裁管辖实行合同履行地优先原则《劳动争议调解仲裁法》第21条明确规定劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。
劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。
双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。
本条规定了确立了劳动合同履行地优先的管辖原则，劳动者可以就地维护自身权益，方便劳动者诉讼。
6.特定争议可以部分先行裁决和先予执行《劳动争议调解仲裁法》明确规定仲裁庭裁决劳动争议案件时，其中一部分事实已经清楚，可以就该部分先行裁决。
并规定仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。
劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。
在一般民事诉讼过程中，申请先予执行要提供担保，本条则直接规定涉及“追索报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件”劳动者可以在不提供担保的前提下申请先予执行。
7.加重了企业举证责任《劳动争议调解仲裁法》明确规定与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

后记

一、善待老实人企业的发展离不开广大员工的共同努力，员工的生计同企业的命运息息相关，员工和企业是利益共同体。
企业善待员工，员工必然会对企业充满感情。
常言道：“士为知己者死，女为悦己者容。
”善待员工，就会让员工产生一种知己者的感觉，并为报答知己者而更加努力工作。
无论是诺基亚的“以人为本”、摩托罗拉的“对人永远尊重”、可口可乐的“员工是企业最宝贵的财产”，还是惠普公司闻名业界的“惠普之道”，我们都会发现这些企业是真正将员工当作一起成长的伙伴、是企业不可或缺的资产，尊重员工的自身价值、尊严、权利、利益，最大限度地满足员工合理需求，善待员工，是他们取得经营成功的关键。
优秀的企业老板是用“待人如待己”的黄金法则去对待员工的。
员工是企业宝贵的财富。
在要求员工忠诚服务于企业的同时，老板也要反省一下自己如何去做一个最佳雇主。
人与人之间的任何交往都是双向互动的，当老板从员工身上得到越多的时候，相应地，员工也会得到更多的机会和待遇。
“上下同欲，士可为之死、为之生。
”它将带给企业更大发展，带领员工走向成功。
如此人心所向，企业发展何忧？
企业的品牌是一种情感的体验，而这种体验主要就来自员工与客户——有满意的员工才能有满意的客户，有客户的满意，企业才能获得持续不断的发展动力，从而建立自己稳固的品牌形象。
善待员工便是善待企业未来。
当然，善待员工也要讲原则，善待员工不等于一味迁就员工。
丧失原则尊重员工，不仅会损害员工自己，也会损害企业本身。
尊重人是有原则的，对一个表现出明显缺点的员工，如果一味迁就，那是对这个员工不负责任。
这时候，严厉和原则倒是一剂良药。
善待员工，也就是善待员工当中的老实人。
笔者希望企业经营管理者本着这样的理念使用本书。

编辑推荐

《新法环境下的劳动合同管理与规章制度建设》编辑推荐：三个研究视角劳动法学企业管理学人力资源管理学两种解决方案事先预防劳动纠纷事后处理劳动争议一个主要目的高效管理劳动合同完善企业规童制度1实用性《新法环境下的劳动合同管理与规章制度建设》内容涵盖企业劳动合同管理和规章制度建设的几乎全部实务操作；各章附有大量特别提示，提醒企业防范用工法律风险和控制用工成本；各章附有大量实务问答，问题源于实践，解答紧扣现行劳动法规、政策；各章附有大量管理流程、管理制度、劳动合同范例，具有重要参考价值；各章附有最新、翔实、全面的相关法律法规，便于企业法务、律师同行查阅、使用。
2操作性旨在为企业提供一个劳动合同管理和规章制度建设的操作平台，借助该平台，企业可根据实际情况构建一个具有本企业特色的规章制度体系，从而为本企业生产经营和进一步发展提供制度保障；《新法环境下的劳动合同管理与规章制度建设》提供的劳动合同管理和规章制度建设的操作平台，具有事前预防劳动争议、防范法律风险的明显效果，同时又具有事后解决劳动争议、控制法律风险的突出作用。
3理论性《新法环境下的劳动合同管理与规章制度建设》体系严谨，全书共三篇计二十六章，各篇章之间相互联系，又自成体系；《新法环境下的劳动合同管理与规章制度建设》在吸收法学和管理学先进理论及有关研究成果的基础上，将两者紧密结合，从一个崭新的视角对企业管理和劳动法研究提出了不少有见地的意见和观点。
适合阅读人群：《新法环境下的劳动合同管理与规章制度建设》可供律师、企业法务人员、HR、管理者，高等院校法律专业和人力资源管理专业学生以及劳动法、企业管理研究者参考。

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