

<<劳动合同法及实施条例理解与应用>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法及实施条例理解与应用>>

13位ISBN编号：9787504574466

10位ISBN编号：7504574465

出版时间：2008-11

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：程延园 主编

页数：286

字数：219000

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>

<<劳动合同法及实施条例理解与应用>>

前言

2008年1月1日正式实施的《中华人民共和国劳动合同法》（简称劳动合同法）从起草、颁布到实施，引起了社会各界的广泛关注，利益博弈、观点争鸣、法理思辨贯穿始终。

劳动合同法施行以来，劳动争议数量大幅度上升，部分地区劳动争议呈现“井喷”态势。

一些企业为了减少和规避劳动合同法带来的影响，采取了诸如“买断工龄”“重签合同”“强行将员工派遣到新用人单位”，甚至另行注册公司等办法，试图将劳动者以往的工龄归零，以规避无固定期限劳动合同。

一些劳动者为方便“跳槽”而拒签劳动合同，甚至采用“过度维权”“非理性维权”的维权方式。

企业、劳动者和社会有关方面对劳动合同法的一些规定存在模糊认识和理解上的分歧，使其在实施中遇到了一些矛盾和问题。

2008年9月18日国务院公布实施的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（简称实施条例），对劳动合同法进行了梳理和补充，并对劳动合同法表述上存在的一些容易产生不解和歧义的条款作了具体解释和完善，实施条例的规定更趋理性、务实，法条表述更为直接，大大提高了劳动合同法的可操作性。

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一年即视为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劳动合同的，在该用人单位连续工作满十年的，要订立无固定期限劳动合同；强调“培训费用”须有支付凭证；明确经济补偿与赔偿金不可兼得；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，这些规定贯穿于企业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，对企业如何调整、修改人力资源管理制度给出了建议。

<<劳动合同法及实施条例理解与应用>>

内容概要

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，对企业如何调整、修改人力资源管理制度给出了建议。

在劳动合同法及其实施条例的背景下，企业如何趋利避害，依法管理，变挑战为机遇，规范从招聘到培训、用人、留人和裁人等人力资源的各个环节和流程，利用劳动合同法的契机进一步做好人力资源管理工作，提升管理水平，避免劳资冲突？

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，对企业如何调整、修改人力资源管理制度给出了建议。

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，国内著名劳动法和人力资源管理专家。
兼任中国劳动关系研究会副会长，人力资源和社会保障部中央国家机关直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

<<劳动合同法及实施条例理解与应用>>

书籍目录

第一章 总则 一、劳动合同法实施条例立法宗旨 二、劳动合同法及实施条例适用范围 三、律师事务所等合伙组织和基金会属于用人单位 四、分支机构能否直接与劳动者签订劳动合同 五、劳动行政部门如何推动劳动合同法贯彻实施 六、工会如何推动劳动合同法贯彻实施 七、人力资源管理面临的法律环境和挑战第二章 企业用工制度的风险与规避 一、劳动合同法原则上适用事业单位聘用制工作人员 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、用人单位招聘时的知情权和告知义务 二、劳动关系建立始于用工之日，而非劳动合同签订之时 三、建立劳动关系应签订书面劳动合同 四、劳动者拒签，如何处理 五、无固定期限劳动合同不是“铁饭碗” 六、如何签订无固定期限劳动合同 七、签订无固定期限劳动合同应当遵循哪些原则 八、公益性岗位不适用无固定期限劳动合同的有关规定 九、如何约定劳动合同的条款 十、如何约定试用期 十一、试用期工资不得低于相同岗位最低档工资的80% 十二、职工名册应该包括哪些内容 十三、无效劳动合同的确认和处理 十四、企业如何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、企业如何订立培训协议、约定服务期 二、如何认定“专项培训费用” 三、服务期与合同期不一致怎么办 四、如何约定违约金 五、如何约定竞业限制条款 六、企业如何规避核心员工流失风险第五章 用人：法律风险与规避 一、劳动合同双方应全面履行合同约定义务 二、依法建立和完善企业规章制度 三、劳动合同履行地与公司注册地不一致时，劳动标准如何确定 四、如何调岗变薪 五、单位变更名称、法定代表人或者投资人，不影响劳动合同履行 六、单位合并或分立时，劳动者的劳动关系如何处理 七、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、工资的法律含义和形式 二、拖欠工资，劳动者可申请支付令 三、如何理解和适用“同工同酬” 四、特殊情况下的工资支付 五、企业如何合理有效地执行社会保险制度 六、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、协商一致解除无固定期限劳动合同 二、劳动者单方解除无固定期限劳动合同 三、用人单位单方解除无固定期限劳动合同 四、经济性裁员，对无固定期限劳动合同也适用 五、劳动者达到法定退休年龄，劳动合同终止 六、服务期内解除劳动合同，如何支付违约金 七、经济补偿新规定 八、劳动合同解除或终止，单位有义务出具证明 九、经济补偿与赔偿金不可兼得第八章 正确处理集体合同关系 一、集体合同的法律含义 二、专项集体合同的签订 三、如何应对行业性、区域性集体合同的新挑战 四、订立集体合同的程序 五、集体合同应当依法履行附录 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

<<劳动合同法及实施条例理解与应用>>

章节摘录

这是一起关于劳务派遣过程中，连续用工工资调整问题的争议。

劳动合同法第六十二条第一款第五项规定，用工单位连续用工的，应当实行正常的工资调整机制

。实施条例第二十九条中对用工单位所需履行的相关义务进行了再次强调：“用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

”用工单位在使用被派遣劳动者时，必须切实履行法定义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

有些采用劳务派遣方式用工的单位，将劳务派遣工和与本单位直接签订劳动合同的正式员工区别对待，一个典型的表现就是两者实行不同的工资调整机制。

正式员工实行正常的工资调整机制，工资往往随着该员工在本单位连续工作的年限（即工龄）的增长而增加；而连续使用的劳务派遣工则通常在工资待遇上没有任何体现。

根据劳动合同法的规定，用工单位的正式员工和连续使用的劳务派遣工应当采用相同的工资增、减办法（由于工资的刚性，通常是逐渐增加的）。

所以本案中的马某等人，可以依法享受第二年工资每月增加20元的待遇。

该规定对于用工单位人力资源管理工作的意义在于：连续使用劳务派遣工，就需要考虑按照正常的工资调整机制为他们调整工资待遇，这可能会增加用工单位的直接用工成本；但是，另一方面，连续使用的劳务派遣工对于用工单位的各项规章制度以及工作流程、岗位情况相对比较熟悉，用工单位对他们的工作表现也比较了解和认可，可以节约录用新人的培训费用和管理成本，保证工作效率的稳定性。

所以，综合考虑，连续使用劳务派遣工对于用工单位来说不一定是件坏事。

.....

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>