第一图书网, tushu007.com

<<企业裁员、调岗调薪、内部处>>

图书基本信息

书名：<<企业裁员、调岗调薪、内部处罚、员工离职风险防范与指导>>

13位ISBN编号：9787509312964

10位ISBN编号：7509312965

出版时间：2009-7

出版时间：中国法制出版社

作者：王明

页数：224

字数：217000

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

内容概要

本书结合最新的法律法规，以生动具体的案例，从理论到实践对许多具体的实务操作问题进行了详细而清晰的解读，具体内容包括企业裁员法律风险及防范、调岗调薪操作技巧指导、员工离职风险防范与操作指导、企业劳动争议预防及处理技巧等。
对于帮助企业正确行使权利，避免用工风险起到了很好的作用。

作者简介

王明，劳动法专家，北京市世纪律师事务所律师，中国法律巅峰网（www.lawtop.com.cn）创始人，中国政法大学硕士。
为数十家大型企业提供常年法律顾问服务，在企业法律顾问方面具有丰富的法律实务经验。

已经出版《劳动合同法HR全攻略：企业用工管理全程操作与风险预

书籍目录

第一章 企业裁员法律风险及防范 第一节 协商一致解除劳动合同及注意问题 一、协商一致解除劳动合同的法律依据 案例1：双方协商一致达成的劳动合同就一定受法律保护吗？
二、哪些情况下适合协商一致解除劳动合同？
案例2：裁员时，用人单位应尽量与员工协商解除劳动合同 三、协商一致解除劳动合同时用人单位应注意的问题 案例3：公司首先向劳动者提出解除劳动合同的，应当支付经济补偿金 案例4：员工主动辞职的，应当要求员工递交辞职申请书 第二节 因员工违纪解除劳动合同操作流程及处理技巧 一、在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以与劳动者解除劳动合同 案例5：必须设置录用条件并且证明员工不符合录用条件，才可以与试用期内的员工解除劳动合同 案例6：超过试用期，企业不能以试用期内不符合录用条件为由与员工解除劳动合同 二、劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以与其解除劳动合同 案例7：严重违反单位规章制度的，单位可解除劳动合同 三、严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以与其解除劳动合同 案例8：工作失误给单位造成损害的，单位有权解除劳动合同吗？
四、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的，用人单位可以与其解除劳动合同 案例9：兼职在对完成本职工作无影响的情况下，公司有权与其解除劳动合同吗？
五、因《劳动合同法》第26条第l款第1项规定的情形致使劳动合同无效的，用人单位可以与劳动者解除劳动合同 案例10：劳动者持假文凭与用人单位签订劳动合同，劳动合同无效 六、劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可以与其解除劳动合同 案例11：公司因为员工曾经被追究过刑事责任而解除劳动合同是不可以的 第三节 经济性裁员操作流程及注意问题 一、经济性裁员的内涵 二、进行经济性裁员必须满足的条件 案例12：企业能直接进行经济性裁员吗？
案例13：工厂拆迁是否属于“客观情况发生重大变化”？
三、企业如何进行经济性裁员 案例14：进行经济性裁员必须遵守法定程序 第四节 用人单位提前通知解除劳动合同的情形及处理技巧 一、劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位可以解除劳动合同 案例15：医疗期满后直接与员工解除劳动合同是违法的 二、劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位可以与其解除劳动合同 案例16：企业不能以员工不能胜任工作为由直接解除劳动合同 三、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位可以与其解除劳动合同 案例17：企业不能随意以客观情况发生重大变化为由与劳动者解除合同 …… 第二章 调岗调薪操作技巧指导第三章 劳动合同变更、续签过程中企业需要注意的问题第四章 如何制定合法有效的规章制度以便对员工进行管理第五章 员工离职风险防范与操作指导第六章 企业劳动争议预防及处理技巧

章节摘录

第三章　劳动合同变更、续签过程中企业需要注意的问题　　第一节　劳动合同的变更过程中应注意的问题及操作技巧　　一、劳动合同变更的法律依据及原则　　《劳动合同法》第35条第1款规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。
变更劳动合同，应当采用书面形式。
”　　《劳动合同法》第16条第1款规定：“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。
”因此劳动合同一旦签订，双方就应该按照劳动合同的约定全面履行各自的义务，任何一方都不得随便违反合同的约定不履行合同义务。
对于劳动者来说，必须遵守用人单位的规章制度和劳动纪律，认真地按照用人单位的要求履行自己的岗位工作，完成用人单位交给的任务；对于用人单位来说，必须按照劳动合同的约定提供适当的工作场所和劳动安全卫生条件，按照合同约定支付劳动者相应的劳动报酬。
但是当事人在订立劳动合同时，往往期限都是几年，在当时不可能把劳动合同涉及的所有问题都预料到并作出相应的规定；在劳动合同履行的过程中，由于社会的巨大变化，订立劳动合同所依据的客观情况发生重大变化，导致劳动合同不能履行或者不能全面履行，如果继续按照原来合同履行，可能会造成当事人之间的权利义务不平衡，在这种情况下，劳动合同就需要进行变更。
　　用人单位与劳动者进行劳动合同变更，必须遵循如下原则：　　1．协商一致的原则。
　　《劳动合同法》第35条明确规定，用人单位变更劳动合同，必须与劳动者协商一致。
用人单位在变更劳动合同时，不得强迫劳动者。
如果用人单位强迫劳动者变更劳动合同，变更的劳动合同也是无效的。

媒体关注与评论

首席执行官、著名劳动法专家联合推荐 企业的人力资源和法务部门需要一本融合深厚法律基础和清晰行动指引的工作手册，本书正好做到了这一点。
将现行法规和企业实践无缝整合，作者为中国的公司法务做出了重要的贡献。
——数字星空CEO　刘建华　　金融危机的到来，导致很多企业经营受到很大影响，如何合理合法地进行裁员；如何合法地进行调岗调薪；如何对于违纪员工进行处罚；在员工离职过程中，怎么避免风险将成为企业共同关心的问题。
本书作者是执业多年的律师，以丰富的实践经验指导企业如何进行操作才能避免风险，会对企业起到很大的帮助作用。
——春腾网络首席执行官、清华大学博士石锋　　随着《劳动合同法》的颁布实施，企业如何正确处理与员工的关系，如何避企业用工风险成为很多企业面临的问题。
本书结合最新的法律法规，以生动具体的案例，从理论到实践对许多具体的实务操作问题进行了详细而清晰的解读，对于帮助企业正确行使权利，避免用工风险起到了很好的作用。
——著名劳动法专家 石先广

编辑推荐

解答常见实务问题，点评常见典型案例；　　列明相关法律规定，配套实用文书范本。
通俗、易懂、简明、实用。

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