

<<企业人力资源法律实务>>

图书基本信息

书名：<<企业人力资源法律实务>>

13位ISBN编号：9787509313114

10位ISBN编号：7509313112

出版时间：2009-7

出版时间：中国法制出版社

作者：黄新发，汤云周 著

页数：384

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>

## <<企业人力资源法律实务>>

### 内容概要

本书作者皆为企业人力资源管理及法律风险防范专家型律师，汇集近十年的企业法律风险防范实务经验，全方位、全流程阐述企业人力资源管理中的重点疑难问题。

高附加值的参考案例、实务提示及各类地方政策汇总表、流程图让您更快、更轻松地掌握企业人力资源管理要诀，实现企业规范用工、合理规避风险。

## <<企业人力资源法律实务>>

### 作者简介

黄新发，浙江浙杭律师事务所企业法律服务中心主任，浙江省中小企业创业创新法律顾问，杭州市社科联专家宣讲团讲师，浙江省律师协会讲师团讲师，杭州市总工会劳动法律宣讲团讲师，浙江省律师协会劳动和社会保障专业委员会副主任，杭州市律师协会劳动和社会保障专业委员会主任、公司与证券专业委员会委员；曾获杭州市青年律师新星奖和杭州市哲学社会科学优秀成果三等奖。

## &lt;&lt;企业人力资源法律实务&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 招聘与录用 第一节 用人单位 案例1.1 外国公司代表处是否具有用人单位主体资格 一、用人单位的范围 二、非用人单位的范围 三、特殊的用人单位 四、非法用人单位 五、用人单位设立地的选择 第二节 劳动者 一、劳动者的判断标准 二、特殊的劳动者 三、特殊的非劳动者 第三节 招聘设计 一、劳动者的成本政策 二、雇工模式的选择 三、防范歧视设计 四、防范欺诈设计 第四节 招聘广告 一、招聘广告的地位 二、招聘广告的设计 三、招聘广告的发布 第五节 入职 一、录用通知 二、入职审查 三、用人单位履行告知义务 四、签订劳动合同 五、办理入职手续 六、发放劳动合同,建立职工名册 七、办理用工手续 第二章 试用 第一节 试用期 案例2.1 劳动合同试用期的约定 一、试用期的期限 二、试用期的延长 三、试用协议 四、试用期工资 五、违法试用的责任 第二节 试用考核 一、录用条件 案例2.2 用人单位录用条件的设计 二、考核 第三节 试用终止 一、试用期解除劳动合同的依据 二、试用期解除劳动合同的条件 三、试用期解除劳动合同的程序 四、特殊情况下的试用期劳动合同解除 第三章 劳动关系 第一节 事实劳动关系 案例3.1 事实劳动关系的界定 一、事实劳动关系的形式 二、事实劳动关系的法律责任 三、事实劳动关系法律风险的防范 第二节 劳动合同关系 一、劳动合同 二、雇工模式 三、劳动合同的签订 四、无效的劳动合同 五、纯粹的劳动关系 六、工龄 七、劳动合同的中止 第三节 集体合同 一、集体合同适用的范围 二、集体合同的内容 三、集体合同的订立 四、集体合同的效力 第四节 劳务派遣 案例3.2 肯德基的劳务派遣用工模式 一、劳务派遣单位 二、劳务派遣中的劳动合同 三、劳务派遣协议 四、用工单位需要特别注意的问题 五、劳务派遣用工模式的法律责任 六、劳务派遣对象的选择 第五节 非全日制用工 一、非全日制用工的内容 二、选择非全日制用工要注意的事项 第四章 规章制度 第一节 概述 第二节 规章制度的制订 一、制订规章制度的依据 二、制订规章制度的实体要件 三、规章制度的生效程序要件 四、规章制度的制作程序 五、规章制度的持续制订 六、规章制度的法律后果 第三节 规章制度的实施 第四节 员工奖惩制度 一、劳动纪律 二、细化法定标准 三、奖惩措施 第五章 工作时间与休假 第一节 工时制度 案例5.1 工作六天还是标准工作时间吗 一、工作时间 二、标准工作时间制度 三、综合工时制 四、不定时工时制 五、延长和缩短工作时间 第二节 考勤 一、考勤内容 二、考勤方法 三、考勤记录 四、考勤制度 第三节 加班 一、基本概念 二、加班的要件 三、特殊情况下的加班 四、加班的补偿 五、工作时间的筹划 第四节 假期与休假 一、法定节假日 二、年休假 案例5.2 新进员工的年休假 三、职工探亲假 四、婚丧假 五、病假(工伤假) 六、事假 七、女工特殊假 八、参加社会活动假 第六章 劳动报酬 第一节 工资 案例6.1 劳动报酬的基本项目与最低标准 一、工资的组成 二、工资的确定 三、最低工资 案例6.2 最低工资标准的计算项目 四、假期工资 五、特殊情况下的工资 第二节 奖金与津贴 一、奖金 二、津贴(补贴) 第三节 福利 一、职工福利的类别 二、职工福利费 第四节 股权与期权激励 一、赠送股权 二、虚拟股票 三、股票期权 第五节 涉税筹划 一、综合考虑各种因素 二、以非劳动报酬形式支付 第六节 劳动报酬的支付 一、工资规则 二、工资支付的基本要求 三、工资的代扣代缴 四、特殊支付 五、个人所得税 第七章 劳动保护 第一节 劳动防护 案例7.1 劳动防护用品的发放 一、告知制度 二、安全卫生教育制度 三、安全卫生检查制度 四、劳动防护用品发放制度 五、津贴发放制度 六、健康检查管理制度 七、建立安全卫生责任制 第二节 职业病防治 案例7.2 劳动者职业病的索赔 第三节 生产事故 案例7.3 生产安全事故的防范与归责 一、要加强安全教育培训 二、加强法制管理 三、建立安全生产管理体制 四、执行作业审批和确认复检制度 五、建立特殊岗位或特种作业人员的资格认证以及对有特殊危害的设置或产品的安全认证制度 六、企业制定重大事故应急措施方案 第四节 女职工的保护 案例7.4 女职工特殊保护的落实 一、女工劳动禁忌范围的保护 二、女工“四期”特殊保护 三、劳动合同解除或终止的限制性条件 第五节 未成年工的保护 案例7.5 禁止非法使用未成年工 一、禁忌劳动范围 二、实行身体的定期检查制度 三、使用未成年工实行登记制度 第八章 社会保险 第一节 社会保险的征缴 一、社会保险登记 二、社会保险费的征收 第二节 养老保险 一、参加养老保险 二、养老保险的转移 三、养老保险待遇

## &lt;&lt;企业人力资源法律实务&gt;&gt;

四、个人账户 第三节 医疗保险 一、基本医疗保险的覆盖范围 二、基本医疗保险费  
三、基本医疗保险个人账户 四、医疗保险的待遇 五、医疗保险的转移 第四节 失业保险  
一、失业保险费 二、失业保险待遇 三、失业保险的转移 四、失业保险待遇的停止  
五、特殊人员的失业保险 第五节 生育保险 一、覆盖范围 二、缴纳保险费 三、生育保险  
待遇 第六节 住房公积金 一、覆盖范围 二、缴存住房公积金 三、住房公积金的提取和使用  
四、住房公积金的转移 第七节 企业年金 一、建立企业年金的单位 二、企业年金方案  
三、企业年金的管理 四、企业年金的支付第九章 工伤与工伤保险 第一节 工伤保险 案例9.1 劳  
动者工伤待遇的确定 第二节 工伤的认定 案例9.2 工伤认定中“工作时间”的确定 一、应当认定  
为工伤的情况 二、视同工伤情形 三、不能认定工伤的情形 第三节 劳动能力的鉴定 案例9.3 工  
伤中的劳动能力鉴定 第四节 工伤待遇 案例9.4 劳动合同中“工伤概不负责”条款的效力问题第十  
章 培训与竞业限制 第一节 培训 案例10.1 员工培训费用的承担 第二节 保密 第三节 竞业限  
制 案例10.2 竞业限制的约定与履行第十一章 劳动合同解除与终止 第一节 劳动关系的协商解除  
案例11.1 劳动合同解除的法律后果 第二节 劳动者单方解除劳动合同 一、劳动者的预告解除 案  
例11.2 劳动者单方解除劳动合同的预告 二、劳动者即时解除劳动合同 案例11.3 劳动者随时解除权  
的行使 第三节 用人单位解除劳动合同 一、即时性解除劳动合同 案例11.4 用人单位即时解除劳  
动合同的情形 案例11.5 严重违反用人单位规章制度的认定 二、预告性解除劳动合同 案例11.6 医  
疗期对劳动合同解除的影响 案例11.7 “未位”不行于“不能胜任工作” 案例11.8 “客观情况争  
生重大变化”的界定 第四节 经济性裁员 案例11.9 经济性裁员的法定条件 一、经济性裁  
员的实体性条件 二、经济性裁员的程序条件 三、经济性裁员时应优先保留的人员 四、经济性  
裁员时用人单位的义务 五、经济性裁员的限制性规定 第五节 劳动合同的终止 案例11.10 劳  
动合同终止的情形 第六节 法律限制辞退的员工 案例11.11 用人单位不能终止劳动合同的情形 第  
七节 破产中的劳动关系处理 案例11.12 破产中的职工利益保护 一、重整 二、破产财产的分配  
第八节 兼并改制中的劳动关系处理 案例11.13 兼并改制中劳动关系处理的三种模式 一、客观  
情况发生变化解除劳动合同 二、经济性裁员 第九节 经济补偿 案例11.14 经济补偿金的计算标准  
一、经济补偿的情形 二、经济补偿的计算 三、经济补偿金的纳税 第十节 离职手续的办理 案  
例11.15 公司无权扣留劳动者档案第十二章 用工争议 第一节 劳动争议 案例12.1 劳动争议解决机  
制 一、劳动争议当事人 二、劳动争议的第三人 三、劳动争议的代理人 第二节 劳动争议的  
调解 案例12.2 劳动争议调解协议的效力 第三节 劳动争议的仲裁 案例12.3 劳动争议仲裁的  
提起 一、关于劳动仲裁的范围 二、劳动争议仲裁案件的管辖 三、劳动争议仲裁时效 四、  
申请仲裁期间的中止和中断 五、举证责任承担 六、部分裁决以及先予执行 第四节 劳动争议  
的诉讼 案例12.4 一裁终局案件劳动争议诉讼的提起 第五节 劳动监察 案例12.5 劳动监察  
的提起

## <<企业人力资源法律实务>>

### 章节摘录

插图：所谓用人单位是指具有用人权利能力和用人行为能力，使用一名以上职工并且向职工支付工资的单位。

在劳动法中，用人单位不仅是劳动法律关系的一方主体，而且是劳动行政法律关系的劳动行政相对人和劳动服务法律关系的劳动服务接受方当事人。

根据《劳动合同法》第二条和《劳动合同法实施条例》第三条的规定，在我国的用人单位范围如下：  
1.企业。

企业是指从事产品生产、流通或服务性活动等实行独立经济核算的经济单位，包括各种类型的企业，不论所有制形式，如全民所有制工业企业、集体企业、私营企业、外商投资企业；不论企业组织形式，如有限公司、股份有限公司、独资企业、合伙企业等等。

企业的设立登记机关为各级工商行政管理局。

2.个体经济组织。

个体经济组织是指雇工在七人以下的个体工商户。

个体工商户的设立登记机关为各基层工商行政管理局。

3.民办非企业单位。

民办非企业单位是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。

民办非企业单位主要分布在教育、卫生、文化、科技、体育、劳动、民政等行（事）业中，如民办幼儿园、学校、民办敬老院等等。

民办非企业单位的设立登记机关为各级民政部门下属的民间组织管理部门。

4.国家机关。

根据宪法的规定，在我国国家机关根据其职能不同可分为权力机关、行政机关、军事机关、审判机关和检察机关；而根据国家机关的等级又可分为中央国家机关和地方国家机关。

国家机关虽然可以成为用人单位，但不是所有的工作人员与国家机关都建立劳动关系。

判断国家机关是否已经成为用人单位关键看与其建立关系的工作人员性质，只有劳动者与国家机关建立了关系才会使国家机关成为用人单位。

也就是说，国家机关只有在与工勤人员建立雇佣关系才会成为用人单位；如果与国家机关建立关系的是公务员或现役军人，则国家机关就不是用人单位。

5.事业单位。

事业单位是指国家为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国家资产举办的，从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。

## <<企业人力资源法律实务>>

### 编辑推荐

《企业人力资源法律实务:指引与对策》是由中国法制出版社出版的。

<<企业人力资源法律实务>>

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>