

<<企业人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<企业人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787509315439

10位ISBN编号：7509315433

出版时间：2009-11

出版时间：中国法制出版社

作者：付勇，刘韬，史津铭 著

页数：332

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>

<<企业人力资源管理>>

前言

2007年，中国立法机关通过了两部最受民众关注的法律，一部是《物权法》，另一部是《劳动合同法》。

对于后者，民众的关注度甚至超过前者。

虽然《物权法》是规范财产关系的民事基本法律，《劳动合同法》是规范劳动关系的劳动基本法律，但两部法律指向的都是民众实实在在的切身利益，而《劳动合同法》更是涉及千万家企业和亿万劳动者的切身利益。

对于两部法律的评价也有不同，尽管也有反对《物权法》的声音，但毕竟是少数人。

然而，对于《劳动合同法》，则很多学者以及企业持反对态度，认为该法“单保护”的立法宗旨，是压倒中小企业的最后一棵稻草，因此是一部“恶法”，甚至要求暂停实施该部法律。

我不是专门研究劳动法的专家，对《劳动合同法》的研究也不够，但我也仍然认为这个观点未必尽然。

理由之一，任何一部法律，都必然保护法律关系主体双方的合理的权益，《劳动合同法》亦不例外，既保护劳动者的合法权利，同时也保护企业的合法权利。

理由之二，《劳动合同法》增加的主要是违法成本，对于原本合法经营的企业并不会增加多少负担。

《劳动合同法》与《劳动法》等原有法律、法规相比，其实并无太多新的规定，除了“到期补偿”、“一月不签劳动合同支付双倍工资”等外，绝大多数条款均是原有法律、法规的集中表述。

导致社会强烈反应的，与其说是《劳动合同法》本身，倒不如说是《劳动合同法》之外的经济危机、劳资分配不平衡、两极分化以及社会发展不平衡对现实生活的影响。

理由之三，对劳动者的保护，既是劳动法的宗旨，也是全社会的责任。

《劳动合同法》着重保护劳动者的权利，在遵循平等自愿、诚实信用等一般原则的同时，也体现了国家和社会对劳动关系相当程度的干预，集中体现在大量的劳动基准条款，违反劳动基准的约定无效。

这样的规定和干预，都是必要的。

因此，企业应当正确认识《劳动合同法》及其背后的利益关系，根据法律要求及时调整原有的行为模式。

法律是一门经验的学问。

法条本身并不难理解，难以把握的法条背后体现的深刻法理和利益平衡关系。

学者注重研究的是法律所体现的理论，法官和律师着重研究的是条文的操作。

如果二者能够结合起来，大概就是更高的境界。

<<企业人力资源管理>>

内容概要

市面上关于人力资源文书范本的书有不少，但能够将律师和HR的智慧和经验结合起来的还不多。律师的特长在于熟稔法律，有着对风险特有的敏感，具有丰富的阅历和精湛的实战技能，能够随时跟踪法律的变迁，把握法律条文背后的潜台词，能从整体上俯瞰企业的用工风险，并提出有针对性的解决方案。

HR的优势在于其能够接近现场，了解各方实际和需求，具有丰富的人事管理经验，能够根据企业的实际情况向律师发问并对律师提出的解决方案予以调整。

正可谓尺有所短，寸有所长。

如果能把两者的优势结合起来，必然产生“1+1>2”的效果。

正是基于这样的想法，本书得以由劳动律师和HR携手创作而成。

这也算是本书的第一个特色。

本书的第二个特色在于本书不求面面俱到，但求有的放矢，完全围绕着《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》等最新劳动法律法规引发的法律风险点展开，提供的范本具有较强的针对性，均为用工管理各环节必不可少的法律文书或规章制度。

本书的第三个特色在于“授人以鱼不如授人以渔”的创作思路以及相对应的创造性的体例结构。本书不满足于仅提供一个单薄的法律文书汇编，而是想实现读者“知其然并知其所以然”的效果。因此本书每一个章节的基本体例设计为：“法律文书+操作指引及风险提示+案例参考+关联法规”，从而将每一个关键环节涉及的常用法律法规及其隐含的法律风险予以全面清晰的揭示，并提供可操作性的解决方案。

<<企业人力资源管理>>

作者简介

付勇，北京市大成律师事务所律师，北京大学法学院法律硕士，熟稔劳动法律和公司法，具有丰富的劳动法律实务经验，曾处理上百起劳动争议案.并担任多家知名企业法律顾问。

著有《劳动合同争议处理法律依据与案例指导》（合著）。

刘韬，北京市大成律师事务所律师，法学硕士。

长期从事公司法律事务的研究与实务操作.具有丰富的企业法律管理经验和民商事诉讼经验，擅长解决公司商事争议及企业劳动人事管理法律事务。

联系邮箱：liut953@126.com 史津铭（网络常用名：天狼梦月）实战派管理、营销专家，国内较早期的一批成功学、国学追随学习者。

国内多家知名企业任职高管、咨询顾问。

耗资数十万学习国内外多位大师的成功经营之道，并注重学以致用.寓教于乐.对现代企业管理、危机处理、HR人力资源管理，实战营销等有独到心得。

联系邮箱：shijm866@163.com

<<企业人力资源管理>>

书籍目录

第一章 员工的招聘、录用	第一节 招聘简章	一、招聘简章 范本	二、操作指引与风险提示
	(一) 招聘简章的法律性质	(二) 招聘简章的法律风险	三、案例参考
	(一) 招聘简章不当承诺有风险	(二) 招聘简章有歧视引诉累	四、法条链接
	第二节 应聘登记表	一、应聘登记表范本	二、操作指引与风险提示
	质	(二) 应聘登记表的正确使用	三、案例参考
	(二) 招用未解除劳动关系劳动者被索赔	(三) 侵犯应聘者隐私权引纠纷	四、法条链接
	第三节 录用通知书	一、录用通知书范本	二、操作指引与风险提示
	知书的法律性质	(二) 录用通知书的风险	(三) 录用通知书的正确使用
	参考	(一) 用人单位违法撤销录用通知书遭劳动者索赔	(二) 用人单位以录用通知书代替劳动合同遭“双倍工资”罚则
	第四节 入职登记表	一、入职登记表范本	二、操作指引与风险提示
	三、案例参考	入职登记表可认定劳动关系	四、法条链接
	第五节 签订劳动合同通知书	一、签订劳动合同通知书范本	二、操作指引与风险提示
	示	(一) 签订劳动合同通知书的法律性质	(二) 未及时签订劳动合同的风险
	(三) 签订劳动合同通知书的正确使用	三、案例参考	未签劳动合同支付双倍工资
	法条链接	第六节 劳动合同	一、劳动合同范本
	二、操作指引与风险提示	(一) 劳动合同的法律性质	(二) 劳动合同的主要风险
	三、案例参考	(一) 用人单位代签劳动合同无效	(二) 内容违法的劳动合同无效
	(三) 劳动合同部分无效不意味全部无效	四、法条链接	第七节 录用条件说明书
	一、录用条件说明书范本	二、操作指引与风险提示	(一) 录用条件说明书的法律性质
	(二) 录用说明书的正确使用	三、案例参考	(一) 录用条件不合法, 试用期解聘无效力
	(二) 录用条件未公示, 试用期解聘无效力	四、法条链接	第二章 专项协议
	第一节 保密协议	一、保密协议范本	二、操作指引与风险提示
	(一) 保密协议的法律性质	(二) 保密协议的正确使用	三、案例参考
	保密协议成空文	四、法条链接	第二节 培训协议
	一、培训协议范本	二、操作指引与风险提示	(一) 培训协议的法律性质
	(二) 培训协议的法律风险	(三) 培训协议的正确使用	三、案例参考
	(一) 非专业技能培训, 培训协议无效	(二) 员工试用期辞职, 培训协议无效	(三) 飞行员辞职不掏违约金
	四、法条链接	第三节 竞业限制协议	一、竞业限制协议范本
	二、操作指引与风险提示	(一) 竞业限制协议的法律性质	(二) 竞业限制协议的正确使用
	三、案例参考	员工违反竞业限制协议须担责	四、法条链接
	第三章 特殊用工协议	第四章 劳动合同的履行、变更	第五章 劳动合同的解除、终止
	第六章 规章制度	第七章 劳动争议法律文书	

<<企业人力资源管理>>

章节摘录

(二) 劳动合同的主要风险 1. 劳动合同因欠缺实质性要件而无效的法律风险 劳动合同具备了成立要件并不当然发生法律效力。

劳动合同除了形式要件外, 还需具备有效的实质性要件。

必须具备劳动法律所规定的有效要件, 这就是主体要合格, 意思表示要自愿真实, 内容要合法、完整, 形式符合法定要求, 订立程序要完备这四个方面的要件, 任缺其一, 均可导致劳动合同不能有效成立。

无效劳动合同主要表现在以下几个方面: 合同主体不合格, 是指劳动合同的一方或双方当事人不具有劳动法规定的主体资格而签订劳动合同的情形。

劳动合同主体双方是否具有签约资格, 是决定劳动合同法律效力的重要前提。

合同主体不合格, 即劳动者不具有劳动权利能力和劳动行为能力, 或者用人单位不具有劳动权利能力和劳动行为能力。

如外国人就业必须办理就业许可证, 未办理的, 劳动合同无效。

意思表示不真实, 是指以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使对方在违背其真实意思的情况下订立或变更劳动合同。

在这种状况下签订的劳动合同, 其内容基础受外力干涉, 故不是真实的意思表示。

如员工提供虚假学历证明的, 用人单位可主张劳动合同无效。

内容不合法或不完整, 即合同条款违法或合同缺少法定必备条款。

通常表现为违反强制性法律规范、权利义务严重不对等而显失公平或低于法定最低劳动标准、用人单位免除自己法定责任、排除劳动者权利。

如用人单位在合同中规定“工伤概不负责”之类的。

形式不合法, 即要式合同未采用法定的书面形式或标准形式。

订立程序不完备, 即订立劳动合同未履行法定必要程序。

从法律上来看, 合同之所以能产生法律效力, 就在于当事人的意思表示符合法律的规定。

对合法的意思表示, 法律赋予其法律上的拘束力, 不合法的合同显然不能受到法律的保护, 也不能产生当事人预期的法律效果。

合同不违反法律是指合同不得违反法律的强行性规定。

所谓强行性规定, 是指必须由当事人遵守, 不得通过协商加以改变。

在合同法中包括了大量任意性规定, 这些规定主要是用来指导当事人订立合同的, 并不要求当事人必须遵守, 当事人可以通过实施合法的行为改变这些规范的内容。

一般来说, 在法律条文中, 任意性规范通常以“可以”做什么来表示, 它不要求当事人必须执行, 而只是提供了行为的一种标准; 而强行性规范通常以“必须”、“不得”等词语表示, 它要求当事人必须严格遵守, 而不得通过协议加以改变。

<<企业人力资源管理>>

媒体关注与评论

大风起于青萍之末，合同签订、表格填写、员工关系这些看似程式化的工作不经意的一笔疏漏，会给企业带来意想不到甚至“致命”的伤害。

幸运的是，有心的同行看到了其中的机会，全力推出了这本工具手册：规范、实用、详尽而不乏亮点。

所以，我愿意把它看作一本HR人的典范工作指南，隆重推介给大家。

——栖息谷Fisherly (刘军元) 这是一本扎实的根植于人力资源工作实务的工具书，书中标准的文案、详尽的案例、严谨的法律条文解读、及时的风险提示，给我们的实际工作提供了极大的参考意义和借鉴价值，能减轻更多工作上的压力和苦恼。

——栖息谷秦桑曲 (郭婕) 本书从企业用工各环节出发，通过大量的规范性表格、协议、全面的案例分析向读者讲解了如何使劳动用工规范化，合法化。

本书还在各关键点提出风险预防的警示及解决办法，最大程度地规避了用工风险。

强烈建议与《劳动合同法》一并做为案头管理之工具书！

——深圳市快乐风软件开发有限公司人力资源总监——廖海燕 该书立足新劳动法律，着眼于企业劳动人事管理和劳动争议规避实务，资料齐备、新颖、活泛，易于查找，可直接套用，实用性极强，是企业管理者、尤其是广大中小民营企业与人力资源管理人士的“福音”。

——广东龙杨数控科技有限公司执行总经理 石林 该书浓缩了作者多年来在人力资源和劳动法律领域的实践积累，从文书范本、操作指引到风险提示，再到法律规定、案例分析，全面、透彻、实用，让每一个环节更加规范，每一条法律更具操作性，实现了人力资源工作与法务工作的一站式结合！

——神州数码金程 (北京) 科技有限公司综合部副部长兼法务 曹菲菲 作为一名律师，经常要面对法律顾问单位繁杂的劳动人事问题，尤其是《劳动合同法》等新法施行以来，原有的劳动法律文书与新法存在大量冲突，必须进行大幅度的调整。

这本书具有极高时效性、针对性和操作性，对于律师开展法律顾问工作很有帮助！

——北京市大成律师事务所 徐进

<<企业人力资源管理>>

编辑推荐

《企业人力资源管理：文书范本·风险提示·实例精要》中国最大的管理类网络社区，www.21manager.com鼎力推荐，专业律师、资深HR携手打造，人力资源与法务工作一站式结合。附赠“人力资源管理常用文书大呈”电子版，下载即可使用。详见读者反馈表。

<<企业人力资源管理>>

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>