

图书基本信息

书名：<<企业用工管理法律实务操作一本通>>

13位ISBN编号：9787509327272

10位ISBN编号：750932727X

出版时间：2011-5

出版时间：中国法制出版社

作者：夏桂颖

页数：394

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>

<<企业用工管理法律实务操作一本通>>

内容概要

明确细致的操作指导，即查即用的操作范本，典型真实的操作案例。
HR高效工作一本就够。

夏桂颖律师编著的《企业用工管理法律实务操作一本通》是企业人力资源管理类图书，是专业从事相关法律业务的律师多年经验总结，讲解明确细致，结合即查即用的文书范本和真实案例，给企业用工管理以最实用的操作指导。

作者简介

夏桂颖

律师劳资纠纷主办律师，北京市世纪律师事务所律师，法律硕士；中国法律巅峰网律师团成员；企业人力资源管理人员培训讲师。

自2005年起专门从事劳动法律研究工作，处理各类劳动纠纷案件百余件，庭审经验丰富。被多家公司聘请为常年法律顾问或劳动法专业顾问。

并多次受邀作为讲师，对企事业单位人力资源从业者进行劳动法培训。

主讲议题主要包括：劳动合同管理、商业秘密保护、培训与服务期协议、劳务派遣用工、规章制度制定、工资、工时、休假以及争议处理等企业用工常见热点与重点问题解决方案、社会保险管理等等。

书籍目录

第一章 企业选择用工关系类型操作指导

第一节 企业与聘用者建立雇佣关系操作指导

- 一、雇佣关系的概念与特征
- 二、几种相关用工关系类型的认定
- 三、企业(或其他雇主)对雇员的法律责任及赔偿操作标准
- 四、操作范本
操作范本一：雇佣人员登记表
操作范本二：劳务雇佣协议
- 五、操作案例

案例一：家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷

案例二：雇员下班跌入下水道 雇主赔偿万

案例三：装修阁楼锯断脚趾 雇员雇主各自担责

第二节 企业与劳动者建立劳动关系操作指导

- 一、劳动关系的内涵
- 二、劳动关系的特征
- 三、企业与劳动者建立劳动关系的认定
- 四、企业招聘、录用员工操作流程
- 五、操作范本
操作范本三：职业招聘广告(简章)
操作范本四：求职人员登记表
操作范本五：员工入职(信息)登记表

六、操作案例

案例四：劳动关系与劳务关系没明白 一裁二判三皆败

案例五：退休之后当保安不是劳动是雇佣

案例六：车辆挂靠不等于有劳动关系

案例七：与两单位有劳动关系被辞劳动者获赔双倍工资

案例八：保险业务员索要劳动合同赔偿法院认定代理关系

第三节 企业与劳动者建立特殊劳动关系操作指导

- 一、企业聘用综合计算工时制员工操作指导
- 二、企业聘用不定时工作制员工操作指导
- 三、企业聘用女员工操作指导
- 四、企业管理劳务派遣员工操作指导
- 五、企业聘用非全日制员工操作指导
- 六、企业聘用退休员工操作指导
- 七、企业管理患病员工操作指导
- 八、企业聘用外籍员工操作指导
- 九、企业聘用台港澳员工操作指导
- 十、企业聘用未成年员工操作指导
- 十一、企业聘用残疾员工操作指导
- 十二、企业聘用技术工种员工操作指导
- 十三、操作范本

操作范本六：某市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制申报表

操作范本七：女职工生育休假协议书

操作范本八：劳务派遣协议

操作范本九：劳务派遣劳动合同

操作范本十：病休协议书

操作范本十一：外国人就业申请表

操作范本十二：台港澳人员就业登记表

操作范本十三：未成年工健康检查表

操作范本十四：未成年工登记表

十四、操作案例

案例九：综合计算工时制没报批物业公司输掉官司

案例十：实行不定时工时制外籍女经理索加班费未获支持

案例十一：怀孕女工短信请假被公司开除法院判令恢复工作

案例十二：怀孕女工被要求去外地上班起诉公司要工资

案例十三：假称怀孕延续合同女职工被判赔偿单位损失

案例十四：劳务派遣员工向用人单位主张权利未获支持

案例十五：用人单位没有证据证明非全日制用工性质承担不利后果

案例十六：内退人员再择业劳动关系起纷争

案例十七：病休期间被解雇员工维权获支持

案例十八：未办就业许可证被裁美国执行董事起诉被驳回

案例十九：智残人士自行辞职意思表示存在瑕疵不能产生法律效力

案例二十：房产中介开业借用经纪人执业证六年

第二章 企业规章制度操作指导

第三章 企业制定和签订劳动合同操作指导

第四章 企业履行劳动合同操作指导

第五章 企业解除和终止劳动合同操作指导

第六章 企业社会保险管理操作指导

第七章 企业接受劳动关系管理部门管理监督操作指导

章节摘录

版权页：插图：2.误工费的计算依据：误工费根据受害人的误工时间和收入状况确定。

(1) 误工时间根据受害人接受治疗的医疗机构出具的证明确定，一般为出院小结上记载的入院时间和出院时间。

(2) 受害人因伤致残持续误工的，误工时间可以计算至定残日前一天。但一般需要医院出具连续的休息证明。

(3) 受害人有固定收入的，误工费按照实际减少的收入计算。

3. 护理费的计算依据：根据护理人员的收入状况和护理人数、护理期限确定。

(1) 护理人数、护理期限一般需要医院出具的护理意见。

护理人员原则上为一人，但医疗机构或者鉴定机构有明确意见的，可以参照确定护理人员人数。

(2) 护理人员有收入的，参照误工费的规定计算；护理人员没有收入或者雇佣护工的，参照当地护工从事同等级别护理的劳务报酬标准计算。

一般以当地专业陪护中心签订的护理合同和收费证明（收据或发票）确定。

(3) 护理期限应计算至受害人恢复生活自理能力时止。

但一般仅支持住院期间的护理费，出院后需要护理的，一般应出示医疗机构或鉴定机构的证明或鉴定结论。

(4) 受害人因残疾不能恢复生活自理能力的，可以根据其年龄、健康状况等因素确定合理的护理期限，但最长不超过二十年。

(5) 受害人定残后的护理，应当根据其护理依赖程度并结合配制残疾辅助器具的情况确定护理级别。

4. 交通费的计算依据：根据受害人及其必要的陪护人员因就医或者转院治疗实际发生的费用计算。交通费应当以正式票据为凭；有关凭据应当与就医地点、时间、人数、次数相符合。

一般要求在票据上记载实际发生的情形。

5. 住院伙食补助费的计算依据：可以参照当地国家机关一般工作人员的出差伙食补助费标准予以确定。

6. 住宿费和伙食费的计算依据：受害人确有必要到外地治疗，因客观原因不能住院，受害人本人及其陪护人员实际发生的住宿费和伙食费，其合理部分应予赔偿。

7. 营养费的计算依据：根据受害人伤残情况参照医疗机构的意见确定。

8. 残疾赔偿金的计算依据：(1) 根据受害人丧失劳动能力程度或者伤残等级，按照受诉法院所在地上一年度城镇居民人均可支配收入或者农村居民人均纯收入标准，自定残之日起按二十年计算。

但六十周岁以上的，年龄每增加一岁减少一年；七十五周岁以上的，按五年计算。

(2) 可以调整：受害人因伤致残但实际收入没有减少，或者伤残等级较轻但造成职业妨害严重影响其劳动就业的，可以对残疾赔偿金作相应调整。

编辑推荐

《企业用工管理法律实务操作一本通》特点：明确细致的操作指导、即查即用的操作范本、典型真实的操作案例。

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>