

图书基本信息

书名：<<企业人力资源管理法律实务应用全书>>

13位ISBN编号：9787509334676

10位ISBN编号：7509334675

出版时间：2012-6

出版时间：中国法制出版社

作者：吴立宏 编

页数：439

字数：528000

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

本书涵盖HR工作全业务类型，强调法律操作与人事管理的有机统一。包括法条解读、操作指南、典型案例、文书范本、风险提示，为读者提供全面切实的工作指导和执行方案。

作者简介

吴立宏

劳动法与劳动关系管理专家、高级企业管理顾问、资深人力资源管理者、大学客座教授、HR讲师。弘信华安管理咨询（北京）有限公司首席合伙人、北京市京博律师事务所人事法务部主任、人事劳动争议网人事法务顾问、首席劳资问题专家、《人事法务顾问》总编。

曾多次参与政府机构劳动立法课题研究，并常年担任公司、机关等单位的法律顾问、人事顾问及人事法务顾问，具有丰富的人事劳动、裁员设计、知产商密、合同纠纷、股权激励、企业风险、高管管控等方面的法律实践经验，尤其擅长人事劳动问题管理及企业法律风险防范方面的操作。

研究方向：劳动法学、经济法学、公司并购、股权激励、员工关系、招聘配置、绩效管理、薪酬设计。

代表作品：《人力资源管理职位实训教程》、《改革政府》、《共赢时代》等。

交流邮件：hrlaw315@sina.com

门户网站：人事劳动争议网 www.hrlaw315.com

书籍目录

第一章 招聘录用管理

第一节 招聘

范本1—1 ×××公司招聘广告

范本1—2 ×××用人单位消息告知单

范本1—3 用人单位人事档案存销记录表

案例1—1 招聘广告承诺国外培训 员工应聘要求兑现败诉

第二节 录用

一、录用通知书

范本1—4 人员录用通知书

案例1—2 员工录用报到通知书改错

案例1—3 通知录用后又反悔8名准空姐获赔14万

二、录用表格

范本1—5 员工信息登记表

案例1—4 离职员工简历不实公司起诉索赔败诉

三、禁止扣押证件和收取押金

范本1—6 公司重要物品签领单

案例1—5 违法收取涉密风险金 仲裁法院依法裁判返还

四、招聘体检、面试工具

范本1—7 员工体检通知单

案例1—6 乙肝体检存在小三阳 单位拒录法院判赔

案例1—7 企业入职强查乙肝 深圳开出首张罚单

五、背景调查

范本1—8 背景调查授权书

范本1—9 员工背景调查报告

案例1—8 员工背景调查不慎 法院判决单位赔偿损失

第二章 劳动合同管理

第三章 保密与竞业禁止管理

第四章 规章制度管理

第五章 薪酬福利管理

第六章 工时休假管理

第七章 绩效考评管理

第八章 培训发展管理

第九章 工会工作管理

第十章 社会保险管理

第十一章 特殊用工管理

第十二章 员工离职管理

第十三章 劳动仲裁诉讼管理

章节摘录

版权页：（4）有劳动能力。

劳动关系具有人身的隶属性，即劳动者进行劳动时，不像其他活动，如民事活动、经济活动等可以由他人代替进行。

【HR操作指南】1.合同主体的合法性审查 从法理上讲，合同双方当事人具有合同主体资格是合同生效的必要条件。

劳动合同作为我国合同制度中的一种，是为确定劳动关系而订立。

签订劳动合同的双方当事人必须具备合同的主体资格。

具体地讲，用人单位一方必须是依法建立的、具有合法经营资格的用人单位或能独立承担民事责任的经济组织和个人。

劳动者一方必须是年满16周岁，具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民。

国家禁止用人单位非法使用16周岁以下的童工，未满16周岁的未成年人与用人单位订立的劳动合同均为无效合同（但文艺、体育事业等招收16周岁以下人员经劳动行政部门特批的除外）。

此外，对限制性行业和工种的劳动人员，还需取得相关资格证书等。

HR对策：（1）把握概念、充分理解。

作为HR工作者，在认识劳动合同主体时，应当首先明白劳动者与劳动法上的劳动者是两个不同的概念。

劳动者是一个广义的概念，包括劳动法中的劳动者。

而劳动法意义上的劳动者是其中的一部分，是一个特定的法律概念。

比如大学生也是劳动者、60岁以后能正常劳动的人员也还是劳动者，但可能不是劳动法律关系中的劳动者。

我们在人事管理工作中要特别注意劳动法学中这种特有的概念之间的区别，比如在后面我们还要讲到的劳动医疗期与医学医疗期的区别时，在操作时，也要我们进行区别与理解。

（2）主体资格审查原则。

HR工作者，在签订劳动合同之前，一是看本单位是否具有主体资格。

比如作为外资办事处、外资代办机构有用人需求时，应当向相关的劳动派遣服务机构签订用人服务协议，录用劳务派遣人员进行工作。

一些法人单位在异地设立的办事处、营销分支机构等招用人员时，如该类分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

二是看劳动者是否年龄合格、是否有劳动能力、是否符合劳动法律的相关特别要求。

比如在录用一个大学生时，该学生如是以在校大学生身份应聘于用人单位时，则他就不具备劳动合同主体资格。

另外，应当注意的是在招用外籍人员时，需依法办理就业证。

外籍人员，也称外国人，通常是指不具有中国国籍在中国（内地）工作和居住的人。

根据劳动和社会保障部《外国人在中国就业管理规定》（劳部发[1996]29号，以下简称《规定》）第2条，我们所称的“外国人来中国就业”中的“外国人”需要同时满足三个条件：其一，该人员不具有中国国籍。

但该类人员依法包含港澳台人员、华侨等中国人。

其二，该人员在中国内地没有取得定居权。

如果该人员在中国内地取得定居权，则不应受《规定》调整。

其三，该人员在我国境内依法从事劳动并获取劳动报酬。

但未经核准和登记在华就业的，属于非法就业。

编辑推荐

《企业法律与管理实务操作系列:企业人力资源管理法律实务应用全书(增订版)》帮助用人单位正确认识、判断和化解企业经营管理中各种人事劳动法律风险,推动企业在决策、经营、管理等环节建立及安全法律风险防范机制,破解劳动纠纷中的难题。

名人推荐

本书注重法律操作与人事管理的有机统一，强调二者的一致性，突出法律在劳动人事工作中的综合运用，而非法律和人事管理知识的简单灌输。

同时，该书通过法律解读、理论分析、操作指南和案例精解等方式，给企业HR提供了具有实战性和操作性的应对策略与实务方案。

——中国劳动关系学院副教授、中国人民大学劳动人事学院博士后杨思斌 在现代人力资源管理中，如何做好人事管理与法律风险的双统一，是任何一个HR工作者必须思考与解决的问题。

本书作者从人事、法律、管理、心理等学科或角度进行综合性分析，既开拓了人事管理思路，又对如何解决劳动法律风险进行了有效指导，这是一般法律图书很难做到的。

——财富联合集团有限公司副总裁姜涛 本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，采用法条解读、操作指南、典型案例、文本示范相结合的编写体例，全面、综合、实用，是一本很不错的人力资源工作实务工具书。

——北京科瑞集团有限公司人事总裁闭伟峰 现代人力资源管理与开发是一项综合性很强的工作，在具体工作中需要进行策略性人力资源管理，本书很多管理理念让人受益匪浅，值得学习与借鉴。

——北京索爱普天移动通讯有限公司人力资源总监张方明

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>