

<<劳动合同法实务操作与案例精>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同法实务操作与案例精解>>

13位ISBN编号：9787509337257

10位ISBN编号：7509337259

出版时间：2012-6

出版时间：王桦宇 中国法制出版社 (2012-07出版)

作者：王桦宇

页数：469

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>

<<劳动合同法实务操作与案例精>>

内容概要

《企业法律与管理实务操作系列：劳动合同法实务操作与案例精解（增订5版）》将从业以来为不同企业提供咨询服务过程中积累的实务经验和操作智慧，进一步提炼和总结为126个典型案例，为企业在新劳动法律框架内进行实务操作提供了有益参考。针对性地对许多具体实务问题进行了深入浅出的阐述，无论是对于用人单位和劳动者，都有很好的参考意义。

<<劳动合同法实务操作与案例精>>

作者简介

王桦宇，著名的劳动法与员工关系管理实战派专家，高级劳动法咨询师、培训师。

曾参加全国人大法工委委托上海市人大法工委组织的《劳动合同法（草案）》立法听证会。

独著及参编《劳动合同法实务操作与案例精解——企业人力资源经理实务手册》、《劳动法学案例教程》、《劳动合同法HR综合应用指南》等法律实务著作多部。

多次接受《中国青年报》、《环球时报》等时政财经类媒体的采访，在《工人日报》、《劳动和社会保障报》等多家专业报章发表劳动法文章数十篇。

参加国务院法制办委托课题、教育部“十五”规划教材项目等国家级科研课题多项。

为花旗银行、三井住友银行、GE、可口可乐、三菱商事、理光、西门子、欧倍德、松下、爱普生、佳能、飞利浦等数百家知名跨国公司和顾问客户提供了大量涉及新劳动合同法应对、员工手册、劳动合同、服务期协议、竞业限制协议等方面的法律和培训服务。

<<劳动合同法实务操作与案例精>>

书籍目录

第五版序言协商沟通与规范守法下的企业自主用工 第四版序言和谐劳动关系的引导、建构与实施 第三版序言成功驾驭企业人力资源风险 第二版序言传统人力资源管理体系的梳理、转型与优化 第一版序言法律视野下的人力资源管理重构 第一章员工的入职与劳动关系的建立 一、员工录用知情权运用与职前调查 (一) 招聘录用条件的规范设计 案例1: 录用条件约定不明导致解除不能 案例2: 试用期以不能胜任工作为由解除合同 (二) 知情权的运用与入职调查 案例3: 公司有权辞退依凭虚假材料入职的员工 案例4: 高级人才承诺对原雇主自行承担责任的声明无效 二、劳动合同订立时点、种类与效力 (一) 劳动合同订立与劳动关系建立 案例5: 三方协议订立不等于劳动关系建立 (二) 无固定期限劳动合同的选择权 案例6: 固定期限劳动合同转换为无固定期限劳动合同 案例7: 两次续签劳动合同应当订立无固定期限劳动合同 (三) 劳动合同订立与录用通知书操作 案例8: 聘用律师、实习律师和律师助理是否需要订立劳动合同? 案例9: 不订立书面劳动合同的法律风险 案例10: Offer Letter的法律效力 三、劳动合同内容的设计与风险预防 (一) 劳动合同的法定必备条款 案例11: 薪资约定为不低于最低工资标准的法律后果 (二) 劳动合同有效与无效判定 案例12: 没有法定必备条款是否意味着劳动合同无效? 案例13: 劳动合同中约定自主调整工作地点无效? 案例14: 劳动合同中的禁止结婚约定无效? 四、试用期条款的约定与试用期考核 (一) 试用期约定的误区分析 案例15: 先签试用期合同再签劳动合同? 案例16: 调整工作岗位能否再次约定试用期? 案例17: 企业可以随时延长或缩短试用期吗? (二) 试用期考核与解除要件 案例18: 试用期考核不合格可以随时解除合同? (三) 试用期解除的法定程序 案例19: 违反法定程序的试用期解除无效 五、事实劳动关系的防治与证据保全 (一) 事实劳动关系的法律责任 案例20: 事实劳动关系与劳务关系的判定 案例21: 上海某汽车公司清洁工要求补偿案 (二) 事实劳动关系的风险预防 案例22: 员工本人不愿意订立书面合同处理 案例23: 劳务派遣协议引致的事实劳动关系 第二章员工的管理与规章制度的制定 一、规章制度与劳动合同的协调与补充 (一) 规章制度的结构组成和主要内容 案例24: 企业有劳动合同就不需要规章制度? (二) 规章制度与劳动合同的相互关系 案例25: 劳动合同与规章制度不一致时如何处理? (三) 规章制度在劳动争议处理中的适用 案例26: 规章制度在劳动争议案件中的作用 案例27: 违法的规章制度无效及其处理 第三章特殊员工处理与专项协议签订 第四章员工的门子职与法律风险的防范 第五章劳资利益平衡管控与法律责任 第六章集体合同制与三方协商的实施 第七章劳资派遣与用工模式的选择 第八章非全日制工与用工风险的控制 第九章劳动争议处理与调解仲裁实务 第十章劳动合同与专项协议示例与解读 第十一章常用劳动人事表单指引及示例 附录 第五版后记

章节摘录

版权页：标准工时制度，也称为标准工作制度，是由立法确定一昼夜中工作时间长度，一周中工作日天数，并要求各用人单位和一般职工普遍实行的基本工时制度。

标准工时制是标准和基础，是其他特殊工时制度的计算依据和参照标准。

因此标准工时制具有至关重要的意义，也是各国劳动立法中的重要内容。

标准工时制中的标准并不是一成不变的，随着社会的发展，标准也在不断发展和提高。

根据国务院《关于职工工作时间的规定》，我国目前实行的是每日工作8小时、每周工作40小时的标准工时制。

任何单位和个人都不得擅自延长职工的工作时间。

细心的读者会发现，这一制度与《劳动法》的规定并不相同。

《劳动法》第36条规定：“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时，平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

”显然在这里每周工作时间的上限多了四个小时。

如何看待这多出来的四小时呢？

根据劳动部的有关规定，如果用人单位安排的工作时间每周超出40小时但不足44小时，不作为延长工作时间处理，但是劳动行政部门有权要求用人单位改正。

因此，虽然这在四个小时内用人单位不须向员工支付加班工资，但这只能作为特殊或偶然的情况对待，用人单位不应将每周工作44小时作为计算加班工资的基础，如果这样做了，劳动部门有权要求用人单位改正并按每周工作40小时的标准执行。

特殊工时制是相对标准工时制而言的，国务院《关于职工工作时间的规定》第5条规定：“因工作性质或者生产特点的限制，不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的，按照国家有关规定，可以实行其他工作和休息办法。

”这里的“其他工作时间和休息方法”指的就是特殊工时制。

作为一项制度，特殊工时制包括许多种具体的工时制度，我国已实行的主要有：不定时工时制、综合计算工时制、缩短工时制、计件工时制。

不定时工时制也称为不定时工作制。

它是指因工作性质和工作职责的限制，劳动者的工作时间不能受固定时数限制的工时制度。

标准工时制、缩短工时制、综合计算工时制都是一种定时工作制，是依据工作时间来计算劳动量，不定时工作制是一种直接确定职工劳动量的工作制度。

对于实行不定时工作制的职工，用人单位应按《劳动法》的规定，参照标准工时制核定工作量并采用弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

按照劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》（劳部发[1994]503号文）第4条的规定，企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制：（一）企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；（二）企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工。

<<劳动合同法实务操作与案例精>>

媒体关注与评论

在法学理论与实践脱节比较严重的当下，能将理论与实务有机地结合在一起，并非容易之拳。读者能在这些案例解读里面找到清晰的学理分析的脉路，汲取理论营养。

我相信这本书对广大从事企业人力资源和法务工作的管理人员是不可多得的一本理论指导书和工具书，特予推荐。

——武汉大学法学院教授、博士生导师 冯果 我自己也对劳动合同法以及其对中国企业人力资源管理实践的影响非常感兴趣，拿到书稿后我认真通读，觉得写得非常实务化。

这本书给了我不少启发，我也在此郑重地推荐给各位企业家和人力资源从业者，希望大家能从中有所受益，解决人力资源管理实务中出现的各种法律问题。

——《HR经理人》杂志执行总编 欧阳晖 随着人力资源管理意识的进一步强化，培训越来越受到企业更多的关注与青睐。

桦宇老师将从业以来为不同企业提供咨询服务过程中积累的实务经验和操作智慧，进一步提炼和总结为126个典型案例，为企业在新劳动法律框架内进行实务操作提供了有益参考。

——新华日报报业集团《培训》杂志社主编 朱伟 正在中国内地发展的新时期，人力资源将成为大到国家、小到企业的非常重要的战略资源。

在劳动合同法背景下，人力资源如何实现法制化是一个非常重要的问题。

桦宇老师实战经验非常丰富，他这本书建构在一定的理论基础上，但更多针对的是具体的实务问题，通俗易懂，操作性强。

——英格玛（中国）有限公司董事长 庄志 随着《劳动合同法》的颁布实施，如何构建和谐和和谐的劳资关系成为在华跨国公司必须面对的课题。

桦宇凭着扎实的理论基础，结合多年为各类企业服务的经验积累，有针对性地对许多具体实务问题进行了深入浅出的阐述，无论是对于用人单位和劳动者，都有很好的参考意义。

——阿迪达斯体育（中国）有限公司总法律顾问 舒海 实用！
拥有具体的案例，有具体的操作指导，有法律条文的引用，对于实际的工作是有用的。

将原本枯燥的法律条文和政策用清晰的语言和分析表述出来，有很好的指导作用。

好比请了一个劳动法方面的专家，免除了很多后顾之忧。

——上海网友 筱筱雯儿 好书！

不像其他书籍那样只是就《劳动合同法》而论《劳动合同法》，他的视野更加开阔，深入到整个劳动法，外延涵盖其他劳动法律法规、规章条例。

基本上是以人力资源管理为主线展开的，是就人力资源管理日常遇到的实际问题进行法律上的考量，简单而言即就实践法！

——网友law6668 看了一遍觉得书非常棒，有很多实例，让人很容易把那种条款款的东西记住，很棒，而且越读越有意思，非常推荐的一本书！

——卓越网网友 郭静萍 看过08年版的，这次看到增订版重新买了一本。

这本书推荐HR们人手一本，非常实用。

——网友janetglj

<<劳动合同法实务操作与案例精>>

编辑推荐

《企业法律与管理实务操作系列:劳动合同法实务操作与案例精解(增订5版)》是著名人力资源与用工管理专家王桦宇关于劳动合同法实务操作与案例应用的书,涵盖了劳动合同法的方方面面和人力资源管理的各流程,非常实用,并附录相关法律法规。

<<劳动合同法实务操作与案例精>>

名人推荐

在法学理论与实践脱节比较严重的当下，能将理论与实务有机地结合在一起，并非容易之举。

读者能在这些案例解读里面找到清晰的学理分析的脉路，汲取理论营养。

我相信这本书对广大从事企业人力资源和法务工作的管理人员是不可多得的一本理论指导书和工具书，特予推荐。

——武汉大学法学院教授、博士生导师 冯果 我自己也对劳动合同法以及其对中国企业人力资源管理实践的影响非常感兴趣，拿到书稿后我认真通读，觉得写得非常实务化。

这本书给了我不少启发，我也在此郑重地推荐给各位企业家和人力资源从业者，希望大家能从中有所受益，解决人力资源管理实务中出现的各种法律问题。

——《HR经理人》杂志执行总编 欧阳晖 随着人力资源管理意识的进一步强化，培训越来越受到企业更多的关注与青睐。

桦宇老师将从业以来为不同企业提供咨询服务过程中积累的实务经验和操作智慧，进一步提炼和总结为126个典型案例，为企业在新劳动法律框架内进行实务操作提供了有益参考。

——新华日报报业集团《培训》杂志社主编 朱伟正 在中国内地发展的新时期，人力资源将成为大到国家、小到企业的非常重要的战略资源。

在劳动合同法背景下，人力资源如何实现法制化是一个非常重要的问题。

桦宇老师实战经验非常丰富，他这本书建构在一定的理论基础上，但更多针对的是具体的实务问题，通俗易懂，操作性强。

——英格玛（中国）有限公司董事长 庄志 随着《劳动合同法》的颁布实施，如何构建和谐和谐的劳资关系成为在华跨国公司必须面对的课题。

桦宇凭着扎实的理论基础，结合多年为各类企业服务的经验积累，有针对性地对许多具体实务问题进行了深入浅出的阐述，无论是对于用人单位和劳动者，都有很好的参考意义。

——阿迪达斯体育（中国）有限公司总法律顾问 舒海 实用！

拥有具体的案例，有具体的操作指导，有法律条文的引用，对于实际的工作是有用的。

将原本枯燥的法律条文和政策用清晰的语言和分析表述出来，有很好的指导作用。

好比请了一个劳动法方面的专家，免除了很多后顾之忧。

——当当网上海网友 筱筱雯儿 好书！

不像其他书籍那样只是就《劳动合同法》而论《劳动合同法》，他的视野更加开阔，深入到整个劳动法，外延涵盖其他劳动法律法规、规章条例。

基本上是以人力资源管理为主线展开的，是就人力资源管理日常遇到的实际问题进行法律上的考量，简单而言即就实践法！

——当当网网友 law6668 看了一遍觉得书非常棒，有很多实例，让人很容易把那种条条款款的东西记住，很棒，而且越读越有意思，非常推荐的一本书！

——卓越网网友 郭静萍

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>