

<<企业员工持股法律问题研究>>

图书基本信息

书名：<<企业员工持股法律问题研究>>

13位ISBN编号：9787511833402

10位ISBN编号：7511833403

出版时间：2012-4

出版时间：法律出版社

作者：梁慧瑜 著

页数：212

字数：203000

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>

<<企业员工持股法律问题研究>>

内容概要

本书从人力资本的法律地位展开，分析论证了我国发展员工持股的必要性和可行性，在此基础上，对涉及员工持股的法律问题进行了深入研究。

通过对员工持股理论及实践的分析，指出确认员工持股的法律规制路径十分必要，且不能因企业性质的不同而厚此薄彼。

我国目前过分关注国有企业员工持股问题，而忽视民营企业员工持股的做法不利于员工持股的发展。应针对员工持股涉及的法律问题进行统一规制。

<<企业员工持股法律问题研究>>

作者简介

梁慧瑜，山西大学法学院，讲师，法学博士；主要研究方向为商法学、公司法；公开发表学术论文多篇，参编《共和国六十年法学论争实录》（江平总主编，厦门大学出版社，2009年）之《民商法卷》。

<<企业员工持股法律问题研究>>

书籍目录

导论

- 一、问题的提出——从华为公司股权纠纷案说起
- 二、我国员工持股制度的研究现状
- 三、本书的研究思路与研究方法

第一章 员工持股制度的基本理论

第一节 物质资本与人力资本的法律地位

- 一、企业发展中的资本问题
- 二、人力资本出资法律问题
- 三、现代企业资本制度：人力资本与物质资本并重

第二节 员工持股制度的理论基础

- 一、双因素理论
- 二、分享经济理论
- 三、人力资本理论
- 四、利益相关者理论
- 五、劳动力产权理论
- 六、我国国企改革背景下的员工持股理论探讨

第三节 员工持股基本内容

- 一、员工持股的概念
- 二、员工持股的类型
- 三、员工持股适用范围
- 四、员工持股制度之利弊

本章小结

第二章 各国员工持股实践及其得失考察

第一节 国外员工持股实践主要模式

- 一、美国模式——员工持股计划
- 二、德国模式——员工参与管理制度
- 三、日本模式——员工持股会
- 四、其他典型员工持股实践

第二节 国外员工持股实践的启示

- 一、资本共同体与利益共同体“合二为一”
- 二、强大的法律支持
- 三、员工广泛参与
- 四、员工持股具备可操作性
- 五、严格限制员工股的转让
- 六、专门机构实行统一管理

第三节 企业员工持股实践及其得失

- 一、我国员工持股实践
- 二、我国企业员工持股的类型及持股方式
- 三、我国企业员工持股实践的得失
- 四、我国企业员工持股失效的原因
- 五、我国员工持股成功个案分析

本章小结

第三章 各国员工持股法律规制

第一节 西方国家员工持股法律规制

- 一、美国对员工持股计划的法律规制

<<企业员工持股法律问题研究>>

.....
第四章 构建我国员工持股法律制度

<<企业员工持股法律问题研究>>

章节摘录

版权页：插图：导论一、问题的提出——从华为公司股权纠纷案说起 2003年，华为公司与其旧属刘平的官司沸沸扬扬，并最终引发了一场关于员工持股的大讨论。

案情说来并不复杂，之所以引起强烈的反响，原因在于案件涉及的是关乎企业员工自身利益的重要制度——员工持股。

原告刘平，是华为公司的创业元老、技术核心人物，2001年1月离开时任研发部副总裁。

被告华为技术有限公司，成立于1988年，是由员工持股的高科技民营企业，中国电信市场的主要供应商之一，已成功进入全球电信市场。

这场官司的缘由是刘平在华为十年积累所拥有的股份在其离开华为公司时，该以怎样的价格由华为购回，刘平主张应依时价，但遭华为公司拒绝。

这场官司愈演愈烈，最终华为公司多名老员工加入，作为共同原告，与老东家对簿公堂。

华为公司早在1988年创立时起就实行了员工持股，但“当时是偷偷摸摸地进行的”。

华为员工拿到股权的程序大致是这样的：每个营业年度，公司按照员工的工作年限、级别等指标确定每个人可以购买的股权数，由员工拿着现金到资金事业部去登记购买，一元钱一股。

公司会要求员工在一份文件上签名，但文件只有一份，签完名后立即被公司收回。

在员工眼里，在这张纸上签字是购买股权的一个必然程序，不签就没有股权。

很多人从没有仔细看过这份文件的内容。

当然，也有看过文件细节的员工存有想法，但未成制度。

员工交完购股款后并未拿到通常意义上的持股凭证，每位员工具体的股数都由公司备案存档，员工只允许从股权登记名册上抄下来自己的股权数。

据说在1995年和1996年华为公司为了规范股权发放，曾给员工发放过“员工股金情况书”，上面记载着工号、姓名、拥有股金数目等内容，但此后，公司就再也没有发过任何持股凭证。

对于为何没有给员工持股凭证以及为何将曾经推行的凭证取消，华为方面一直不愿作出正面回应。

然而，员工没有任何持股凭证似乎给了华为公司很大的便利：员工从来不知道自己到底拥有公司多少比例的股权；在其离职要求股权兑现时，如何兑现、按什么条件和标准兑现，解释的主动权完全在公司一方。

<<企业员工持股法律问题研究>>

编辑推荐

《企业员工持股法律问题研究》编辑推荐：当前我国经济生活中有很多员工持股性质的实践，但由于缺乏相关法律制度的引导而陷入混乱，实践中我国立法对于员工持股的立法也经历了承认与禁止的转变。

现实表明，一方面，员工持股为企业的发展作出积极贡献；另一方面，却又引发了诸如华为股权纠纷这样的问题。

因此，从员工持股有什么作用到我们需要怎样的员工持股，是《企业员工持股法律问题研究》研究的基本出发点与落脚点。

<<企业员工持股法律问题研究>>

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>