

<<企业用工疑难问题解决之道>>

图书基本信息

书名：<<企业用工疑难问题解决之道>>

13位ISBN编号：9787511836267

10位ISBN编号：7511836267

出版时间：2012-7

出版时间：崔海生、于虹 法律出版社 (2012-07出版)

作者：崔海生，于虹 著

页数：265

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>

<<企业用工疑难问题解决之道>>

内容概要

在劳动人事管理方面，伴随着新颁布和施行的一系列法律法规，如劳动合同法、社会保险法、新修改的工伤保险条例。

最低工资标准的不断提高等，大大增加了企业的用工成本。

许多企业因为不规范的劳动人事管理而引起大量的劳动争议。

《企业用工疑难问题解决之道》从有关劳动法律法规以及相关规章制度入手，选择了用人单位经常遇到和最为关心的法律实务问题进行了系统的归纳整理、解说，并给予提示和建议。

适合企业、事业单位的经营管理人員和广大职工学习使用。

<<企业用工疑难问题解决之道>>

书籍目录

第一章劳动合同法规范的范围、劳动仲裁申请 一、劳动合同法规范的范围 二、劳动争议仲裁申请的主体 三、劳动争议仲裁受案范围 四、劳动争议仲裁实务 五、案例精选：退休人员返聘是否适用劳动合同法规定获得相应法律保护？

六、提示与建议 七、本章参照法律法规及司法解释 八、资料：劳动争议仲裁申请书范本 第二章劳动合同的种类 一、有固定期限劳动合同 二、无固定期限劳动合同 三、以完成一定工作任务为期限的劳动合同 四、劳动合同应包含的内容 五、提示与建议 六、本章参照法律法规 七、资料：标准劳动合同书范本 第三章劳务派遣问题 一、劳务派遣单位的设立 二、劳务派遣单位及劳动者的权利义务 三、劳务派遣协议 四、劳务派遣单位的告知义务 五、跨地区派遣劳动者的劳动报酬和劳动条件 六、用工单位的义务 七、被派遣劳动者同工同酬 八、被派遣劳动者参加或者组织工会 九、劳务派遣中解除劳动合同 十、劳务派遣的适用岗位 十一、用人单位不得自设劳务派遣单位 十二、本章参照法律法规 十三、资料：劳务派遣协议书范本 第四章非全日制用工问题 一、非全日制用工的劳动合同 二、非全日制用工不得约定试用期 三、非全日制用工的终止用工 四、非全日制用工的报酬 五、案例精选：故意规避法律的非全日制用工合同是否有效？

六、提示与建议 七、本章参照法律法规 第五章劳动合同的订立 一、职工名册的建立 二、书面劳动合同的订立 三、用人单位的告知义务和劳动者的说明义务 四、扣押证件和提供担保等的禁止 五、劳动报酬和劳动条件不明确时的解决 六、事实劳动关系的确定 七、提示与建议 八、本章参照法律法规 第六章劳动合同的履行和变更 一、劳动合同的履行 二、劳动合同的变更 三、提示与建议 四、本章参照法律法规 第七章劳动合同的中止和终止 一、劳动合同的中止 二、劳动合同的终止 三、提示与建议 四、本章参照法律法规 第八章劳动合同的解除 一、协商解除劳动合同的情形 二、劳动者提前通知解除劳动合同的情形 三、劳动者单方解除劳动合同的情形 四、用人单位单方解除劳动合同的情形 五、无过失性辞退的情形 六、经济性裁员的情形 七、用人单位不得解除劳动合同的情形 八、工会在劳动合同解除中的监督作用 九、案例精选：协商解除劳动合同时如何计算经济补偿金？

十、提示与建议 十一、本章参照法律法规 十二、资料 第九章试用期约定问题 一、关于试用期约定的几种情形 二、试用期工资问题 三、试用期内解除劳动合同的问题 四、企业如何正确利用试用期？

五、案例精选：多次设定试用期是否合法？

六、提示与建议 七、本章参照法律法规 第十章劳动合同的效力问题 第十一章商业秘密保护问题 第十二章竞业限制问题 第十三章约定劳动服务期问题 第十四章职工享受社会保险问题 第十五章工伤保险问题 第十六章企业职工患病或非因工负伤医疗期待遇问题 第十七章经济补偿金问题 第十八章经济赔偿金问题 第十九章国家工时制度和工休办法替代 第二十章延长工作时间问题 第二十一章工资支付形式 第二十二章延长工作时间的报酬支付 第二十三章最低工资保障制度 第二十四章法定休息日、法定休假日、法定纪念日 第二十五章带薪年假制度 第二十六章婚丧假、产假期间工资保障问题 第二十七章探亲假制度 第二十八章各方当事人的法律责任 第二十九章因劳动者本人原因给企业造成经济损失时赔偿的方法 第三十章劳动争议处理方式

<<企业用工疑难问题解决之道>>

章节摘录

版权页： 3.劳务派遣单位与被派遣劳动者至少要订立两年以上的固定期限的劳动合同。法律对劳务派遣的劳动合同期限作出最低期限的规定是必要的，这不仅可以解决劳动合同期限的问题，同时规定，劳动者在无工作期间，劳务派遣单位要支付不得低于劳务派遣单位所在地人民政府规定的最低工资标准的劳动报酬。

这也是限制劳务派遣这种用工形式不正常发展的有效的经济手段之一。

三、劳务派遣协议 《劳动合同法》第59条规定，劳务派遣单位派遣劳动者应当与用工单位订立派遣协议，此协议性质上应当属于民事合同。

在该劳务派遣协议中，应当明确派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任等内容。

这里的派遣岗位，是指被派遣劳动者在用工单位中将被安排的工作性质、职位；派遣期限，是指被派遣劳动者依派遣单位的派遣受用工单位指挥、管理的时间。

该条还规定，用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

可见，在订立劳务派遣协议时，用工单位与劳务派遣单位应当遵循实际需要的原则来确定派遣期限。

四、劳务派遣单位的告知义务 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

五、跨地区派遣劳动者的劳动报酬和劳动条件 跨地区派遣劳动者的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

劳动条件，是指用人单位提供而为劳动者享有的与从事劳动有关的各种物质和精神条件的总和。

劳动报酬，是指用人单位依据国家的有关规定和集体合同、劳动合同约定的标准，根据劳动者提供的劳动数量和质量，以货币形式直接支付给本单位的劳动者工资等相关报酬。

“按照用工单位所在地的标准执行”，是有其现实原因的。

在劳务派遣的具体实际中，用工单位所在地的劳动条件和劳动报酬一般要优于劳务派遣单位所在地。

在现实中，这种劳动条件和劳动报酬的差距往往成为用工单位和劳务派遣单位与劳动者激烈争议的缘故。

<<企业用工疑难问题解决之道>>

编辑推荐

《企业用工疑难问题解决之道》由崔海生、于虹编著，根据劳动法律实践中存在的主要问题和笔者从事劳动法律实务经验，选择了劳动法律关系中当事人特别是用人单位经常遇到和最为关心的法律实务问题进行了系统的归纳整理、解说，并给予提示和建议。

<<企业用工疑难问题解决之道>>

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>