

<<劳动人事管理>>

图书基本信息

书名：<<劳动人事管理>>

13位ISBN编号：9787802262089

10位ISBN编号：7802262089

出版时间：2007-7

出版时间：中国法制

作者：侯登华 编

页数：251

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>

<<劳动人事管理>>

内容概要

“劳动纠纷律师帮你办”丛书从劳动合同、工伤、劳动者保护、劳动报酬、劳动人事管理、劳动保险及劳动争议处理等六个方面，运用实践中发生在我们身边的真实案例，分门别类地对我国劳动法领域中的相关法律制度以及实务操作中容易产生的问题进行了阐释，以期从劳动法律规范的理解和应用两个方面能够对劳动者和用人单位给予帮助。

本套丛书的作者均是长期从事劳动法理论研究和实务操作的专业律师，希望他们在劳动法案例方面的所思所想、所作所为能够对读者带来益处。

本书为丛书之“劳动人事管理”篇，无论您是劳动者还是用人单位，无论您现在、将来从事什么样的工作，您的“私人律师”，时刻会提醒您关注维护自己的劳动权益。

作者简介

候登华，中国政法大学法学博士。
曾在政府法制部门、公司法律部等机构任职，现为北京科技大学法律系教师，兼职律师。
长期从事法学理论的研究和实务操作。
公开发表论文20余篇，具有办理各类劳动案件的丰富经验。

书籍目录

劳动者与用人单位建立劳动关系后,劳动者因与履行职务行为无关的其他行为导致失踪,家人向用人单位索要寻人费用是否应该得到支持?用人单位遗失劳动者档案是否承担赔偿责任,承担怎样的赔偿责任?用人单位内部管理混乱,解除劳动合同通知迟迟没有以书面的形式正式通知劳动者,该解除劳动合同通知书是否发生法律效力?在劳动合同履行过程中,用人单位认为劳动者违反用人单位的规章制度而解除劳动合同,但缺乏足够事实依据的,是否应按照劳动法和劳动合同的约定,给予劳动者补偿金?在劳动合同履行过程中,劳动者出现劳动合同约定的严重违反用人单位劳动纪律的情况,用人单位是否可以依据双方签署的劳动合同条款,解除劳动合同?是否给予劳动者经济补偿金?在劳动合同履行过程中,劳动者严重违反用人单位员工手册规定,用人单位做出开除劳动者的决定是否违反法律规定?是否需要给予劳动者经济补偿金?在劳动合同履行过程中,劳动者以身体不适并出具医生开具的病假条为由,在没有履行请假手续的情况下不上班,是否违反用人单位的规章制度?用人单位是否可以以此为由解除双方的劳动合同?女职工在怀孕期间,用人单位能否以女职工没有完成单位规定的劳动定额,违反了用人单位的工作制度为由,从而对其进行处罚?在劳动合同履行过程中,用人单位是否能够以工作需要为名,不按照劳动合同的约定,随意调整劳动者的工作岗位?如果劳动者不同意工作岗位调整而导致解除劳动关系的,用人单位是否应当给付经济补偿金?劳动者违反计划生育法律法规超生的,用人单位以违反单位的规章制度为由,做出开除或者解除劳动合同的决定是否符合法律、法规的规定?劳动者违反用人单位的规章制度,给用人单位造成损失,用人单位能否以违反单位的规章制度为由,做出开除或者解除劳动合同的决定?劳动者在没有任何过失的情况下,用人单位能否按照单位实施的“末位淘汰制度”来解除双方的劳动合同?用人单位能否以劳动者违反用人单位的规章制度为由,对劳动者实施罚款?用人单位是否有经济处罚权?女职工怀孕后,用人单位是否无论在什么情况下都不能够解除双方之间的劳动合同?劳动者与用人单位签订了无固定期限的劳动合同后,是否意味着用人单位就不能够解除双方之间的劳动合同?女职工怀孕后,出现违反用人单位劳动纪律的情况,用人单位能否以此为由解除双方之间的劳动合同?用人单位的员工手册中关于用人单位可以调整劳动者工作岗位的规定是否有效?在劳动合同履行过程中,用人单位是台司以以员工手册的上述规定为由,单方调整劳动者的工作岗位?用人单位能否以劳动者违反了劳动合同的约定以及本单位不能结婚的内部管理规定为由,解除双方之间的劳动合同?用人单位延长劳动者劳动时间超过法律规定的限度的,劳动者能否拒绝?解除劳动关系以签到为准还是以考勤为准?劳动关系终止日究竟为哪一天?对职工“按自动离职处理”应当遵循怎样的管理程序?用人单位能否单方变更劳动者工作岗位?企业规章制度与劳动法相关规定>中突的是否有效?如果职工通过企业安排进入合资企业,合资企业职工是否能够连续计算其在中方单位的工龄?连续工龄的法定意义在现在的劳动法体制中与传统体制中有什么区别?企业管理者的口头表示是否可以代表企业决定?企业安排劳动者放假是否应按照当地生活费标准支付劳动者放假期间的生活费?行使劳动管理权,应当严格遵循怎样的规定?在劳动合同履行过程中,劳动者必须严格遵守企业规定。若违反企业制度,企业是否有权予以处理甚至解除劳动合同?用人单位开除职工应遵循怎样的法定程序?在一定条件下企业能否对劳动者按自动离职处理?工作出现失误,能用扣发工资作为惩罚吗?借调期间劳动者与借出单位有无劳动关系?离岗退养后能否被重新安排工作?劳动者所在企业被注销,劳动者不同意安置结果,企业以职工不服从分配解除劳动合同,企业是否应支付补偿金?没有奖金发放办法,但存在奖金发放的事实,企业是否也必须按照可以确认的发放条件予以发放?用人单位和劳动者,对于劳动者是否违反用人单位规章制度的说法相互矛盾,应当如何认定?附件:一、流程图二、计算公式

章节摘录

劳动者与用人单位建立劳动关系后，劳动者因与履行职务行为无关的其他行为导致失踪，家人向用人单位索要寻人费用是否应该得到支持？

真实案情 赵某是河南某工程建设有限责任公司的民工，2004年6月8日，赵某突然失踪，赵某姐姐到处寻找弟弟未果的情况下，到河南省郑州市当地的大河报上刊登了寻人启事，并印制了大量的寻人广告，在郑州市的大街小巷广为张贴，但最终并未找到失踪的弟弟赵某，却为此花费了8452元的寻人费用。

在赵某姐姐找人过程中曾多次找到其弟赵某所属工地的承包商——河南某工程建设有限责任公司，要求河南某工程建设有限责任公司帮助寻找赵某，遭到拒绝。

赵某姐姐认为，河南某工程建设有限责任公司与其弟赵某之间的劳务合同已经成立，河南某工程建设有限责任公司负有保障职工安全的义务，赵某的失踪，是由于河南某工程建设有限责任公司没有尽到保证公司员工安全的义务，存有过错。

并于2004年9月，赵某姐姐向区人民法院提起诉讼，请求法院判令河南某工程建设有限责任公司承担找人费用。

而河南某工程建设有限责任公司则认为，河南某工程建设有限责任公司与赵某之间没有任何法律上的权利义务关系，况且赵某也并非河南某工程建设有限责任公司的常年职工，同时赵某姐姐也不能提交其弟赵某与河南某工程建设有限责任公司存在劳务关系的证据。

况且赵某按照我国法律系完全民事行为能力人，公司一来对其不负监护义务，二来对其失踪不存在过错。

赵某姐姐寻找弟弟赵某属于其自愿的行为，所耗费用也理应由其自行承担。

.....

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>