

人力资源法律管理③:特殊员工管理



[人力资源法律管理③:特殊员工管理_下载链接1](#)

著者:崔亚娜

出版者:中信出版社

出版时间:2015-7-20

装帧:平装

isbn:9787508652344

特殊员工由于其身份的特殊性，而区别于普通的一般员工，在企业的日常管理中，对特殊员工应有不同的处理方法，并应给予足够的重视。特殊员工管理是人力资源日常管理

中极为棘手的问题，经常困扰着许多人力资源管理人员。

《特殊员工管理》针对诸如劳务派遣人员、工会干部与职工代表、高级管理人员、涉密人员、精神障碍员工、非全日制员工、实习见习人员、退休兼职人员等八类特殊员工从理论和实践的角度，分门别类，进行深入而细致的阐述，希望能给企业HR带来实务操作中的指引和理论研究中的启迪。

作者介绍:

崔亚娜

上海江三角律师事务所高级合伙人，劳动法二中心主任律师，上海市律师协会劳动关系委员会委员，上海市劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。

具有多年法律顾问经验，能够站在企业持续发展的角度为企业设计和完善商业方案，力争将法律服务与企业商业目的完美结合。目前主要致力于劳动法领域的理论研究与实践，常年为世界五百强企业提供日常劳动人事法律服务，处理劳动争议案件。多次主持企业搬迁、架构调整、改制、解散等过程中员工安置方案的策划与实施工作，在员工安置方面具有丰富经验。擅长疑难劳动争议案件的代理。

方乐华

华东政法大学政治学与公共管理学院教授，长期从事保险法、劳动与社会保障法的研究和教学。主要著作有《社会保障法论》、《劳动法与社会保障法——案例与图表》、《现代企业经营管理教程》（合编）、《日本法律发达史》（合著）、《中国公民保险指南》、《保险法论》和《保险与保险法》等10余部。较有影响的学术论文有《劳动仲裁时效之法律探讨》、《论社会法的兴起原因、调整对象及发展趋势》、《论社会保险权的司法救济》、《论社会保险法的保险原则》等。目前担任的社会兼职主要有：中国保险法学研究会常务理事；中国社会法学会理事；上海法学会金融法研究会副会长、金融法研究会保险法专业委员会常务主任；上海法院金融审判专家咨询员。

目录: 创作团队

总序

前言

第一章 劳务派遣

第一节 劳务派遣的确认

一、劳务派遣的法律关系

二、劳务派遣单位的资质

三、劳务派遣及类似用工形式的甄别

第二节 被派遣劳动者的权利保护

第三节 劳务派遣岗位和数量限制

一、劳务派遣岗位限制

二、劳务派遣数量限制

三、违反岗位和数量限制规定适用劳务派遣的法律后果

第四节 劳务派遣分流方案

一、《劳务派遣暂行规定》对企业的影响

二、劳务派遣的分流方案

第二章 工会干部和职工代表

第一节 工会干部和职工代表的权利和义务

一、工会干部和职工代表的产生

二、工会干部和职工代表的权利

三、工会干部和职工代表的义务

第二节工会干部和职工代表的特别保护

一、工会干部的法律保护

二、职工代表的法律保护

第三节集体协商与集体合同

一、集体协商

二、集体合同

第四节职工民主管理

一、职工代表大会

二、职工董事和职工监事

第三章高级管理人员

第一节高级管理人员概述

一、高级管理人员的概念

二、高级管理人员的特点

三、高级管理人员劳动争议的特点

第二节高级管理人员的执业风险

一、个人犯罪

二、单位犯罪

第三节高级管理人员的特殊法律适用

一、聘任

二、薪酬福利

三、绩效管理

四、工时休假

五、商业秘密保护

六、解雇

第四章涉密人员

第一节涉密人员的保密义务

一、商业秘密概述

二、侵犯商业秘密的行为

第二节涉密人员的竞业限制义务

一、竞业限制概述

二、竞业限制条款

三、正确履行竞业限制协议

第五章精神障碍员工

第一节精神障碍员工录用管理

一、企业招聘过程中不得歧视精神障碍患者

二、企业知情权与精神障碍患者隐私权的平衡

第二节精神障碍员工日常管理

一、试用期内能否以“不符合录用条件”为由解除劳动合同

二、对疑似精神障碍的员工如何处理

第三节精神障碍员工医疗期问题

一、精神病、医疗期的概念解析

二、关于特殊疾病医疗期的法律规定

三、人民法院公报案例

第四节精神障碍员工的劳动合同解除

一、精神障碍员工的辞职行为或因无民事行为能力而无效

二、精神障碍员工的违纪行为或因无民事行为能力而不能成立

第六章非全日制用工

第一节非全日制用工的订立

一、非全日制用工的口头订立

二、非全日制用工的书面订立

第二节非全日制用工的认定

第三节非全日制用工劳动报酬

一、非全日制用工的计薪标准及支付周期

二、非全日制用工的其他薪资福利待遇

第四节非全日制用工的社会保险责任	
一、非全日制用工的养老保险、医疗保险责任	
二、非全日制用工的工伤保险责任	
第五节非全日制用工的限制	
一、劳动关系冲突限制	
二、试用期限限制	
三、劳务派遣限制	
第六节非全日制用工的终止	
第七章实习生管理：浅析实习生用工风险	
第一节案例引述及问题概述	
一、案件事实	
二、双方诉求及法院裁判要点	
三、问题的提出	
第二节实习与实习生概念界定	
一、实习的概念	
二、实习生概念界定	
第三节实习生用工风险	
一、风险之一：产生事实劳动关系用工风险	
二、风险之二：人身事故伤害导致赔偿风险	
三、风险之三：关于实习报酬引发争议	
第四节实习生用工风险防范措施初探	
一、签订实习协议，明确双方用工性质，为解决争议提供依据	
二、加强劳动者主体资质审查及明确用工单位自身资质	
三、引入第三方实习确认机制，责任共担	
四、针对意外伤害险，加强意外伤害事故事先防范措施	
五、加强考勤管理，完善实习生请假制度	
第八章退休返聘	
第一节退休返聘与退休年龄	
一、退休返聘	
二、退休年龄	
三、退休返聘与柔性延长退休年龄	
第二节退休返聘的法律地位	
一、退休再就业的法律性质和法律适用问题	
二、退休返聘中退休人员的主体资格缺陷	
三、退休返聘的工作协议和救济程序	
四、相关制度的完善及借鉴	
第三节退休返聘人员的工伤处理	
一、退休返聘与工伤保险	
二、对于退休返聘工伤的建议	
后记	
• • • • • (收起)	

[人力资源法律管理③:特殊员工管理 下载链接1](#)

标签

劳动关系

评论

特殊人员特殊处理

[人力资源法律管理③:特殊员工管理_下载链接1](#)

书评

[人力资源法律管理③:特殊员工管理_下载链接1](#)