

# 读不透劳动合同法决不能做HR



[读不透劳动合同法决不能做HR\\_ 下载链接1](#)

著者:黄开耿

出版者:中华工商联合出版社有限责任公司

出版时间:2012-2-1

装帧:平装

isbn:9787515801025

新《劳动合同法》的实施，给企事业、机关等用人单位现行的人力资源管理方法及用工

策略提出了极大的挑战，从而促使用人单位构建新的劳动关系管理模式。很多企业在实施过程中，存在诸多误解与困惑，对《劳动合同法》具体条文的理解也存在很大的差异。“误解”会加深各类型组织应对《劳动合同法》的风险。要消除“误解”，就要真正领会《劳动合同法》的内涵。读不透《劳动合同法》，做人力资源管理（HR）将到处是险滩。

本书是HR案头必备工具书，是相关工作岗位规避劳动用工问题风险的优秀参考书之一。本书站在组织(用人单位)的角度上，针对《劳动合同法》的具体规定，从招聘录用、劳动合同订立、试用期、劳动合同履行和变更、劳动合同解除等各个环节出发，把隐藏在《劳动合同法》里的每一个“风险”都找了出来，并明确而清晰地给了读者应对这些风险的策略、操作方法。本书贴近实际，体例新颖，操作性强，即查即用，条理清晰，通俗易懂。众多实用的合同范本、协议范本、文书范本更是有助于人力资源管理者的工作。另外，本书所列举的风险规避方法仅做参考，具体实践还需参照各地相应地方法规和制度。

作者简介:

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 目录: 第1章 招聘录用阶段如何规避风险      | 001 |
| 1. 招聘广告的内容一定要合法           | 003 |
| 2. 明确设定“录用条件”             | 004 |
| 3. 主动履行“告知义务”             | 006 |
| 4. 审查求职者的相关背景             | 009 |
| 5. 确认求职者是否有潜在疾病           | 012 |
| 6. 确定求职者是否年满16周岁          | 014 |
| 7. 核实求职者是否已解除劳动关系         | 016 |
| 8. 审查求职者是否存在竞业限制          | 017 |
| 9. 招用外国人要办理相关手续           | 018 |
| 10. 不要轻易发出《录用通知书》         | 020 |
| 第2章 签订劳动合同如何规避风险          | 023 |
| 11. 及时签订劳动合同              | 025 |
| 12. 按规定建立职工名册             | 028 |
| 13. 劳动合同一定要采用书面形式         | 029 |
| 14. 劳动合同不可缺少的九个“必备条款”     | 030 |
| 15. 通过“约定条款”保护自身利益        | 031 |
| 16. 劳动合同条款要“约定明确”         | 033 |
| 17. 订立劳动合同要遵循一定的原则        | 034 |
| 18. 明确约定劳动合同的生效时间         | 036 |
| 19. 劳动合同要经过双方签字盖章         | 038 |
| 20. 劳动合同要交给劳动者一份          | 039 |
| 21. 劳动合同到期要及时续签或终止        | 041 |
| 22. 绝不能收取财物和要求担保          | 043 |
| 23. 没有担保如何预防企业财产损失        | 045 |
| 24. “劳动者不签合同”该怎么办         | 047 |
| 25. 明确劳动合同的类型             | 049 |
| 26. 合理选择劳动合同期限            | 050 |
| 27. 一年一签劳动合同好吗            | 052 |
| 28. 如何理解“无固定期限劳动合同”       | 054 |
| 29. 哪些情况必须订立“无固定期限劳动合同”   | 057 |
| 30. 哪些情况可以视为订立“无固定期限劳动合同” | 060 |
| 31. 合理规避“无固定期限劳动合同”的发生    | 061 |
| 32. 如何避免出现劳动合同无效或部分无效     | 064 |
| 33. 如何约定“服务期”             | 067 |
| 34. 如何约定“保密协议”            | 070 |
| 35. 如何约定“竞业限制”            | 073 |
| 36. 如何约定“违约金”             | 076 |
| 第3章 试用期如何规避风险             | 079 |
| 37. 试用期内也要签劳动合同           | 081 |
| 38. 不能只约定试用期              | 082 |
| 39. 不能超标准约定试用期            | 083 |
| 40. 不能重复约定试用期             | 085 |
| 41. 试用期工资不要低于法定标准         | 086 |
| 42. 试用期也要为员工缴纳社保          | 087 |
| 43. 试用期内也要给员工医疗期待遇        | 088 |
| 44. 试用期内不能随便解除劳动合同        | 090 |
| 45. 试用期内解除劳动合同要符合法定程序     | 093 |
| 46. 小心预防员工在试用期内辞职的损失      | 095 |
| 第4章 小心预防员工在试用期内辞职的损失      | 097 |
| 47. 不要拖欠和克扣工资             | 099 |
| 48. 正确应对“支付令”             | 101 |
| 49. 不要违反“最低工资标准”          | 103 |
| 50. 不要强迫或变相强迫加班           | 104 |
| 51. 严格按照规定支付加班费           | 107 |
| 52. 依法保护劳动者生命安全和身体健康      | 110 |
| 53. 劳动合同变更要符合法律规定         | 112 |
| 54. 用人单位变更事项不能影响劳动合同的履行   | 113 |
| 55. 企业分立或合并后原劳动合同继续有效     | 114 |
| 第5章 解除劳动合同时如何规避风险         | 115 |
| 56. 尽量通过“协商一致”解除劳动合同      | 117 |
| 57. 当劳动者“提前通知”解除劳动合同时怎么办  | 119 |

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| 58.尽可能降低劳动者“自动离职”带来的损失     | 121 |
| 59.劳动者“因用人单位过错”解除劳动合同时怎么办  | 122 |
| 60.怎样以劳动者“不符合录用条件”解除劳动合同   | 124 |
| 61.怎样以劳动者“严重违反规章制度”解除劳动合同  | 126 |
| 62.怎样以劳动者“严重失职”解除劳动合同      | 129 |
| 63.怎样以劳动者“有双重劳动关系”解除劳动合同   | 131 |
| 64.怎样以劳动者“有欺诈等行为”解除劳动合同    | 133 |
| 65.怎么以劳动者“被追究刑事责任”解除劳动合同   | 135 |
| 66.怎么以劳动者“医疗期满”解除劳动合同      | 137 |
| 67.怎么以劳动者“不能胜任工作”解除劳动合同    | 139 |
| 68.怎么以“客观情况发生重大变化”解除劳动合同   | 140 |
| 69.怎么选择非过失性解除劳动合同的方式       | 142 |
| 70.怎么以“经济性裁员”单方解除劳动合同      | 144 |
| 71.合理规避用人单位单方解除劳动合同的限制     | 148 |
| 72.规范用人单位单方解除劳动合同的程序       | 150 |
| 73.怎样正确终止劳动合同              | 152 |
| 74.巧妙规避解除或终止劳动合同的“经济补偿金”   | 156 |
| 75.正确计算应向劳动者支付的“经济补偿金”数额   | 160 |
| 76.恰当选择向劳动者支付“经济补偿金”的时间    | 163 |
| 77.避免出现应向劳动者支付“赔偿金”的情形     | 164 |
| 78.依法向劳动者索取“赔偿金”           | 166 |
| 79.正确办理解除或终止劳动合同的手续        | 167 |
| 80.正确出具解除或终止劳动合同的文书        | 168 |
| 第6章 规章制度的风险规避              | 171 |
| 81.依法建立和完善规章制度             | 173 |
| 82.规章制度的制定主体要适格            | 175 |
| 83.规章制度的内容要合法              | 176 |
| 84.规章制度的内容要合情合理            | 178 |
| 85.规章制度的内容不能违反劳动合同         | 180 |
| 86.规章制度的内容不能违反公序良俗         | 181 |
| 87.规章制度最好是经过民主程序制定         | 183 |
| 88.规章制度经过公示才有法律效力          | 186 |
| 89.组建并发挥工会的沟通协调作用          | 188 |
| 第7章 特殊用工的风险防范              | 191 |
| 90.谨防劳务派遣形成事实劳动关系          | 193 |
| 91.谨慎签署“劳动派遣协议”            | 195 |
| 92.劳动派遣用工是有法律限制的           | 198 |
| 93.依法保护被派遣劳动者的权益           | 199 |
| 94.用工单位要履行相应的义务            | 200 |
| 95.用工单位需要承担连带赔偿责任          | 202 |
| 96.合理使用非全日制用工              | 203 |
| 第8章 常用的劳动合同范本              | 207 |
| 北京市劳动合同书示范文本(固定期限)         | 209 |
| 北京市劳动合同书示范文本(无固定期限)        | 217 |
| 北京市劳动合同书示范文本(以完成一定工作任务为期限) | 223 |
| 北京市劳动合同书示范文本(非全日制从业人员使用)   | 229 |
| 第9章 人力资源管理不可不知的其他相关文书      | 235 |
| 入职登记表                      | 237 |
| 劳动合同签收登记表                  | 238 |
| 培训协议                       | 238 |
| 保密协议                       | 241 |
| 竞业限制协议                     | 244 |
| 劳动合同变更协议书                  | 246 |
| 解除劳动合同协议书(协商解除)            | 247 |
| 解除劳动合同通知书(用人单位单方解除)        | 248 |
| 终止劳动合同通知书                  | 249 |
| 解除(终止)劳动合同证明书              | 250 |
| 劳动合同续签申请表                  | 251 |
| 续订劳动合同通知书                  | 251 |
| 劳动合同续订书                    | 252 |
| 附录 中华人民共和国劳动合同法            | 255 |
| 参考文献                       | 275 |
| · · · · · (收起)             |     |

[读不透劳动合同法决不能做HR 下载链接1](#)

标签

人力资源

HR

劳动法

法律

职场

人际关系

管理

商业

## 评论

本书是HR案头必备工具书，是相关工作岗位规避劳动用工问题风险的优秀参考书之一。本书站在组织(用人单位)的角度上，针对《劳动合同法》的具体规定，从招聘录用、劳动合同订立、试用期、劳动合同履行和变更、劳动合同解除等各个环节出发，把隐藏在《劳动合同法》里的每一个“风险”都找了出来，并明确而清晰地给了读者应对这些风险的策略、操作方法。本书贴近实际，体例新颖，操作性强，即查即用

-----  
过一下框架，有需要留意的多看一眼

-----  
很啰嗦啊。

-----  
这谁评价的这么高分啊，很差劲的一本书好不好。排版啥的完全就是为了多卖钱！

-----  
[读不透劳动合同法决不能做HR\\_下载链接1](#)

书评

-----  
[读不透劳动合同法决不能做HR 下载链接1](#)