

中国人事法务师培训指定教材
HR 俱乐部、劳动法在线

联合强力推荐



增订
3版

劳动合同法下的人力资源管理流程再造

肖胜方 主编

企业人力资源培训最佳参考

人力资源管理流程优化再造

涵盖最新劳动立法全部内容

列举劳动争议预防最全对策

通俗化解读 案例  分析 实战化操作



超值赠送

无价之宝：《人力资源管理法律健康体检表》

(健康与否，一查明了，见本书第374-384页)

购买本书，免费分享电子版增值服务！（见封底）

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

劳动合同法下的人力资源管理流程再造

肖胜方 主编

主 编：肖胜方

执行副主编：刘继承

副主编：周贤日 邓 娟

撰 稿：肖胜方 刘继承 高鹏飞

江点序 郑贤春 黄梦燕 王肇文 蓝荣富

统稿、修改：肖胜方 刘继承 周贤日 邓 娟

参与统稿、校对：郭创锐 杨明媚 钟远珊 唐 艳 吴贵华 赵 丹

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法下的人力资源管理流程再造/肖胜方主编. —3 版.
—北京: 中国法制出版社, 2013. 2

ISBN 978 - 7 - 5093 - 4315 - 9

I. ①劳… II. ①肖… III. ①人力资源管理 - 劳动合同法 -
基本知识 - 中国 IV. ①D922. 52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 014450 号

策划编辑 刘峰 (52jm.cn@163.com)

封面设计 周黎明

劳动合同法下的人力资源管理流程再造

LAODONG HETONGFA XIA DE RENLIZIYUAN GUANLI LIUCHENG ZAIZAO

主编/肖胜方

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/787 × 1092 毫米 16

版次/2013 年 3 月第 3 版

印张/26 字数/468 千

2013 年 3 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 4315 - 9

定价: 68.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66017726

传真: 66031119

编辑部电话: 66034985

邮购部电话: 66033288

第三版序言

肖胜方

本书自2008年11月出版以来，受到各界好评，半年光景即告脱销。2011年3月，在中国法制出版社刘峰编辑的再三催促下，本书增订版正式与读者见面，不久后再次脱销，很多读者希望尽快出第三版。但是，由于我在当选广东律协和广州律协副会长后工作更加繁忙，也希望多花些时间再对原书稿进一步查缺补漏，又适逢《劳动合同法修正案（草案）》正在审议中，因此我便与刘峰编辑商定，待该草案通过后再出第三版。2012年12月28日，《劳动合同法修正案》通过并正式对外公布，本书第三版亦随之付梓。

据刘峰编辑介绍，目前市面上关于劳动法的著作很多，但是能再版的并不多，能第三版的更加少之又少，本书算是为数不多的一本，很多读者、人力资源公司和法律培训机构都非常期待本书第三版的问世。

本次修订第三版，除了对原书稿的部分内容查缺补漏之外，还专门针对《劳动合同法修正案》的最新规定，特别增加了“劳务派遣用工管理流程再造”专章内容，对劳务派遣的制度价值、立法解读、实践中存在的问题以及应对措施等进行了详细的论述。

在我国，劳务派遣用工形式最早见于外国企业驻中国办事处或外国驻中国的使领馆等机构，由于上述主体在我国不具备合法用工主体资格，需要由人事代理中介机构与劳动者签订劳动合同，再将其派遣到上述主体工作，当时的劳务派遣更多是基于国家安全和特定历史条件的需要。

1994年《劳动法》出台之后至2008年《劳动合同法》出台之前，随着社会经济的快速发展，劳务派遣这种用工形式在降低用工和管理成本方面的优势逐渐显现，劳务派遣用工也逐渐增多。但是，由于我国关于劳务派遣的立法相对滞后，实践中操作很不规范，也产生了不少法律问题。

2008年出台的《劳动合同法》专门对劳务派遣进行了规定，立法本意是将劳务派遣用工界定为劳动合同用工的补充形式之一，原本以为劳务派遣工会大幅减少，结果事与愿违。究其原因，《劳动合同法》出台后，企业用工风险进

一步加大，由于劳务派遣存在用工灵活便利以及能降低管理成本和切割用工风险等诸多优势，同时，通过劳务派遣这种“有劳动，没关系”的用工形式，企业还可以有效规避关于无固定期限劳动合同的规定。因此，劳务派遣用工一度呈井喷之势，俨然成为一种大规模、大范围使用的用工形式，在一定范围内甚至已经改变或取代了传统的用工形式。这些大量增加的劳务派遣，很多并不符合劳务派遣的立法本意，引发了诸如长期派遣、全员派遣、异地派遣、逆向派遣、同工不同酬等问题。

2008年和2011年，全国人大常委会《劳动合同法》执法检查组两次赴全国各地开展《劳动合同法》执法检查，两次都将劳务派遣作为重点检查内容之一。2012年3月，吴邦国委员长在向全国人大常委会做工作报告时也专门提到要进一步规范劳务派遣用工形式，加强对用工单位和派遣单位的监督管理。在此背景下，《劳动合同法修正案》应运而生。

《劳动合同法修正案》在劳务派遣用工的行政许可，同工同酬，临时性、辅助性和替代性（以下简称“三性”）的界定以及违法劳务派遣的法律责任等方面亮点颇多，但是仍然存在一些值得探讨的问题。比如“三性”之间的关系问题，笔者认为，临时性应当是适用劳务派遣的充分必要条件，也应当是最核心和最重要的条件。立法规定“三性”的原因可能在于，实践中符合临时性的岗位往往会出现在辅助性或替代性的岗位中。但是，由于立法规定了“三性”，对于“三性”之间的关系如何理解就存在一定的争议。全国人大常委会的官方解释是只要满足其一即可，但是如果在辅助性岗位适用劳务派遣可以不受临时性的限制，那么很可能将出现长期派遣的情况，这是否符合劳务派遣制度的设计本意有待商榷。

应当说，劳务派遣制度在社会人力资源的优化配置方面有其存在的价值，只不过由于我国此前关于劳务派遣的立法体系尚不完善，导致实践中产生了不少问题。笔者相信，《劳动合同法修正案》的出台将有利于进一步规范劳务派遣用工形式，逐步引导其为我国经济和社会发展发挥应有的价值。

不得不说的是，本书得以顺利出版、再版和出版第三版，刘峰编辑做了大量工作，在此对他表示特别感谢。

岁末年初，群体性劳动争议纠纷不断出现。希望本书的第三版，能够继续引导企业人力资源管理更加规范、合理和有序，进一步切实有效降低企业用工成本和法律风险，为促进和谐稳定的劳动关系贡献一份力量。

是为第三版序。

二〇一三年一月于广州

再版序言

肖胜方

本书自2008年11月出版以来，受到各界好评，半年光景即告脱销，中国法制出版社刘峰编辑再三催促我修订再版，无奈工作繁忙，一拖再拖，再版直到今日才与读者见面。

随着中国经济的飞速发展，劳资矛盾日益突出，劳资案件呈井喷之势，加上近年来一批重要劳动法律法规的密集出台，劳动法炙手可热渐成显学，大量的讲课邀请和劳动法理论与实务研讨会让我应接不暇，数年间我主讲了两百余场《劳动合同法》专题讲座，受众两万余人。很多人说我有战略眼光，一早就认准劳动法的发展前景，但我内心深知，干一行爱一行的敬业精神才是我从事劳动法领域的真正缘由。回想十多年前执业之初，我并不是专业做劳动法案件的律师，偶然接到几件劳动法的案子，我尽心尽力维护当事人的合法权益，获得当事人的好评，在劳动法方面的成绩逐渐在律所及业内传开，也才逐渐与劳动法结下了不解之缘。为了使这些夸奖名副其实，我刻苦钻研劳动法专著和劳动法经典案例，数年间代理了大量劳动法案件，终于在劳动法领域小有所成。

机会只光顾有准备的人。2002年，我负责筹备组建了广州市律师协会劳动和社会保障法律专业委员会，并连续担任三届该委员会主任至今。2005年，我负责筹备组建了广东省律师协会劳动法律专业委员会，并连续担任两届该委员会主任。同样是2005年，我创办了广东胜伦律师事务所并担任主任至今，践行“公司化运作，专业化分工，规范化管理”的经营理念 and “超越客户期望，成就卓越客户”的服务理念，胜伦所发展迅速，客户成几何级数增长，知名度和美誉度在广州业内均名列前茅。2008年，在中华全国律师协会劳动与社会保障法专业委员会年会上，我被推选为该委员会的副主任，在工作中与姜俊禄主任、王建平副主任、马建军副主任、张照东副主任、王杰秘书长及其他各位委员结下了深厚的友谊，并从他们身上获益良多。几年来，我与全国、广东省、广州市三级律协的劳动法委员会和胜伦所一起收获一起成长，没有这几年的历练，便没有今天的我，也没有这本书。一系列的荣誉让我倍感自豪，也激励我继续

前行。

本书出版之后，不仅深受企业人力资源管理人员的热烈追捧，得到法官、仲裁员、劳动行政部门和工会工作人员的交口称赞，被广州市律师协会评为2008年度理论成果一等奖，而且赢得了众多律师同行的良好口碑，山东济南刘振波律师和新疆乌鲁木齐部分律师的评价便是其中两例。

刘振波律师是山东中强律师事务所副主任和合伙人，常年关注并致力于劳动争议案件的理论研究和实务代理，2009年7月，借着到广东汕头开庭的机会，专程飞往广州与我见面。据其本人介绍，本书实务性很强，对他有很大启发，他在阅读本书的过程中还做了上万字的读书笔记，既然来到广东一定要来拜会我，跟我当面交流。我听后在感动之余，也对刘振波律师对劳动法的热情和在劳动法领域的专业水准表示钦佩。

2009年11月，新疆乌鲁木齐律师代表团共36人不远万里来到广州，与广州律协开展为期20天的交流学习活动，我作为授课老师应邀为乌鲁木齐律师代表团讲授《劳动合同法》实施过程中的热点、难点和焦点问题。课后，乌鲁木齐多位律师希望我签赠本书，因为本书早已脱销，我手头也所剩不多，当时只赠送了三本。后来，在乌鲁木齐市律师协会的答谢宴会上，有几位乌鲁木齐律师向我敬酒时再次表达对本书的肯定，我深受感动并主动提出再多送几本，谁知他们告诉我有许多人已经每人复印了一本……

本书获得如此赞誉的原因主要在于，本书在《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法实施条例》等一批重要劳动法律法规密集出台后，结合新法的最新规定，面对企业人力资源管理迫切需要及时有效法律应对的现实情况，第一时间提出专业化、系统化、针对性强的人力资源管理流程再造建议，把实务性和可操作性放在首位，这也是本书相较其他同类劳动法学专著的一大亮点。

本书出版两年来，关于劳动争议的司法实践不断发展变化，新型的劳动争议案件层出不穷，尤其以《社会保险法》为代表的一批新的法律、司法解释和地方规范性法律文件的出台，给企业人力资源管理带来了新的挑战。本次再版，我们针对上述最新变化，结合两年多来的办案经验和切身体会，对本书做了相应修订和完善，同时将人力资源管理中容易出现的问题进行归纳和整理，编制成“人力资源管理法律健康体检表”，以便企业体检自测，防范和避免相关法律风险。但是，基于劳动立法地域性较强的特点，有些事项在国家层面只能进行原则性规定，这一方面有利于各地因地制宜，制订适合地方的具体规定，另一方面也造成各地关于劳动争议司法实践的不统一。由于精力有限，我们很难兼

顾所有地方的特殊情况，因此特别提醒读者，地方的劳动争议还需参考地方的具体规定和审判精神。

本书的顺利出版和再版得益于刘峰编辑不厌其烦的提醒、催促和鼓励，在此对他表示感谢和歉意。

与我并肩战斗的其他几位作者为了保证书稿进度，推掉很多繁重的工作，为本书付出了艰辛的劳动。回想本书撰写期间，我们每周召开一次碰头会，梳理写作思路、探讨疑难问题、交流写作心得，每次会议都由下午持续到深夜，很多思想的火花都是在互相探讨中逐渐形成的。总之，本书是大家集体智慧的结晶。

国际金融危机已渐行渐远，社会经济也在逐渐复苏，但是劳资关系依然紧张，企业依然面临诸多挑战。就在本书修订再版期间，富士康连环坠楼事件、佛山南海本田工人罢工事件等不和谐因素仍不时出现，社会各界均对此深表关切。希望本书的再版，能够切实引导企业人力资源管理更加规范、合理和有序，切实有效降低企业用工成本和法律风险。

是为再版序。

二〇一一年二月于广州

初版序言

黎建飞*

《劳动合同法》的施行，在平衡劳动关系双方权益、建立稳定和谐的劳资关系的同时，也对用人单位的人力资源管理带来了巨大的影响。

在这部法律中，有些条文明显考虑了用人单位有效地进行人力资源管理的权利，有些为了解决用人单位自《劳动法》实施以来所遭遇困惑的条文也为人力资源管理提供了方便。新颁布实施的《劳动合同法实施条例》对于《劳动合同法》在立法与实施中出现的问题采用了多种处理方式。例如，对于“无固定期限劳动合同”条款，在坚持无固定期限劳动合同并不意味着是一种“铁饭碗”的立法理念的同时，把用人单位可以解除包括无固定期限劳动合同的十四种情况一一罗列出来，引导社会成员正确解读出无固定期限合同不是“铁饭碗”的立法含义。对于劳动者拒签劳动合同这一有悖立法本意的行为以第五条来加以矫正。尤其明确了用人单位违反《劳动合同法》的规定解除或者终止劳动合同，依照《劳动合同法》的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿等。这些新规会帮助人力资源管理者正确理解和运用《劳动合同法》，依法进行有效管理。

人力资源管理的最佳模式是让用人单位充分有效地进行人力资源的发展和规划，终极目标则是实现人力资源管理部门在员工素质管理、薪资管理、绩效考核等方面的最佳配置。企业的员工承载的是企业士气，是企业凝聚力和活力的源泉。人力资源管理的凝集功能在于使员工对企业产生归属感和共同体意识。本书运用《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》对人力资源管理的机制、规则和原理进行分析，同时根据企业的具体情况和需求，提供创建科学的考核制度、灵活的分配机制、公平的用人机制、终身教育的培训机制等范式，从而能够使员工工作在简单而真诚的人际关系中，在上下级、同级关系中和谐融洽愉快地工作。

* 中国人民大学法学院教授、博士生导师、民商事法律科学研究中心劳动和社会保障法研究所所长。

主编肖胜方是中华全国律师协会劳动法专业委员会委员，同时身兼广东省律师协会劳动法律专业委员会主任和广州市律师协会劳动和社会保障法律专业委员会主任之职，并具有暨南大学工商管理硕士学位，是广东省著名的劳动法律师、广州市十佳律师，在劳动法方面具有较深的理论功底和丰富的实践经验，参与了《广东省劳动合同管理规定》、《广东省工资支付条例》等地方法规、规章的立法调研与研讨，并负责制定了《广东省律师协会代理劳动争议仲裁案件操作指引》。在《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》的起草过程中，带领广东省与广州市两级律师协会劳动法专业委员会提出了很多有见地的意见。在《劳动合同法》出台伊始，他在第一时间解读出该法第十四条第三款第（三）项的表述会产生歧义，足见他敏锐的洞察力和深厚的理论功底。针对用人单位就劳动者拒签劳动合同的防范之策，他也前瞻性地指出其中的潜在风险。对《劳动合同法实施条例》中相关条文的准确解读为他的专业能力提供了很好的证明。而“劳动力市场会出现‘王海’现象”的预期、“立法不应对劳动力资源稀缺的行业缺乏调整”的提醒、“违法用工成本增加的同时，守法者软性、间接用工成本也在增加”的忧虑无不体现出他高水准的专业素养。

主编所在的胜伦律师事务所是广东省和广州市在劳资纠纷方面的专业型律师事务所，经常组织讲授劳动人事管理方面的法律实务，密切关注在劳动立法和实施中的热点和难点问题，并多次联合相关部门、机构和高等院校召开专业性的学术及案例研讨会，如飞行员辞职的法律问题、洋快餐用工问题与兼职劳动者的法律保障、“三金”赔偿中的法律实务、劳动定额与劳动合同解除、带薪年假等，这些活动既为本书提供了鲜活的第一手资料，也保证了本书在适用中的前沿性和时效性。广东胜伦律师事务所还多次因承办群体性劳动争议案件而获得广东省律师协会与广州市律师协会“维护社会稳定奖”的表彰。值得一提的是，本书的七位作者中，有五位来自广东胜伦律师事务所，也足以体现该所在劳动法律事务方面的实力。

本书其他作者也是来自广东的劳动法专业律师，均为广东省律师协会劳动法律专业委员会和广州市律师协会劳动和社会保障法律专业委员会的委员。他们长期从事劳动法相关领域的业务，既代理了大量的劳资纠纷案件包括群体性案件，也担任包括各类企业在内的用人单位的常年法律顾问，对作为劳动关系双方的劳动者与用人单位的情况都有非常深入的了解；他们既熟悉劳动法律法规，又了解企业的人力资源管理的具体情况，集理论研究与实践经验为一身。他们总结了企业人力资源管理中存在的诸多问题，尤其是《劳动合同法》施行后企业面临的新问题，提出了具有实操性的意见；并结合《劳动合同法》及配

套规定，针对包括人力资源管理者在内的社会成员理解上的误区，分析了人力资源管理存在的问题，提出了人力资源管理流程再造的具体建议。

更为难得的是本书所分析的问题和所列举的案例大多来自法律实务、来自于他们亲历亲为、尽心尽力承办过的真实案件，从而为劳动法律的研究、适用提供了独特的视角，是一本劳动法领域实务性较强的专业读本，更是一本对人力资源管理实用性极强的法律指南。

二〇〇八年十月于北京

总 目 录

- 第一章 招聘与录用管理流程再造 1
- 第二章 劳动合同管理流程再造 65
- 第三章 劳务派遣用工管理流程再造 94
- 第四章 非典型劳动关系管理流程再造 131
- 第五章 工资福利管理流程再造 153
- 第六章 工时制度与休息休假管理流程再造 195
- 第七章 社会保险管理流程再造 217
- 第八章 员工培训、保密与竞业限制管理流程再造 255
- 第九章 规章制度管理流程再造 274
- 第十章 离职管理流程再造 296
- 附 录 346
- 超值赠送：人力资源管理法律健康体检表 374

目 录

第一章 招聘与录用管理流程再造

第一节 招聘前期管理 2

一、制定录用条件 2

(一) 什么是录用条件 2

(二) 为什么要制定录用条件 3

案例：录用条件设置恰当，用人单位理直气壮 4

案例：未约定录用条件，解除劳动合同成难事 4

(三) 如何制定录用条件 5

二、制作招聘广告 7

(一) 招聘广告的功能 7

案例：招聘广告和劳动合同的约定不同时，用人单位是否受招聘广告约束 7

(二) 招聘广告的制作 8

案例：依性别设置不同的录用标准，就业歧视不可取 9

(三) 招聘广告制作不当的法律风险 11

第二节 面试与体检 12

一、面试 12

(一) 面试的重要性 12

案例：面试阶段审查不严，用人单位买单花冤枉钱 13

(二) 面试与知情权的行使 13

案例：用人单位招聘员工，审查年龄是第一关 16

案例：员工失信在先，用人单位不赔有理 19

案例：劳动者采取欺诈手段订立劳动合同，用人单位有权解除劳动合同 20

(三) 如何设计面试 21

案例：业务能力强的劳动者不一定对用人单位最有吸引力 23

二、体检 24

(一) 用人单位应重视体检环节 24

案例：劳动者在试用期内患病，用人单位是否可以解除劳动合同 24

(二) 体检阶段应注意防范法律风险 25

案例：“乙肝病毒携带者”能否成为用人单位拒绝录用劳动者的理由 25

案例：用人单位拒绝录用劳动者违法，得不偿失 26

第三节 录用 26

一、录用通知书 27

(一) 录用通知书与劳动合同 27

(二) 录用通知书的法律效力 27

案例：发出录用通知书后又反悔，用人单位是否应承担责任 29

二、用人单位的告知义务 29

(一) 用人单位与劳动者的告知义务之比较 30

(二) 用人单位告知义务的内容 31

案例：用人单位在什么情况下应履行如实告知义务 32

案例：签订劳动合同，劳动报酬能否不明确约定 32

(三) 用人单位告知义务的途径 33

第四节 签订劳动合同 35

一、劳动合同与事实劳动关系 35

(一) 什么是事实劳动关系 35

(二) 事实劳动关系同样受劳动法律保护 35

案例：没有书面劳动合同，如何证明事实劳动关系 36

二、劳动合同订立与劳动关系建立 37

三、用人单位应避免劳动合同签订阶段的法律风险 38

(一) 用人单位要避免陷入认识误区 38

案例：不签订劳动合同，不能成为免责事由 38

案例：非全日制用工也属于劳动法调整的范围 39

案例：用人单位可以随意解聘“临时工”吗 39

(二) 用人单位有必要了解不签订劳动合同的法律风险 40

案例：用人单位不签订劳动合同，劳动者获得双倍工资 41

四、劳动合同订立流程再造 42

(一) 劳动合同订立规范管理 42

(二) 应对劳动者不签订劳动合同的风险 43

案例：劳动者故意不签订劳动合同，能否获得双倍工资 44

- 五、劳动合同签订一个月的宽限期——美丽的陷阱 44
 - 案例：要及时签订劳动合同 45
- 第五节 劳动合同期限和试用期的选择 45
 - 一、劳动合同期限的选择 45
 - (一) 劳动合同期限是劳动合同的必备条款 46
 - 案例：劳动合同中应明确劳动合同期限 46
 - (二) 固定期限劳动合同 47
 - (三) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同 49
 - (四) 无固定期限劳动合同 50
 - 案例：劳动者有权解除无固定期限劳动合同 52
 - 案例：用人单位也可以解除无固定期限劳动合同 52
 - 案例：签订无固定期限劳动合同时对合同条款达不成一致意见应如何处理 56
 - 二、试用期的选择 57
 - (一) 什么是试用期 57
 - (二) 试用期管理流程再造 58
 - 案例：单独约定试用期的代价 59
 - 案例：试用期是否可以不约定最长期限 62
 - 案例：劳动者升职是否可以约定试用期 62
 - 案例：劳动者在试用期内解除劳动合同 64

第二章 劳动合同管理流程再造

- 第一节 劳动合同内容管理的流程再造 66
 - 一、了解劳动合同的特性对于劳动合同管理具有重要的意义 66
 - 案例：婚姻自由不可侵犯 66
 - 案例：违反“禁止考研”的约定不得成为合同解除的合法理由 67
 - 二、用人单位应制订符合要求的劳动合同文本 67
 - 三、劳动合同条款设计应注意的问题 68
 - (一) 通讯方式、送达、紧急情况联系人 68
 - (二) 合同期限与到岗期限 69
 - (三) 工作内容、工作地点及其变更 71
 - (四) 工作时间与加班、休息休假 72
 - (五) 劳动报酬 72
 - (六) 保密义务与竞业限制 73
 - (七) 劳动合同的解除、终止及离职手续办理 73

- 四、劳动合同与规章制度之间的关系 74
 - (一) 劳动合同与规章制度的效力问题 74
 - (二) 劳动合同与规章制度的适用 75
 - 案例：劳动合同与规章制度谁说了算 76
- 第二节 劳动合同的签订、交付 76
 - 一、劳动合同的签订 76
 - (一) 一个月的签订期限存在的问题 76
 - 案例：不签劳动合同的责任归属 77
 - (二) 续签劳动合同存在的问题 78
 - 二、劳动合同的交付 78
- 第三节 劳动合同的履行 79
 - 一、劳动合同的具体履行原则 79
 - 案例1：工资调整是否需书面约定 79
 - 案例2：不违反劳动合同约定的岗位调整就一定合法吗 79
 - 二、用人单位投资人变更对劳动合同履行的影响 81
- 第四节 劳动合同的变更 83
 - 一、用人单位可以单方变更劳动合同的法定情形 83
 - (一) 劳动者因病或非因工负伤医疗期满，不能从事原工作的 83
 - 案例：医疗期内不能调整工作岗位 84
 - (二) 劳动者被证明不能胜任工作的 85
 - 案例：劳动者不能胜任工作，用人单位应提供充分证明 86
 - (三) 劳动者因工丧失大部分劳动能力的 87
 - (四) 地方法规、规章规定的用人单位可以单方变更的情形 87
 - 二、劳动合同变更的默示效力问题 88
 - 案例：客观情况发生重大变化下的合同变更争议 89
 - 三、竞争上岗存在的法律问题 90
 - 案例：竞争上岗是否可以单位说了算 90
 - 四、劳动合同变更流程管理的技巧——化变更为履行 91
 - 案例1：如何降低企业搬迁的法律风险 92
 - 案例2：销售人员劳动合同变更存在的问题 92

第三章 劳务派遣用工管理流程再造

- 第一节 劳务派遣制度概述 95
 - 一、我国劳务派遣制度的立法背景和历史沿革 95
 - 案例：劳务派遣切断十年工龄 95

二、劳务派遣的制度价值	97
三、我国劳务派遣用工的现状和存在的问题	98
(一) 全员派遣	98
(二) 长期派遣	98
(三) 逆向派遣	99
(四) 异地派遣	99
(五) 同工不同酬	100
四、我国劳务派遣用工被大规模、大范围使用的原因	100
(一) 国有企业的人员编制和工资总额的限制	100
(二) 企业不合理的利润考评方式	101
(三) 降低用工成本的利益驱动	101
(四) 用工风险的防火墙	101
(五) 对签订无固定期限劳动合同的担忧	101
五、关于劳务派遣用工的认识误区	102
第二节 关于规范劳务派遣的建议和立法解读	103
一、关于规范劳务派遣的建议	103
(一) 以规范需求(用工单位)而非供给(派遣单位)为中心	103
(二) 如何理解“临时性、辅助性和替代性”	104
(三) 如何合理界定“同工同酬”	104
(四) 将违法劳务派遣的救济权赋予劳动者,而非仅依赖劳动行政部门的处罚	104
二、我国劳务派遣现行规定立法解读	105
(一) 《劳动合同法》关于劳务派遣立法存在的问题	105
(二) 《劳动合同法修正案》关于劳务派遣的立法解读	106
(三) 《劳动合同法修正案》对用工单位和派遣单位劳动用工的影响	110
(四) 关于用工单位和派遣单位应对《劳动合同法修正案》的建议	111
(五) 《广东省劳务派遣管理规定(征求意见稿)》重要条款解读	114
第三节 劳务派遣的若干疑难法律问题	115
一、劳务派遣员工的辞职权问题	115
二、用工单位在劳务派遣中承担连带责任的理解问题	116
三、用工单位的退回权问题	117
(一) 用工单位可否约定法律规定之外的退回权	117
(二) 如何理解《劳动合同法》第六十五条涉及的被派遣劳动者严重违反规章制度的问题	118
四、派遣员工是否有权要求签订无固定期限劳动合同的问题	118