

企业法律与管理实务操作系列

WIN

增订
7版

《劳资关系》杂志、持万商学院
HR俱乐部、人力资源管理研究中心

联合强力推荐



中国人事法务师业务指导用书

劳动合同法 实务操作与案例精解

王桦宇 著

(人力资源与用工管理专家，著名培训师)

企业人力资源培训极佳参考 管理人员实务操作超细指南
涵盖全新立法政策口径精准 列举劳动争议预防超全对策

通俗化解读 案例化论述 对策化分析 实战化操作

新增“中国企业人力资源管理合规化指引”及全新“全国各地人力资源管理法规政策常见参数索引”

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

企业法律与管理实务操作系列 WIN

增订
7版

《劳资关系》杂志、持万商学院 联合强力推荐
HR俱乐部、人力资源管理研究中心  中国人事法务师业务指导用书

劳动合同法

实务操作与案例精解

王桦宇 著

(人力资源与用工管理专家，著名培训师)

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法实务操作与案例精解 / 王桦宇著. —7 版.

—北京: 中国法制出版社, 2017. 9

(企业法律与管理实务操作系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 8626 - 2

I. ①劳… II. ①王… III. ①劳动合同 - 合同法 - 案例 - 中国 IV. ①D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 125628 号

责任编辑: 杨智 (yangzhibnlaw@126. com)

封面设计: 周黎明

劳动合同法实务操作与案例精解

LAODONGHETONGFA SHIWU CAOZUO YU ANLI JINGJIE

著者/王桦宇

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/730 毫米 × 1030 毫米 16 开

版次/2017 年 9 月第 7 版

印张/34.25 字数/566 千

2017 年 9 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 8626 - 2

定价: 79.80 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: 66038703

邮购部电话: 66033288

王桦宇

国内顶尖的人力资源与用工管理专家之一，高级
咨询顾问、著名培训讲师、资深执业律师。

上海持万企业管理咨询有限公司创始人、首席咨询顾问。《劳资关系》总策划、总编辑、总主笔。劳动法在线网站创办人、首席专家。上海市劳动学会劳动法专业委员会委员，上海市法学会财税法学研究会干事。《中国劳动保障报》《中国青年报》《工人日报》《环球时报》《人力资源》《HR经理人》《北京晨报》《劳动报》《人才市场报》等多家中央和地方媒体的特约点评嘉宾和专栏供稿人。

在企业人力资源管理、用工规划、规章制度设计、裁员、改制重组、劳动争议处理等方面有着独特的才华和丰富的实战经验。担任数十家知名企业集团总部劳动法顾问、人力资源管理顾问和劳动法常年特聘讲师，在企业人力资源管理规范化、规章制度法律审查、用工筹划、改制重组、裁员、劳动争议处理等方面有着独特的才能和丰实的经验，主持企业并购、改制、重组、裁员、劳动合同法应对、劳动争议处理等重大咨询项目数十起。

主讲超过500天次的劳动法与劳资关系管理公开课程，数万名人力资源经理与企业管理者聆听过其劳动法和劳资关系管理课。

参加世界银行、全国人大财经委、国务院法制办、教育部等各级政府和机构委托企业及商事立法研究课题多项。

先后出版劳动法律、劳动关系、人力资源和用工管理
实务著作多部：

《劳动合同法实务操作与案例精解》

(中国法制出版社2008年1版、2010年2版、2011年3版、2012年4版、5版、2013年6版、2017年7版)

《人力资源管理实用必备工具箱.rar》

(中国法制出版社2009年1版、2010年2版、2011年3版、2013年4版、2017年5版)

《企业用工成本控制与法律风险防范》(中国法制出版社2010年版)

《劳动合同法及实施条例解读与应对策略》(中国法制出版社2008年版)

《劳务派遣法律实务操作指引》(中国法制出版社2008年版、2012年2版)

电子邮箱：simon.wang@chiwanconsulting.com

新浪微博：<http://weibo.com/chiwanconsult>

微信工作号：gochiwan



持万咨询微博



持万小伙伴



持万商学院



greatchiwan
(持万咨询)

内训、公开课及咨询项目，

请联系：021-58358295 13761916217 (董老师)

目 录

第七版序言	进化论的视角：人力资源管理者面临的新挑战及其消解	1
第六版序言	劳务派遣规制、用工模式选择与法律风险防控	7
第五版序言	协商沟通与规范守法下的企业自主用工	11
第四版序言	和谐劳动关系的引导、建构与实施	15
第三版序言	成功驾驭企业人力资源风险	19
第二版序言	传统人力资源管理体系的梳理、转型与优化	25
第一版序言	法律视野下的人力资源管理重构	31
第一章	员工的人职与劳动关系的建立	35
一、	员工录用知情权运用与职前调查	36
(一)	招聘录用条件的规范设计	36
案例 1:	录用条件约定不明导致解除不能	36
案例 2:	试用期以不能胜任工作为由解除合同	38
(二)	知情权的运用与入职调查	40
案例 3:	公司有权辞退依凭虚假材料入职的员工	41
案例 4:	高级人才承诺对原雇主自行承担责任的声明无效	43
二、	劳动合同订立时点、种类与效力	45
(一)	劳动合同订立与劳动关系建立	45
案例 5:	三方协议订立不等于劳动关系建立	45
(二)	无固定期限劳动合同的选择权	47
案例 6:	固定期限劳动合同转换为无固定期限劳动合同	47
案例 7:	两次续签劳动合同应当订立无固定期限劳动合同	48
(三)	劳动合同订立与录用通知书操作	50
案例 8:	聘用律师、实习律师和律师助理是否需要订立劳动合同?	50
案例 9:	不订立书面劳动合同的法律风险	52
案例 10:	Offer Letter 的法律效力	54

三、劳动合同内容的设计与风险预防	56
(一) 劳动合同的法定必备条款	56
案例 11: 薪资约定为不低于最低工资标准的法律后果	56
小贴士: 中国内地工时制度	60
(二) 劳动合同有效与无效判定	64
案例 12: 没有法定必备条款是否意味着劳动合同无效?	64
案例 13: 劳动合同中约定自主调整工作地点无效?	66
案例 14: 劳动合同中的禁止结婚约定无效?	66
四、试用期条款的约定与试用期考核	68
(一) 试用期约定的误区分析	68
案例 15: 先签试用期合同再签劳动合同?	68
案例 16: 调整工作岗位能否再次约定试用期?	70
案例 17: 企业可以随时延长或缩短试用期吗?	71
小贴士: 实习期、见习期与学徒期	73
(二) 试用期考核与解除要件	74
案例 18: 试用期考核不合格可以随时解除合同?	74
(三) 试用期解除的法定程序	76
案例 19: 违反法定程序的试用期解除无效	76
五、事实劳动关系的防治与证据保全	77
(一) 事实劳动关系的法律责任	78
案例 20: 事实劳动关系与劳务关系的判定	78
案例 21: 上海某汽车公司清洁工要求补偿案	80
(二) 事实劳动关系的风险预防	82
案例 22: 员工本人不愿意订立书面合同处理	82
案例 23: 劳务派遣协议引致的事实劳动关系	82

第二章 员工的管理与规章制度的制定 85

一、规章制度与劳动合同的协调与补充	86
(一) 规章制度的结构组成和主要内容	86
案例 24: 企业有劳动合同就不需要规章制度?	87
(二) 规章制度与劳动合同的相互关系	88
案例 25: 劳动合同与规章制度不一致时如何处理?	89
(三) 规章制度在劳动争议处理中的适用	91
案例 26: 规章制度在劳动争议案件中的作用	91
案例 27: 违法的规章制度无效及其处理	92

二、新法下的规章制度之绩效考核规则	94
(一) 试用期的考核制度	94
案例 28: 试用期考核不合格辞退败诉案	95
(二) 正式合同期间的考核制度	97
案例 29: 对不能胜任工作员工的认定与管理	97
案例 30: 定性化考核能认定员工不胜任工作吗?	99
案例 31: 不能胜任工作的员工拒绝调岗被解职	101
案例 32: 员工被末位淘汰制度淘汰无效	103
小贴士: 末位淘汰制	104
三、新法下的规章制度之薪资岗位规则	106
(一) 薪资管理制度	106
案例 33: 试用期可以支付半薪工资并不用支付社保费吗?	107
小贴士: 中国内地“五险一金”制度	109
案例 34: 如何理解各地规定的最低工资标准?	112
案例 35: 员工加班加点的薪资计算基数可以自行约定吗?	115
小贴士: 制度工作时间与制度计薪时间	117
案例 36: 依照规章制度扣除员工工资合法吗?	118
案例 37: 员工休病假情形下的工资支付	119
小贴士: 病假工资和疾病救济费	122
案例 38: 销售人员款到提成制度是否有效?	123
案例 39: 女职工“三期”薪资支付管理	125
案例 40: 员工离职仍有权要求企业支付年终奖吗?	127
案例 41: 依据规章制度调薪与劳动合同的变更	128
(二) 岗位管理制度	130
案例 42: 岗位设定不明确导致的法律风险	130
四、新法下的规章制度之休假福利规则	132
(一) 休假管理制度	133
案例 43: 员工申请法定带薪年假就必须许可?	133
案例 44: 公司规定员工指定医院就医方可认定病假?	136
小贴士: 职工医疗期规定	139
小贴士: 中国内地休息休假制度	141
(二) 特殊福利待遇设计	145
案例 45: 住房、汽车等特殊福利待遇的安排	145
五、规章制度之制订与修改的法定程序	147
(一) 规章制度的法定制定程序	148

- 案例 46: 规章制度没有经过公示程序不生效 149
- (二) 规章制度的法定修改程序 151
- 案例 47: 职工提出规章制度修改动议应予支持 151

第三章 特殊员工处理与专项协议签订 153

- 一、特殊员工的分类与特殊员工管理思路 154
- (一) 未成年员工管理思路与操作 154
- 案例 48: 未成年工可以享受成年工待遇而无需承担相应义务? 154
- (二) 女职工管理思路与操作实务 157
- 案例 49: 女职工对经济性裁员的特别应对 157
- 小贴士: 女职工特殊假期 161
- 小贴士: 女职工及其待遇常见问题及解答 163
- (三) 军人员工管理思路与操作实务 164
- 案例 50: 员工应征入伍后劳动关系的处理 165
- 小贴士: 军人员工连续工龄与初次就业 167
- (四) 外籍人员就业的管理思路 168
- 案例 51: 非法聘用外国人从事培训遭受行政处罚 168
- 案例 52: 外籍高管与某跨国企业在华公司劳动争议案 172
- 小贴士: 外籍人员在华如何纳税? 174
- 小贴士: 外国人在华如何缴纳社会保险? 175
- 小贴士: 港澳台籍人员在华就业如何管理? 177
- 二、特殊劳动关系与非标准化管理办法 179
- (一) 特殊劳动关系的法律定位 179
- 案例 53: 聘用内退人员建立特殊劳动关系 179
- (二) 特殊劳动关系的区别对待 182
- 案例 54: 退休返聘员工超时工作有无加班费? 182
- (三) 特殊劳动关系的特别管理 185
- 案例 55: 上海首例退休人员工伤认定案 185
- 小贴士: 聘用停薪留职、内退、下岗待岗及经营性停产放长假人员是否建立劳动关系? 186
- 三、特殊工时制度选择与法定程序要件 187
- (一) 综合计算工时制 187
- 案例 56: 综合计算工时制大量节省加班费开支? 188
- (二) 不定时工时制 189
- 案例 57: 不定时工时制只需在规章制度中规定吗? 190

(三) 计件工时制	192
案例 58: 计件工时制就没有加班费之说吗?	192
四、人力资本投入与培训及服务期协议	194
(一) 试用期与培训服务期协议	194
案例 59: 试用期内签订的培训服务期协议无效?	195
(二) 服务期内员工与企业的法定及约定义务	196
案例 60: 员工在服务期内被违纪解除是否需要支付违约金?	197
(三) 出资培训及费用与违约金的法律约束	199
案例 61: 对培训出资的理解及与违约金的对应关系	199
五、商业秘密保护与保密竞业限制协议	202
(一) 商业秘密保护的法律手段	202
小贴士: 保密义务与竞业限制义务的主要区别	203
案例 62: 没有保密协议是否就意味着员工不存在保密义务?	203
小贴士: 如何设计保密协议的内容	206
(二) 商业秘密保护与保密竞业限制协议	207
案例 63: 企业能否在劳动合同期间提前支付竞业限制补偿金?	207
(三) 违反保密竞业限制义务的责任追究	210
案例 64: 违反竞业限制义务的员工可能会被追究刑事责任?	210
第四章 员工的离职与法律风险的防范	213
一、员工的离职分类与法律风险分析	214
(一) 员工离职的法律分析分类	214
案例 65: 员工辞职单位批准是协商解除还是单方解除?	215
(二) 员工离职的程序事项风险	217
案例 66: 员工离职程序瑕疵导致损害赔偿责任	218
小贴士: 劳动合同的解除与终止	220
二、员工主动辞职权利的扩大与泛化	221
(一) 员工行使任意解除权	222
案例 67: 高级管理人员提前 30 天就可以离职?	222
案例 68: 员工在提交书面辞职书以后能否撤销?	224
(二) 员工行使法定解除权	226
案例 69: 企业不支付奖金和津贴员工可以解除合同?	226
案例 70: 企业违法在先员工就免除服务期和竞业限制义务?	229
(三) 员工违法解除劳动合同之应对	231
案例 71: 员工未提前 30 天通知企业离职之法律追究	231

三、企业合法辞退员工的法律路径	232
(一) 企业行使法定解除权之过失性解除	232
案例 72: 与其他单位建立劳动关系能否解除劳动合同?	233
小贴士: 企业过失性解除劳动合同的情形中, 增加试用期内不符合录用条件企业单方面即时解除劳动合同的步骤	235
(二) 企业行使法定解除权之非过失性解除	237
案例 73: 何谓客观情况发生变化时企业可以解除合同?	237
小贴士: 企业非过失性解除常见误区、厘清解答及操作步骤	239
(三) 经济性裁员之法律风险控制	241
案例 74: 经济性裁员与通常集体解除合同之差异	241
(四) 解雇保护原则与企业应对策略	243
案例 75: 农民工工伤后患病遭遇解除是否合法?	243
四、柔性化策略与协商解除劳动合同	246
(一) 柔性化策略与企业劳动人事管理	246
案例 76: 企业人文关怀与劳动法违法成本对比	246
(二) 柔性化操作与协商解除劳动合同	248
案例 77: 柔性化协商解除人事经理劳动合同	249
五、跳槽预防及合同终止之风险控制	251
(一) 员工跳槽离职法律风险防范	251
案例 78: 米果公司核心员工集体跳槽案	252
(二) 劳动合同终止法律风险防范	254
案例 79: 员工退休劳动关系终止争议处理	254
第五章 劳资利益平衡管控与法律责任	257
一、严苛化的《劳动合同法》与政府监督检查	258
(一) 劳动监察的范围	258
案例 80: 员工遭遇企业强迫长时间劳动向监察部门投诉案	259
小贴士: 劳动保障监察与劳动争议仲裁的区别	261
(二) 劳动监察的监察方式	262
(三) 劳动监察的法定程序	263
(四) 劳动监察的违法处罚	264
(五) 其他机构的监督责任	265
案例 81: 其他机构也能监督企业劳动守法状况?	266
二、用人单位违反《劳动合同法》的法律责任	267
(一) 相关规章制度违法的法律责任	267

案例 82: 员工手册作为劳动合同一部分的效力如何?	268
(二) 订立劳动合同违法的法律责任	269
(三) 履行劳动合同违法的法律责任	271
案例 83: 山西黑砖窑事件中黑窑主法律责任如何?	272
(四) 终结劳动合同违法的法律责任	274
(五) 特别用工形式违法的法律责任	275
案例 84: 选择项目承包人员失误带来法律风险	276
三、社会法与终结劳动合同的经济补偿金	277
(一) 经济补偿金的法定支付情形	277
案例 85: 何种情形不需要支付经济补偿金?	278
(二) 经济补偿金的通常计算方式	280
小贴士: 经济补偿金计算基数及缴税事项	281
四、契约法与违反劳动合同的约定违约金	283
案例 86: 新法背景下天价违约金能否存在?	283
五、侵权法与违反劳动合同的法定赔偿金	286
(一) 企业应如何正确运用赔偿金	286
案例 87: 未提前 30 日通知会导致员工支付巨额赔偿?	286
(二) 赔偿金与违约金的竞合处理	287
案例 88: 企业对违约员工能同时主张违约金和赔偿金?	288
小贴士: 经济补偿金、赔偿金与违约金	289
第六章 集体合同制与三方协商的实施	291
一、集体协商与集体合同的法律实效化	292
(一) 平等协商制与集体合同的订立	292
案例 89: 职工方协商代表的独立性与集体合同效力	293
小贴士: 集体合同与劳动合同的关联比较	294
(二) 集体合同的内容、形式与期限	296
(三) 集体合同的履行、变更与终结	297
二、工会程序参与和企业民主管理绩效	297
(一) 工会民主参与和企业管理绩效	298
(二) 工会与企业集体协商机制的建构	298
案例 90: 平等协商和签订集体合同的程序	299
三、政府企业员工与三方协商对话机制	300
(一) 三方机制的主要职责与三方对话	301
(二) 企业三方机制的建立与民主协商	301

案例 91: 三方协商机制如何建立与实施?	301
四、劳动关系的形成与履行的工会监督	303
(一) 工会监督劳动合同的履行	303
(二) 工会监督集体合同的履行	303
案例 92: 企业工会不能监督区域性集体合同的履行?	304
五、主动性的企业职代会工会沟通渠道	305
(一) 企业工会的组建及与企业的互动	305
案例 93: 沃尔玛在中国全面组建工会	305
(二) 企业职代会的地位及其沟通方式	307
案例 94: 《劳动合同法》实施后如何操作职代会组建?	307
第七章 劳务派遣与用工模式的选择*	309
一、新法下劳务派遣模式的取舍博弈	310
案例 95: 新法背景下企业是否需要使用派遣员工?	310
案例 96: 通用电气公司对非正式用工的使用情况	311
小贴士: 劳务派遣与相关用工模式的甄别	313
二、劳务派遣关系三方主体法律分析	315
案例 97: 劳务派遣中的三方关系与责任承担	315
三、劳务派遣公司的选择与风险控制	318
案例 98: 劳务中介机构与劳务派遣公司的用工区别	318
四、劳务派遣员工的合法管理与使用	321
案例 99: 酒店管理公司如何管理所属派遣员工?	321
案例 100: 某在华跨国公司区分员工性质实行差异化福利是否违法?	323
五、劳务派遣常见法律纠纷处理应对	325
案例 101: 派遣员工劳动关系的研判	325
案例 102: “三期”女职工以不能胜任工作为由被解除劳动合同案	327
第八章 非全日制工与用工风险的控制	332
一、用工方式灵活化与非全日制用工制	333
案例 103: 麦当劳肯德基涉嫌非法用工案	333
案例 104: 非全日制员工能否与多个企业订立劳动合同?	335

* 更多劳务派遣法律实务操作、用工成本控制与法律风险防范等相关指引, 请阅读王桦宇: 《劳务派遣法律实务操作指引》(增订版)、王桦宇: 《企业用工成本控制与法律风险防范——后金融危机时代的人力资源管理》。

二、非全日制用工劳动关系的简化管理	335
案例 105: 非全日制用工员工老赵能要到经济补偿金吗?	336
三、非全日制用工与其他用工的风险对比	337
四、实习生、学生兼职与非全日制用工	338
案例 106: 非全日制用工工资低于最低工资标准案	338
五、非全日制用工常见劳动争议的处理	339
案例 107: 非全日制用工员工无需缴纳工伤保险?	339
第九章 劳动争议处理与调解仲裁实务	342
一、自愿原则及劳动争议和解与调解	343
(一) 自愿协调原则	343
案例 108: 协商解决劳动争议也是纠纷解决的处理方式	344
(二) 和解与调解	345
案例 109: 劳动争议调解组织调解的效力	345
案例 110: 仲裁委制作的调解协议在签收前仍可反悔	347
案例 111: 员工可以直接持调解协议书向法院申请支付令	349
小贴士: 督促程序与支付令	350
二、劳动争议仲裁中的相关处理规则	351
(一) 劳动争议的范围	351
案例 112: 哪些劳动争议可以向劳动争议调解仲裁机构申请仲裁?	351
小贴士: 企业自主改制、加付赔偿金争议、非法及挂靠用工争议 是否属于劳动争议?	353
(二) 劳动争议处理体制	355
案例 113: 针对具体案件的劳动争议处理程序是怎样的?	355
小贴士: 仲裁遗漏当事人是否需要重新仲裁?	356
(三) 劳动争议处理中的证据	356
案例 114: 无纸化办公对举证责任带来的挑战	357
案例 115: 公司不能提供特殊工时制批准文件承担不利后果	358
小贴士: 加班费举证责任的分配	359
(四) 劳动争议仲裁管辖	360
案例 116: 公司注册地与员工工作地不一致的, 应由哪一地 仲裁委管辖?	360
案例 117: 当事人能否约定或自行选择管辖法院?	361
(五) 仲裁时效与审理时限	362
案例 118: 仲裁时效是从终结劳动关系之日起计算吗?	363

案例 119: 仲裁时效中断后重新起算	364
案例 120: 仲裁时效中止, 中止情形消失后时效继续计算	364
小贴士: 仲裁机构逾期未受理或裁决, 当事人能否直接起诉?	366
(六) 部分裁决和先予执行	366
案例 121: 仲裁庭裁决案件应遵循审限规定	367
案例 122: 哪些案件可以适用先予执行?	368
(七) 终局裁决	369
案例 123: 员工在“一裁终局”后仍能起诉?	370
案例 124: 用人单位不服一裁终局案件能否申请撤销?	371
小贴士: “一裁终局”的认定标准与请求事项处理	373
(八) 生效调解书、裁决书的执行	374
案例 125: 生效劳动争议裁决书如何申请执行?	375
小贴士: 起诉与撤裁发生矛盾时优先适用起诉程序	376
三、集体合同争议与可选的解决方式	377
(一) 集体争议的处理方法	378
案例 126: 企业不履行集体合同遭遇仲裁案	378
(二) 不同集体合同争议的处理	379
四、新法格局下劳动争议预防与控制	380
(一) 遵守法律规则和政策规定, 注重法制化管理	381
(二) 完善劳动合同和规章制度, 注重契约化运行	381
(三) 强化证据意识和程序意识, 注重书面化操作	382
(四) 寻求劳资双赢和共生和谐, 注重人本化沟通	382

第十章 劳动合同与专项协议示例与解读* 384

一、劳动合同示例与解读	385
(一) 劳动合同示例	385
(二) 劳动合同文本解读	393
二、培训服务期协议示例与解读	395
(一) 培训服务期示例	395
(二) 培训服务期文本解读	400
三、保密协议示例与解读	401
(一) 保密协议示例	401

* 更多劳动合同范本及专项协议, 请阅读王桦宇编著: 《人力资源管理实用必备工具箱·rar (增订5版)》。

(二) 保密协议文本解读	405
四、竞业限制协议示例与解读	405
(一) 竞业限制协议示例	405
(二) 竞业限制协议文本解读	408
五、集体合同示例与解读	409
(一) 集体合同示例	409
(二) 集体合同文本解读	417
六、劳务派遣协议示例与解读	419
(一) 劳务派遣协议示例	419
(二) 劳务派遣协议文本解读	429
七、非全日制用工合同示例与解读	430
(一) 非全日制用工合同示例	430
(二) 非全日制用工合同文本解读	432
八、聘用合同示例与解读	433
(一) 聘用合同示例	433
(二) 聘用合同文本解读	438
第十一章 常用劳动人事表单指引及示例*	440
一、员工招聘类表单指引及示例	441
(一) 表单使用指引	441
(二) 表单示例	441
二、合同变更类表单指引及示例	443
(一) 表单使用指引	443
(二) 表单示例	444
三、合同终止类表单指引及示例	444
(一) 表单使用指引	444
(二) 表单示例	445
四、合同解除类表单指引及示例	447
(一) 表单使用指引	447
(二) 表单示例	448
五、仲裁申请书及起诉书指引及示例	452
(一) 仲裁申请书及起诉书使用指引	452

* 更多劳动人事表单, 请阅读王桦宇编著: 《人力资源管理实用必备工具箱.rar (增订5版)》。

(二) 仲裁申请书及起诉书示例	453
-----------------	-----

附 录 457

附录一：

2017—2019 中国企业人力资源管理合规化指引（摘要）	457
——中国首份企业用工流程标准化示范性指引（SOP）报告	
全国各地人力资源管理法规政策常见参数索引（节录）	465

附录二：

中华人民共和国劳动合同法	491
（2012 年 12 月 28 日）	
全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳动合同法》 的决定	501
（2012 年 12 月 28 日）	
中华人民共和国劳动合同法实施条例	502
（2008 年 9 月 18 日）	
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	506
（2007 年 12 月 29 日）	
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释	511
（2001 年 4 月 16 日）	
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）	514
（2006 年 8 月 14 日）	
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）	516
（2010 年 9 月 13 日）	
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）	518
（2013 年 1 月 18 日）	
劳动人事争议仲裁办案规则	520
（2017 年 5 月 8 日）	

第七版后记	529
-------	-----

第七版序言

进化论的视角：人力资源管理者面临的新挑战及其消解

——寻找更加妥适和定制化的风险控制方案

一段时间以来，很多业界的朋友和我讨论《劳动合同法》的修改问题。基本能够形成共识的是，目前的解雇保护可能过于严格，应该进行适当的松绑。即便是从事劳动法司法工作的民庭法官们，也对解雇保护的掌握尺度及其社会效应有一些基于裁量权的具体想法。尽管最高人民法院先后出台了四部司法解释，亦未能涵盖《劳动合同法》适用中的全部或者绝大部分的疑难问题。一些地方出台的地方性裁审口径，实际上也是通过一种非正式的方式对法律的适用进行适度的微调。^①因为这种微调是建立在司法实践的妥适经验基础上，也因此淡化了司法口径在事实上更改了法律规定的质疑，并在此种“弹性”司法中可能取得了相对公平的社会效果。需要指出的是，这种各地出台“纠偏”基础性劳动法律的做法毕竟并非立法者的原意，甚至也并非司法者的原意，因为当初国家出台《劳动合同法》的动因之一就是统一全国林林总总不太一致的劳动法规、政策，进而推动全国开放性经济大市场。然而事实是，《劳动合同法》没有被修改，但是在各地司法实践中，这部法律的具体适用还是进行了“司法式”修正，似乎是在全国统一劳动立法的原定路线与地方性实践的差异化之间徜徉徘徊。

“在市场经济体制下，雇主和雇员存在利益冲突。雇员的工资越高、每星期的工作时间越少，雇主的成本越高。除此之外，还存在‘权威的冲突’，一部分人在另一

^① 各地高级人民法院和劳动人事争议仲裁委员会联合出台的一些文件，大部分都是具体裁判中的口径掌握问题。但需要指出的是，部分地方的一些口径性规定在“事实上”变更了《劳动合同法》的相关规定。比如，上海市高级人民法院《关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》（沪高法〔2009〕73号）关于无固定期限劳动合同订立的次数确认，就与其他地方的裁审口径明显有异。2017年4月24日由北京市高级人民法院与北京市劳动人事争议仲裁委员会联合发布的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》中，这次最新的面向具体事项裁决的地方性口径在未有明确规章制度规定时，对用人单位解除权、特殊福利待遇可返还性、劳动合同的可恢复性判断等作了有利于用人单位的规定。