

人力资源法律管理 ⑦ 陆敬波
丛书主编

规章制度管理

毕振洲 胡敏 主编

由屡获国际权威法律评级机构钱伯斯 (Chambers and Partners)

“年度劳动法律师事务所”大奖、入选ALB (《亚洲法律杂志》)

“2015年度最佳劳动法律师事务所”的江三角劳动法优秀律师团队主创，


吸收仲裁 & 法院、政府机关、HR法务、相关领域新闻记者等专业人士观点，

以法律视角全方位优化HR规章制度管理

G u i d a n c e i n H R
L e g a l M a n a g e m e n t ⑦

Management of Internal Rules and Regulations





人力资源法律管理 ⑦ 陆敬波
丛书主编

规章制度管理



毕振洲 胡敏 主编

G u i d a n c e i n H R
L e g a l M a n a g e m e n t ⑦
M a n a g e m e n t o f I n t e r n a l R u l e s a n d R e g u l a t i o n s

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源法律管理. 7, 规章制度管理 / 毕振洲, 胡敏主编. —北京: 中信出版社, 2015. 10

(江三角·人力资源法律管理金钥匙丛书)

ISBN 978-7-5086-5484-3

I. ①人… II. ①毕… ②胡… III. ①人力资源管理-劳动法-基本知识-中国 IV. ①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 208531 号

人力资源法律管理. 7, 规章制度管理

主 编: 毕振洲 胡 敏

策划推广: 中信出版社 (China CITIC Press)

出版发行: 中信出版集团股份有限公司

(北京市朝阳区惠新东街甲 4 号富盛大厦 2 座 邮编 100029)

(CITIC Publishing Group)

承 印 者: 中国电影出版社印刷厂

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 13.5 字 数: 165 千字

版 次: 2015 年 10 月第 1 版

印 次: 2015 年 10 月第 1 次印刷

广告经营许可证: 京朝工商广字第 8087 号

书 号: ISBN 978-7-5086-5484-3/D · 324

定 价: 38.00 元

版权所有·侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页, 由发行公司负责退换。

服务热线: 010-84849555 服务传真: 010-84849000

投稿邮箱: author@citicpub.com

[规章制度管理]

创作团队

● 毕振洲

上海江三角律师事务所高级合伙人，苏州分所主任，劳动法培训师。《苏州台商》《观世界》《人力资源》法制栏目特约撰稿人。中国管理科学研究院学术委员会特约研究员，中国科学技术大学苏州研究生院实践导师。1996 年获得律师资格，2000 年清华大学法学院民商法学研究生班毕业，曾在山东、上海、苏州执业多年。主攻劳动法、公司法，擅长企业在并购收购搬迁、裁员等之时的员工安置方案服务，尤其擅长人力资源的法律服务。在全国各地举办了 150 多场企业内训和大型法律讲座。参与编写多部劳动法著作。

● 胡 敏

现任苏州市劳动人事争议仲裁院院长，苏州市劳动人事争议仲裁委员会委员，苏州仲裁委员会仲裁员。1995 年毕业于苏州大学法学院，从事劳动人事争议仲裁实务近 20 年，法律硕士；江苏省十佳劳动人事争议仲裁员；曾在国家级刊物发表《劳务派遣法律关系之比较》《香港特区如何化解劳资纠纷》等专业论文；参与并

起草了多个江苏省、苏州市庭审会议纪要等审理指南。

王小丰

苏州市中级人民法院审判员。中南财经政法大学法学学士，武汉大学刑法学硕士，具有扎实的法学理论功底。2004年6月进入苏州市中级人民法院系统，先后从事刑事及民事审判工作，有丰富的实务审判经验，并对劳动人事相关法律法规有深入的研究。

焦 勇

现为陕西省某劳动人事仲裁部门仲裁员，毕业于西北农林科技大学法学系，积极研究劳动法的法律法规应用，经常与公司人事部门工作人员进行劳动争议诉讼、调解、业务操作的经验交流，熟悉劳动基本法律的操作模式和劳动诉讼办案技巧。办理劳动仲裁案件200余件，撰写并发表与劳动法律相关的文章100余篇。

柴 叶

上海江三角律师事务所苏州分所执业律师，毕业于山东大学，在山东省级报纸做过多年记者，文字功底扎实、谈判能力强。担任多家外资企业法律顾问，为企业起草法律文书，预防法律风险。近期从事劳动法等领域的深入研究，熟悉相关劳动法律法规，擅长处理劳动合同、工资福利、日常劳动人事咨询以及仲裁、诉讼等法律事务，曾为多家外资企业的并购、裁员提供员工安置方案。

张 毅

上海江三角律师事务所苏州分所专职律师。苏州大学法律硕士，法学基础理论扎实，具备很强的实际办案能力和沟通能力，处理案件冷静有条理，并且有很强的团队协作能力。擅长处理劳动争议（包括劳资纠纷，工伤，产假工资）、合同纠纷诉讼业务及企业法律非诉讼业务（包括劳动法专项顾问日常维护、综合法律顾问日常维护、员工安置等项目），并得到众多客户的好评。在法学期刊发表大量文章。

徐 峰

上海江三角律师事务所苏州分所专职律师。湘潭大学法律硕士，具备良好的理论素养和实践经验。擅长处理劳动法、公司法律事务及非诉法律事务，办理过大量民商、经济、金融、劳动等方面的案件，形成了独特的法律思维，善于抓住问题本质，对法律风险有敏锐的洞察分析能力，能够综合考虑经济效益和法律等方面，给予最佳方案。

总序

我国正处于经济社会转型时期，劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化，劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期，劳动争议案件居高不下……构建和谐关系的任务艰巨繁重。

——《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》

始于一粒小小的种子，在中国司法实践的土壤上生根、发芽，而后逐渐成长为一棵枝繁叶茂的大树，2015年1月1日，《劳动法》走过了它的二十年征程。二十年来，这部“基本法”逐渐延伸出各类“部门法”“地方法”，不仅在中央层面呈现出复杂的体系，而且在地方层面衍生出层出不穷的规定和解释：全国人大及其常委会先后出台了《职业教育法》、《职业病防治法》、《安全生产法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》以及《劳动合同法修正案》，中央政府及其职能部门也出台了数量可观的行政法规和部门规章，最高人民法院自2001年起先后出台了4部有关劳动争议的司法解释；地方层面，截至2015年3月，北京共出台了1571篇劳动类地方性文件，上海出台了1631篇，江苏出台了1798

篇，广东出台了 2 726 篇……全国各地共出台了 29 711 篇劳动类地方性文件。

然而，蔚为壮观的劳动立法并没有给企业人力资源管理带来多大的便利。社科院于 2014 年 12 月发布的报告显示劳动争议已经成为中国社会矛盾冲突数量最多的一个方面，劳动争议“领跑”社会矛盾冲突“排行榜”。同时，国家统计局的数据显示，劳资争议的数量在 2009 年和 2010 年经历了短暂的回落，于 2011 年至 2014 年又重新开始逐年上升。残酷的现实已经表明，劳资争议数量并没有随着立法的不断完善而下降，相反，诸多因素造成数字上升，同时也加剧了企业人力资源管理的难度。

一方面，传统劳动争议，包括双倍工资、违法解雇赔偿、无固定期限劳动合同的个别劳动争议，以及因减薪、裁员、关厂、搬迁、并购等引起的群体性劳动争议仍然是企业人力资源管理面临的最大困难。这一困难体现在人力资源成本、企业维权难度以及劳动法律适用等多个方面：首先，随着经济的发展，内地劳动力成本高企，而企业的社会责任却不见减少，人力成本因此居高不下，企业中不仅存在“招工难”，有的甚至出现“生存难”；其次，随着劳动立法的不断深入，员工的劳动权益日益增加，企业的用工自主权则相应减小，企业同样存在“维权难”；最后，不仅各地对劳动立法的适用存在不同的理解，央地之间的劳动立法也时常出现矛盾，企业在日常的人力资源管理中存在“适法难”……

另一方面，随着互联网与新媒体的发展，新型劳动争议开始出现：工作时间和地点的延伸更新了以往对旷工、加班、工伤以及劳动关系的理解；开放的言论和信息环境使得企业保护名誉权和商业秘密的成本不断增加；e-HR 系统（电子人力资源管理系统）的普及使得电子证据管理显得尤为重要，后者甚至成为一线工作人员的一堂必修课……在互联网时代，即使最基层员工的一个细小行为也可能对企业造成巨大影响，相应风险管理的重要性不言而喻。

这些问题倒逼着人力资源管理必须朝着合规化、精细化的方向发展。我们

认为，企业亟须对日新月异的劳动法前沿问题进行整理，亟须用文字固定下来的案例、法条和法律分析，从方法论的高度理解并解决这些问题。我们认为，企业需要的不是一本书——一本虽然详尽但仅涉及人力资源合规管理一隅的书，或者一本虽然涉及各个方面但不能鞭辟入里的书。企业需要的也不仅仅是当下流行的运用新媒体推送的资讯产品——它们仅能在快节奏的生活工作中提供碎片化的知识，无法深度分析现实中复杂的用工管理问题。

有鉴于此，我们认为企业需要的是一套丛书，一把能真正解决人力资源合规管理现实问题的金钥匙。这套丛书不仅需要从案例到分析、从分析再到建议，在形式上条块结合、在内容上以点带面，全面、系统、实用、严谨、深入地解决企业在人力资源合规管理中遇到的各种热点前沿问题和重点难点问题，而且需要书与书、章节与章节、段落与段落之间形成清晰的脉络，前后连贯、自成体系地对人力资源合规管理的每个模块进行剖析。为了满足这些要求，丛书的作者必须具备极高的专业水平，具备多年大量的、有效的经验积累。

幸运的是，江三角律师事务所经过十年的积累，形成了一支非常专业的、可以说是当今国内最优秀、最具规模的劳动法律师团队。这八十多名专业律师均长期工作在一线，相互分工与合作，为企业提供包括咨询、代理、培训和顾问在内的全方位的法律服务，其中许多律师已经在全国享有很高的知名度。不仅如此，我们还邀请了一部分国内人力资源管理领域的其他精英，包括劳动法领域著名学者、中央与地方各级官员以及知名企业的管理人员为本书撰稿，以举众人之力、博众家之长。

本套丛书涉及了人力资源管理中解雇管理、女职工管理、特殊员工管理、互联网与新媒体时代企业用工管理、工时与休假管理、薪酬福利与绩效管理、规章制度管理、群体性劳动争议管理共八个模块，并且结合最新的案例、运用最新的法规进行分析讲解，可谓内容全面、与时俱进；其次，这套丛书以实务为导向，语言平实、简明，内容深入浅出，适合读者随时翻阅查

看，并将书里的知识要点运用到实践中；最后，撰稿人的专业化和多元化使本书具有极高的权威性和广泛的覆盖面，值得不同类型的读者阅读。我们真诚期望这套丛书能够成为企业高管、人力资源部主管、法务部门主管、劳动法学者、专业律师，以及其他劳动法从业人员与爱好者的良师益友，一把真正解决问题的金钥匙。



江三角律师事务所主任

首席合伙人

2015年2月于上海

前言

人常说：“无规矩不成方圆。”

“譬犹巧倕之为规矩准绳以遗后工也。”这是古人的一句名言，意思是说巧倕自己制作画圆和方形的工具留给后人，才使后来的工匠们知道圆应该怎么画，方形该怎么做。

规矩在人们的生活中占有十分重要的地位。古今中外，概莫能外！

国不可一日无法，党不可一日无纪，家不可一日无规，企业不可一日无制度。

现代企业的良性运转，需要一套切合公司实际的规章制度。公司的规章制度就是公司内部的“法律”，是一系列的内部管理规定，不仅包括公司的《员工手册》，还包括与之配套的其他管理制度及操作流程，这也是公司规范化发展的基本保障。制定和实施内部劳动规章制度，是企业在其自主权限内用规范化、制度化的方法对劳动过程进行组织和管理的行为，是企业行使用工自主权的重要方式之一。因此，制定合法合理的规章制度非常重要，不仅要内容合法还要程序合法。

本书或许能助你审查公司内部管理制度是否合法合情合理。本书分为理论综述篇、实践操作篇两部分，理论综述篇中介绍了公司规章制度的功能和作用、制定的程序要求、制定的内容要求；实践操作篇中详细介绍了一般公司管理制度中涉及的招聘试用制度、合同管理制度、绩效制度、工时管理制度、休假管理制度、薪酬福利制度、培训晋升制度、保密竞业限制制度、安全卫生管理制度、奖惩管理制度等之中所存在的常见错误和风险。相信通过本书对规章制度的全面梳理，能让你深入理解公司制度管理中的法律风险，同时甄别实务管理中的常见误区，从而在日常管理中做到防微杜渐，有的放矢。

胡 敏

2015年7月

创作团队/Ⅲ

总序/VII

前言/XI

引言 《劳动合同法》对企业规章制度的影响/1

上篇 理论综述篇

1 005
CHAPTER

第一章 认清规章制度

- 一、规章制度的主体和功能/5
- 二、规章制度的性质和范围/6
- 三、规章制度的作用与地位/7
- 四、规章制度的范围、形式和语言/9

2 011
CHAPTER

第二章 规章制度的程序要求

第一节 制定或修订时的民主程序/11

- 一、适用对象/14
- 二、民主程序/14
- 三、特殊规章制度的民主程序/15

四、欠缺民主程序的法律后果/17

第二节 制定或修订后的告示程序/18

一、适用对象/20

二、告示方式/21

三、未履行告示程序的法律后果/22

3 023

CHAPTER

第三章 规章制度的内容要求

第一节 内容的合法性/23

第二节 内容的可操作性/25

第三节 内容的协调一致性/27

第四节 内容的全面性/28

下篇 实践操作篇

4 035

CHAPTER

第四章 招聘及试用期管理制度

第一节 录用条件的设置技巧及法律风险规避/35

第二节 试用期的法律要素/37

第三节 试用期解除劳动合同的情形/39

5 043

CHAPTER

第五章 劳动合同管理制度

第一节 劳动合同订立/43

一、劳动合同订立的流程化管理/43

二、劳动合同的分类管理/44

三、预防试用期风险/44

第二节 劳动合同变更/47

一、劳动合同变更主体/47

二、劳动合同变更形式/47

三、劳动合同约定变更/48

四、劳动合同变更效力/48

第三节 劳动合同解除/50

一、劳动合同解除的类型化管理/50

二、劳动合同解除的流程化操作/52

三、职工对抗行为应对/53

第四节 劳动合同终止/56

一、劳动合同终止的法定性/58

二、劳动合同终止延长/59

三、劳动合同终止补偿/59

第五节 离职交接/60

一、工作交接的约定性/62

二、服务期违约金/62

三、竞业禁止注意要点/63

第六章 绩效考核制度

6
CHAPTER 065

第一节 不能胜任工作的界定/65

一、界定的内容/67

二、界定的依据/68

三、以不能胜任工作为由解除劳动关系需要履行的程序/69

第二节 绩效考核标准/70

- 一、考核标准的设计/70
- 二、出现的问题及解决办法/71
- 第三节 绩效考核流程/73**

7 **077**
CHAPTER

第七章 工时管理制度

- 第一节 标准工时制/77**
- 第二节 综合计算工时工作制/80**
- 第三节 不定时工作制/83**
- 第四节 工时制度变更的问题/85**
 - 一、变更工时制度前要与工会和劳动者协商/86
 - 二、实行特殊工时制的，应报经相关部门批准/86
 - 三、用人单位的告知义务/87
 - 四、与劳动者协商签订变更劳动合同协议书/87

8 **089**
CHAPTER

第八章 休假管理制度

- 第一节 带薪年假/89**
 - 一、适用对象/89
 - 二、跨年度休假/90
 - 三、年假计算周期及未休带薪年假的处理/91
- 第二节 病假管理/93**
 - 一、病假申报/93
 - 二、病假与带薪年假的关系/95
- 第三节 女职工假期/98**
 - 一、产前检查/98

二、违反计划生育的女职工的产假/99

三、哺乳假/100

第四节 工伤假期/102

一、停工留薪期计算标准/103

二、停工留薪期的延长/104

第五节 其他假期/107

一、婚假有效期/107

二、对丧假限制/108

第九章 薪酬福利制度

9 111

CHAPTER

第一节 工资架构/112

一、从用人单位角度看/114

二、从职工的角度看/115

第二节 加班工资/116

一、加班工资核算/119

二、加班工资的时效/120

三、特殊岗位的加班工资/120

第三节 病假工资/122

一、病假工资计算基数/122

二、病假工资的具体核算/123

第四节 年终奖/127

一、年终奖与双倍工资差额的关系/129

二、离职员工的年终奖/129

三、年终奖的时效/130