

面向HR 服务HR
HUMAN
RESOURCES

HR

增订
6版

全程法律顾问

企业人力资源管理高效工作指南

周丽霞 著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

HR 全程法律顾问

——企业人力资源管理高效工作指南

周丽霞 著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

HR 全程法律顾问：企业人力资源管理高效工作指南：
增订版 / 周丽霞著. —6 版. —北京：中国法制出版
社，2022. 10

ISBN 978-7-5216-2900-2

I. ①H… II. ①周… III. ①劳动法-中国-学习参
考资料 IV. ①D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2022) 第 174281 号

策划编辑：戴蕊

责任编辑：程思

封面设计：周黎明

HR 全程法律顾问：企业人力资源管理高效工作指南：增订版

HR QUANCHENG FALÜ GUWEN; QIYE RENLI ZIYUAN GUANLI GAOXIAO GONGZUO ZHINAN; ZENGdingBAN

著者/周丽霞

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/787 毫米×1092 毫米 16 开

版次/2022 年 10 月第 6 版

印张/28.25 字数/452 千

2022 年 10 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5216-2900-2

定价：98.00 元

北京市西城区西便门西里甲 16 号西便门办公区

邮政编码：100053

传真：010-63141600

网址：<http://www.zgfs.com>

编辑部电话：010-63141806

市场营销部电话：010-63141612

印务部电话：010-63141606

(如有印装质量问题，请与本社印务部联系。)

六版序言

2011、2013、2015、2017、2019，平均每两年更新一版的节奏，直到今年2022，我又开启了本书第6版的修订。写这一版序言时，翻看着前面的每一版序言，回忆着这十年的过往，彼时的情景，此时的心境，颇有感触。尤其是看到最近的五版序言，那时的我，对即将到来的2020年充满了无限的期待和憧憬，但谁也没想到新冠肺炎疫情已经在暗处步步逼近。和所有人一样，我在新冠肺炎疫情当中也经历了前面40年从未经历过的生活，线上会议成了工作中的常态，我们把更多的时间花在了手机上。

新冠肺炎疫情之下，我想每个人都经历过突如其来的变化。我身边的创业者和创始人们，更是经受着比常人更大的压力和挑战。有的减薪裁员，断臂求生；有的苦苦挣扎，最终倒下；有的歇业休眠，等待时机。但无论是哪种情况，当我们一起沟通讨论的时候，却鲜少听到有人抱怨，创始人们永远是在积极地寻找解决方案。我想这也是为什么人们会更喜欢乐观的强者，因为世界并不总是美好，人生并非永远顺境，面对困难挫折，如何接受逆境，调整应对，抵抗悲观，拥抱变化，这才是真正重要和需要我们学习的，或许也正是这一场疫情要教给我们的。

2022年的春天，我集中精力进一步升级了我们的股权激励产品，做了我们新一期的新冠肺炎疫情时期用工管理与组织优化线上训练营，完成了本书的第6版更新。最近两年随着《民法典》的颁布，相关法律法规的更新也相对较多，这次我们仅新版的修订要点就达万字，所以也是借此机会对全书作了一次全面深入的梳理和修订，在此也特别感谢我们极光邹的卢律师带领的劳动法团队，对本书的细致修订所付出的巨大努力。

最后，特别感谢我的家人，这些年来对我的工作毫无怨言的理解与支持。这两年，我们也经历了亲人离去，与我們在一起生活了十几年的婆婆，永远地离开了我们。2010年最初写这本书的时候，正是我儿子刚出生不久的时候，婆婆为了让我安心工作与写书，义无反顾地承担了全部的家务和对孩子的照料，当我第一次把样书拿给她看的时候，她小心地抚摸着那些铅字，开心和激动地像个孩子。从遥远的老

家来到陌生的北京，为了我们这个小家，像全中国千千万万的父母一样，他们付出了所有的辛劳与爱，愿她在天堂安息，她给予我们的爱、善良与美好，也将永远与我们同在，在我们的家里，继续传承下去！

周丽霞

2022年5月3日

五版序言

写这版序言的时候，忍不住翻了前面的序言，2011、2013、2015、2017，直到今年2019，基本上是平均每两年更新一版的节奏，明年2020年，就是这本书出版的第10个年头了，编辑告诉我，到现在这本书已经卖出6万册，一想到已经有6万人看过这本书，书里的知识或多或少，在某个时间，某个场合，都曾经给过他们点滴帮助，我就禁不住有一些激动。

这本书走过的10年，也是我律师职业生涯成长耕耘的10年，和许多律师的成长史相似，当年写书的时候，我还只是一个年轻的律师助理；本书首次出版的那一年，我成为一名独立的提成律师；等本书再版的时候，我已经加入了一家公司化律所，成为一名合伙人律师；直到2017年，我创办了自己的律师事务所——北京极光律师事务所。

创办极光，源于一个简单的初心，就是希望在这个大众创业、万众创新的时代，能在更细分的领域为创业者们提供更加专注和与众不同的法律服务。创业两年，经历了最初的艰难与坚持，我们创新地研发了深受创始人们认可与欢迎的法律产品“动态合伙股权”，每年服务近百家互联网与高科技企业，为企业家们讲授股权法律课程超过百场。我的这两年几乎是全年无休，每天不是在讲课，就是在企业驻场辅导，虽然很累，但也很快乐，因为每一天都在更真切地感受法律服务带给客户的价值，享受在帮助客户成功的同时自我成长的幸福。

“助力创业者成就伟大的组织”——这是极光的使命，也是极光的创业初心。创业之初，靠的是懵懂之中的那份勇气和简单，两年走来，更多的是坦然与笃定，创业就像“尘世里的一场修行”，她给你力量，带你走去更远的地方，看更美的风景，她也磨炼你的心性，让你有机会成为更好的人。这一路，必定崎岖坎坷，布满荆棘，必定要时时在黑暗中摸索，虽然会撞得头破血流，但也因此有了不一样的人生和那么多的故事。

10年，从一个人，到一个团队，到一家律所，感恩当年父亲为我选择了法律专业，感恩我的爱人和儿子一直以来都是那么百分之百地支持我的工作，感恩职业生

涯中遇到那么多的良师益友，何其幸运。我的老东家金诺律师事务所的李海波主任，他真的是我所见过的律师里最有情怀与人格魅力的前辈，他说，你离开金诺，我虽有千般不舍，但明日你展翅高飞，我必定会助一臂之力。我的合作伙伴 iCourt 创始人胡清平，与胡老师相识 12 年，他改变法律行业的梦想时时引领和激励着我，创业路上也一直有他的鼓励与支持；我的合伙人邹的卢律师和王姣姣律师，她们差不多都是毕业刚入行的时候就加入我的团队，一路走来，因为我的创业梦想和我一起创办极光；我们极光自己培养的第一位合伙人——李洋，她的成长让我们更加坚信年轻人的力量；还有我们极光每一位年轻的伙伴，因为他们的辛勤工作，才有了极光的飞速发展。最后，尤其要感谢极光的姚新方、罗湘媛和赵梓臣律师在邹的卢律师的带领下，为本书的此次增订付出的努力与工作。

2020 年马上就要来了，我也将奔入 40 岁，期待下一个精彩的十年。律师，这个我将为之奋斗一生的职业，现在才正值当年。极光，这个我将为之奉献一生的事业，一切才刚刚开始。

周丽霞

2019 年 10 月 31 日

四版序言

2017年，初春的北京。

本书终于完成了第四次升级，距离上一次，已经有两年的时间。这两年，我在全国各地讲课，认识了很多志同道合的律师朋友；走出国门，从美国到欧洲，也见识了国外先进的法律服务市场。但是不管走多远，极致、专注的初心不曾改变。

这两年，给我感触最深的两个字，就是“开放”。身处这样一个风云变幻的时代，即便是最传统的法律行业，也无时无刻不在被互联网和技术的浪潮搅动着，这其中，有人引领，有人追随，有人称赞，有人旁观，有人质疑，有人诟病，无论你是哪一种，身在其中，我们谁也无法避开。在我看来，互联网给我们带来的最大改变，就是开放的精神，与其说是技术改变这个时代，不如说是开放意识和精神。当下，任何人想要基于信息、经验或者专业对某个行业形成垄断，也许过去可以，但现在，已经不可能了。

当初写这本书的时候，其实也是源于一种开放的想法，希望把自己对这个专业的研究和实务的经验分享出去，让更多的人受益。从本书今天好几万册的销量，当当网1万多条的好评来看，这个初衷应该是实现了。我也并没有像很多人担心的那样，因为开放而失去所谓的优势，相反比起我分享的，我获得的更多。那些各地读者的好评、反馈与各种实务问题的邮件讨论，那些因书结缘的来自四面八方的好朋友，还有那股子倒逼自己精进专业永无止境的动力，这些美好而励志的获得都是写书之初不曾预想到的。

开放是一种精神，它需要勇气，但当开放变成行动时，它更需要的是底气！当我们走进国外律所，赞叹他们细致的专业分工和强大的知识管理时，不禁深深地感触，对律师而言，做好业务仅仅是第一步，如何沉下心来，深耕专业，如何让专业形成有形化的积累，得以分享传承，这些可能是更有意义的事情，它也正是追求极致的客户服务的前提。

未来，我还会继续写下去，继续升级，继续分享，也许会以一种更极致的方式实现专业的积累与开放。无关名利，无关赚钱，我们总要做一些事情，至少对得起我们身处的这个时代，当有一天我们离开的时候，这个世界会知道，我们曾经来过。

周丽霞

2017年3月15日

三版序言

转瞬之间，时间就到了2015年，本书新的增订版也终于在我的日夜奋笔中完稿了，较之前两次（2012年的“小修”和2013年的“大修”），本次的修订异常漫长和艰苦，从年初一直修到现在。一方面，是由于工作担子越来越重，只能尽可能挤时间来完成研究和写作，另一方面，更重要的是，劳动法律法规、政策，以及地方性规定和司法审判指导意见，一直在密集出台，导致刚修得差不多了，一个新规出来了，于是赶紧着手修订新的部分，结果从年初修劳务派遣，到5月份按北京新的审判指导意见重新全书梳理，再到8月份修工伤保险，9月份又根据北京最新通知的规定修外国人用工。我想，恐怕再也没有一个法律领域，像劳动用工法律这样一直处于一个活跃的立法状态，使得我们律师一天都不能懈怠学习，这也许就是劳动法的魅力所在吧！

这本书自2011年首次出版至今已经三年有余，销量达到三万册，我也因此收获了全国各地众多热心的读者朋友的来信和来电。这其中有公司HR，也有研究劳动法的律师同行，还有企业老板、管理者，在校大学生和各行各业的劳动者，你们通过微博、微信、email，或者打来电话，毫不吝惜地表达着对这本书的赞扬和肯定，提出一些实务中的问题与我探讨，更令我感动的是，一些细心的读者指出了书中个别引用法规、序号、标点和细小的印刷错误，这是多么细致的研读才能做到的呀！再次感谢所有读到这本书的朋友，你们的支持与厚爱，是我无论多辛苦，都要把这本书继续做好，做成经典的最大动力！

最后，衷心地感谢我的家人，由于平日的工作已经超负荷，这本书的增订只能占用休息时间完成，也因此挤占了与家人的欢聚时光，感谢家人的付出，爱人的理解支持和儿子的懂事，他也经常翻开这本书，从里面念出个把他认识的字，试图在告诉妈妈，他知道我写的是什么。希望等你长大真正能读懂她的时候，这本书还在，也许那时她已经修订到20版了。

感恩时光，感恩我们所拥有的一切，祝福每一位虽不曾谋面，但在书那头与我相遇的你！

周丽霞

2015年1月30日

再版序言

也许是巧合，此次提笔为增订版书写序言之时，距离本书首次出版正好满两年。两年间，本书赢得了众多读者如潮的好评与肯定，首次面世5个月即售罄，数月蝉联当当网法律类书籍销售榜冠军，两年之间3次加印，当当网逾5000的用户好评，虽说是一本心血之作，但能得到大家如此的厚爱，的确大大超乎我的预料，尤其是每每看到“很实用、很全面”，“理论与案例结合、很生动、不枯燥”，“HR的工具书、HR必备的法律字典”等等的读者留言和评论时，更倍感欣慰，无数个挑灯奋笔的夜晚，一切辛苦的付出都是值得的。

两年来，我的业务方向更加专注于劳动法律领域，也见证着劳动立法又进入一个新的活跃期，2012年以来，《企业民主管理规定》、《女职工劳动保护特别规定》、《防暑降温措施管理办法》等法规相继出台，《特殊工时管理规定》和《生育保险办法》先后公布了征求意见稿，特别是2012年年末至2013年年初，《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》和《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）》也相继公布，这些新的法律法规的着眼点更侧重在对劳动者民主权利与福利待遇的保护上，因此势必给企业的人力资源 and 用工管理带来新的挑战 and 影响。同时，伴随着法律法规的变化，相关的政策和司法实务也在发生着改变，如何在实际工作中有效和及时地应对这些变化，也是HR亟须了解和解决的问题。

基于上述新的立法动态和实务变化，本次增订着重从以下三个方面对原书的内容进行了梳理和修订：

一是对所涉及的全部法律法规进行了更新。结合近两年劳动法律法规变化的实际情况，本次增订中对所涉及的劳动法律法规及司法解释进行了全面的更新，以确保书中所援用和依据的法律法规均是最新出台和现行有效的。

二是对相关的实务操作进行了全面梳理。由于法律法规、相关政策及社会经济环境的变化，导致在实务操作中面对某个具体问题时，司法裁判口径和尺度也在发生着或微妙或重大的改变。本次增订中结合原有案例和做法，进一步向大家阐述了

相关实务中最新的操作口径和办案经验。

三是对原书的文字和语义又进行了一次精修，使得内容读起来更通顺、更有条理，用词更准确、更规范。

最后，特别感谢策划编辑戴蕊女士在本书出版过程中付出的辛劳，也希望这本书未来能成为更多 HR 工作的好帮手，这是我们的初衷与共同的愿望！

周丽霞

2013年4月1日

前 言

2008年,《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》《劳动合同法实施条例》《职工带薪年休假条例》等劳动法律法规的相继实施,给企业HR带来了严峻挑战。经过2008、2009两年的调整适应和平稳过渡,2010年又进入劳动立法非常活跃的一年,先是最高人民法院颁布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》,紧接着《社会保险法》正式出台,作为其配套法规,《工伤保险条例》《工伤认定办法》《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》等法规也相继被重新修订。劳动法律法规的不断更新和完善,不但加大了企业依法用工的难度,同时也加重了企业违法用工的成本和风险。

在为企业提供劳动法律咨询的过程中,笔者就时刻感受到HR的困扰和压力,一方面平时被大量具体和繁琐的人事工作所牵绊,根本没有足够的时间研究劳动法律;另一方面,劳动法律专业性较强,各类法律法规众多,实务操作中口径不一,因此,面对实际问题时,HR常常感到束手无策。由此,笔者萌发了编写一本真正面向HR,服务HR,为HR的实际工作提供指导的实务用书的想法。因此,本书突出以下三个特点:

1. 全面性

笔者集结多年的劳动法律实务经验和研究成果,旨在打造一本劳动人事管理的全书,为企业HR提供用工管理的全程法务指导。本书涵盖了企业劳动用工和人事管理所涉及各个方面的法律事务,以企业劳动用工管理的流程为主线,辅之以用工管理中的特殊问题和特殊人群的劳动关系管理,内容全面完整,体例简洁清晰。

本书共18章,既囊括了招聘录用,合同订立,合同变更和履行,合同解除、终止与续订以及劳动争议的解决等HR日常法律事务,同时也关注了集体合同、工会等特殊劳动法律问题,尤其是对外国人和外国企业、“三期”女职工等特殊劳动主体的用工管理给予了专门介绍和指导。

2. 实用性

笔者编写本书的目的在于,从企业HR的实际工作需要出发,切实解答HR实

务中碰到的问题和困惑，为 HR 依法、灵活、高效地开展人事管理工作支招献策。基于这一出发点，在章节内容的编排上，既注重对基本法律背景知识的介绍和大量典型案例的分析，同时更对相关问题的实务处理提出了具体的应对意见和解决方案，真正做到易懂实用。

3. 时效性

由于近年劳动立法活跃，不少旧法被废止，新法不断出台，各地的审判指导意见也层出不穷，这使得 HR 在寻找法律依据解决实务问题时经常被搞得一头雾水。本书依据国家颁布的最新法律法规和司法解释，结合地方的审判实践，深入分析和把握了劳动立法精神，充分吸收了仲裁和司法机关的审判意见，具有较强的时效性和成熟性。

由于笔者水平有限，书中或有疏漏之处，还请各位读者多多批评指正。

周丽霞

2011年4月1日

目 录

第 一 章 招聘录用与入职管理	1
第一节 招聘广告与录用条件/1	
第二节 录用通知的发放/4	
第三节 拟录用员工的入职审查和管理/7	
第四节 单位的如实告知和禁止担保的义务/12	
一、员工入职前，单位承担如实告知义务/12	
二、禁止单位扣押证件、要求担保和收取财物/12	
第 二 章 订立劳动合同	15
第一节 劳动合同的订立/15	
一、订立形式/15	
二、订立时间/16	
三、用人单位不依法订立劳动合同的法律后果/17	
四、劳动者久拖不签劳动合同的法律后果/19	
第二节 劳动合同的主体/21	
一、用人单位/21	
二、劳动者/23	
第三节 劳动合同的条款/28	
一、必备条款/28	
二、约定条款/29	
第四节 劳动合同的期限/32	
一、固定期限劳动合同/32	
二、无固定期限劳动合同/32	
三、以完成一定工作任务为期限的劳动合同/36	

第五节 劳动合同的效力/37	
一、劳动合同的有效要件/38	
二、无效劳动合同/38	
第三章 试用期管理	44
第一节 试用期期限/44	
一、试用期的法定上限/44	
二、试用期的延长和缩短/45	
第二节 试用期工资和福利待遇/47	
一、试用期工资/47	
二、试用期福利待遇/48	
第三节 试用期的约定限制/49	
一、部分劳动合同不得约定试用期/49	
二、试用期不得单独设定/49	
三、试用期只能约定一次/49	
四、违法约定试用期的法律后果/50	
第四节 试用期内劳动合同的解除/51	
一、劳动者在试用期内解除劳动合同/51	
二、用人单位在试用期内解除劳动合同/52	
第四章 规章制度	58
第一节 规章制度的生效要件/58	
一、内容合法/58	
二、民主程序/59	
三、公示程序/62	
四、企业规章制度违法的法律后果/63	
第二节 规章制度的制定/63	
一、内容合理/63	
二、细化标准/64	
三、规章制度和劳动合同的关系/66	
第五章 保密与竞业限制	68
第一节 商业秘密/68	
一、商业秘密的认定/68	

二、商业秘密的范围和内容/70	
第二节 保密措施与保密制度/73	
一、建立完善严格的保密规章制度/73	
二、签订保密或竞业限制协议/74	
三、建立商业秘密侵权索赔机制/74	
第三节 保密协议实务操作/75	
一、保密协议和竞业限制协议的区别与联系/75	
二、保密协议的内容/76	
第四节 竞业限制协议实务操作/77	
第六章 培训与服务期	90
第一节 服务期/90	
一、什么是服务期/90	
二、可以约定服务期的情形/90	
三、服务期期限/92	
四、违反服务期约定的法律后果/94	
五、支付违约金的情形/96	
第二节 培训协议签订实务技巧/97	
第七章 工作时间与休息休假	99
第一节 工作时间/99	
一、标准工时制/99	
二、综合计算工时制/101	
三、不定时工作制/105	
四、有关加班加点的规定/106	
五、考勤管理和加班审批/110	
第二节 休息休假/112	
一、休息日/112	
二、法定节假日/112	
三、丧假/113	
四、婚假/113	
五、产假/116	
六、育儿假/116	

七、子女护理假/陪护假/122

八、探亲假/128

九、社会活动假/129

十、事假/130

十一、带薪年假/130

十二、病假/138

第八章 员工薪酬管理..... 142

第一节 薪酬管理中的各项基本概念和制度/142

一、工资/142

二、标准工资、基本工资和正常工作时间工资/147

三、日工资和小时工资/149

四、最低工资标准/150

五、克扣工资/152

六、拖欠工资/154

第二节 工资支付的各项规定/156

一、工资支付的程序性规定/156

二、工资支付标准的确定/158

三、未依法支付工资的法律后果/163

四、工资薪金所得个人所得税的扣缴/164

第三节 加班费的实务操作/167

第四节 薪酬管理的常见误区/172

一、月工资标准低于当地最低工资标准/173

二、以实物或购物卡等形式支付工资/173

三、不按时支付工资/173

四、直接规定以最低工资标准为基数计算加班费/173

五、以调休代替支付加班费/173

第九章 社会保险实务..... 174

第一节 社会保险的基本规定/174

一、社会保险的强制性和法定性/174

二、未依法缴纳社会保险费的法律后果/176

第二节 基本养老保险/181