

面向HR 服务HR

HUMAN  
RESOURCES



增订  
5版

# 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



扫码观看人力资源管理培训课程视频



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：HR、商务人士、企业管理人员、劳动法律师、企业法律顾问的必备宝典/周丽霞著.—5版（增订本）版.—北京：中国法制出版社，2019.11

ISBN 978-7-5216-0593-8

I.①H... II.①周... III.①企业管理-人力资源管理-劳动法-基本知识-中国 IV.①D922.504

中国版本图书馆CIP数据核字（2019）第218586号

策划编辑：戴蕊（dora6322@sina.com） 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**5**版）

HR QUANCHENG FALÜ GUWEN: QIYE RENLIZIYUAN  
GUANLI GAOXIAO GONGZUO ZHINAN (ZENG DING 5 BAN)

著者/周丽霞

经销/新华书店

印刷/

开本/787毫米×1092毫米 16开 印张/30.5 字数/493千

版次/2019年12月第5版 2019年12月第1次印刷

中国法制出版社出版

书号ISBN 978-7-5216-0593-8 定价：88.00元

北京西单横二条2号

邮政编码 100031 传真：010-66031119

网址：**http: //www.zgfzs.com** 编辑部电话：**010-66066620**

市场营销部电话：**010-66033393** 邮购部电话：**010-66033288**

（如有印装质量问题，请与本社印务管理部联系调换。电话：010-66032926）

## 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，我成为了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，也会撞得头破血流，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，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，导致刚修的差不多了，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

# 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的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

2011年4月1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和影响。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亟需了解和解决的问题。

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

## 案例问题索引

- 1.单位如何适用“不符合录用条件”辞退新员工？
- 2.录用通知书具有法律效力吗？
- 3.企业能拒绝录用乙肝病原携带者吗？
- 4.企业要求具有本地户口的人员出具担保有效吗？
- 5.参加岗前培训能否认定是建立劳动关系？
- 6.民办医院医生属于劳动法律调整的劳动者主体吗？
- 7.会计师事务所员工属于劳动法律调整的劳动者主体吗？
- 8.返聘人员上班路遇车祸，能算工伤吗？
- 9.在校大学生能与用人单位订立劳动合同吗？
- 10.工作地点应如何约定？
- 11.劳动合同欠缺必备条款，企业是否承担法律责任？
- 12.应订立无固定期限劳动合同而订立了固定期限劳动合同，公司是否应当支付二倍工资？
- 13.连续工作满10年后，是否能在固定期限劳动合同履行中提出变更合同期限？
- 14.劳动合同中约定将社会保险费直接支付给员工有效吗？

- 15.劳动者原因导致劳动合同无效如何处理？
- 16.企业随意延长试用期，应承担何种法律责任？
- 17.违法约定的试用期已履行的，企业应如何承担责任？
- 18.试用期内合不合格，谁说了算？
- 19.如此“行规”写进员工手册，能合法吗？
- 20.企业规章制度应如何公示？
- 21.企业规章制度如此规定，是否合理？
- 22.员工的何种行为构成“严重违纪”？
- 23.未采取保密措施的信息能构成商业秘密吗？
- 24.客户名单能构成商业秘密吗？
- 25.企业要员工保密，必须支付保密费吗？
- 26.员工自动履行竞业限制协议的，能要求补偿金吗？
- 27.不支付补偿金，员工还需要承担竞业限制义务吗？
- 28.岗前培训能约定服务期吗？
- 29.服务期内劳动合同到期，用人单位能终止劳动合同吗？
- 30.劳动者违反服务期约定的，用人单位能要求劳动者继续履约吗？
- 31.企业拖欠工资，员工能解除服务期劳动合同吗？

- 32.“做六休一”，合法吗？
- 33.每日工作8小时，包含午休和用餐时间吗？
- 34.企业能自主实行综合计算工时制吗？
- 35.实行综合计算工时制后，员工的工作时间就完全由企业安排吗？
- 36.采取不定时工作制，还需要记考勤吗？
- 37.是加班，还是值班？
- 38.员工休的是法定年假，还是额外年假？
- 39.业务提成是劳动者的工资吗？
- 40.客观原因导致工资未发，构成无故拖欠吗？
- 41.劳动合同中的工资标准约定不明，发生争议如何确定？
- 42.加班费计算基数如何确定？
- 43.用人单位能与劳动者约定发补助代替缴纳社保费吗？
- 44.缴费基数低于员工月平均工资，员工能要求解除劳动合同吗？
- 45.企业能停缴旷工职工的基本养老保险费吗？
- 46.参加了基本医疗保险，就可以不支付病假工资吗？
- 47.企业能要求员工个人缴纳生育保险费吗？
- 48.违章作业致伤能认定为工伤吗？

- 49.企业瞒报工伤，应承担何种法律后果？
- 50.非法用工，用人单位应当如何赔偿？
- 51.劳动合同规定“可根据需要进行调岗”是否有效？
- 52.员工不胜任工作，企业就能随意调岗吗？
- 53.企业和员工就经济补偿金达成协议后，员工还能反悔吗？
- 54.企业解除劳动合同未通知工会，解除决定违法吗？
- 55.员工医疗期满后不能从事原工作，企业可以解除劳动合同吗？
- 56.经济性裁员，可以随时通知员工走人吗？
- 57.劳动合同被企业违法解除后，员工能要求恢复劳动关系吗？
- 58.员工辞职，须经用人单位批准吗？
- 59.员工能否以企业未缴社会保险费为由解除劳动合同？
- 60.员工辞职，企业能要求赔偿猎头费用吗？
- 61.员工离职后，还能要求年终奖吗？
- 62.企业能约定劳动合同的终止条件吗？
- 63.以完成一定工作任务为期限的劳动合同，何时终止？
- 64.分公司被撤销，可以终止劳动合同吗？
- 65.公司投资人变更，可以终止劳动合同吗？

- 66.劳动合同终止后，员工方知怀孕能要求续签劳动合同吗？
- 67.劳动合同到期后未续签，也未终止，劳动关系能随时终止吗？
- 68.员工连续工作满10年，是否必须续签劳动合同？
- 69.劳动合同期满终止，员工不同意续订的，企业还须支付经济补偿金吗？
- 70.计算经济补偿金时，如何确定本单位工作年限？
- 71.企业支付赔偿金后，还需支付经济补偿金吗？
- 72.员工失职给企业造成损失，应当如何赔偿？
- 73.企业能否选取职工代表来订立集体合同？
- 74.劳动合同的工资标准可以低于集体合同的标准吗？
- 75.集体合同生效后入职的员工，能适用集体合同的规定吗？
- 76.工会委员违纪可以解除劳动合同吗？
- 77.工会经费的计算基数如何确定？
- 78.劳务派遣员工要求同工同酬，能得到支持吗？
- 79.派遣员工发生工伤，工伤保险待遇由谁负担？
- 80.“用工单位有权随时将被派遣劳动者退工”的约定有效吗？
- 81.劳务派遣违法，谁该承担责任？
- 82.劳务派遣还是业务外包？

- 83.非全日制用工日工作时间可以超过4小时吗？
- 84.企业能否安排非全日制员工加班？
- 85.非全日制员工能主张加班费吗？
- 86.临时工发生工伤事故，能主张工伤保险待遇吗？
- 87.产假逾期能否定为旷工？
- 88.“三期”女职工工资，到底该怎么发？
- 89.休了产假就不能加工资吗？
- 90.用人单位能否对“三期”内的女职工调岗降薪？
- 91.“三期”女职工工作时间流产，能要求公司赔偿吗？
- 92.“三期”女职工严重违纪，能解除劳动合同吗？
- 93.违法解除“三期”劳动合同，企业承担何种法律责任？
- 94.公司解散，“三期”内的女职工还能享受生育待遇吗？
- 95.违反计划生育规定的女职工生育后能休产假吗？
- 96.企业能与违反计划生育政策的女职工解除劳动合同吗？
- 97.女职工计划外生育流产能享受流产假待遇吗？
- 98.外企代表处可以直接招用中国员工吗？
- 99.外国人能同时在我国境内两家企业兼职吗？

- 100.企业擅自聘用外国人，应承担何种责任？
- 101.聘用外国人，能约定劳动合同的终止条件吗？
- 102.企业欠缴社会保险费，员工能申请仲裁或提起诉讼吗？
- 103.应签未签书面劳动合同的“二倍工资”赔偿，应如何计算仲裁时效？
- 104.企业能在劳动合同中约定劳动争议仲裁管辖地吗？
- 105.确定是否属于“终局裁决”，其金额是分项算，还是合并算？
- 106.员工主张加班，到底该由谁举证？
- 107.电子邮件能否作证据？
- 108.案件执行程序中，双方能达成和解吗？

- [第一章 招聘录用与入职管理](#)
  - [第一节 招聘广告与录用条件](#)
  - [第二节 录用通知的发放](#)
  - [第三节 拟录用员工的入职审查和管理](#)
  - [第四节 单位的如实告知和禁止担保的义务](#)
    - [一、员工入职前，单位承担如实告知义务](#)
    - [二、禁止单位扣押证件、要求担保和收取财物](#)
- [第二章 订立劳动合同](#)
  - [第一节 劳动合同的订立](#)
    - [一、订立形式](#)
    - [二、订立时间](#)
    - [三、用人单位不依法订立劳动合同的法律后果](#)
    - [四、劳动者久拖不签劳动合同的法律后果](#)
  - [第二节 劳动合同的主体](#)
    - [一、用人单位](#)
    - [二、劳动者](#)
  - [第三节 劳动合同的条款](#)
    - [一、必备条款](#)
    - [二、约定条款](#)
  - [第四节 劳动合同的期限](#)
    - [一、固定期限劳动合同](#)
    - [二、无固定期限劳动合同](#)
    - [三、以完成一定工作任务为期限的劳动合同](#)
  - [第五节 劳动合同的效力](#)
    - [一、劳动合同的有效要件](#)
    - [二、无效劳动合同](#)
- [第三章 试用期管理](#)
  - [第一节 试用期期限](#)

- [一、试用期的法定上限](#)
- [二、试用期的延长和缩短](#)
- [第二节 试用期工资和福利待遇](#)
  - [一、试用期工资](#)
  - [二、试用期福利待遇](#)
- [第三节 试用期的约定限制](#)
  - [一、部分劳动合同不得约定试用期](#)
  - [二、试用期不得单独设定](#)
  - [三、试用期只能约定一次](#)
  - [四、违法约定试用期的法律后果](#)
- [第四节 试用期内劳动合同的解除](#)
  - [一、劳动者在试用期内解除劳动合同](#)
  - [二、用人单位在试用期内解除劳动合同](#)
- [第四章 规章制度](#)
  - [第一节 规章制度的生效要件](#)
    - [一、内容合法](#)
    - [二、民主程序](#)
    - [三、公示程序](#)
    - [四、企业规章制度违法的法律后果](#)
  - [第二节 规章制度的制定](#)
    - [一、内容合理](#)
    - [二、细化标准](#)
    - [三、规章制度和劳动合同的关系](#)
- [第五章 保密与竞业限制](#)
  - [第一节 商业秘密](#)
    - [一、商业秘密的认定](#)
    - [二、商业秘密的范围和内容](#)
  - [第二节 保密措施与保密制度](#)

- [一、建立完善严格的保密规章制度](#)
- [二、签订保密或竞业限制协议](#)
- [三、建立商业秘密侵权索赔机制](#)
- [第三节 保密协议实务操作](#)
  - [一、保密协议和竞业限制协议的区别与联系](#)
  - [二、保密协议的内容](#)
- [第四节 竞业限制协议实务操作](#)
- [第六章 培训与服务期](#)
  - [第一节 服务期](#)
    - [一、什么是服务期](#)
    - [二、可以约定服务期的情形](#)
    - [三、服务期期限](#)
    - [四、违反服务期约定的法律后果](#)
    - [五、支付违约金的情形](#)
  - [第二节 培训协议签订实务技巧](#)
- [第七章 工作时间与休息休假](#)
  - [第一节 工作时间](#)
    - [一、标准工时制](#)
    - [二、综合计算工时制](#)
    - [三、不定时工作制](#)
    - [四、有关加班加点的规定](#)
    - [五、考勤管理和加班审批](#)
  - [第二节 休息休假](#)
    - [一、休息日](#)
    - [二、法定节假日](#)
    - [三、丧假](#)
    - [四、婚假](#)
    - [五、产假](#)

- [六、探亲假](#)
- [七、社会活动假](#)
- [八、事假](#)
- [九、带薪年假](#)
- [十、病假](#)
- [第八章 员工薪酬管理](#)
  - [第一节 薪酬管理中的各项基本概念和制度](#)
    - [一、工资](#)
    - [二、标准工资、基本工资和正常工作时间工资](#)
    - [三、日工资和小时工资](#)
    - [四、最低工资标准](#)
    - [五、克扣工资](#)
    - [六、拖欠工资](#)
  - [第二节 工资支付的各项规定](#)
    - [一、工资支付的程序性规定](#)
    - [二、工资支付标准的确定](#)
    - [三、未依法支付工资的法律后果](#)
    - [四、工资薪金所得个人所得税的扣缴](#)
  - [第三节 加班费的实务操作](#)
  - [第四节 薪酬管理的常见误区](#)
    - [一、月工资标准低于当地最低工资标准](#)
    - [二、以实物或购物卡等形式支付工资](#)
    - [三、不按时支付工资](#)
    - [四、直接规定以最低工资标准为基数计算加班费](#)
    - [五、以调休代替支付加班费](#)
- [第九章 社会保险实务](#)
  - [第一节 社会保险的基本规定](#)
    - [一、社会保险的强制性和法定性](#)

- [二、未依法缴纳社会保险费的法律后果](#)
- [第二节 基本养老保险](#)
  - [一、征缴范围](#)
  - [二、缴费基数与比例](#)
  - [三、基本养老保险待遇](#)
- [第三节 基本医疗保险](#)
  - [一、征缴范围](#)
  - [二、缴费比例](#)
  - [三、基本医疗保险待遇](#)
- [第四节 失业保险](#)
  - [一、征缴范围](#)
  - [二、缴费比例](#)
  - [三、失业保险待遇](#)
- [第五节 生育保险](#)
  - [一、征缴范围](#)
  - [二、缴费比例](#)
  - [三、生育保险待遇](#)
- [第六节 工伤保险](#)
  - [一、工伤保险费的缴纳](#)
  - [二、工伤认定](#)
  - [三、工伤保险待遇](#)
- [第七节 社会保险实务疑难热点](#)
- [第十章 劳动合同的变更](#)
  - [第一节 协商变更劳动合同](#)
  - [第二节 单方变更劳动合同](#)
    - [一、劳动者不能胜任工作](#)
    - [二、医疗期满劳动者不能从事原工作](#)
  - [第三节 企业单方调岗实务疑难热点](#)

- [第四节 劳动合同变更技巧](#)
  - [一、岗位约定](#)
  - [二、调岗约定](#)
- [第十一章 劳动合同的解除](#)
  - [第一节 协商解除劳动合同](#)
  - [第二节 用人单位解除劳动合同](#)
    - [一、过错性解除劳动合同](#)
    - [二、非过错性解除劳动合同](#)
    - [三、经济性裁员解除劳动合同](#)
    - [四、违法解除劳动合同的后果](#)
  - [第三节 劳动者解除劳动合同](#)
    - [一、员工提前通知解除劳动合同](#)
    - [二、员工即时解除劳动合同](#)
    - [三、劳动者违法解除劳动合同的法律后果](#)
  - [第四节 离职手续的办理](#)
    - [一、企业应当办理的离职手续](#)
    - [二、企业不依法办理离职手续的后果](#)
    - [三、员工应当办理的离职手续](#)
- [第十二章 劳动合同的终止](#)
  - [第一节 劳动合同的终止与解除的区别](#)
  - [第二节 劳动合同终止的情形](#)
  - [第三节 劳动合同终止的例外情形](#)
    - [一、劳动合同终止的例外情形](#)
    - [二、例外情形下劳动合同的终止](#)
  - [第四节 劳动合同终止和续签的实务技巧](#)
    - [一、及时决定终止或续签劳动合同](#)
    - [二、劳动合同终止的程序](#)
    - [三、劳动合同终止的后果](#)

- [四、续签劳动合同实务](#)
- [第十三章 经济补偿金和赔偿金](#)
  - [第一节 经济补偿金](#)
    - [一、支付经济补偿金的情形](#)
    - [二、经济补偿金的计算标准](#)
    - [三、经济补偿金的支付时间](#)
    - [四、经济补偿金的实务疑难热点](#)
  - [第二节 赔偿金](#)
    - [一、企业应支付赔偿金的情形](#)
    - [二、劳动者应承担赔偿责任的情形](#)
- [第十四章 集体合同和工会](#)
  - [第一节 集体合同](#)
    - [一、集体合同与劳动合同的区别](#)
    - [二、集体合同的订立](#)
    - [三、集体合同的变更和解除](#)
    - [四、履行集体合同的争议处理](#)
  - [第二节 工会](#)
    - [一、工会的性质](#)
    - [二、工会的组建](#)
    - [三、工会办公场所和工作时间](#)
    - [四、工会委员](#)
    - [五、工会经费的来源和使用](#)
    - [六、工会的工作职能](#)
- [第十五章 劳务派遣和非全日制用工](#)
  - [第一节 劳务派遣](#)
    - [一、劳务派遣的适用范围](#)
    - [二、劳务派遣的“三性”岗位](#)
    - [三、劳务派遣的用工数量限制](#)

- [四、劳务派遣的“同工同酬”要求](#)
- [五、劳务派遣的主体](#)
- [六、劳务派遣法律关系](#)
- [七、劳务派遣的退回和劳动合同的解除](#)
- [八、违法劳务派遣的法律后果](#)
- [九、劳务派遣新规应对](#)
- [第二节 非全日制用工](#)
  - [一、非全日制用工的界定](#)
  - [二、非全日制用工的特殊规定](#)
- [第十六章 “三期”女职工劳动关系管理](#)
  - [第一节 “三期”的休假与休息](#)
    - [一、产前休息时间和产前假](#)
    - [二、产前检查假](#)
    - [三、保胎假](#)
    - [四、流产假](#)
    - [五、产假](#)
    - [六、护理假](#)
    - [七、哺乳时间和哺乳假](#)
  - [第二节 “三期”的工资和福利待遇](#)
  - [第三节 “三期”的劳动保护与岗位调整](#)
    - [一、“三期”劳动保护](#)
    - [二、“三期”岗位调整](#)
  - [第四节 “三期”劳动合同的解除](#)
  - [第五节 “三期”劳动合同的终止](#)
  - [第六节 违反计划生育规定的“三期”女职工劳动关系管理](#)
    - [一、未婚生育和已婚夫妻违法再生育](#)
    - [二、未婚先孕流产和计划外生育的流产](#)
- [第十七章 涉外劳动关系管理](#)

- [第一节 涉外劳务派遣](#)
- [第二节 外国人在中国就业](#)
  - [一、外国人就业的条件](#)
  - [二、外国人就业的程序](#)
  - [三、外国人劳动合同关系的管理](#)
- [第十八章 劳动争议的解决](#)
  - [第一节 和解与调解](#)
    - [一、和解](#)
    - [二、调解](#)
  - [第二节 申请仲裁](#)
    - [一、仲裁申请的受理范围](#)
    - [二、劳动争议仲裁时效](#)
    - [三、劳动争议仲裁管辖](#)
    - [四、劳动争议仲裁主体](#)
    - [五、劳动争议仲裁程序](#)
    - [六、劳动争议“终局裁决”](#)
    - [七、对仲裁裁决不服的救济](#)
  - [第三节 提起诉讼](#)
    - [一、劳动争议诉讼时效](#)
    - [二、劳动争议管辖法院](#)
    - [三、劳动争议诉讼请求](#)
    - [四、劳动争议诉讼程序](#)
  - [第四节 举证实务操作](#)
    - [一、举证责任的分配](#)
    - [二、举证期限](#)
    - [三、证据种类与提交规则](#)
  - [第五节 裁决的执行](#)
    - [一、申请执行的条件](#)

- [二、受理申请执行的法院](#)
- [三、仲裁裁决不予执行的情形](#)
- [四、先予执行](#)
- [五、执行异议](#)
- [六、执行和解](#)
- [七、暂缓执行](#)
- [八、中止执行](#)
- [九、终结执行](#)
- [附录](#)
  - [中华人民共和国劳动法](#)
    - [第一章 总则](#)
    - [第二章 促进就业](#)
    - [第三章 劳动合同和集体合同](#)
    - [第四章 工作时间和休息休假](#)
    - [第五章 工资](#)
    - [第六章 劳动安全卫生](#)
    - [第七章 女职工和未成年工特殊保护](#)
    - [第八章 职业培训](#)
    - [第九章 社会保险和福利](#)
    - [第十章 劳动争议](#)
    - [第十一章 监督检查](#)
    - [第十二章 法律责任](#)
    - [第十三章 附则](#)
  - [中华人民共和国劳动合同法](#)
    - [第一章 总则](#)
    - [第二章 劳动合同的订立](#)
    - [第三章 劳动合同的履行和变更](#)
    - [第四章 劳动合同的解除和终止](#)

- [第五章 特别规定](#)
- [第六章 监督检查](#)
- [第七章 法律责任](#)
- [第八章 附则](#)
- [中华人民共和国劳动合同法实施条例](#)
  - [第一章 总则](#)
  - [第二章 劳动合同的订立](#)
  - [第三章 劳动合同的解除和终止](#)
  - [第四章 劳务派遣特别规定](#)
  - [第五章 法律责任](#)
  - [第六章 附则](#)
- [中华人民共和国社会保险法](#)
  - [第一章 总则](#)
  - [第二章 基本养老保险](#)
  - [第三章 基本医疗保险](#)
  - [第四章 工伤保险](#)
  - [第五章 失业保险](#)
  - [第六章 生育保险](#)
  - [第七章 社会保险费征缴](#)
  - [第八章 社会保险基金](#)
  - [第九章 社会保险经办](#)
  - [第十章 社会保险监督](#)
  - [第十一章 法律责任](#)
  - [第十二章 附则](#)
- [中华人民共和国劳动争议调解仲裁法](#)
  - [第一章 总则](#)
  - [第二章 调解](#)
  - [第三章 仲裁](#)

- [第四章 附则](#)
- [劳动人事争议仲裁办案规则](#)
  - [第一章 总则](#)
  - [第二章 一般规定](#)
  - [第三章 仲裁程序](#)
  - [第四章 调解程序](#)
  - [第五章 附则](#)
- [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](#)
- [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\(二\)](#)
- [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\(三\)](#)
- [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\(四\)](#)
- [最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定](#)
- [本版修订要点](#)

# 第一章 招聘录用与入职管理

招聘是企业人力资源管理的第一个环节，也是非常重要却极易被忽视的一个环节。实践中，很多企业引进人才时，由于自认为握有录用员工的主动权，因此常常忽视了招聘过程中的法律风险，为企业之后的正常运营和用工管理埋下了隐患。

## 第一节 招聘广告与录用条件

企业招聘员工时，往往通过报纸、网站等媒体上刊登招聘广告来招贤纳士。一般来说，招聘广告包含工作地点、薪资待遇、学历、年龄、工作经验和能力素质等要求和限制。一个好的招聘广告，既能为企业吸纳到合适的人才，也能为企业日后的劳动用工管理奠定良好的基础。为了避免招聘广告可能带来的法律风险，企业HR在拟订招聘广告时，应注意以下两个方面的内容：

1.避免就业歧视：根据《中华人民共和国就业促进法》的规定，劳动者享有平等就业的权利，如遭受用人单位就业歧视，劳动者可直接向法院提起诉讼。因此，如果招聘广告涉嫌就业歧视，比如包含对应聘者“性别、婚姻状况、民族、户籍、健康状况”等方面的不合理限制，则刊登该广告的企业将可能面临侵权诉讼，并将承担相应的法律责任。

2.明确所招聘职位的录用条件：《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）明确规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件，单位可以立即解除劳动合同。因此，明确的录用条件是企业行使合法解除劳动合同权利的前提。

以案说法

### 1.单位如何适用“不符合录用条件”辞退新员工？

2009年10月，北京某公司筹备开业，在一家网站上同时刊登了数十个岗位的招聘启事，招聘条件统一为“同行业两年以上从业经验；如果应聘的是管理职位，还需有同行业管理职位两年以上从业经验”。张某看到招聘广告后决定应聘该公司行政主管一职，经面试合格后该公司与张某签订了一份劳动合同，合同约定试用期为2个月。试用期满前，公

司通知张某，由于其未通过公司试用期的考核评估，因此，公司决定与其解除劳动合同。张某认为，公司的行为属于违法解除劳动合同，遂向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。

### 【审理结果】

仲裁委员会经审理认为，公司以张某试用期的工作表现不符合录用条件为由要求解除劳动合同，首先应当拿出经双方确认的或已向张某公示的具体的录用条件。本案中，由于公司对符合法律要求的具体录用条件无法举证，因此，仲裁委员会认定公司招聘广告中写明的招聘条件即为公司的录用条件，鉴于张某完全符合该条件的要求，仲裁委员会支持了张某的申诉请求，要求公司承担违法解除劳动合同的赔偿责任。

### 【律师点评】

根据法律规定，如果劳动者在试用期间被证明不符合录用条件，单位可以立即解除劳动合同，并不予支付经济补偿金。很多单位据此认为，试用期内可以随便解除劳动合同，因此，忽视了入职审查和相关录用条件的明确这些本应在招聘和录用员工时把握好的环节。同时，为了吸引更多的人才应聘，招聘启事中刊登的录用条件往往都比较简单和宽泛，是该职位应当满足的最低条件。因此，一旦发生劳动争议，单位不是拿不出明确的录用条件，就是录用条件内容过于宽泛，难以证明员工不符合录用条件，这些都给用人单位以劳动者试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同带来了障碍。因此，单位要想利用“不符合录用条件”在试用期内辞退员工，前提是必须有明确的录用条件，并且该条件是在招聘录用员工之时，就已经向员工公示并经过员工确认的。

### 【HR应对】

1.用人单位在招聘广告中应根据所招聘职位的要求，明确自己的招聘条件，并将此招聘广告存档备查。

2.“录用条件”应根据所招聘职位的要求逐条拟订，并且内容应当明确化、具体化，切忌空泛化、简单化。一般来说，录用条件的设定可以包括，工作能力方面，如学历、工作经验、专业技能等；身体状况方面，如没有不适合从事相关工作的疾病等；工作态度方面，如遵守公司的规章制度等；法律规定方面，如与其他任何单位不存在劳动关系等；以及用人单位的其他特殊要求。企业HR在招聘的过程中，可根据本单位的实际情况具体设定录用条件。应当注意的是，根据2019年2月发布的《人力资源社会保障部、教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》的规定，用人单位录用女职工时不得将限制生育作为录用条件，且不得差别化地提高对妇女的录用标准等。因此，企业HR应当关注已有招聘信息中，是否存在性别歧视的内容，如“男性优先、未婚、已婚已育”等，在女职工招聘及员工关系管理过程中应当注意：（1）不得询问妇女婚育情况；（2）不得将妊娠测试作为入职体检项目；（3）不得将限制生育作为录用条件。

3.各职位的“录用条件”应事先向劳动者公示，并保留相应的公示证据。公示方法包括：（1）通过招聘广告来公示，并采取一定方式予以固定和保留；（2）员工入职时，向其明示录用条件，并要求员工签字确认；（3）劳动关系建立以前，在录用通知书中向员工明示录用条件，并要求其签字确认；（4）在劳动合同中明确约定录用条件或不符合录用条件的情形。上述方法，企业HR可根据本单位的实际情况选择或结合使用。

### 【法条链接】

《中华人民共和国就业促进法》

第三条 劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

第二十六条 用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。

第二十七条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。

用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

第二十八条 各民族劳动者享有平等的劳动权利。

用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。

第二十九条 国家保障残疾人的劳动权利。

各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。

用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

第三十条 用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

第三十一条 农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。

第六十二条 违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

《人力资源社会保障部、教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》

二、依法禁止招聘环节中的就业性别歧视。各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中，不得限定性别（国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外）或性别优先，不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女，不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件，不得差别化地提高对妇女的录用标准。国有企事业单位、公共就业人才服务机构及各部门所属人力资源服务机构要带头遵法守法，坚决禁止就业性别歧视行为。

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

.....