

夏桂颖 赵莉 / 著

增订本

企业法律顾问 实战业务手记

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

企业法律顾问实战业务手记

主编

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目（CIP）数据

企业法律顾问实战业务手记/夏桂颖，赵莉著.—增订本.—北京：中国法制出版社，2017.12

ISBN 978-7-5093-8704-7

I.①企... II.①夏...②赵... III.①企业-法律工作者-基本知识-中国
IV.①D926.5

中国版本图书馆CIP数据核字（2017）第165482号

责任编辑 朱丹颖（ss-nuannuan@hotmail.com） 封面设计 杨泽江

企业法律顾问实战业务手记

QIYE FALÜ GUWEN SHIZHAN YEWU SHOUJI

著者/夏桂颖，赵莉

经销/新华书店

印刷/

开本/710毫米×1000毫米 16开 印张/39 字数/561千

版次/2017年12月第1版 2017年12月第1次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-8704-7 定价：112.00元

北京西单横二条2号

邮政编码100031 传真：66031119

网址：**http: //www.zgfzs.com** 编辑部电话：**66010405**

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

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

再版序言

本书《企业法律顾问实战业务手记》于2015年第一次出版。出版后，蒙读者抬爱，本书反响还算不错，总体上差强人意。本书的宗旨是为了提高企业管理者的法律风险防范意识，并在其遇到相关问题或风险时，提供一定的解决方案或解决思路，同时也为从事法律顾问服务的同行提供交流、切磋、探讨的途径和平台。众所周知，市场经济是在不断发展与变化的，现代企业面临的经济形势瞬息万变，新挑战、新风险不断涌现。虽然相较于社会经济的快速发展，法制建设相对滞后，但现行法律法规仍处于不断更新和完善中。时至今日，本书出版已两年，内容不免略显陈旧，部分法律法规也已修订或废止，实难实现本书的写作初衷。

基于以上考量，出版社希望笔者在对第一版进行修订的基础上推出第二版，更新相关案例及法律法规，真正做到与时俱进，为读者提供最具时效性和可操作性的风险管理指引。为此，笔者在第一版的基础上增减了部分案例，并更新了部分法律法规。

与第一版相比，第二版有如下四方面的变化：

一、增减部分案例，笔者在书稿修订的过程中，删掉了部分较为陈旧、已不具有实用性和代表性的案例，同时结合当今社会经济的发展趋势，增补了一些新兴案例，如公司新三板挂牌法律意见、期权池与股权激励制度的法律意见、购销合同审查法律意见及网络营销合同审查法律意见等内容。

二、更新部分引用法律法规，保证书稿中所涉法律法规均现行有效。本书第一版出版于2015年，两年时间里，我国废止或修订了相当一部分法律法规。因此，笔者在本次修订时，对书稿中引用的所有法律法规均予以更新。同时，这一期间，适逢《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》正式施行，因此，笔者在修订过程中有意提高了诉讼案例所占比重，并重点结合新的司法解释对相关案例进行了解析和阐释。

三、第三篇在完善企业合同审查案例的基础上，增加了合同撰写方面的案例。合同撰写也是企业经常性的法律事务之一，其地位与合同审查不分伯仲，笔者在本次修订中结合具体合同的起草和撰写过程，阐释了合同撰写的注意事项及法律风险点。

四、第三篇合同审查案例呈现中，笔者采用了新的呈现形式，即保留了原合同及笔者的修改痕迹，期望通过这种形式可以更直观地将笔者的思考过程和修订理由展示给读者，增强与读者的互动，提高本书的实用性。

同第一版相同，本书中所涉案例均为笔者多年执业生涯中实际处理过的真实案例。笔者精心选择了部分极具代表性的案例展示给读者，希望通过对案例抽丝剥茧的分析给读者以启发和指引。

本书的修订过程几经波折，能与读者顺利见面，要特别感谢中国法制出版社以及朱丹颖编辑。修订过程中屡遇瓶颈，每每都是在编辑的热情鼓励和不断支持下，笔者才能坚持写下去。同时，编辑们表现出的诚恳的专业精神亦深深地教育了笔者。无论是本书的第一版还是第二版，均离不开编辑们的辛勤工作和无私付出。

笔者

2017年11月

- 第一篇 劳动人事关系处理业务手记
 - 一、用工性质选择的法律风险提示
 - 实例1 关于《某公司与人才推荐管理类型公司合作合同》的审查意见
 - 实例2 工程施工类企业用工类型选择
 - 实例3 对某顾问单位用工模式的法律风险分析
 - 实例4 对某公司建立规范化用工制度的法律意见
 - 实例5 法律框架内用工成本的降低
 - 实例6 职工劳动关系转移法律分析及方案设计
 - 实例7 顾问服务之劳动用工政策变化报告分析
 - 实例8 建筑行业劳务用工种类分析及管理制度设计
 - 实例9 不同岗位劳动合同个性化条款设计
 - 实例10 为顾问单位起草制定《劳动合同管理办法》情况的说明
 - 实例11 集体合同主要内容及签订程序的法律设计
 - 实例12 劳务派遣用工方式的选择
 - **【适用不同用工形式的法律风险防范及处理关键点】**
 - 二、企业劳动人事专项治理
 - 实例13 法律顾问协助某公司开展定岗定责工作
 - 实例14 通过完善公司人事管理制度规避劳动纠纷
 - 实例15 企业制定规章制度的操作程序
 - **【企业劳动人事专项治理的法律风险防范及处理关键点】**
 - 三、用工合同签订、履行、变更、续订的法律风险提示
 - 实例16 试用期劳动合同签订的法律意见
 - 实例17 一级建造师录用程序设计
 - 实例18 工时工作制的法律设计

- [实例19 加班工资计算基数的利用](#)
- [实例20 对长期病休怀孕女职工的劳动人事处理策略](#)
- [实例21 岗位职级及薪酬制度设计](#)
- [实例22 员工滞留档案存在的问题及处理方式](#)
- [实例23 劳动合同终止、续订、续延的条件及程序](#)
- [实例24 企业与劳动者解除劳动合同关系时的方案设计](#)
- [【用工合同签订、履行、变更、续订的法律风险防范及处理关键点】](#)
- [四、劳动纠纷、社保、劳动赔偿问题法律风险提示](#)
 - [实例25 针对新法规新政策的法律分析及解读](#)
 - [实例26 解除与职工劳动关系的工作方案](#)
 - [实例27 某劳动争议案件的进展及启示](#)
 - [实例28 个人与公司之间的工资争议纠纷处理方案](#)
 - [实例29 对不同情况员工参加社保方案的选择策略](#)
 - [实例30 劳动关系与社会保险关系分离法律风险分析](#)
 - [实例31 外地职工参加社会保险问题](#)
 - [实例32 企业年金建立的意义及具体制度设计](#)
 - [实例33 员工福利项目方案选择与设计](#)
 - [实例34 申请法院撤销劳动仲裁裁决申请书](#)
 - [实例35 劳务者在工作中受害，多公司间责任划分的明确](#)
 - [【常见劳动纠纷、社保纠纷的法律风险防范及处理关键点】](#)
- [第二篇 企业设立、治理、改制、解散业务手记](#)
 - [一、企业设立法律意见及风险提示](#)
 - [实例36 《公司法》修改背景下企业的应对](#)
 - [实例37 内资公司设立程序的法律策略](#)
 - [实例38 外商投资企业的法律适用程序设计](#)

- [实例39 PPP项目投资管理操作流程](#)
- [实例40 外商投资企业的法律适用及分支机构设立、撤销程序](#)
- [【公司设立法律风险防范及处理关键点】](#)
- [二、公司治理、内部控制相关法律意见及风险提示](#)
 - [实例41 修改公司章程的法律工作步骤](#)
 - [实例42 公司僵局问题的解决](#)
 - [实例43 公司经营恶化问题解决方案](#)
 - [实例44 解散子公司诉讼案进展情况报告](#)
 - [实例45 经营者持股及代持股方案设计（一）](#)
 - [实例46 经营者持股及代持股方案设计（二）](#)
 - [实例47 分公司、子公司及职能部门的功能划分](#)
 - [实例48 职业经理人管理职责和权限设计](#)
 - [实例49 如何与顾问单位进行有效沟通](#)
 - [实例50 企业发展规划整体设计](#)
 - [实例51 企业管理制度的梳理](#)
 - [实例52 国有企业股权变更法律分析及操作指导](#)
 - [实例53 关于对职工持股不予分红的法律意见](#)
 - [实例54 股东同意书的起草](#)
 - [实例55 国有企业股权代持协议方案设计](#)
 - [实例56 对某（北京）科技有限公司新三板挂牌前景的法律意见](#)
 - [实例57 浅谈公司新三板挂牌的信息披露](#)
 - [实例58 公司启用股权激励机制的操作要点](#)
 - [实例59 《代持股份协议》的法律效力分析](#)
 - [实例60 股权转让合同中格式条款存在的法律风险的处理意见](#)

- [【公司内部控制法律风险防范及处理关键点】](#)
- [三、“退出”公司法律风险提示](#)
 - [实例61 事业单位处置股权法律意见](#)
 - [实例62 股东撤回技术出资的可行性分析](#)
 - [实例63 股东撤回技术出资的操作程序](#)
 - [实例64 股东“放弃”股权的途径与方案](#)
 - [实例65 增资不到位的法律后果及处理意见](#)
 - [实例66 撤回对外商投资企业出资的可行性及途径](#)
 - [实例67 事业单位清理不良投资的途径及程序](#)
 - [【股东“退出”公司法律风险防范及处理关键点】](#)
- [四、企业改制、股权转让法律意见及风险提示](#)
 - [实例68 一人公司改制为普通有限公司或股份有限公司工作方案](#)
 - [实例69 有限责任公司改制为股份有限公司的必要性分析](#)
 - [实例70 自然人独资企业变更为有限责任公司法律分析](#)
 - [实例71 股东以隐名持股方式奖励给他人股权的可行性](#)
 - [实例72 阻止其他股东转让股权的可行性分析](#)
 - [实例73 为避免同业竞争而调整投资关系结构的工作方案](#)
 - [实例74 小微企业增资方案及股权结构设计](#)
 - [实例75 期权池设立及股权激励制度搭建操作程序](#)
 - [【公司改制、股权转让法律风险防范及处理关键点】](#)
- [五、企业解散法律意见](#)
 - [实例76 对清算后的公司进行注销的必要性分析](#)
 - [实例77 吊销营业执照与注销公司的区别](#)
 - [实例78 股东应当对被吊销营业执照后的公司进行清算](#)
 - [实例79 公司解散、清算、注销程序及需要注意的问题](#)
 - [实例80 对某商贸公司清算业务的实务指导](#)

- [【公司解散法律风险防范及处理关键点】](#)
- [第三篇 企业合同审查业务手记](#)
 - [一、合同管理及终止过程中的主要法律风险与管理办法](#)
 - [实例81 合同法律常识及合同风险要点分析](#)
 - [实例82 企业合同管理办法的设计](#)
 - [【合同管理过程中的法律风险防范及处理关键点】](#)
 - [二、购销合同审查](#)
 - [实例83 媒介代理发布合同纠纷案的可诉性分析及代理意见陈述](#)
 - [实例84 某仪表公司设备采购合同审查意见](#)
 - [实例85 某税务设施养护公司采购合同审查意见](#)
 - [【购销合同的法律风险防范及处理关键点】](#)
 - [三、技术合同审查](#)
 - [实例86 以电子信息产品为交易对象的买卖合同交付方式的法律问题分析](#)
 - [实例87 技术服务合同的签署](#)
 - [实例88 软件开发类合同法律风险分析](#)
 - [实例89 对已订立《技术开发合同》存在的法律风险的处理意见](#)
 - [实例90 出口技术合同的登记法律问题分析](#)
 - [【技术合同的法律风险防范及处理关键点】](#)
 - [三、房地产买卖合同审查](#)
 - [实例91 A外资企业投资房地产的法律解读](#)
 - [【房地产买卖合同的法律风险防范及处理关键点】](#)
 - [四、工程合同审查](#)
 - [实例92 对挂靠性质施工协议的处理意见](#)
 - [实例93 解决工程结算争议《律师函》](#)

- [实例94 对某工程欠款的诉讼意见](#)
- [实例95 建设工程规划许可证相关纠纷的解决方案](#)
- [【工程合同的法律风险防范及处理关键点】](#)
- [五、租赁合同审查](#)
 - [实例96 机械租赁合同标的物验收的处理方案](#)
 - [实例97 宿舍租赁合同在签订时的法律风险提示](#)
 - [实例98 租赁合同争议纠纷的处理意见](#)
 - [实例99 个体经营者与公司间的租购合同纠纷的解决方案](#)
 - [实例100 融资租赁合同承租人拒绝受领租赁物的处理](#)
 - [实例101 商铺租赁合同在签订时的法律风险提示](#)
 - [实例102 为解决房屋租赁合同纠纷的《律师函》](#)
 - [实例103 承租集体土地纠纷解决方案](#)
 - [【租赁合同的法律风险防范及处理关键点】](#)
- [六、增资扩股合同、剩余资产分配协议法律意见及代理词](#)
 - [实例104 股东违反组建公司承诺的处理意见](#)
 - [实例105 因签订清算公司剩余资产分配协议失误引发的不当得利纠纷案代理词](#)
 - [【增资扩股合同的法律风险防范及处理关键点】](#)
- [七、债权债务合同管理法律意见](#)
 - [实例106 对催收工程质保金《律师函》的处理意见](#)
 - [实例107 清理对外欠款的工作方案及债权管理办法草案](#)
 - [实例108 资金拆借合同的无效不得以行政规章为依据](#)
 - [实例109 债权代位求偿合同纠纷法律意见及风险要点分析](#)
 - [实例110 公司与个人借款合同争议纠纷的解决方案](#)
 - [实例111 对股东拖欠公司贷款的处理方案](#)
 - [实例112 解决“合作分成”欠款纠纷之法律意见](#)
 - [实例113 名为房屋买卖实为借贷关系的合同性质认定](#)

- [【债权债务合同的法律风险防控及处理关键点】](#)
- [八、承包性劳务合同审查及投资组建、经营劳务公司合作协议的草拟](#)
 - [实例114 出借建设施工资质法律风险提示](#)
 - [实例115 发包人法律责任及法律风险提示](#)
 - [【施工企业组建劳务公司的法律风险防范及处理关键点】](#)
- [九、网络营销合同审查](#)
 - [实例116 网络营销合同续约条款风险提示](#)
 - [实例117 网络推广合同计费标准法律风险提示](#)
 - [【网络营销合同的法律风险防控及处理意见】](#)
- [十、合同撰写](#)
 - [实例118 独家经营销售协议模板撰写](#)
 - [实例119 具体项目背景下采购合同的选择](#)
 - [实例120 土地承包经营权转让法律分析及方案设计](#)
 - [实例121 借款合同主体的选择策略](#)
 - [实例122 电子签名的效力与应用法律风险解读](#)
 - [实例123 委托经营管理方案设计](#)
 - [实例124 苗木采购合同范本撰写](#)
 - [实例125 土地房产交易专项法律服务合同的起草](#)
 - [【合同撰写法律风险防范及处理关键点】](#)
- [第四篇 企业法律顾问其他业务](#)
 - [一、企业诉讼风险防范与应对](#)
 - [实例126 物流合同赔偿纠纷法律解决方案](#)
 - [实例127 公司无送货凭证货款的买卖合同纠纷的可诉性分析](#)
 - [实例128 公司房屋合同争议纠纷中违约金额度调低的法律意见](#)

- [实例129 公司合同纠纷中管辖权异议的风险要点分析](#)
- [实例130 公司装修材料买卖合同争议纠纷处理的法律意见](#)
- [实例131 合作合同签订时法律风险解读](#)
- [实例132 合同诉讼纠纷的法律处理方案](#)
- [【企业诉讼法律风险防范及处理关键点】](#)
- [二、知识产权保护与侵权的应对](#)
 - [实例133 公司与公司之间的商标侵权纠纷解决方案](#)
 - [实例134 侵害外观设计专利权纠纷的处理方案](#)
 - [实例135 对于商标不正当竞争纠纷的处理方案](#)
 - [【知识产权保护及侵权法律风险防范及处理关键点】](#)

第一篇 劳动人事关系处理业务手记

一、用工性质选择的法律风险提示

实例1 关于《某公司与人才推荐管理类型公司合作合同》的 审查意见

【业务背景】

某英语培训学校（以下简称培训学校）通过对外交流机构、公司聘请外籍英语教师。2016年春节过后，由于新的批量培训项目课程即将开班，培训学校需要聘请新的外籍英语教师。经过商务磋商，培训学校与某文化交流有限公司达成合作意向，双方就具体引荐外籍英语教师的合作细节以合同的方式进行进一步沟通。下面是某文化交流有限公司发来的合同文本，经培训学校法律顾问以“修订的排版格式”进行了审查修改。

聘请全职外籍英语教师合作合同

甲方：某文化交流有限公司

地址：

电话：

乙方：某培训学校

地址：

电话：

为了给学生营造更好的英语语言环境，甲乙双方本着互利互惠的原则，经过友好协商，甲乙双方就甲方推荐给乙方选聘的全职外籍英语教师（下面合同中简称外教）的有关事宜达成如下合同：

一、甲方责任

1.乙方聘请的外教由甲方提供，甲方自本合同签订之日起开始依据本合同约定向乙方提供外教。

2.甲方保证推荐的外教须提供下述材料及遵守乙方的下述规章制度，以此作为乙方确定聘请外教的基本条件：

（1）甲方推荐的外教必须首先向乙方提供外教个人简历及照片或者在现场给乙方做试讲，乙方自主决定是否聘用该外教。

（2）外教遵守乙方的工作时间和各项规章制度。

（3）外教执行乙方制作的教学计划、保证乙方的教学质量，并接受乙方的教学监督和教学建议。

（4）甲方负责与外教就本合同有关事宜进行充分沟通，确保外教遵守乙方的工作时间和规章制度。

3.甲方确保推荐的外教经乙方面试合格决定聘用后，应在甲乙双方协商的合理时间到乙方处报到。

4.乙方有权要求甲方提供的外教遵守乙方各项岗位规章制度及教学标准要求，其中外教必须遵守的基本岗位要求如下：

（5）外教须按时到乙方学校，不得早退。

（6）外教须在课堂上将手机调为无声状态，且不得接打手机、发短信。

(7) 外教须按照乙方的教学计划和要求准备教案，并在乙方教学管理主管确认后，在课堂上严格按教案进行教学，具体教材和辅助材料由乙方提供。

(8) 外教在教学中，不得从事传教或宣传宗教活动，不得向师生散发社会调查的提纲、表格等文件。

(9) 外教须爱护尊重学生，不得有任何伤害学生的言语和行为。

(10) 外教不得给学生留私人联系方式，包括但不限于手机号码、微信、QQ、Skype、电子邮箱。

(11) 外教须遵守与乙方签订的雇佣补充协议中的其他条款。

5.甲方须与外教签署正式工作合同，为外教办理签证，签证类型为访问签证或者工作签证（F签证或者Z签证），费用由甲方支付，相关材料乙方提供，由国家政策改变产生的情况双方协商处理。甲方按时足额支付外教工资，支付外教相应的机票费。甲方应当按照法律规定为外派至乙方工作的外教缴纳社会保险。

6.如果外教在合同到期时决定继续为乙方工作，甲方会和外教继续签订新的外教聘用合同并协助外教办理签证。如果外教决定不再继续为乙方工作，甲方会安排其他外教继续为乙方工作，条件为欧美国家外教，其英语表达流利，有教学经验。

7.如果外教提出离职或由于甲方原因导致外教需要提前离职，则外教和甲方须提前2个月通知乙方，以便保证乙方正常开展教学。

8.如果由于外教自身原因，导致乙方无法正常开展教学，甲方应积极配合乙方，及时派遣新的外教进行代课。

二、乙方责任

1.乙方安排的全职外教上课时间为周一至周五中的任意3天，周末2天，共5天，具体时间可以根据乙方教学计划调整，每天坐班时间（包括授课）不超过8小时，授课时间不超过100小时/

月。如时间发生变动，乙方需至少提前两周通知甲方，以便甲方协调外教工作时间。如乙方由于自身原因无法再雇用该外教，须至少提前2个月通知甲方，以便甲方协调外教工作时间。

2.如果乙方从甲方处聘请英语母语国家全职外教，乙方支付给甲方外教工资为每人18000元/月（每月应该工作天数一般为20日至23日，日工资计算方法为18000元/21.75天）。外教到岗第一周为试用期，授课时间不超过24小时，且周工资为4000元。试用期通过后，截止到当月底的工资计算方式为18000元/21.75天×试用期通过后的实际工作天数。甲方须提供发票给乙方。如果外教上课时间多于100小时/月，须由乙方与外教协商，在外教同意的情况下，乙方须支付甲方250元/小时的课时费，与每月固定工资一起在月底结算，甲方不提供发票但可以提供收据给乙方。如果乙方要求的外教具备比较丰富的教学经验，外教工资相应提高，甲乙双方协商确定。

3.乙方为外教提供符合教学的工作环境，负责外教的的教学任务安排，指导外教教学工作。外教每周须有两天休息时间，并享受春节（3天）、国庆节（3天）、元旦（1天）、劳动节（1天）的国家法定带薪假期，在国家法定假期乙方向外教支付相应的工资（已删除）。乙方可随时指导外教的的教学工作，但不得触犯外教的生活习惯、隐私和宗教信仰。

4.在合同期内，如果乙方对外教工作不满意，可以通过甲方进行调换，外教工资根据实际出勤支付。

5.乙方须确保外教在校上班时间内的人身安全，外教在校外非上课时间行为与乙方无关。（修订为：甲方有义务为外教缴纳社会保险，并承担未缴纳社会保险的相关法律责任。乙方在法律规定的义务范围内对外教在校上班时间内的人身安全负责，但有过错的第三方侵权人需要承担法律责任和甲方应当承担工伤赔偿责任等情形除外。另外，外教在校外非上课时间行为与乙方无关。）

6.由于乙方自身原因关闭中心，乙方仍需支付该天的费用，于每月月底支付给甲方。

7.如果乙方在合同规定时间范围内提前结束合同，则外教工资会在下月的10日前支付。

三、费用结算

乙方需在每月10日前与甲方结算上月外教工资，如遇节假日，乙方则需在节假日结束后的3个工作日内与甲方结算费用。如乙方在规定日期前不能按时足额向甲方支付上月外教工资，乙方应向甲方支付滞纳金，一天逾期的滞纳金金额按外教每月工资的1%进行支付。如乙方在15日仍无法向甲方支付外教上月工资，甲方可以停止外教授课，直到乙方向甲方支付上月外教工资和所有滞纳金，甲方才能恢复外教授课，停课期间的外教工资乙方仍需支付。如外教因为个人原因（病假或事假）无法上课，乙方可以根据相应的工资扣除外教的课时费。如外教因个人原因无法上课，且外教提前告知乙方，在乙方同意的情况下，外教可以在当月按照原上班的天数补班（即调休），乙方不应扣除外教课时费。

四、违约责任

1.合同期内，如果乙方提出不再使用甲方的外教或者外教主动提出离职，而乙方仍继续使用甲方曾经派遣的外教（包括全职和兼职），除外教工资以外，乙方还应赔偿甲方每人30000元违约金。

2.合同期结束后，如果乙方不再跟甲方续约，在合同结束后一年内不能继续使用甲方曾经派遣到乙方上课的外教，如果乙方在合同结束后的一年以内不通过甲方而使用甲方曾经派遣的外教，乙方应赔偿甲方30000元违约金。

3.合同期内，甲方派遣的外教，因甲方的原因（包括但不限于不按时发放课时费给外教、甲方出现经营困难或公司不再从事居间业务等等原因）致使外教不再继续教学时，甲方又无法提前安排新的外教从事教学工作，甲方应当向乙方支付违约金，支付标准按每位终止工作的外教薪资标准，甲方需向乙方支付违约金____元。

五、合同解除

1.甲方未能履行应尽义务，导致乙方无法正常开展教学，造成经济损失，乙方有权与甲方解除合同，并不支付外教已经授课的课时费。

2.乙方未能履行应尽义务，甲方有权终止为乙方提供外教服务并召回外教，但甲方应得到

外教已经授课的课时费。

六、合同期限

2016年 月 日至2017年 月 日。

七、争议解决

若因履行本协议而产生纠纷，双方应通过友好协商的方式加以解决，协商不成时，任何一方均可将该争议提交甲方所在地人民法院（修订为：有管辖权的人民法院）裁决。

此合同一式两份，甲乙双方各执一份，两份具有相同的法律效应。

八、补充说明

此合同甲乙双方约定工资均按照上课地点为交通相对便利的地区，如果上课地点变化，双方协商，如果上课地点在外地或者北京交通不方便的地方，外教工资相应提高。

甲方：某文化交流有限公司 （签字盖章）

年 月 日

乙方：某培训学校 （签字盖章）

年 月 日

【法律意见】

致：某培训学校人力资源部

时间：2016年3月29日

关于《聘请全职外籍英语教师合作合同》的审查意见

一、贵校与引进的外籍教师之间的用工类型界定为劳务关系非劳动关系对贵校有利

某文化交流有限公司提供的合同文本中没有明确其推荐的外教与贵校之间属劳务关系。但合同的核心条款中已经明确了某文化交流有限公司发放工资的义务；更换、辞退外教人员的义务；负责与外教就本合同有关事宜进行充分沟通，确保外教遵守乙方的工作时间和规章制度的义务等等。上述条款的内容，间接证明了贵校与外籍教师之间的劳务用工关系。

为了规避贵校工伤事故责任承担的风险，进一步厘清与某文化交流有限公司的工伤赔偿责任，法律顾问建议加入“甲方应当按照法律规定为外派至乙方工作的外教缴纳社会保险”和“甲方有义务为外教缴纳社会保险，并承担未缴纳社会保险的相关法律责任”等条款。

二、原合同文本中有关外教节假日和带薪年假等相关贵校义务条款与劳务用工主体的法律责任相冲突

原合同文本中有“并享受春节（3天）、国庆节（3天）、元旦（1天）、劳动节（1天）的国家法定带薪假期，在国家法定假期乙方向外教支付相应的工资。”国家没有关于雇佣者（非劳动者）享受带薪假期的规定，劳务合同按件或按小时获得收入，不享受带薪年假的待遇。上述休假及加班工资责任应当归属于某文化交流有限公司，至于加班费用支付义务，则需要某文化交流有限公司依据其公司的工资及加班制度进行支付，费用的来源可与贵校协商，因为加班问题比较复杂，可以通过劳动关系主体单位安排补休、与事假相抵等多种方式进行降低工资成本等操作。

基于上述合法理由，法律顾问建议贵校删除“并享受春节（3天）、国庆节（3天）、元旦（1天）、劳动节（1天）的国家法定带薪假期，在国家法定假期乙方向外教支付相应的工资”这部分内容。

三、原合同文本中只约定了贵校的违约责任，没有约定对方的违约责任，不利于保护贵校的权利

为了有效地保护贵校的合法权益，法律顾问在违约责任部分建议加入下列条款：“合同期内，甲方派遣的外教，因甲方的原因（包括但不限于不按时发放课时费给外教、甲方出现经营困难或公司不再从事居间业务等等原因）致使外教不再继续教学时，甲方又无法提前安排新的外教从事教学工作，甲方应当向乙方支付违约金，支付标准按每位终止工作的外教薪资标准，甲方需向乙方支付违约金____元。”

【手记】

人事外包（也称人力资源外包）就是企业根据需要将某一项或几项人力资源管理工作或职能外包出去，交由其他企业或组织进行管理，以降低人力成本，实现效率最大化。根据企业的不同需求和发展的不同阶段，人力资源外包的内容也会从诸如发放工资或代缴社保金等事务性工作逐渐到包括人力资源规划、制度设计与创新、流程整合、薪资调查及方案设计等方方面面。

为了降低成本、舒缓资金压力，现代企业通常会选择使用人事外包。人事外包可以降低企业风险，摆脱杂务干扰，最终引导企业专心经营核心资源，发展核心竞争优势。本案属部分人事外包业务，即将企业中的外籍教师等特殊岗位人员的录用和管理通过与专业公司合作的方式外包，来实现用工目的。

用人单位应根据岗位的特点选择合理的用工关系。合理选择用工形式是现代企业人力资源管理面临的必然课题，它可以使企业的人力资源层次分明，结构合理，劳动力成本明显降低，

也便于发生产业结构调整时人员的安排和分流，同时实现人力资源管理中的一个人员配置目标，即将合适的人放在合适的岗位上，真正做到人尽其才、才尽其用，最大限度地调动职工的生产、工作积极性。

实例2 工程施工类企业用工类型选择

【业务背景】

某公路工程施工单位需与施工人员签订用工合同。鉴于其行业性质，该施工单位用工季节性、流动性较强，同时拟签约的员工本人均不愿缴纳社保。基于以上原因，建议其变更用工方式为承揽。本案例的核心为用工类型的设计。企业用工类型的选择需要根据企业用工时间、用工特点等灵活选择。通过短期的商业合同代替长期的劳动合同，可以规避企业用工中的安全责任风险，降低企业用工成本。下面是鉴于以上分析拟定的承揽合同文本。

承揽合同

甲方：_____

乙方：_____

甲方将所承接项目交由乙方装卸承揽，双方就该事宜自愿协商，达成如下协议：

一、装卸承揽项目及价格

1.上料：元/吨。

2.卸料：元/吨。

3.其他零活：/日。

二、乙方负责提供足够数量符合施工作业要求的工人，保证及时全面地履行装卸义务，在合同履行期间听从甲方的有关人员的工作指示和接受监督。

三、乙方应当组织好装卸人员，根据甲方的指示及时、安全完成装卸工作。

四、甲方除支付装卸车费用外，不承担其他任何责任，乙方在装卸车时要严格按照国家安全工作规程进行作业，一切安全责任事故由乙方负责。

五、结算依据：以甲方提供的装卸量确认单据为支付依据。

六、如乙方未能依照甲方的指示按时装卸，因此给甲方造成的生产延误及停产等一切损失乙方要进行全部赔偿。

七、本合同未尽事宜，双方协商解决。甲乙双方发生纠纷不能协商解决时，双方均有权利向甲方所在地人民法院提起民事诉讼解决。

八、本合同双方签字盖章有效，本合同一式两份，甲方一份，乙方一份。

九、如需变更或解除本合同应提前两天通知对方，并经双方协商一致予以变更或解除。

甲方： 乙方：

单位名称（章）： 身份证号：

委托代理人：

电话： 电话：

年 月 日 年 月 日

【法律意见】

致：某公路工程施工单位

时间：2016年11月2日

关于《承揽合同》的审查意见

一、贵公司与工程施工人员的用工类型界定为承揽关系非劳动关系更为有利

承揽合同是以完成一定的工作并交付工作成果为标的。承揽合同履行中所发生的风险由完成工作成果的承揽人承担，且承揽合同的当事人之间不存在支配与服从的关系，承揽人在完成工作中具有独立性。基于上述特点，贵公司在承揽合同中承担的责任和义务要相对轻于在劳动合同中承担的责任。因此，选择承揽关系对贵公司更为有利。

二、企业选择不同类型的用工类型会导致不同的结果

若选择劳动关系，贵公司作为用人单位不仅要给付劳动报酬，还应依法承担劳动者社会保险支出，为其提供劳动条件。而对于劳动者而言，双方一旦建立劳动关系，劳动者作为用人单位的职工必须服从用人单位的支配或指挥，必须遵守用人单位的各项规章制度，此时双方形成了管理与被管理、领导与被领导的关系。因此，劳动关系对于用人单位及劳动者都存在诸多方面的限制和要求。

贵公司若选择承揽关系，贵公司与施工人员之间是平等的民事主体，不存在隶属关系，因而施工人员完成工作成果的过程也相对独立，并应对工作成果的完成负全部责任。贵公司在工作过程中尤其是发生安全事故责任时，需承担的责任相对较轻。因而，法律顾问在合同中约定“如乙方未能依照甲方的指示按时装卸，因此给甲方造成的生产延误及停产等一切损失乙方要进行全部赔偿”。

基于上述合法理由，法律顾问建议贵公司选择与施工人员建立承揽关系。

三、贵公司在操作时应按照真正的承揽合同进行操作

在承揽关系中，双方当事人之间是平等的民事主体关系。贵公司作为定作人有权对承揽人的工作进行监督和检查，但二者之间没有隶属关系，承揽人以自己的技术和劳动独立完成工作。因此，贵公司不得对施工人员进行过多干涉，更无需限制其工作时间和工作方式，应保证其工作的独立性和自主性。

四、安全责任适用侵权责任法

因贵公司与施工人员的用工类型界定为承揽法律关系，若发生安全事故，应适用侵权责任法，即由承揽人自行承担主要损失，而贵公司作为定作人一般只在指示存在过失的情况下承担相应责任。

基于以上法律规定，法律顾问在合同中约定“甲方除支付装卸车费用外，不承担其他任何责任，乙方在装卸车时要严格按照国家安全工作规程进行作业，一切安全责任事故由乙方负责”。

五、贵公司可额外为施工人员购买意外伤害保险

施工人员在施工过程中若因遭受意外伤害而造成伤亡，意外伤害保险不仅可以赔付一部分医疗费用支出，还可以对其因伤而暂时丧失劳动能力给予一定的补偿，同时降低企业用工成本。因此，为施工人员购买意外伤害保险不失为一种明智的选择。

【手记】

降低用工成本、规避用工风险是企业经营过程中持续关注的问题。基于工程施工类企业用工特点，法律顾问建议企业选择承揽合同，这样不仅可以使企业摆脱事实劳动关系、工伤事件等的诉累，还有助于使施工人员明确其自身在承揽过程中应承担的责任和义务，以规范其工作行为，降低风险事件发生的概率。

由此可见，不同企业根据自身行业特点、用工类型、岗位类别等选择合理的用工关系和用工形式，有助于企业通过较低的人力成本获得较高的商业价值。

实例3 对某顾问单位用工模式的法律风险分析

【业务背景】

《劳动合同法》于2008年1月1日起生效。该法的实施在一定程度上加大了单位的用工风险，这对北京某工程公司现有的用工方式提出了严峻挑战。为预防劳动用工法律风险，法律顾问提出了如下意见。

【法律意见】

致：北京某工程公司

时间：2007年11月12日

一、贵公司目前的几种用工方式及责任分析

据调查，贵公司目前的用工方式主要有：直接招用（贵公司传统意义上的“正式工”）、工程劳务分包（严格讲，这种方式不适用于贵公司用工）、工程挂靠用工（又分有营业执照的单位挂靠和个人挂靠）、接受派遣用工（即对从事临时性、辅助性工作人员及农民工，也就是传统意义上的“临时工”通过派遣方式用工）四种方式。

第一种方式，贵公司直接对用工的合法性负责，只要加强管理，就可以有效降低用工风险。

第二种方式和第三种方式中的单位挂靠，贵公司很难直接管理，一般也不涉及法律风险承担。不过，采用工程挂靠形式发生用工争议，在

一定条件下，劳动者可以起诉被挂靠单位。但在司法实践中，法院往往很少判决被挂靠单位承担责任。

第三种方式中的个人挂靠，虽然在目前的运行模式下，贵公司难以直接控制，但不得不提的是，在法律上，贵公司要承担由此引起的法律风险。

第四种方式，按照《劳动合同法》的规定，劳务派遣单位应当具有劳务派遣资质，劳务派遣单位违反规定，给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。由此可见，这种用工方式的法律风险，主要取决于劳务派遣单位是否适格，其用工是否合法。

二、用工方式的风险

从上述情况可以看出，个人挂靠和接受派遣对贵公司用工风险很大。其中，个人挂靠的责任从法律上来看完全由贵公司承担；向贵公司派遣员工的派遣单位目前尚未取得劳动部门颁发的劳务派遣资质，且派遣单位与员工大都没有签订劳动合同，没有依法为员工缴纳社会保险，一旦发生劳动争议，贵公司将有可能与派遣单位承担连带责任。因此，这两种方式用工风险非常大，应当着重规避。

简言之，法律风险主要体现在三个方面：一是无固定期用工；二是经济补偿与赔偿；三是工伤赔偿。

1.无固定期用工问题：《劳动合同法》规定，超过一年未签订合同的，要视为已建立无固定期劳动关系；用工十年以上及第二次签订有固定期限合同的，合同到期后，劳动者有权要求续订劳动合同，单位应当主动签订无固定期限劳动合同。

2.经济补偿与赔偿问题：《劳动合同法》规定，单位与劳动者超过一个月未签订劳动合同的，对超过一个月以上的未签劳动合同期间，支付双倍工资，最长不超过十一个月；单位应当签订无固定期限合同而不签的，自应当签订无固定期限合同之日起，双倍支付工资；单位未依法依约、按时支付工资、加班费、经济补偿金的，由劳动行政部门责令限期支付，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金；单位违法解除或者终止劳动合同的，应当按经济补偿金标准的两倍向劳动者支付赔偿金。

3.工伤赔偿问题：没有为劳动者依法缴纳工伤保险，劳动者发生工伤的，单位按工伤待遇标准进行赔偿。

三、建议

从以上规定可以看出，用工制度不规范的风险非常大。因此，贵公司确有必要进一步规范用工，对直接用工要按《劳动合同法》规定执行；对个人挂靠经营和派遣用工要重点规范。其中，对个人挂靠经营者，要其将工程交与贵公司负责，与个人签订居间合同，给予个人居间费用；对劳务派遣用工要联系合法的劳务派遣单位，与派遣单位签订用工合同，同时要监督劳务公司与劳动者签订劳动合同，参加社会保险等。

【手记】

鉴于当地的建筑施工市场良莠不齐，既有自行承揽、自行施工的施工单位，也有没有施工资质的单位或个人挂靠别的单位承揽业务。在劳动人事管理方面，有的单位尤其是国有单位或国有改制单位，或是为了“简化”管理，或是为了不突破有关单位核定的“工资总额”，对一些脑力劳动者一般直接用工、直接管理；对一些体力劳动者、农民工等则改为劳务派遣方式用工。

对劳务派遣用工，有的是通过有劳务派遣资质的劳务派遣公司派遣，有的是通过施工性质的劳务公司（没有劳务派遣资质）“输入”用工。

以上这些做法都对本单位的合法用工产生很大的影响。其中，个人挂靠者本人或其雇佣的施工人员如果发生劳动争议，被挂靠单位很可能要承担用人单位的责任，至少是雇佣责任；不合法的劳务用工也必然要承担连带用工责任。

因此在法律顾问的建议下，北京某工程公司将个人挂靠变更为居间服务关系或者直接清理掉；对派遣用工也引入正规劳务派遣公司，规范了派遣用工。

实例4 对某公司建立规范化用工制度的法律意见

【业务背景】

北京某建筑构件制造公司是一个民营企业，用工管理极不规范。《劳动合同法》实施后，该公司接连发生了几起劳动争议案件，裁决结果大都对单位不利。为此，该公司聘请律师作为常年法律顾问，对规范劳动人事管理提出意见。

【法律意见】

致：北京某建筑构件制造公司

时间：2012年3月24日

针对贵公司的用工管理，提出如下法律意见。

一、明确企业用工的种类

企业用工性质有两类：一类是劳务用工，一类是劳动用工。

劳务用工主要包括：国家法定劳动年龄之外的职工，即十六周岁以

下，男六十周岁以上，女五十周岁（管理人员为五十五周岁）以上的职工；全日制在校学生；与其他单位签订合同而输入的劳务派遣用工和借调等。

对劳务用工，不需要签订劳动合同，但要签订劳务合同。对他们的管理和纠纷的解决不适用《劳动法》，而适用民法相关规定。可以不参加社会保险；解除或终止合同，企业不需要支付经济补偿金，也不受劳动法律的很多限制等。但为避免因工意外伤害引起巨额赔偿，可以为他们缴纳工伤保险（有的可以单独参加工伤保险）或参保意外伤害商业保险（劳务派遣和借调用工，如果其劳动关系所在单位参加了社会保险，本单位可以不参保），在劳务合同或补充协议中约定，商业保险赔偿代替单位赔偿。

除此之外的用工一般是劳动用工，适用《劳动法》，企业应当与劳动者签订劳动合同，应当为其参加社会保险。本法律意见主要针对的是劳动合同。

值得注意的是，2008年1月1日《劳动合同法》实施之前，我国不承认双重劳动关系。《劳动合同法》实施后，一个人可以同时与两个或两个以上的单位建立劳动关系，但社会保险只能在一个单位参加。

二、完善单位用工管理机制

1.完善规章制度。根据《劳动合同法》《公司法》等有关规定，劳动者除了遵守法律和依法签订的劳动合同外，还要遵守单位合法有效的规章制度。因此，贵公司依法制定和公示的规章制度可以成为处理与职工有关劳动事宜的依据。

合法有效的规章制度应当符合如下条件：（1）制定、修改或者决

定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，与工会或者职工代表平等协商确定。（2）应当公示或者告知劳动者。（3）规章制度应当公平合法。比如，有的单位制定的规章制度或签订的劳动合同规定，劳动者旷工一天，按严重违反工作纪律处理，解除合同。这种规定极有可能会被法院认定为无效规定。

2.完善工会组织。《劳动合同法》第四十三条规定：“用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。”从字面理解，如果没有工会组织，单位将不能行使单方解除权。法律顾问认为，该规定的目的是防止单位滥用解除权，增加一道民主监督机制。如果单位条件具备，应当组建工会；如果条件确实不具备，可以考虑通过职工选出一些职工代表，发生类似需要由工会出面解决的问题，可以由职工代表代替，以体现民主。

3.完善劳动考核组织。该组织不是必须设置的，但是法律规定有几种情况单位可以解除劳动合同，如劳动者不能适应工作，经调整岗位或培训后仍不能适应工作等。然而，如何才能认定劳动者不能适应工作，界限很模糊，单位举证也比较困难。这种情况下，如果有个考核组织，就能够说明单位认定劳动者不适岗是慎重的，发生类似纠纷时，企业解除劳动合同的说服力会大大增强，同时也可以避免使被处分的劳动者矛头直指单位领导。

三、完善新职工的录用程序

1.录用人员，要制定详细的录用条件、录用标准文件，越详细越好，界限要尽可能明确。决定录用的，要由劳动者签署该文件，从而为

在试用期发现职工不符合录用条件时解除劳动合同提供标准。

现实中有一种观念是错误的，那就是试用期单位可以随时解除劳动合同。法律规定，试用期解除合同，必须是劳动者不符合录用条件才可以。因此，单位在试用期解除劳动合同，必须要证明劳动者不符合录用条件，且必须在试用期内办理完解除手续，不能等试用期结束再办手续。如果配合考核组织的考核意见，则更有说服力。

2.公司招用尚未与原用人单位终止、解除劳动关系（包括人事关系、劳务关系）的劳动者，应尽量取得原用人单位的书面意见（如解除、终止劳动合同证明书、离职证明）。

3.单位知情权：单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。如劳动者的学历、住所、各种证书、工作经历、身份证复印件或户口本复印件，是否与其他单位或个人存在劳动关系（包括人事关系、劳务关系）、是否已参加社会保险等情况。单位最好要求劳动者书面提供，一旦发现劳动者提供的上述情况虚假，可以视对工作的影响程度，按严重违纪或欺诈解除劳动合同。

4.单位告知义务：用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及劳动者要求了解的其他情况。可以把录用条件和录用标准合成一个文件，由劳动者签收。

5.需要注意：招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

四、正确签订劳动合同

单位必须严格遵守《劳动法》。《劳动法》赋予劳动者的权利是最低限度，赋予劳动者的义务为最高限度，单位只能给予劳动者比法律规定更高保护程度的权利，规定劳动者更低程度的义务。

1.及时签订劳动合同。单位应当在用工之日起一个月内与劳动者签订劳动合同，而无论是否有试用期、试用期是否包含在劳动合同期限内。如果经书面通知，劳动者仍不签订，单位应当在用工之日起一个月内终止劳动关系，无需支付经济补偿金。

现实中，有的单位虽然签订劳动合同，但是仅单位留存而不交给劳动者一份。对此，《劳动合同法》规定，单位应承担的责任是“由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任”。不过这种情况下，劳动者举证会非常困难。

签订劳动合同，单位要注意加盖骑缝章，以免合同页被调换。

2.约定试用期应当符合法律规定。《劳动合同法》规定，以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的百分之八十或者不得低于劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

3.必要时可以与劳动者签订专项协议。公司与劳动者可以根据工作需要，在劳动合同中约定专项培训、保密事项、竞业限制（需要在离职

后按月支付费用，且不得超过两年，否则劳动者可以不遵守竞业限制协议）等内容，也可以签订专项协议，作为劳动合同的附件。

对在单位担任职务的员工，可以在劳动合同中直接约定担任某职务；也可以在劳动合同中不约定职务，只约定岗位，岗位要约定尽量宽泛一些，如财务岗、管理岗等。对具体职务，可以另外签订聘任协议。第二种做法的好处是单位可以调整职务，聘任协议到期，终止聘任或中途解职，不影响劳动合同。法律顾问建议对一些中层以上领导及特殊人才，尤其是职务薪酬比较高的人士，采取第二种做法，以利于单位调整职务，调整其职务对应的工资。

4.第一次签劳动合同期限最好时间长一些，如三年期，可以约定六个月的试用期，试用期太短，难以试用出效果。试用期内发现不符合录用条件，及时在试用期内解除合同。

5.2008年1月1日后，要尽量避免连续签第二次劳动合同。否则，单位就丧失了合同到期的主动终止权，对单位较为不利。

6.正确使用示范文本。示范文本的优点是节约资源，缺点是内容僵化，难以照顾公司的特殊情况。为此，对有些特殊性的用工，单位要根据实际需要签订补充协议，充实协议内容。

7.劳动报酬约定要合理。对一些低端性的、与任务挂钩不明显的岗位，可以直接约定工资数额加奖金或者按当地最低工资标准的百分比加奖金，奖金部分由公司按照经营情况发放。

对低端性的、但能与生产任务挂钩的岗位，可以约定基本工资加绩效工资。

对高端性的、与职务挂钩很明显的岗位，可以约定基本工资加职务工资加绩效工资。

以上基本工资可以是个具体数额，也可以是当地最低工资标准的百分比数。职务工资要明确约定岗薪一致，岗调薪调。绩效工资要约定按照绩效考核办法，或已经能够计算绩效的计薪办法确定。

单位如果有完善的薪酬管理办法，也可以在这一栏中直接填写按公司的薪酬管理办法执行。

单位如果为了鼓励职工取得较高的职称、学历，增强职工稳定性和向心力（工龄），也可以在基础工资中列入这些项目。

需要注意的是，国家规定的很多假期是带薪的，包括女职工的孕期、产期、哺乳期等，此处的“薪”是正常工作状态下的“薪”，包括绩效、奖金等。但其他职工确实会有不公平感，所以有的单位就在薪酬制度或合同中约定，职工休假或加班，按照基本工资享受有关待遇，与上班直接挂钩的交通补贴、饭补，甚至奖金等不予考虑。这一点可以做参考。但采取计件方式计算绩效工资，其加班工资可以考虑约定为：加班工资为计件工资的，按照其达到合格标准的计件数量计算加班期间的基本工资。

对加班、绩效等事前不能确定的工资数额，不能在合同中明确约定数额，只能约定计算方式。

8.正确选择工时制。国家规定的工时制有标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制。对一些工时不好确定的岗位，可以考虑实行后两种制度。具体使用范围及使用方式按《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制的办法》执行。其中，企业中的高级管理人员实行

不定时工作制，不办理审批手续。外地的员工，要看当地有无类似的规定，如果没有，则执行原劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》。单位执行这两种制度可以避免支付高额的加班费。

五、严格履行劳动合同

1.参加社会保险。为职工参加社会保险是单位的法定责任，但有的员工因在其他单位参加社会保险而在本单位无法参加，或者有的职工根本就不愿意参加社会保险。这种情况下，单位要本着积极、谨慎的态度，书面通知劳动者，告知其要配合参加社会保险，如果因其不配合而不能参加社会保险的，相关责任由劳动者承担。

值得注意的是，虽然单位有此通知，有的劳动者也书面提出了不参加社会保险的意愿，但这至多也就是能避免社保部门的处罚，已有多起案例证实，如果因未参加社会保险给劳动者造成损失的，单位依然不能免除赔偿责任。

2.通知。在劳动合同履行过程中，有很多事项需要通知劳动者，通知最好由劳动者当面签收。如果拒绝签收，要按照其留存到公司的最新通讯地址，通过邮政快递的方式通知，快递封面要标明通知的名称，保留证据。

3.劳动合同履行过程中，要注意收集劳动者工作完成情况、严重违纪的证据，必要时可以依法行使解除权。法律规定，单位单方解除劳动合同必须具备法定的条件，并负有举证的责任。

4.劳动者出勤、加班、请假、旷工、休法定节假日、单位自己放假、补休、待工、工资、加班工资等要做好记录，月底由劳动者签字，

以免发生争议时单位举证不足。另外需要注意的是，劳动者值班，如果与本职工作无关或虽然有关但可以另行安排休息的，可以不支付加班费。

六、变更劳动合同要有书面文件

1.劳动合同期限、降低待遇、工作岗位变化，待工、公司派遣、进修、保密、聘任、解聘职务等涉及已签订劳动合同条款变更的，应当相应变更劳动合同，也可以签补充协议，但要注意补充协议应与劳动合同内容相衔接、相协调。

2.决定劳动者待工、解除终止劳动合同、解聘劳动者职务等，劳动者很可能不配合公司签订补充协议或变更合同。这种情况下，要采取书面形式通知劳动者，保留相关证据。

七、解除劳动合同要符合法定条件

1.劳动合同虽然也是合同，但相较于对用人者，其对劳动者的约束力是较弱的。尤其是在合同期限方面，劳动者基本上不受合同期限的限制，至多是提前三十天通知单位，即可无条件解除合同，除按培训协议需要劳动者赔偿专项培训费外，劳动者不承担其他违约责任。

2.单位如要单方解除劳动合同，必须符合法定条件，否则将会导致解除失败，其后果至少是支付双倍经济补偿金。

《劳动合同法》规定，只有具备下列情形之一，单位才可以解除劳动合同，且单位负有举证责任：

(1) 单位与劳动者协商一致的；

- (2) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (3) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- (4) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (5) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (6) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (7) 劳动者被依法追究刑事责任的；
- (8) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- (9) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (10) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；
- (11) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；
- (12) 用人单位生产经营发生严重困难的；
- (13) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；