



HR精通劳动法律系列

完美^的劳动合同

设计好核心条款，让你的用工零风险

示范条款·使用指南·以案说法

马勇◎著



1000+ 企业

实战打磨的劳动合同模板

30+ 核心条款

各个击破企业用工风险点

海天出版社
HAI TIAN PUBLISHING HOUSE

HR精通劳动法律系列

完美的劳动合同

设计好核心条款，让你的用工零风险
示范条款·使用指南·以案说法

马勇◎著

海天出版社

· 深圳 ·

图书在版编目（CIP）数据

完美的劳动合同：设计好核心条款，让你的用工零风险/马勇著. —深圳：海天出版社，2020.7

（HR精通劳动法律系列）

ISBN 978-7-5507-2897-4

I. ①完... II. ①马... III. ①劳动合同—合同法—研究—中国
IV. ①D922.524

中国版本图书馆CIP数据核字（2020）第067836号

完美的劳动合同：设计好核心条款，让你的用工零风险

WANMEI DE LAODONG HETONG: SHEJI HAO HEXIN TIAOKUAN, RANG NI
DE YONGGONG LINGFENGXIAN

出品人 聂雄前

责任编辑 南 芳

责任校对 万妮霞

责任技编 郑 欢

装帧设计 知行格致

出版发行 海天出版社

地 址 深圳市彩田南路海天综合大厦（518033）

网 址 www.htph.com.cn

订购电话 0755-83460239（邮购、团购）

设计制作 深圳市知行格致文化传播有限公司 Tel: 0755-83464427

印 刷 深圳市华信图文印务有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 24.75

字 数 340千

版 次 2020年7月第1版

印 次 2020年7月第1次

印 数 1—5000册

海天版图书版权所有，侵权必究。

目 录

[序言 让企业用工管理不再“一抹黑”](#)

[序言 站在专业高度，推动行业发展](#)

[序言 从用工管理源头入手，让风险无处可藏](#)

[自序 让劳动合同成为人力资源管理的利器](#)

[第一部分 合同的基本信息](#)

[第1条 合同期限：小条款有大乾坤](#)

[一、合同类型](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎达到签订无固定期限合同条件，实际签订有固定期限合同能否申请双倍工资赔偿？](#)

[二、合同效力](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎同时签订固定期限和无固定期限劳动合同，到底以谁为准？](#)

[三、自动续签](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎劳动合同中约定到期自动续签有效吗？](#)

[第2条 试用期：换个思路来管理](#)

[一、期限长短](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎一年期劳动合同约定三个月试用期，会承担什么责任？](#)

[二、试用延长](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎企业能否以“未达转正条件”为由延长员工试用期？](#)

[三、二次入职](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎再次入职同一家公司同一岗位，能否约定两次试用期？](#)

[◎两次入职同一家公司不同岗位，能否再次约定试用期？](#)

[第3条 工作内容：能宽泛不要狭窄](#)

[一、工作内容](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎平级调岗不调薪，员工不同意，公司能调整吗？](#)

[二、岗位调整](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎用人单位能否以员工拒绝调岗为由解除劳动合同？](#)

[第4条 岗聘分离：能上能下真管理](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎竞聘失败是否可以调整员工职务并降低薪资？](#)

[第5条 工作地点：大优先于小](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎工作地点约定为全国是否有效？](#)

[◎同城跨区变更工作地点是否合法？](#)

[第二部分 招聘录用与试用](#)

[第6条 公平就业：让歧视无处可去](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎企业因应聘者患病而反悔签订合同是否需要赔偿？](#)

[第7条 诚实信用：弄虚作假行不通](#)

[一、诚实信用定义](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎学历造假与公司续签合同是否有效？](#)

[◎员工学历造假，入职2年多被发现，公司还能解雇吗？](#)

[二、诚实信用范围](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎员工提供虚假离职证明被录用，公司能否解雇员工？](#)

[三、承诺与保证](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎企业招用尚未与原单位解除劳动合同关系的员工，需要承担何种风险？](#)

[第8条 背景调查：火眼金睛识别人](#)

[一、背调授权](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎用人单位以应聘者未能通过背景调查为由撤销了聘用函，是否合法？](#)

[二、离职评价](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎用人单位如何证明员工试用期不合格？](#)

[第9条 录用条件：想说爱你不容易](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎员工未按要求提交入职材料，公司与其解除劳动合同系违法解除吗？](#)

[◎员工无故缺席培训，用人单位如何应对？](#)

[◎员工试用期请假时间过多，用人单位解除劳动合同，是否合法？](#)

[◎以试用期不符合录用条件为由终止合同，证据不足须赔偿](#)

[◎公司辞退试用期内患传染病员工，需不需要做出赔偿？](#)

[第三部分 工作时间与休假](#)

第10条 工作时间：工时选择有学问

一、标准工作制

示范条款

使用指南

以案说法

◎标准工作制如何计算加班费？

二、综合工作制

示范条款

使用指南

以案说法

◎综合计算工作制员工能索要周末加班费吗？

三、不定时工作制

示范条款

使用指南

以案说法

◎未经审批采用不定时工作制，是否有效？

第11条 加班管理：严格审批是王道

一、加班限制

示范条款

使用指南

以案说法

◎加班时长超过限制，应该怎么办？

二、加班审批

示范条款

使用指南

以案说法

◎未经公司批准自行加班，有权要求加班工资吗？

三、加班补偿

示范条款

使用指南

以案说法

◎用人单位实行每周工作6天是否需要支付加班费？

第12条 病假管理：管理缜密是王道

一、病假审批

示范条款

使用指南

以案说法

◎提供有争议的病例资料视为无效病假合理吗？

◎员工按照医生嘱咐强行休病假是否合法？

◎员工休病假未按公司要求证明，公司解除劳动合同是否合法？

二、病假待遇

示范条款

使用指南

以案说法

◎用人单位是否可与员工约定病假工资基数？

第13条 休息休假：约定多多风险小

示范条款

使用指南

以案说法

◎产假能休多少天？产假工资怎么算？

◎应休未休年假工资怎么计算？

◎用人单位是否享有年休假和调休假安排的决定权？

第四部分 劳动报酬与福利

第14条 工资报酬：结构拆分有技巧

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎公司以超过仲裁申请期限为由不支付员工工资报酬是否合法？](#)

[◎实行计件工资制度，需要支付加班工资吗？](#)

[第15条 报酬支付：要求明确都不少](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎拒不支付劳动报酬，企业需要承担什么法律责任？](#)

[◎法定代表人向员工微信转账，如何认定是私人借款还是工资？](#)

[第16条 社保公积金：各种福利约定好](#)

[一、社保公积金购买](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎员工以未足额缴交社保为由解除劳动关系，用人单位是否需要支付经济补偿金？](#)

[二、未买社保公积金的责任](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎员工自愿放弃社保要求货币性补贴，后又以公司未缴交社保要求经济补偿，法院是否支持？（广东省）](#)

[◎员工自愿放弃社保要求货币性补贴，后又以公司未缴交社保要求经济补偿，法院是否支持？（安徽省）](#)

[三、商业保险](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎购买雇主责任保险是否有必要？](#)

[◎意外伤害保险合同纠纷中免责条款和明确说明义务该如何认定？](#)

[第17条 员工培训：拒绝竹篮打水一场空](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎如何区别单位所提供的培训是职业培训还是专项技术培训？](#)

[第18条 员工体检：防范职业病不可少](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎员工未在规定时间内体检产生的纠纷，公司需要承担责任吗？](#)

[◎被裁员工故意不去离岗体检，公司应该如何处理？](#)

[◎企业未为劳动者提供离岗职业健康检查，需要承担什么法律责任？](#)

[第五部分 劳动合同的管理](#)

[第19条 合同中止：特殊情况作用大](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎合同中止后重新履行，企业需要支付员工中止期间的工资并补缴社保吗？](#)

[◎用工单位与派遣单位中止合同后，受伤员工医疗费损失如何认责？](#)

[第20条 合同变更：白纸黑字保障高](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎工作地点变化是否构成劳动合同变更？](#)

[◎用人单位与劳动者对劳动合同的变更不能协商一致时，应如何处理？](#)

[第21条 合同续签：先后次序控成本](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎未续签劳动合同，公司人事管理人员能否索要二倍工资？](#)

[◎员工逾期未续签合同，用人单位视为拒绝续签是否合理？](#)

[第22条 员工离职：遵循程序最重要](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎劳动者在办理离职交接时应承担怎样的义务？](#)

[◎公司拒开离职证明要承担什么后果？](#)

[第23条 经济补偿：扣除标准考虑到](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎经济补偿金的支付标准是什么？](#)

[◎什么情况下，企业可不支付经济补偿金？](#)

[第六部分 规章制度与纪律](#)

[第24条 规章制度：背靠大树好乘凉](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎员工代他人打卡上班，企业以此为由解除劳动合同是否合法？](#)

[◎公司能否以员工违反规章制度为由辞退员工？](#)

[◎辞退骗取病假员工是否合理？](#)

[第25条 严重违规：规矩准绳管理好](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎辱骂公司领导，用人单位解除合同是否违法？](#)

[◎用人单位与利用职务便利谋取私利的员工解除劳动关系，是否需要支付赔偿金？](#)

[第26条 严重失职：一板一眼要求严](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎检察机关撤回对员工的起诉，是否还能认定为严重失职？](#)

[◎员工严重失职，公司是否可以单方解除劳动合同？](#)

[◎员工私自兼职，用人单位能否解除劳动合同？](#)

[第27条 损失赔偿：保护公司不可少](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎员工造成公司损失是否需要承担全部责任？](#)

[◎员工离职未归还公司财物，用人单位追偿是否合理？](#)

[第28条 反性骚扰：保护员工应知晓](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎如何界定职场性骚扰？](#)

[◎员工在办公室性骚扰他人，用人单位能开除吗？](#)

[第七部分 知识产权与保密](#)

[第29条 知识产权：授权保护要谈好](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎专利侵权如何认定？](#)

[◎公司将员工头像印在宣传册上是否侵权？](#)

[第30条 保密义务：商业秘密得看好](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎在职员工违反保密协议是否需要向公司返还工资？](#)

[◎劳动者保密义务生效时间如何认定？](#)

[第31条 竞业限制：人才流失损失小](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎公司高管离职后违反竞业限制，到有竞争关系公司工作有何后果？](#)

[◎员工在职期间违反竞业限制约定，用人单位有权要求其支付违约金吗？](#)

[第八部分 附则](#)

[第32条 主体资格：身份合法是前提](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎教师资格是否是教师与学校签订劳动合同的前提？](#)

[◎外国人在中国缴纳社保个税是否一定认定劳动关系？](#)

[◎寺庙用工是否属于劳动关系？](#)

[第33条 争议处理：迈过公开审理的坎](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎是否只有合同约定的法院可以审理劳动纠纷？](#)

[◎劳动诉讼期限从什么时候开始算起？](#)

[第34条 联系方式：与时俱进效率高](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎员工拒签快递后，企业向其户籍所在地再次快递《返岗通知书》，是否能视为合理的采取其他有效送达方式？](#)

[◎冒用他人名义入职，发生工伤后，公司与员工该如何担责？](#)

[第35条 通知送达：双方连线不能断](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎解除劳动合同书面通知送达的重要性](#)

[◎员工因个人原因致《解除劳动合同通知书》无法准时送达，用人单位需要支付经济赔偿吗？](#)

[第36条 效力声明：前后一致最重要](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎劳动合同附件条款的法律效力如何认定？](#)

[◎劳动合同无效影响工资支付吗？](#)

[第37条 签收承诺：合同管理效率高](#)

[示范条款](#)

[使用指南](#)

[以案说法](#)

[◎劳动合同签收单范本怎么签订有法律效力？](#)

[◎劳动者主张劳动合同属于时间倒签，能要求二倍工资吗？](#)

[附录 完美的劳动合同模板（示范版）](#)

谨将此书献给
我的父亲、母亲、
太太以及女儿、儿子！
你们的爱与理解让本书成为现实！

序言

让企业用工管理不再“一抹黑”

拿到本书的书稿，我快速通读了一遍，从这本书中，我看到了马勇的成长，这让我深感欣慰。

马勇本科毕业于中国人民大学劳动人事学院，在校读书期间就给我留下深刻的印象，聪明好学，善于思考，长得还帅。离开校园步入职场后，马勇一直保持着高效的自律自觉，经过多家企业人力资源职场的历练和磨砺，身经百战，对人力资源乃至企业各种疑难问题的解决可以说是举重若轻，二十年如一日，始终坚守在人力资源领域，初心不改，颇有成就。这本书就是他理论与实践结合所取得的成就之一。

现代人力资源管理理论告诉我们，人力资源管理决策与行动必须在国家法律边界内行事，因此，熟悉与掌握劳动用工领域的合规能力就成为现代HR基础技能之一，纵览全书，我认为本书有以下三个方面的突破：

第一，从知道走向做到。

众所周知，人力资源从业者是一个非常热爱学习的群体，劳动法律领域便是其中一个非常热门的学习话题。但就我的观察来看，不少HR懂得劳动法规也知道风险点，但真正面对实务的操作和屡见不鲜的用工风险时却仍然一筹莫展，每次遇到问题，都是上网百度，在良莠不齐的众

多答案中搜寻临时的解决方案。

劳动合同是维系企业与劳动者之间的法律纽带，也是HR最快速、最直接了解企业现存风险的最好方式，制定一份完善的劳动合同对用人单位来说意义重大。那么，如何通过拟定劳动合同的关键条款，帮助用人单位规避不必要的风险，本书便为HR提供了一套可以随时组合使用的解决工具。

第二，从单点走向全面。

人力资源管理不是一个点的管理，而是一套组合拳，从招聘配置到绩效薪酬、培训发展、员工关系等，无一不是劳动争议的重点，稍有不慎，企业用工风险便会不断攀升，将会给用人单位带来巨大的经济损失与负面影响，甚至一系列的恶性连锁反应。

在本书中，作者凭借开阔而敏锐的管理视角，基于人力资源管理体的逻辑来设计劳动合同的核心条款，从整体上把握人力资源法律的规则，帮助HR在烦琐庞杂的人力资源工作中抓到风险点和解决点，更好地理解劳动合同核心条款设计的内在逻辑。

第三，从观点走向实证。

对于劳动合同条款的设计，作者不仅仅给出示范条款，并在使用指南中指出了各地司法实践的差异，并在每个条款后加上裁判案例，通过实操+指引+案例的方式，从理论到实践，环环相扣，相信可以更加有效地帮助HR将书本知识转化为实际的解决方案，将法律变成人力资源管理工具，预防他人钻法律空子、钻管理漏洞。

一册在手，管理不愁。对人力资源从业者而言，此书提供了实实在