

LABOUR LAW

中國內地勞動法 合法招聘及解僱證書課程

Course code: HRLA-C001

CERTIFICATE IN LABOUR LAW OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA
STAFF RECRUITMENT AND TERMINATION

TRAINER: LAWRENCE LI



中國內地勞動法 – 合法招聘及解僱證書課程

By
MP HR Community

Trainer: Mr. Lawrence Li

Copyright © 2020
Content by Mr. Lawrence Li
Designed by MP HR Consultancy Limited
All rights reserved

No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted in any form or by any means, including photocopying, recording, or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher.

/HRLAW200619001

目錄

1. 認識內地應徵者及僱員的一些常見的不當行為：《中華人民共和國治安管理處罰法》與招聘及行政管理的關係.....	4
2. 勞動合同範本(香港稱“僱傭合約”)與有關法律法規分析.....	5
2.1 勞動合同的法定條款.....	5
3. 招聘時的重要約定條款.....	6
3.1 約定扣除工資條款：員工導致公司損失，公司可以在工資直接扣除公司的損失嗎？.....	6
3.2 試用期是法定還是約定條款？.....	7
3.2.1 試用期的法定效力.....	7
3.2.2 試用期的規定.....	7
3.3 約定服務期.....	7
3.4 招聘時候需要先訂立的保密協定及競爭條款.....	8
3.4.1 勞動合同法與保密相關的法定條款.....	8
3.4.2 關於印發《江蘇省企業商業秘密保密協定（參考文本）》、《江蘇省企業員工競業限制合同（參考文本）》的通知.....	8
3.4.3 江蘇省企業商業秘密保密協定（參考文本）（A）.....	9
3.4.4 江蘇省企業員工競業限制合同（參考文本）（A）.....	11
3.5 內地勞動合同範本.....	14
4. 勞動法及勞動合同法對招聘的重要法定條款.....	45
4.1 內地招聘員工的法律問題.....	45
4.2 建立健全員工招聘、錄用管理規章制度.....	45
4.3 法定條款.....	45
4.4 知情權的使用及證據的保存.....	46
4.5 知情權的使用- A HK Case for reference.....	47
4.6 防範員工可能帶來與原單位有關的法律風險（A）.....	49
4.7 防範員工可能帶來與原單位有關的法律風險（B）.....	49
4.8 防範員工可能帶來與原單位有關的法律風險（C）.....	50
4.9 與錄用員工簽訂勞動合同應注意的問題.....	50
4.10 在招聘、錄用員工中需要注意的其他問題.....	51
4.11 綜合.....	51
4.12 北京市關於外企聘用中國僱員規定.....	52
4.13 廣東省外國企業常駐代表機構聘用中國僱員管理規定.....	53
4.14 持職業資格證書就業的工種（職業）目錄.....	55
招聘案例	
4.15 Case (1): 合作還是招聘？口頭勞動協議（僱傭合約）有效嗎？員工可否申索在審訊期間還沒有判定勞動合同解除前的工資？但員工在該期間沒有上班。.....	57
4.16 Case (2): 工承攬關係 vs 勞動關係的經濟補償.....	58

目錄

5. 中華人民共和國合法解除勞動合同的情況.....	60
5.1 參考案例.....	60
5.2 《中華人民共和國勞動合同法》（2008年1月1日生效的全國性法律）對解僱員工的條款....	63
5.3 The Requirement of Procedural Reasonableness.....	65
5.4 甚麼是解除勞動合同的經濟補償及賠償？.....	68
5.5 中國人民共和國勞動爭議仲裁概述.....	68
5.5.1 證據.....	68
5.5.2 《中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法》.....	70
5.6 關於印發《違反和解除勞動合同的經濟補償辦法》的通知 勞部發 [1994] 481號.....	71
5.7 關於發佈《違反〈勞動法〉有關勞動合同規定的賠償辦法》的通知勞部發 [1995] 223號..	72
5.8 關於發佈《違反〈中華人民共和國勞動法〉行政處罰辦法》的通知勞部發 [1994] 532號..	74
5.9 勞動行政處罰若干規定 中華人民共和國勞動部令第1號.....	76
解除勞動合案例	
5.10 Case (1): 與員工約定解除合約條款，例如因司機交通事故無償解除勞動合同條款，是否有 效的解除勞動合同條款？.....	78
5.11 Case (2): 員工沒有給予足夠的通知期，公司可否以培訓費用為由，扣除員工最後一個月的 工資？.....	80
5.12 Case (3): 因為經營困難而解除勞動合同，是可以不付雙倍的經濟補償金嗎？.....	81
5.13 Case (4): 作為主管，下屬盜竊是否需要附上責任？可否以下屬盜竊為由，合法的在中國解 僱主管？.....	82

1. 認識內地應徵者及僱員的一些常見的不當行為：

《中華人民共和國治安管理處罰法》與招聘及行政管理的關係

討論：

在中國以下的行為是犯法還是犯罪？

- a) 冒充國家機關工作人員或者以其他虛假身份招搖撞騙的
- b) 偽造、變造或者買賣國家機關、人民團體、企業、事業單位或者其他組織的公文、證件、證明文件、印章的
- c) 結夥鬥毆的
- d) 追逐、攔截他人的
- e) 盜竊、損壞、擅自移動使用中的航空設施，或者強行進入航空器駕駛艙的
- f) 盜竊、損毀或者擅自移動鐵路設施、設備、機車車輛配件或者安全標誌的；
- g) 寫恐嚇信或者以其他方法威脅他人人身安全的；
- h) 公然侮辱他人或者捏造事實誹謗他人的；
- i) 捏造事實誣告陷害他人，企圖使他人受到刑事追究或者受到治安管理處罰的；
- j) 對證人及其近親屬進行威脅、侮辱、毆打或者打擊報復的；
- k) 多次發送淫穢、侮辱、恐嚇或者其他資訊，幹擾他人正常生活的；
- l) 偷窺、偷拍、竊聽、散佈他人隱私的。
- m) 盜竊、詐騙、哄搶、搶奪、敲詐勒索或者故意損毀公私財物的
- n) 為賭博提供條件的，或者參與賭博賭資較大的
- o) 非法種植罌粟不滿五百株或者其他少量毒品原植物的

2. 勞動合同範本(香港稱“僱傭合約”)與有關法律法規分析

2.1 勞動合同的法定條款

a) 香港有沒有僱傭合約範本 (Sample Employment Contract) ? 如果有, 在哪裡可以找到?

b) 香港僱傭條例有沒有規定僱傭合約的法定內容?

c) 內地有沒有僱傭合約範本 (Sample Employment Contract) ? 如果有, 在哪裡可以找到?

d) 內地勞動合同法有沒有規定僱傭合約的法定內容?

3. 招聘時的重要約定條款

3.1 約定扣除工資條款：員工導致公司損失，公司可以在工資直接扣除公司的損失嗎？

勞動部關於印發《對〈工資支付暫行規定〉有關問題的補充規定》的通知

勞部發〔1995〕226號

各省、自治區、直轄市及計畫單列市勞動（勞動人事）廳（局），國務院有關部委、直屬機構勞動人事司，解放軍總後勤部勞動工資局，國家計畫單列企業集團：

勞動部“關於印發《工資支付暫行規定》的通知”（勞部發〔1994〕489號）發佈後，各地區、各部門在貫徹執行中遇到一些具體問題。為此，經研究，我們制定了《對〈工資支付暫行規定〉有關問題的補充規定》，現印發你們，請結合實際情況貫徹執行。

勞動部

一九九五年五月十二日

第十六條 因勞動者本人原因給用人單位造成經濟損失的，用人單位可按照勞動合同的約定要求其賠償經濟損失。經濟損失的賠償，可從勞動者本人的工資中扣除。但每月扣除的部分不得超過勞動者當月工資的20%。若扣除後的剩餘工資部分低於當地月最低工資標準，則按最低工資標準支付。（REF：職工獎懲條例）

《深圳市員工工資支付條例》

（2004年8月27日深圳市第三屆人民代表大會常務委員會第三十三次會議通過

2004年9月24日廣東省第十屆人民代表大會常務委員會第十三次會議批准）

第二十九條 因員工本人過錯造成停工的，用人單位可以不支付該員工停工期間的工資，但經認定屬於工傷的除外。

第三十三條 用人單位依法從員工工資中代扣或者代繳下列費用：

- （一）員工本人工資的個人所得稅；
- （二）員工個人負擔的社會保險費；
- （三）協助執行法院判決、裁定由員工負擔的撫養費、扶養費、贍養費；
- （四）法律、法規規定應當由用人單位從員工工資中代扣或者代繳的其它費用。

第三十四條 用人單位可以從員工工資中扣減下列費用：

- （一）員工賠償因本人原因造成用人單位經濟損失的費用；
- （二）用人單位按照依法制定的規章制度對員工進行的違紀經濟處罰；
- （三）經員工本人同意的其它費用。

用人單位每月扣減前款第（一）、（二）項費用後的員工工資餘額不得低於最低工資。

3.2 試用期是法定還是約定條款？

3.2.1 試用期的法定效力

《中華人民共和國勞動合同法》

第三十九條 勞動者有下列情形之一的，用人單位可以解除勞動合同：

- (一) 在試用期間被證明不符合錄用條件的；
- (二) 嚴重違反用人單位的規章制度的；
- (三) 嚴重失職，營私舞弊，給用人單位造成重大損害的；
- (四) 勞動者同時與其它用人單位建立勞動關係，對完成本單位的工作任務造成嚴重影響，或者經用人單位提出，拒不改正的；
- (五) 因本法第二十六條第一款第一項規定的情形致使勞動合同無效的；
- (六) 被依法追究刑事責任的。

3.2.2 試用期的規定

《中華人民共和國勞動合同法》

第十九條 勞動合同期限三個月以上不滿一年的，試用期不得超過一個月；勞動合同期限一年以上不滿三年的，試用期不得超過二個月；三年以上固定期限和無固定期限的勞動合同，試用期不得超過六個月。

同一用人單位與同一勞動者只能約定一次試用期。

以完成一定工作任務為期限的勞動合同或者勞動合同期限不滿三個月的，不得約定試用期。

試用期包含在勞動合同期限內。勞動合同僅約定試用期的，試用期不成立，該期限為勞動合同期限。

第二十條 勞動者在試用期的工資不得低於本單位相同崗位最低檔工資或者勞動合同約定工資的百分之八十，並不得低於用人單位所在地的最低工資標準。

第二十一條 在試用期中，除勞動者有本法第三十九條和第四十條第一項、第二項規定的情形外，用人單位不得解除勞動合同。用人單位在試用期解除勞動合同的，應當向勞動者說明理由。

3.3 約定服務期

《中華人民共和國勞動合同法》

第二十二條 用人單位為勞動者提供專項培訓費用，對其進行專業技術培訓的，可以與該勞動者訂立協定，約定服務期。

勞動者違反服務期約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金。違約金的數額不得超過用人單位提供的培訓費用。用人單位要求勞動者支付的違約金不得超過服務期尚未履行部分所應分攤的培訓費用。

用人單位與勞動者約定服務期的，不影響按照正常的工資調整機制提高勞動者在服務期期間的勞動報酬。

3.4 招聘時候需要先訂立的保密協定及競爭條款

3.4.1 勞動合同法與保密相關的法定條款

《中華人民共和國勞動合同法》

第二十三條 用人單位與勞動者可以在勞動合同中約定保守用人單位的商業秘密和與智慧財產權相關的保密事項。

對負有保密義務的勞動者，用人單位可以在勞動合同或者保密協議中與勞動者約定競業限制條款，並約定在解除或者終止勞動合同後，在競業限制期限內按月給予勞動者經濟補償。勞動者違反競業限制約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金。

第二十四條 競業限制的人員限於用人單位的高級管理人員、高級技術人員和其它負有保密義務的人員。競業限制的範圍、地域、期限由用人單位與勞動者約定，競業限制的約定不得違反法律、法規的規定。

在解除或者終止勞動合同後，前款規定的人員到與本單位生產或者經營同類產品、從事同類業務的有競爭關係的其它用人單位，或者自己開業生產或者經營同類產品、從事同類業務的競業限制期限，不得超過二年。

第二十五條 除本法第二十二條和第二十三條規定的情形外，用人單位不得與勞動者約定由勞動者承擔違約金。

3.4.2 關於印發《江蘇省企業商業秘密保密協定（參考文本）》、《江蘇省企業員工競業限制合同（參考文本）》的通知

蘇知會辦[1999]08號

各市人民政府知產辦、科委、有關企業（集團）和科研院所：

為了加強企事業單位的商業秘密保護工作，維護社會主義市場經濟秩序，江蘇省人民政府智慧財產權辦公會議辦公室主持起草了《江蘇省企業商業秘密保密協定（參考文本）》和《江蘇省企業員工競業限制合同（參考文本）》。現將這兩個文本印發給你們，請你們提供給企業參考。在推薦使用兩個文本的同時，請注意以下事項：

一、兩個文本僅供企事業單位訂約參考。

二、根據《中華人民共和國合同法》第一百二十八條的規定，各市（縣）知產辦、科委作為獨立公正的協力廠商，可以接受企業和員工雙方的委託對當事人在執行保密協定和競業限制協定過程中發生的糾紛進行調解。為了便於調解工作的進行，各市（縣）知產辦、科委可以對有關企業的保密協定和競業限制合同組織登記。

三、為保證企事業單位元使用兩個文本的品質，省人民政府智慧財產權辦公會議辦公室將組織力量就兩個文本的使用開展培訓工作，需要培訓的地方、部門或單位請與省人民政府智慧財產權辦公會議辦公室聯繫。

附：《江蘇省企業商業秘密保密協定（參考文本）》
《江蘇省企業員工競業限制合同（參考文本）》

江蘇省人民政府智慧財產權辦公會議辦公室

江蘇省科學技術委員會

一九九九年十月十四日

主題詞：企業 商業秘密 競業限制 合同 通知

抄送：省人民政府辦公廳、省智慧財產權辦公會議各成員單位

附件1 密級

3.4.3 江蘇省企業商業秘密保密協定（參考文本）（A）

江蘇省人民政府智慧財產權辦公會議辦公室

江蘇省科學技術委員會

甲方：（企業）

住址：

法定代表人：

郵遞區號：

乙方：（員工）

住址：

身份證號碼：

乙方因為在甲方單位履行職務，已經（或將要）知悉甲方的商業秘密。為了明確乙方的保密義務，甲、乙雙方本著平等、自願、公平和誠實信用的原則，訂立本保密協議。

雙方確認在簽署本協定前已經詳細審閱過協定的內容，並完成瞭解協定各條款的法律含義。

一、保密的內容和範圍

甲、乙雙方確認，乙方應承擔保密義務的甲方商業秘密範圍包括但不限於以下內容（B）：

1、技術資訊：

2、經營資訊：

3、公司依照法律規定或者有關協議的約定，對外承擔保密義務的事項：

二、乙方的保密義務

對第一條所稱的商業秘密，乙方承擔以下保密義務：

1、不得刺探與本職工作或本身業務無關的商業秘密；

2、不得向不承擔保密義務的任何第三人披露甲方的商業秘密；

3、不得允許（出借、贈與、出租、轉讓等處分甲方商業秘密的行為皆屬於“允許”）或協助不承擔保密義務的任何第三人使用甲方的商業秘密；

4、如發現商業秘密被洩露或者自己過失洩露商業秘密，應當採取有效措施防止洩密進一步擴大，並及時向甲方企業報告。

三、保密期限

甲、乙雙方確認，乙方的保密義務自甲方對本協議第一條所述的商業秘密採取適當的保密措施並告知乙方時開始，到該商業秘密公開時止。乙方是否在职，不影響保密義務的承擔。

四、違約責任

甲、乙雙方約定：

(1) 如果乙方不履行本協議第二條所規定的保密義務，應當承擔違約責任，一次性向甲方支付違約金人民幣_____元 (C)；

(2) 如果因為乙方前款所稱的違約行為造成甲方的損失，乙方應當承擔違約責任（如已經支付違約金的，應當予以扣除）；

(3) 前款所述損失賠償按照如下方式計算：

① 損失賠償額為甲方因乙方的違約行為所受到的實際經濟損失，計算方法是：因乙方的侵權行為導致甲方的產品銷售數量下降，其銷售數量減少的總數乘以每件產品利潤所得之積；

② 如果甲方的損失依照①款所述的計算方法難以計算的，損失賠償額為乙方因違約行為所獲得的全部利潤，計算方法是：乙方從每件與違約行為直接關聯的產品獲得的利潤乘以在市場上銷售的總數所得之積；或者以不低於甲方商業秘密許可使用費的合理數額作為損失賠償額；

③ 甲方因調查乙方的違約行為而支付的合理費用，應當包含在損失賠償額之內；

(4) 因乙方的違約行為侵犯了甲方的商業秘密權利的，甲方可以選擇根據本協定要求乙方承擔違約責任，或者根據國家有關法律、法規要求乙方承擔侵權責任。

五、爭議的解決辦法

因執行本協議而發生糾紛，可以由雙方協商解決或者共同委託雙方信任的協力廠商調解。協商、調解不成或者一方不願意協商、調解的，任何一方都有提起訴訟的權利。

六、協議的效力和變更

本協議自雙方簽字後生效 (D)。本協定的任何修改必須經過雙方的書面同意。

甲方：(簽章) 乙方：(簽名)

法定代表人：(簽字) 身份證號碼：

年 月 日 年 月 日

說 明

(A) 本參考文本的訂約物件為因履行職務需要而知悉甲方商業秘密的企業員工。

(B) 確定哪些技術和經營資訊屬於甲方的商業秘密，應當嚴格依照《中華人民共和國反不正當競爭法》第 10 條的規定來進行，既不要過窄，也不要過寬。最好由技術人員、管理人員和法律工作者一起來進行確認。可能成為甲方企業商業秘密的技術資訊的範圍包括技術方案、工程設計、電路設計、製造方法、配方、工藝流程、技術指標、電腦軟體、資料庫、試驗結果、圖紙、樣品、樣機、模型、模具、操作手冊、技術文檔、涉及商業秘密的業務函電等等；可能成為甲方單位商業秘密的經營資訊的範圍包括客戶名單、行銷計畫、採購資料、定價政策、不公開的財務資料、進貨管道、產銷策略、招投標中的標底及標書內容等等。此外，公司依照法律規定（如在締約過程中知悉的對方當事人的秘密）和有關協定的約定（如技術合同等）對外承擔保密義務的事項也應納入保密協議的範圍。

(C) 約定適當數量的違約金，一般不應當超過乙方所掌握的甲方商業秘密的許可使用價格。

(D) “簽字”是指簽字、蓋章或者簽字加蓋章。

附件 2

3.4.4 江蘇省企業員工競業限制合同（參考文本）（A）

江蘇省人民政府智慧財產權辦公會議辦公室

江蘇省科學技術委員會

甲方：（企業）

住址：

法定代表人：

郵遞區號：

乙方：（員工）

住址：

身份證號碼：

鑒於乙方已經（可能）知悉甲方重要商業秘密或者對甲方的競爭優勢具有重要影響，為保護雙方的合法權益，甲、乙根據國家有關法律法規，本著平等、自願、公平、誠信的精神，經充分協商一致後，共同訂立本合同。本合同的制定遵循如下原則：既要防止出現針對甲方的不正當競爭行為，又要保證乙方依法享有的勞動權利得到實現。

雙方確認，已經仔細審閱過合同的內容，並完全瞭解合同各條款的法律含義。

一、權利和義務

（一）乙方承諾

- 1、未經甲方同意，在職期間不得自營或者為他人經營與甲方同類的營業；
- 2、不論因何種原因從甲方離職，離職後____年內（自勞動關係解除之日起計算，到勞動關係解除____年後的次日止）都不得與甲方有競爭關係的單位就職。這些單位包括但不限於下列單位（B）：_____

（3）不論因何種原因從甲方離職，離職後____年內（自勞動關係解除之日起計算，到勞動關係解除____年後的次日止）（C）都不得自辦與甲方有競爭關係的企業或者從事與甲方商業秘密有關的產品的生產，所謂與甲方有競爭關係的企業，主要指以下幾類企業（D）：_____

（二）甲方承諾：

從乙方離職後開始計算競業限制時起，甲方應當按照競業限制期限向乙方支付一定數額的競業限制補償費。補償費的年支付額由下列公式求得：

$$C = (AI - PI)$$

C：競業限制年補償費；

AI：乙方離開甲方單位前三年或者最後一年從甲方獲得的平均收入；

PI：乙方承擔競業限制義務後，從事其他工作實際或能夠獲得的收入。

補償費的數額不得低於乙方離開甲方單位前一年的基本工資。補償費按年（月、季）支付（或在乙方離職時一次性計算付清），由乙方到甲方領取（或甲方通過銀行支付、甲方通過郵局支付）。如乙方拒絕領取，甲方可以將補償費向有關方面提存。

二、違約責任

說 明

(A) 競業限制合同的訂約對象只限於掌握企業重要商業秘密，或者對企業的競爭優勢構成重要影響的關鍵技術人員和管理人員，不接觸企業重要商業秘密或者對維護企業競爭優勢影響一般的普通員工不適用本文本。

事業單位和其他組織可以參照適用本文本。

(B) 競業限制的範圍包括同行業與本公司有競爭關係且本公司認為已經成為或者可能成為競爭對手的各類企業。

(C) 競業限制期限的計算，應當綜合考慮乙方所掌握的商業秘密能夠在市場上保持競爭優勢的時間、甲方企業在該商業秘密的基礎上進行後續開發的進度等情況，最長不得超過3年。

(D) 將與甲方重要商業秘密直接相關的、可能與甲方構成競爭關係的企業門類列出。

(E) (F) (G) 違約金的數額，可以參照乙方從甲方領取的年補償費來確定。

(H) “簽字”是指簽字、蓋章或者簽字加蓋章。

3.5 內地勞動合同範本

广 东 省 劳 动 合 同

广东省劳动和社会保障厅编制

劳动保障热线电话：12333

使用说明

一、双方在签订本合同前，应认真阅读本合同。本合同一经签订，即具有法律效力，双方必须严格履行。

二、本合同必须由用人单位（甲方）的法定代表人（或者委托代理人）和职工（乙方）签字或盖章，并加盖用人单位公章（或者劳动合同专用章）。

三、本合同中的空栏，由双方协商确定后填写，并不得违反法律、法规和相关规定；不需填写的空栏，划上“/”。

四、工时制度分为标准工时、不定时、综合计算工时三种。实行不定时、综合计算工时工作制的，应经劳动保障部门批准。

五、本合同的未尽事宜，可另行签订补充协议，作为本合同的附件，与本合同一并履行。

六、本合同必须认真填写，字迹清楚、文字简练、准确，并不得擅自涂改。

七、本合同（含附件）签订后，甲、乙双方各执一份备查。

甲方（用人单位）：

名称：_____

法定代表人（主要负责人）：

通讯地址：_____

经济类型：_____

联系电话：_____

乙方（劳动者）：

姓名：_____

身份证号码：_____

户籍地址：_____

通讯地址：_____

联系电话：_____

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和国家及省的有关规定，甲乙双方按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本合同。

一、劳动合同期限

（一）合同期

双方同意按以下第____种方式确定本合同期限：

1. 固定期限：从_____年___月___日起至_____年___月___日止。

2. 无固定期限：从_____年___月___日起至法定终止条件出现时止。

3. 以完成一定工作任务为期限：从_____起至_____工作任务完成时止。该工作任务完成的标志为_____。

（二）试用期

双方同意按以下第____种方式确定试用期（试用期包含在合同期内）：

1. 无试用期。
2. 试用期从____年__月__日起至____年__月__日止。

（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；劳动合同期限在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。）

二、工作内容和工作地点

（一）乙方的工作部门为_____，
岗位（管理技术岗位或生产操作岗位）为_____，
职务（或工种）为_____。

（二）乙方的工作任务或职责是_____。
_____。

（三）乙方的工作地点为_____。

（四）甲方在合同期内因生产经营需要或其他原因调整乙方的工作岗位，或派乙方到本合同约定以外的地点、单位工作的，应协商一致并按变更本合同办理，双方签章确认的协议书作为本合同的附件。

三、工作时间和休息休假

（一）甲、乙双方同意按以下第____种方式确定乙方的工作时间：

1. 标准工时工作制，即每日工作____小时，每周工作____天，每周至少休息一天。

2. 不定时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3. 综合计算工时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行以_____为周期，总工时_____小时的综合计算工时工作制。

(二) 甲方因生产（工作）需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除《劳动法》第四十二条规定的情形外，一般每日不得超过一小时，因特殊原因最长每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

(三) 甲方按规定给予乙方享受法定休假日、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假等带薪假期，并应按本合同约定的工资标准支付工资。

四、劳动报酬

(一) 乙方正常工作时间的工资按下列第_____种形式执行，并不得低于当地最低工资标准。

1. 计时工资：

(1) 乙方正常工作时间工资按_____执行，初始工资额为____元/月或____元/时；

(2) 乙方试用期工资为____元/月（试用期工资不得低于甲方相同岗位最低档工资或者本合同约定工资的百分之八十，并不得低于甲方所在地的最低工资标准）；

2. 计件工资：

(1) 计件单价_____；

(2) 劳动定额_____（确定的劳动定额原则上应当使本单位同岗位百分之七十以上的劳动者在法定劳动时间内能够完成）；

3. 其他形式（如实行年薪制或者按考核周期支付工资）：_____。

4. 甲方根据本单位的生产经营状况、物价水平和政府颁布的工资增长指导线等情况，依法确定本单位的工资分配制度。经甲乙双方协商或者以集体协商的形式，依法确定工资正常增长的具体办法和幅度。

(二) 乙方的绩效薪酬或奖金的计发办法为：_____。

(三) 乙方的津贴、补贴的发放标准和办法为：_____。

(四) 工资必须以货币形式支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

(五) 甲方每月___日发放___（当月/上月）工资。如遇法定休假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。

(六) 甲方依法安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日加班的，应按《劳动法》、《广东省工资支付条例》的规定支付加班工资，但乙方休息日加班被安排补休的除外。

五、社会保险和福利待遇

(一) 合同期内，甲方应按国家、省和本地区的有关规定，依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续，按规定的缴费基数和缴费比例缴纳应由甲方承担的社会保险费，并按规定从乙方的工资中代为扣缴应由个人承担的社会保险费。甲方应将乙方办理参加社会保险手续和扣缴社会保险费的情况如实告知乙方。

(二) 乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费，数额为_____元/月（不低于当地最低工资标准的80%）。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一) 甲方按国家和省有关劳动保护规定提供符合国家劳动卫生标准的劳动作业场所，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害，甲方应如实告知乙方，并按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

(二) 甲方根据乙方从事的工作岗位，按国家有关规定，发给乙方必要的劳动保护用品，并按劳动保护规定每____（年/季/月）免费安排乙方进行体检。

(三) 甲方按照国家、省和当地的有关规定，做好女职工的劳动保护和保健工作。

(四) 乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业，对甲方及

其管理人员漠视乙方生命安全和身体健康的行为，有权对甲方提出批评并向有关部门检举、控告。

（五）乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按《工伤保险条例》的规定办理。

七、合同的变更

（一）任何一方要求变更本合同的有关内容，都应以书面形式通知对方。

（二）甲方变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响本合同的履行。

（三）甲方发生合并或者分立等情况，本合同继续有效，由承继甲方权利和义务的单位继续履行。

（四）甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理书面变更手续。变更后的劳动合同文本由甲乙双方各执一份。

八、合同的解除和终止

（一）解除

1. 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。其中由甲方提出解除本合同的，应按规定支付经济补偿。

2. 有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

- （1）乙方在试用期内被证明不符合录用条件的；
- （2）乙方严重违反甲方规章制度的；
- （3）乙方严重失职，营私舞弊，对甲方造成重大损害的；
- （4）乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方的工

作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的；

(5) 乙方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使甲方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使本合同或者变更协议无效的；

(6) 乙方被依法追究刑事责任的；

(7) 乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事本合同约定的工作，也不能从事由甲方另行安排的工作的；

(8) 乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(9) 本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经双方协商未能就变更本合同达成协议的；

甲方按照第(7)、(8)、(9)项规定解除本合同的，需提前三十日书面通知乙方（或者额外支付乙方一个月工资），并按规定向乙方支付经济补偿，其中按第(7)项解除本合同并符合有关规定的还需支付乙方医疗补助费。

3. 有下列情形之一的，甲方在履行规定程序后，可以裁减人员，并按规定支付经济补偿：

(1) 甲方依照企业破产法规定进行重整的；

(2) 甲方生产经营发生严重困难的；

(3) 甲方转产、重大技术革新或者经营方式调整的；

(4) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使本合同无法履行的。

4. 乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方；在试用期内的，提前三日通知甲方。

有下列情形之一的，乙方可以解除本合同，甲方应按规定支付经济补偿：

- (1) 甲方未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (2) 甲方未及时足额支付劳动报酬的；
- (3) 甲方未依法为乙方缴纳社会保险费的；
- (4) 甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；
- (5) 甲方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使乙方在违背真实意思的情况下订立或者变更本合同，致使本合同或者变更协议无效的；
- (6) 甲方免除自己的法定责任、排除乙方权利，致使本合同无效的；
- (7) 甲方违反法律、行政法规强制性规定，致使本合同无效的；
- (8) 甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动，或者违章指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的；
- (9) 法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

甲方有上述第（8）项情形的，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

5. 有下列情形之一的，甲方不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除本合同：

- (1) 乙方从事接触职业病危害作业未进行离岗前职业健康检查，

或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

(2) 乙方在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；

(3) 乙方患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(5) 乙方在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(6) 法律、行政法规规定的其他情形。

(二) 终止

1. 本合同期满或法定终止条件出现，本合同即行终止。

2. 本合同因下列情形之一终止的，甲方应当按规定向乙方支付经济补偿：

(1) 除甲方维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，乙方不同意续订的情形外，劳动合同期满的；

(2) 甲方被依法宣告破产的；

(3) 甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；

(4) 法律、行政法规规定的其他情形。

3. 乙方有第八条第(一)项第5点情形之一，合同期满的，甲方应当续延乙方合同期至相应的情形消失时终止。但乙方在甲方患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

(三) 甲方违法解除或者终止本合同，乙方要求继续履行本合同的，甲方应当继续履行；乙方不要求继续履行本合同或者本合同不能继续履行的，甲方应按规定的经济补偿标准的二倍支付乙方赔偿金。

(四) 合同解除或者终止的手续

甲方应当在解除或者终止本合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

九、调解与仲裁

双方履行本合同如发生争议，可先协商解决；不愿协商或协商不成的，可以向甲方劳动争议调解机构申请调解；调解无效的，可在法定仲裁时效内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可在法定期限内向人民法院提起诉讼。

十、服务期与竞业限制

(一) 如甲方为乙方提供专项培训费用，对其进行专业技术培训，双方作如下约定：_____

_____。
____。(乙方违反服务期约定的，应当按照约定向甲方支付违约金。违约金数额不得超过甲方提供的培训费用，并不得超过服务期尚未履行部分应分摊的培训费用)

(二) 如乙方掌握甲方的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，双方作如下约定：_____

____。（乙方负有保密义务的，甲方可与其约定竞业限制，并约定在解除或者终止本合同后，在竞业限制期限内按月给予乙方经济补偿。乙方违反竞业限制约定的，应当按照约定向甲方支付违约金。竞业限制的人员仅限于甲方的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。解除或者终止本合同后的竞业限制期限不得超过二年。）

十一、其他

（一）本合同未尽事宜，按国家和地方有关政策规定办理。在合同期内，如本合同条款与国家、省有关劳动管理新规定相抵触的，按新规定执行。

（二）下列文件规定为本合同附件，与本合同具有同等效力：

1. _____。
2. _____。

（三）双方约定（内容不得违反法律法规及相关规定，可另加双方签名或盖章的附页）：

甲方：（盖章）

乙方：（签名或盖章）

法定代表人：

（或委托代理人）

年 月 日

年 月 日

深 圳 市

勞
動
合
同

(適用全日制用工)

深圳市勞動和社會保障局編制

甲方(用人單位)

名稱_____

住所_____

法定代表人

(主要負責人) _____

連絡人_____

聯繫電話_____

乙方(員工)

姓名_____

性別_____

身份證(護照)

號碼_____

住址_____

聯繫電話_____

根據《中華人民共和國勞動法》(以下簡稱《勞動法》)、《中華人民共和國勞動合同法》(以下簡稱《勞動合同法》)等有關法律法規的規定, 甲乙雙方遵循合法、公平、平等自願、協商一致、誠實信用的原則, 簽訂本合同, 共同遵守本合同所列條款。

一、合同期限

(一) 甲乙雙方同意按以下第____種方式確定本合同期限。

1、有固定期限: 從_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

2、無固定期限: 從_____年_____月_____日起。

3、以完成一定工作任務為期限: 從_____年_____月_____日起至工作任務完成時止。完成工作任務的標誌是_____。

(二) 試用期為_____ (試用期包括在合同期限內, 如無試用期, 則填寫“無”)。

二、工作內容和工作地點

乙方的工作內容(崗位或工種)_____。

乙方的工作地點_____。

三、工作時間和休息休假

(一) 甲乙雙方同意按以下第____種方式確定乙方的工作時間。

1、標準工時制, 即每日工作_____小時(不超過8小時), 每週工作_____小時(不超過40小時), 每週至少休息一日。

2、不定時工作制, 即經勞動保障行政部門審批, 乙方所在崗位實行不定時工作制。

3、綜合計算工時工作制, 即經勞動保障行政部門審批, 乙方所在崗位實行綜合計算工時工作制。

(二) 甲方由於生產經營需要延長工作時間的, 按《勞動法》第四十一條執行。

(三) 乙方依法享有法定節假日、婚假、產假、喪假等假期。

(四) 乙方的其他休息休假安排_____。

四、勞動報酬

(一) 甲方依法制定工資分配制度, 並告知乙方。甲方支付給乙方的工資不得低於市政府公佈的當年度最低工資。

(二) 乙方每月工資____元 (其中試用期每月工資____元) 或按_____執行。

(三) 甲方每月____日發放工資。甲方至少每月以貨幣形式向乙方支付一次工資。

(四) 乙方加班工資、假期工資及特殊情況下的工資支付按有關法律、法規的規定執行。

(五) 甲乙雙方對工資的其他約定定_____。

五、社會保險和福利待遇

(一) 甲乙雙方按照國家和省、市有關規定，參加社會保險，繳納社會保險費。

(二) 乙方患病或非因工負傷，甲方應按國家和省、市的有關規定給予乙方享受醫療期和醫療期待遇。

(三) 乙方患職業病、因工負傷的，甲方按《職業病防治法》、《工傷保險條例》等有關法律法規的規定執行。

(四) 甲方為乙方提供以下福利待遇_____。

六、勞動保護、勞動條件和職業危害防護

(一) 甲方按國家和省、市有關勞動保護規定，提供符合國家安全衛生標準的勞動作業場所和必要的勞動防護用品，切實保護乙方在生產工作中的安全和健康。

(二) 甲方按國家和省、市有關規定，做好女員工和未成年工的特殊勞動保護工作。

(三) 乙方從事_____作業，可能產生_____職業危害，甲方應採取防護措施，並每年組織乙方健康檢查____次。

(四) 乙方有權拒絕甲方的違章指揮，強令冒險作業；對甲方危害生命安全和身體健康的行為，乙方有權要求改正或向有關部門舉報。

七、規章制度

(一) 甲方依法制定的規章制度，應當告知乙方。

(二) 乙方應遵守國家和省、市有關法律法規和甲方依法制定的規章制度，按時完成工作任務，提高職業技能，遵守安全操作規程和職業道德。

(三) 乙方自覺遵守國家和省、市計劃生育的有關規定。

八、合同變更

甲乙雙方經協商一致，可以變更合同。變更合同應採用書面形式。變更後的合同文本雙方各執一份。

九、合同解除和終止

(一) 甲乙雙方協商一致，可以解除合同。

(二) 乙方提前三十日以書面形式通知甲方，可以解除勞動合同；乙方試用期內提前三日通知甲方，可以解除勞動合同。

(三) 甲方有下列情形之一的，乙方可以通知甲方解除勞動合同：

- 1、未按照勞動合同約定提供勞動保護或者勞動條件的；
- 2、未及時足額支付勞動報酬的；
- 3、未依法為乙方繳納社會保險費的；
- 4、甲方的規章制度違反法律、法規的規定，損害乙方權益的；

- 5、甲方以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使乙方在違背真實意思的情況下訂立或者變更本合同，致使勞動合同無效的；
- 6、甲方免除自己的法定責任、排除乙方權利，致使勞動合同無效的；
- 7、甲方違反法律、行政法規強制性規定，致使勞動合同無效的；
- 8、法律、行政法規規定乙方可以解除勞動合同的其他情形。

(四) 甲方以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫乙方勞動的，或者甲方違章指揮、強令冒險作業危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除勞動合同，不需事先告知甲方。

(五) 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除勞動合同：

- 1、在試用期間被證明不符合錄用條件的；
- 2、嚴重違反甲方的規章制度的；
- 3、嚴重失職，營私舞弊，給甲方造成重大損害的；
- 4、乙方同時與其他用人單位 建立勞動關係，對完成本單位 的工作任務造成嚴重影響，或者經甲方提出，拒不改正的；
- 5、乙方以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使甲方在違背真實意思的情況下訂立或者變更本合同，致使勞動合同無效的；
- 6、被依法追究刑事責任的。

(六) 有下列情形之一的，甲方提前三十日以書面形式通知乙方或者額外支付乙方一個月工資後，可以解除勞動合同：

- 1、乙方患病或者非因工負傷，在規定的醫療期滿後不能從事原工作，也不能從事由甲方另行安排的工作的；
- 2、乙方不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位，仍不能勝任工作的；
- 3、勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行，經甲乙雙方協商，未能就變更勞動合同內容達成協議的。

(七) 有下列情形之一，甲方需要裁減人員二十人以上或者裁減不足二十人但占甲方職工總數百分之十以上的，甲方應提前三十日向工會或者全體職工說明情況，在聽取工會或者職工的意見，並將裁減人員方案向勞動行政部門報告後，可以裁減人員：

- 1、依照企業破產法規定進行重整的；
- 2、生產經營發生嚴重困難的；
- 3、企業轉產、重大技術革新或者經營方式調整，經變更勞動合同後，仍需裁減人員的；
- 4、其他因勞動合同訂立時所依據的客觀經濟情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行的。

(八) 有下列情形之一的，勞動合同終止：

- 1、勞動合同期滿的；
- 2、乙方開始依法享受基本養老保險待遇的；
- 3、乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失蹤的；

- 4、甲方被依法宣告破產的；
- 5、甲方被吊銷營業執照、責令關閉、撤銷或者甲方決定提前解散的；
- 6、法律、行政法規規定的其他情形。

十、經濟補償

(一) 符合下列情形之一的，甲方應當向乙方支付經濟補償：

- 1、甲方依據本合同第九條第（一）項規定向乙方提出解除勞動合同並與乙方協商一致解除勞動合同的；
- 2、乙方依據本合同第九條第（三）項、第（四）項規定解除勞動合同的；
- 3、甲方依據本合同第九條第（六）項規定解除勞動合同的；
- 4、甲方依照本合同第九條第（七）項規定解除勞動合同的；
- 5、除甲方維持或者提高勞動合同約定條件續訂勞動合同，乙方不同意續訂的情形外，依據本合同第九條第（八）項第1目規定終止固定期限勞動合同的；
- 6、依據本合同第九條第（八）項第4目、第5目規定終止勞動合同的；
- 7、法律、行政法規規定的其他情形。

(二) 甲乙雙方解除或終止本合同的，經濟補償的發放標準應按《勞動合同法》和國家和省、市有關規定執行。甲方依法應向乙方支付經濟補償的，應在乙方辦結工作交接時支付。

十一、合同解除和終止手續

甲乙雙方解除和終止本合同的，乙方應按雙方約定，辦理工作交接等手續。甲方應依法向乙方出具書面證明，並在十五日內為乙方辦理檔案和社會保險關係轉移手續。

十二、爭議處理

甲乙雙方發生勞動爭議的，應先協商解決。協商不成的，可以向本單位工會尋求解決或向本單位勞動爭議調解委員會申請調解；也可以直接向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。對仲裁裁決無異議的，雙方必須履行；對仲裁裁決不服的，可以向人民法院起訴。

十三、雙方認為需要約定的其他事項：

十四、其他

- (一) 本合同未盡事宜或合同條款與現行法律法規規定有抵觸的，按現行法律法規執行。
- (二) 本合同自甲乙雙方簽字蓋章之日起生效，塗改或未經書面授權代簽無效。
- (三) 本合同一式兩份，甲乙雙方各執一份。

甲方：(蓋章)

乙方：(簽名)

法定代表人：(主要負責人)

年 月 日

年 月 日

編 號：

東 莞 市
勞
動
合
同

廣東省勞動和社會保障廳編制

勞動保障熱線電話：12333

使用說明

一、雙方在簽訂本合同前，應認真閱讀本合同。本合同一經簽訂，即具有法律效力，雙方必須嚴格履行。

二、本合同必須由用人單位（甲方）的法定代表人（或者委託代理人）和職工（乙方）簽字或蓋章，並加蓋用人單位公章（或者勞動合同專用章）。

三、本合同中的空欄，由雙方協商確定後填寫，並不得違反法律、法規和相關規定；不需填寫的空欄劃上“ / ”。

四、工時制度分為標準工時、不定時、綜合計算工時三種。實行不定時、綜合計算工時工作制的，應經勞動保障部門批准。

五、本合同的未盡事宜，可另行簽訂補充協定，作為本合同的附件，與本合同一併履行。

六、本合同必須認真填寫，字跡清楚、文字簡練、準確，並不得擅自塗改。

七、本合同（含附件）簽訂後，甲、乙雙方各執一份備查。

甲方（用人單位）：

乙方（勞動者）：

名稱：

姓名：

法定代表人（主要負責人）：

身份證號碼：

戶籍地址：

通訊位址：

通訊位址：

經濟類型：

聯繫電話：

聯繫電話：

根據《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》和國家及省的有關規定，甲乙雙方按照合法、公平、平等自願、協商一致、誠實信用的原則訂立本合同。

一、勞動合同期限

（一）合同期

雙方同意按以下第 種方式確定本合同期限：

1. 固定期限：從_____年__月__日起至_____年__月__日止。

2. 無固定期限：從_____年__月__日起至法定終止條件出現時止。

3. 以完成一定工作任務為期限：從_____起至工作任務完成時止。該工作任務完成的標誌為_____。

(二) 試用期

雙方同意按以下第 _____ 種方式確定試用期 (試用期包含在合同期內)：

1. 無試用期。
2. 試用期從_____年__月__日起至_____年__月__日止。

(勞動合同期限三個月以上不滿一年的, 試用期不得超過一個月; 勞動合同期限在一年以上不滿三年的, 試用期不得超過二個月; 三年以上固定期限和無固定期限的勞動合同, 試用期不得超過六個月。)

二、工作內容和工作地點

(一) 乙方的工作部門為_____，
崗位 (管理技術崗位或生產操作崗位) 為_____，
職務 (或工種) 為_____。

(二) 乙方的工作任務或職責是 _____

(三) 乙方的工作地點為 _____。

(四) 甲方在合同期內因生產經營需要或其他原因調整乙方的工作崗位, 或派乙方到本合同約定以外的地點、單位工作的, 應協商一致並按變更本合同辦理, 雙方簽章確認的協議書作為本合同的附件。

三、工作時間和休息休假

(一) 甲、乙雙方同意按以下第_____種方式確定乙方的工作時間：

1. 標準工時工作制, 即每日工作_____小時, 每週工作_____天, 每週至少休息一天。
2. 不定時工作制, 即經勞動保障部門審批, 乙方所在崗位實行不定時工作制。
3. 綜合計算工時工作制, 即經勞動保障部門審批, 乙方所在崗位實行以_____為週期, 總工時_____小時的綜合計算工時工作制。

(二) 甲方因生產 (工作) 需要, 經與工會和乙方協商後可以延長工作時間。除《勞動法》第四十二條規定的情形外, 一般每日不得超過一小時, 因特殊原因最長每日不得超過三小時, 每月不得超過三十六小時。

(三) 甲方按規定給予乙方享受法定休假日、年休假、婚假、喪假、探親假、產假、看護假等帶薪假期, 並應按本合同約定的工資標準支付工資。

四、勞動報酬

(一) 乙方正常工作時間的工資按下列第_____種形式執行, 並不得低於當地最低工資標準。

1. 計時工資：

(1) 乙方正常工作時間工資按_____執行, 初始工資額為_____元/月或_____元/時；

(2) 乙方試用期工資為_____元/月 (試用期工資不得低於甲方相同崗位最低檔工資或者本合同約定工資的百分之八十, 並不得低於甲方所在地的最低工資標準)；

2. 計件工資：

(1) 計件單價_____；

(2) 勞動定額_____ (確定的勞動定額原則上應當使本單位 同崗位百分之七十以上的勞動者在法定勞動時間內能夠完成)；

3. 其他形式 (如實行年薪制或者按考核週期支付工資)：_____

4. 甲方根據本單位 的生產經營狀況、物價水準和政府頒佈的工資增長指導線等情況，依法確定本單位的工資分配制度。經甲乙雙方協商或者以集體協商的形式，依法確定工資正常增長的具體辦法和幅度。

(二) 乙方的績效薪酬或獎金的計發辦法為：_____

(三) 乙方的津貼、補貼的發放標準和辦法為：_____

(四) 工資必須以貨幣形式支付，不得以實物及有價證券替代貨幣支付。

(五) 甲方每月____日發放 (當月/上月) 工資。如遇法定休假日或休息日，則提前到最近的工作日支付。

(六) 甲方依法安排乙方延長工作時間或者在休息日、法定休假日加班的，應按《勞動法》、《廣東省工資支付條例》的規定支付加班工資，但乙方休息日加班被安排補休的除外。

五、社會保險和福利待遇

(一) 合同期內，甲方應按國家、省和本地區的有關規定，依法為乙方辦理參加養老、醫療、失業、工傷、生育等社會保險的手續，按規定的繳費基數和繳費比例繳納應由甲方承擔的社會保險費，並按規定從乙方的工資中代為扣繳應由個人承擔的社會保險費。甲方應將為乙方辦理參加社會保險手續和扣繳社會保險費的情況如實告知乙方。

(二) 乙方患病或非因工負傷，甲方應按國家和地方的規定給予醫療期和醫療待遇，按醫療保險及其他相關規定報銷醫療費用，並在規定的醫療期內支付病假工資或疾病救濟費，數額為_____元/月 (不低於當地最低工資標準的 80%)。

六、勞動保護、勞動條件和職業危害防護

(一) 甲方按國家和省有關勞動保護規定提供符合國家勞動衛生標準的勞動作業場所，切實保護乙方在生產工作中的安全 and 健康。如乙方工作過程中可能產生職業病危害，甲方應如實告知乙方，並按《職業病防治法》的規定保護乙方的健康及其相關權益。

(二) 甲方根據乙方從事的工作崗位，按國家有關規定，發給乙方必要的勞動保護用品，並按勞動保護規定每_____ (年 / 季 / 月) 免費安排乙方進行體檢。

(三) 甲方按照國家、省和當地的有關規定，做好女職工的勞動保護和保健工作。

(四) 乙方有權拒絕甲方的違章指揮、強令冒險作業，對甲方及其管理人員漠視乙方生命安全和身體健康的行為，有權對甲方提出批評並向有關部門檢舉、控告。

(五) 乙方患職業病、因工負傷或者因工死亡的，甲方應按《工傷保險條例》的規定辦理。

七、合同的變更

(一) 任何一方要求變更本合同的有關內容，都應以書面形式通知對方。

(二) 甲方變更名稱、法定代表人、主要負責人或者投資人等事項，不影響本合同的履行。

(三) 甲方發生合併或者分立等情況，本合同繼續有效，由承繼甲方權利和義務的單位繼續履行。

(四) 甲乙雙方經協商一致，可以變更本合同，並辦理書面變更手續。變更後的勞動合同文本由甲乙雙方各執一份。

八、合同的解除和終止

(一) 解除

1. 經甲乙雙方協商一致，本合同可以解除。其中由甲方提出解除本合同的，應按規定支付經濟補償。

2. 有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

(1) 乙方在試用期內被證明不符合錄用條件的；

(2) 乙方嚴重違反甲方規章制度的；

(3) 乙方嚴重失職，營私舞弊，對甲方造成重大損害的；

(4) 乙方同時與其他用人單位建立勞動關係，對完成甲方的工作任務造成嚴重影響，或者經甲方提出，拒不改正的；

(5) 乙方以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使甲方在違背真實意思的情況下訂立或者變更勞動合同致使本合同或者變更協議無效的；

(6) 乙方被依法追究刑事責任的；

(7) 乙方患病或非因工負傷，在規定的醫療期滿後不能從事本合同約定的工作，也不能從事由甲方另行安排的工作的；

(8) 乙方不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位，仍不能勝任工作的；

(9) 本合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使本合同無法履行，經雙方協商未能就變更本合同達成協議的；

甲方按照第(7)、(8)、(9)項規定解除本合同的，需提前三十日書面通知乙方（或者額外支付乙方一個月工資），並按規定向乙方支付經濟補償，其中按第(7)項解除本合同並符合有關規定的還需支付乙方醫療補助費。

3. 有下列情形之一，甲方在履行規定程式後，可以裁減人員，並按規定支付經濟補償：

(1) 甲方依照企業破產法規定進行重整的；

(2) 甲方生產經營發生嚴重困難的；

(3) 甲方轉產、重大技術革新或者經營方式調整的；

(4) 其他因勞動合同訂立時所依據的客觀經濟情況發生重大變化，致使本合同無法履行的。

4. 乙方解除本合同，應當提前三十日以書面形式通知甲方；在試用期內的，提前三日通知甲方。

有下列情形之一的，乙方可以解除本合同，甲方應按規定支付經濟補償：

- (1) 甲方未按照勞動合同約定提供勞動保護或者勞動條件的；
- (2) 甲方未及時足額支付勞動報酬的；
- (3) 甲方未依法為乙方繳納社會保險費的；
- (4) 甲方的規章制度違反法律、法規的規定，損害乙方權益的；
- (5) 甲方以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使乙方在違背真實意思的情況下訂立或者變更本合同，致使本合同或者變更協議無效的；
- (6) 甲方免除自己的法定責任、排除乙方權利，致使本合同無效的；
- (7) 甲方違反法律、行政法規強制性規定，致使本合同無效的；
- (8) 甲方以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫乙方勞動，或者違章指揮、強令冒險作業危及乙方人身安全的；
- (9) 法律、行政法規規定乙方可以解除勞動合同的其他情形。

甲方有上述第（8）項情形的，乙方可以立即解除勞動合同，不需事先告知用人單位。

5. 有下列情形之一的，甲方不得依據《勞動合同法》第四十條、第四十一條的規定解除本合同：

- (1) 乙方從事接觸職業病危害作業未進行離崗前職業健康檢查，或者疑似職業病病人在診斷或者醫學觀察期間的；
- (2) 乙方在本單位患職業病或者因工負傷並被確認喪失或部分喪失勞動能力的；
- (3) 乙方患病或者非因工負傷，在規定的醫療期內的；
- (4) 女職工在孕期、產期、哺乳期的；
- (5) 乙方在本單位連續工作滿十五年，且距法定退休年齡不足五年的；
- (6) 法律、行政法規規定的其他情形。

（二）終止

1. 本合同期滿或法定終止條件出現，本合同即行終止。

2. 本合同因下列情形之一終止的，甲方應當按規定向乙方支付經濟補償：

- (1) 除甲方維持或者提高勞動合同約定條件續訂勞動合同，乙方不同意續訂的情形外，勞動合同期滿的；
- (2) 甲方被依法宣告破產的；
- (3) 甲方被吊銷營業執照、責令關閉、撤銷或者甲方決定提前解散的；
- (4) 法律、行政法規規定的其他情形。

3. 乙方有第八條第（一）項第5點情形之一，合同期滿的，甲方應當續延乙方合同期至相應的情形消失時終止。但乙方在甲方患職業病或者因工負傷並被確認喪失或者部分喪失勞動能力的勞動合同的終止，按照國家和省有關工傷保險的規定執行。

(三) 甲方違法解除或者終止本合同，乙方要求繼續履行本合同的，甲方應當繼續履行；乙方不要求繼續履行本合同或者本合同不能繼續履行的，甲方應按規定的經濟補償標準的二倍支付乙方賠償金。

(四) 合同解除或者終止的手續

甲方應當在解除或者終止本合同時出具解除或者終止勞動合同的證明，並在十五日內為乙方辦理檔案和社會保險關係轉移手續。

九、調解與仲裁

雙方履行本合同如發生爭議，可先協商解決；不願協商或協商不成的，可以向甲方勞動爭議調解機構申請調解；調解無效的，可在法定仲裁時效內向有管轄權的勞動爭議仲裁委員會申請仲裁；也可以直接向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。對仲裁裁決不服的，可在法定期限內向人民法院提起訴訟。

十、服務期與競業限制

(一) 如甲方為乙方提供專項培訓費用，對其進行專業技術培訓，雙方作如下約定：_____。

(乙方違反服務期約定的，應當按照約定向甲方支付違約金。違約金數額不得超過甲方提供的培訓費用，並不得超過服務期尚未履行部分應分攤的培訓費用)

(二) 如乙方掌握甲方的商業秘密和與智慧財產權相關的保密事項，雙方作如下約定：_____。

(乙方負有保密義務的，甲方可與其約定競業限制，並約定在解除或者終止本合同後，在競業限制期限內按月給予乙方經濟補償。乙方違反競業限制約定的，應當按照約定向甲方支付違約金。競業限制的人員僅限於甲方的高級管理人員、高級技術人員和其他負有保密義務的人員。解除或者終止本合同後的競業限制期限不得超過二年。)

十一、其他

(一) 本合同未盡事宜，按國家和地方有關政策規定辦理。在合同期內，如本合同條款與國家、省有關勞動管理新規定相抵觸的，按新規定執行。

(二) 下列檔規定為本合同附件，與本合同具有同等效力：

1. _____。
2. _____。
3. _____。
4. _____。
5. _____。

(三) 雙方約定 (內容不得違反法律法規及相關規定, 可另加雙方簽名或蓋章的附頁) :

甲方 : (蓋章)

乙方 : (簽名或蓋章)

法定代表人 :

(或委託代理人)

年 月 日

年 月 日

鑒證機構 (蓋章) :

鑒證人 :

鑒證日期 : 年 月 日

示範文本

編號：__

勞 動 合 同 書

(固定期限)

甲 方：_____

乙 方：_____

簽訂日期：__年__月__日

北京市勞動和社會保障局監製

根據《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》和有關法律、法規，甲乙雙方經平等自願、協商一致簽訂本合同，共同遵守本合同所列條款。

一、勞動合同雙方當事人基本情況

第一條 甲方_____

法定代表人（主要負責人）或委託代理人_____

註冊地址_____

經營地址_____

第二條 乙方_____性別_____

戶籍類型（非農業、農業）_____

居民身份證號碼_____

或者其他有效證件名稱_____證件號碼_____

在甲方工作起始時間_____年_____月_____日

家庭住址_____郵遞區號_____

在京居住地址_____郵遞區號_____

戶口所在地_____省(市)_____區(縣)_____街道(鄉鎮)

二、勞動合同期限

第三條 本合同為固定期限勞動合同。

本合同於_____年_____月_____日生效，其中試用期至_____年_____月_____日止。本合同於年_____月_____日終止。

三、工作內容和工作地點

第四條 乙方同意根據甲方工作需要，擔任_____崗位(工種)工作。

第五條 根據甲方的崗位（工種）作業特點，乙方的工作區域或工作地點為_____

第六條 乙方工作應達到_____標準。

四、工作時間和休息休假

第七條 甲方安排乙方執行_____工時制度。

執行標準工時制度的，乙方每天工作時間不超過 8 小時，每週工作不超過 40 小時。休息日為_____

甲方安排乙方執行綜合計算工時工作制度或者不定時工作制度的，應當事先取得勞動行政部門特殊工時制度的行政許可決定。

第八條 甲方對乙方實行的休假制度有_____

五、勞動報酬

第九條 甲方每月__日前以貨幣形式支付乙方工資，月工資為__元或按_____執行。
乙方在試用期期間的工資為_____元。

甲乙雙方對工資的其他約定

第十條 甲方生產工作任務不足使乙方待工的，甲方支付乙方的月生活費為_____元或按_____執行。

六、社會保險及其他保險福利待遇

第十一條 甲乙雙方按國家和北京市的規定參加社會保險。甲方為乙方辦理有關社會保險手續，並承擔相應社會保險義務。

第十二條 乙方患病或非因工負傷的醫療待遇按國家、北京市有關規定執行。甲方按_____支付乙方病假工資。

第十三條 乙方患職業病或因工負傷的待遇按國家和北京市的有關規定執行。

第十四條 甲方為乙方提供以下福利待遇_

七、勞動保護、勞動條件和職業危害防護

第十五條 甲方根據生產崗位的需要，按照國家有關勞動安全、衛生的規定為乙方配備必要的安全防護措施，發放必要的勞動保護用品。

第十六條 甲方根據國家有關法律、法規，建立安全生產制度；乙方應當嚴格遵守甲方的勞動安全制度，嚴禁違章作業，防止勞動過程中的事故，減少職業危害。

第十七條 甲方應當建立、健全職業病防治責任制度，加強對職業病防治的管理，提高職業病防治水準。

八、勞動合同的解除、終止和經濟補償

第十八條 甲乙雙方解除、終止、續訂勞動合同應當依照《中華人民共和國勞動合同法》和國家及北京市有關規定執行。

第十九條 甲方應當在解除或者終止本合同時，為乙方出具解除或者終止勞動合同的證明，並在十五日內為乙方辦理檔案和社會保險關係轉移手續。

第二十條 乙方應當按照雙方約定，辦理工作交接。應當支付經濟補償的，在辦結工作交接時支付。

九、當事人約定的其他內容

第二十一條 甲乙雙方約定本合同增加以下內容：

十、勞動爭議處理及其它

第二十二條 雙方因履行本合同發生爭議，當事人可以向甲方勞動爭議調解委員會申請調解；調解不成的，可以向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。

當事人一方也可以直接向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。

第二十三條 本合同的附件如下

第二十四條 本合同未盡事宜或與今後國家、北京市有關規定相悖的，按有關規定執行。

第二十五條 本合同一式兩份，甲乙雙方各執一份。

甲方（公 章）

乙方

（簽字或蓋章）

法定代表人（主要負責人）或委託代理人

（簽字或蓋章）

簽訂日期： 年 月 日

4. 勞動法及勞動合同法對招聘的重要法定條款

4.1 內地招聘員工的法律問題

- 勞動爭議的發生與處理，無論對於企業，還是員工個人來說，都需要付出成本
- 會對其他員工產生潛在的心理影響，會使員工對企業的用人觀念產生質疑：負面影響
- 應提高規範化運作人力資源管理行為、防範法律風險的意識
- 員工招聘、錄用是企業人力資源管理行為中的重要環節
- 構建員工招聘法律風險防範體系極具現實意義

4.2 建立健全員工招聘、錄用管理規章制度

- 確定員工入職後的：薪資狀況、職位工作內容、職位職責等在出現勞動糾紛時，企業便可依據招聘、錄用員工時所適用的規章制度，對員工實施管理，應對勞動爭議
- 制定員工招聘、錄用規章制度，應包括以下幾個方面：
 - 招聘流程的程式性規定
 - 實務操作中對具體交易處理的規定約束企業招聘、錄用行為的同時，也是對錄用新員工時的不確定因素予以風險防範的制度保障。

4.3 法定條款

2005 關於確立勞動關係有關事項的通知

20080918 《中華人民共和國勞動合同法實施條例》

第八條 勞動合同法第七條規定的職工名冊，應當包括勞動者姓名、性別、公民身份號碼、戶籍位址及現住址、聯繫方式、用工形式、用工起始時間、勞動合同期限等內容。

第三十三條 用人單位 違反勞動合同法有關建立職工名冊規定的，由勞動行政部門責令限期改正；逾期不改正的，由勞動行政部門處 2000 元以上 2 萬元以下的罰款。

2008 第七條 用人單位 自用工之日起即與勞動者建立勞動關係。用人單位 應當建立職工名冊備查

第五十條 用人單位 應當在解除或者終止勞動合同時出具解除或者終止勞動合同的證明，並在十五日內為勞動者辦理檔案和社會保險關係轉移手續。

勞動者應當按照雙方約定，辦理工作交接。用人單位 依照本法有關規定應當向勞動者支付經濟補償的，在辦結工作交接時支付。

用人單位 對已經解除或者終止的勞動合同的文本，至少保存二年備查。（民法通則 1986 第一百三十五條 向人民法院請求保護民事權利的訴訟時效期間為二年，法律另有規定的除外。）

討論：

1. 企業在中國招聘員工時可否要求員工提供有沒有犯罪的紀錄或作出無犯罪承諾？

Ref：刑法：第一百條 依法受過刑事處罰的人，在入伍、就業的時候，應當如實向有關單位報告自己曾受過刑事處罰，不得隱瞞

2. 在招聘條件或招聘廣告中能否有民族、性別、宗教、血型、出身、膚色等限制或歧視行為？如不行，有沒有法律根據？

勞動法 1995 第十二條 勞動者就業，不因民族、種族、性別、宗教信仰不同而受歧視。第十三條 婦女享有與男子平等的就業權利。在錄用職工時，除國家規定的不適合婦女的工種或者崗位外，不得以性別為由拒絕錄用婦女或者提高對婦女的錄用標準。

案例：

某公司招聘業務總監，A 某應聘，其個人簡歷描述其獲得清華 MBA 及多家大公司業務總監的經歷，司未對 A 某的學歷證書和工作經歷仔細的核對。聘請 A 某後發現他的工作能力並非如簡歷描述的，後來發現 A 某學歷和工作經歷都屬偽造，於是將 A 某辭退。A 某不服，提起勞動仲裁。公司由於招聘未要求 A 某簽字確認簡歷內容，以至在仲裁時拿不出有效證據，最終賠償 A 某一個月工資的補償金。

4.4 知情權的使用及證據的保存

違反了誠實信用原則，向對方提供了虛假資訊，就侵害了對方的知情權，由此可能會產生一系列法律後果

1. 企業的知情權：>>NLL 2008 第 8 條<<

員工的身體健康狀況、工作經歷、知識技能水準、證件情況等重要資訊

– 公司於招聘時必需要求應聘者簽字確認簡歷內容，在仲裁時就具備有效的證據

勞動合同可約定「勞動者應當誠實向用人單位提供本人的身分證和學歷、工作經歷、職業技能等證明，否則一經發現虛假證明檔，一律解除勞動合同」等條文欺詐行為：>>NLL 2008 第 26 條<<(中華人民共和國勞動法 1995 第 18 條規定)，採取欺詐、威脅等手段訂立的勞動合同無效。

《就業服務與就業管理規定》第十三條明確指出，用人單位應當對勞動者的個人資料予以保密。

2. 員工的知情權：

企業所執行的薪資制度、應聘職位、薪資結構、勞動條件、工作內容、崗位職責等關鍵資訊告知應聘者在錄用員工時，企業應將管理制度明確告知員工

3. 注意體檢問題：

– 在錄用員工前對員工工作例行檢查，以規範員工是否符合用工標準，如食品行業，對患有傳染病的人員應禁止錄用

– 明確員工的補償責任，員工在錄用前，患有某種疾病但尚未影響錄用的，應通過檢查發現病症，以避免今後員工以職業病為由要求企業承擔責任

– 企業要及時避免不具有勞動能力的員工被錄用，如精神病患者，喪失了一定的勞動能力

4. 證據保存：在招聘、錄用員工的過程中，

- 企業應積極採取書面方式保存告知行為的證據。例如，以書面方式告知應聘者資訊，並要求對方簽字確認
- 在錄用環節，設計相應的承諾書，要求被錄用者簽署

4.5 知情權的使用- A HK Case for reference

Hong Kong: Collection Of Employees' Past Medical Records Is Legal

In late 2005, CX required:

- crew members who took long or frequent sick leave to disclose their medical records in the past 12 months....Failure to consent to the disclosure may be treated as a "Disciplinary and Grievance" matter

The Privacy Commissioner for Personal Data found that:

- though CX's demand for medical records was lawful
- But method of collection was unfair >> contravened the Data Protection Principle in Personal Data (Privacy) Ordinance (the "Ordinance")

The Commissioner issued an enforcement notice to CX requiring it:

- To cease the practice & To destroy all the medical records it had collected

CX lodged an appeal to the Administrative Appeals Board ("AAB") against the Commissioner's findings

- AAB unanimously upheld the Commissioner's decisions

CX applied for a judicial review in the Court of First Instance ("Court").

The Court gave judgment in favour of CX on 28 August 2008

Background of Law and its application

1. Data Protection Principle: DPP 1(1) states that personal data shall not be collected unless :- the data are collected for a lawful purpose directly related to a function or activity of the data user who is to use the data; subject to paragraph (c), the collection of the data is necessary for or directly related to that purpose; and, the data are adequate but not excessive in relation to that purpose.

DPP 1(2) states that personal data shall be collected by means which are :-
lawful; and fair in the circumstances of the case.

2. CX's collection of medical records is lawful (DPP 1(1)). Why?

Under directive 360 of the Civil Aviation Directives (CX must comply with this in order to maintain its air operator's certificate):

CX is required to ensure that all cabin crew when they are flying on duty are medically fit.

Being a commercial organization, CX has to ensure that all cabin crew are able to attend their duties on a regular basis

T4, CX has a direct interest in the health and well-being of its cabin crew and

CX explained that without the past medical records, it would not be able to assess whether the employee is fit to return to flight duties.

Based on the above, the Commissioner concluded that the collection of previous medical records under the circumstances was necessary under DPP 1(1) as being for a lawful purpose directly related to the functions and activities of CX.

3. CX's means of collection of medical records is regarded as unfair? Why?

medical information of an individual is extremely sensitive and demands a high level of protection. the manner of collection is subject to DPP 1(2).

CX failed to provide the employees with all necessary information which would enable them to choose freely whether to give their consent or not.

Crew members were made to give their consents under threat or fear of disciplinary actions for not cooperating.

So, the Commissioner concluded that such means of collection are unfair and in breach of DPP 1(2) Court's Ruling

... the Court considered – the Commissioner's and AAB's findings were based on "incorrect construction" of the true meaning and intent of the Ordinance.

...The Commissioner must take into account that CX has a duty in law to monitor the health of its cabin crew members and that the collection of medical records sprung directly from that duty and the data sought was not excessive.

...the judges accepted that the employees must be provided with all necessary information in order to make an informed choice, judges were unable to accept that, in terms of the Ordinance, the employees must have "complete freedom" of choice whether to consent or not

...The judges interpreted the Ordinance as recognising that there may be circumstances in which the disclosure of personal data may properly be compulsory and went on to quote DPP 1(3) that when personal data is to be collected from a person, – "all practicable steps shall be taken to ensure that the person is"

"... explicitly or implicitly informed, on or before collecting the data of – whether it is obligatory or voluntary for him to supply the data; and where it is obligatory for him to supply the data, the consequences for him if he fails to supply the data; and ..."

...Further, the disciplinary procedures for employees failing to disclose the records are not only protecting CX's interests but also ensuring that the employees are not prejudiced in their employment without a full and fair investigation.

...The Commissioner is of the view that his initial decisions were correct and is considering to appeal against Court's decision. However, he has to take into account the merits of the case, public interest and the Commission's financial situation before proceeding So,

...Employers are advised to pay close attention to future development of any cases and to make proper explanation to employees regarding the collection and use of personal data, including but not limited to medical records

4.6 防範員工可能帶來與原單位 有關的法律風險 (A)

- The Concept of Privity of Contract
- 企業應確定被錄用者已解除與原單位 的勞動關係

>>NLL 2008 第 91 條<<(勞動法 1995 第 99 條)規定, 用人單位 招用尚未解除勞動合同的勞動者, 對原用人單位 造成經濟損失的, 該用人單位 應當依法承擔連帶賠償責任

對於中高層管理人員、技術研發人員等重要職位, 可要求員工提供其與原單位 解除勞動合同的證明材料

在員工無法提供的情況下, 企業可要求員工提供原單位元元 的聯繫方式或證明人, 以便進行工作背景調查

4.7 防範員工可能帶來與原單位 有關的法律風險 (B)

對因員工進入本企業工作可能侵害原單位 權益的法律風險予以防範 >>NLL2008 23 24<<

若員工與原單位 簽訂有相關法律檔, 致使員工進入本企業工作構成違約, 或員工使用其“原單位 有關資源” (即員工在原單位 工作時所掌握的技術材料、經營資訊等商業秘密), 而使本企業對員工原單位 造成侵權, 無論員工的行為出於善意還是惡意, 企業都可能要承擔一定的責任

應詢問擬錄用員工是否與原單位 簽訂有保密協定、競業避止協定等法律檔, 以及該員工在本企業工作是否違反了相關協議, 必要時可製作相關確認檔

4.8 防範員工可能帶來與原單位 有關的法律風險 (C)

持證上崗的規定：應聘員工擔任國家規定的職業（技術工種）的，應提供擬聘僱人員相應的職業資格證書，持證上崗

是指基層技術人員《持職業資格證書就業的工種（職業）目錄 90 個工種》，凡參加認證人員通過培訓、經考試合格者，由中華人民共和國勞動和社會保障部職業技能鑒發國家職業資格等級證書，屬上崗證、不用年審、全國通用、終生有效

《勞動法》規定：“從事技術工種的勞動者，上崗前必須經過培訓

《職業教育法》規定：“國家實行勞動者在就業前或者上崗前接受必要的職業教育的制度”

《招用技術工種從業人員規定》（中華人民共和國勞動和社會保障部令第 6 號，自 2000 年 7 月 1 日起施行，共 12 條）

確定了 90 個必須持職業證書就業的技術工種（職業）目錄

用人單位 違反《規定》招用未取得相應職業資格證書的勞動者從事技術工種工作的，由縣級以上勞動保障行政部門給予警告，並可處以 1000 元以下罰款，同時責令用人單位限期對有關人員進行相關培訓，取得職業資格證書後再上崗

今後凡初次就業的勞動者，包括各級各類學校的畢業生，只要從事國家規定的技術工種（職業）工作的，必須取得相應的職業資格證書，方可就業上崗

第十二條 本規定自 2000 年 7 月 1 日起施行。原勞動部 1995 年 6 月 11 日頒發的《從事技術工種勞動者就業上崗前必須培訓的規定》同時廢止。

4.9 與錄用員工簽訂勞動合同應注意的問題

1. 正確確定試用期限：勞動合同期限與試用期是有聯繫的，試用期不可隨意約定：>>NLL 2008 19<<（《關於實行勞動合同制度若干問題的通知》（勞部發[1996]354 號））
2. 在錄用新員工時：確定並告知試用期內的工作考核及考核標準問題 => 員工在試用期間被證明不符合錄用條件的，企業可以解除勞動合同。所以，企業應制定在試用期的工作考核制度並明確告知員工 >> NLL 2008 39.1<<
3. 在勞動合同中明確約定薪資的有關問題：>>NLL 2008 20 11<<
明確約定試用期及轉正後執行怎樣的薪資結構、薪資數額、支付方式、扣繳個人所得稅額、繳納社會保險等有關事項
4. 可在勞動合同中約定單方解除勞動合同的違約金或賠償金：違約金或賠償金的約定應是對等的，但如果存在企業為員工出資培訓、分配住房等情況，該約定可以是單方面的 >>NLL 2008 22<<

5. 中英文合同內容不一致時以那一份為準？

簽訂了中、英文兩份勞動合同。

例如；英文勞動合同中規定的工資為每月 1250 美元，而在中文合同中約定他的工資每月 9600 元人民幣。當匯價有變動時，應該跟那一份合約的工資？

《勞動部辦公廳關於貫徹〈外商投資企業勞動管理規定〉有關問題的復函》（勞辦發 [1995] 163 號）對此做出了規定：“企業與職工簽訂合同，必須用中文書寫，亦可同時用外文書寫，但中外文本必須一致，中文合同文本為正本。”

《上海市勞動合同條例》更明確規定：“勞動合同應當用中文書寫，也可以同時用外文書寫，雙方當事人另有約定的，從其約定。同時用中、外文書寫的勞動合同文本，內容不一致的，以中文勞動合同文本為準。”

4.10 在招聘、錄用員工中需要注意的其他問題

1. 關於內部招聘：>>NLL 2008 19.2<<

- 是企業填補空缺職位的一個比較安全的管道
- 工作內容、薪資狀況若發生了變化，則企業應變更勞動合同

2. 勞務派遣問題：過勞務派遣企業使用工作人員，則應與勞務派遣企業簽訂相關法律檔，對所派遣員工在本企業工作的相關情況予以明確約定 >>NLL 2008 57 to 67<<

3. 用工手續問題：

- 辦理勞動就業手續是否有問題
- 需要員工提供哪些材料，員工提供這些材料有沒有什麼難度

4. 職前培訓問題：

- 應明確相關培訓費用的負擔問題，員工個人是否承擔培訓費用應通過書面方式告知給員工
- 若需員工負擔，還要對如何支付做出約定

4.11 綜合

- 初步審查很重要：包括應聘者的基本資訊、身體狀況、就業狀況、應聘者有無保密或競業限制義務等
- 其次：可以通過“心理測試”、“背景調查”、“人才測評”三大法寶對員工做進一步的瞭解
- 背景調查：除了對員工自身狀況調查外，可適當對員工的配偶進行調查，多方面瞭解員工的情況
- 誠信義務的設定：企業應對對員工的誠信施行“零忍耐”原則，明確告知員工如果提供虛假的證件，單位可以據此解除勞動合同
- 影本在作為證據時如果無法跟原件核對一致是不具備法律效力的。建議企業要求員工本人在影本上注明已核實

4.12 北京市關於外企聘用中國僱員規定

第五條 外國企業常駐代表機構招聘中國僱員，必須委託外事服務單位 辦理，不得私自或者委託其他單位、個人招聘中國僱員。

第六條 中國公民必須通過外事服務單位 向外國企業常駐代表機構求職應聘，不得私自或者通過其他單位、個人到外國企業常駐代表機構求職應聘。

...

第九條 外事服務單位 應當自簽訂勞動合同之日起十五日內向市工商行政管理局申請領取《僱員證》或者《代表證》、辦理登記，並向市公安局備案。

《僱員證》和《代表證》是中國僱員在外國企業常駐代表機構中工作的合法憑證。未取得《僱員證》或者《代表證》的中國公民，不得在外國企業常駐代表機構中工作。

第十條 外事服務單位 採取通過大眾傳播媒體或者舉辦招聘會、洽談會、交流會等方式為外國企業常駐代表機構招聘中國僱員提供服務的，必須依照本市的有關規定，到市人事局、市勞動局辦理審批手續。

第十一條 對違反本規定的行為，按下列規定視情節輕重給予處罰：

1. 對違反本規定第四條的規定向外國企業常駐代表機構提供中國僱員的，由市工商行政管理局責令限期改正，並處以 1 萬元以上 5 萬元以下罰款；

2. 私自招聘中國僱員的外國企業常駐代表機構，由市工商行政管理局責令限期改正，並處以 1 萬元以上 5 萬元以下罰款；

3. 無《僱員證》或者《代表證》私自到外國企業常駐代表機構工作的中國公民，由市工商行政管理局責令限期改正，並處以 5 0 0 0 元罰款；

4. 外事服務單位 違反本規定第七條的規定向外國企業常駐代表機構提供中國僱員的或者不按規定向市工商行政管理局領取《僱員證》、《代表證》或者辦理登記、變更手續的，由市工商行政管理局處以 5 0 0 0 元以上 5 萬元以下罰款；

5. 事服務單位 違反法律、法規和規章，影響外事服務工作秩序的，由市人民政府外事辦公室責令改正，並由有關管理部門按照規定予以處理；情節嚴重的，經市人民政府批准，報請國家有關部門取消其在本市行政區域內從事向外國企業常駐代表機構提供中國僱員的業務資格。

第十二條 華僑和香港、澳門、臺灣同胞在境外設立的公司、企業和其他經濟組織，其駐京代表機構參照本規定執行。

第十三條 本規定具體執行中的問題，由市人民政府外事辦公室負責解釋。

第十四條 本規定自1996年6月15日起施行。

4.13 廣東省外國企業常駐代表機構聘用中國僱員管理規定

(廣東省勞動廳) [2000年1月4日]

廣東省外國企業常駐代表機構

聘用中國僱員管理規定

(1999年12月7日經廣東省人民政府批准)

第一條 為規範外國企業常駐代表機構就業服務秩序，維護外國企業常駐代表機構和中國僱員的合法權益，根據國家有關規定，結合本省實際，制定本規定。

第二條 本規定所稱外國企業常駐代表機構聘用中國僱員，是指外國企業常駐代表機構通過省人民政府批准設立的為外國和港、澳、台企業提供就業服務的單位（以下簡稱涉外就業服務單位）僱用中華人民共和國公民並直接或間接支付勞動報酬的行為。

外國企業常駐代表機構就業服務，是指涉外就業服務單位經批准依照有關規定向外國企業常駐代表機構提供中國僱員的服務活動。

第三條 本規定適用於本省行政區域內的下列單位和個人：

- (一) 外國企業常駐代表機構；
- (二) 涉外就業服務單位；
- (三) 到外國企業常駐代表機構工作的中國僱員。

第四條 省勞動行政部門是我省外國企業常駐代表機構就業服務工作的管理機關。

第五條 申請設立涉外就業服務單位須具備下列條件：

- (一) 有健全的組織機構和完善的工作制度；
- (二) 有3名以上經勞動行政部門進行崗位資格培訓考核合格的勞動管理工作人員；
- (三) 是事業單位或國有大中型企業。

第六條 申請設立涉外就業服務單位須提供下列檔資料：

- (一) 開展外國企業常駐代表機構就業服務的申請報告；
- (二) 設立事業單位的批准檔或《企業法人營業執照》；
- (三) 省勞動行政部門規定的其他有關檔資料。

第七條 申請涉外就業服務，由省勞動行政部門提出書面審查意見並報省人民政府審批。

經省人民政府批准後，涉外就業服務單位應於一個月內向工商行政管理部門申請辦理工商登記。

第八條 涉外就業服務單位必須遵守國家的勞動法律、法規和有關的政策，接受勞動行政部門的監督檢查，保護中國僱員的合法權益。

第九條 涉外就業服務單位 只能在機構駐地行政區域內開展業務， 不得跨地區從事外國企業常駐代表機構就業服務。

第十條 涉外就業服務單位 不得違反省物價行政部門和省勞動行政部門規定的收費標準（包括僱員工資和服務費）進行不正當競爭， 收費標準應納入廣東省地方定價目錄管理。

第十一條 外國企業常駐代表機構聘用中國僱員， 必須委託涉外 就業服務單位 辦理， 不得私自或者委託其他單位、 個人招聘中國僱員。

第十二條 中國僱員必須通過涉外就業服務單位 向外國企業常駐 代表機構求職應聘。

第十三條 涉外就業服務單位 與中國僱員建立勞動關係應當依照 中華人民共和國的有關法律法規簽訂勞動合同， 並依法為中國僱員繳 納社會保險費用。

勞動合同由勞動行政部門簽證。

第十四條 涉外就業服務單位 向外國企業常駐代表機構提供中國 僱員服務應依法簽訂勞動協定， 明確雙方的權利義務。

勞務協議應當 以書面形式訂立， 並具備以下條款：

- （一）勞務協議期限；
- （二）工作時間；
- （三）工作崗位和工作任務；
- （四）勞動報酬費用；
- （五）勞動保護；
- （六）勞動紀律；
- （七）違反勞務協議的責任。

勞務協議除前款規定的必備條款， 當事人可以協商約定其他內容。

第十五條 涉外就業服務單位 與中國僱員發生勞動爭議， 應當按 照國家和省有關勞動爭議規定處理。

第十六條 中國僱員可自主選擇涉外就業服務單位， 無正當理由 涉外就業服務單位 不得扣押人事檔案或以其他方法阻止中國僱員的合 理流動。

解除勞動合同的經濟補償， 按國家和省有關規定處理。

涉外就業 服務單位 提供尚未與原用人單位（含涉外就業服務單位）解除勞動合 同的中國僱員， 涉外就業服務單位 應當承擔連帶責任。

第十七條 《僱員就業證》是中國僱員到外國企業常駐代表機構 工作的合法憑證。

涉外就業服務單位 應在中國僱員正式聘用前向省勞 動行政部門或其授權的地級以上市勞動行政部門申請領取《僱員就業 證》。

申請《僱員就業證》須填寫僱員登記表和提供申請人員的職業 資格證書、中國僱員屬跨區域應聘就業的， 應向當地公安機關申領《暫住證》。

第十八條 涉外就業服務單位 派中國僱員到外國企業常駐代表機 構工作應按規定辦理有關審查手續。

不符合規定的中國僱員， 涉外就 業服務單位 不得派往外國企業常駐代表機構工作。

第十九條 涉外就業服務單位 通過新聞傳播媒體或者舉辦勞務招 聘會等方式為外國企業常駐代表機構招聘中國僱員的， 必須先到所在 地的地級以上市勞動行政部門辦理審批手續。

中央、部隊、省屬駐穗 的涉外就業服務單位 的審批手續由省勞動行政部門負責。

第二十條 對違反本規定的行為， 由省勞動行政部門按下列規定視情節輕重予以處罰：

(一) 對違反第七條規定， 擅自向外國企業常駐代表機構提供中 國僱員的單位 處以5 0 0 0元以上1 0 0 0 0元以下的罰款；

(二) 對違反第十一條規定， 擅自招聘中國僱員的外國企業常駐 代表機構， 責令限期改正， 並處以5 0 0 0元以上1 0 0 0 0元以下 的罰款；

(三) 對違反第十七條規定， 中國僱員無《僱員就業證》到外國 企業常駐代表機構工作的， 責令限期改正， 並對其所屬的涉外就業服 務單位 處以每人每月5 0 0元以上1 0 0 0元以下的罰款， 對中國僱 員處以每人1 0 0元的罰款；

(四) 涉外就業服務單位 違反第十三條規定， 不同中國僱員簽訂 勞動合同的， 責令其限期改正；

逾期不改的， 處以每人每月2 0 0元 的罰款；

情節嚴重的， 報請省人民政府取消其涉外就業服務單位 資格。

本規定的行政處罰， 省勞動行政部門可以委託地級以上市勞動行 政部門執行。

第二十一條 對本規定的行政處罰不服的， 可依法申請行政覆議 或行政訴訟。

第二十二條 外國非企業經濟機構和港、澳、臺地區的企業或非 企業經濟機構在粵設立的常駐代表機構聘用中國僱員以及駐粵的外國 人聘用中國僱員， 依照本規定執行。

第二十三條 本規定自公佈之日起施行。

4.14 持職業資格證書就業的工種（職業）目錄

生產、運輸設備操作人員

車工、銑工、磨工、鏜工、組合機床操作工、加工中心操作工、鑄造工、鍛造工、焊工、金屬熱處理工、冷作鈹金工、塗裝工、裝配鉗工、工具鉗工、鍋爐設備裝配工、電機裝配工、高低壓電器裝配工、電子儀器儀錶裝配工、電工儀器儀錶裝配工、機修鉗工、汽車修理工、摩托車維修工、精密儀器儀錶修理工、鍋爐設備安裝工、變電設備安裝工、維修電工、電腦維修工、手工木



工、精細木工、音響調音員、貴金屬首飾手工製作工、土石方機械操作工、砌築工、混凝土工、鋼筋工、架子工、防水工、裝飾裝修工、電氣設備安裝工、管工、汽車駕駛員、起重裝卸機械操作工、化學檢驗工、食品檢驗工、紡織纖維檢驗工、貴金屬首飾鑽石寶玉石檢驗員、防腐蝕工

農林牧漁水利業生產人員

動物疫病防治員、動物檢疫檢驗員、沼氣生產工

商業、服務業人員

營業員、推銷員、出版物發行員、中藥購銷員、鑒定估價師、醫藥商品購銷員、中藥調劑員、冷藏工、中式烹調師、中式麵點師、西式烹調師、西式麵點師、調酒師、營養配餐員、餐廳服務員、前廳服務員、客房服務員、保健按摩師、職業指導員、物業管理員、鍋爐操作工、美容師、美髮師、攝影師、眼鏡驗光員、眼鏡定配工、家用電子產品維修工、家用電器產品維修工、照相器材維修工、鐘錶維修工、辦公設備維修工、保育員、家政服務員、養老護理員

辦事人員和有關人員

秘書、公關員、電腦操作員、製圖員、話務員、使用者通信終端維修員

90 個職業取消上崗證 2015-11-14

昨天，人社部決定廢止原勞動保障部頒行的《招用技術工種從業人員規定》。這項《規定》明確 90 種職業須持證上崗，廢止該《規定》也意味著這些職業未來將不再有就業准入。

美容美髮、攝影師等 90 種職業不再需要“資格證”

人社部這次被廢止的《規定》明確了生產運輸設備操作人員、農林牧漁水利業生產人員、商業服務業人員以及辦事人員等 4 類共 90 個職業須持證上崗。這些職業包括車工、汽車修理工、營業員、美容師、美髮師、攝影師、家政服務員、秘書等。

人社部相關負責人介紹，廢止《規定》後，對沒有法律依據的准入類職業，社會組織和用人單位不得實行就業准入，不得要求勞動者持證上崗。

去年以來已有 211 項職業資格證被取消

人社部介紹，去年以來，國務院分四批取消了 211 項國務院相關部門設置的職業資格，人力資源和社會保障部同時取消了地方自行設置的各類職業資格，未來將繼續對社會反映強烈、阻礙創業創新的職業資格堅決予以取消。

招聘案例

4.15 Case (1): 合作還是招聘？口頭勞動協議（僱傭合約）有效嗎？員工可否申索在審訊期間還沒有判定勞動合同解除前的工資？但員工在該期間沒有上班。

廣東省廣州市中級人民法院

民事判決書

(2012)穗中法民一終字第 2849、2850 號

上訴人【(2011)穗天法民一初字第 2128 號原告、第 2076 號被告】康國剛，男，1958 年 5 月 10 日出生，漢族，戶籍所在地：陝西省西安市周至縣二曲鎮農商西街 39 號。

被上訴人【(2011)穗天法民一初字第 2128 號被告、第 2076 號原告】廣東國偉礦業投資有限責任公司，住所地：廣州市天河區體育東路 122 之一 1001 房。

法定代表人林本棟，董事長。

委託代理人楊錫鋒，廣東凱通律師事務所律師。

委託代理人倪勝，廣東凱通律師事務所實習律師。

上訴人康國剛與廣東國偉礦業投資有限責任公司（以下簡稱“國偉礦業公司”）因勞動爭議糾紛一案，不服廣州市天河區人民法院(2011)穗天法民一初字第 2076、2128 號民事判決，向本院提起上訴。本院依法組成了合議庭審理本案，現已審理終結。

原審查明：康國剛主張與國偉礦業公司存在勞動關係，表示其是在網上向國偉礦業公司投遞簡歷應聘工程師一職，於 2011 年 3 月 16 日入職國偉礦業公司處，國偉礦業公司為其報銷了來廣州的車票和房租費用，還複印了其身份證、學歷證、工程師證，但未與其簽訂勞動合同，與其口頭約定試用期兩個月，試用期工資 15000 元/月，在 2011 年 3 月 18 日安排其與公司總經理同去湖南郴州考察礦業專案，2011 年 3 月 26 日回國偉礦業公司處上班時，國偉礦業公司將其辭退，未支付工資。

...

本院認為，原審法院根據雙方當事人的訴辯、提交的證據對本案事實進行了認定，並在此基礎上依法作出原審判決，合法合理，且理由闡述充分，本院予以確認。本院審理期間，康國剛主張其與國偉礦業公司的勞動關係尚未解除，原審法院認為，2011 年 3 月 28 日國偉礦業公司宣佈終止與康國剛的關係，系向康國剛發出解除勞動關係的意思表示，康國剛之後沒有再回國偉礦業公司上班，故確認雙方勞動關係自 2011 年 3 月 28 日解除。本院認為，原審認定與事實相符，故予以確認。本案是基於(2011)穗天勞仲案非終字第 541 號勞動仲裁產生的勞動爭議訴訟，康國剛在該勞動仲裁中所提出的仲裁申請為：1、支付 2011 年 3 月 16 日至 2011 年 3 月 28 日期間工資 6000 元，未簽訂勞動合同二倍工資 6000 元，拖欠工資的 25%經濟補償金 1500 元；2、支付 2011 年 3 月 28 日至被申請人實際支付拖欠工資之日按 500 元/天的誤工費。而康國剛在本案中提出的第二項上訴請求為：國偉礦業公司支付

勞動合同有效期內 3 月 29 日至 8 月 4 日工資 90000 元、未簽訂勞動合同二倍工資 90000 元、25% 拖欠工資補償金 22500 元。康國剛的第三項上訴請求為：支付解除勞動合同補償金 60000 元。康國剛的第二項、第三項上訴請求並未經過 (2011) 穗天勞仲案非終字第 541 號的勞動仲裁前置程式，原審認定並無不當，本院予以確認。康國剛的第四項上訴請求：支付 8 月 5 日至 10 月 23 日工資 78000 元，2 倍工資 78000 元，補償金 19500 元；第五項上訴請求：支付 10 月 24 日至 2012 年 1 月 16 日工資 82000 元，2 倍工資 82000 元，補償金 20500 元。康國剛上訴請求第四項、第五項為二審新增訴訟請求，本案依法不予審理。康國剛既未有新的事實與理由，也未提交新的證據予以佐證自己的主張，故本院認可原審法院對於事實的分析認定，對康國剛的上訴請求，不予支援。康國剛要求依法追究國偉礦業公司擾亂市場秩序犯罪的請求，不屬於民事案件受理範圍，本案不予審理。綜上所述，原審認定事實清楚，判決並無不當，本院予以維持。依照《中華人民共和國民事訴訟法》第一百五十三條第一款第（一）項之規定，判決如下：

駁回上訴，維持原判。

案件受理費 10 元，由上訴人康國剛負擔。

本判決為終審判決。

4.16 Case (2): 工承攬關係 vs 勞動關係的經濟補償

廣東省廣州市中級人民法院

民事判決書

(2012)穗中法民一終字第 2758 號

上訴人(原審原告)廣州市白雲區金誠鞋材加工廠，住所地廣州市白雲區石井夏茅第十九經濟合作社蜆崗腳地段自編 3 號。

投資人胡鳳林，女，1972 年 11 月 2 日出生，漢族，住湖南省桃園縣馬鬃嶺村和平組。

委託代理人王麗娟，廣東國燦律師事務所律師。

委託代理人黃豔媚，女，1986 年 8 月 16 日出生，漢族，住廣東省連州市東陂鎮東風街 64 號。

被上訴人(原審被告)凌長榴，男，1983 年 1 月 18 日出生，漢族，住廣西靈山縣陸屋鎮陸東村委會細江村 18 號。

委託代理人張哲鋒，北京市大成（廣州）律師事務所律師。

委託代理人謝振潤，北京市大成（廣州）律師事務所律師。

上訴人廣州市白雲區金誠鞋材加工廠（下稱金誠加工廠）因勞動爭議糾紛一案，不服廣東省廣州市白雲區人民法院（2012）穗雲法民一初字第 53 號民事判決，向本院提起上訴。本院依法組成合議庭審理了本案，現已審理終結。

原審法院查明，由於就工資、經濟補償金及雙倍工資差額等問題發生爭議，凌長榴於 2011 年 6 月 28 日向白雲區仲裁委申請勞動仲裁，要求裁決確認金誠加工廠、凌長榴雙方的勞動關係於 2011 年 6 月 23 日解除；要求金誠加工廠支付其 2011 年 5 月 1 日 2011 年 6 月 23 日的工資 5242.6 元及加發 100% 的經濟補償金 5242.6 元、解除勞動關係的經濟補償金 1750 元及 50% 的額外經濟補償金 875 元、

2011年4月3日至2011年6月24日期間未簽訂書面勞動合同的雙倍工資差額6667元。2011年11月11日，白雲區仲裁委作出穗雲勞仲案字[2011]1842號裁決，裁決確認金誠加工廠、凌長榴在2011年3月4日至2011年6月23日期間存在勞動關係；金誠加工廠支付凌長榴2011年5月1日至2011年6月23日的工資5242.6元以及2011年4月4日至2011年6月23日期間的二倍工資差額6637.93元。上述裁決作出後，金誠加工廠遂提起本案訴訟。

...

本院認為，原審法院根據雙方當事人的訴辯、提交的證據對本案事實進行了認定，並在此基礎上依法作出原審判決，合法合理，且理由闡述充分，本院予以確認。本院審理期間，上訴人既未有新的事實與理由，也未提交新的證據予以佐證自己的主張，故本院認可原審法院對事實的分析認定，即對上訴人的上訴請求，不予支援。綜上所述，原審認定事實清楚，判決並無不當，本院予以維持。依照《中華人民共和國民事訴訟法》第一百五十三條第一款第(一)項之規定，判決如下：

駁回上訴，維持原判。

案件受理費10元，由上訴人廣州市白雲區金誠鞋材加工廠負擔。

本判決為終審判決。

5. 中華人民共和國合法解除勞動合同的情況

5.1 參考案例

劳动人事争议仲裁申请书

申 请 人		被 申 请 人	
名 称	王 [REDACTED]	名 称	深圳 [REDACTED] 有限公司
身份证号码	42 [REDACTED]	法定代表人或 主要负责人	李 [REDACTED] 职务 [REDACTED]
住 址	深圳龙岗区 [REDACTED] [REDACTED]	注册地址	深圳市南山区南山文化广场保 利文化广 [REDACTED]
		实际经营地址	深圳市福田区泰然 工业园 202 [REDACTED]
联系电话	13 [REDACTED] 89	联系电话	15 [REDACTED] 82

一、请求事项:

1. 申请劳动仲裁委员会责令被申请人支付申请人违法解除劳动合同的经济赔偿金 10700 元
2. 责令申请人提供劳动合同、工资提成方案、考勤记录表等证据。

二、基本事实：

(一) 员工入职时间：2015年9月1日。

(二) 劳动合同签订情况：

1. 有无签订书面劳动合同：有 无

2. 最后一份劳动合同的期限：

从2015年9月1日起至2017年8月30日止的固定期限劳动合同；

从____年____月____日起的无固定期限劳动合同；

其他 _____

(三) 员工工作岗位：顾问经理

(四) 员工工资情况：

1. 实际发放的月工资数额：6907元。

2. 工资发放形式：现金发放 银行转账 部分现金发放、部分银行转账 其他

3. 员工离职前十二个月的月平均工资（不足十二个月的按实际工作时间平均计算）：6907元。

(五) 员工离职情况：

1. 是否已离职：已离职 未离职

2. 离职时间：____年____月____日；

最后正常工作日：____年____月____日。

3. 离职原因：无故辞退 公司未出示辞退书

三、请求事项所依据的事实、理由、证据及计算方式（请逐项列明）：

1. 申请劳动争议仲裁委员会被申请人支付申请人违法解除劳动合同的经济赔偿金6907元。

理由：无故辞退。未满足试用期。被申请人半个月工资X2倍的赔偿金

计算方式 $6907 \div 2 \times 2 = 6907$ 元(赔偿金) 底薪 $6300 \div 30 \times (上班22 + 带薪休假4天) + 加班费13794$

X12% + 年终奖6元
= 725元
(12%计算基数)

实发金额7628元。其中包含121加班费。实发工资6907元。

2. 申请劳动争议仲裁委员会被申请人提供。劳动合同书。工资明细表。考勤记录表。辞退书。

理由：从2015年9月入职以来，已签订劳动合同。工资明细表。但是公司并未盖章。未给于本人

公司于2015年9月9号招本人[]的老李加录全部删除，导致无法考勤。无法打卡。

未提供辞退书给本人签收以及告知辞退书。

附件：加班工资请求计算明细表

此致

深圳市南山区劳动人事争议仲裁委员会

申请人： [] (签名或盖章)

2015年9月30日

- 注：1. 申请书除提交正本外，还应按被申请人的人数提交副本；
- 2. 申请书应用黑色字迹的钢笔或签字笔书写或打印，打印件需由申请人用黑色字迹的钢笔或签字笔签名；
- 3. 部分空格不够用时，可用同样大小纸续加中页；
- 4. 申请人是用人单位的，参照本申请书格式填写。

5.2 《中華人民共和國勞動合同法》（2008年1月1日生效的全國性法律）對解僱員工的條款

第四章 勞動合同的解除和終止

第三十六條 用人單位與勞動者協商一致，可以解除勞動合同。

第三十七條 勞動者提前三十日以書面形式通知用人單位，可以解除勞動合同。勞動者在試用期內提前三日通知用人單位，可以解除勞動合同。

第三十八條 用人單位有下列情形之一的，勞動者可以解除勞動合同：

- （一）未按照勞動合同約定提供勞動保護或者勞動條件的；
- （二）未及時足額支付勞動報酬的；
- （三）未依法為勞動者繳納社會保險費的；
- （四）用人單位的規章制度違反法律、法規的規定，損害勞動者權益的；
- （五）因本法第二十六條第一款規定的情形致使勞動合同無效的；
- （六）法律、行政法規規定勞動者可以解除勞動合同的其它情形。

用人單位以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫勞動者勞動的，或者用人單位違章指揮、強令冒險作業危及勞動者人身安全的，勞動者可以立即解除勞動合同，不需事先告知用人單位。

第三十九條 勞動者有下列情形之一的，用人單位可以解除勞動合同：

- （一）在試用期間被證明不符合錄用條件的；
- （二）嚴重違反用人單位的規章制度的；
- （三）嚴重失職，營私舞弊，給用人單位造成重大損害的；
- （四）勞動者同時與其它用人單位建立勞動關係，對完成本單位的工作任務造成嚴重影響，或者經用人單位提出，拒不改正的；
- （五）因本法第二十六條第一款第一項規定的情形致使勞動合同無效的；
- （六）被依法追究刑事責任的。

第四十條 有下列情形之一的，用人單位提前三十日以書面形式通知勞動者本人或者額外支付勞動者一個月工資後，可以解除勞動合同：

- （一）勞動者患病或者非因工負傷，在規定的醫療期滿後不能從事原工作，也不能從事由用人單位另行安排的工作的；
- （二）勞動者不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位，仍不能勝任工作的；
- （三）勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行，經用人單位與勞動者協商，未能就變更勞動合同內容達成協議的。

第四十一條 有下列情形之一，需要裁減人員二十人以上或者裁減不足二十人但占企業職工總數百分之十以上的，用人單位提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見後，裁減人員方案經向勞動行政部門報告，可以裁減人員：

- (一) 依照企業破產法規定進行重整的；
- (二) 生產經營發生嚴重困難的；
- (三) 企業轉產、重大技術革新或者經營方式調整，經變更勞動合同後，仍需裁減人員的；
- (四) 其它因勞動合同訂立時所依據的客觀經濟情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行的。

裁減人員時，應當優先留用下列人員：

- (一) 與本單位訂立較長期限的固定期限勞動合同的；
- (二) 與本單位訂立無固定期限勞動合同的；
- (三) 家庭無其它就業人員，有需要扶養的老人或者未成年人的。

用人單位依照本條第一款規定裁減人員，在六個月內重新招用人員的，應當通知被裁減的人員，並在同等條件下優先招用被裁減的人員。

第四十二條 勞動者有下列情形之一的，用人單位不得依照本法第四十條、第四十一條的規定解除勞動合同：

- (一) 從事接觸職業病危害作業的勞動者未進行離崗前職業健康檢查，或者疑似職業病病人在診斷或者醫學觀察期間的；
- (二) 在本單位患職業病或者因工負傷並被確認喪失或者部分喪失勞動能力的；
- (三) 患病或者非因工負傷，在規定的醫療期內的；
- (四) 女職工在孕期、產期、哺乳期的；
- (五) 在本單位連續工作滿十五年，且距法定退休年齡不足五年的；
- (六) 法律、行政法規規定的其它情形。

第四十三條 用人單位單方解除勞動合同，應當事先將理由通知工會。用人單位違反法律、行政法規規定或者勞動合同約定的，工會有權要求用人單位糾正。用人單位應當研究工會的意見，並將處理結果書面通知工會。

第四十四條 有下列情形之一的，勞動合同終止：

- (一) 勞動合同期滿的；
- (二) 勞動者開始依法享受基本養老保險待遇的；
- (三) 勞動者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失蹤的；
- (四) 用人單位被依法宣告破產的；
- (五) 用人單位被吊銷營業執照、責令關閉、撤銷或者用人單位決定提前解散的；
- (六) 法律、行政法規規定的其它情形。

第四十五條 勞動合同期滿，有本法第四十二條規定情形之一的，勞動合同應當續延至相應的情形

消失時終止。但是，本法第四十二條第二項規定喪失或者部分喪失勞動能力勞動者的勞動合同的終止，按照國家有關工傷保險的規定執行。

第四十九條 國家採取措施，建立健全勞動者社會保險關係跨地區轉移接續制度。

第五十條 用人單位應當在解除或者終止勞動合同時出具解除或者終止勞動合同的證明，並在十五日內為勞動者辦理檔案和社會保險關係轉移手續。

勞動者應當按照雙方約定，辦理工作交接。用人單位依照本法有關規定應當向勞動者支付經濟補償的，在辦結工作交接時支付。

用人單位對已經解除或者終止的勞動合同的文本，至少保存二年備查。

5.3 The Requirement of Procedural Reasonableness

Wrongful Dismissal – a case study in HK Labour Laws

A recent Court of First Instance

- Shows the intricacies and complexity hidden in the provisions regarding unreasonable dismissal under the Employment Ordinance
- Part VIA of the Employment Ordinance (Cap 57) = a variety of employees' protection <> unfair and unreasonable dismissal.
- Section 32A of the Ordinance, an employer is liable to provide remedies to a dismissed employee if the employer cannot show a valid reason for the dismissal
- s 32K and 32L (enacted on 27 June 1997 through Employment (Amendment) (No 3) Ordinance) : the basic rules to determine whether the employer has shown a valid reason to justify the termination of employment

This new scheme is far from absolutely clear and certain

The Case: Thomas Vincent v South China Morning Post Publishers Ltd HCA006233/1999

- Mr Thomas Vincent (Plaintiff) was employed a sports reporter in SCMP(Defendant)
- In July 1996, the Plaintiff was appointed as the Editor of Premier Soccer
- In December 1998. An article appeared to be the Plaintiff's original work. Later, it was discovered that a large portion of it was plagiarized from an article published in the Sunday Times without giving proper attribution.
- Deliberate infringement of copyright and misconduct, the Defendant relieved the Plaintiff of the editorship immediately by serving him one month's notice of dismissal.

- Terminated on 10 January 1999, some three weeks before the Plaintiff had served the Defendant for five years. The Plaintiff would have enjoyed a series of additional bonuses and benefits had he remained employed until the five year date.
- Sued the Defendant for wrongful and unreasonable dismissal leading to deprivation of long service payments, pension rights and bonuses.
- The case was brought to the Labour Tribunal, and then transferred to the Court of First Instance. The trial judge, Deputy High Court Judge Muttrie, held for the Plaintiff.

Deputy High Court Judge Muttrie outlined

Section 32A provides that an employee may be granted remedies against his employer: where he has been employed under a continuous contract for a period of not less than 24 months ending with the relevant date and he is dismissed by the employer **because the employer intends to extinguish or reduce any right, benefit or protection conferred or to be conferred upon the employee by this Ordinance.**

S 32M: unless the employer can show the existence of a **'valid reason' as set out in s 32K,** the employee is deemed to be wrongfully and unreasonably dismissed

The 'valid reasons' listed in s 32K include:

the conduct of the employee;

the capability or qualifications of the employee;

the redundancy of the employee or other genuine operational requirements of the business of the employer;

the fact that the employee and/or the employer will, in relation to the employment, be in contravention of the law if the employment continues;

or any other reason of substance which was sufficient cause to warrant dismissal.

s32L: to ascertain the existence of a valid reason

the court or the L/T must take into consideration all the circumstances of the claim, including in particular:

the length of actual employment vs to the length of service required to qualify for certain rights, benefits or protection conferred by the Ordinance which are capable of being extinguished by means of dismissal.

s 32O, after deciding that the dismissal is unreasonable, the court or the L/T are empowered to make an award of terminal payments to be payable by the employer to the dismissed employee as it thinks just and appropriate.

The Employment Rights Act 1996 in the UK provides that an employee has a right not to be unfairly dismissed. In order to show that a dismissal is fair, an employer must satisfy the two

limbs of the test, which are (a) whether he has a reason for dismissal or some other substantial reason to justify the dismissal, and (b) whether he has acted reasonably in dismissing for that reason.

The Judgment

Prevalence of Plagiarism in Journalism (paras 41–45)

The principle in The Post Office v Fennell [1981] 1 IRLR 221 provides that employees who commit misconduct should receive more or less the same punishment suffered by similar offenders, if plagiarism is a common practice in local journalism, and offenders would normally receive less severe punishment than dismissal

However, the Plaintiff failed to provide any evidence showing both the general culture of plagiarism and any similar incident in which an offending journalist got away with less severe punishment.

No Loss was Suffered by the Defendant and it is the Plaintiff's First Offence (paras 48–50)

There was no evidence of a subsequent drop in sales or revenue.

The Plaintiff's article had not brought the Defendant into any legal proceedings or disrepute.

Dismissal is the most severe kind of sanction, and in the opinion of the trial judge, the Plaintiff did not deserve such serious punishment.

A warning would be the more reasonable measure to deal with this misconduct.

Moreover, the Defendant has not set up any formal disciplinary process

Plaintiff's Future Statutory Rights and Benefits (para 51)

The Plaintiff was only a few weeks short of completing five-years of service to the Defendant and was soon to be entitled to additional benefits under the Ordinance.

The importance of the period of qualifying service is specifically highlighted in s 32L(2).

The trial judge held that because the Defendant did not take this into consideration, the decision to dismiss must be flawed

Remedies

Deputy High Court Judge Muttrie held that because the Defendant had not given proper consideration to those important conditions mentioned above, a valid reason had not been established

The dismissal was unreasonable and the Plaintiff should be awarded terminal payments by virtue of s 32M

Conclusion

In order to establish a valid reason for dismissal (in particular for conduct) an employer must

ensure that the procedure is reasonable and must also consider carefully all relevant circumstances concerning the case (including how the employer has treated prior offenders, the loss caused to the employer and alternative courses of action).

5.4 甚麼是解除勞動合同的經濟補償及賠償？

第四十六條 有下列情形之一的，用人單位應當向勞動者支付經濟補償：

- (一) 勞動者依照本法第三十八條規定解除勞動合同的；
- (二) 用人單位依照本法第三十六條規定向勞動者提出解除勞動合同並與勞動者協商一致解除勞動合同的；
- (三) 用人單位依照本法第四十條規定解除勞動合同的；
- (四) 用人單位依照本法第四十一條第一款規定解除勞動合同的；
- (五) 除用人單位維持或者提高勞動合同約定條件續訂勞動合同，勞動者不同意續訂的情形外，依照本法第四十四條第一項規定終止固定期限勞動合同的；
- (六) 依照本法第四十四條第四項、第五項規定終止勞動合同的；
- (七) 法律、行政法規規定的其它情形。

第四十七條 經濟補償按勞動者在本單位工作的年限，每滿一年支付一個月工資的標準向勞動者支付。六個月以上不滿一年的，按一年計算；不滿六個月的，向勞動者支付半個月工資的經濟補償。

勞動者月工資高於用人單位所在直轄市、設區的市級人民政府公佈的本地區上年度職工月平均工資三倍的，向其支付經濟補償的標準按職工月平均工資三倍的數額支付，向其支付經濟補償的年限最高不超過十二年。

本條所稱月工資是指勞動者在勞動合同解除或者終止前十二個月的平均工資。

第四十八條 用人單位違反本法規定解除或者終止勞動合同，勞動者要求繼續履行勞動合同的，用人單位應當繼續履行；勞動者不要求繼續履行勞動合同或者勞動合同已經不能繼續履行的，用人單位應當依照本法第八十七條規定支付賠償金。

第八十七條 用人單位違反本法規定解除或者終止勞動合同的，應當依照本法第四十七條規定的經濟補償標準的二倍向勞動者支付賠償金。

5.5 中國人民共和國勞動爭議仲裁概述

5.5.1 證據：

1. 錄音

《最高人民法院關於民事訴訟證據的若干規定》第六十八條規定：“以侵害他人合法權益或者違反法律禁止性規定的方法取得的證據，不能作為認定案件事實的依據。”

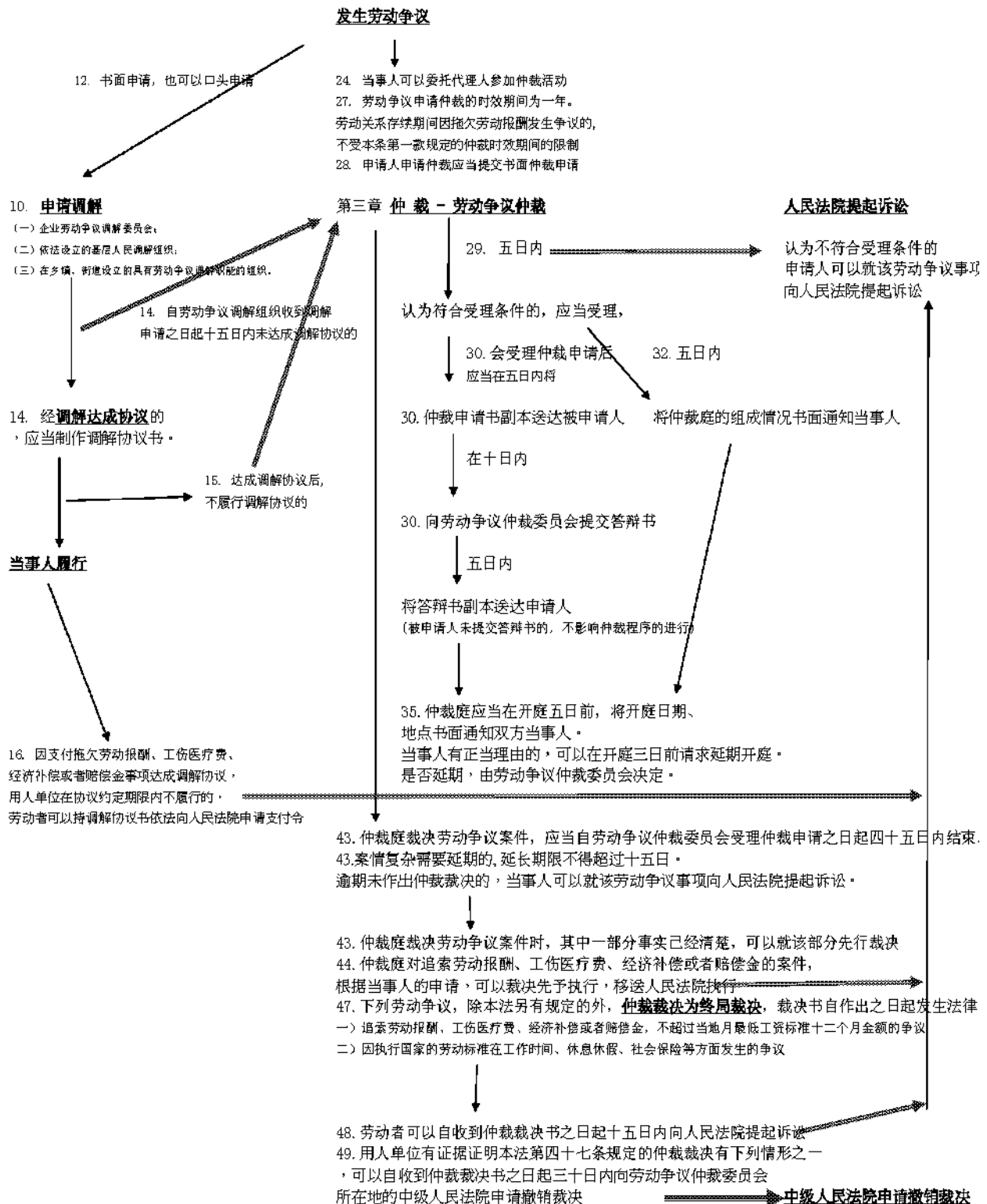
因此，未獲他人同意而取得的錄音錄影材料，只要不是以侵害他人合法權益或者違反法律禁止性規定的方法（如擅自將竊聽器、偷拍偷錄設備安裝到他人住處進行竊聽、錄音錄影等）取得，能作為證據使用。你將與停車管理員的對話進行錄音，並不損害該管理員的個人隱私，也不違反社會公德，因此，可以作為證據使用。

(http://www.gov.cn/fwxx/sh/2010-08/02/content_1669373.htm)

2. 電郵可以做證據嗎？

5.5.2 《中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法》：

中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法 20080501



5.6 關於印發《違反和解除勞動合同的經濟補償辦法》的通知

勞部發 [1994] 481 號

各省、自治區、直轄市勞動（勞動人事）廳（局），國務院各部委、直屬機構勞動人事部門，解放軍總後勤部生產管理部：

為貫徹《勞動法》，使有關經濟補償的規定便於操作，我們制定了《違反和解除勞動合同的經濟補償辦法》，現印發給你們，請按照執行。有關違反勞動合同的賠償辦法，按國家有關規定執行。

(Cross Ref: 《勞動法 1995》 24, 26, 27, 50)

第一條 為了規範違反和解除勞動合同對勞動者的經濟補償標準，根據《中華人民共和國勞動法》的規定，制定本辦法。

第二條 對勞動者的經濟補償金，由用人單位 一次性發給。

第三條 用人單位 克扣或者無故拖欠勞動者工資的，以及拒不支付勞動者延長工作時間工資報酬的，除在規定的時間內全額支付勞動者工資報酬外，還需加發相當於工資報酬百分之二十五的經濟補償金。

第四條 用人單位 支付勞動者的工資報酬低於當地最低工資標準的，要在補足低於標準部分的同时，另外支付相當於低於部分百分之二十五的經濟補償金。

第五條 經勞動合同當事人協商一致，由用人單位 解除勞動合同的，用人單位 應根據勞動者在本單位 工作年限，每滿一年發給相當於一個月工資的經濟補償金，最多不超過十二個月。工作時間不滿一年的按一年的標準發給經濟補償金。

第六條 勞動者患病或者非因工負傷，經勞動鑒定委員會確認不能從事原工作、也不能從事用人單位 另行安排的工作而解除勞動合同的，用人單位 應按其在本單位 的工作年限，每滿一年發給相當於一個月工資的經濟補償金，同時還應發給不低於六個月工資的醫療補助費。患重病和絕症的還應增加醫療補助費，患重病的增加部分不低於醫療補助費的百分之五十，患絕症的增加部分不低於醫療補助費的百分之百。

第七條 勞動者不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位仍不能勝任工作，由用人單位 解除勞動合同的，用人單位 應按其在本單位 工作的年限，工作時間每滿一年，發給相當於一個月工資的經濟補償金，最多不超過十二個月。

第八條 勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使原勞動合同無法履行，經當事人協商不能就變更勞動合同達成協議，由用人單位 解除勞動合同的，用人單位 按勞動者在本單位 工作的年限，工作時間每滿一年發給相當於一個月工資的經濟補償金。

第九條 用人單位 瀕臨破產進行法定整頓期間或者生產經營狀況發生嚴重困難，必須裁減人員的，用人單位 按被裁減人員在本單位 工作的年限支付經濟補償金。在本單位 工作的時間每滿一年，發給相當於一個月工資的經濟補償金。

第十條 用人單位 解除勞動合同後，未按規定給予勞動者經濟補償的，除全額發給經濟補償金外，還須按該經濟補償金數額的百分之五十支付額外經濟補償金。

第十一條 本辦法中經濟補償金的工資計算標準是指企業正常生產情況下勞動者解除合同前十二個月的月平均工資。

用人單位 依據本辦法第六條、第八條、第九條解除勞動合同時，勞動者的月平均工資低於企業月平均工資的，按企業月平均工資的標準支付。

第十二條 經濟補償金在企業成本中列支，不得佔用企業按規定比例應提取的福利費用。

第十三條 本辦法自1995年1月1日起執行。

5.7 關於發佈《違反〈勞動法〉有關勞動合同規定的賠償辦法》的通知

勞部發 [1995] 223 號

各省、自治區、直轄市及計畫單列市勞動（勞動人事）廳（局）、國務院有關部門和直屬機構，解放軍總後勤部生產管理部：

為了明確勞動合同當事人違反勞動法有關勞動合同規定的賠償責任 我們制定了《違反〈勞動法〉有關勞動合同規定的賠償辦法》，現予發佈，請按照執行。

第一條 為明確違反勞動法有關勞動合同規定的賠償責任 維護勞動合同雙方當事人的合法權益 根據《[中華人民共和國勞動法](#)》的有關規定，制定本辦法。

第二條 用人單位 有下列情形之一，對勞動者造成損害的，應賠償勞動者損失：

（一）用人單位 故意拖延不訂立勞動合同，即招用後故意不按規定訂立勞動合同以及勞動合同到期後故意不及時續訂勞動合同的；

（二）由於用人單位 的原因訂立無效勞動合同或訂立部分無效勞動合同的；

（三）用人單位 違反規定或勞動合同的約定侵害女職工或未成年工合法權益的；

（四）用人單位 違反規定或勞動合同的約定解除勞動合同的。

第三條 本辦法第二條規定的賠償 按下列規定執行：

（一）造成勞動者工資收入損失的，按勞動者本人應得工資收入支付給勞動者，並加付應得工資收入25%的賠償費用；

（二）造成勞動者勞動保護待遇損失的，應按國家規定補足勞動者的勞動保護津貼和用品；

（三）造成勞動者工傷、醫療待遇損失的，除按國家規定為勞動者提供工傷、醫療待遇外，還應支付勞動者相當於醫療費用25%的賠償費用；

*廣東廣州中院《關於勞動爭議案件的參考意見》（2009年10月）第13條明確“對於勞動者依照《勞動合同法》第八十五條之規定主張用人單位 未按勞動行政部門要求支付勞動報酬、加班工資和經濟補償金而加付的50%-100%的賠償金，不屬於勞動爭議的處理範圍。”

*最高人民法院《關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋（三）》改變了加付賠償金獨立於勞動爭議處理常式以外的做法。該司法解釋第三條明確：“勞動者依據勞動合同法第八十五條規定，向人民法院提起訴訟，要求用人單位 支付加付賠償金的，人民法院應予受理。”

*但是勞動者的請求要得到支援，仍然需要滿足用人單位 被勞動行政部門責令限期支付，逾期仍不支付的情形

(四) 造成女職工和未成年工身體健康損害的，除按國家規定提供治療期間的醫療待遇外，還應支付相當於其醫療費用 25% 的賠償費用；

(五) 勞動合同約定的其他賠償費用。

第四條 勞動者違反規定或勞動合同的約定解除勞動合同，對用人單位造成損失的，勞動者應賠償用人單位下列損失：(適用於沒有給予足夠的通知期)

(一) 用人單位 招收錄用其所支付的費用；

(二) 用人單位 為其支付的培訓費用，雙方另有約定的按約定辦理；

(三) 對生產、經營和工作造成的直接經濟損失；

(四) 勞動合同約定的其他賠償費用。

第五條 勞動者違反勞動合同中約定的保密事項，對用人單位造成經濟損失的，按《反不正當競爭法》第二十條的規定支付用人單位賠償費用。

第六條 用人單位 招用尚未解除勞動合同的勞動者，對原用人單位造成經濟損失的，除該勞動者承擔直接賠償責任外，該用人單位 應當承擔連帶賠償責任。其連帶賠償的份額應不低於對原用人單位造成經濟損失總額的 70%。向原用人單位 賠償下列損失：

(一) 對生產、經營和工作造成的直接經濟損失；

(二) 因獲取商業秘密給原用人單位造成的經濟損失。

賠償本條第(二)項規定的損失，按《反不正當競爭法》第二十條的規定執行。

第七條 因賠償引起爭議的，按照國家有關勞動爭議處理的規定辦理。

第八條 本辦法自發佈之日起施行。

5.8 關於發佈《違反〈中華人民共和國勞動法〉行政處罰辦法》的通知 勞部發

[1994] 532 號

各省、自治區、直轄市及計畫單列市勞動(勞動人事)廳(局)，國務院有關部委、直屬機構勞動人事司：

根據《中華人民共和國勞動法》的有關規定，我部制定了《違反〈中華人民共和國勞動法〉行政處罰辦法》，經商財政部同意，現予發佈，自 1995 年 1 月 1 日起施行。

勞動部

一九九四年十二月二十六日

違反《中華人民共和國勞動法》行政處罰辦法

第一條 為保證《勞動法》的貫徹實施，依法對違反《勞動法》行為進行處罰，根據《中華人民共和國勞動法》有關法律責任的規定，制定本辦法。

第二條 縣級以上各級人民政府勞動行政部門(以下簡稱勞動行政部門)依法對本行政區域內的企業、個體經濟組織(以下簡稱用人單位)遵守勞動法律、法規的情況進行監督檢查，對違反

《勞動法》行為的行政處罰適用本辦法。

第三條 用人單位 制定的勞動規章制度違反法律、法規規定的，應給予警告，並責令限期改正；逾期不改的，應給予通報批評。

第四條 用人單位 未與工會和勞動者協商，強迫勞動者延長工作時間的，應給予警告，責令改正，並可按每名勞動者每延長工作時間一小時罰款一百元以下的標準處罰。

第五條 用人單位 每日延長勞動者工作時間超過三小時或每月延長工作時間超過三十六小時的，應給予警告，責令改正，並可按每名勞動者每超過工作時間一小時罰款一百元以下的標準處罰。

第六條 用人單位 有下列侵害勞動者合法權益行為之一的，應責令支付勞動者的工資報酬、經濟補償，並可責令按相當於支付勞動者工資報酬、經濟補償總和的一至五倍支付勞動者賠償金：

- (一) 克扣或者無故拖欠勞動者工資的；
- (二) 拒不支付勞動者延長工作時間工資報酬的；
- (三) 低於當地最低工資標準支付勞動者工資的；
- (四) 解除勞動合同後，未依照法律、法規規定給予勞動者經濟補償的。

責令用人單位 支付勞動者經濟補償按有關規定執行。

第七條 用人單位 勞動安全設施和勞動衛生條件不符合國家規定的，應責令限期改正；逾期不改的，可處以五萬元以下罰款。

用人單位 違反規定造成職工急性中毒事故，或傷亡事故的，應責令制定整改措施，並可按每中毒或重傷或死亡一名勞動者罰款一萬元以下的標準處罰；情節嚴重的，提請同級人民政府決定停產整頓。

用人單位 對發生的急性中毒或傷亡事故隱瞞、拖延不報或謊報的，以及故意破壞或偽造事故現場的，應責令改正，並可處以二萬元以下罰款。

第八條 用人單位 新建、改建、擴建和技術改造項目的勞動安全衛生設施未能與主體工程同時設計、同時施工、同時投入生產和使用，安全衛生設施不符合國家規定標準的，應責令改正，並可處以五萬元以下罰款。

第九條 用人單位 未向勞動者提供必要的勞動防護用品和勞動保護設施，或未對從事有職業危害作業的勞動者定期檢查身體的，應責令改正，並可處以五千元以下罰款。

第十條 用人單位 鍋爐壓力容器無使用證而運行的，或不進行定期檢驗的，應責令停止運行或查封設備，並可處以一萬元以下罰款。

用人單位 鍋爐壓力容器有事故隱患的，應責令限期改正；對逾期不改的應責令停止運行，收回使用證件，並可處以一萬元以下罰款。

用人單位 壓力管道，起重機械、電梯、客運架空索道、廠內機動車輛等特種設備未進行定期檢驗或安全認證的，應責令改正，並可處以一萬元以下罰款。

第十一條 用人單位 非法招用未滿十六周歲的未成年人的，應責令改正，並按國家有關規定處以罰款。

第十二條 用人單位 有下列侵害女職工和未成年工合法權益行為之一的，應責令改正，並按每侵害一名女職工或未成年工罰款三千元以下的標準處罰：

(一) 安排女職工從事礦山井下、國家規定的第四級體力勞動強度的勞動和其他禁忌從事的勞動；

(二) 安排女職工在經期從事高處、低溫、冷水作業和國家規定的第三級以上勞動強度的勞動；

(三) 安排女職工在哺乳未滿一周歲的嬰兒期間從事國家規定的第三級以上體力勞動強度的勞動和哺乳期禁忌從事的其他勞動及安排其延長工作時間和夜班勞動的；

(四) 安排未成年工從事礦山井下、有毒有害、國家規定的第四級體力勞動強度的勞動和其他禁忌從事的勞動。

第十三條 用人單位 安排女職工在懷孕期間從事國家規定的第三級以上體力勞動強度的勞動和孕期禁忌從事的勞動的，應責令改正，並按每侵害一名女職工罰款三千元以下的標準處罰。

用人單位 安排懷孕七個月以上的女職工延長工作時間和從事夜班勞動的，應責令改正，並按每侵害一名女職工罰款三千元以下的標準處罰。

第十四條 用人單位 違反女職工保護規定，女職工產假低於九十天的，應責令限期改正；逾期不改的，按每侵害一名女職工罰款三千元以下的標準處罰。

第十五條 用人單位 未按規定對未成年工定期進行健康檢查的，應責令限期改正；逾期不改的，按每侵害一名未成年工罰款三千元以下的標準處罰。

第十六條 用人單位 未按《勞動法》規定的條件解除勞動合同或者故意拖延不訂立勞動合同的，應責令限期改正；逾期不改的，應給予通報批評。

第十七條 用人單位 無故不繳納社會保險費的，應責令其限期繳納；逾期不繳的，除責令其補交所欠款額外，可以按每日加收所欠款額千分之二的滯納金。滯納金收入併入社會保險基金。

第十八條 用人單位 無理阻撓勞動行政部門及其勞動監察人員行使監督檢查權，或者打擊報復舉報人員的，處以一萬元以下罰款。

第十九條 對具有數種違反《勞動法》行為的，應分別決定處罰，合併執行；不能合併執行的可以從重處罰。

對數次（二次及以上）違反《勞動法》的，可以加重處罰。加重處罰可按原罰款標準的二至五倍計算罰款金額。

第二十條 對用人單位 處以罰款，應使用財政部門統一制定的罰款票據。所處罰款，應依照財政管理的規定，及時、足額上繳財政。

第二十一條 用人單位 對行政處罰決定不服的，可以依照《行政覆議條例》和《行政訴訟法》的規定申請覆議或起訴。

覆議或訴訟期間，不影響行政處罰決定的執行。

第二十二條 省、自治區、直轄市人民政府勞動行政部門可以依據本辦法制定實施細則。

第二十三條 本辦法自1995年1月1日起施行。

相關檔：《中華人民共和國行政覆議法》，1990年12月24日國務院發佈、1994年10月9日國務院修訂發佈的《行政覆議條例》已廢止。

5.9 勞動行政處罰若干規定 中華人民共和國勞動部令第1號

《勞動行政處罰若干規定》已經1996年9月25日勞動部部長辦公會議通過，現予以發佈，自1996年10月1日起施行。

部長 李伯勇

1996年9月27日

勞動行政處罰若干規定

第一條 為規範勞動行政處罰行為，保障和監督勞動行政部門有效實施行政管理，保護公民、法人和其他組織的合法權益，根據《中華人民共和國行政處罰法》（以下簡稱《行政處罰法》），制定本規定。

第二條 本規定適用於依法享有行政處罰權的縣級以上勞動行政部門。

第三條 勞動行政部門實施行政處罰應當以勞動法律、法規和規章為依據。

第四條 法律、法規和規章以外的規範性檔不得設定行政處罰，但可以在法律、法規和規章規定給予行政處罰的行為、種類和幅度的範圍內作出具體規定。在作出處罰決定時若引用該規範性檔，必須首先引用所依據的法律、法規或規章。

第五條 勞動行政處罰的種類包括：警告、罰款、沒收違法所得、責令停產停業、吊銷許可證。勞動法律、行政法規中規定的通報批評，應根據《行政處罰法》第八條第(七)項的規定視為獨立的行政處罰種類。

第六條 責令改正是行政機關在行政管理過程中採取的一種行政管理措施。實施時，按照《行政處罰法》第二十三條的規定執行。

第七條 勞動行政部門為維護勞動行政管理秩序，在就業、培訓、社會保險、勞動保護等方面頒發的有關證件，不屬於《行政處罰法》規定的許可證的範圍。

第八條 勞動行政監察機構是勞動行政部門的內設機構，在行使行政處罰權時，應當以所屬行政機關的名義作出行政處罰決定。

第九條 勞動行政部門設立的屬於事業組織的勞動監察機構經勞動行政部門的依法委託，有權以所屬行政機關的名義作出行政處罰。

第十條 鄉鎮勞動管理機構受派出機關的依法委託，有權以派出機關的名義實施行政處罰。

第十一條 勞動行政部門依照法律、法規或規章的規定，可以委託事業組織或者其他組織在法定職權範圍內實施行政處罰。

第十二條 受勞動行政部門委託實施行政處罰的組織在委託的範圍內，不得再委託其他任何組織實施行政處罰。

第十三條 勞動規章經國務院或省、自治區、直轄市人大常委會批准上升為勞動法規後，可以授權事業組織或者其他組織實施行政處罰。

第十四條 未經法律、法規授權或未經勞動行政部門依據法律、法規、規章委託的事業組織或者其他組織不得實施行政處罰。

第十五條 勞動行政部門在收集證據時，對可能滅失或者以後難以取得的證據，可以依據法律、行政法規的規定，採取行政強制措施；在法律、行政法規沒有賦予採取行政強制措施的情況下，經勞動行政部門負責人批准，可以將證據先行登記，就地保存。

第十六條 勞動行政部門在作出責令停產停業、吊銷許可證、處以較大數額罰款等重大行政處罰決定前，應當舉行聽證。對當事人放棄聽證權利的，行政執法機構應將擬作出的重大行政處罰決定送本部門法制工作機構或承擔法制工作的機構進行初步審查後，再由勞動行政部門負責人集體討論決定。

第十七條 縣級以上勞動行政部門應當建立對行政處罰的監督制度。勞動行政部門的法制工作機構或承擔法制工作的機構應對本級行政機關作出的行政處罰行為實施監督。上級勞動行政部門應對下級勞動行政部門作出的行政處罰行為實施監督。

第十八條 勞動行政部門應當建立健全行政處罰的備案制度和行政處罰案件統計制度。下級勞動行政部門每半年應向上級勞動行政部門報告一次本地區行政處罰案件的發生情況。勞動行政處罰的備案和行政處罰案件的統計工作，由勞動行政部門的職能機構負責。

第十九條 勞動行政部門應建立行政處罰文書制度。勞動行政執法人員在進行行政處罰時，應當填寫相應的文書。

第二十條 勞動行政執法人員在調查、收集證據、進行檢查或當場處罰時，應出示勞動行政執法證件。勞動行政部門頒發的行政執法證件，由勞動部統一規定。

第二十一條 勞動部頒佈的勞動規章，由部長簽發部令，在《中國勞動報》上予以公佈。

第二十二條 本規定自 1996 年 10 月 1 日起施行

解除勞動合案例

5.10 Case (1): 與員工約定解除合約條款，例如因司機交通事故無償解除勞動合同條款，是否有效的解除勞動合同條款？

廣東省廣州市中級人民法院
民 事 判 決 書
(2012)穗中法民一終字第 2627 號

上訴人(原審原告)：冼茂生，男，1968 年 9 月 29 日出生，漢族，戶籍所在地：廣州市荔灣區山村洞企石新巷 12 號，現住廣州市荔灣區芳村大道芳信路郭村社區 1 梯 604 房。

委託代理人：曾憲輝，廣東銳鋒律師事務所律師。

被上訴人（原審被告）：廣東省物資產業（集團）有限公司，住所地廣州市越秀區北較場橫路 12 號物資大廈十七樓 1704、1706 房。

法定代表人：羅榮光，該公司總經理。

委託代理人：易新文，廣東三民律師事務所律師。

委託代理人：黎明，廣東三民律師事務所律師。

上訴人冼茂生因勞動合同糾紛一案，不服廣州市越秀區人民法院（2011）穗越法民一初字第 3835 號民事判決，向本院提起上訴。本院依法組成合議庭審理了本案，現已審理終結。

原審法院查明：上訴人系被上訴人的員工，雙方曾於 2010 年 8 月 1 日簽訂《廣州市勞動合同》，約定合同期限為 2010 年 8 月 1 日至 2013 年 7 月 31 日。2009 年 8 月 28 日中午 13 時 20 分許，上訴人駕駛粵 A806R6 車行駛至海珠區土華入大學城路段發生事故。2011 年 3 月 21 日凌晨 2 時 10 分許，上訴人駕駛粵 A551M3 號車行駛至南洲路段碰撞花基發生事故。2011 年 6 月 20 日，被上訴人以上訴人違反《司機工作制度》第四點第 3 條、第一點第 2 條，並據《中華人民共和國勞動合同法》第三十九條解除了雙方的勞動合同。

...

本院認為，上訴人與被上訴人簽訂了書面的《勞動合同》，建立了勞動合同關係，雙方的合法權益均應受到法律的保護。

關於被上訴人解除勞動合同是否合法的問題。上訴人在 2011 年 3 月 21 日發生的交通事故並非在工作過程當中，對此事實雙方均是予以確認。根據被上訴人在原審提供的、有上訴人簽名的《安全責任書》、《司機工作制度》、《個人承諾保證書》可以證實上訴人對被上訴人的上述制度是知道或者應當知道的。雖然被上訴人在實際中允許上訴人將車輛在完成工作後開回住所地，但發生事故的地點並非上訴人正常返回住所的路線。上訴人沒有正確使用車輛，加大了車輛事故發生的風險，導致本次事故的發生，並造成了被上訴人車輛的嚴重損失，對此，上訴人存在過錯。被上訴人據此對上訴人作出解除勞動合同的處理，理由充分。上訴人上訴認為其在事故中沒有責任，與事實不符，本院不予相信，對其上訴請求，本院予以駁回。

關於上訴人請求被上訴人賠償養老保險及失業保險費的損失問題。由於上訴人並無提供相應的證據證實其主張的 2005 年 11 月至 2006 年 7 月期間的社會保險費用不能補繳導致其產生損失，故其請求本院不予支援。

綜上所述，原審認定事實清楚，處理正確。上訴人上訴並無提供新的證據證實其主張，其上訴請求本院予以駁回。依照《中華人民共和國民事訴訟法》第一百五十三條第一款第（一）項之規定，判決如下：

駁回上訴，維持原判。

二審訴訟費 10 元，由上訴人冼茂生負擔。

本判決為終審判決。

5.11 Case (2): 員工沒有給予足夠的通知期，公司可否以培訓費用為由，扣除員工最後一個月的工資？

廣東省廣州市中級人民法院

民事判決書

(2012)穗中法民一終字第2656號

上訴人（原審原告）：廣州宜家創生物業管理有限公司，住所廣州市越秀區寺右新馬路111-115號五羊新城廣場6樓605房。

法定代表人：陳可，該公司總經理。

委託代理人：尹成宗，該公司職員。

委託代理人：羅宇甯，該公司職員。

被上訴人（原審被告）：陸志衡，男，1980年3月5日出生，漢族，住廣州市海珠區寶和巷5號202房。

上訴人廣州宜家創生物業管理有限公司因勞動爭議一案，不服廣州市越秀區人民法院（2012）穗越法民一初字第379號民事判決，向本院提起上訴。本院依法組成合議庭審理了本案，現已審理終結。

原審法院查明，2010年8月10日陸志衡（乙方）與廣州宜家創生物業管理有限公司（下稱宜生公司，甲方）簽訂《廣州市勞動合同》，其中合同期限為2010年8月11日至2013年8月11日（前六個月為試用期）、月工資為1100元，合同第十三條第2款則載明“乙方提出解除勞動合同：在試用期內需提前七天向甲方提交書面通知。試用期後合同期內，乙方應提前三十天提交書面通知。如通知時間不足的，應當按相差天數，以解除合同前一個月乙方的日工資為標準支付賠償金”。

另《員工辭職/辭退申請表》載明陸志衡2011年3月8日提出辭職，同月11日獲准，辭職原因為“工作單位離家太遠，需照顧家庭”，薪金級別1850元；2011年3月11日宜生公司出具的《收據》，載明收到陸志衡培訓費1850元。

...

本院認為，宜家公司與陸志衡存在勞動關係，雙方合法權益依法受法律保護。原審法院根據雙方當事人的訴辯、提交的證據對本案事實進行了認定，並在此基礎上依法作出原審判決，合法合理，且理由闡述充分，本院予以確認。宜家公司對於其主張的向陸志衡收取的1850元非培訓費實為代通知金賠償款，其公司是應陸志衡的請求將賠償金寫成培訓費，在本院審理期間沒有提出新的證據和事實予以證實，本院不予相信。本院認可原審法院對事實的分析認定，即對宜家公司的上訴請求，不予支持。綜上所述，原審認定事實清楚，判決並無不當，本院予以維持。依照《中華人民共和國民事訴訟法》第一百五十三條第一款第（一）項的規定，判決如下：

駁回上訴，維持原判。

二審受理費10元，由上訴人廣州宜家創生物業管理有限公司負擔。

本判決為終審判決。

5.12 Case (3): 因為經營困難而解除勞動合同，是可以不付雙倍的經濟補償金嗎？

廣東省廣州市中級人民法院
民 事 判 決 書
(2012)穗中法民一終字第 2843 號

上訴人（原審原告）：廣州帝濃酒業銷售有限公司，住所地廣州市天河區華強路 3 號富力盈力大廈北塔 1707 房。

法定代表人：方澤強。

委託代理人：唐慶，男，1980 年 11 月 7 日出生，漢族，住廣州市天河區天河北路 616 號 2303 房。

被上訴人（原審被告）：陳美茂，男，1981 年 3 月 15 日出生，漢族，身份證住址廣東省潮安縣沙溪鎮沙溪居委仁裡東一住區南一巷 3 號之 2。

上訴人廣州帝濃酒業銷售有限公司(以下簡稱帝濃酒業公司)因勞動爭議一案，不服廣州市天河區人民法院（2011）穗天法民一初字第 2581 號民事判決，向本院提起上訴。本院依法組成合議庭審理了本案，現已審理終結。

帝濃酒業公司在原審訴稱：原告于 2011 年 5 月與被告解除勞動關係是因為原告當時出現了生產經營嚴重困難的狀況，並非仲裁裁決書所認定的原告違法解除勞動合同。因此，原告不應向被告承擔違法解除勞動合同賠償金，請法院支持原告訴請：1、原告無需支付被告違法解除勞動合同賠償金 3150 元；2、本案訴訟費由被告承擔。

陳美茂在原審辯稱：不同意原告訴訟請求，同意仲裁裁決，請法院維持仲裁裁決。

...

本院認為：原審法院根據雙方當事人的訴辯、提交的證據對本案事實進行了認定，並在此基礎上依法作出原審判決，合法合理，理由充分，本院予以確認。本院審理期間，帝濃酒業公司並沒有新的事實與理由，也未提交新的證據佐證其主張，故本院認可原審法院對事實的分析認定，對帝濃酒業公司的上訴請求，不予支持。依照《中華人民共和國民事訴訟法》第一百五十三條第一款第(一)項之規定，判決如下：

駁回上訴，維持原判。

本案二審案件受理費 10 元，由廣州帝濃酒業銷售有限公司負擔。

本判決為終審判決。

5.13 Case (4): 作為主管，下屬盜竊是否需要附上責任？可否以下屬盜竊為由，合法的在中國解僱主管？

廣東省廣州市中級人民法院
民 事 判 決 書
(2012)穗中法民一終字第 2625、2626 號

上訴人(原審 3058 號案原告、3092 號案被告)：廣州市越秀區麒勝餐館，住所地：廣州市越秀區詩書路 132 號酒都大廈首層及二樓。

法定代表人：李廣其。

委託代理人：毅愛堂，廣東百科律師事務所律師。

上訴人(原審 3058 號案被告、3092 號案原告)：阮華升，男，1966 年 7 月 12 日出生，漢族，住廣東省清新縣龍頸鎮石東村委會六隊 9 號。

委託代理人：鄧澤泓，廣東紅棉律師事務所律師。

上訴人廣州市越秀區麒勝餐館（以下簡稱麒勝餐館）、阮華升因勞動合同糾紛兩案，不服廣州市越秀區人民法院（2011）穗越法民一初字第 3058、3092 號民事判決，向本院提起上訴。本院依法組成合議庭，審理了本案，現已審理終結。

原審法院查明，阮華升於 2001 年 12 月 23 日入職麒勝餐館工作，離職前任職味部主管。2008 年 1 月雙方簽訂《勞動合同》，《勞動合同》其中約定阮華升每天工作 8 小時，每週工作 6 天，每月工資 2500 元，並約定工資中已包括加班工資在內。阮華升、麒勝餐館雙方均確認麒勝餐館對阮華升以考勤表或考勤卡的方式進行考勤。麒勝餐館未能提供阮華升 2009 年 4 月 21 日至 2011 年 2 月 20 日期間的考勤記錄。2011 年 2 月 20 日，麒勝餐館向阮華升發出《通知》，內容為：“在味部主管阮華升的管理下，味部員工出現偷竊公司四隻農家雞並用箱子裝運到公司宿舍的情況，行為猖狂，影響極壞，這反應味部主管阮華升管理完全失控，達不到公司要求的主管管理水準，為了公司以後有更規範的管理及更好的發展，現同意味部主管阮華升作自動辭職處理，當天計發本月所有工資。”麒勝餐館指出其單位是依法解除與阮華升的勞動合同，不屬於違法解除。...

本院認為，麒勝餐館與阮華升雙方簽訂了書面的《勞動合同》，建立了合法的勞動關係，雙方的合法權益均應受到法律保護。

從麒勝餐館向阮華升發出《通知》的內容看，《通知》清楚顯示麒勝餐館有解除勞動合同的意思表示，麒勝餐館上訴否認對阮華升作出解除勞動合同決定，與該《通知》內容相悖，本院不予相信。雖然在阮華升負責管理的味部出現員工偷盜食品的情況，但麒勝餐館對阮華升作出的解除勞動合同的處理決定，並沒有經過阮華升認可的管理制度作為依據。而且，阮華升在工作中存在的失誤尚未達到《中華

《中華人民共和國勞動合同法》第三十九條第（三）項規定的“嚴重失職，營私舞弊，給用人單位造成重大損害的”程度，所以，麒勝餐館對阮華升作出的解除勞動合同的處理決定依據不足。原審認定麒勝餐館違法解除勞動合同，理由充分，本院予以確認，麒勝餐館應當按照有關的規定向阮華升支付解除勞動合同的經濟補償金和賠償金。阮華升上訴請求判令麒勝餐館支付 2001 年 12 月 23 日至 2007 年 12 月 31 日期間工作年限的兩倍經濟補償的賠償金不符合《中華人民共和國勞動合同法》第九十七條第三款以及《違反和解除勞動合同的經濟補償辦法》的相關規定，故本院不予支援。

關於阮華升離職前的月工資收入情況，原審法院根據雙方當事人的訴辯、提交的證據認定阮華升離職前的月工資為 4500 元，理由闡述充分，本院予以確認。本院審理期間，麒勝餐館和阮華升既未有新的事實與理由，也未提交新的證據佐證自己的主張，故本院認可原審法院對爭議的分析認定，即對麒勝餐館和阮華升的主張均不予相信。

關於阮華升工作期間法定節假日加班工資的計算問題。雖然雙方合同約定的加班工資計算基數為 2500 元。考慮麒勝餐館在合同的實際履行中從未按照該標準計算支付阮華升法定節假日的加班工資而且，雙方是以固定時間及固定報酬的方式約定的工資金額的，故此，原審以阮華升實際每月取得的工資收入 4500 元計演算法定節假日加班工資並無不當，麒勝餐館上訴請求本院不予以支持。

綜上所述，原審認定清楚，處理正確，本院予以維持。麒勝餐館和阮華升上訴理由均不成立，其上訴請求本院予以駁回。依照《中華人民共和國民事訴訟法》第一百五十三條第一款第（一）項之規定，判決如下：

駁回上訴，維持原判。

兩案二審訴訟費共 20 元，由阮華升負擔 10 元，由廣州市越秀區麒勝餐館負擔 10 元。

本判決為終審判決



HR consulting

HR CONSULTING & CORPORATE TRAINING SERVICE

JOIN HANDS AND WORK WITH HR

Because we understand how important Human Resources is



HR Consulting

- Balanced Scorecard/KPI Setting
- Business/HR Process Improvement
- Grade/Salary Structure
- Incentive Scheme
- Job Analysis
- Organization Development
- Performance Appraisal



Legal Consulting

- Staff Handbook
- Employment Contract
- Labor Dispute
- Mediation



Corporate Training

- Communication/Coaching
- Design Thinking
- Employment-related legislation
- Leadership
- Management Training
- Sales Training
- Team Building


We offer one-stop HR solutions


Just give us a call if you need any HR related assistance, we are here to help

Tel./WhatsApp: 52900121 contact@mashedpatata.com www.mashedpatata.com

最新課程

請掃描 QR Code 查看詳情及報名



HR Analytics		詳情	
面授課程		日期：	16 & 23/7/2020
 <p>HR Analytics Practical Workshop 人力資源數據分析實戰工作坊</p>	<p>HR Analytics Practical Workshop 人力資源數據分析實戰工作坊</p> <p>有人分析了各大招聘網站，發現「數據」已經成為這些招聘需求中的高頻詞彙，特別是高階崗位，如高級經理、總監，不懂數據，幾乎沒辦法做好人力工作。今天是一個大數據時代，當你周圍的業務夥伴如運營、財務、市場等都在以數據說話、數據驅動決策，如果你不能用數據做展示，不能用數據表達你的洞見和給出提升方案，你怎麼晉升呢？</p> <p>此工作坊並非單純理論課，我們將以<u>互動形式</u>進行及包含<u>實戰練習</u>，教導大家如何建立相關數據，並將其應用到實際業務當中。於實戰練習中，你更有機會試用商業智能工具^練習，製作人力資源數據分析報告。</p> <p>導師簡介 Dr. Felix Yip 葉偉光博士</p>	時間：	19:00-22:00
	地點：	香港九龍達之路 78 號生產力大樓	
	收費：	<p>PRO HR Member HK\$2,564.1</p> <p>Free Member HK\$2,699</p>	
	折扣：	- 10/7 前報名可享 9 折優惠 - 2 人或以上同行 9 折	

績效管理		詳情	
面授課程		日期：	11 & 13/8/2020
 <p>KPI + OKR 優化績效管理工作坊</p>	<p>KPI + OKR 優化績效管理工作坊</p> <p>今天的機構如要在競爭激烈的營商環境下突圍而出，人力資源部就必須制定長遠發展方向，並建立一套有效績效管理機制，以協助機構下達其業務策略，並將其轉化成不同 主要績效指標(KPIs) 及 關鍵結果(OKR)。</p> <p>有關機制將能協助機構客觀地量度及監察目標之達標情況，並針對量度結果對症下藥，調整行動計劃，從而提升整體營運績效。今次我們邀請了資深人力資源管理顧問朱浩雲先生，為大家講解有關推行績效管理機制的步驟並分享以往實戰經驗。</p> <p>導師簡介 Mr. Wilson Chu 朱浩雲先生</p>	時間：	19:00-22:00
	地點：	香港九龍達之路 78 號生產力大樓	
	收費：	<p>PRO HR Member HK\$2,279.1</p> <p>Free Member HK\$2,399</p>	
	折扣：	- 4/8 前報名可享 9 折優惠 - 2 人或以上同行 9 折	

招聘

面授課程	詳情
 <p>Competency-based Interviewing Skills Workshop 職能主導之招聘面試技巧培訓課程</p>  <p>Competency-based Interviewing Skills Workshop 以職能主導之招聘面試技巧培訓課程</p> <p>Competency-based Interviewing (職能主導面試) 則是一套面試機制，透過建立職能模式 (Competency Model)，針對性地設計面試問題，更有系統地了解求職者的各種技能及性格，並以客觀的評分機制去評分，以招聘合適的人才。Competency-based Interviewing Skills Workshop 將會深入解說如何設計 Competency based Interview (職能主導面試)、職能模式、面試問題及提問技巧等，助我們更了解求職者的能力及性格，更有效地聘得合適人選。</p> <p>導師簡介 Mr. Wilson Chu 朱浩雲先生</p>	<p>日期： 13 & 15/7/2020</p>
	<p>時間： 19:00-22:00</p>
	<p>地點： 香港九龍達之路 78 號生產力大樓</p>
	<p>收費： PRO HR Member HK\$2,279.1 Free Member HK\$2,399</p>
	<p>折扣： - 3/7 前報名可享 9 折優惠 - 2 人或以上同行 9 折</p>



實用技巧

網上直播課程 & 面授課程	詳情
 <p>Microsoft Excel HR 實用工作坊</p>  <p>雖然現在有人力資源系統輔助，但在 HR 的日常工作中，Excel 仍然是不可或缺的工具。HR 的工作當中，總有很多瑣碎又不能不解決的問題，從各式各樣的報告、大量信件列印、製作資料庫紀錄資料等等，這時候你便需運用 Excel 的功能，迅速解決問題。具備較強 Excel 能力，往往能令你工作更突出，於上司心中佔一席位。</p> <p>此 Excel 課程是專為人力資源從業員設計，以 HR 的工作實例去教授常用的 Excel 公式 (Formula)、常見 Excel 問題等。我們還會和大家一起即學即用，製作一個自動化的 Leave Report，完成課堂便可拿回公司使用。此外，課程內還會教授基本 VBA 技巧，教你為 Leave Report 製作圖像使用介面，方便其他同事使用。</p> <p>導師簡介 Leo Lui</p>	<p>面授日期及時間： 21 & 28/7/2020 19:00-22:00</p>
	<p>面授地點： 香港九龍達之路 78 號生產力大樓</p>
	<p>重溫日期及時間： 25/7 & 1/8/2020 10:00 – 13:00 (重溫將透過 Zoom 進行)</p>
	<p>收費： PRO HR Member HK\$2,089.1 Free Member HK\$2,199</p>
	<p>折扣： - 11/7 前報名可享 9 折優惠 - 2 人或以上同行 9 折</p>

HRBP

面授課程	詳情	
 <p>留住人才的對話技巧</p> <p>領導當中的一個關鍵技巧往往被忽略，就是：日常的對話技巧。《留住人才的對話技巧》工作坊是一個根據 David Kantor Dialogue 設計的互動工作坊，運用不同對話技巧你將能夠訂立不同溝通策略，加強員工效能表現及留任率</p>  <p>導師簡介 Amana Wong</p>	日期：	3 & 5/8/2020
	時間：	19:00-22:00
	地點：	香港九龍達之路 78 號生產力大樓
	收費：	PRO HR Member HK\$2,279.1 Free Member HK\$2,399
	折扣：	- 24/7 前報名可享 9 折優惠 - 2 人或以上同行 9 折

HR 心理學

網上直播課程	詳情	
 <p>HR 應用心理學證書課程 HR Practical Psychology Certification Course Intake 3</p> <p>人力資源管理總離不開「人」，要有效管理「人」，某程度上 HR 需要成為半個心理學家，能夠運用有科學根據的心理學去處理日常問題。事實上，心理學的確可多方面應用於 HR 日常的工作層面，包括招聘、用人、留人、溝通、處理糾紛、離職面試等。</p> <p>《HR 應用心理學證書課程》為一個由香港心理學協會及 MP HR Community 合辦，專為 HR 從業員而設計的證書課程</p>  <p>導師簡介 Dr. Adrian Low 劉英健博士</p>	直播日期及時間：	23 & 30/6/2020 19:00 – 22:00
	錄播日期及時間：	27/6 & 4/7/2020 10:00 - 13:00
	收費：	PRO HR Member HK\$2,564.1 Free Member HK\$2,699
	折扣：	- 16/5 前報名可享\$500 折扣 - 16/6 前報名可享\$300 折扣 - 2 人或以上同行 9 折

HRBP

面授課程



認識 HRBP 工作坊 *第 7 場*

近年多了香港公司聘請 HRBP，但要知道是否真·HRBP，首先我地要清楚真正 HRBP 的工作內容及職責？HR 與 HRBP 有甚麼分別？成為 HRBP 需要甚麼條件？HRBP 在企業內又如何運作？MP HR Community 邀請到一位擁有多年跨國大企業經驗的真·HRBP 與大家分享。

導師簡介

Ms. Vivian Yeung

詳情

日期：	6/7/2020
時間：	19:00-22:00
地點：	香港九龍達之路 78 號生產力大樓
收費：	PRO HR Member HK\$521.6 Free Member HK\$549
折扣：	- 26/6 前報名\$499 - 2 人或以上同行 9 折

其他網上課程

網上講座



711 60mins+

713 薪酬計算專題



網上講座



節省45%

人力資源 社會事件 法律組合



網上講座



折扣達67折

HR的5個必修 Leading Cases 組合



網上講座



如何處理 員工違法 及欺詐行為？



711 60mins+



如何處理 僱傭歧視 之性騷擾？



網上講座



勞工法例案例研討會

418 的陷阱



網上講座



如何實行 Recruitment Automation？



網上講座



處理香港 僱傭及工傷 官司商業策略



網上講座



依法應對後疫情 人力資源策略





即 **SCAN**

查看 MP HR Community 最新培訓及活動



Learning never exhausts the mind

Leonardo Da Vinci



www.mashedpatata.com

