

崇川区用人单位用工管理合规指引

目录

第一章 总则	1
第一条【适用范围】	1
第二条【说明】	1
第二章 用工管理流程指引	2
第一节 招聘	2
第三条【招聘信息】	2
第四条【告知义务】	2
第五条【求职信息】	3
第六条【面试】	4
第七条【背景调查】	4
第八条【录用通知】	5
第九条【童工及未成年工】	6
第二节 入职	7
第十条【入职资料】	7
第十一条【通讯地址】	8
第十二条【劳动者证件及财物】	9
第三节 规章制度	10
第十三条【规章制度】	10
第十四条【有效的规章制度】	10
第十五条【公示+告知规章制度】	12
第四节 订立劳动合同	13
第十六条【订立劳动合同】	13
第十七条【续订劳动合同】	14
第十八条【合同期限】	15
第十九条【无固定期限劳动合同】	16
第二十条【试用期】	16
第二十一条【工作内容和工作地点】	18
第二十二条【工作时间】	18
第二十三条【非全日制用工】	20
第二十四条【劳动报酬】	21
第二十五条【社会保险】	21
第二十六条【服务期】	23
第二十七条【竞业限制】	24
第五节 劳动合同的履行和变更	25
第二十八条【全面履行】	25
第二十九条【变更】	25
第六节 劳动合同解除和终止	27

第三十条【协商解除】	27
第三十一条【单位单方解除】	27
第三十二条【劳动合同终止】	28
第七节 考勤及工资支付	29
第三十三条【考勤】	29
第三十四条【工资条】	30
第三十五条【工资支付】	31
第三十六条【加班】	32
第三十七条【加班工资】	33
第三章 休息休假	35
第一节 一般休息休假	35
第三十八条【休息日】	35
第三十九条【法定节假日】	37
第四十条【带薪年休假】	38
第二节 特殊休息休假	39
第四十一条【病假医疗期】	39
第四十二条【婚假】	40
第四十三条【产假】	41
第四十四条【哺乳假】	41
第四十五条【丧假】	41
第四十六条【假期期间的重合】	41
第四十七条【事假】	42
第四十八条【旷工】	42
第四章 工伤及职业病防护	43
第一节 工伤的认定与处理	43
第四十九条【工伤认定】	43
第五十条【工伤处理】	44
第二节 职业病防护	45
第五十一条【防护事项】	45
第五章 女职工特殊保护	47
第一节 三期女职工保护	47
第五十二条【三期女职工保护】	47
第二节 女职工假期	49
第五十三条【产假】	49
第五十四条【哺乳假】	49
附录：相关法律法规、规范性文件主要条文与内容	51

第一章 总则

为了进一步优化营商环境，提升用人单位劳动者管理水平，降低用工风险，构建和谐劳动关系。根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国职业病防治法》《工伤保险条例》《女职工劳动保护特别规定》《江苏省工资支付条例》《江苏省劳动合同条例》等相关法律、法规、规章，结合我区用人单位实际管理中存在的相关问题，制定本指引。

第一条【适用范围】

本指引适用于本行政区域内的用人单位(以下简称“用人单位”)。

本指引旨在规范用人单位用工各环节管理工作，提升人员管理水平，降低劳动用工风险，不具有强制性。

第二条【说明】

1、本指引涉及的典型案例包括本行政区域内发生的劳动争议纠纷案件及互联网查询的相关案例。

2、本指引虽然涉及劳动用工管理的大多环节，但并非工具书，仅供用人单位用工管理参考使用，用人单位如需提升内在管理水平，依然是要做到“知法、学法、畏法、守法”。

3、由于我们水平有限，在编写过程中难免存在疏忽遗漏的地方，恳请大家批评指正，以便我们在今后不断补充、完善。

第二章 用工管理流程指引

第一节 招聘

第三条【招聘信息】

用人单位发布的招聘信息，不得违反法律、行政法规的强制性规定、不得违背公序良序，不得设置不合理的条件及就业歧视。

▲风险提示

部分用人单位在发布招聘信息时，对拟招聘的人员及岗位设置不合理条件，比如性别、种族、地域等，有可能构成就业歧视。

▲典型案例

郭某在应聘某烹饪学校文案职位时，多次因烹饪学校“限招男性”的招聘条件被拒，后郭某提起诉讼。

法院审理后认为，烹饪学校文案职位不属于法定女性禁忌劳动范围，烹饪学校未对郭某是否符合招聘条件进行审查，而仅以岗位限招男性为由拒绝录用郭某的事实成立。根据劳动法、就业促进法等法律的规定，认定烹饪学校行为属于就业性别歧视，侵犯了郭某的平等就业权，给郭某造成了一定的精神损害，应向郭某赔偿精神损害抚慰金。

▲合规指引

在招用人员时，要谨记遵守平等就业的原则，向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件。不得基于民族、种族、宗教信仰、地域、性别等与“工作内在要求”无必然联系的因素，对劳动者进行无正当理由的差别对待。

▲法律法规索引

《中华人民共和国民法典》第八条

《中华人民共和国劳动法》第三条、第十二条、第十三条、第十四条

《中华人民共和国就业促进法》第三条

第四条【告知义务】

用人单位在招用劳动者时需要履行告知义务，就岗位涉及的相关内容进行如实告知。

▲风险提示

部分用人单位在招用劳动者时，对自身岗位要求、岗位涉及到的工作内容、工作条件、工作地点等内容语焉不详，此种情况下招用的劳动者岗位适配不强，劳动关系稳固性不够，后期也容易因此引发劳动纠纷。

▲合规指引

用人单位招用劳动者时应入职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，同时用人单位应根据劳动者要求及时反馈录用情况。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动合同法》第八条

《江苏省劳动合同条例》第十一条

第五条【求职信息】

用人单位应当对获取的劳动者求职信息，尽到保密义务，不得泄露劳动者个人资料及求职信息，公开劳动者的个人资料信息和使用劳动者的技术、智力成果，须经过劳动者本人书面同意。

▲风险提示

部分用人单位在获取求职者个人信息或求职者技术成果展示后，将相关内容在行业内传播，侵害了求职者个人权益，轻则构成民事侵权，重则涉嫌犯罪。

▲典型案例

2024年5月，浙江杭州上城网警集结警力，开展了一次集中收网行动，抓获了一伙非法收集应聘者简历信息的犯罪团伙。据了解，这个团伙利用某招聘平台注册公司，通过发布虚假招聘广告的方式，非法收集大量求职者的个人信息，并进行出售。该案的始作俑者是一名名叫边某的个体，他曾在一家公司担任人力资源工作，因职业原因接触到了一些专门收购用户简历的中介人。边某发现这是一个赚钱的“好路子”，于是决定与亲戚袁某合作，成立了一个非法的信息收集团伙。该团伙在杭州本地辐射安徽、河南、贵州等地，甚至涉及境外，

通过多层级的料商和下线，为境外诈骗团伙提供着大量的用户信息。

▲合规指引

一般而言，出现求职者信息泄露，大多为招聘人员个人所为，用人单位应该建立健全的信息保护制度，对求职者信息的收集、使用等方面作出明确规定，同时加强对招聘人员的培训和管理，确保劳动者严格遵守相关规定。

▲法律法规索引

《中华人民共和国个人信息保护法》第十条

《中华人民共和国刑法》第二百五十三条之一

第六条【面试】

面试可以深入了解求职者的全方位情况，以此确定录用人选。通过面试，用人单位可以初步掌握求职者的多方面情况：如学习能力，适应能力，沟通能力，敬业精神，团队精神，创新能力等。面试还能够查看求职者的整体状况是否符合招聘岗位的基本要求，因此不建议用人单位未经面试进行录用。

第七条【背景调查】

为减少用工风险，用人单位可以对重要岗位的求职者进行必要的调查。

▲风险提示

未对求职者进行背景调查，可能会招录有犯罪前科等不符合录用条件的应聘者。也可能会招录与其他用人单位存在劳动关系或者有竞业限制在身的劳动者，容易导致用人单位经营管理存在不必要的风险。

▲典型案例

赵某是北京A公司的工程师，与公司签订了期限为5年的劳动合同。为了培养业务骨干，A公司于2005年4月送赵某到美国进行为期3个月的技术培训。培训结束回国后，由于其技术比以前有了很大提高，于是，开始对现在的工作职位和薪水产生了不满。2005年8月，赵某向公司口头提出解除劳动合同，未等公司答复，赵某便不辞

而别，跳槽到北京 B 公司上班，并与 B 公司签订了劳动合同。赵某离岗后，尽管公司采取了一些补救措施，但仍给公司造成 10 万元的直接经济损失。此后，A 公司要求赵某回原单位上班，赵某没有回应。A 公司又与赵某所在的 B 公司进行书面联系，希望能让赵某回 A 公司工作，但 B 公司以已与赵某签订劳动合同为由予以拒绝。于是 A 公司向劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请，要求赵某和 B 公司对 A 公司的损失承担连带赔偿责任。劳动争议仲裁委员会最后裁决赵某赔偿 A 公司经济损失 10 万元，B 公司承担连带责任。

▲ 合规指引

用人单位在对应聘者进行背景调查时，应当首先要求应聘者提供相关书面证明，并请劳动者签字确认材料的真实性，同时主动进行背景调查工作，招聘新毕业的高校毕业生，可以通过学校了解求职者在校期间的表现；招聘有工作经历的劳动者，可以了解求职者原来的工作岗位，职务职位，工作年限等基本情况，也可以了解其离职的原因、离职前的薪资水平、原来的工作表现，包括是否有不良记录，是否有财务问题，是否有刑事案底等等，结合岗位实际要求决定是否录用。

▲ 法律法规索引

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条、第二十四条、第九十条、第九十一条

第八条【录用通知】

用人单位向应聘者送达录用通知后，录用通知即产生法律约束力。

▲ 风险提示

部分用人单位在应聘者未正式办理入职手续前，随意撤回发出的录用通知，违反了先合同义务及诚实信用原则，需承担相应法律责任。因为应聘者收到录用通知后可能已与原公司办理离职，用人单位随意撤回录用通知会给求职者带来损害。

▲ 典型案例

黄先生大学毕业后，就来到了北京工作，找到了一家科技公司从事项目工作，经过多年的努力，也是积攒下了丰富的项目经验。但是

为了更好的发展，决定离职，于是，应聘了B公司项目经理职位，经过几轮的面试，黄先生接到了B公司的《通知函》，载明了B公司邀请他担任某部门项目经理，正式上班日期、合同期限三年、试用期等。

黄先生在收到 offer 后，也是很高兴，同意入职后，马不停蹄的开始办离职手续，万万没想到，就在黄先生快办完离职手续时，B公司竟然通知他再参加一次笔试，黄先生按要求参加了笔试，却遭到了通知笔试不合格，不予录用。这让黄先生感觉很愤怒，有一种被耍的感觉，他感觉新公司简直是不讲信用，自己都离职了，对方却毁约，对方应该负责，于是，与对方多次沟通无果后，愤怒的张先生直接将其告上法庭，索赔经济赔偿和精神损失共计15万元。

法院审理认为：A公司向黄先生发送《通知函》明确表示黄先生应聘成功，黄先生基于《通知函》确认其能够入职A公司即与原单位解除劳动合同关系，黄先生从原单位辞职后，A公司又增加笔试，并以笔试未通过为由不予聘用，造成黄先生的经济损失。A公司的上述行为已经明显违背诚信原则，应当据此赔偿黄先生的损失。

▲合规指引

用人单位发出录用通知后又反悔的，应当及时撤回录用通知，如果撤回通知早于或者与录用通知同时到达劳动者的，用人单位无须为此承担法律责任，否则要承担相应法律责任。

▲法律法规索引

《中华人民共和国民法典》第七条、第五百条

第九条【童工及未成年工】

用人单位在招用人员时，原则上不得歧视任何群体，但对于特殊人群，招用时应当依法依规处理。

▲风险提示

部分用人单位招用劳动者时较为随意，既不去核查劳动者身份信息也不去为劳动者办理入职登记，致使出现招用童工的情况，导致被劳动保障行政部门处罚。

▲典型案例

24年初，区人社局接某群众举报，称某餐饮店内使用童工。经现场调查，发现童工1人，已工作20天，且未办理劳动者入职登记手续，未留存劳动者身份信息，依照《禁止使用童工规定》对该餐饮店处5000元处罚并责令该餐饮店将童工送回其父母处，所需交通和食宿费用由用人单位承担。

▲合规指引

用人单位在招用人员时，首先要做的是核实身份信息，其次还应当为其办理入职登记手续。对于不满16周岁的未成年人一律不得招用；KTV等不适于未成年人进出的娱乐场所招用劳动者不得低于18周岁。招用人员时对接近或疑似童工年龄的人员，务必认真仔细核验，必要时可向当地公安部门查询核实。

▲法律法规索引

《禁止使用童工规定》第四条、第六条、第八条

《娱乐场所管理条例》第二十四条、第五十二条

第二节 入职

第十条【入职资料】

用人单位在劳动者入职时应审核应聘人员的个人资料，有关资料如需复印的当场复印，复印完成后应立即将原件交还给劳动者，不得扣留。

▲风险提示

用人单位在劳动者入职时，如未能对劳动者的相关信息进行真实性核实且未保存相关复印件，不仅存在劳动者实际能力与公司岗位要求不适应的风险，还会导致用人单位因劳动者提供虚假材料解除劳动关系时举证不能的不利后果。

▲典型案例

2021年，W公司在网络发布招聘质量经理信息，要求应聘人员具有本科或以上学历。胡某向W公司求职，《求职申请表》上写明：1997年9月至2001年6月于H省理工学院全日制学习，主修电子技术，本科学历。2009年8月至2015年3月受雇于某太阳能有限公司，

2015年4月至2021年4月受雇于某移动能源控股集团。表格下方载明：所提供的资料正确无误，知道若有任何虚伪造假，蒙蔽隐瞒，公司会立刻取消其应征申请或解雇。胡某向W公司提供了某科技进修大学的大专学历证书、人才交流服务中心对胡某本科自考毕业证书的验证证明，同时出具S市《关于学历的补充说明》，表明其1997年考取科技进修大学（后合并更名为H省理工学院）电子技术专业，于2000年获得大专学历，学校合并期间，获得机会多修学一年，进而获得本科学历。2021年12月，W公司向胡某发出《录用通知书》，同日，胡某与W公司签订劳动合同，受聘担任质量经理，试用期半年，月工资25000元。2022年5月，W公司以胡某试用期内表现不符合岗位录用条件为由，在征询工会意见后，向其发送了《解除劳动合同通知书》。并表示其提供的资料存在重要事件不真实情况，公司也查出胡某在应聘时提供了虚假资料，此也属于录用通知失效的情况。

胡某不服，在劳动仲裁请求被驳回后，向长沙市望城区人民法院提起诉讼，要求公司支付经济赔偿金。经法院审查胡某并没有如实向W公司报告学历及工作经历。胡某多次签字承诺其提供的资料真实，并自愿承担因隐瞒事实而带来的一切后果等，说明其知晓公司对学历的要求，以及不如实提供资料和信息后果。故法院对胡某主张公司违法解除劳动合同且应支付经济赔偿金，不予支持，判决驳回了胡某的诉讼请求。

▲合规指引

用人单位在办理劳动者入职时，应对照应聘人员的简历，仔细审核劳动者个人基本信息，学历教育信息、工作经历信息等资料原件，并将有关资料进行复印存档。同时应要求劳动者填写入职承诺书，声明提供的信息材料真实准确，声明与上一家用人单位不存在劳动关系、无竞业限制协议等内容，避免产生纠纷。

▲法律法规索引

《中华人民共和国民法典》第七条

第十一条【通讯地址】

用人单位应当要求劳动者提供有效通讯地址，并将该通讯地址作为劳动者接受通知、文件等文书的有效地址。

▲风险提示

用人单位在劳动管理过程中时常面对通知劳动者的情况，如无法当面通知或电话通知时，用人单位可以根据劳动者入职时提供的有效通讯地址进行书面通知。如劳动者多日旷工用人单位要求其返回工作岗位或用人单位依法解除劳动合同时，均可以及时通过有效通讯地址送达相关通知书，提高用人单位用工管理的效率。

▲合规指引

用人单位应当要求劳动者在入职信息表明确有效送达地址，实际居住地址与户籍地址不一致的，需要填写实际居住地址作为有效送达地址，同时填写紧急联系人及联系方式。

第十二条【劳动者证件及财物】

用人单位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。

▲风险提示

有些用人单位在与劳动者签订劳动合同时，收取服装押金，工具押金或者风险保证金等，有的直接从劳动者工资中扣留，有的通过故意晚发工资的方式扣留，其目的是以此工资做担保。还有的单位通过对劳动者的居民身份证，学历或者学位证书，各类职业资格证书实行专门保管来控制劳动者的流动，实际上也是一种扣留，同样也是违法行为。

对于此类违法行为劳动合同法第八十四条有明确的法律规定，概括起来包括三个部分，一是退还物品，由劳动保障行政部门责令用人单位退还；二是罚款，用人单位还需要按每一名劳动者500元以上2000元以下的标准缴纳罚款；三是赔偿，如果用人单位的上述违法行为给劳动者造成了损害，则应当承担赔偿责任。

▲合规指引

不得扣留劳动者居民身份证件或其他证件，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。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动合同法》第九条、第八十四条

第三节 规章制度

第十三条【规章制度】

规章制度是用人单位为了有序组织生产经营和劳动管理而制定的各种纪律，是用人单位和劳动者共同遵守的行为规则。用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

▲风险提示

用人单位制定并实施规章制度不仅能够保证生产经营活动的有序开展，还能够规范各项生产活动和流程，保障劳动者的职业安全和人身健康，如果不能依法建立和完善规章制度，对用人单位的管理只能起到负面作用。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第四条

《中华人民共和国劳动合同法》第四条

第十四条【有效的规章制度】

用人单位有权制定本单位的规章制度，但**内容必须合法**，需要遵照包括劳动保障法律法规在内的各项涉及劳动者个人劳动权利和切身利益的相关法律法规；同时**程序也要合法**，应当经职工代表大会或者全体职工讨论提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定；最后也要**合情合理**，合乎社会道德的要求。

▲风险提示

一些用人单位仗着自身强势地位，用所谓的惯例代替合法合理的规章制度，随心所欲滥处罚权。比有的用人单位在规章制度中规定迟到半个小时算旷工一天，旷工一天要扣三天工资；有的要求劳动者加班必须无条件服从，如果不服从就扣工资，以上种种制度都是违法

的，自然也就没有法律效力。还有的用人单位虽然制定了合乎法律法规的规章制度，但是仅仅内容合法，程序不合法，没有经职工代表大会或全体职工讨论，提出方案与职工或工会平等协商，也会导致后期管理中存在风险。

▲典型案例

今年42岁的高某，在某玻璃制品公司从事打包操作工作。2017年2月18日，高某在工作中手指受伤，住院治疗91天。当地人社部门依法认定其为工伤。该事故也造成了公司一定的损失。2018年1月11日，公司以高某严重违反公司规章制度、违反技术操作规程和安全规程，导致损工事故为由，解除了双方的劳动合同。高某申请劳动仲裁，仲裁裁决某玻璃制品公司支付高某违法解除劳动合同赔偿金8万余元。公司对仲裁裁决不服，诉至一审法院，要求撤销仲裁裁决，确认公司无需支付任何款项。

法院经过审理认为，某玻璃制品公司以高某“严重违反用人单位的规章制度；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”为由，单方解除劳动关系，主要依据是公司制定的《劳动者奖惩条例》。但是在审理中，某玻璃制品公司均未提交有效证据证明该《条例》经过了公司职工代表大会或者全体职工讨论。法院认为，该《条例》未经过民主协商，应视为用人单位单方制定，不能作为单方解除与职工劳动合同的合法依据。

▲合规指引

用人单位应当加强对规章制度内容的合规审查，避免产生制度内容违反法律强制性规定而被认定无效的法律风险；同时也要重视建立制度的程序，制定规章制度前，应当通知召开全体职工大会或者职工代表大会，审议讨论规章制度草案，收集职工的意见建议，经过民主讨论，结合本单位实际情况结合收集建议意见后，再公布、施行规章制度。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第四条、第八十九条

《中华人民共和国劳动合同法》第四条、第八十条

第十五条【公示+告知规章制度】

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示或者告知劳动者

▲风险提示

部分用人单位的规章制度虽然内容符合法律规定，也经过民主程序制定，但并没有向劳动者进行告知或公示，导致规章制度不被劳动者知晓，如发生涉及是否违反规章制度的劳动争议，则该规章制度不会被作为依据。

▲典型案例

李某系某物业公司劳动者，在该物业公司所在的成都服务处上班。双方签订了书面劳动合同，就工资地点、工作内容、工资标准等进行了约定。2016年8月4日，因该物业公司调整李某工作岗位，双方发生争议。后该物业公司以李某未按照工作流程到新岗位报到，经催告仍不履行相关义务，严重违反了公司规章制度为由将其除名。李某于2016年9月向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求该物业公司支付支付违法解除劳动合同赔偿金、未休年休假工资等。仲裁委于2016年11月11日作出裁决，裁决该物业公司向李某违法解除劳动合同赔偿金37410.94元并驳回李某其他请求。该物业公司不服裁决，向法院提起诉讼。但在案件审理过程中，物业公司虽向法院提交了单方解除与李某劳动关系所依据的《人事基础管理操作规范》，但未提交能证明上述规章制度系经法定程序制定并曾向李某告知、对李某处理系按照法定程序作出的证据。也即，物业公司未提交证据证明单方解除与李某劳动合同的合法性。故物业公司单方解除与李某劳动合同系违法解除劳动合同，依法应当支付李某经济赔偿金。遂根据李某工资标准、工作年限判决该物业公司支付李某违法解除劳动合同赔偿金37410.94元。

▲合规指引

用人单位一般可以通过以下方式完成规章制度的公示和告知工作：

- 1、公示栏张贴；
- 2、对新入职的劳动者进行规章制度培训；
- 3、通过电子邮箱、微信等渠道向劳动者发送规章制度或劳动者手册；
- 4、将规章制度或劳动者手册交由劳动者传阅后由劳动者签字确认知悉。

上述告知及公示的过程建议留存相关证据材料。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动合同法》第四条

第四节 订立劳动合同

第十六条【订立劳动合同】

用人单位与劳动者建立劳动关系的，应当依法与劳动者订立书面劳动合同；用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。（试用期期间也属于劳动关系存续期间，应依法订立劳动合同）

▲风险提示

有些用人单位认为试用期劳动者并非单位正式劳动者，可以暂时不用签订书面劳动合同缴纳社会保险，也有用人单位认为劳动者不要求缴纳社保就可以不签订书面劳动合同，以上两种认识均属错误认识，用人单位不仅要承担补缴社保的法律责任，还要面临支付双倍工资的法律风险。

▲典型案例

2021年3月，林某（化名）入职某保安公司，并担任工地保安。入职时双方并未签订劳动合同，公司也没有给林某购买社保。同年10月，林某被告知需要裁撤一名保安，考虑到公司从未给自己买过社保，工作安全无法保障，便向公司提出离职申请。之后，林某查阅资料发现自己的劳动权利受损，随后申请劳动仲裁，仲裁裁决后，林某对仲裁裁决有异议，遂向横琴法院起诉，请求确认劳动关系并支付

未签订劳动合同的二倍工资差额。庭上，林某提供他自 2021 年 3 月至 10 月的出勤记录和工资发放凭证。据此，法院判决确认林某与公司之间存在劳动关系，公司应向林某支付未订立劳动合同时间的二倍工资差额。

▲合规指引

订立劳动合同，现行法律法规给了三个时间点：一是用工之前，二是用工当日，三是用工之日起一个月内。需要再次强调的是。订立劳动合同的最后时间不能超过一个月，这也是法律给用人单位设置的最后期限，一旦超过这一期限，用人单位将会承担未签订劳动合同支付双倍工资的风险；如果有劳动者本人拒绝订立劳动合同的，用人单位应当及时依法与其终止劳动关系并办理相关的终止手续。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第十六条、第十九条

《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条、第十六条、第十七条、第八十二条

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第四条、第五条、第六条、第七条

第十七条【续订劳动合同】

劳动合同到期前，用人单位应及时与劳动者沟通，商议是否继续用工，继续用工的应当及时续订劳动合同。

▲风险提示

部分用人单位对于劳动合同到期应及时续订劳动合同的意识性不强，容易出现合同已到期，不与职工协商是否续用也不与职工续订劳动合同，而是直接继续用工的情况。极容易存在用工风险。

▲典型案例

2016 年 4 月 6 日，汪某入职六安某房地产公司，先后担任营销总监、副总等职务，基本工资每月 1.1 万元。2022 年 6 月 30 日劳动合同期满后，双方未续签，但是汪某继续在该公司工作。直到 2022 年 11 月 30 日，六安某房地产公司向汪某微信发送解除劳动合同通知

书，决定即日起解除汪某与公司之间的劳动合同关系。最终法院判决被告公司支付汪某解除劳动关系的经济补偿金、未签订书面劳动合同的双倍工资差额以及其他欠付的工资、未休年休假工资等合计 10 余万元。

▲合规指引

用人单位对于已签订的劳动者劳动合同应进行系统管理，及时把握劳动合同到期时间，结合劳动合同法的规定，一般应在劳动合同到期时间提前 30 天时就是否继续用工进行协商并续订劳动合同。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第十六条

《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条、第八十二条

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条、第六条、第七条

第十八条【合同期限】

劳动合同的期限分为三种，固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限。

▲风险提示

劳动合同问题是用人单位用工管理的关键问题，订立劳动合同是用人单位用工管理的核心问题，也是用工管理的重中之重。用人单位人事负责人应按照用人单位生产经营的特点和规划，对劳动用工进行合理安排，并根据劳动用工计划对劳动合同期限类型及合同年限进行选择。

▲合规指引

无固定期限劳动合同一般适用于保密性强、技术复杂、需要保持人员长期稳定的岗位。而以完成一定工作任务为期限的劳动合同，一般适用于以项目工程形式经营的用人单位。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第二十条

《中华人民共和国劳动合同法》第十二条、十三条、十四条、十五条

第十九条【无固定期限劳动合同】

无固定期限劳动合同是指用人单位和劳动者约定的无明确终止时间的劳动合同。

▲风险提示

部分用人单位存在“无固定期限劳动合同就是铁饭碗，就无法解除劳动关系，签订此类合同容易导致劳动者有恃无恐”的误区，导致存在应签订此类合同而未签订的情况，极易发生法律风险。

▲典型案例

朱某于2013年3月进入某服装公司工作，与公司签订2份一年期劳动合同。第二份劳动合同到期时，某公司通知朱某不再与其续签劳动合同。朱某不服，认为自己已符合签订无固定期限劳动合同的条件，公司不能单方面终止。

仲裁庭认为，《劳动合同法》规定，劳动者与用人单位连续订立二次固定期限劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，以及劳动者未有用人单位可以合法解除劳动关系的相关情形的，用人单位应与劳动者订立无固定期限劳动合同。本案中，经查实朱某未有严重违反某公司规章制度等相关情形，符合签订无固定期限劳动合同的条件，该情形下朱某主张继续履行劳动合同的请求应得到支持，仲裁委审理后支持了朱某的仲裁请求。

▲合规指引

无固定期限劳动合同虽然没有终止日期，但可以明确终止条件，用人单位应充分熟悉《劳动合同法实施条例》第十八条、十九条规定，并将涉及终止条件的解除条款运用至无固定期限劳动合同中。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、第八十二条

《劳动合同法实施条例》第十八条、第十九条

《江苏省劳动合同条例》第十八条、第十九条

第二十条【试用期】

用人单位在招用劳动者时，可以通过约定试用期进行相互考察和熟悉，为稳定的劳动关系打好基础，防范劳动用工风险。

▲风险提示

有些用人单位对于试用期的使用了解不够，导致出现多次约定试用期、只约定试用期、试用期不缴纳社会保险、试用期约定时间不合规等情况，上述情况均存在法律风险，应及时改正。

▲典型案例

陈先生在2018年6月份的时候入职了一家工程公司，担任项目拓展经理，当时工程公司和陈先生签了一份三年期的劳动合同，合同约定试用期是3个月。3个月试用期结束后，公司出具了一份《延长试用期通知书》，认为经过3个月的观察，陈先生具有较强的爱岗敬业精神，但工作专长和技能未得以良好体现和充分发挥，决定延长试用期3个月，并在随后再次签了一份三年期劳动合同。而后，该工程公司如此往复，先后一共5次跟陈先生都签订了3年期的劳动合同，其中5份合同里有4次约定了3个月的试用期，每一次在3个月期满后分别延长3个月，还有1份合同直接约定了6个月的试用期。北京市第三中级人民法院审理认为，我国劳动合同法第十九条第二款明确规定：同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。工程公司在持续用工两年半多的同时，却与陈先生先后签订五份期限均在三年以上的劳动合同，并先后五次约定了试用期，直至最终解约依然是《试用期辞退通知书》。该做法严重违反劳动合同法中试用期的规定，应当承担相应的法律责任。最终判决该工程公司支付陈先生试用期赔偿金等各种费用9万元。法庭指出，不管是用人单位提出的表现不好或有其他客观情形等找客观理由来延长试用期的，都属于违法的情形。

▲合规指引

- 1、同一个劳动者在同一个单位只能约定一次试用期（无论是否重复入职，也不论岗位是否变化）
- 2、劳动者试用期工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或劳动合同约定工资的80%，且不得低于当地最低工资标准。
- 3、试用期的劳动者有依法参加社会保险的权利和义务。

4、用人单位与劳动者不能订立单独的试用期劳动合同，试用期只是劳动合同的一个约定条款，单独的试用期会被视为正式劳动合同。

5、劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限或者无固定期限劳动合同，试用期不得超过6个月。

6、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3个月又或者未全日制用工的，不得约定试用期。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动合同法》第十九条、第二十条、第二十一条、第八十三条

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十五条

《江苏省劳动合同条例》第十五条

第二十一条【工作内容和工作地点】

用人单位在招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容，工作条件，工作地点；劳动合同应当具备工作内容和工作地点。

▲风险提示

现实生活中常常会出现工作地点调整变动的情况，有些工作岗位的地点变动范围较大，如劳动合同中没有明确约定，则容易引起用工管理纠纷。

▲合规指引

如劳动者的工作地点存在不固定的情况，建议订立劳动合同时，在双方平等协商后将工作地点范围进行扩大，可按照工作地点实际情况将地点范围扩大至市或省，并在合同文本中注明。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动合同法》第八条、第十七条

第二十二条【工作时间】

工作时间是衡量劳动者贡献与劳动报酬的标准，涉及工作时间的主要包括以下内容：

(1) 工作时间

国家实行劳动者每日工作不超过8小时，平均每周工作时间不超过40小时的工时制度；用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日；

(2) 加班时长

用人单位因为生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保证劳动者身体健康的条件下延长工作时间，每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

▲风险提示

部分用人单位为了追求自身利益增长，长期强制或变相强制职工违法加班，这种行为不仅令劳动者身心疲惫，甚至诱发身体疾病和心理疾病，也违反了劳动保障法律法规，应承担相应法律责任。

▲典型案例

北京市鸿聚德饮食服务有限公司迎宾分公司实行标准工时制度，2021年4月至10月，该公司安排何xx、杨x等44名劳动者每月延长工作时间超过36小时。2022年2月16日，怀柔区人力资源和社会保障局依法作出行政处罚决定，对该公司违法延长劳动者工作时间的行为给予警告，并罚款17600元，同时责令该公司停止违法延长劳动者工作时间的行为。

▲合规指引

用人单位在对劳动者进行日常用工管理时，应当遵守每日、每月加班时间限制的规定。尽量坚持正常工作时间，着力提高正常工作时间的工作效率。对于因季节性、突击性生产任务，可以采用申请综合计算工时、业务外包或增加临时用工等形式予以解决。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第三十六条、第三十八条、第四十一条、第四十二条、第四十三条、第九十条

《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条

《国务院关于职工工作时间的规定》第三条

《劳动保障监察条例》第二十五条

第二十三条【非全日制用工】

非全日制用工，是指以小时计薪，且劳动者在同一个用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式，这种特殊的用工形式，劳动合同法有特殊规定。

▲风险提示

非全日制用工的当事双方可以可以订立口头协议，不得约定试用期，任何一方可随时通知对方终止用工，且用人单位无需支付经济补偿金。虽然非全日制用工更加灵活，但有的用人单位不注意区别两者本质，容易出现名义上使用是非全日制用工，但实质上却符合全日制用工的特点，极容易引起风险，承担相应法律责任。

▲典型案例

杨某于2011年9月16日入职某商务会馆公司，担任修脚技师。工作期间，双方先后连续订立六次非全日制劳动合同，最后一份合同截止日期为2021年1月15日，该公司未为杨某缴纳社会保险费。杨某月工资不固定，无底薪，工资按月支付，全部为提成工资，月均工资为5314元。2021年3月19日，杨某以未为其缴纳社会保险费为由，向公司发出书面通知解除劳动关系。2021年3月25日，杨某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请，要求某商务会馆公司支付解除劳动合同经济补偿。庭审中，关于工作时长，某商务会馆公司主张，杨某属于非全日制用工，实行计件工资制，没有社会保险，对其工作时间没有要求，也不要求打卡，有客人来就上钟，没有客人就休息，每周有一天休息，因属于非全日制用工，故不同意支付解除劳动合同经济补偿。杨某则主张，其每天下午1点上班，晚上12点下班，每周有一天休息需要申请，公司批准后可以休。针对工作时长的主张，杨某提交了其与上级主管的微信聊天记录予以佐证。该微信聊天记录显示，杨某称“每天下午1点到夜里12点的熬夜工作，单位没有给缴纳社保没有医疗保障……”，对方回复有“如果是班次的话可以调整”“因为现在就两个人，所以时间比较长”等内容，某商务会馆公司认可上述微信聊天记录的真实性。仲裁

委员会裁决支持杨某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。判决某商务会馆公司支付解除劳动合同经济补偿 53140 元。

▲合规指引

用人单位应在充分甄别全日制和非全日制用工的基础上，结合所需岗位，确认相对应的用工形式，从而有针对性的进行用工管理，和在对非全日制用工进行工资支付时要注意不得低于当地的小时最低工资标准。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条、第六十九条、第七十条、第七十一条、第七十二条

《江苏省劳动合同条例》第四十一条

第二十四条【劳动报酬】

工资是劳动者劳动收入的主要组成部分，也是用人单位与劳动者订立劳动合同的关键条款，具体条款应包括劳动报酬形式，构成数额，支付周期和支付方式等方面。

▲风险提示

用人单位与劳动者在劳动报酬约定时不能低于最低工资标准，这是底线。同时应当将双方约定的实际工资标准写入劳动合同内，不能用最低工资标准代替实际约定的标准，这样既损害了劳动者的合法权益，也使单位在后续的工资支付方面存在用工风险。

涉及工资方面的具体指引，详见本章**第七节 考勤及工资支付**

第二十五条【社会保险】

用人单位应当按照国家规定为劳动者缴纳社会保险，缴纳社保是法定义务，不因劳动者自愿放弃而免除。

▲风险提示

实践中有部分劳动者不要求用人单位缴纳社保，并自愿签署放弃社保承诺书，若用人单位以此为由抗辩不缴纳社保，不会得到支持。因为社保缴纳义务是法定义务，不因当事人协议而免除。且单位未给

劳动者缴纳社会保险，更容易发生工伤赔付的风险、补交社保滞纳金及未交社会保险经济补偿金风险。

▲典型案例

2019年6月，黄愈到南宁一家公司从事打单劳动者作。公司迟迟未与黄愈签订书面劳动合同及为其办理个人社会保险。多次沟通无果，2020年10月24日，黄愈以公司未与其签订劳动合同及未缴纳社会保险费为由书面向公司提出离职。公司当日表示同意，因工作交接原因，黄愈在公司工作至10月26日。

2020年10月27日，黄愈向南宁市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司给付2019年6月4日至2020年10月26日未签订劳动合同的两倍工资差额及解除劳动关系经济补偿金。仲裁委于2021年4月作出裁决，确认黄愈与公司2019年6月4日至2020年10月26日期间存在劳动关系；公司应向黄愈支付2019年10月28日至2020年6月3日期间未签订劳动合同两倍工资差额25947.1元；公司向黄愈支付解除劳动关系经济补偿金5381.25元。公司不服仲裁裁决，诉至南宁市青秀区人民法院，请求法院判令公司只向黄愈支付未签订劳动合同两倍工资差额，无需向黄愈支付解除劳动关系经济补偿金。

青秀区法院审理后认为，公司有义务为劳动者建立相应的社会保险账户，按照法律规定，依法为劳动者缴纳社保。公司未按规定给黄愈缴纳社保，因此，黄愈有权以公司未为其购买社保为由辞职，并要求公司支付解除劳动关系经济补偿金。青秀区法院作出一审判决，公司应向黄愈支付2019年10月28日至2020年6月3日期间未签订劳动合同两倍工资差额25947.1元，并支付解除劳动关系经济补偿金5381.25元。公司不服一审判决，上诉至南宁市中级人民法院。南宁市中院终审驳回上诉、维持原判。

▲合规指引

用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险费。这是保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法获得物质帮助的权利，也是法律明确规定的用人单位和劳动者双方义务，并不能由用人单位和劳动者自由协商处分。

用人单位应自成立之日起三十日内办理社会保险登记，应当自用工之日起三十日内为职工办理社会保险登记。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第七十二条、第一百条

《中华人民共和国社会保险法》第五十七条、五十八条、第八十四条

第二十六条【服务期】

用人单位为劳动者提供专项培训，可以与劳动者协商约定服务期限，如劳动者在服务期内离职的，用人单位可以要求劳动者支付相应的违约金。

▲风险提示

部分用人单位在约定服务期时未能准确把握法律规定，将一般的上岗前培训、劳动安全培训试做专项培训约定服务期。或者约定的试用期违约金超过培训费用。

▲典型案例

某中介服务公司与劳动者钟某签订为期3年的劳动合同，约定钟某从事咨询师工作。入职后公司对钟某进行了为期两周的岗前培训，双方签署了一份《服务期协议》，其中明确约定中介服务公司钟某进行了专业培训，花费培训费2万元，钟某须为公司服务满3年后方可离职。

工作满2年后，钟某因个人原因辞职，公司则以钟某未满足服务期为由要求钟某支付违约金，并从其最后2个月工资及提成中扣除了违约金12000元。钟某不服，遂向仲裁委申请仲裁，要求公司予以返还所扣的工资及提成。

经审理，仲裁委认为中介服务公司对钟某进行的培训并非专业技术培训，而是上岗前就公司的业务概况、开展业务的工作技巧、开展业务的注意事项等对劳动者所进行的必要岗前培训，且公司未能举证证明公司为对钟某实施培训支出了2万元培训费用，故裁决支持了钟某的仲裁请求，裁决公司返还所扣的违约金12000元。

▲合规指引

用人单位在约定服务期时要注意两个方面内容，一是培训的内容必须是专业技术培训，二是培训费用是由用人单位提供且是为专项培训所支付的费用，用人单位要注意收集和留存各种专项技术培训费用凭证，以保存相关举证证据。

同时违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十六条、第十七条、第二十六条

第二十七条【竞业限制】

用人单位应当根据生产经营实际情况，决定是否对相关人员进行竞业限制，签署竞业限制协议的，应当依法支付竞业限制补偿金。

▲风险提示

很多用人单位将所有劳动者列入签订竞业限制协议的范畴，还有的用人单位并没有依法支付竞业限制补偿金，以上两种情况均存在法律风险。

▲典型案例

2013年7月，乐某入职某银行，在贸易金融事业部担任客户经理。该银行与乐某签订了为期8年的劳动合同，明确其年薪为100万元。该劳动合同约定了保密与竞业限制条款，约定乐某须遵守竞业限制协议约定，即离职后不能在诸如银行、保险、证券等金融行业从事相关工作，竞业限制期限为两年。同时，双方还约定了乐某如违反竞业限制义务应赔偿银行违约金200万元。2018年3月1日，银行因乐某严重违反规章制度而与乐某解除了劳动合同，但一直未支付乐某竞业限制经济补偿。2019年2月，乐某入职当地另一家银行依旧从事客户经理工作。2019年9月，银行向劳动人事争议仲裁委员会（以

下简称仲裁委员会)申请仲裁。申请人请求裁决乐某支付违反竞业限制义务违约金 200 万元并继续履行竞业限制协议。仲裁委员会裁决驳回银行的仲裁请求。

▲合规指引

若对劳动者约定竞业限制,应当依法支付补偿金,否则竞业限制协议有可能被认定无法律效力或劳动者主张竞业限制补偿金被司法机关支持。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条、第二十四条、第九十条

《江苏省劳动合同条例》第二十七、第二十八条

第五节 劳动合同的履行和变更

第二十八条【全面履行】

用人单位和劳动者订立劳动合同,自用工之日起建立劳动关系,当事双方应当按照劳动合同约定的各项条款(包括必备条款和约定条款),保质保量全面履行劳动合同。

▲风险提示

履行劳动合同的前提是建立在有效的劳动合同基础之上,无效的劳动合同不具备任何法律效力,用人单位和劳动者任何一方都可以拒绝履行。劳动合同无效主要包括以下几种情形:一是以欺诈胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意愿的情况下订立或者变更的劳动合同;二是用人单位免除自己的法定责任,排除劳动者权利的劳动合同;三是违反法律行政法规强制性规定的劳动合同。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第十七条

《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条

第二十九条【变更】

劳动合同的变更是指劳动合同双方当事人就已经订立的劳动合

同条款进行修改或补充协议的法律行为。

▲风险提示

用人单位调整劳动者的工作岗位就是改变劳动者的工作内容，属于变更劳动合同的范畴。工作内容和工作地点作为劳动合同的必备条款，一经签订具有法律效力，用人单位和职工协商一致的，可以变更约定好的条款，如果单方面调整工作岗位容易引起法律风险。

▲典型案例

张某系某医院经营主任，某日，该某医院向张某发出调岗通知书，将张某工作岗位变更为经营主任助理，并要求张某次日到人力资源部报到。张某对调岗决定不予认可且未到新岗位报到。后，该公司人力资源部经理在与张某微信聊天中称经公司领导研究决定张某回到原岗位工作，同日该经理又通过微信向张某发送某医院出具的解除劳动关系通知书，以张某未按照调岗通知书要求到指定岗位报到且连续旷工为由，决定与张某解除劳动关系。张某申请劳动仲裁，请求某医院支付违法解除劳动合同赔偿金等，仲裁委未予受理其请求，张某遂起诉至法院。法院生效裁判认为，某医院将张某职位明显降低，属于对其工作岗位的不利调整，应对调岗决定的合法性、合理性予以证明。在该医院未提交充足证据证明其对于张某岗位的调整系基于公司经营发展需要或张某工作成绩无法达到公司要求等原因的前提下，结合该某医院人力资源部门经理与张某的微信聊天记录，与该医院同一天出具的矛盾决议，认定某医院违法解除劳动合同，判决该医院支付张某违法解除劳动合同赔偿金。

▲合规指引

用人单位在变更劳动合同时要注意把握程序要求。一般包括：提前通知对方，说明变更的内容理由和条件；一方接到另外一方请求后，及时答复，就变更请求表示同意或者不同意；当事双方就劳动合同变更的条款和内容进行具体协商，取得一致意见；签订变更协议。协议必须载明变更的具体条款和内容以及变更协议的生效日期，并经双方签字或盖章后生效。变更后的劳动合同文本，双方各执一份。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第十七条

《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条

《江苏省劳动合同条例》第二十九条

第六节 劳动合同解除和终止

第三十条【协商解除】

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同，但最好能够签署书面解除协议。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第二十四条

《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条

第三十一条【单位单方解除】

劳动合同法对单位单方解除劳动合同作出了具体的规定，单位单方解除应当符合劳动合同法的规定。

▲风险提示

用人单位不符合法律规定的单方解除会被认定为违法解除，需承担违法解除的法律后果。

▲合规指引

用人单位单方面解除劳动合同，主要分过错性解除、非过错性解除两类，用人单位人事负责人应主动掌握。

过错性解除主要包括：

- 1、劳动者在试用期期间被证明不符合录用条件的；
- 2、劳动者严重违反单位的规章制度；
- 3、劳动者严重失职，营私舞弊，给单位造成重大损失；
- 4、劳动者同时与其他单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响；
- 5、劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使得单位在违背真实意愿的情况下订立或变更劳动合同；
- 6、劳动者被依法追究刑事责任的。

非过错性解除主要包括：

1、劳动者患病或者非因工负伤，在规定医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由原用人单位另行安排的工作。

2、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。

3、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。

用人单位解除劳动合同，除需要具备上述法律法规规定的情形外，在解除程序方面也有着严格的要求，如提前通知工会；应当提前30天以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资；按照相关规定支付劳动者经济补偿金等。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第二十五条、第二十六条

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条、第四十三条、第四十七条、第四十八条、第八十七条

第三十二条【劳动合同终止】

劳动合同约定的期限届满，当事双方基于劳动合同确立的法律效力依法消失，双方原有的权利和义务不再存在。

▲风险提示

劳动者的一些特殊情况，会导致即使劳动合同到期用人单位也不能终止合同。如此时用人单位终止劳动合同，就违反了相应的法律法规。

▲合规指引

按照法律规定，劳动合同终止一般包括以下几种情形：一是劳动合同期满，二是劳动者开始依法享受基本养老保险待遇，三是劳动者死亡或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪。四是用人单位被依法宣告破产。五是用人单位被吊销营业执照责令关闭撤销或者用人单位决定提前解散。

但有下列情形的，用人单位只有等相关情形消失后，劳动合同才可终止：一是从事接触职业病危害作业的劳动者，未进行离岗前职业健康体检或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期内的；二是在本单位患职业病或者因工负伤被确定丧失或者部分丧失劳动能力的；三是患病或者非因工负伤，在规定医疗期内的；四是女职工在孕期、产期、哺乳期的；五是在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条、第四十四条、第四十五条

第七节 考勤及工资支付

第三十三条【考勤】

考勤是用人单位对劳动者工作时间的有效评估手段，对于提升劳动者工作效率、规范劳动者行为具有重要作用。

▲风险提示

部分用人单位在对劳动者进行考勤时容易出现几类问题：

- 1、不对劳动者进行考勤；
- 2、只对部分劳动者进行考勤；
- 3、考勤记录不与劳动者核对签字
- 4、考勤记录保管时间过短。

以上四类问题是案件办理中常遇到的情形，一旦出现上述情况，企业不仅面临违反法律法规被行政处罚的风险，而且在与劳动者争议纠纷时也会因举证不能导致败诉。

▲典型案例

2010年6月21日至2016年6月22日期间，某公司（甲方）与李某某（乙方）签订固定期限劳动合同，约定甲方安排乙方工作岗位为教练员。2017年7月1日起，甲方与乙方签订无固定期限劳动合同。2020年11月18日，某公司通过微信向李某某发送《劳动者辞退告知书》，载明：“李某某，鉴于您于2020年10月1日起至2020年10月

3日，连续6日未出勤，且未向公司履行任何请假手续。根据《劳动合同法》及公司《规章制度》的第七章第八条“年累计旷工三日以上，解除劳动合同”的规定决定与你解除劳动合同”，该告知书落款时间为2020年10月31日。一审法院认为：根据《劳动合同法》第七条关于“用人单位应当建立职工名册备查”规定，用人单位对劳动者负有管理义务，工作岗位、考勤记录等属于用人单位掌握管理范畴，用人单位不能提供的，应当承担不利后果。本案中，某公司主张李某违反公司规章制度“年累计旷工3日以上，解除劳动合同”，但未向本院提交考勤记录等予以证实李某旷工违反公司规章制度的情况，应承担举证不能的法律后果，故其对李某作出的单方解除合同处罚系违法解除劳动合同情形，其主张无需支付经济补偿金的诉讼请求，无事实和法律依据，本院不予支持。一审判决：由某公司于本判决生效之日起三十日内支付李某经济补偿金为81353.38元。

▲合规指引

用人单位应当建立考勤管理制度，由专人对考勤进行管理，并将考勤管理列入企业规章制度和劳动者劳动合同中，避免发生因考勤举证不能承担不利后果的情况。

▲法律法规索引

《江苏省工资支付条例》第十七条、第五十四条

第三十四条【工资条】

工资条不仅是单位支付劳动者工资的书面凭证，也能让劳动者及时了解其收入、社保、福利情况。根据法律规定，用人单位应当记录、制作工资表并交付给劳动者本人。

▲风险提示

部分用人单位在实际用工时，既不书面记录劳动者工资应发、实发数额、支付日期、支付周期、依法扣除项等工资清单内容，也不与劳动者核对工资清单各项内容，违反了《江苏省工资支付条例》第十七条的规定，存在被行政处罚的法律风险。

▲合规指引

建立工资清单制作及核对制度

▲法律法规索引

《江苏省工资支付条例》第十七条、第五十五条

《工资支付暂行条例》第六条、第七条

第三十五条【工资支付】

用人单位应当按时足额支付劳动者劳动报酬。

▲风险提示

用人单位无故拖欠劳动者劳动报酬屡见不鲜，无故拖欠劳动报酬不仅要承担补足劳动报酬的责任，还有可能要承担经济补偿金，最严重的情况下还会因恶意欠薪导致被追究刑事责任。

▲典型案例

2017年，杨某某注册登记无锡某保安服务有限公司，聘请薛某某担任法定代表人。2022年5月，杨某某作为该保安公司实际控制人，经营期间，招用30名职工在南通市崇川区星光域小区从事保安工作，工作期间，该保安公司一直拖欠30名职工2022年6月份工资100156.67元。2022年8月23日，南通市崇川区人力资源和社会保障局收到国务院欠薪线索反映平台反映的该保安公司拖欠职工工资的线索后，于2022年9月15日，向该单位发出劳动保障监察限期改正指令书，责令该单位于收到改正指令书3日内支付30名职工2022年6月份工资100156.67元。2022年9月30日，杨某某收到改正指令书后，仅支付3名职工2022年6月份工资，剩余27名职工工资仍未支付。经查该保安公司2022年7月和9月已收到发包方物业公司服务费377659元，足以支付30名职工工资，但一直未支付剩余27名职工工资，因涉嫌拒不支付劳动报酬罪，南通市崇川区人力资源和社会保障局向南通市公安局崇川分局移送案件，后经南通市公安局崇川分局立案侦查，于2023年9月22日抓获杨某某取保候审。江苏省南通市崇川区人民检察院提起公诉，被告人杨某某有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，应当以拒不支付劳动报酬罪追究其刑事责任。南通市崇川区人民法院于2024年3月18日公开审理，

作出判决：被告单位无锡某保安公司犯拒不支付劳动报酬罪，并处罚金人民币二万元。被告人杨某某犯拒不支付劳动报酬罪，判处拘役四个月缓刑八个月，并处罚金人民币五千元。

▲合规指引

在工资支付时间方面，需要妥善处理以下几种情况：

1、用人单位应在与劳动者约定的日期支付工资，如遇节假日或休息日，则应当提前在最近的工作日支付；

2、工资每月至少支付一次。

3、实行周、日、小时工资制度的可以按照上述周期支付工资。

4、实行年薪制或者按照考核周期支付工资的，应当每月预付部分工资，年终或者考核周期期满后结算并付清。

5、以完成一定劳动任务或某项具体工作结算的劳动者，用人单位应当按照有关协议或合同约定在完成劳动任务后即支付工资，结算周期超过1个月的，应当每月预付工资。

6、劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应当在解除或终止劳动合同时，一次性付清劳动者工资，另有约定的除外。

7、用人单位确因生产经营困难，资金周转受到严重影响无法在约定的工资支付周期内支付劳动者工资的，应当以书面形式向劳动者说明情况，在征得工会或者职工代表大会的同意后，可以延期支付工资，但最长不得超过三十日。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第五十条、第九十一条

《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、第八十五条

《江苏省工资支付条例》第十三条、第十四条、第三十九条

第三十六条【加班】

加班是指在应当休息的时间，延长工作时间进行工作，加班包括加班和加点。加班是指职工在法定节假日或者休息日进行工作；加点是指在标准工作日的标准工作时间以外延长工作时间进行工作。

▲风险提示

长期要求职工加班，会令劳动者身心疲惫，甚至诱发身体疾病和心理疾病，也容易违反劳动保障法律法规，应承担相应法律责任。

▲典型案例

北京市鸿聚德饮食服务有限公司迎宾分公司实行标准工时制度，2021年4月至10月，该公司安排何xx、杨x等44名劳动者每月延长工作时间超过36小时。2022年2月16日，怀柔区人力资源和社会保障局依法作出行政处罚决定，对该公司违法延长劳动者工作时间的行为给予警告，并罚款17600元，同时责令该公司停止违法延长劳动者工作时间的行为。

▲合规指引

涉及工作时间和禁止加班的规定，用人单位管理者应谨记：

禁止安排未成年、工怀孕7个月，女上的女工和哺乳未满周岁婴儿的女工加班加点；

不得安排学生顶岗实习每日超过8个小时，每周超过40个小时；

国家实行劳动者每日工作不超过8小时，平均每周工作时间不超过40小时的工时制度；

用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日；

用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后，可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间，每日不得超过三小时，每月不得超过36小时，同时不得强迫劳动者延长工作时间。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第三十六条、第三十八条、第四十一条、第四十二条、第四十三条、第四十四条、第九十一条

《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条、第八十五条

《国务院关于职工工作时间的规定》第三条

《江苏省劳动合同条例》第四十二条

《女职工劳动保护特殊规定》第六条、第九条

第三十七条【加班工资】

劳动者按照用人单位的生产经营，需要在规定的工作时间之外继续从事劳动所获得的劳动报酬，加班工资是用作补偿劳动者付出额外劳动的。

▲风险提示

部分用人单位对于加班、加点所应给予的加班工资计算不清，容易出现加班工资支付不足的情况，从而导致工资支付不足引发经济补偿金风险。

▲典型案例

吴某于2019年12月入职某医药公司，月工资为18000元。某医药公司加班管理制度规定：“加班需提交加班申请单，按程序审批。未经审批的，不认定为加班，不支付加班费。”吴某入职后，按照某医药公司安排实际执行每天早9时至晚9时，每周工作6天的工作制度。其按照某医药公司加班管理制度提交了加班申请单，但某医药公司未实际履行审批手续。2020年11月，吴某与某医药公司协商解除劳动合同，要求某医药公司支付加班费，并出具了考勤记录、与部门领导及同事的微信聊天记录、工作会议纪要等。某医药公司虽认可上述证据的真实性但以无公司审批手续为由拒绝支付。吴某向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁。请求裁决某医药公司支付2019年12月至2020年11月加班费50000元。仲裁委员会裁决某医药公司支付吴某2019年12月至2020年11月加班费50000元。某医药公司不服仲裁裁决起诉，一审法院判决与仲裁裁决一致，某医药公司未上诉，一审判决已生效。

▲合规指引

用人单位应当根据下列标准及时足额支付劳动者加班工资：

用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间外延长工作时间的，按照劳动者本人小时工资标准的150%的标准支付劳动者加点工资。

用人单位依法安排劳动者在休息日工作又不能6个月内安排补休的，应当按照劳动者本人小时或日工资标准的200%支付劳动者加班工资。

用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，应当按照劳动者本人小时或日工资标准的 300% 支付劳动的工资。

▲ 法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第四十四条

《江苏省工资支付条例》第二十条

第三章 休息休假

第一节 一般休息休假

第三十八条【休息日】

休息日，是劳动者满一个工作周后的休息时间。《劳动法》第 38 条规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息 1 天。1995 年颁布的《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》（国务院令 174 号）规定，中国职工的休息时间标准为工作 5 天、休息 2 天。该决定同时规定，国家机关、事业单位实行统一的工作时间，星期六和星期日为周休息日；企业和不能实行国家规定的统一工作时间的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日。

▲ 风险提示

部分用人单位因生产经营需要要求劳动者休息日加班，长期强制或变相强制职工违法加班，这种行为令劳动者身心疲惫，诱发身体疾病和心理疾病。尤其是有些互联网企业实行 996 的工作时间，严重侵犯了劳动者的生命健康及休息权，需要承担相应的法律后果。

▲ 典型案例 1

徐某到大连某食品厂工作。2007 年 12 月 31 日，合同到期，双方签订了终止劳动合同证明书。事后，徐某感觉 3 年来在公司很少休息，周六周日总是加班，按照法律规定，公司理应给自己赔偿。

2008 年 2 月，在《劳动合同法》实施两个多月后，徐某申诉到劳动仲裁争议委员会，未果，于是又将大连某食品厂起诉到法院，要求支付其 2004 年加班 27 天、2005 年加班 50 天、2006 年加班 51 天、2007 年加班 49 天，合计 177 天的加班费 2 万元，赔偿金 5000 元，共计 2.5 万元。在法庭上，大连某食品厂辩称，公司施行的是自由轮

体和补休制，不存在加班情况。法院审理后认为，因被告大连某食品厂举证不能，故对原告徐某主张的加班天数，要求赔偿数额重新计算后，判决食品厂赔偿 2.3 万元。

▲典型案例 2

2016 年 6 月，某地劳动保障监察支队接到举报，反映某单位在 2016 年 4 月安排加班没有支付加班费。受理该举报后，劳动保障监察支队依劳动保障监察程序对该单位进行检查，询问有关人员，调取了用人单位的工作安排表、工资表、考勤记录等资料。从调查的情况看，该单位经与劳动者协商后，从 2016 年 4 月开始实施一种自称为三班二轮转的工时制度，即把劳动者分成三班，上班时间安排为一班从 8:00~12:00，18:00~次日 8:00；二班从 12:00~18:00；三班休息，依此类推。在 18:00~次日 8:00 时段上班的班组又可分两组轮换休息，一组从 0:00 上到 4:00，然后可以在上班岗位安排的休息间休息；二组在 0:00~4:00 在岗休息，4:00~8:00 上班。该单位同时规定，在岗休息期间，不得擅自离开岗位；如有需要，应随时准备顶（替）班。

最终，监察员查实，该单位在 2016 年 4 月期间延长了 100 名劳动者工作时间，同时也没有保证这些劳动者每周至少休息 1 日，没有支付劳动者加班工资，违反了《中华人民共和国劳动法》第三十八条、第四十一条、第四十三条、第四十四条规定。人力资源社会保障行政部门依据《劳动保障监察条例》第二十五条、《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条第一款第（三）项规定，向该单位发出《劳动保障监察责令改正决定书》，要求单位限期改正上述违法行为。同时，依照法定程序对该单位作出相应行政处罚。

▲合规指引

用人单位在生产经营过程中对于加班要把握以下几个要点：

1、标准工时制度的用人单位必须按照标准工时的最高时间限额来安排劳动者的工作时间，每日工作不超过 8 小时，平均每周不超过 40 小时，不得擅自延长劳动者工作时间，如需延长的，全月不得超过 36 小时；

2、用人单位每周必须保证劳动者至少休息一天，这一天的休息

是完整的 24 小时休息；

3、用人单位可灵活安排劳动者休息日，不一定是周六日，但必须保证每周工作时间不得超过 40 小时。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第三十六条、第三十八条、第四十一条

第三十九条【法定节假日】

法定年节假日是由国家法律、法规统一规定的用以开展纪念、庆祝活动的休息时间，也是劳动者休息时间的一种。

▲风险提示

部分用人单位存在法定节假日支付加班工资不足或以调休代替支付加班工资，上述行为均违反法律法规规定，存在违法风险。

▲典型案例

2015 年 9 月 4 日，曹某与某物业公司签订三年期劳动合同，约定曹某任水电工，实行综合工时制，月工资人民币 4,800 元。合同期满后，双方续订劳动合同，公司向曹某发出《劳动合同到期不续签通知书》，双方劳动合同于 2020 年 9 月 3 日到期终止。离职时，曹某向公司表示，自己 2018 年法定假加班 7 天，2019 年法定假加班 5 天，2020 年法定假加班 2 天。公司拒绝支付法定假加班费，于是曹某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付 2018 年至 2020 年法定节假日加班费。庭审中，公司辩称，曹某确实存在法定节假日加班的情形，但公司对于劳动者休息日、法定节假日加班发放了调休单，并规定全年可累计使用，仅对连续使用 5 天以上做了须报主管批准的限制。即表明曹某可自由使用该些调休单在其想休息时进行补休，选择休息的权利在曹某自己的手上，因其个人原因没有进行休息，应由其个人承担后果，我司无需支付法定假加班费。最终仲裁裁定，用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动合同的劳动者本人日或小时工资标准的 300% 支付劳动者工资。申请人存在法定节日假加班之情形，用人单位不能自主决定通过安排补休形式替代

支付加班费，应按照法律规定支付法定节假日加班费。

▲合规指引

根据《全国年节及纪念日放假办法》，全体公民法定节假日全年共 11 天，用人单位要熟知法定节假日的天数，对于法定节假日上班的，应支付 300%本人日工资，且不得以调休来代替支付加班工资。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第四十四条

《全国年节及纪念日放假办法》

《江苏省工资支付条例》第二十条

第四十条【带薪年休假】

带薪年休假是国家根据劳动者工作年限和劳动成就每年给予一定期间的带薪连续休假，是国家对劳动者休息权利的保护。用人单位应当保证职工享受年休假，职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资报酬。

▲风险提示

部分用人单位认为仅有在本单位工作满 12 个月才能享受带薪年休假的想法不准确，容易出现法律风险。

▲典型案例

小王 2014 年 3 月 1 日从某科技公司跳槽到阳光技术公司，2014 年 12 月，小王找阳光技术公司要求休当年的年休假，而公司人力告知其因在本公司连续工作不满 1 年，不能享受带薪年休假，其从 2015 年 3 月 1 日开始才享受带薪年休假。小王主张自己之前在某科技公司已经连续工作了 2 年，符合休年假条件。经多次找阳光技术公司沟通未果，至 2015 年 2 月底，小王与阳光技术公司解除劳动合同。小王起诉要求阳光技术公司支付其 2014 年 4 月至 12 月未休年假工资。在法庭上，小王提交了自己的社会保险缴纳记录以及某科技公司出具的工作证明以证明自己的工作情况。阳光技术公司在法庭上仍辩称本公司规定劳动者需在其公司工作满 1 年才能享受年休假，不同意小王的诉讼请求。

法院经审理后认为，依据小王提交的个人社会保险缴费记录及某科技公司出具的证明足以认定小王已经连续工作2年。依据法律规定，职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。该12个月并非指在同一单位连续工作的时间，在其他单位的工作时间也计算在内。2014年4月小王入职阳光技术公司，当年阳光技术公司并未安排小王休年休假，应支付小王未休年假工资。经折算，2014年小王未休年假天数为3天。故法院支持了小王的诉讼请求，判决阳光技术公司应当按照小王的工资标准，支付其未休年假工资。

▲合规指引

人力资源社会保障部办公厅在《关于〈企业职工带薪年休假实施办法〉有关问题的复函》（人社厅〔2009〕149号）中明确“职工连续工作满12个月以上”，既包括职工在同一用人单位连续工作满12个月以上的情形，也包括职工在不同用人单位连续工作满12个月以上的情形。

劳动者入职时要核实劳动者缴纳的单位社会保险记录，询问劳动者累计工作年限来确定劳动者累计工作时间，再据此确定劳动者年休假天数。

注：职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

▲法律法规索引

《职工带薪年休假条例》第二条、第三条、第四条、第五条

《企业职工带薪年休假实施办法》第三条、第四条、第五条、第十条

第二节 特殊休息休假

第四十一条【病假医疗期】

病假医疗期是指劳动者因患病或非因公负伤，需要停止工作医疗，用人单位根据劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限给予一定的医疗假期。

▲风险提示

部分用人单位对于劳动者病假请假手续制度建立不全，容易导致劳动者出现虚假病假的情况，也有用人单位依然制定了病假请假手续，但对于发放病假工资了解不够，给单位的管理带来后续麻烦。

▲典型案例

小齐是某科技公司技术员，从2017年6月19日起，他一直向公司邮寄病假证明，称身体不适需要休病假。

然而经公司向医院核实，小齐于2017年7月3日、17日、31日出具了3张休假证明书，但其在上述日期并无就诊记录，相关证明也并非该医院出具。

同年8月31日，公司决定解除其劳动合同。小齐不服公司决定，要求公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金。法院判决驳回了小齐的诉讼请求。

▲合规指引

病假通常包括劳动者前往医院检查的时间、医院治疗的时间和劳动者遵医嘱休息的时间。用人单位应当建立完备的病假请假及销假制度，通过查看病假条、对疑问病假条向医院核实等核实病假真实性。同时用人单位也要及时足额发放病假工资，根据《江苏省工资支付条例》病假工资不得低于当地最低工资标准的80%，同时需承担劳动者的社会保险及公积金个人缴纳部分。

▲法律法规索引

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》

《江苏省工资支付条例》第二十七条、第三十二条

第四十二条【婚假】

婚假是国家以法律法规形式确定的，为劳动者本人在结婚时安排的假期。结合江苏省的规定，婚假一共是3+10天，共13天，且休假期间照发工资，不影响工资待遇。

▲法律法规索引

《江苏省人口与计划生育条例》第二十四条

第四十三条【产假】

详见第五章第二节

第四十四条【哺乳假】

详见第五章第二节

第四十五条【丧假】

丧假是劳动者在其直系亲属去世时，国家对劳动者精神抚慰给予劳动者的特别福利政策。目前《劳动法》对于丧假只做了原则性的规定，并没有明确规定丧假的假期时间和工资待遇问题，用人单位对于劳动者休丧假的具体操作可参考原国家劳动总局、财政部《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》之法律规定：

1、职工本人结婚或职工的直系亲属(父母、配偶和子女)死亡时，可以根据具体情况，由本单位行政领导批准，酌情给予一至三天的婚丧假。

2、职工结婚时双方不在一地工作的，职工在外地的直系亲属死亡时需要职工本人去外地料理丧事的，都可以根据路程远近，另给予路程假。

3、在批准的婚丧假和路程假期间，职工的工资照发，途中的车船费等，全部由职工自理。

第四十六条【假期期间的重合】

《全国年节和纪念日放假办法》第六条规定，全体公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，应当在工作日补假、部分公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，则不补假。

《职工带薪年休假条例》第三条规定，国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

《企业职工带薪年休假实施办法》第六条规定，职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

《江苏省人口与计划生育条例》第二十四条规定，依法办理结婚登记的夫妻，在享受国家规定婚假的基础上，延长婚假十天。

符合本条例规定生育子女的夫妻，女方在享受国家规定产假的基础上，延长产假不少于三十天，男方享受护理假不少于十五天。推动实行父母育儿假制度。产假、护理假和育儿假的具体实施办法，由省人民政府制定。

前两款规定的假期视为出勤，在规定假期内照发工资，不影响福利待遇，国家法定节假日不计入前两款规定的假期。

用人单位根据具体情况，可以给予其他优惠待遇。

第四十七条【事假】

劳动者因为个人原因按用人单位的规定和程序申请休假，单位批准后视为事假。

▲风险提示

在事假期间，因劳动者不劳动，所以没有这段期间的劳动报酬。但部分用人单位存在事假一天扣多天工资的做法，与法律法规相违背，容易产生克扣工资的问题。

▲合规指引

基于劳动法按劳所得多劳多得的理念，单位对劳动者事假期间的工资可以不予计发，但不能多扣。需要注意的是，劳动者事假结束后如逾期未归的，用人单位可以按照依法制定的规章制度对其按照旷工进行后续处理。另外，如果劳动者在一年内请事假累计 20 天以上且单位不扣工资的，该劳动者不再享受当年的年休假待遇。

▲法律法规索引

《职工带薪年休假条例》第四条

第四十八条【旷工】

劳动者在正常工作日不请假或请假未批准的缺勤行为应当视为旷工。在这一期间，因劳动者不劳动，所以没有劳动报酬。

▲风险提示

部分用人单位存在旷工一天扣多天工资的做法，与法律法规相违背，容易产生克扣工资的问题。

▲合规指引

基于劳动法按劳所得多劳多得的理念，单位对劳动者旷工期间的工资可以不予计发，但不能加扣。劳动者出现旷工行为，用人单位应当及时按照单位的规章制度通知其返岗，逾期不返岗的，按照旷工进行后续处理。

第四章 工伤及职业病防护

第一节 工伤的认定与处理

第四十九条【工伤认定】

职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

- （一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；
- （二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；
- （三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；
- （四）患职业病的；
- （五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；
- （六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；
- （七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

职工有下列情形之一的，视同工伤：

- （一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的；
- （二）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；
- （三）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

▲风险提示

劳动者在生产经营过程中受到的较为严重的事故伤害，无论用人单位认为是否属于工伤，都应当积极申报工伤，否则容易导致劳动者就工伤引发紧张关系，产生矛盾激化的风险。

▲合规指引

用人单位应当具备证据意识，在发生事故伤害时保存好相关事故发生的记录，作为申请认定工伤的证据资料，避免因材料保存不当影响工伤认定。

▲法律法规索引

《工伤保险条例》第十四条、十五条、十六条

第五十条【工伤处理】

用人单位应当自工伤事故伤害发生之日起 30 日内，向工伤部门提出工伤认定申请，并按要求提供相应资料凭证。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地工伤部门提出工伤认定申请。

▲风险提示

1、用人单位未及时申请工伤认定的，即使用人单位已经为劳动者缴纳工伤保险，在工伤认定前的工伤待遇等有关费用均由用人单位负担。

2、用人单位即便因各种原因不愿意为劳动者申请工伤认定，根据相关法律规定，劳动者及近亲属还是有权自行申请工伤认定，届时存在被认定工伤的同时，劳动者与用人单位的矛盾还被激化。

3、单位不积极配合社会保险行政部门对工伤认定，所涉及的事进行调查核实的。容易导致违反《工伤保险条例》第 63 条，存在被行政处罚的风险。

▲典型案例

王某于 2021 年入职 A 公司，该公司依法为其参加了工伤保险。2022 年 1 月，王某在上班途中驾驶电动自行车与一辆无号牌电动三

轮车发生碰撞,无号牌电动三轮车驾驶员离开现场。经交警部门认定,离开现场的驾驶员负事故全部责任,王某无责任。王某受伤后,被送往医院治疗,住院期间接受了相应的手术。事故发生50天后,王某自行向社保行政部门申请工伤认定,被认定为工伤。王某受伤后,未能再返岗上班。王某与用人单位因对工伤待遇、解除劳动合同经济补偿金等产生争议,王某遂向仲裁委申请仲裁。之后,王某对裁决不服,向法院提起诉讼。本案中A公司在知晓王某事故受伤后,未能在工伤保险条例规定的30日内为其申报工伤认定,既未能充分举证证明其积极履行了申报义务,亦未向社保行政部门提出申报时限延长,也未能提供证据证明原告在配合提供申报材料过程中存在故意拖延行为。作为用人单位,A公司应对王某在申报工伤认定前产生的医疗费用承担支付义务,其负担该部分费用后,有权向导致原告受伤的实际侵权人进行追偿。

▲合规指引

1. 用人单位应当具备责任意识,在劳动者发生事故伤害时积极处理并申请认定工伤,即便用人单位不及时申请工伤认定,劳动者也可以自行申请工伤认定,反而用人单位消极的态度极容易给劳动者带来不满情绪,更容易产生矛盾,引发职工对单位不满情绪,甚至做出过激行为。

▲法律法规索引

《工伤保险条例》第十七条

第二节 职业病防护

第五十一条【防护事项】

职业病是指劳动者在职业活动中,因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病,具体参考《职业病分类和目录》规定的范围。

用人单位应按照国家有关规定,组织从事接触职业病危害作业的劳动者在本地职业病诊断机构进行上岗前、在岗期间、离岗时的健康检查,并对相关异常项目复查,从而判断劳动者是否适合从事该工作,

保障劳动者健康权，预防职业病危害。

用人单位不得安排未成年工从事接触职业病危害的作业；不得安排孕期、哺乳期的女职工从事对本人和胎儿、婴儿有危害的作业。

劳动者可向用人单位所在地、本人户籍所在地或经常居住地的职业病诊断机构申请职业病诊断。

用人单位应当如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业病危害接触史、工作场所职业病危害因素检测结果等资料，拒不提供的，不影响诊断、鉴定机构作出职业病诊断、鉴定结论。

用人单位在职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除或者终止与其订立的劳动合同，诊断、医学观察期间的费用，由用人单位承担。

用人单位对不适宜继续从事原工作的职业病病人，应当调离原岗位，并妥善安置。

▲风险提示

用人单位未按照相关规定组织有可能受到职业病危害的劳动者进行各阶段健康检查的，有被行政执法机关行政处罚的风险。

▲典型案例 1

2020年7月，卫生监督执法人员对鄞州某加油站现场检查发现该公司已为加油工全部进行了体检，但是该体检只是一般健康体检，项目少，针对性不强，并没有组织安排职业健康检查。依据《中华人民共和国职业病防治法》第七十一条第（四）项的规定，责令限期改正，给予：1. 警告，2. 罚款人民币伍万元的行政处罚。

▲典型案例 2

2021年4月，卫生监督执法人员对鄞州区某密封件厂现场检查发现有劳动者诊断结论为职业性肿瘤（石棉所致肺癌），已经对劳动者生命健康造成严重损害。进一步调查发现该厂未按照规定对工作场所职业病危害因素进行检测、评价，未按照规定组织职业健康检查。该行为违反了《中华人民共和国职业病防治法》第二十六条第二款、第三十五条第一款的规定，依据《中华人民共和国职业病防治法》第七十七条，决定对该厂作出如下行政处罚：1. 责令停止

已经对劳动者生命健康造成严重损害的烧结炉工作业；2. 罚款人民币贰拾万元。

▲典型案例3

2021年12月，卫生监督执法人员对鄞州区某机械设备有限公司进行监督检查，发现该公司未建立职业健康监护制度，该行为违反了《用人单位职业健康监护监督管理办法》第四条的规定，依据《用人单位职业健康监护监督管理办法》第二十六条第（一）项，作出以下行政处罚：1. 警告；2. 罚款人民币贰仟元。

▲典型案例4

2020年11月，卫生监督执法人员对鄞州区某公司现场检查，发现该公司已组织劳动者进行了职业健康检查，职业健康检查结果中要求部分劳动者在规定时间内进行复查，但该公司未根据职业健康检查情况未及时完成复查。该行为违反了《用人单位职业健康监护监督管理办法》第十七条第（三）项的规定，依据《用人单位职业健康监护监督管理办法》第二十六条第（五）项，遂给予：1. 警告；2. 罚款人民币伍仟元的行政处罚。

▲合规指引

用人单位应当结合生产经营实际及《职业病分类和目录》评估相关岗位是否属于应当进行职业健康检查的岗位，并结合实际情况建立职业病预防与处理制度、安排劳动者做好职业病防护措施并对劳动者定期进行职业健康检查，降低职业病发生的风险。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第五十二条、第五十四条、第九十二条

第五章 女职工特殊保护

第一节 三期女职工保护

第五十二条【三期女职工保护】

用人单位应当依法对“三期”（孕期、产期、哺乳期）女职工进行特殊保护，不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、

与其解除劳动或者聘用合同。

女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

▲典型案例

研究生毕业的张女士任职于一家交通咨询公司，主要负责交通工程的组织规划。由于客户的项目基本都在外地，而张女士的工作需要去现场勘验调查，于是出差对她来说就成了家常便饭的事。

2019年3月，已经33岁的张女士经医院诊断怀孕，同时医生告诫她要注意休息，并建议保胎。

哪知4个月后，公司开始抽调人员支援在浙江嘉善的项目，并要求在当地工作两天。作为孕妇的张女士也出现在了抽调人员名单中。在她看来，自己并非嘉善项目的成员，前往现场又需4个多小时的车程，还要在外住上两天，现在已有5个月的身孕，显然不适合长途跋涉。无奈之下，她跟部门负责人反映，最近太累需要休息，就留在了公司上班。

但一个星期不到，张女士又接到了出差安排，张女士向上级提出由其他同事代为参会。最后，由同事小李代她参加了这次评审会，现场汇报也顺利完成。

然而，由于这两次拒绝出差，公司以不服从工作安排、推卸责任为由，与张女士解除了劳动合同。劳动关系解除后，公司未再向张女士发放2018年度的剩余奖金，也未发放2019年度的奖金。

被公司辞退时，张女士已怀孕近6个月，向法院起诉，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金以及2018年、2019年度尚未发放的项目奖金。法院审理后认为，张女士在怀孕后虽然两次未能参加公司安排的出差工作，但是都能积极沟通并提出替代方案。公司为其安排的工作并非具有不可替代性，公司也未能证明影响工作的不良后果，且女性怀孕时不愿意长途跋涉也在情理之中，故张女士两次未参与外

地项目不能认定违纪，用人单位与张女士解除劳动合同的行为系违法，应当支付赔偿金 91490.58 元。

▲合规指引

用人单位规章制度中的内容不得违反女职工保护的特别规定。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第二十九条、第五十八条、第五十九条、第六十条、第六十一条、第六十二条、第六十三条、第九十五条

《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条

《女职工劳动保护特别规定》

第二节 女职工假期

第五十三条【产假】

女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。

女职工怀孕未满 4 个月流产的，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月流产的，享受 42 天产假。

女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

女方在享受国家规定产假的基础上，符合《江苏省人口与计划生育条例》生育子女，在享受国家规定产假的基础上，延长产假三十天。

▲法律法规索引

《中华人民共和国劳动法》第六十二条

《女职工劳动保护特别规定》第七条、第八条

第五十四条【哺乳假】

国家通过法律规定给予哺乳期女职工为其孩子哺乳的时间，是对

产后女职工的特殊保护。

▲风险提示

部分用人单位对哺乳假概念不熟悉，没有为哺乳期女职工设立相关的措施，存在不利后果。

▲合规指引

对于哺乳未满1周岁的婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或安排夜班劳动；

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时进行哺乳，生育多胞胎的，每多哺乳一个婴儿，每天增加1小时哺乳时间；

女职工较多的用人单位应当根据女职工的需求，建立哺乳室等设施，妥善解决女职工哺乳方面的困难。

▲法律法规索引

《女职工劳动保护规定》第九条、第十条

附录：相关法律法规、规范性文件主要条文与内容

《中华人民共和国民法典》

第七条 民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。

第八条 民事主体从事民事活动，不得违反法律，不得违背公序良俗。

《中华人民共和国劳动法》

第四条 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第十二条 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条 妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

第十四条 残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，法律、法规有特别规定的，从其规定。

第十六条 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

第十七条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十九条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- （一）劳动合同期限；
- （二）工作内容；
- （三）劳动保护和劳动条件；
- （四）劳动报酬；

- (五) 劳动纪律;
- (六) 劳动合同终止的条件;
- (七) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外,当事人可以协商约定其他内容。

第二十条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上,当事人双方同意续延劳动合同的,如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同,应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十一条 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十四条 经劳动合同当事人协商一致,劳动合同可以解除。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的;
- (二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;
- (三) 严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;
- (四) 被依法追究刑事责任的。

第二十六条 有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同,但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人:

(一) 劳动者患病或者非因工负伤,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;

(二) 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;

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合同无法履行,经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十九条 劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同:

- (一) 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；

(二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四) 法律、行政法规规定的其他情形。

第三十一条 劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(一) 在试用期内的；

(二) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三) 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第四十一条 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

第四十二条 有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

(一) 发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

(二) 生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

(三) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(二) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的, 支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;

(三) 法定休假日安排劳动者工作的, 支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第五十条 工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

第五十二条 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度, 严格执行国家劳动安全卫生规程和标准, 对劳动者进行劳动安全卫生教育, 防止劳动过程中的事故, 减少职业危害。

第五十四条 用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品, 对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

第五十八条 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

第五十九条 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十条 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第六十一条 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工, 不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

第六十三条 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动, 不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第七十二条 社会保险基金按照保险类型确定资金来源, 逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险, 缴纳社会保险费。

第八十九条 用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的, 由劳动行政部门给予警告, 责令改正; 对劳动者造成损害的, 应

当承担赔偿责任。

第九十一条 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

- （一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- （二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；
- （三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- （四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

第九十二条 用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员依照刑法有关规定追究刑事责任。

第九十五条 用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

第一百条 用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳；逾期不缴的，可以加收滞纳金。

第一百零二条 劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

《中华人民共和国劳动合同法》

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、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，提出方案和意见，与工会或者职工

代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 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；用人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。

第九条 用人单位招用劳动者，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。

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;

(三)连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同,是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致,可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款:

(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;

(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;

(三)劳动合同期限;

(四)工作内容和工作地点;

(五)工作时间和休息休假;

(六)劳动报酬;

(七)社会保险;

(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十九条 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。

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。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面

履行各自的义务。

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(四) 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；

(五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(一) 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；

(二) 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；

(三) 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。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(一) 从事接触职业病危害作业的劳动者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；

(二) 在本单位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；

(三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五) 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；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理

结果书面通知工会。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- （一）劳动合同期满的；
- （二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- （三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- （四）用人单位被依法宣告破产的；
- （五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位

决定提前解散的；

- （六）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十四条 用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；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：

（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（三）安排加班不支付加班费的；

（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第九十条 劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

《中华人民共和国就业促进法》

第三条 劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

《中华人民共和国个人信息保护法》

第十条 任何组织、个人不得非法收集、使用、加工、传输他人个人信息，不得非法买卖、提供或者公开他人个人信息；不得从事危害国家安全、公共利益的个人信息处理活动。

《中华人民共和国刑法》

第二百五十三条之一 违反国家有关规定，向他人出售或者提供公民个人信息，情节严重的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；情节特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。

违反国家有关规定，将在履行职责或者提供服务过程中获得的公民个人信息，出售或者提供给他人的，依照前款的规定从重处罚。

窃取或者以其他方法非法获取公民个人信息的，依照第一款的规定处罚。

单位犯前三款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照各该款的规定处罚。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

第五条 自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止

劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

(一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(二) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(三) 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；

(四) 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；

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

《工伤保险条例》

第十四条 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

(一) 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；

(二) 工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；

(三) 在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；

(四)患职业病的；

(五)因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；

(六)在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；

(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

第十五条 职工有下列情形之一的，视同工伤：

(一)在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的；

(二)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；

(三)职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

职工有前款第(一)项、第(二)项情形的，按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇；职工有前款第(三)项情形的，按照本条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

第十六条 职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

(一)故意犯罪的；

(二)醉酒或者吸毒的；

(三)自残或者自杀的。

第十七条 职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

按照本条第一款规定应当由省级社会保险行政部门进行工伤认

定的事项，根据属地原则由用人单位所在地的设区的市级社会保险行政部门办理。

用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

第十八条 提出工伤认定申请应当提交下列材料：

- (一) 工伤认定申请表；
- (二) 与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料；
- (三) 医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。

工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

工伤认定申请人提供材料不完整的，社会保险行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，社会保险行政部门应当受理。

《国务院关于职工工作时间的规定》

第三条 职工每日工作 8 小时，每周工作 40 小时。

《女职工劳动保护特别规定》

第七条 女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。

女职工怀孕未满 4 个月流产的，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月流产的，享受 42 天产假。

第八条 女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

《江苏省劳动合同条例》

第十五条 试用期包含在劳动合同期限内。劳动者在试用期内患病或者非因工负伤须停工治疗的，在规定的医疗期内，试用期中止。

《江苏省工资支付条例》

第十七条 用人单位应当书面记录支付劳动者工资的应发项目及数额、实发数额、支付日期、支付周期、依法扣除项目及数额、领取者姓名等内容。

用人单位应当建立劳动考勤制度，书面记录劳动者的出勤情况，每月与劳动者核对并由劳动者签字。用人单位保存劳动考勤记录不得少于二年。

用人单位不得伪造、变造、隐匿、销毁工资支付记录及劳动者出勤记录。

第二十条 用人单位安排劳动者加班加点，应当按照下列标准支付劳动者加班加点的工资：

（一）工作日延长劳动时间的，按照不低于本人工资的百分之一百五十支付加点工资；

（二）在休息日劳动又不能安排在六个月之内安排同等时间补休的，按照不低于本人工资的百分之二百支付加班工资；

（三）在法定节假日劳动的，按照不低于本人工资的百分之三百支付加班工资。

前款第一项、第三项的加班加点工资支付周期自加班加点当日起最长不得超过一个月；第二项的加班工资支付周期自加班当日起最长不得超过六个月，但劳动合同履行期限不足六个月的，应当在劳动合同剩余时间内支付完毕。

第二十七条 劳动者患病或者非因工负伤停止劳动，且在国家规定医疗期内的，用人单位应当按照工资分配制度的规定以及劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定，向劳动者支付病假工资或者疾病救济费。

病假工资、疾病救济费不得低于当地最低工资标准的百分之八十。国家另有规定的，从其规定。

第三十二条 用人单位依照本条例第二十七条、第三十一条的规定，按照当地最低工资标准的百分之八十支付给劳动者病假工资、疾病救济费和生活费的，必须同时承担应当由劳动者个人缴纳的社会保险费和住房公积金。

第三十九条 由于不可抗力原因，导致延期支付劳动者工资的，应当在不可抗力原因消除后三十日内支付劳动者工资。

用人单位确因生产经营困难，资金周转受到严重影响无法在约定的工资支付周期内支付劳动者工资的，应当以书面形式向劳动者说明情况，在征得工会或者职工代表大会（职工大会）的同意后，可以延期支付工资，但最长不得超过三十日。

第五十四条 用人单位违反本条例第六条规定，未制定、公布工资分配、工资支付规章制度，或者制定工资分配、工资支付规章制度未听取本单位职工代表大会（职工大会）或者工会组织的意见的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，处以上一千元以下一万元以下的罚款，并可以对其法定代表人或者主要负责人处以上一千元以上五千元以下的罚款。

用人单位违反本条例第十七条、第十八条第一款规定，未记录劳动者出勤情况、出勤记录保存期限少于二年的，或者未提供劳动者工资清单，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对单位处以上二万元以上五万元以下的罚款，对其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处以上一万元以上三万元以下的罚款。

《江苏省人口与计划生育条例》

第二十四条 依法办理结婚登记的夫妻，在享受国家规定婚假的基础上，延长婚假十天。

符合本条例规定生育子女的夫妻，女方在享受国家规定产假的基础上，延长产假不少于三十天，男方享受护理假不少于十五天。推动

实行父母育儿假制度。产假、护理假和育儿假的具体实施办法，由
省人民政府制定。

前两款规定的假期视为出勤，在规定假期内照发工资，不影响福
利待遇，国家法定节假日不计入前两款规定的假期。

用人单位根据具体情况，可以给予其他优惠待遇。