

企业人力资源高级法律顾问丛书

MODEL INSTRUMENTS RISK WARNING INSTANCE ESSENTIALS

企业人力资源管理： 文书范本·风险提示·实例精要

付勇 刘韬 史津铭 著

中国最大的管理类网络社区



鼎力推荐！

专业律师、资深 HR 携手打造，人力资源与法务工作一站式结合。



附赠“人力资源管理常用文书大全”电子版，下载即可使用。详见读者反馈表。

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

企业人力资源高级法律顾问丛书

MODEL INSTRUMENTS RISK WARNING INSTANCE ESSENTIALS

企业人力资源管理： 文书范本·风险提示·实例精要

付勇 刘韬 史津铭 著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

·企业人力资源管理: 文书范本·风险提示·实例精要/
付勇, 刘韬, 史津铭著. —北京: 中国法制出版社,
2009. 11

(企业人力资源高级法律顾问丛书)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 1543 - 9

I. 企… II. ①付…②刘…③史… III. 企业管理 - 劳动
力资源 - 资源管理 IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 193927 号

策划编辑 谢玲玉

封面设计 王志平

企业人力资源管理: 文书范本·风险提示·实例精要

QIYE RENLI ZIYUAN GUANLI; WENSHU FANBEN · FENGXIAN TISHI · SHILI JINGYAO

著者/付勇、刘韬、史津铭

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/787×960 毫米 16

版次/2009 年 11 月第 1 版

印张/22 字数/297 千

2009 年 11 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 1543 - 9

定价: 50.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66066324

邮购部电话: 66033288

序 言

2007年，中国立法机关通过了两部最受民众关注的法律，一部是《物权法》，另一部是《劳动合同法》。对于后者，民众的关注度甚至超过前者。虽然《物权法》是规范财产关系的民事基本法律，《劳动合同法》是规范劳动关系的劳动基本法律，但两部法律指向的都是民众实实在在的切身利益，而《劳动合同法》更是涉及千万家企业和亿万劳动者的切身利益。

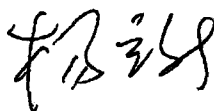
对于两部法律的评价也有不同，尽管也有反对《物权法》的声音，但毕竟是少数人。然而，对于《劳动合同法》，则很多学者以及企业持反对态度，认为该法“单保护”的立法宗旨，是压倒中小企业的最后一棵稻草，因此是一部“恶法”，甚至要求暂停实施该部法律。我不是专门研究劳动法的专家，对《劳动合同法》的研究也不够，但我也仍然认为这个观点未必尽然。理由之一，任何一部法律，都必然保护法律关系主体双方的合理的权益，《劳动合同法》亦不例外，既保护劳动者的合法权利，同时也保护企业的合法权利。理由之二，《劳动合同法》增加的主要是违法成本，对于原本合法经营的企业并不会增加多少负担。《劳动合同法》与《劳动法》等原有法律、法规相比，其实并无太多新的规定，除了“到期补偿”、“一月不签劳动合同支付双倍工资”等外，绝大多数条款均是原有法律、法规的集中表述。导致社会强烈反应的，与其说是《劳动合同法》本身，倒不如说是《劳动合同法》之外的经济危机、劳资分配不平衡、两极分化以及社会发展不平衡对现实生活的影响。理由之三，对劳动者的保护，既是劳动法的宗旨，也是全社会的责任。《劳动合同法》着重保护劳动者的权利，在遵循平等自愿、诚实信用等一般原则的同时，也体现了国家和社会对劳动关系相当程度的干预，集中体现在大量的劳动基准条款，违反劳动基准的约定无效。这样的规定和干预，都是必要的。因此，企业应当正确认识《劳动合同法》及其背后的利益关系，根据法律要求及时调整原有的行为模式。

法律是一门经验的学问。法条本身并不难理解，难以把握的法条背后体现的深刻法理和利益平衡关系。学者注重研究的是法律所体现的理论，法官和律师着重研究的是条文的操作。如果二者能够结合起来，大概就是更高的境界。付勇等三位年

轻律师和资深人力资源工作者携手，尝试去做这样的工作，是一件很有意义的事情。他们怀着“合理企业用工、保护各方合法权益”的初衷，长期积累，数年研究，根据《劳动合同法》等最新劳动法律法规，结合各自特长和经验，撰写了这本帮助律师和企业开展工作的实务书籍，适当探索法理，是难能可贵的。本书体例新颖，重点突出，在授人以鱼的同时更注重授人以渔。

付勇是北京市大成律所高级合伙人、中国人民大学跨国商事法律研究所钱卫清律师的高徒，因工作关系而有缘与其结识。付勇的敬业、踏实、认真的态度和好学的品格，给了我深刻印象。本书即将付梓，特邀我作序，故欣然应下。

是为序。



中国人民大学民商事法律科学研究中心主任 杨立新

2009年10月8日于北京明德法学楼

前言

《劳动合同法》的出台掀起了一股“劳动者维权”的浪潮。这股浪潮正以越来越大的力度、范围和频率拍打着企业原有的粗放式用工模式的壁垒，刺激着老板们的神经，这也给公司法律顾问和HR们提出了新的挑战。

优秀的企业总是能够迅速地适应环境的变化，调整自己的行为模式。我们可以看到，有些“先知先觉”的企业在劳动合同法实施之前便主动修订了与新法不符的劳动合同文本和规章制度；我们也可以看到许多“后知后觉”的企业“吃一堑，长一智”、迎头赶上；但是，我们也发现了不少企业不为所动，继续重复着“昨天的故事”。笔者认为，这些都是在不同约束条件下的理性选择，采取泛道德式的批判对于改善劳资关系管理不规范的现状并无太大的裨益。我们姑且不如观望，在劳动合同法乃至更加宏大背景下，一场“优胜劣汰”的比赛正徐徐拉开帷幕，社会自然也会以理性的力量回应这些理性的选择。

但我们不能观望，进步不是都非得在付出代价之后才能取得。耕耘在劳动法领域的律师和奋斗在人力资源管理一线的HR们可以也应当预见风险，并为从根本上降低乃至消弭这种风险贡献自己的力量。这既是维护企业合法权益的需要，也是保障劳动者权利不被恣意侵犯的必然要求。从根本上来说，只有企业和劳动者“各得其所”的用工模式才是长久、稳定的。只有让利益相关者“各得其所”的企业才是可持续的，乃至臻于基业长青的佳境。

市面上关于人力资源文书范本的书有不少，但能够将律师和HR的智慧和经验结合起来的还不多。律师的特长在于熟稔法律，有着对风险特有的敏感，具有丰富的阅历和精湛的实战技能，能够随时跟踪法律的变迁，把握法律条文背后的潜台词，能从整体上俯瞰企业的用工风险，并提出有针对性的解决方案。HR的优势在于其能够接近现场，了解各方实际和需求，具有丰富的人事管理经验，能够根据企业的实际情况向律师发问并对律师提出的解决方案予以调整。正可谓尺有所短，寸有所长。如果能把两者的优势结合起来，必然产生“1+1>2”的效果。正是基于这样的想法，本书得以由劳动法律师和HR携手创作而成。这也算是本书的第一个特色。

本书的第二个特色在于本书不求面面俱到，但求有的放矢，完全围绕着《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》等最新劳动法律法规引发的法律风险点展开，提供的范本具有较强的针对性，均为用工管理各环节必不可少的法律文书或规章制度。

本书的第三个特色在于“授人以鱼不如授人以渔”的创作思路以及相对应的创造性的体例结构。本书不满足于仅提供一个单薄的法律文书汇编，而是想实现读者“知其然并知其所以然”的效果。因此本书每一个章节的基本体例设计为：“法律文书+操作指引及风险提示+案例参考+关联法规”，从而将每一个关键环节涉及的常用法律法规及其隐含的法律风险予以全面清晰的揭示，并提供可操作性的解决方案。

本书共七章，涉及二十八类 HR 必用文书：

第一章为员工的招聘、录用。包括招聘简章范本、应聘登记表范本、录用通知书范本、入职登记表范本、签订劳动合同通知书范本、劳动合同范本、录用条件说明书范本。

第二章专项协议。包括保密协议范本、培训协议范本、竞业限制协议范本。

第三章为特殊用工协议。包括非全日制劳动合同范本、劳务派遣相关协议范本、兼职协议范本、实习协议范本、借调合同范本、集体合同范本。

第四章为劳动合同的履行、变更。包括职工名册范本、加班申请单范本、请假申请单范本、薪资确认单范本、劳动合同变更协议范本。

第五章为劳动合同的解除、终止。包括终止、解除劳动合同通知书范本、劳动合同续订意向征询书范本、解除、终止劳动合同证明书本。

第六章为规章制度。包括劳动规章制度制定办法范本、试用期管理办法范本、违纪行为处理办法范本。

第七章为劳动争议法律文书范本。包括劳动争议仲裁申请书范本、劳动争议仲裁应诉答辩书范本、劳动争议诉讼状范本。

我们要感谢中国法制出版社的谢玲玉编辑，她对本书的出版给予了诚挚的帮助；我们要感谢搭档史津铭总监，正是他和我们，一起磨砺，携手完成了这本书；我们要感谢大成律师事务所钱卫清律师、王进东律师、倪丽芬律师、马光远律师、徐进律师、钱靖律师、郝果荣律师、姜秋琴律师、平云旺律师、庄子安律师、曹阳律师、刘菲律师、李寿双律师、陈旭明律师、林晓东律师、杨帆律师、周林律师、王宁律师、姜宇嵘律师以及其他可爱的同事们，他们启发我们在劳动法领域精进并提供了许多宝贵的实践机会；我们要感谢栖息谷网站及“秦桑曲”、“少天”等朋友，他们给予我们莫大鼓励，对本书提出了许多宝贵的修改意见；我们还要感谢神

州数码金程（北京）科技有限公司的曹菲菲，北京友通科技有限公司的薛华等朋友，正是在与他们交流的过程中，让我们萌生了创作本书的理念。

我们热爱着律师这个职业，能够做些平凡而有意义，同时却也不失为自由的事情。我们也感恩于所有关心、关注我们的家人、师长、朋友和同事，正是由于你们的关心、关注给予了我们前进的指引和动力。我们也感谢这个时代，尽管还有着许多不尽如人意的地方，但不可否认，也正是这个时代给予了我们施展些许才华、实现自我价值的机会。在本书即将付梓出版之际，仅以本文略抒情怀。由于我们学识所限，本书疏漏谬误之处难免，谨请方家及读者不吝赐教，我们的邮箱是 yong.fu@dachengnet.com，liut953@126.com。对于任何有关本书的批评及评论，在此先行谢过。

付 勇

刘 韬

2009 年 10 月 20 日于北京市大成律所

目 录

第一章 员工的招聘、录用

第一节 招聘简章	4
一、招聘简章范本	4
二、操作指引与风险提示	5
(一) 招聘简章的法律性质	5
(二) 招聘简章的法律风险	6
三、案例参考	7
(一) 招聘简章不当承诺有风险	7
(二) 招聘简章有歧视引诉累	8
四、法条链接	8
第二节 应聘登记表	10
一、应聘登记表范本	10
二、操作指引与风险提示	14
(一) 应聘登记表的法律性质	15
(二) 应聘登记表的正确使用	15
三、案例参考	17
(一) 伪造学历无条件解聘	17
(二) 招用未解除劳动关系劳动者被索赔	17
(三) 侵犯应聘者隐私权引纠纷	18
四、法条链接	18
第三节 录用通知书	19
一、录用通知书范本	19
二、操作指引与风险提示	20
(一) 录用通知书的法律性质	21
(二) 录用通知书的风险	21

(三) 录用通知书的正确使用	22
三、案例参考	22
(一) 用人单位违法撤销录用通知书遭劳动者索赔	22
(二) 用人单位以录用通知书代替劳动合同遭“双倍工资”罚则	23
四、法条链接	24
第四节 入职登记表	25
一、入职登记表范本	25
二、操作指引与风险提示	26
三、案例参考	27
入职登记表可认定劳动关系	27
四、法条链接	28
第五节 签订劳动合同通知书	28
一、签订劳动合同通知书范本	28
二、操作指引与风险提示	29
(一) 签订劳动合同通知书的法律性质	29
(二) 未及时签订劳动合同的风险	29
(三) 签订劳动合同通知书的正确使用	29
三、案例参考	30
未签劳动合同支付双倍工资	30
四、法条链接	30
第六节 劳动合同	31
一、劳动合同范本	31
二、操作指引与风险提示	38
(一) 劳动合同的法律性质	38
(二) 劳动合同的主要风险	39
三、案例参考	42
(一) 用人单位代签劳动合同无效	42
(二) 内容违法的劳动合同无效	43
(三) 劳动合同部分无效不意味全部无效	44
四、法条链接	45
第七节 录用条件说明书	48
一、录用条件说明书范本	48
二、操作指引与风险提示	50

(一) 录用条件说明书的法律性质	50
(二) 录用说明书的正确使用	50
三、案例参考	51
(一) 录用条件不合法, 试用期解聘无效力	51
(二) 录用条件未公示, 试用期解聘无效力	51
四、法条链接	52

第二章 专项协议

第一节 保密协议	57
一、保密协议范本	57
二、操作指引与风险提示	62
(一) 保密协议的法律性质	62
(二) 保密协议的正确使用	62
三、案例参考	64
保密协议成空文	64
四、法条链接	65
第二节 培训协议	67
一、培训协议范本	67
二、操作指引与风险提示	70
(一) 培训协议的法律性质	70
(二) 培训协议的法律风险	71
(三) 培训协议的正确使用	72
三、案例参考	73
(一) 非专业技能培训, 培训协议无效	73
(二) 员工试用期辞职, 培训协议无效	73
(三) 飞行员辞职不掏违约金	74
四、法条链接	74
第三节 竞业限制协议	77
一、竞业限制协议范本	77
二、操作指引与风险提示	80
(一) 竞业限制协议的法律性质	80
(二) 竞业限制协议的正确使用	81
三、案例参考	83

员工违反竞业限制协议须担责	83
四、法条链接	86

第三章 特殊用工协议

第一节 非全日制劳动合同	90
一、非全日制劳动合同范本	90
二、操作指引与风险提示	93
(一) 非全日制用工的性质	93
(二) 非全日制用工的风险	98
(三) 非全日制用工的正确使用	99
三、案例参考	100
(一) 非全日制用工如何认定	100
(二) 使用非全日制员工未订立书面协议, 单位付“双倍工资”代价	101
四、法条链接	102
第二节 劳务派遣相关协议	102
一、劳务派遣范本	102
二、操作指引与风险提示	125
(一) 劳务派遣的法律性质	125
(二) 劳务派遣的法律风险	127
(三) 劳务派遣的正确使用	127
三、案例参考	128
(一) 劳务派遣中劳务关系的解除	128
(二) 劳务派遣调岗降薪仍须慎重	129
(三) 劳务派遣约定培训违约金无效	130
(四) 未为派遣员工缴纳社会保险的责任承担	131
四、法条链接	131
第三节 兼职协议	134
一、兼职协议范本	134
二、操作指引与风险提示	138
(一) 兼职协议的法律性质	138
(二) 兼职的法律风险	138
(三) 兼职协议的正确使用	139

三、案例参考	140
(一) 兼职协议是否属于劳动合同	140
(二) 招用未解除劳动关系员工引诉累	141
四、法条链接	143
第四节 实习协议	144
一、实习协议范本	144
二、操作指引与风险提示	152
(一) 实习协议的性质	153
(二) 实习的主要风险	153
(三) 实习协议的正确使用	153
三、案例参考	155
在校生实习期间受伤实习单位担责任	155
四、法条链接	156
第五节 借调合同	157
一、借调合同范本	157
二、操作指引与风险提示	160
(一) 借调合同的法律性质	160
(二) 借调合同的法律风险	161
(三) 借调的正确使用	162
三、案例参考	162
(一) 借调员工主张与借入单位存在劳动关系	162
(二) 借调员工拒不归还财务账目	164
(三) 借调员工发生工伤如何处理	165
四、法条链接	166
第六节 集体合同	167
一、集体合同范本	167
二、操作指引与风险提示	179
(一) 集体合同的性质	179
(二) 集体合同的主要风险	181
三、案例参考	182
(一) 股东变更不影响集体合同效力	182
(二) 集体合同的法律效力高于劳动合同	182
四、法条链接	183

第四章 劳动合同的履行、变更

第一节 职工名册	187
一、职工名册范本	187
二、操作指引与风险提示	188
(一) 职工名册的法律性质	188
(二) 未建立职工名册的法律风险	188
三、案例参考	189
单位无法提供职工名册败诉	189
四、法条链接	190
第二节 加班申请单	191
一、加班申请单范本	191
二、操作指引与风险提示	192
(一) 加班申请单的法律性质	192
(二) 加班申请单的正确使用	192
三、案例参考	197
(一) 员工向公司追讨7年加班费49万元	197
(二) 特殊工时制未经审批须付加班费	198
四、法条链接	198
第三节 请假申请单	202
一、请假申请单范本	202
二、操作指引与风险提示	203
(一) 法定假期汇总	203
(二) 请假申请单的正确使用	212
三、案例参考	213
(一) 公司未依法安排年休假、探亲假应补偿	213
(二) 公司不同意休假须及时通知	215
四、法条链接	217
第四节 薪资确认单	219
一、薪资确认单范本	219
二、操作指引与风险提示	221
(一) 薪资确认单的法律性质	221
(二) 薪资确认单的主要内容	222
三、案例参考	222

周某诉某科技公司拖欠工资案	222
四、法条链接	223
第五节 劳动合同变更协议	224
一、劳动合同变更协议范本	224
二、操作指引与风险提示	225
(一) 劳动合同变更协议的性质	225
(二) 劳动合同变更协议书的主要风险	226
三、案例参考	227
广州某公司与胡某劳动合同变更纠纷	227
四、法条链接	229

第五章 劳动合同的解除、终止

第一节 终止、解除劳动合同通知书	233
一、终止、解除劳动合同通知书范本	233
二、操作指引与风险提示	237
(一) 解除、终止劳动合同通知书的法律性质	237
(二) 解除、终止劳动合同通知书的主要风险	237
(三) 解除、终止劳动合同通知书的正确使用	241
三、案例参考	244
(一) 飞行员提前三十天通知可离职	244
(二) 送达单位举证不能承担不利后果	245
四、法条链接	246
第二节 劳动合同续订意向征询书	248
一、劳动合同续订意向征询书范本	248
二、操作指引与风险提示	249
(一) 劳动合同续订意向征询书的性质	250
(二) 劳动合同续订意向征询书的主要风险	250
(三) 劳动合同续订意向征询书的正确使用	250
三、案例参考	251
员工拒绝续订劳动合同无经济补偿金	251
四、法条链接	252
第三节 解除、终止劳动合同证明书	253
一、解除、终止劳动合同证明书范本	253

二、操作指引与风险提示	254
(一) 解除、终止劳动合同证明书的性质	254
(二) 解除、终止劳动合同证明书的主要风险	254
三、案例参考	255
单位拒不出具解除、终止劳动合同证明书被索赔	255
四、法条链接	256

第六章 规章制度

第一节 劳动规章制度制定办法	260
一、劳动规章制度制定办法范本	260
二、操作指引与风险提示	265
(一) 劳动规章制度的法律性质	265
(二) 劳动规章制度的主要风险	266
(三) 规章制度的正确制定	266
三、案例参考	269
(一) 规章制度违法无效	269
(二) 规章制度未通过民主程序制定无效	270
(三) 规章制度未经公示不生效	270
四、法条链接	271
第二节 试用期管理办法	273
一、试用期管理办法范本	273
二、操作指引与风险提示	281
(一) 试用期管理办法的法律性质	281
(二) 试用期的正确管理	281
三、案例参考	283
(一) 试用期后以劳动者在试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同无效	283
(二) 单方延长试用期无效, 单位承担赔偿责任	283
四、法条链接	284
第三节 违纪行为处理办法	286
一、违纪行为处理办法范本	286
二、操作指引与风险提示	298
(一) 员工违纪处理办法的性质	299

(二) 员工违纪处理的常见风险	299
三、案例参考	301
(一) 职工小错即开除属罚过失当	301
(二) 企业违反法定程序开除职工, 五年后被确认无效	302
(三) 警告不属严重违反规章制度	303
(四) 企业对员工进行罚款引起的劳动争议	305
四、法条链接	306

第七章 劳动争议法律文书

第一节 劳动争议仲裁、诉讼法律文书	310
一、劳动争议仲裁、诉讼法律文书范本	310
(一) 劳动争议仲裁申请书范本	310
(二) 劳动争议仲裁应诉答辩书范本	311
(三) 劳动争议诉讼状范本	312
二、操作指引与风险提示	313
(一) 劳动争议仲裁申诉书操作指引与风险提示	313
(二) 劳动争议仲裁应诉答辩书操作指引与风险提示	313
(三) 劳动争议诉讼状操作指引与风险提示	314
三、劳动争议法律文书的正确使用	314
(一) 劳动争议的范围	314
(二) 劳动争议的当事人	316
(三) 劳动争议的管辖	317
(四) 劳动争议仲裁诉讼的程序、费用及时效	317
(五) 劳动争议仲裁、诉讼中的举证责任	319
(六) “一裁终局”的劳动争议案件	321
四、案例参考	322
(一) 劳动争议申请仲裁的时效期间	322
(二) 劳动争议的举证责任	323
五、法条链接	326