



# 广州市律师协会律师办理劳动合同审查 法律服务操作指引

广州市律师协会  
劳动与社会保障法律专业委员会 编  
2023年9月

## 序言

订立书面劳动合同是我国尊重和保护劳动者的重要举措之一。

《中华人民共和国劳动合同法》通过对劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止等内容作出符合社会主义市场经济要求和我国国情的规定，有效地保护劳动者的合法权益。

有鉴于此，广州市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会立足专业优势，结合《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规，于近期梳理出《广州市律师协会律师办理劳动合同审查法律服务操作指引》。

本指引一共有十二章，分别是第一章总则，第二章劳动合同主体，第三章劳动合同期限，第四章工作内容和工作地点，第五章工作时间和休息休假，第六章劳动报酬和社会保险，第七章劳动保护、劳动条件和职业危害防护，第八章劳动合同的变更、解除和终止，第九章非全日制用工，第十章劳务派遣，第十一章其他以及第十二章附则。本指引在紧扣劳动合同法定条款内容的基础上，同时关注非全日制用工、劳务派遣等其他用工方式的特殊点。此外，本指引还兼顾了如《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律新规的内容，以求能够做到与时俱进，切实为广大律师提供有益参考。

我们希望本操作指引对于广大律师在审查劳动合同的具体实务中能有一定的参考作用，也期望有更多的律师同行、企业管理人员、专业人士，能对本文不足之处予以批评斧正。

广州市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

2023年6月16日

# 目录

第一章 总则 .....	1
第二章 劳动合同主体 .....	5
第三章 劳动合同期限 .....	7
第四章 工作内容和工作地点 .....	10
第一节 工作内容 .....	10
第二节 工作地点 .....	10
第五章 工作时间和休息休假 .....	12
第一节 工作时间 .....	12
第二节 休息休假 .....	14
第六章 劳动报酬和社会保险 .....	15
第一节 劳动报酬 .....	15
第二节 社会保险 .....	15
第七章 劳动保护、劳动条件和职业危害防护 .....	17
第八章 劳动合同的变更、解除和终止 .....	18
第一节 变更 .....	18
第二节 解除 .....	20
第三节 终止 .....	22

第九章 非全日制用工 .....	24
第十章 劳务派遣 .....	25
第十一章 其他 .....	29
第一节 个人信息收集使用 .....	29
第二节 规章制度公示 .....	29
第三节 职务作品知识产权归属 .....	29
第四节 通知与送达 .....	29
第五节 禁止性条款 .....	30
第十二章 附则 .....	31

## 第一章 总则

第一条 为进一步规范律师执业行为，提高律师提供劳动合同审查法律服务的质量和水平，更好地维护委托人的合法权益，广州市律师协会特制订本操作指引。

第二条 本操作指引所称的从事劳动合同审查法律服务的主体是指已取得有效的中华人民共和国律师执业证且未受到停止执业处罚的执业律师。未取得律师执业证的实习人员不得单独提供劳动合同审查法律服务，但可协助执业律师工作。

第三条 本操作指引仅适用于执业律师在中华人民共和国境内从事劳动合同审查法律服务。

第四条 本操作指引所称的劳动合同是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的书面协议。

第五条 本操作指引所称的外国人指的是依照《中华人民共和国国籍法》规定不具有中国国籍的人员，不包括外国驻华使、领馆和联合国驻华代表机构、其他国际组织中享有外交特权与豁免的人员。

第六条 本操作指引所称的劳动关系应当具有以下特征：

(一) 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的劳动关系主体资格；

(二) 用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

(三) 劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

第七条 律师为委托人审查劳动合同时建议遵循以下基本原则：

(一) 合法性原则。律师需审查劳动合同主体、内容和形式的合法性，即劳动合同的当事人必须具备与订立合同相应的民事权利能力和民事行为能力；劳动合同约定的内容不违反法律、法规的强制性规定；劳动合同订立的形式符合法律、法规的要求等。

(二) 完备性原则。律师需按照劳动合同的性质，核实劳动合同的必备条款有无遗漏，以及合同条款内容是否具体、明确等，避免因遗漏了必备条款或合同条款过于简单给后续履行带来困难。

(三) 规范性原则。律师需审查劳动合同的字词句是否存在上下文表述不一致、前后意思矛盾，以及是否使用了产生歧义的字词句。

(四) 公平原则。律师需审查劳动合同当事人是否遵循公平原则、衡平双方的权利义务，避免出现显失公平等情形。

第八条 律师在审查劳动合同时建议优先审查劳动合同是否具备以下必备条款：

(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,用人单位与劳动者还可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第九条 律师在审查劳动合同时不但需要注意劳动法律、法规、规章以及规范性法律文件,还应当注意裁判文书发布的指导意见,尤其须注意新旧规定之间、不同层级的规定之间的衔接,以及不同地区之间司法实践的差异。

第十条 律师在审查劳动合同时需关注劳动合同中是否存在用人单位出于管理目的而采用的特殊条款。该类条款应当避免出现显失公平、导致合同无效或部分无效,又或者因约定不明产生潜在法律风险的情形。

第十一条 律师在审查劳动合同时若发现劳动合同与集体合同存在相互抵触的内容，需注意用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。此外，用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用劳动合同约定的，裁审机构将予以支持。值得注意的是，部分地区有明确规定，如根据《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例（2019 修正）》第十二条第三款规定，当出现用人单位的规章制度与劳动合同的约定不一致的，优先适用劳动合同的约定。



## 第二章 劳动合同主体

第十二条 劳动合同的主体必须是符合法律规定的用人单位和劳动者两方，否则该劳动合同在法律效力上可能存在瑕疵。

第十三条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织或者依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会（下称“用人单位”），与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用《劳动合同法》。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同时，依照《劳动合同法》执行。

《劳动合同法》规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第十四条 劳动合同约定的用人单位应当与实际的用工管理单位、工资发放单位、社会保险缴费单位、住房公积金缴存单位等保持一致。

第十五条 劳动合同约定的劳动者应当是年龄、健康、智力等方面符合法定要求的自然人。

根据相关法律规定，禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺行业的单位招用未满十六周岁的未成年人，必须符合国家有关规定，经未成年人的父母或者其他监护人同意，并保障其接受义务教育的权利。

第十六条 若劳动者是女职工，建议律师核实劳动合同中是否具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。

此外，劳动者与用人单位订立的集体合同中应当包含男女平等和女职工权益保护相关内容，也可以就相关内容制定专章、附件或者单独订立女职工权益保护专项集体合同。

第十七条 若劳动者是外国人，律师须审核该外国人是否持有有效工作许可证（或专家证等有效签证）或外国人永久居留证，且实际就业单位与就业证所载单位应当保持一致。

若劳动者是港澳台人员，由于近年政策的变化，港澳台人员在内地（大陆）就业不再需要办理就业证。

第十八条 全日制在校学生、已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员、在农村专业从事农业的人员等原则上不能作为劳动合同的适格主体。

### 第三章 劳动合同期限

第十九条 试用期期限要与劳动合同期限相匹配，不得随意约定或变更，具体如下：

（一）不满三个月的固定期限劳动合同及以完成一定工作任务为期限的劳动合同不得约定试用期；

（二）三个月以上不满一年的固定期限劳动合同约定试用期不得超过一个月；

（三）一年以上不满三年的固定期限劳动合同约定试用期不得超过两个月；

（四）三年以上的固定期限劳动合同及无固定期限劳动合同约定试用期不得超过六个月。

前述所称的“以上”包括本数，所称的“不满”，不包括本数。

第二十条 在审查与试用期相关的条款时，如用人单位与劳动者存在重复约定试用期的，则重复约定的试用期可能被认定为无效。

第二十一条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十二条 律师需审查用人单位和劳动者是否对试用期内的录用条件进行了约定。此外，录用条件的约定最好以客观、可量化的考核标准为主，避免出现大量的主观或难以量化的考核标准。

第二十三条 固定期限的劳动合同应当有明确的起止时间，避免出现劳动合同期限约定不明的情形。

第二十四条 劳动合同期限应当合理设置，既不宜过长也不宜过短。如果劳动者是外国人的，还应当注意劳动合同期限最长不得超过五年。

第二十五条 如在劳动合同中约定了劳动合同期满后自动续签的，有被认定为排除了劳动者的正当权利，属于无效条款的风险，建议律师提示委托人在劳动合同期满前仍需要主动协商办理续签劳动合同的手续。

第二十六条 当出现以下情形时，律师需留意劳动者已经符合订立无固定期限劳动合同的条件：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年；

（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）劳动者与用人单位连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》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。

第二十七条 用人单位如有以下行为的，律师需留意劳动者的工作年限可能会被裁审机构认为需要连续计算：

（一）为使劳动者“工龄归零”，迫使劳动者辞职后重新与其订立劳动合同的；

（二）通过设立关联企业，在与劳动者订立合同时交替变换用人单位名称的；

（三）通过非法劳务派遣的；

（四）其他明显违反诚信和公平原则的规避行为。

第二十八条 如双方订立的是以完成一定工作任务为期限的劳动合同，律师需审查劳动合同双方是否对完成工作任务的认定标准进行约定。此外，律师需注意该认定标准需要具体、客观且可以被量化，若被裁审机构认定属于约定不明的，用人单位在终止劳动合同时可能存在法律风险。

## 第四章 工作内容和工作地点

### 第一节 工作内容

第二十九条 劳动合同约定的工作岗位和工作内容应当是具体、明确的，避免出现约定过于宽泛或晦涩难懂。

第三十条 双方应当在劳动合同中约定劳动者的人员类别和岗位类别。

第三十一条 经双方协商一致，劳动合同中可以约定用人单位可以根据生产经营需要、业务经营需要，又或者劳动者的身体状况、工作能力、工作表现调整劳动者的工作内容或岗位。

### 第二节 工作地点

第三十二条 劳动合同约定的工作地点应当是具体且明确的，建议律师提示委托人填写工作地点时至少包括用人单位的注册地址、经营场所的地址以及劳动合同履行地的城市名称。

第三十三条 如果用人单位的企业特点和岗位特点确实具有特殊性的，双方可以约定相对宽泛的工作地点，但建议律师最好提醒委托人在劳动合同中对用人单位的经营模式、劳动者的工作岗位特性等作出特别提示或说明。

第三十四条 经双方协商一致可以在劳动合同中约定用人单位有权根据工作需要等情况调整工作地点或安排出差。

## 第五章 工作时间和休息休假

### 第一节 工作时间

第三十五条 双方在劳动合同中应当约定所在岗位的工时制度，即标准工时工作制、综合计算工时工作制和不定时工作制。

第三十六条 如劳动者适用标准工时工作制的，用人单位与劳动者对于工作时间的约定需注意每天不得超过八个小时，每周不超过四十个小时，且每周至少休息一天。

第三十七条 如劳动者适用标准工时工作制的，但用人单位对劳动者的工作时间有特殊要求的，例如需要上夜班或轮班等，建议律师还需要提醒委托人进行特别约定。

第三十八条 双方在劳动合同中约定安排加班的时长应当符合法律法规的要求，建议律师提示委托人一并明晰用人单位安排加班后的补偿措施如依法补休或按法定标准支付加班费。

第三十九条 为避免双方对于加班事实产生争议，可以在劳动合同中约定劳动者加班申请和审批手续。



第四十条 为避免双方出现加班费争议，可以在劳动合同中具体约定加班费的计算基数，但约定的计算基数不得低于当地最低工资标准。

第四十一条 双方在劳动合同中约定加班或者延长工作时间，用人单位应当按照下列标准支付劳动者加班或者延长工作时间的工资报酬：

（一）工作日安排劳动者延长工作时间的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间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，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间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，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之三百的工资报酬。

第四十二条 用人单位与劳动者在劳动合同中约定适用非标准工时工作制的，即包括综合计算工时工作制和不定时工作制，原则上用人单位需要提前向有关行政部门申请并通过审批后才能生效。

第四十三条 综合计算工时工作制主要适用于季节性、周期性较强的岗位，但双方约定的综合计算工时工作制的计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间，超过部分应视为延长工作时间并按《劳动法》第四十四条第一款的规定支付工资报酬。此外，在

法定休假日安排劳动者工作的，按《劳动法》第四十四条第三款的规定支付工资报酬。而且，延长工作时间的小时数平均每月不得超过三十六个小时。

第四十四条 律师在审查不定时工时工作制的相关内容时，需结合劳动者的工作岗位的特殊性以及用人单位的自身情况综合评估工作时间安排的合理性，以确保劳动者的休息休假权利。

## 第二节 休息休假

第四十五条 用人单位如设有除法定年休假外的带薪福利年假的，双方可以在劳动合同中约定休假天数、休假条件、未休假期的处理等，同时还可以对于法定年休假、带薪福利年假的休假先后次序作出约定。

第四十六条 用人单位有权根据生产、工作的具体情况，并考虑劳动者的本人意愿，统筹安排职工年休假。用人单位确因工作需要不能安排劳动者年休假或者跨一个年度安排年休假的，经劳动者本人同意，可以不安排劳动者休年休假。用人单位可以在劳动合同中约定支付未休年休假工资报酬，但应当按照其日工资收入的300%支付，其中包含用人单位支付劳动者正常工作期间的工资报酬。

## **第六章 劳动报酬和社会保险**

### **第一节 劳动报酬**

第四十七条 双方在劳动合同中应当约定工资标准，所约定的正常出勤工资不得低于当地最低工资标准。此外，工资标准应当是确定的，不得约定用人单位可以随意调整劳动者的薪资报酬。

第四十八条 双方可以在当地政策允许的范围内约定加班费的计算基数，如奖金、津贴、补贴等项目是否需要纳入加班费的计算基数内等。

第四十九条 劳动合同可以增设工资确认条款，建议律师提示用人单位允许劳动者可以在规定的期限内向用人单位的有关部门提出异议的权利。

第五十条 律师可建议双方视情况约定薪资保密条款，规定劳动者不得将自己的薪资信息告知他人或者打探他人薪资。

第五十一条 因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位有权要求其赔偿经济损失，为避免争议，建议在劳动合同中约定，经济损失的赔偿可从劳动者本人的工资中扣除，但在扣除前需提前书面告知原因及数额，每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的百分之二十。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

### **第二节 社会保险**

第五十二条 劳动合同需明确双方依法依规缴纳社会保险费和缴存住房公积金,劳动合同中约定试用期不为劳动者缴纳社会保险费或缴存住房公积金无效。

第五十三条 用人单位根据当地的有关规定为劳动者缴纳社会保险费,其中依法应由劳动者个人承担的部分,由用人单位代扣代缴。

第五十四条 劳动者住房公积金的月缴存额为劳动者本人上一年度月平均工资乘以职工住房公积金缴存比例。

用人单位为劳动者缴存的住房公积金的月缴存额为劳动者本人上一年度月平均工资乘以单位住房公积金缴存比例。

劳动者和用人单位住房公积金的缴存比例均不得低于劳动者上一年度月平均工资的百分之五。

## 第七章 劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第五十五条 律师在审查劳动保护、劳动条件和职业危害防护条款时，需留意劳动合同中是否有明确约定劳动者具体岗位涉及的“劳动保护”、“劳动条件”内容。如该行业或岗位存在职业病风险的，用人单位应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中如实写明，不得隐瞒或者欺骗。

劳动者在已订立劳动合同期间因工作岗位或者工作内容变更，从事与所订立劳动合同中未告知的存在职业病危害的作业时，用人单位亦应当向劳动者履行如实告知的义务，并协商变更原劳动合同相关条款。

第五十六条 劳动合同可以约定劳动者在入职时应当提交相应的入职体检报告，用人单位应存入劳动者的档案并妥善保管。如果是从事接触职业病危害作业的劳动者必须约定定时进行职业健康检查。

第五十七条 律师在审查涉及特殊行业的劳动合同时还需要关注相应行业的特殊劳动保护政策。

## 第八章 劳动合同的变更、解除和终止

### 第一节 变更

第五十八条 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。

第五十九条 用人单位调整劳动者岗位或工作地点的合理性问题，  
裁审机构一般会考虑以下因素：

- (一) 是否基于用人单位生产经营需要；
- (二) 是否属于对劳动合同约定的较大变更；
- (三) 是否对劳动者有歧视性、侮辱性；
- (四) 是否对劳动报酬及其他劳动条件产生较大影响；
- (五) 劳动者是否能够胜任调整的岗位；
- (六) 工作地点作出不便调整后，用人单位是否提供必要协助或补偿措施等。

第六十条 当劳动者有下列情形之一的，用人单位可以依法变更劳动合同：

- (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，用人单位可以另行安排工作；
- (二) 劳动者不能胜任工作，用人单位可以调整其工作岗位；

(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，对变更劳动合同内容达成协议。

(四) 五级、六级伤残（《工伤保险条例》第三十六条第一款第二项：职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，享受以下待遇：（二）保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。）

(五) 职业禁忌（《中华人民共和国职业病防治法》第三十五条第二款：对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置。该法第五十六条第三项：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）

(六) 尘肺病（《中华人民共和国尘肺病防治条例》第二十一条：各企业、事业单位对已确诊为尘肺病的职工，必须调离粉尘作业岗位，并给予治疗或疗养。）

第六十一条 为保护怀孕、哺乳期女职工，当出现以下情形时用人单位应当变更劳动合同：

(一) 孕期女职工原从事的是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；

(二) 孕期女职工不能适应原劳动岗位的，用人单位须根据医疗机构出具的证明，予以减轻劳动量或者安排其他该女职工能够适应的岗位；

(三) 哺乳期女职工在哺乳期从事禁忌的劳动范围，包括“女职工禁忌从事的劳动范围”第四条，即孕期禁忌从事的劳动范围的第一项、第三项、第九项；以及作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

(四) 法律规定的其他情形。

## 第二节 解除

第六十二条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。  
另，劳动者在试用期提前 3 天，转正后提前 30 天也可解除劳动合同。

第六十三条 劳动合同不得约定法律规定以外的终止理由，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同并且无需支付经济补偿或赔偿金：

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



第六十四条 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，用人单位不得通过劳动合同的约定排除或变更本条所述的解除程序要求：

（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。

第六十五条 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《劳动合同法》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。

第六十六条 劳动合同双方可以根据实际情况，约定在劳动合同解除后劳动者应当继续承担的竞业限制义务、保密义务等。

第六十七条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同，也不得通过劳动合同的约定排除或变更本条适用的情形：

(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。

### 第三节 终止

第六十八条 劳动合同不得约定法律规定以外的终止理由，存在下列情形之一的，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。

第六十九条 劳动合同期满时，如有《劳动合同法》第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，《劳动合同法》第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第七十条 劳动合同中可以约定劳动者在解除或者终止劳动合同时应按照合同约定或用人单位的规章制度进行离职工作的交接。用人单位依照有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

## 第九章 非全日制用工

第七十一条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第七十二条 非全日制用工双方可以订立口头协议，但为明确双方的权利义务，避免纠纷，律师可以建议双方签订书面劳动合同。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十三条 律师需要注意非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十四条 非全日制用工的双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工后，用人单位可不向劳动者支付经济补偿。

第七十五条 劳动合同双方约定的非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

## 第十章 劳务派遣

第七十六条 律师需要对劳务派遣合同的主体进行审核，经营劳务派遣业务的主体应当具备下列法定条件：

- （一）注册资本不得少于人民币二百万元；
- （二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；
- （三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；
- （四）法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

第七十七条 劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明《劳动合同法》第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第七十八条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（下称“用工单位”）订立劳务派遣协议。劳务派遣协

议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第七十九条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第八十条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第八十一条 用工单位应当履行下列义务：

- （一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- （二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；
- （三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- （四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；
- （五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第八十二条 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款内容。

第八十三条 劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前述“临时性工作岗位”是指存续时间不超过六个月的岗位；“辅助性工作岗位”是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；“替代性工作岗位”是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

此外，用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例参照国务院劳动行政部门规定。

第八十四条 被派遣劳动者可以依照《劳动合同法》第三十六条、第三十七条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照《劳动合同法》有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。



## **第十一章 其他**

### **第一节 个人信息收集使用**

第八十五条 用人单位可收集的劳动者个人信息应当限于与劳动合同直接相关的基本情况，前述信息主要包括：姓名、性别、民族、国籍、身份证号码、住址、个人邮箱、健康状况、学历学位、工作经历、紧急联系人（或主要家庭成员）等。为避免未经授权使用劳动者个人信息引起侵权，建议律师提示委托人在劳动合同中增加个人信息收集、使用的同意及告知条款。

### **第二节 规章制度公示**

第八十六条 双方可以在劳动合同中约定涉及用人单位规章制度的部分条款，以强调劳动者需遵守的劳动纪律。

第八十七条 双方可以在劳动合同中约定用人单位规章制度的公示和送达方式，如明确告知用人单位 OA 系统的网址并要求劳动者一方进行登录并阅读用人单位规章制度等。

### **第三节 职务作品知识产权归属**

第八十八条 劳动合同双方如有约定职务作品知识产权归属条款的，应当对于职务成果的具体界定范围作出明确约定，同时约定劳动者有协助用人单位申报职务成果的具体义务。

### **第四节 通知与送达**

第八十九条 建议律师提示委托人在劳动合同中约定送达地址确认条款，以及劳动者的紧急联系人条款，以便在劳动合同履行过程中送达重要法律文书。

### **第五节 禁止性条款**

第九十条 律师在审查劳动合同时应当注意以下条款为劳动合同的禁止性条款：

- （一）抵押金条款；
- （二）歧视性条款；
- （三）限制或禁止劳动者权利条款。

## 第十二章 附则

第九十一条 本指引由广州市律师协会劳动与社会保障法律业务专业委员会制订，并非强制性或规范性规定，仅供律师同行在提供劳动合同审查服务中参考。

第九十二条 本指引由广州市律师协会劳动与社会保障法专业委员会负责解释。