

Q1 / 必备条款检索

人工预期与引用核对标准 · 共5题

按《劳动合同法》，一份书面劳动合同应当包含哪些必备条款？只写公司名称、员工姓名、岗位和月薪是否足够？请给出条文依据。

预期回答

不够。应覆盖用人单位名称、住所及法定代表人或主要负责人；劳动者姓名、住址及身份证件号码；合同期限；工作内容和地点；工作时间与休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件及职业危害防护；法律法规要求的其他事项。试用期、培训等属于可以另行约定的内容。

预期引用与定位

公开条文节选 PDF 第1页：第十七条；补充第十六条。

核对标准

包含第十七条的九类事项；不把“可另行约定的试用期”说成必须存在；来源片段应实际包含相应条文。

条号和本文件页码是稳定定位；模型回答中的 [1]、[2] 是本轮来源编号，每次可能变化，需打开同编号来源核对。此页为人工预期，不替代模型实际回答。

Q2 / 合同期限与试用期

人工预期与引用核对标准 · 共5题

虚构公司与员工首次签订一年固定期限劳动合同，期限为2026年10月1日至2027年9月30日，却约定六个月试用期。根据《劳动合同法》，该试用期应如何调整？试用期是否计入这一年的合同期限？

预期回答

一年合同属于“一年以上不满三年”，试用期不得超过二个月；六个月超出这一上限。本案例可改为一个月。试用期包含在合同期限内，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

预期引用与定位

公开条文节选 PDF 第2页：第十九条第一、二、四款。

核对标准

上限为二个月；不得误套三年以上合同的六个月上限；“本案选一个月”是可选修改方案，不是法定统一上限。

条号和本文件页码是稳定定位；模型回答中的 [1]、[2] 是本轮来源编号，每次可能变化，需打开同编号来源核对。此页为人工预期，不替代模型实际回答。

Q3 / 普通离职违约金与通知规则

人工预期与引用核对标准 · 共5题

虚构员工已过试用期，准备提前三十日书面通知公司辞职。双方没有专项培训服务期协议，也没有竞业限制约定；合同却写着“合同未到期离职一律支付30000元违约金”。根据《劳动合同法》，这条应如何修改？

预期回答

在题设不存在法定例外的情况下，不能仅因普通提前离职约定劳动者支付该违约金，应删除这一概括条款。劳动者通常可提前三十日以书面形式通知解除；试用期内则为提前三日通知。专项培训服务期与竞业限制相关违约金属于需要另核对条件的例外。

预期引用与定位

公开条文节选 PDF 第3页：第二十五条；第4页：第三十七条。例外说明见第2页第二十二条及第3页第二十三条。

核对标准

不能说“任何情况下劳动者都不承担违约金或赔偿责任”；不能将普通提前通知解除变成“公司批准后才能辞职”；不能把三十日一律套用于试用期。

条号和本文件页码是稳定定位；模型回答中的 [1]、[2] 是本轮来源编号，每次可能变化，需打开同编号来源核对。此页为人工预期，不替代模型实际回答。

Q4 / 竞业限制的多条件核对

人工预期与引用核对标准 · 共5题

虚构合同规定“所有员工离职后三年不得到同行工作，公司不支付任何竞业限制经济补偿”。仅依据《劳动合同法》，请指出人员范围、期限和补偿方面应核对的问题，并引用条文。

预期回答

不能把竞业限制概括适用于所有员工，应核对是否属于高级管理人员、高级技术人员或其他负有保密义务的人员；离职后竞业限制期限不得超过二年；相关约定应包含竞业期限内按月给予劳动者经济补偿。实际适用还需核对保密义务和限制范围等事实。

预期引用与定位

公开条文节选 PDF 第3页：第二十三、二十四条。

核对标准

三个维度均有对应依据；不得凭本节选编造统一补偿比例；不把模型意见表述为争议效力的最终裁决。

条号和本文件页码是稳定定位；模型回答中的 [1]、[2] 是本轮来源编号，每次可能变化，需打开同编号来源核对。此页为人工预期，不替代模型实际回答。

Q5 / 资料不足边界

人工预期与引用核对标准 · 共5题

仅根据当前知识库，上海市2026年9月适用的月最低工资具体是多少元？如果现有资料没有对应地方文件，请明确说明无法确定，不要使用模型记忆补出金额。

预期回答

根据当前官方法律语料无法确定。现有节选没有上海市该时点的地方最低工资文件及金额，需要补充对应官方文件后再核对。

预期引用与定位

无支持具体金额的合格来源。第2页第二十条只能支持一般最低工资约束，不能支持具体城市金额。

核对标准

不输出具体金额，不捏造地方通知或来源。即使返回了劳动报酬相关来源卡片，也应明确这些片段不包含所问数值。若知识库以后加入对应地方文件，这一题应重新设定，不再作为缺证据题。

条号和本文件页码是稳定定位；模型回答中的 [1]、[2] 是本轮来源编号，每次可能变化，需打开同编号来源核对。此页为人工预期，不替代模型实际回答。