

最新陕西灵活用工平台 山东公司灵活用工合同(实用6篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。那么合同书的格式，你掌握了吗？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

陕西灵活用工平台 山东公司灵活用工合同大全篇一

乙方：

签订日期年月日

根据《^v^劳动法》，经甲乙双方平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同期限

第一条本合同期限类型为期限合同。

本合同生效日期年月日，终止日期年月日，其中试用期。

二、工作内容和义务

第二条乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位工作。甲方可依照有关规定，经与乙方协商，对乙方的工作职务和岗位进行调整。

1、遵守国家宪法、法律、法规；

2、遵守甲方的规章制度；

3、维护甲方的荣誉和利益；

4、忠于职守，勤奋工作；

5、履行保守甲方商业秘密，不得利用甲方的商业秘密为本人或其他经济组织和个人谋取不正当的经济利益。

三、劳动保护和劳动条件

第四条

每日不得超过三个小时，每月不得超过三十六小时。

执行综合计算工时制度的，平均日和周工作时间不超过标准工作时间。

执行不定时工时制度的，工作和休息休假乙方自行安排。

甲方安排乙方执行工时制度。

第五条甲方延长乙方工作时间第六条甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，制定工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲方应按照国家或当地政府有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

四、劳动报酬

第八条甲方的工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第九条在法定工作时间内，乙方完成规定的工作任务，甲方

每月日以货币形式足额支付乙方工资，工资不低于元，其中试用期间工资为元。

第十条甲方安排乙方加班或延长工作时间的，按《劳动法》第四十四条和国家有关规，应安排乙方同等时间倒休或依法支付加班加点工资。

定支付工资报酬。

第十一条由于甲方的原因，使乙方不能在法定工作时间内提供劳动的，甲方保证支付乙方的生活费不低于元。

五、保险福利待遇

第十二条甲乙双方应按国家和当地人民政府关于社会保障的有关规定交纳职工养老、失业和大病统筹及其他社会保险费用。

甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十三条乙方患病或非因工负伤，起医疗期和医疗期满后关于本合同的办理，按照劳动部颁发的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》执行。

乙方患病或非因工负伤，其医疗和生活费用按照执行。

第十四条乙方因工负伤的工资和医疗保险等待遇按国家和当地人民政府有关规定执行。

第十五条甲方为乙方提供以下福利待遇。

六、劳动纪律

第十六条乙方应遵守甲方依法规定的规章制度;严格遵守劳动

安全卫生、工作制度和 Work 规范;爱护甲方的财产,遵守职业道德;积极参加甲方组织的培训,提高思想和职业技能。

第十七条乙方违反劳动纪律,甲方可依据本单位规章制度,给予必要的纪律处分,直至解除本合同。

七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十八条订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化,本合同应变更相关内容。

第十九条订立本合同所依据的客观情况发生重大变化,致使本合同无法履行的,经双方协商同意,可以变更本合同相关的内容。

第二十条经甲乙双方协商一致,本合同可以解除。

第二十一条合同期内,甲方委派乙方到境内外甲方所属机构工作的,原有劳动合同仍然有效,但应和企业签订有关境内外工作的协议;经甲方批准,乙方到境内外非甲方所属机构担任一定阶段工作的,可由乙方与该机构签订有关协议。

第二十二条乙方有下列情形之一的,甲方可以解除本合同:

- 1、在试用期间,被证明不符合录用条件的;
- 2、以欺诈手段订立本合同的;
- 3、严重违反劳动纪律或甲方利益造成重大损害的;
- 4、严重失职、营私舞弊,对甲方利益造成损失的;
- 5、泄露甲方商业秘密,给甲方造成严重损失的;
- 6、被依法追究刑事责任的;

9、劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，应提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除合同。

4、距法定退休年龄十年以内的职工；

5、复员退伍义务和建设征地农转工人中初次参加工作未满三年的；

6、法律、行政法规规定的其他情形。

第二十六条乙方欲解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方，甲方在乙方完成在手业务以及清理完所办理的债权债务的情况下，可解除劳动合同。

第二十七条有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同。

1、在试用期内的；

2、甲方以侵害乙方合法人身权利手段强迫劳动的；

3、甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

5、法律、法规规定的其他情形。

第二十八条本合同期限届满，劳动关系即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。双方当事人应当在本合同期满前天向对方表示续订意向。

第二十九条订立无固定期限劳动合同的，乙方达到法定退休年龄或甲乙双方约定的其他终止条件出现，本合同终止。

八、违反劳动合同的责任

第三十条

甲方根据本合同第二十条、二十二条第7、8、9款、第二十四条解除劳动合同，应按劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》给乙方经济补偿。

1、由于甲方原因订立无效劳动合同，包括劳动合同部分无效的；

3、甲方违反《劳动法》的规定侵害女职工和未成年工合法权益的；

4、违反《劳动法》的规定或本合同规定的条件解除劳动合同的。

1、克扣或者故意拖欠支付乙方工资的；

2、拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的；

3、支付乙方报酬低于本地最低工资标准的；

4、解除劳动合同后，未按本合同第三十条支付经济补偿的。

第三十三条

甲方依据本合同第二十二条第8款解除劳动合同，除给乙方经济补偿外，甲方应根据劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》发给乙方医疗补助费。

第三十四条乙方有第二十二条第3、4、5款情形的，甲方除解

除本合同外，可保留依法索赔的权利。

第三十五条乙方不得在掌握甲方商业秘密的保密期限内提出解除劳动合同或自动离职，经协期限内自行或在与甲方有竞争关系的单位从事和原在职时相同或有关的经营活动。

第三十六条乙方违反本合同规定条件解除劳动合同或者违反本合同约定的保密事项，给甲方造成经济损失的，应按本合同约定或损失数额承担赔偿责任。

第三十七条乙方违反本合同规定条件解除劳动合同的，应承担相应的经济赔偿。如果在公派境内外培训或出境实习后为甲方工作期限在年以内发生的，应赔偿甲方有关的费用。

九、当事人约定的其他内容

十、劳动争议处理

第三十八条

劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，商对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十一、其他

第三十九条甲方以下规章制度对合同当事人双方具有约束力。

第四十条本合同未尽事宜，按国家、当地人民政府有关规定执行。

第四十一条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。合同自签订之日起生效，具有同等法律效力。

甲方(盖章) 乙方(签章)

法定代表人

(签章)

或委托代理人

签订日期：年月日

鉴证机关(盖章) 鉴证员(盖章)

鉴证时间：年月日

本次续订劳动合同期限类型为期限合同，续订合同生效日期为年月日。

续订合同终止。

甲方(盖章) 乙方(签章)

法定代表人

(签章)

或委托代理人

年月日

本次续订劳动合同期限类型为期限合同，续订合同生效日期为年月日。

续订合同终止。

甲方(盖章) 乙方(签章)

法定代表人(或委托代理人)(签章)

年月日

陕西灵活用工平台 山东公司灵活用工合同大全篇二

因为产品特性原因（业务+支付），所以整个行业玩家分三大领域，分别是支付领域玩家&人力资源领域玩家&税筹领域玩家。

以美团、饿了么为首的本地化生活服务提供商，本身就是需求方，同时也是供应方，很有意思。

第三方支付公司，但这些公司不直接参与搭建平台服务，而是赋予其他玩家不同的打款方式通道能力。

以现在支付、易宝为首的聚合支付/四方支付公司，这些企业凭借着出色的技术能力和银行通道对接能力遥遥领先，做支付的公司做灵活用工业务基本算是如鱼得水。

和人力资源类企业不同，支付公司对支付场景有着更深层次的理解，毕竟灵活用工的本质之一就是“打款”、“代付”。

银行机构比较特殊，在整个灵活用工领域里面充当了通道的角色，本身有薪酬“代发”及“代付”服务。

但说到底，钱还是在银行之间流转，而不同银行对外输出的能力也有所不同。各类银行输出的账户产品、账户体系、代付产品等也为各家企业之间的竞争提供了更多的可能性，补充了灵活用工领域服务的单调性，为c端提供更多服务的同时，充分提升了灵活用工场景下的业务有效性、时效性。

而凭借着支付公司+银行机构的强势合作绑定关系，必然在产品竞争上会取得更大的优势。而银行本身会给支付公司提供大量的优质客户，个中py关系就不一一列举。

个人比较看好支付公司+银行绑定这一cp□在未来灵活用工市场必将大有可为。

来看下模式布局：

来看整个人力资源版图（图是借的，能直观展示说明问题就好），目前已知的人力资源领域玩家细分分类分别为招聘服务提供企业、兼职类服务提供企业、人力资源综合服务平台类企业、社保类服务企业、福利管理类、薪酬支付类及绩效管理类企业。

这些企业切入灵活用工平台服务其本身是有一些客户基础和沉淀的，所以在拓客及业务匹配程度上有一定的优势。

有一些人力资源企业在灵活用工方面提供了更多的增值服务内容，也是大放异彩。

来看这类公司的整体情况：

主要是指有一些税筹背景的公司，以税筹为主业务的公司，这部分竞争对手也是现在业界内的一部分主力军，虽然在大额避税上有着天然的优势，但同时风险也大。

现在业内公认的老大“云账户”，都是属于这一类范畴之内，起步早，业务比较专注，同时因业务单一导致了玩法缺失，现在也是相形见绌，也是在不断地寻找其他业务方向。

看云账户最近的动态，在招聘大量的c端用户运营产品和短视频相关人员，不难看出，业务瓶颈已经显露，很难在现有业务上获取更多的竞争优势。向c端流量等方向开始开疆拓土了。

总的来说，人力资源企业和税筹类企业对于实际业务有着更好地理解，但业务本身没有壁垒，随着时间推移业务透明化，业务上的护城河将不复存在。

而人力资源企业和税筹企业在技术和支付领域的欠缺，却不会随着时间的推移而慢慢瓦解，支付公司必定是以赶超之势迅速占领更多的市场。

现状来看竞争十分激烈，生死有命富贵在天！愿疫情期间所有企业都可以顺利渡劫！

陕西灵活用工平台 山东公司灵活用工合同大全篇三

第一条 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

【律师观点】：立法宗旨开宗明义说保护劳动者的合法权益，并不是说保护劳资双方的合法权益，劳动合同法作为一部规范劳动关系的社会法，其立法价值在于追求劳资双方关系的平衡。实践中由于用人单位太强势，而劳动者过于弱势，如果法律对用人单位和劳动者进行同等保护，必然导致劳资双方关系不平衡，背离劳动合同法应有的价值取向。因此，侧重保护劳动者的合法权益才能取得劳资双方关系的相对平衡。

第二条 \wedge 境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)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，适用本法。

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，依照本法执行。

【律师观点】：本条增加了一个用工主体，即民办非企业单位，且规定事业单位与实行聘用制的工作人员可依照本法执行(法律、行政法规或者 \wedge 另有规定的，从其规定)。

第三条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协

商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

【律师观点】：此条是订立、变更和履行劳动合同的基本原则，劳动合同的订立、变更、履行违反本条规定的，将直接导致无效的法律后果。

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。

【律师观点】：此条对用人单位影响深远，规章制度需与工会或者职工代表平等协商确定，民主管理发挥到了极限。实务操作中需掌握如下要点：1、并非用人单位所有制度均属于本条所称的“规章制度”；2、需严格履行“民主程序”，并保留相关证据；3、严格履行“公示程序”，并保留已公示的证据。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

【律师观点】：三方机制的作用有待加强。但此条规定在实践中可能会流于形式，发挥不了作用。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

【律师观点】：实践中大多数工会主席由单位副职领导、原领导或者人事部门主管兼任。少数用人单位的工会主席是普通职工，没有多少发言权，自己的权益都很难维护。用人单位控制下的工会，工会不独立于用人单位，工会不便维权、不敢维权、不善维权，工会改革任重道远。

第二章 劳动合同的订立

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。

【律师观点】：要求用人单位建立职工名册备查目的是为了了解劳动者在发生劳动纠纷时举证困难，难以证明双方劳动关系的存续情况，有这个规定，发生纠纷时用人单位就负有举证义务了。

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。

【律师观点】：告知义务很重要，劳资双方均有知情权。隐瞒真实情况将影响到合同的效力，另外，与合同无关的个人隐私劳动者可拒绝回答。操作实务中，从举证角度考虑，用人单位应当以书面形式告知劳动者，并保留相关证据，告知条款可在入职登记表中进行设计。

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。

【律师观点】：实务操作中，本条规定的“其它证件”包括但不限于下列证件：居民户口簿、毕业证、学位证、资格证、专业技能证书、职称评定证书等证件。“其它名义”实践中一般是以保证金、抵押金、培训费、服装费、纪律违约金等形式收取费用。禁止要求劳动者提供担保，是否可以要求第三人提供担保呢？法律没有明确规定，但是，从日常经验看，如果与劳动者无亲无故的第三方，谁会自愿给劳动者提供担保呢？显然，实质上还是等于要求劳动者提供担保。

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。

【律师观点】：劳动合同书面化是劳动合同法的基本要求。其目的是保护作为弱势群体的劳动者的利益，在出现劳动合同纠纷时，可以拿出充分的证据。不及时订立书面劳动合同的后果是每月支付2倍的工资，甚至于直接视为双方已订立无固定期限劳动合同，实践中大量存在的事实劳动关系即将退出历史舞台。用人单位应当改变观念，将上岗后再签合同转变为先签合同后上岗。操作实务中，应当注意两倍工资是从第二个月开始支付。

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。

【律师观点】：用人单位与劳动者之间是否存在劳动关系，用工是唯一标准，书面劳动合同仅作为一个证据存在，不能直接证明双方存在劳动关系。因此，即使双方签订了劳动合同，用工之前用人单位仍无需承担用人单位的法定义务。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

【律师观点】：劳动部关于《劳动法》若干条文的说明中规定：“同工同酬”是指用人单位对于从事相同工作，付出等量劳动且取得相同劳绩的劳动者，应支付同等的劳动报酬，操作实务中，实行同工同酬也存在一个举证问题，从事相同工作容易举证，但是付出等量劳动且取得相同劳绩却不容易举证了。

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。

【律师观点】：劳动合同法明确规定以劳动合同期限作为劳动合同的分类，劳动合同分类仅限于三种。劳动法规定的是劳动合同的期限分为三种：“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。”新法和旧法的规定还是有明显区别的。

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。

【律师观点】：劳动合同法颁布之前的合同可以约定合同终止的条件，达到约定的终止条件合同则终止，且无经济补偿金，为了限制用人单位随意约定合同终止条款，劳动合同法施行后只可以约定合同终止的时间了。

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。

【律师观点】：无固定期限劳动合同不是长期的、永久性的劳动合同，只是一个无确定终止时间的劳动合同而已，并非终身合同和铁饭碗，符合法定情形的，用人单位同样可以随时解除劳动合同，并没有用人单位想像的那么可怕。

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

【律师观点】：劳动者在同一用人单位连续工作满十年的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位不得拒绝，必须订立。实务操作中须注意“连续”的含义。

【律师观点】：本项针对的是用人单位初次实行劳动合同制度和国有企业改制重新订立劳动合同的情形，与第(一)项是有区别的。以往实践中有的用人单位利用改制，让员工先签订一个短期合同，随后以劳动合同到期为由，任意终止老员工的劳动合同，此项对保护老员工很有意义。

(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。

【律师观点】：适用本项，需注意到用人单位可终止合同的权限在第一次合同到期时。连续订立二次固定期限劳动合同后，签订第三次合同时，如劳动者要求订立无固定期限劳动合同，用人单位不能拒绝，必须订立。所以，在订立第二次固定期限劳动合同时，实际上和已订立无固定期限劳动合同无多大区别。

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。

【律师观点】：视为已订立无固定期限劳动合同不等于双方就可以不签订书面合同，劳动合同法要求劳动合同书面化，即使已经“视为”已订立无固定期限劳动合同，双方仍需签

订书面无固定期限劳动合同，否则用人单位需每月支付两倍工资。另外需注意，如果劳动者为达到签订无固定期限劳动合同的目的，故意不与用人单位签订固定期限劳动合同，导致双方自用工之日起满一年未订立书面劳动合同的，不能适用本规定，否则对用人单位不公平。

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。

【律师观点】：劳动合同法没有规定以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止需支付经济补偿金，也没有规定连续订立二次以完成一定工作任务为期限的劳动合同需订立无固定期限劳动合同，用人单位运用得好，可以降低解雇成本，运用得不好，也会弄巧成拙。

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。

【律师观点】：生效的要件是协商一致、签字或者盖章，可见盖章并非必须。实践中用人单位的法定代表或其代理人，或者劳资主管人员签名的，合同也可生效。另外，合同是否鉴证，是否用劳动部门的合同范本，是否备案并不重要。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

【律师观点】：实践中很多用人单位在签订劳动合同时只让劳动者在空白的劳动合同书上签名，签名后不给劳动者，发生纠纷时随意填写不利于劳动者的条款。因此，劳动合同必须给劳动者持有一份，否则用人单位需承担相应的法律责任。

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;

【律师观点】: 劳动合同期限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,选择哪种期限的劳动合同,视合同双方意思表示而定。

(四)工作内容和工作地点;

【律师观点】: 工作内容简而言之是劳动者该干什么,工作内容应当明确。工作地点如何约定?可否约定工作地点为“中国”或“省内”?从立法原意看,显然不行。实践中在合同中约定几个工作地点应当是可行的,但前提是劳动者确认。

(五)工作时间和休息休假;

【律师观点】: 工作时间和休息休假应当以国家法律规定为准。

(六)劳动报酬;

【律师观点】: 劳动报酬应当明确,实践中很多用人单位以保守工资秘密为由,不写报酬的具体金额,只写支付日期或者按公司相关规定执行,这样对劳动者非常不利。

(七)社会保险;

【律师观点】: 参加社会保险是劳资双方的法定义务,合同中是否约定意义并不大,起个警示作用而已。

(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

【律师观点】：劳动者从事有毒有害的工种，用人单位招聘劳动者时，就应当将这些情况告知劳动者，合同中再进行明确约定，加强用人单位的责任感。

(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

【律师观点】：本项主要是针对今后新制定的法律法规，现有的应当纳入劳动合同的事项已经完全列举了。

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。

【律师观点】：劳动合同必备条款属于法定条款，实践中操作空间不大，因此，约定条款的运用尤显重要。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

【律师观点】：本条与第十一条都规定了劳动报酬约定不明的处理，区别在于一个是有签订劳动合同，一个是未签订劳动合同，签了合同的，多了一个重新协商的机会。

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。

【律师观点】：原劳动部规定：劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；劳动合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上两

年以下的，试用期不得超过六十日，本条有很大变化。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

【律师观点】：在劳动合同重新订立，劳动者工作岗位发生变化时，用人单位能否重新考察劳动者是否适合新的工作，能否再设定一个试用期？按照法条的文意解释，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，不能再次约定试用期。

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。

【律师观点】：除了这两种不得约定试用期的情况，很有一种情形也不得约定试用期，那就是非全日制用工。

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。

【律师观点】：实践中很多用人单位先和员工签订几个月的试用期合同，试用期满后决定是否签订正式劳动合同，这是很愚蠢的，徒增加了一次短期的固定期限劳动合同，新法规定连续订立二次固定期限劳动合同的就可签订无固定期限劳动合同了。

第二十条 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。

【律师观点】：本条的出台，用人单位随意约定试用期工资的行为寿终正寝了，发生纠纷时相同岗位最低档工资是多少举证责任也在用人单位。“本单位相同岗位最低档工资”、“劳动合同约定工资的百分之八十”、“最低工资标准”这三者中取其高者。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

【律师观点】：劳动合同法第四十条规定，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，但根据本条的规定，试用期内用人单位不得因客观情况发生重大变化而解除劳动合同。

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。

【律师观点】：如何区分本条的“专业技术培训”和劳动法第68条规定的“职业培训”，将决定双方的服务期协议是否有效。提供专项培训费用，进行专业技术培训是服务期协议存在的唯一条件，提供住房、汽车、户口等特殊待遇已经不能约定服务期了。实务操作中用人单位应当在服务期协议中明确专项培训费的构成，除培训费用外，还应当包括交通费、住宿费、伙食费等费用。

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。

【律师观点】：实践中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，但未与劳动者约定服务期，劳动者解除劳动合同的，是否需支付违约金？按照本条的规定，劳动者支付违约金的前提是违反服务期约定，没有服务期约定的，不承担支付违约金的责任。

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。

【律师观点】：用人单位与劳动者约定较长期限的服务期的，劳动者在服务期内也享有按照正常的工资调整机制提高劳动报酬的权利。

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。

【律师观点】：实务操作中适用本条，应当把握如下原则：1、竞业限制补偿必须在解除或者终止劳动合同后支付，不能约定包含在工资中；2、竞业限制补偿金必须在竞业限制期限内支付，支付周期为每月支付一次，“提前支付”“按季度支付”等约定均不合法；3、违约金数额法律未限制，由合同双方自由约定。

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。

【律师观点】：实务操作中，“其它负有保密义务的人员”不容易界定，在为用人单位提供劳动的过程中，劳动者是否知悉商业秘密很难有明确的标准，在实践中往往由用人单位来认定，所有劳动者均可成为“其它负有保密义务的人员”，因此很难避免用人单位将竞业限制适用到普通劳动者身上，使竞业限制变成用人单位的一种特权，侵犯了普通劳动者的

择业自由。另外，“地域”的自由约定，将出现劳动者在全世界范围内承担竞业限制义务的约定。

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。

【律师观点】：劳动者以他人名义开业生产或者经营同类产品、从事同类业务，自己在幕后操作，同时还可每月从原单位领取“竞业限制补偿金”，用人单位要想举证，难！

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。

【律师观点】：实践中以高额违约金限制劳动者流动是用人单位的制胜法宝之一，劳动合同法的施行，“违约金时代”将一去不复返！严格来说，劳动者承担违约金仅限于违反竞业限制协议。违反服务期约定所承担的后果仅仅是将用人单位支付的培训费按比例返还而已，这不能算真正意义上的违约金，毫无惩罚性可言。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

【律师观点】：劳动者提供虚假学历证明，合同可能因欺诈而无效；与16岁以下未成年人签订合同，合同违反法律强制性规定而无效；“用人单位有权根据生产经营变化及劳动者的工

作情况调整其工作岗位，劳动者必须服从单位的安排”，可能因排除劳动者权利无效。

第二十七条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

【律师观点】：实践中最常见的是劳动合同部分无效，如劳动合同中规定未经批准不得辞职、加班不给加班费、工作受伤自己负责等。该部分虽无效，但对其它条款没有影响，不能因此认定为整个合同无效。

第二十八条 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

【律师观点】：如果合同约定的劳动报酬远高于相近岗位报酬(比如高薪从海外挖来的高端人才)，但由于用人单位的原因导致合同无效，最终劳动报酬参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定，这对无过错的劳动者的不公平的，我认为应当根据造成合同无效的过错责任分别作出规定更合理。

第三章 劳动合同的履行和变更

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。

【律师观点】：全面履行原则是合同履行的基本原则，本条采纳了《合同法》中的规定。全面履行包括了亲自履行、全面履行、协作履行几方面的内容。

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。

【律师观点】：劳动报酬的支付不仅要及时，还要足额。本条规定劳动者可申请支付令，看起来很美，但“支付令”并非“执行令”，用人单位只要一提出书面异议，支付令将自动失效，劳动者还得从仲裁程序从头再来，如果《劳动争议调解仲裁法》不对此进行特别规定，该条对劳动者来说弊大于利。

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。

【律师观点】：支付加班费的前提是用人单位“安排加班”，如用人单位未安排，劳动者主动、自愿加班的，显然不在此限。

第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

【律师观点】：合同虽需“全面履行”，但劳动者也有权说“不”。

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

【律师观点】：万变不离其宗，合同仍需履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履

行。

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。

【律师观点】：劳动合同的订立、变更、履行均要求书面化，虽然“死板”、“凝固”，但对保护劳动者权益还是有积极作用的。实践中用人单位单方面随意调整员工工作岗位、工作地点、劳动报酬的案例实在太多了，现在，无书面变更协议的，变更行为无效。变更后的劳动合同文本由用人单位应当交付一份给劳动者持有。

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

【律师观点】：关于协商解除，用人单位提出的，需支付经济补偿，劳动者提出的，用人单位可不支付经济补偿。实务操作中，用人单位和劳动者均需保留相关证据，以证明协商解除的动议由谁提出。

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。

【律师观点】：劳动者履行提前通知义务(书面形式)，一定要保留用人单位签收的证据，用人单位拒绝签收的，最好可以提供其它证据证明已经书面通知了用人单位(如ems快递详情单)，否则，发生纠纷时，用人单位反过来说你未履行提前通知义务擅自离职，那就被动了，另外，注意试用期内劳动者不再是可以随时通知解除劳动合同了。

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；

【律师观点】：强行给员工“放假”或“停工”，可视为未提供劳动条件；

(二)未及时足额支付劳动报酬的；

【律师观点】：拖一天或少付一元，也是未及时足额支付劳动报酬；

(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

【律师观点】：劳动法规定的五项保险，一直得不到有效执行，有了这条规定，情况或许会有改观。用人单位不参加社会保险、只参加部分险种、不按劳动者工资水平缴纳社保，均属未依法缴纳。除了劳动者可解除劳动合同外，用人单位必须补缴社会保险费，并承担由此给劳动者造成的损失。

(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；

【律师观点】：实践中很多用人单位规章制度均存在不合法的规定，原因不是用人单位要违法，而是不知道该规定违法，看来，规章制度还是由专业人士审查更保险。规章制度的违法包括内容违法和程序违法，但要适用本项规定，除了违法外还需符合损害劳动者权益的条件，虽违法，但未损害劳动者权益的，劳动者不能以本项规定解除劳动合同。

(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。

【律师观点】：兜底条款，避免遗漏，且为今后新制定法律预留接口。

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。

【律师观点】：以上第一款共六项情形劳动者均需事先通知用人单位方可解除合同，此款无须事先通知。

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；

【律师观点】：“严重”二字很重要，什么情况属于“严重”，应当在规章制度中进行明确以利于操作。

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

【律师观点】：怎样才算“严重影响”，这个举证责任有点难，从实务操作角度看，用人单位选择第二种方式即向劳动者提出改正要求更容易操作，也更容易举证。实践中可书面通知劳动者，要求其在指定期限内提供其它用人单位出具的已解除劳动合同的证据。

(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；

【律师观点】：劳动者的欺诈手段，基本上提供虚假资料，如假文凭、假证件、假经历等；因此，用人单位应当建立行之

有效的入职审查制度，并且适当运用知情权的法律规定。

(六)被依法追究刑事责任的。

【律师观点】：法律仅限于被追究刑事责任，被劳教、刑事拘留、行政拘留均排除在外；实践中需注意：被人民检察院免于起诉的或被人民法院依据刑法规定免于刑事处罚的，用人单位可依本项规定解除劳动合同。劳动者被人民检察院作出不予起诉决定的，用人单位不能依本项规定解除劳动合同。劳动者被劳动教养的，用人单位也不得依本项规定解除劳动合同。

【律师观点】：用人单位需充分掌握医疗期的有关规定，否则，少算一天都会被认定为违法解除，得支付赔偿金了。另外需注意解除劳动合同之前必须先另行给劳动者安排一个工作，不能医疗期满后直接解除劳动合同。

【律师观点】：这里的“调整工作岗位”是不需劳动者同意的，实践中用人单位在适用时需注意劳动者不能胜任工作的，需经过培训或调整工作岗位的程序，只有在培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的才可解除劳动合同。

(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。

【律师观点】：客观情况发生重大变化，法律只赋予用人单位解除权，这对劳动者好像不公平，很多情况下，劳动者更想解除。实务操作中，解除劳动合同之前需经协商程序，用人单位需举证，未经协商而直接解除劳动合同的，视为违法解除劳动合同。

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

(二)生产经营发生严重困难的；

【律师观点】：劳动法规定裁一人也得履行本条规定的程序，此条与劳动法的规定相比，放宽了裁员的标准，增加了裁员的范围。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三)家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

【律师观点】：用人单位在六个月内重新招用人员的，未通知被裁减的人员，而另聘他人的，如果被裁减人员主张权利，且条件相当的，用人单位应当赔偿损失、恢复劳动关系，且根据劳动部的有关规定，其工作年限与裁员前工作年限应当连续计算。

(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。

【律师观点】：劳动者具备上述条件不代表有了“护身符”，

如有第三十九条之情形的，用人单位同样可解除劳动合同。

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。

【律师观点】：实务操作中，用人单位单方解除劳动合同，不事先将理由通知工会，或不研究工会的意见，不将处理结果书面通知工会，其解除行为是否有效？劳动合同法对此进行了回避，没有明确规定。看来得由实施细则或司法解释进行规定了。

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；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

【律师观点】：特别注意第(二)项，达到退休年龄劳动合同不一定终止，开始依法享受基本养老保险待遇才算数。第(三)项，如劳动者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的，劳动合同终止后，劳动者又出现了，怎么处理？如劳动者出现时原劳动合同尚未到期，劳动者主张恢复劳动关系的，应当恢复。

第四十五条 劳动合同期满，有本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，本

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。

【律师观点】：实践中比较常见的是劳动合同期满时，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的，劳动合同应当顺延至医疗期满终止；女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当顺延至哺乳期满。劳动者丧失或者部分丧失劳动能力的，按照如下原则处理：(1)完全丧失劳动能力(1-4伤残)，劳动关系不得解除、不得终止，劳动者保留劳动关系，退出生产岗位直至退休；(2)大部分丧失劳动能力(5-6伤残)，劳动者可以提出解除或者终止劳动关系，但用人单位不得提出解除或者终止劳动关系；(3)部分丧失劳动能力(7-10伤残)，劳动者可以提出解除或者终止劳动关系，但用人单位不得提出解除劳动关系，但劳动合同期满，用人单位可以终止劳动合同。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

【律师观点】：这就是实践中所称的“被迫解除劳动合同”，劳动者依第三十八条规定解除劳动合同的，法律没有规定需书面形式通知，但从实务操作中举证角度出发，建议采用书面形式，且保留送达证据。

【律师观点】：注意这里强调解除劳动合同是用人单位提出的，劳动者提出的，用人单位无需支付经济补偿。

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

【律师观点】：理论上称为“非过失性辞退”，共有三种情形，即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；劳

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；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。此三种情形下，劳动者无过失，用人单位也无过错，但为了保护劳动者，仍需支付经济补偿。

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

【律师观点】：裁员，支付经济补偿是应该的。

【律师观点】：注意：合同终止需支付经济补偿，仅限于固定期限劳动合同。如果是以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止，无需支付经济补偿。

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

【律师观点】：用人单位被依法宣告破产的以及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而导致劳动合同终止的，劳动者无过错，用人单位支付经济补偿天经地义。

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

【律师观点】：兜底条款，为今后法律预留接口。

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。

【律师观点】：如果劳动者工作时间正好是六个月，经济补

偿该按半个月还是一个月计算?我国法律规定“以上”、“以下”、“以内”、“届满”，一般包括本数;所称的“不满”、“以外”，一般不包括本数。所以工作时间正好六个月的，经济补偿按照一个月工资计算。

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。

【律师观点】：计算封顶仅适用于高工资收入者，即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劳动者，普通工资收入的劳动者不适用。

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。

【律师观点】：实务操作中需注意“月工资”是一个总额的概念，包括标准工资、加班工资、津贴补贴等，具体规定可参照《工资总额组成规定》。

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。

【律师观点】：赔偿金不等于经济补偿金，支付了赔偿金外，是否还需支付劳动合同解除或终止的经济补偿金，这是一个值得思考的问题，劳动合同法未明确规定，但从条文文意解释，似乎不能同时适用。目前法律规定能同时适用的仅限于一种情形：最高人民法院关于在民事审判工作中适用《工会法》若干问题的解释第六条规定，根据工会法第五十二条规定，人民法院审理涉及职工和工会工作人员因参加工会活动

或者履行工会法规定的职责而被解除劳动合同的劳动争议案件，可以根据当事人的请求裁判用人单位恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬；或者根据当事人的请求裁判用人单位给予本人年收入二倍的赔偿，并参照《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第八条规定给予解除劳动合同时的经济补偿金。

第四十九条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

【律师观点】：实践中由于社保账户还无法做到全国转移，劳动者在不同地区之间跳槽，短期的社保账户就成了食之无味、弃之可惜的“鸡肋”。社会保险关系无法跨地区转移接续，也导致了现阶段很多劳动者宁愿用人单位支付现金而不愿意参加社会保险，此条仅是一个倡导性条款，尚无法解决现实问题。

第五十条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

【律师观点】：不出证明、不移档案、不移保险，是很多用人单位挟制劳动者的常用招数，劳动合同法首次规定不出证明造成劳动者损失的，需承担赔偿责任，不移档案需受处罚。但实务操作中好像也不一定对劳动者有利，档案和社保转移一般均要求劳动者有新的接收单位，所以是否需要转移应当考虑劳动者的意愿，也需要劳动者的配合。一律的要求用人单位在十五日内办理转移，不一定符合劳动者的利益。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法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。

【律师观点】：工作交接是用人单位支付经济补偿的前置程

序，实务操作中建议用人单位与劳动者在劳动合同中约定工作交接条款。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

【律师观点】：为什么是二年？不是一年、三年？我想应当是与劳动保障监察条例衔接吧，劳动保障监察条例规定：违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条 企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

【律师观点】：本条是关于订立集体合同的规定，可以概括为十二个字：平等协商、民主程序、订立主体。实务操作中注意集体合同的制定民主程序以及签订的主体。

第五十二条 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

【律师观点】：此条是关于订立专项集体合同的规定，正因为“专”，所以不“全”，专项合同中未约定的内容，应当另

行签订劳动合同进行明确。

第五十三条 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

【律师观点】：注意行业性集体合同、区域性集体合同适用的区域为县级以上区域。

第五十四条 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

【律师观点】：履行报批程序是集体合同生效的前提条件，生效后的集体合同具有普遍的约束力，即使新入职的新员工也同样适用。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；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。

【律师观点】：订立了集体合同后，劳动者获得的实际权利往往会大于政府最低标准，这就是签订集体合同的优势。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

【律师观点】：注意用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动

权益的，提起仲裁或诉讼的主体是工会而非劳动者，协商是必经程序，仲裁诉讼是否可选择适用，将由《劳动争议调解仲裁法》予以明确。

第二节 劳务派遣

第五十七条 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

【律师观点】：公司法规定有限责任公司注册资本的最低限额为人民币三万元，法律、行政法规对注册资本的最低限额有较高规定的，从其规定，劳务派遣公司注册资本不得少于五十万元属于特别规定。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本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。

【律师观点】：明确劳务派遣单位应当承担用人单位的义务及与劳动者签订合同的必备条款。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同必备条款更多，用工单位以及派遣期限、工作岗位必须在劳动合同中予以明确。

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。

【律师观点】：实践中劳务派遣处于法律真空地带，其不正常发展有点泛滥，为了限制这种不正常的发展，劳动合同法的两大招数“签订二年以上合同”“劳动者无工作期间每月支付最低工资”势必让劳务派遣有序发展。实务操作中，劳

劳务派遣单位与被派遣劳动者连续订立两次规定期限劳动合同后，是否需订立无固定期限劳动合同？有人认为，《劳动合同法》规定用人单位与劳动者签订两次固定期限劳动合同后再签订劳动合同根据劳动者意愿可以签订无固定期限劳动合同，这是一般性规定；在“劳务派遣”一节中又规定劳务派遣单位要与劳动者签订二年以上固定期限劳动合同，这属于特殊规定。因此劳动者不能与劳务派遣单位签订无固定期限劳动合同，也就是说只能永远签订二年以上的固定期限劳动合同。笔者认为，派遣单位也是劳动合同法所称的用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳动合同法规定的用人单位的应尽义务，派遣单位均应当执行，这是一个大前提，包括符合无固定期限劳动合同签订条件时，应当签订无固定期限劳动合同。

第五十九条 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(以下称用工单位)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。

【律师观点】：劳务派遣单位与用工单位之间为民事法律关系，签订的劳务派遣协议为民事合同，受民法调整。实务操作中，派遣单位的利益是否能够得到最大保护，法律风险是否能够最小化，很大程度上取决于派遣协议的制作水平，因此，派遣单位应当高度重视派遣协议的制作。

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。

【律师观点】：用工单位为什么要分割订立数个短期协议？主要是为了逃避社会保险和合同期内正常工资调整，对此法律做了禁止性规定。

第六十条 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。

【律师观点】：此条规定了劳务派遣单位的义务，即告知义务、工资支付义务、禁止收费义务。

第六十一条 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。

【律师观点】：经济越落后的地方，劳动力越过剩，有的劳务派遣公司从经济不发达地区招收劳动者，派遣到经济发达地区的用人单位工作，利用地区间经济发展不平衡，工资标准差别大，赚取其中差价。劳务派遣公司从用人单位处拿的是按经济发达地区的工资标准计算的工资，而付给劳动者的工资则按照经济落后地区的工资标准计算。劳动者权益受到严重侵害，本条对此行为进行了规制。本条的出发点是为了保护劳动者的利益，但是，该条款也是一把双刃剑，实务操作中，如果从经济发达地区向经济落后地区派遣，按照本条的规定，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，应当按照用工单位所在地的标准执行，这又实际上会损害劳动者的利益。

第六十二条 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

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。

【律师观点】：派遣过程的不透明，方便了派遣单位损害劳动者的利益。本条第一款的规定杜绝劳务派遣的“暗箱操作”，规定了用工单位的义务，第二款规定了接收劳动者必须“自用”。

第六十三条 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。

【律师观点】：劳务派遣领域中对劳务派遣工往往不实行同工同酬，而是以身份计酬，派遣工的工资待遇比“正式员工”的工资待遇低得多，身份歧视问题突出，本条的制定，实务操作中更充分的保护劳动者的利益。实践中有些用人单位为了规避对派遣工必须同工同酬的规定，将某些岗位全部实行劳务派遣，使用用人单位内部的“同工”彻底消失，从而使“同酬”失去基础，如何处理？笔者认为应当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。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

【律师观点】：根据我国目前实际情况，工会的力量仍显得较单薄，实务操作中，由于劳动者实际工作所在地在用工单位，因此，在用工单位依法参加或者组织工会，更方便维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

【律师观点】：协商解除劳动合同、被迫解除劳动合同同样适用于被派遣劳动者，该支付经济补偿的，派遣单位同样需依法支付。实务操作中，如果用工单位未依法提供劳动保护或者劳动条件的，或用工单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害被派遣劳动者权益的，被派遣劳动者因此而提出解除劳动合同似乎找不到法律依据。

被派遣劳动者有本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，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

【律师观点】：被派遣劳动者不符合录用条件、严重违纪、违法、不能胜任工作等情形，用工单位可以将劳动者退回，派遣单位可以依法解雇，这种情况下，派遣单位可不支付经济补偿。

第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

【律师观点】：有些用人单位为了降低用工成本，把单位内部长期固定的正常工作岗位转为劳动力派遣岗位，同时与劳务派遣公司合作，劳动者还是那些劳动者，但被转变为由劳务公司派遣，收入大幅降低。实践中劳务派遣范围的随意扩大现象严重，发展到很多企业在长期性、稳定性的工作岗位也使用劳务派遣工，劳务派遣大有成为主流用工形式之势，为了遏制这种不正常发展，本条明确了劳务派遣的适用范围，一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。但是需注意，法条规定“一般”在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，而不是“应当”，可见并非强制性规定，实务操作中本条的可变性很大。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

【律师观点】：实践中有的用人单位自己成立劳务派遣公司，把自己的员工全部通过自己的劳务派遣公司派遣给本单位，用工关系性质转变，劳动者收入降低，企业用工成本降低。其间的差价直接奖励给了单位的有关管理人员。劳务派遣还成为少数企业的不正常发财途径。本条禁止用人单位为了规避用工成本自设劳务派遣公司的行为。违反本条规定的，属于违反法律强制性规定，行为无效。

第三节 非全日制用工

第六十八条 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。

【律师观点】：本条是对非全日制用工形式的定义，与劳动和社会保障部《关于非全日制用工若干问题的意见》中的规定有较大区别。实践中还有一种以完成一定项目的非全日制用工形式。实务操作中如果劳动者周工作时间超过二十四小时，用人单位是否需支付加班费？按照何种标准支付？法律没有明确规定。

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。

【律师观点】：非全日制用工双方当事人可不签订书面合同，可建立双重或者多重劳动关系，这就是非全日制用工灵活的典型体现。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

【律师观点】：非全日制用工双方当事人虽不能约定试用期，但双方当事人任何一方却都可以随时通知对方终止用工，是否约定试用期对非全日制用工没有意义。

第七十一条 非全日制用工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，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

【律师观点】：非全日制用工中，双方当事人解除合同、终止合同均无需理由，无需支付经济补偿，非全日制用工虽灵活，但对劳动者却显得不公平，立法者的目的是“牺牲”小部分劳动者的利益去换取非全日制用工的蓬勃发展。

第七十二条 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。

【律师观点】：此条规定了非全日制用工劳动报酬的“两不”原则，我更关心的是用人单位违反这“两不”原则的，劳动者有什么救济途径。要求支付经济补偿？看来行不通。唯有通过劳动监察程序去“责令”限期支付或补足差额了。

第六章 监督检查

第七十三条 ^v劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

【律师观点】：本条规定了劳动合同制度监督检查的体制。劳动合同制度实施的监督管理权属于劳动行政部门。

(一)用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

(二)用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

(三)劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

(四)用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

(五)用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；

(六)用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

(七)法律、法规规定的其他劳动监察事项。

【律师观点】：本条列举了劳动行政部门监督监察的具体事项，我们唯有希望劳动行政部门真正能够严格执法。

第七十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

【律师观点】：本条规定了监督检查措施、程序和文明执法要求。

第七十六条 县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管

理等有关主管部门在各自职责范围内，对用人单位

陕西灵活用工平台 山东公司灵活用工合同大全篇四

一、在施工前，由甲方负责会同乙方、设计单位对工程施工图纸及工程概算书进行会审，经会审后工程施工图及工程设计概算书，作为今后施工和编制施工图预算书的唯一依据。

二、在工程开工前，甲方应组织有关人员，对乙方编制的工程施工图预算进行会审，会审后的工程施工图预算书作为工程竣工结算唯一的依据。

三、乙方必须严格按图施工，保证施工质量，甲方对施工工地必须提供方便，并有专人负责，做好施工质量监督及隐蔽工程验收。

四、乙方对设计单位的设计图纸应会审，在施工过程中发生设计问题应由乙方负责。

五、施工设备及材料由乙方材料仓库运到工地的运输费已包括在决算书内。

六、双方一致同意于工程委托合同签订甲方土建设验收合格后_____月内完工，工程如缓期，所造成停工窝工以及返工等损失，由乙方负责。

七、设备材料供应办法，为了工程进度，工程所需设备材料由甲方委托乙方供应，工程设备材料需具备合格证（编入决算书）。

八、在工程竣工前五天前，乙方通知甲方验收，甲方接到通知后及时组织有关人员参加验收，不得无故拖延。

九、甲方应严格按照本协议书的约定进行付款。

十、乙方应按照国家有关标准规定进行电力工程安装，保证安装的质量及达标。

十一、乙方须在本协议约定的时间内完成安装。

陕西灵活用工平台 山东公司灵活用工合同大全篇五

乙方：_____

甲方负责将乙方基本情况介绍给学生，经学生与其家长商议后自愿向学校提出实习与就业申请，甲方择优向乙方推荐。

一、为配合乙方毕业生之实习与就业需求，甲方同意接受乙方推荐部份专业学生至甲方实习，为此经甲乙双方协商一致而签订本协议书。

二、甲方同意接受乙方推荐的实习生共_____人，实习期自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止，具体人员名单及安排的实习岗位如附件《实习生一览表》。

三、实习期间，甲方安排乙方实习学生每日工作时间不超过八小时，平均每周不超过四十小时，并保证乙方实习生每周至少休息一天；若因工作需要需延长平常实习工作时间时，乙方的实习学生须接受甲方工作安排，但甲方事后须给予乙方实习生同等时间的补休或比照劳动法规定计发加班实习津贴。

四、甲方在毕业生实习期间，负责乙方实习生的工作安排、劳动安全、劳动纪律教育、考勤记录和必要的技术指导。乙方在此期间，应了解毕业生的实习情况，协助甲方对实习生的管理和教育，如遇问题时，双方协商解决。

双方协商同意，实习期间甲方每月付给乙方元(人民币)生活补贴；如果实习期内乙方不符合甲方的工作要求，甲方应在本

协议期限的1/3时间内提出解除本“协议”。

第二条甲方负责对乙方在正式实习前进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训，讲明应牢记的注意事项。

五、实习期间，甲方支付乙方毕业实习生的每月实习津贴标准(cny)为：本科生_____元、专科生_____元，中专生____元，并为乙方实习生解决住宿事宜。

六、乙方实习学生来甲方实习期间可报销往返交通费一次。限火车、公共汽车、轮船之交通费用，若为单一交通工具在12小时以上时可报支相关之卧铺费用。

在试用期间，由于任何一方的欺诈行为导致另一方利益受损，可立即终止试用合同，报酬支付到合同解除日。

七、乙方实习学生应遵守甲方《职工管理规则》之劳动纪律、道德规范、行为规范、考勤管理的规定，以及其他生产管理规定，并爱护甲方之财产。乙方实习学生如出现违反甲方规章制度或违法行为，甲方有权解除本协议。

八、在实习期中，甲方应为乙方实习学生提供工作上必要的劳动安全配备，乙方实习学生应遵守劳动安全卫生法规及操作规程，若乙方实习生因违反规定操作而致自身受到安全、健康的伤害时，甲方不承担责任。

九、有下列情形之一者，乙方可以随时通知甲方解除协议：

实习期间乙方要对甲方学生进行严格的思想、纪律和业务考核，实习结束后，将实习成绩书面通知甲方实习主管部门。

2. 甲方不能按照本协议规定支付给乙方实习生实习津贴的。

十、在实习期间，若实习生需回校参加必要的考试时，乙方须提前一周与甲方协商后，由乙方统一安排返校，实习生不得擅自离开。

十一、本协议一式二份，双方各执一份，协议中未尽事宜，由双方协商解决。

甲方(盖章)：_____ 乙方(盖章)：_____

代表(签字)：_____ 代表(签字)：_____

陕西灵活用工平台 山东公司灵活用工合同大全篇六

身份证号码：_____

鉴于：

有限公司（下称甲方）是一所高新技术企业，已拥有_____等多项自主知识产权，有广泛并深厚的人才、技术的资源背景，多年的经营积累了广泛的市场客户群，取得了_____资质，通过了_____认证，在行业享有一定的品牌。

2.（下称乙方）具有丰富的经营管理经验和较深厚的市场背景和市场能力。

第一条 合作内容

1. 甲方委派总经理、提供资金，并托管部分股东股权，乙方全面负责承担_____有限公司原有项目和新增项目的经营运作。

2. 合作期限：___年，从_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

第二条 双方确认：

有限公司的债权、债务、资产及损益状况以____年____月____日____出具的《财务报表》为准。

2. 乙方向____有限公司提供的资金，用于公司日常经营所需资金和解决公司贷款所需的周转资金及担保。

第三条 甲方权利及义务

2. 有权委派董事____名，根据公司法 and 公司章程行使董事权利；

3. 有权派员担任____有限公司的总经理，聘期____年。按照公司法和____有限公司章程行使其职权。

4. 自本协议签订之日起____天内以转账的形式，向____有限公司账户支付人民币____元整（大写：____）。

第四条 乙方权利及义务

1. 促使____有限公司股东大会和董事会按照本协议的内容通过相应的决议。

2. 协助甲方安排资金投入运作。

3. 全面负责承担____有限公司原有项目和新增项目的经营运作。

7. 保证履行已签署的项目合同、协议；

第五条 乙方承诺实现如下第____种经营目标：

1. 目标一：

自本协议签订之日起____年内，____有限公司新增经营利润总额（不包括处置、经营公司原有资产收益）达到或超过人民币____元整（大写：____）。（以双方共同委托的____会计事务所审计结果为准）

2. 目标二：

自本协议签订之日起____年内，____有限公司净资产达到或超过人民币____万以上，具有持续盈利能力，并具备上市条件。

3. 目标三：_____

第六条 利益分配

1. 乙方完成目标一的情况下，____有限公司____年底经审计的乙方经营过程中____有限公司新增经营利润总额（不包括处置、经营公司原有资产的收益）____万元可分利润属于原股东享有，超过____有限公司万元的部分归乙方所有。新增经营利润总额（不包括处置、经营公司原有资产的收益）不足____有限公司万元的部分，由乙方补足。

2. 乙方完成目标二的情况下，有权根据如下方案获得收益：_____。

3. 乙方完成目标后享有受让股权和增资权利，具体方案为：_____。

第七条 协议的解除

1. 乙方完成目标一的情况下，____有限公司____年底

经审计的乙方经营过程中_____有限公司新增经营利润总额（不包括处置、经营公司原有资产的收益）_____万元可分利润属于原股东享有，超过_____有限公司万元的部分归乙方所有。新增经营利润总额（不包括处置、经营公司原有资产的收益）不足_____有限公司万元的部分，由乙方补足。

2. 乙方完成目标二的情况下，有权根据如下方案获得收益：_____。

3. 乙方完成目标后享有受让股权和增资权利，具体方案为：_____。

4. 如本协议终止或被解除，乙方派员经营期间发生的债权、债务，及诉讼等，均由乙方派员处理解决并承担责任，未能获偿的债权，由乙方方向甲方偿付，经营期间发生的未能履行的债务，经债权人同意，由乙方直接向债权人履行，或者由乙方对甲方进行相应的补偿。

第八条 违约责任

1. 甲方逾期投入运营资金的，每逾期一天，应按逾期投入资金金额的_____ %向乙方计付违约金，逾期达到或超过_____天的，乙方有权解除本条合同。

2. 乙方未能实现本合同约定目标的，影响甲方支付违约金人民币_____元（大写：_____）。

3. 除本合同特别约定之外，任何一方违反本合同约定，应赔偿给对方造成的损失，并向对方支付违约金人民币_____元（大写：_____）。

第九条 不可抗力

1. 在本合同履行过程中，如因不可抗力导致活动终止或带来损失，甲乙双方各自承担自己损失，互不承担违约责任。

2. 任何一方因遇到不可抗力致使全部或部分不能履行或迟延履行本合同的，应自不可抗力事件发生之日起三日内，将不可抗力情况以书面形式通知另一方，并自不可抗力发生之日起三十日内，向另一方提交导致其全部或部分不能履行或迟延履行的证明。

第十条 法律适用及争议解决

1. 本合同适用^v有关法律，受^v法律管辖。

2. 本合同执行期间，如遇不可抗力致使合同无法履行的，双方应按有关法律法规规定及时协商处理。

(1) 将争议提交____仲裁委员会仲裁；

(2) 依法向____人民法院提起诉讼。

第十一条 保密义务

任何一方对因本协议的签订和履行而获知的另一方及××有限公司的商业秘密负有保密责任，除非中国现行法律、法规另有规定或征得另一方的书面许可，一方不得将前述商业秘密向其他第三方披露。该保密责任期限自本协议签订之日起至有关商业秘密成为公开信息时止。

第十二条 补充与变更

2. 本协议执行过程中，遇有客观情势发生变化而需要修改本协议有关条款时，应经双方协商一致以书面形式予以变更。

第十三条 生效条件

1. 本协议自双方的法定代表人或其授权代理人在本协议上签字并加盖公章且双方公司董事会、股东会批准本协议后生效。各方应在协议正本上加盖骑缝章。

2. 本协议一式____份，具有相同法律效力。各方当事人各执____份，其他用于履行相关法律手续。