

# 最新男女朋友之间的协议书很宠很撩的(模板9篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 2023年叉车外包服务合同 山东公司灵活用工合同通用篇一

### 一、合同期限：

双方合同期为\_\_年，从\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止。其中，从\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日为试用期。在试用期内，甲方认为乙方不符合录用条件的，可以随时解除劳动合同。乙方也可以随时解除本合同。劳动合同期满，即行终止，经双方协商一致，可续订劳动合同，续订期以续订合同为准。甲方根据公司工作经营情况，安排乙方到\_\_\_\_\_部门担任工作。甲方根据工作经营需要，以及乙方的实际能力(专业、工作、体力)可作适当调动，包括临时性工作。乙方根据甲方安排的工作内容和要求，按质、按量、按时地完成任务。

### 二、乙方工资及福利待遇：

基本工资依据职位和岗位等级标准支付，为每月\_\_\_\_\_元(大写：\_\_\_\_\_圆整)每年依工作表现调整。所有津贴均已包含在基本工资内，不另行支付。遵照社会保险条例要求，甲方为其交纳国家规定的社会保险。甲方根据公司的经营效益给乙方发放适当的奖金。

### 三、甲方基本权利和义务：

1、根据工作需要和规章制度及本合同条款规定，对乙方进行管理。

2、保护乙方合法权益，根据乙方工作表现实施奖励和处罚。

3、甲方有权根据业务需要、乙方能力和工作表现等安排调整乙方工作。

4、甲方可视经济效益和乙方的技术水平、业务熟练程度、劳动效率、工作绩效等逐步提高乙方的劳动报酬。

#### 四、乙方基本职责：

1、遵守国家政策、法律、法规以及甲方制定的规章制度和劳动纪律。

2、服从甲方的管理和要求，不得擅离职守。

3、完成甲方指派的工作任务和经济指标。

4、保守甲方的业务、技术及有关文件的秘密。

5、乙方不得从事与甲方业务范围相似的任何第二职业。

6、按甲方的工作要求而加班和出差。

#### 五、有下列情况之一，甲方可以解除或终止合同：

1、乙方患病或非因公负伤，医疗期满后不能从事原工作的；

2、严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

3、乙方违反劳动纪律，经教育或处分仍然无效的；

4、被依法追究刑事责任的。

六、有下列情况之一，甲方不得解除合同：

1、乙方患病或非因工负伤在规定的医疗期内的；

3、乙方在孕期、产期和哺乳期间的。

七、有下列情况之一，乙方可与甲方解除合同：

2、甲方不按合同规定支付乙方劳动报酬和福利待遇的；

3、甲方不履行合同或违反法律、法规规定，侵害乙方合法权益的；

4、乙方本人有特殊情况，需要辞职并经甲方同意的。

八、除按第五条第2、3、4项规定以及法律规定的解除聘用合同条件

九、双方终止或解除聘用合同时，如乙方符合第五条第1、5、6项，甲方应当依照国家有关规定给予经济补偿。

十、乙方因违反纪律而被辞退或乙方符合第七条第4项规定，则甲方不给予任何经济补偿。乙方被开除、劳动教养或判刑，聘用合同自行解除，不再另行通知。

十一、乙方在甲方工作期间因工负伤或死亡，则由甲方按照有关规定

十二、乙方享有<sup>v</sup>规定的公休、节假日、婚丧、计划生育及女工孕期、产期休假等有关待遇。

十三、甲方明确执行<sup>v</sup>颁发的《劳动法》之规定，实

行平均每周

四十小时的工时制度。

十四、职工必须遵守甲方有关保密资料的规定，违反上述行为者将根据情况承担相应的责任。

十五、合同期满一个月，双方如无异议且书面通知对方的，则合同自动延期生效一年。

十六、当执行本合同发生争议时，由甲乙双方协商解决。在二十日内协商无效时任何一方都可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对裁决不服的，可在接到仲裁决定书后十五日内向有管辖权的人民法院起诉。

十七、本合同自签字之日起生效。双方必须严格执行，未经双方同意，任何一方不得修改和变更。本合同壹式贰份，甲乙双方各存壹份。

劳务用工合同范文2

咀方：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

依照《<sup>v</sup>合同法》及国家相关法律、法规和公司文件相关规定，遵循平等、自愿、公平和诚信的原则，甲、乙双方就\_\_\_\_\_（工程）劳力施工承包事宜协商一致，订立本合同。

第三条、工程工期

1、从20xx年4月5日到20xx年5月5清空学校粪池；

3、乙方应无条件执行甲方的进度计划安排(包括新调整的进度计划)。

第四条、工程质量标准所承包工程范围内的工程质量必须达到

#### 第五条、甲方责任和义务

1. 负责统一制定各项管理目标, 组织编制施工计划、物资需用量计划表, 实施对工程质量、工期、安全生产、文明施工、计量检测、实验化验的控制、监督、检查和验收。

2. 根据工程情况要求乙方增减施工人数, 满足施工生产需要。对施工质量底劣、技术差、不服从指挥、有违法乱纪行为的人员予以清退。

3. 及时提供由甲方供应的设备、周转材料。

4. 按本合同约定, 向乙方支付劳动报酬。

#### 第六条、乙方责任和义务

1. 遵守国家政策和法律法规; 遵守业主和甲方企业的相关规章制度, 做好安全、文明施工、环境和职业健康安全、劳动保护等工作。

2. 严格按照设计、施工验收规范、有关技术要求及施工组织设计精心组织施工, 确保工程质量达到约定的标准, 对本合同劳务承包范围内的工程质量向甲方负责; 根据业主或甲方的计划要求(包括调整后的计划)合理组织, 科学安排作业计划, 投入足够的人力、物力、保证工期; 承担由于自身责任造成的质量返修、工期拖延损失。

第七条: 付款金额2200元。

第八条：付款方式，工程到期(也就是5月初)一次性付清

## 2023年叉车外包服务合同 山东公司灵活用工合同通用篇二

甲方：\_\_\_\_\_ (以下简称甲方)

乙方：\_\_\_\_\_ (以下简称乙方)

### 一、 经营方式

1. 甲方提供厨房、餐厅、全套厨房设备，负责水电和燃料及厨工住宿。
2. 乙方负责厨房设施的维护，若财产发生人为损坏，乙方需照价赔偿。
3. 乙方自行采购、加工，自负盈亏。
4. 乙方自行安排厨房员工，并负责厨房员工工资福利。
5. 承包期内必须添置或更换厨房设备，由乙方提出，经甲方同意后由甲方负责。

### 二、 双方权利及义务

#### 1. 甲方权利义务：

- 1) 甲方按承包合同规定监督乙方依法经营、履行合同，做好协调工作。
- 2) 甲方对乙方进菜、配菜、营养搭配、服务水平及卫生状况进行监督，并有权要求乙方及时整改。

3) 甲方应协助乙方维持食堂治安秩序，并加强对员工的教育。

## 2. 乙方的权利义务：

1) 乙方负责食堂的经营管理，具体包括食堂人事、菜肴的搭配与制作、就餐环境卫生、服务等。

2) 乙方必须遵守国家 and 地方有关环境和食品卫生的标准。严禁供应腐烂变质的食品，保持菜肴的新鲜和卫生。

3) 乙方必须按时供应甲方工作日各餐，做到新鲜可口、花样翻新、营养搭配好。

4) 餐后认真清洗食具并消毒工作，食堂内部、用餐大厅环境卫生全面清洁整理。经常清理食堂内外水池、下水道，确保畅通。经常清理灶台及炊事用品污垢。

5) 做好消除蚊、蝇、鼠害。

6) 冰柜定期清理、除霜、消除异味、生熟物品分开存放。

7) 乙方现场工作人员必须具有健康证。

8) 所有食堂工作人员工资和福利均由乙方负责。

## 三、伙食标准

早餐\_\_\_\_\_元/人，中餐\_\_\_\_\_元/人，晚餐\_\_\_\_\_元/人，  
夜宵\_\_\_\_\_元/人。其中中餐标准为\_\_\_\_\_大荤\_\_\_\_\_小  
荤\_\_\_\_\_素菜\_\_\_\_\_汤及\_\_\_\_\_水果，晚餐标准  
为\_\_\_\_\_大荤\_\_\_\_\_小荤\_\_\_\_\_素菜\_\_\_\_\_汤及\_\_\_\_\_  
水果，米饭任食。(如有变动，双方协商核定)

## 四、结算方式

甲方按双方核定用餐数，每\_\_\_\_\_个月计算餐费，于每月的\_\_\_\_\_日前以现金或支票付给乙方。

## 五、合同期限

试用期为\_\_\_\_\_个月，合同期\_\_\_\_\_年，即从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。试用期满，若双方均无修改或终止要求，则直接进入正式合同期。合同期满，双方如无异议，自动续约。

## 六、合同终止条例

## 七、违约责任

1. 因乙方提供不洁食物造成甲方人员食物中毒的，由乙方负责赔偿并承担相应的法律后果。
2. 甲方无故未按时结清乙方账款超过\_\_\_\_\_日(以结算确认单日起)的，应承担违约金\_\_\_\_\_%/天。
3. 一方有意终止合作而没有提前通知对方，须赔偿对方最后一个月餐费的\_\_\_\_\_%。

## 八、其它

本合同一式两份，甲乙双方各执一份，双方签章后生效。未尽事宜，双方协商解决。

甲方：\_\_\_\_\_

甲方代表：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

乙方代表：\_\_\_\_\_



日期：\_\_\_\_\_

## 2023年叉车外包服务合同 山东公司灵活用工合同通用篇三

### 1、在司法实践中判断劳动关系的主要依据是什么？

劳动关系的主要法律特征为劳动者与用人单位之间存在人格、经济、身份上的依附性，以及主体上的不平等性，劳动者所提供的劳动具有职业性。认定劳动关系主要考虑两个标准，一是用人单位与劳动者之间实际存在着管理与被管理、指挥与被指挥、监督与被监督的关系；二是用人单位提供了基本的劳动条件，劳动条件包括劳动场所、劳动对象和劳动工具。司法实践中确认劳动关系的主要依据是劳社部发〔2019〕12号《关于确立劳动关系有关事项的通知》（以下简称《确立劳动关系的通知》）。按照该通知的规定，判定劳动关系的主要标准为：用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；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；劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。若用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；考勤记录；其他劳动者的证言等。

司法实践中往往难以区分劳动关系、劳务关系。法发〔2019〕11号《民事案件案由规定》第110条“劳务（雇佣）合同纠纷”被法〔2019〕41号《民事案件案由规定》第122条“劳务合同纠纷”取代。法〔2019〕41号《民事案件案由规定》中无雇佣合同纠纷案由。这表明，广义的劳务合同包括雇佣合同。劳务合同指平等主体之间发生的通过提供劳务来获得对价的一种普通民事合同，属于合同法上的无名合同，受合同法的

调整。就用工主体而言，劳务合同的主体可以为自然人，如家庭雇佣保姆、车主雇人开车、私人保镖等等，而劳动关系用工主体须符合《劳动合同法》第二条之规定。在用工方式上，劳务合同中的用工一般具有临时性、流动性、不稳定性的特点，而劳动关系一般具有职业性的特点。此外，《劳动争议司法解释(三)》第七条规定，用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

## 2、村民委员会、居民委员会等能否成为用人单位？

根据《劳动合同法》第二条之规定，受《劳动合同法》调整的用人单位主要包括<sup>v</sup>境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、国家机关、事业单位、社会团体。依照《城市居民委员会组织法》的相关规定，居民委员会是居民自我管理、自我教育、自我服务的基层群众性自治组织，其成员系由本居住地区全体有选举权的居民或者由每户派代表选举产生。居民委员会的工作经费和来源，居民委员会成员的生活补贴费的范围、标准和来源，由不设区的市、市辖区的人民政府或者上级人民政府规定并拨付。由此可知，居民委员会与其成员之间不存在劳动合同关系。村民委员会与居民委员会的性质相似。依照《村民委员会组织法》的相关规定，村民委员会是村民自我管理、自我教育、自我服务的基层群众性自治组织，村民委员会成员由民主选举产生，对于不脱离生产村委会成员，可以给予适当补贴。因此，村民委员会与其成员之间也不存在劳动关系。

但是，有意见认为，村民委员会、居民委员会并不是任何时候都不能成为用人单位，村民委员会、居民委员会与其所聘用的工勤人员之间系劳动关系。

我们认为，村民委员会、居民委员会并非属于《劳动合同法》第二条第二款所规定的“社会团体”，因此，其不属于《劳动合同法》所规定的“用人单位”的范畴，其与所雇佣的人

员之间发生的纠纷应按劳务合同处理。

### 3、借用关系中用人单位如何认定？

原劳动部《关于贯彻执行若干问题的意见》(以下简称《劳动法适用意见》)第7条规定，用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同，但在外借和上学期间，劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。《工伤保险条例》第四十一条第二款规定，职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。由以上规定可以看出，当劳动者存在借用关系时，原则上出借单位是用人单位。

### 4、公司董事与公司之间是否存在劳动关系？

董事一般与公司之间不存在劳动关系，但董事同时在公司其他机构任职的，可以与该公司形成劳动关系。

理由如下：(1) 国家税务总局国税发[1996]214号文件明确规定，外商投资企业董事(长)同时担任企业直接管理职务的，应判定其在该企业具有董事(长)和雇员的双重身份。该通知虽然主要针对是如何征收个人所得税，但是对于判断公司董事与公司之间是否存在劳动关系有一定的参考意义。(2) 从董事的产生来看，对于设有股东大会的公司，一般是由股东大会选举产生，选出的董事或董事会对股东大会负责；对于不设股东大会的公司，一般是由股东委派或任命产生，该董事对股东负责。而在劳动关系中，劳动者是通过与用人单位签订劳动合同并实际提供劳动形成劳动关系。(3) 从报酬来看，按《公司法》的规定，董事的报酬是由股东大会决定的，其获得的是“董事报酬”，并非《劳动法》中的“工资”。(4) 从判断法律关系的依据来看，确定董事身份的依据是公司章程、股东大会决议或股东的委派文件，而劳动者与公司之间的劳动关系是依据劳动合同。总的来说，从董事的产生、任职资格、享有的权利、

承担的义务、任职年限、权利受到侵害后的救济途径等均适用《公司法》及《公司章程》的规定，并不能适用《劳动法》，因此，董事一般与公司之间不存在劳动关系，但董事同时在公司其他机构任职的，可以与该公司形成劳动关系。

第一种观点认为，依据《确认劳动关系的通知》第4条规定，建筑施工、矿山企业等用人单位将工程(业务)或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。这里发包方承担的“用工主体责任”应当理解为《劳动法》上的用人单位责任。

第二种观点认为，《劳动合同法》第九十四条规定：“个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。”(2019)鲁法民一字第6号山东高院《关于审理劳动争议案件若干问题的意见》中认为，“根据最高人民法院法释【2019】20号司法解释和劳动部规章的有关规定，劳动者在违法转包、非法分包的工程中遭受的伤害事故，系由于发包人没有提供安全生产条件或者将工程发包给不具备施工资质的单位和个人造成的，其应当对劳动者的损害承担赔偿责任，但不能据此推定劳动者与发包方存在劳动关系。”依据上述规定，不能认定发包单位与劳动者存在劳动关系。

我们同意第二种观点。因具有用工主体资格的发包人与实际施工人直接招用的人员不具有建立劳动关系的合意，亦未享有有关权利，履行有关义务，故不宜认定实际施工人招用的劳动者与具有用工主体资格的发包人之间存在劳动关系。但由于发包人没有提供安全生产条件或者将工程发包给不具备施工资质的单位和个人，造成劳动者在违法转包、非法分包的工程中受到伤害的，可以参照适用《劳动合同法》第九十四条，由发包人和实际施工人对劳动者的损害承担连带赔偿责任。发包人在承担连带赔偿责任后可向实际施工人追偿。

这种行为属于挂靠行为。根据《劳动合同法》第七条的规定，引起劳动关系发生的法律事实是劳动。在用人单位仅为劳动者代缴社会保险费，且劳动者未提供劳动时，二者之间不存在劳动关系。在司法实践中应当注意劳动保险关系不同于劳动关系。

《劳动合同法》第四十四条第(五)项规定，用人单位被吊销营业执照的劳动合同终止。但是，现实生活中存在着用人单位被吊销营业执照后仍然经营，劳动者继续在用人单位工作的情形。那么在这种情形下，若劳动者与用人单位发生争议时，二者之间是否存在劳动关系？虽然《劳动争议司法解释(三)》第四条、第五条对于用人单位被吊销营业执照后发生争议如何列当事人进行了规定，但是该规定仅系程序性规定，并没有就此情形下劳动者和被吊销营业执照的用人单位之间是否存在劳动关系予以明确规定。最高人民法院负责人就该司法解释答记者问中认为，不具备合法经营资格主要包括未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营这三种情况。非法用工主体由于违反工商登记的规定，理应受到行政处罚，但行政违法行为不应影响到其民事行为的效力。只要非法用人单位与劳动者之间签订的不是违反法律强制性规定、违背社会善良风俗和社会公共道德的劳动合同，即便存在非法用工，也应当承认其劳动关系的存在。这样，当纠纷发生时，就可按照法律倾斜于劳动者的原则，由用人单位承担相应的责任，并且，当用人单位不存在或者无力承担责任时，出资人应当依法予以承担责任。具体来讲，第一，不具备合格经营资格的用人单位的劳动者已经付出劳动的，用人单位不能以自己不具备合法经营资格而免责，劳动者仍有权依照有关规定向用人单位索取相应的劳动报酬、经济补偿或赔偿金。第二，由于用人单位不具备合法经营资格，其招用劳动者的行为本身是错误的，而该行为主要是由用人单位的出资人决定的，且有的不具备合法经营资格的用人单位无力支付劳动者的劳动报酬、经济补偿或赔偿金。因此，由出资人承担民事责任，有利于对劳动者权益的保护。第三，如果不具备合法经营资格的用人单位被依法取缔或不存在，

则应由出资人向劳动者承担相应的劳动报酬、经济补偿或赔偿金。

我们认为，上述两种观点主要是逻辑之争，第二种观点实际上是“无效认定、有效处理”，因此，两种观点在处理结果上并无本质不同。但是，从逻辑上看，第二种观点更为妥当，而且《劳动合同法》第四十四条第(五)项明确规定，用人单位被吊销营业执照的劳动合同终止，若继续认定存在劳动关系，则明显违反该规定。根据《劳动争议司法解释(三)》第四条的规定，不具备合法经营资格的用人单位，与劳动者签订的劳动合同是无效合同，对于劳动者已经履行劳动的，应当列用人单位和其出资人为当事人，承担给付劳动者劳动报酬、经济补偿和赔偿金责任。

第一种观点认为，《劳动争议司法解释(三)》第七条规定，用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。对于用人单位招用的尚未享受养老保险待遇或领取退休金的人员是否为劳动关系未作规定。从该条的文义上，似乎是区分是否享受养老保险待遇或领取退休金而予以不同对待。《广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用、若干问题的指导意见》对此进行了明确规定，该意见第十七条规定，用人单位招用已达法定退休年龄但未享受养老保险待遇或退休金的人员，双方形成的用工关系可按劳动关系处理。用人单位招用已享受养老保险待遇或退休金的人员，双方形成的用工关系应按劳务关系处理。

第二种观点认为，《劳动合同法实施条例》第二十一条规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。《劳动合同法实施条例》第二十一条系对《劳动合同法》第四十四条的补充。结合《劳动合同法》第四十四条第二项及《劳动合同法实施条例》第二十一条的规定，应理解为当满足享受养老保险待遇、退休金或达到法定退休年龄中的任何一种情形时，

劳动合同均终止。达到法定退休年龄是劳动合同终止的法定事由，当劳动者达到法定退休年龄时，其已经不是劳动合同的适格主体，因此，不论其是否享受养老保险待遇，其与用人单位之间均为劳务关系。

我们倾向于第二种观点。

劳动者达到法定退休年龄后，劳动者即享有退休享受基本养老保险待遇的权利，这种权利属于社会权。而对于用人单位而言，当劳动者达到法定退休年龄时，无论劳动合同是否到期以及是否存在无固定期限劳动合同，其均可依法终止劳动关系。但是，由于各种因素的影响，也存在着劳动者已超过法定退休年龄继续原单位工作的情形，这种情形应视为双方放弃自身权利，双方之间仍然存在劳动关系。

上世纪90年代中后期，一批特大型中央企业(集团)开展了重组改制和境外上市的工作，主要采用“存续分立式”的改制方案，将成长性好的优良资产上市，剥离原来不良资产和富余人员进入存续企业，形成了规模巨大的国有存续企业和存续事务人员。内退人员是存续事务人员中人数众多的一个群体。所谓“内退”，是“退出工作岗位休养”的简称。1993年<sup>[1]</sup>发布的《国有企业富余职工安置规定》(令<sup>[2]</sup>第111号)第九条规定：“职工距退休年龄不到五年的，经本人申请，企业领导批准，可以退出工作岗位休养。职工退出工作岗位休养期间，由企业发给生活费。”由此可见，“内退”是劳动关系存续期间，双方对劳动关系的一种调整或变更。由于内退工资大多低于退休金，基于对内退职工劳动权益的保护，当劳动者达到退休年龄时，应认定双方劳动关系终止，内退职工应享受基本养老保险待遇或退休金。

在一些老企业、国有企业中存在着类似情形，但具体情形并不完全一致。实践中主要有以下情形：一是用人单位继续给劳动者发放生活费、缴纳社会保险；二是长期“两不找”，即劳动合同期限届满后用人单位既没有给劳动者支付生活费，

也未缴纳社会保险，劳动者也长期未主张权利；三是劳动合同期满后，仍支付了部分生活费，此后不再支付生活费。总的来说，我们认为，劳动合同届满后，劳动合同当然终止，不因是否出具终止劳动合同证明书而不同。对于第一种情形，可以认可双方劳动关系存续，但是劳动者主张签订劳动合同的不予支持。对于第二种、第三种情形，应认定双方劳动关系已经终止。

此外，实践中还存在双方未签订劳动合同，劳动者因下岗、待岗离开工作岗位，双方未对劳动关系进行处理的情形。对此，若属于群体性纠纷，应由有关部门协调处理。

## 12、如何确认涉外劳动关系？

外国人、台港澳居民未依法办理《外国人就业证》、《台港澳人员就业证》的，应认定有关劳动合同无效。外国人、台港澳地区居民已经付出劳动的，由用人单位参照劳动合同约定支付劳动报酬。

外国企业常驻代表机构、台港澳地区企业未通过涉外就业服务单位直接招用中国雇员的，有关用工关系不认定为劳动关系。

持有《外国专家证》并取得《外国专家来华工作许可证》的外国人、台港澳居民，与中国境内企业、高校等用人单位建立用工关系的，可认定为劳动关系。

## 二、规章制度

第一种观点认为，《劳动合同法实施条例》第四条规定，《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。对于作为劳动合同的一方



主体签订劳动合同的，其本身属于用人单位，应履行《劳动合同法》第四条规定的程序后，总公司的规章制度才能作为分公司用工管理的依据；对于不具备作为劳动合同一方主体的分公司，因其受总公司委托与劳动者签订合同，则可以不需再履行《劳动合同法》第四条规定的程序，总公司的规章制度直接可作为分公司用工管理的依据。

另一种观点认为，无论是可以直接签订劳动合同的分公司还是受总公司委托签订合同的分公司，其本身并非独立的用人单位。《劳动合同法实施条例》第四条的立法目的在于为分支机构众多的大型公司订立劳动合同提供便利，而非使其成为独立的用人单位。故对于总公司制定的规章制度，分公司可以直接适用，无需按照法定程序另行通过。

《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。

第三种观点认为，分公司在执行总公司制定的规章制度时是否需要另行履行《劳动合同法》第四条规定的程序，应当考虑总公司规章制度的制定、修改所履行的法定程序是否有分公司职工的参与或者征求听取了分公司职工的意见，以此作为判断分公司是否应当直接执行总公司的规章制度的标准。

我们倾向于第二种观点。

第一种观点认为，《劳动合同法》实施前用人单位已经制定的直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项，在《劳动合同法》实施后应该按照第四条第二款规定的民主程序进行修改，未经上述民主程序的原则上不能作为用人单位用工管理的依据。

第二种观点认为，用人单位在《劳动合同法》实施前制定的规章制度，虽未经过《劳动合同法》第四条第二款规定的民主程序，但内容未违反法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示或告知的，可以作为用人单位用工管理的依据。

《劳动合同法》实施后，用人单位制定、修改直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，未经过《劳动合同法》第四条第二款规定的民主程序的，不能作为用人单位用工管理的依据。

我们倾向于第二种观点。

根据2019年1月15日公布的<sup>1</sup>关于废止部分行政法规的规定<sup>2</sup>(<sup>3</sup>令第516号)，《企业职工奖惩条例》(以下简称《条例》)已经废止。故用人单位不能再根据《企业职工奖惩条例》对劳动者进行处罚。《条例》第十二条和十八条的规定，对职工的行政处分包括警告、记过、记大过、降级、撤职、留用察看、开除、罚款、除名。《条例》废止后，用人单位能否将这些处罚方式转化为本单位的规章制度继续适用?或者说哪些能用哪些不能用?对于这个问题目前没有很清晰的意见。

第一种观点认为，在这个问题上要兼顾用人单位享有用工管理权和保障劳动者的合法权益，要确保二者的平衡。要保障劳动者合法权益的话，就必须保障其权利有救济途径。基于这样的思路，由于目前一般劳动惩戒未纳入劳动争议的受理范围，故能够在规章制度中采用的处罚方式主要应该是“变更工作岗位、降薪、解除劳动合同”。警告、记过、记大过、

降级、留用察看具有明显的行政色彩，且劳动者对这些处罚方式无法通过仲裁或诉讼予以救济，故不得采用。

第二种观点认为，用人单位可以将这些处罚方式依照法律规定的程序将其转换为用人单位的规章制度，并依此对劳动者进行管理。只要单位不再以《企业职工奖惩条例》作为处罚的依据，即认可这种管理的效力。但是，对公民财产权、人身自由予以限制或剥夺，只能由享有行政处罚权的机关或者司法机关依照法律的规定予以限制或剥夺，因此，用人单位不能采用罚款的处罚方式。扣发工资与罚款性质并无二异，原则上不可采。

我们倾向于第二种观点。

### 三、劳动合同的订立

《劳动合同法》第七条规定，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。根据该规定，对于书面劳动合同签订在前，实际用工在后的，劳动关系自实际提供劳动之日起建立。未实际用工之前双方不存在劳动关系。劳动关系建立日期之前的书面劳动合同具有普通合同效力，如果合同一方违约，可以按照合同法规定追究其违约责任。需要注意的是实际用工并不等于实际提供劳动，如劳动者到用人单位报到后，用人单位安排劳动者进行岗前培训，岗前培训也属于实际用工。

第一种观点认为，自用工之日起超过一个月不足一年，用人单位有足够证据证明其与劳动者未能签订书面劳动合同的原因完全在劳动者，且用人单位无过错的，用人单位无须支付两倍工资。但用人单位提出终止劳动关系的，须支付经济补偿金。

第二种观点认为，《劳动合同法实施条例》第五条规定：“自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳

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。”按此规定，只要用人单位未书面通知劳动者终止劳动合同，用人单位就存在过错，就应支付双倍工资。

我们倾向于第二种观点。一是若采用第一种观点，可能导致用人单位利用其优势地位在用工之前强迫劳动者写其不要求签订书面合同的证明，使书面劳动合同强制制度落空；二是《劳动合同法实施条例》第五条表明，若劳动者不与用人单位签订合同，用人单位应当终止劳动合同。该条是对《劳动合同法》第十条的补充，表明立法者对于签订书面劳动合同持从严的态度。

未经劳动者同意代替劳动者与用人单位签订劳动合同，劳动者以用人单位未与其签订劳动合同为由请求用人单位每月支付二倍工资的，应予支持。但用人单位有充分证据证明代签劳动合同经劳动者本人同意、劳动者知道或者应当知道劳动合同由他人代签且不损害劳动者合法权益的情况下而未作反对的除外。

第一种观点认为，“必备条款”，顾名思义，就是劳动合同必须具备的条款。欠缺了这些条款中的一项，即应认定该劳动合同为无效。劳动者得以此为由主张劳动关系存续期间的双倍工资。

第二种观点认为，欠缺劳动合同的必备条款并不必然导致劳动合同无效，理由如下：（一）从《劳动合同法》本身的体系看，缺乏必备条款并不必然导致无效。法律的解释不仅要看法条文义本身，也要看法律的内在体系，应结合该法条在该部法律中的地位对其含义进行理解。例如，《劳动合同法》第十七条规定了劳动报酬为劳动合同的必备条款，但同时第十一条规定“约定劳动报酬不明的，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。”可见欠缺劳动报酬条款并不导致劳动合同无效，而是可以通过其它方式补正。参照此条规定，《劳动合同法》的立法本意并不认为缺少第十七条规定的部分必备条款即导致合同无效。(二)结合《劳动合同法》第八十一条的规定，《劳动合同法》第十七条第一款的规定属于管理性规范，当违反该条款时，主要是按照《劳动合同法》第八十一条的规定承担行政责任。若因此给劳动者造成损害的，还可以承担民事责任。(三)认定合同无效不利于对劳动者权益的保护。实践中关于劳动合同效力发生争议时，往往劳动关系已经存续了一段时间，如果仅仅因为劳动合同欠缺了某项必备条款即认定其无效，不利于劳动合同存续期间双方权利义务的确立。因为一般情况下劳动合同并非欠缺所有的必备条款，而是欠缺某一项或者几项，如欠缺劳动报酬和社会保险条款，但其他必备条款均约定明确。一旦认定劳动合同无效，也会违背了劳动合同双方的真实意愿。(四)劳动者并不能因劳动合同被认定无效而得到双倍工资。用人单位向劳动者支付双倍工资的依据是《劳动合同法》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。”根据此条规定，第一，即使劳动合同因欠缺必备条款而被认定为无效，也并不能认定用人单位未与劳动者签订书面劳动合同。第二，此条的立法本意是督促用人单位与劳动者签订书面劳动合同，不可滥用，仅因双方签订的合同欠缺了某项条款即让用人单位承担双倍工资的惩罚，也不符合《劳动合同法》的立法本意。

既然欠缺必备条款并不必然导致劳动合同无效，那么当劳动合同出现欠缺必备条款的时候应如何处理呢？我们认为，应具体问题具体分析。

(1)欠缺第十七条第(一)、(二)项必备条款。应该区分两种不同情况对待：第一，如果劳动合同对该二项内容的欠缺，致使无法确定劳动合同当事人的任何一方，则该合同缺少起码的成立要件，应认定该合同尚未成立，自然也就无法发生法

律效力。第二，如果只是欠缺其中的部分，比如缺少劳动者的住址，而该部分缺少不影响对双方当事人身份的确定，则不影响该劳动合同的效力。

(2) 欠缺劳动合同期限。第一种观点认为，应认定为双方签订了无固定期限劳动合同。理由如下：首先，《劳动合同法》第十四条明确规定“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。”劳动合同缺少终止日期，符合《劳动合同法》中无固定期限劳动合同的定义；其次，实践中劳动合同的文本通常由用人单位提供，用人单位应当对劳动合同的周密负注意义务。当劳动合同终止时间欠缺时，应按照有利于劳动者一方的原则进行解释。第二种观点认为，《劳动合同法》第十四条规定，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。即双方明确约定没有终止时间，此与双方在劳动合同中对劳动合同的期限未进行约定完全不同。在双方没有约定的情形下，应当首先由双方当事人进行协商，若双方协商不成，应当按照《劳动合同法》第八十一条的规定处理，不能推定该合同为无固定期限劳动合同。

(3) 欠缺工作内容和工作地点。此时是否应认定双方合意为无固定工作内容和工作地点，因而导致用人单位有单方调整劳动者工作岗位或工作地点的权利，颇有争议。我们认为，此时用人单位无权擅自变更劳动者工作内容或工作地点。理由如下：尽管双方没有书面约定工作内容与工作地点，但劳动合同已经得到实际履行，此时应认定为双方以实际履行方式对工作内容和工作地点达成了补充协议；工作内容和地点是劳动合同的实质性内容，直接影响劳动者的切身利益，因此其变更必须经双方协商，如果允许用人单位擅自变更，会导致用工管理权的滥用，劳动者的权利无法得到保障。

(4) 欠缺第十七条第(五)、(六)、(七)、(八)项必备条款。该四项必备条款所涉及内容，均有相关法律法规规定，在双方

没有约定的情况下，可以按照相关法律法规确定。比如关于工作时间有《关于职工工作时间的规定》及《劳动部关于贯彻的实施办法》等规定，关于社会保险有《社会保险费征缴暂行条例》等规定，关于劳动报酬《劳动合同法》第十一条有明确规定。其它内容也各有相关的法律法规，参照相关的规定，足以确定以上欠缺内容。

总之，欠缺必备条款，并不必然导致劳动合同无效。实践中，应针对所欠缺必备条款的类型不同，按照公平原则，作出不同的处理。

对于以上观点，我们总的倾向于第二种观点。对于缺乏劳动合同期限的处理，我们也倾向于其中的第二种观点，即不能推定未约定劳动合同期限的劳动合同为无固定期限劳动合同。

《劳动合同法》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。

第一种观点认为，签订劳动合同属于当事人意思自治的范畴，不宜强制裁判用人单位与劳动者签订劳动合同。在诉讼中法官应当行使释明权，告知劳动者变更诉讼请求。劳动者可以按照《劳动合同法》第八十二条的规定请求用人单位向其支付双倍工资。具体理由是：根据我国《民法通则》和《合同法》的规定，当事人之间签订民事合同完全是当事人自由意志的体现，国家无权对当事人如何签订合同进行干预。《劳动合同法》针对当前劳动关系形成过程中，许多用人单位与劳动者不签订劳动合同的现象，明确规定了用人单位与劳动者签订劳动合同的具体期限以及违反法律规定的民事责任，据此，人民法院可以依据《劳动合同法》的规定判决用人单位承担相应的民事责任，但不宜直接判决用人单位与劳动者签订劳动合同。为了解决目前劳动关系存续过程中，劳动合同短期化的问题，《劳动法》和《劳动合同法》创设了无固定期限劳动合同制度。同理，用人单位与劳动者之间是否签订无固定期限的劳动合同也应当取决于当事人的意愿，如果用人单位或者劳动者一方不同意继续签订劳动合同，法院不能强制双方建立任何形式的法律关系，即使法院判决双方签订劳动合同，也难以保证裁决的执行。因此，是否续签劳动合同的争议不应当属于法院调整的领域。但由于用人单位在法定期限内没有及时与劳动者签订或者续签劳动合同，给劳动者造成损失的，用人单位应当根据《劳动合同法》第八十二条的规定承担赔偿责任。

第二种观点认为，可以判决用人单位与劳动者签订无固定期限劳动合同。理由是：其一，《劳动合同法实施条例》第十一条规定，除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照《劳动合同法》第十四条第二款的规定，提出订立无固



定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照《劳动合同法》第十八条的规定执行。该规定表明《劳动合同法》第十四条第二款实际上赋予了劳动者强制缔约请求权，当符合该法第十四条第二款所规定的条件时，劳动者提出了订立无固定期限劳动合同的要约时，用人单位即负有强制承诺的义务。按照崔建远教授的观点，在相对人需要缔约，责令缔约义务人缔约又不违反现代伦理的情况下，应当强制缔约义务人与相对人签订合同。而且《劳动合同法实施条例》第三十七条明确规定：“劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《劳动争议调解仲裁法》的规定处理”。因此，劳动者请求与用人单位签订无固定期限劳动合同的案件属于法院受理范围，当劳动者请求符合法律规定时，人民法院可以强制用人单位与劳动者订立无固定期限劳动合同。其二，强制缔约本身就是对合同自由、意思自治的限制，属于合同自由之例外，因此若以法院判决双方签订劳动合同有违合同自由来立论显然难以成立。其三，从国外立法与司法实践来看，并非一概否认强制订立合同。从法国的司法实践来看，在通常情况下，对于违反法律规定的强制缔约义务而拒绝与他人订立合同的义务人，应承担的侵权责任形式为单纯的损害赔偿。至于当事人是否能够请求法院强制合同的成立，依1986年12月1日命令之第36条第2款的规定，应由高级法院首席法官或商事法院首席法官酌情予以决定。在德国，针对“罗西诺案”和“诺德门德案”，德国联邦最高法院依《反对限制竞争法》第20条第2款的规定，强制性的要求分别占据8%和11%的市场份额的罗西诺滑雪器材商和诺德门德彩电制造商，向提起诉讼的商行提供货物。《意大利民法典》第2932条规定：“如果有缔结合同义务的人未履行义务，在有可能且不违反约定的情况下，另一方当事人可获得使未缔结的合同产生效力的判决。如果涉及以特定物所有权的转让或其它权利的设定或转让为标的的合同，在提议的一方当事人未履行其给付义务或未以法定的形式给付时，则诉讼请求不得被接受，除

非给付尚未届满履行期。”从上述立法及司法判例来看，在强制缔约义务人没有正当理由拒绝相对人的订约请求时，所承担的责任除损害赔偿外，还包括强制性的要求义务人订立合同这一形式。那么，在何种情况下，当强制缔约义务人拒绝缔结合同时，相对人可以强制性的要求其缔结合同呢？从实际情况来看，在义务人拒绝与相对人订立的合同的性质属于一时性合同时，再强制其与相对人订立合同，对相对人而言可能已经没有必要。但是，若义务人拒绝与相对人订立的合同的性质属于继续性合同，尤其缔约内容涉及的是生存和生活必需品时，为保障相对人能够获得基本的生存和生活条件，以充分贯彻强制缔约的立法意旨，法院应该强制义务人与相对人订立合同。此外，依据法律规范的目的，强制义务人与相对人缔结合同对相对人而言具有更为积极的意义时，在相对人提出请求时，应该由法院、仲裁机构或者行政机关强制义务人与相对人缔结合同。

第三种观点认为，当符合《劳动合同法》第十四条第二款、第三款所规定的条件时，劳动者可以请求法院确认其与用人单位之间存在无固定期限的劳动合同。如果劳动者请求订立劳动合同，而用人单位不愿意订立，应当是告知当事人变更诉讼请求，请求人民法院确认劳动者与用人单位之间存在无固定期限劳动合同关系。人民法院应当依据事实和法律作出确认之诉的判决。

我们倾向于第三种观点。

根据《劳动合同法》第十四条第二款的规定，当符合该款所列的三种情形时，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。从《劳动合同法》的条文看，法条只规定劳动者提出订立无固定期限劳动合同时，用人单位应当订立。按照举重以明轻的解释方法，当劳动者主张订立固定期限劳动合同时，用人单位也应当订立，但劳动合同的期限应由双方协商确立。若双方在劳动合同期限上无法达成一致，劳动

者又不主张订立无固定期限劳动合同，在此情形下，应认定劳动合同终止。在劳动者未提出订立无固定期限劳动合同的情况下，是不是用人单位就不能提出订立固定期限劳动合同呢？我们认为，订立何种期限的劳动合同，在符合上述三种情形下，如果用人单位提出续订固定期限劳动合同而劳动者不反对的，应当遵循双方的意思表示，对双方续订固定期限劳动合同的行为予以确认。《劳动合同法实施条例》第十一条规定，除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照《劳动合同法》第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。可见，只要是劳动者与用人单位协商一致，订固定期限劳动合同也是可以的，并不考虑谁最先发出订立固定期限劳动合同的要约。因此，即使符合《劳动合同法》第十四条第二款所列的三种情形，劳动者和用人单位协商订立的固定期限劳动合同仍然是有效的。在此情形下，无论劳动者要求确认双方存在无固定期限劳动合同，还是要求用人单位支付双倍工资，人民法院均不予支持。

《劳动争议司法解释(三)》第八条规定：“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。”该条款规定了我国双重劳动关系的主要类型，是对特定情形下双重劳动关系的肯定。在该解释出台之前，司法实践中的多数人意见是否认双重劳动关系，虽然《劳动合同法》的出台使得该观点有所松动，但是双重劳动关系仍然没有得到普遍的认可，因此，此前实践中对于《劳动争议司法解释(三)》第八条所列情形一般按劳务关系处理。《劳动争议司法解释(三)》出台以后，必然会出现按照劳动关系主张权利的情形，如要求未签订书面合同的双倍工资、支付解除或终止劳动合同的经济补偿金、支付加班费、赔偿未缴纳社会保险费的损失等等。对于此类纠纷，实践中如何把握颇值研究。司法解释，究其本质是对法律的解释，当然是有溯及力的，但是，由于劳动合同是继续性合同，若按照《劳动争议

司法解释(三)》的规定对以前的行为一并清算，对于用人单位有失公允。同时，《劳动争议司法解释(三)》的目的是给予下岗待岗人员等弱势群体更多的保护，但是双重劳动关系与单一劳动关系毕竟有所不同，比如《劳动合同法》第七十一条即规定非全日制用工终止劳动合同无须支付经济补偿金，因此，若对《劳动争议司法解释(三)》第八条所列人员严格按照单一劳动关系的法律处理，不仅混淆了双重劳动关系与单一劳动关系，而且，会导致《劳动争议司法解释(三)》第八条所列人员新的就业困难。因此，在劳动者依照《劳动争议司法解释(三)》第八条的规定主张相关权利时应慎重把握。

第一种观点认为，劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未与劳动者订立书面劳动合同的，用人单位应当自劳动合同期满后一个月的次日起至满一年的前一日向劳动者每月支付两倍的工资。两倍工资的计算基数应以相对应的月份的应得工资为准。《山东省高级人民法院、山东省劳动争议仲裁委员会、山东省人事争议仲裁委员会关于适用和若干问题的意见》第26条也明确规定，劳动合同期满，劳动者仍在用人单位提供劳动，用人单位未表示异议的，应当依照《劳动合同法》第十条第二款、第十四条第三款的规定，在原劳动合同期满后的1个月内与劳动者订立固定期限、无固定期限劳动合同。既然要求劳动合同的续签也应当在规定的期限内完成，若不配置一定的法律后果，那么劳动合同续签的要求则会落空。同时，若劳动合同期满后的续签不适用双倍工资罚则的话，不但会使书面劳动合同的强制签订制度在一定程度上落空，也会使《劳动合同法》第十四条第二款第(三)项关于连续订立二次固定期限劳动合同时劳动者可以订立无固定期限劳动合同制度落空。

第二种观点认为，《劳动合同法》第十条第二款将劳动合同的签订期限界定为“自用工之日起一个月内”，第八十二条第一款将适用双倍工资罚则的条件界定为“自用工之日起超过一个月不满一年”，从这两条的字面含义可以得出，《劳动合同法》对于书面劳动合同的强制仅限于初次订立劳动合

同。由于《劳动合同法》对于续订劳动合同的强制没有明文规定，因此，双倍工资罚则不适用续订劳动合同。

我们倾向于第一种观点。

《劳动合同法》第十四条第三款规定，“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。”该条款是否包括劳动合同期限届满后未及时续签的情形呢？我们认为，对于劳动合同期限届满后未及时续签的情形也应适用该条款，否则，不仅会使劳动合同的强制签订制度在一定程度上落空，也会使《劳动合同法》第十四条第二款第(三)项关于连续订立二次固定期限劳动合同时劳动者可以订立无固定期限劳动合同的制度落空。因此，劳动合同期满后，用人单位超过一年未与劳动者续签劳动合同的，劳动者请求法院确认双方存在无固定期限劳动合同，人民法院应当支持。

劳动者待岗期间劳动合同届满与正常情形下劳动合同届满并无本质不同，故原则上应按照《劳动合同法》第四十四条第(一)项之规定，认定劳动合同终止。即使用人单位未向劳动者出具终止劳动合同关系证明书，也不能推定双方仍然存在劳动关系。因此，劳动者在待岗状态下，劳动合同期限届满，即使用人单位继续向劳动者支付生活费或缴纳社会保险费，劳动者主张未及时签订劳动合同的双倍工资，人民法院不予支持。对于《劳动合同法》第十条的理解应限于用人单位用工情形下。

根据《劳动合同法》第四十五条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止，此规定属于《劳动合同法》第四十四条所规定的劳动合同法定终止之例外。在这种情形下，当事人双方无需续订劳动合同，而是依照法律规定当然延长，属于对女职工的特别保护。此与正常用工情形下法律对于书面劳动合同的强制完全不同，因此，女职工在孕期、产期、哺乳期，劳动合同期满，用人

单位超过一个月未续签劳动合同的，劳动者主张未及时签订劳动合同的双倍工资，人民法院不予支持。

第二种观点认为，根据《劳动合同法实施条例》第七条的规定，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。故在劳动者主张支付双倍工资的请求未超过仲裁时效的情况下，应当支持其要求支付双倍工资的主张，并确认双方存在无固定期限劳动合同。但在这种情形下，劳动者对于双倍工资的主张一般已经超过了仲裁时效。（应删除）

我们认为，山东高院的意见是在《劳动合同法实施条例》之前出台的，因该意见与《劳动合同法实施条例》冲突，应适用条例的规定。

第一种观点认为，根据《劳动合同法》第五十八条第一款前段的规定，“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”，因此，从文义上来看，既然劳务派遣单位是用人单位，当符合《劳动合同法》第十四条的规定时，也应该订立无固定期限合同。此外，第五十八条第二款规定“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”，该规定应是为了克服劳务派遣单位与被派遣劳动者订立合同的短期化问题，而非作为第十四条之例外规定。也就是说，从文义上不能得出第五十八条第二款是第十四条的例外规定的结论。

第二种观点认为，劳务派遣应不适用《劳动合同法》第十四条。原因在于劳务派遣属于特别规定，不适用劳动合同的一般订立规则。此外，劳务派遣的目标是实现用工方式的多样化和灵活性，劳务派遣一般是在临时性、辅助性、替代性的工作岗位上。派遣单位的生存方式要根据用工单位的需求而

发生变化，若派遣单位仍然适用第十四条的规定，其用人的灵活性会逐渐丧失，劳务派遣这一行业也会最终淘汰。劳务派遣起源于国外，对于这一制度的优势应尽一步考察，随着我国经济的发展，应尽可能的使这一制度与国际接轨。

我们倾向于第二种观点。

#### 四、试用期

第一种观点认为，《劳动合同法》第二十一条的规定是为了解决试用期用人单位随意解除劳动合同的问题，是对用人单位在试用期合同中解除合同的限制，但是当发生经济性裁员时，试用期员工并不享有豁免权，否则就与《劳动合同法》第四十一条第二款确定的优先留用长期劳动合同劳动者的立法原则相悖。

## 2023年叉车外包服务合同 山东公司灵活用工合同通用篇四

服务合同的特点是服务方提供服务，可能会涉及到劳动方面的纠纷。在服务合同中，应该明确约定服务人员的劳动保护和工作安全及生病、事故、伤残、死亡和劳动纠纷等均由服务方负责，与委托方无关。如委托方因此而受损或支出任何费用，服务方应当承担赔偿责任。

一、合作方式乙方根据甲方的要求定制开发\_\_\_\_\_，并向甲方提供技术培训；甲方按进度向乙方支付开发费用，此\_\_\_\_\_一旦开发完毕，归属权归甲方所有。

二、\_\_\_\_\_内容要求及验收标准

1、开发\_\_\_\_\_相关功能需求；

2、调试设备，测试相关功能。

### 三、费用支付

1、本项目总费用为人民币\_\_\_\_\_元（大写\_\_\_\_\_）。

2、开发费用的支付方式如下：甲方应在签订合同的\_\_\_\_日内，支付给乙方\_\_\_\_\_开发费用，人民币\_\_\_\_\_元。甲方应在乙方开发\_\_\_\_\_完成版，通过测试后的\_\_\_\_日内，支付给乙方\_\_\_\_\_开发费用，人民币\_\_\_\_\_元。甲方应在乙方交付\_\_\_\_\_正式版安装包上线后的\_\_\_\_日内，支付给乙方\_\_\_\_\_开发费用，人民币\_\_\_\_\_元。

### 四、权利和义务

#### （一）甲方的权利和义务

1、根据本协议项目的实际需要和乙方的要求提供协助，并提供有关的资料，数据、报表及文档等，甲方保证提供的所有资料完整、真实、合法。

2、按本协议约定支付开发费用。

3、甲方应在项目启动前主动积极沟通开发需求，确认好美术风格，程序开发功能。确保研发过程中方案不会大的改动，节约开发中的时间，降低沟通协调成本。

#### （二）乙方的权利和义务

1、按照甲方提供的材料，或经甲方由第三方提供的材料，按时完成本合同规定的软件开发工作。

2、根据\_\_\_\_\_的需要完成系统开发工作。

3、依合同收取\_\_\_\_\_开发费用；保证合理使用开发经费。



违约责任应规定的具体明确，要避免笼统地说如一方违约，则向对方承担违约责任等条款。为了有效行使自己的权利，应将具体的违约情况罗列清楚。

此外，违约金的数额不应过高或过低，过高可能面临着违约诉求不被支持的风险，过低则不利于守约方，因此，建议咨询专业律师进行商榷。

## 六、违约责任

1、甲方应按项目进展按时向乙方支付开发经费，如因甲方阶段付款时间延误，乙方有权停止下一阶段开发工作，直到甲方支付阶段开发经费，乙方重新启动继续开发下一阶段项目内容。由此造成的开发工作延误，乙方不承担连带责任。

2、乙方未按约定计划实施研究开发工作的，甲方有权要求其实施开发计划并采取相应的补救措施。乙方逾期\_\_\_\_\_天不实施研究开发计划的，甲方有权解除合同。

3、甲方应当及时支付乙方开发费，未及时支付的，按日承担合同标的额\_\_\_\_\_%的滞纳金。

4、因甲方不及时支付开发费导致合同解除或者终止的，甲方除应支付开发费用外，还应承担已支付开发经费\_\_\_\_\_%的违约金，对于甲方已经支付的开发费用，乙方不予退返。

5、因乙方原因造成合同终止的，乙方退还甲方已支付所有费用，并且乙方支付甲方已支付金额\_\_\_\_\_%的作为赔偿。

6、双方应严格履行本合同，任何一方违反本合同均应承担相应的违约责任。

七、源代码采购及后期服务乙方在交付给甲方程序后的\_\_\_\_\_个月内，为该\_\_\_\_\_提供服务器数据库维

护等相关工作。\_\_\_\_\_个月后，甲方仍然需要乙方相关服务，乙方给到甲方优惠价，优惠价为每月\_\_\_\_\_元，服务费需要提前在每月\_\_\_\_\_前支付到乙方指定账户。

## 八、其他

1、若在履行本合同的过程中出现争议，双方应通过友好协商的方式解决。对于经协商不能解决的争议，任何一方均可将争议提交到甲方所在地\_\_\_\_\_人民法院进行诉讼。

# 2023年叉车外包服务合同 山东公司灵活用工合同通用篇五

乙方：

## 第一条：合作内容

1.1 甲方委托乙方负责 a (和应用) 开发事宜。

1.3 乙方负责的内容：

1) 开发制作：所有的程序制作执行内容按照甲方提供的界面效果图和需求进行。

2) 应用调试检测：功能正常使用，保证良好的用户体验。

3) 应用安装指导：和应用的指导说明文件一份。

4) 使用网页后台进行a内容更新。

1.4 乙方需按双方约定项目结束时提供相应的文件(.a安装文件)；

1.7 费用的结算方式：

2、项目尾款：项目审核结束，即本合同合作期满□a程序制作及调试完成，由甲方进行项目的整体验收合格后，支付乙项目总额的40%，即31200元整(人民币)。甲方在验收完成后5个工作日内进行尾款清付。

1.8 乙方收款账号信息：

公司名称 大连xx公司

开户银行

账号

第二条： 甲方的责任

2.1 及时提供项目所需要的产品信息、企业动态、指向链接等相关资料。

2.2 定期沟通，议定设计制作方案。

2.3 对双方共同制定的制作方案给予支持配合。

2.4 对乙方工作进行阶段性评估，并将评估结果通知乙方，便于乙方调整设计制作方案。

2.5 为便于乙方工作，在项目需要时，甲方安排项目负责人员的与乙方直接沟通。

2.6 甲方应当及时按每单执行合同的约定时间付款。

第三条 乙方的责任

3.1 乙方指派具有丰富程序开发经验的工作人员组成项目工作组；并指定设计、开发人员，与甲方直接负责人对接。

3.3 经甲方授权后由乙方传播出去的任何文字、图像及影视资料，乙方不具有版权，不得进行如下行为包括但不限于二次转载、编辑加工、评论等。

## 2023年叉车外包服务合同 山东公司灵活用工合同通用篇六

- 1、《劳动合同法》第二条中的“等组织”不仅是指^v^境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位，还包括会计师事务所、律师事务所、基金会等其他依法登记注册成立的单位。
- 2、在工商行政部门登记取得营业执照的分公司，经用人单位授权或同意，可以依法与劳动者订立劳动合同。当分公司不能履行对劳动者的义务时，由用人单位承担责任。
- 3、国家机关、社会团体招用除公务员和参照公务员管理人员以外的劳动者，即与其建立了劳动关系，应当依法订立劳动合同。
- 4、劳动合同法所指的劳动者，应当年满16周岁，且尚未享受基本养老保险待遇或退休金。
- 5、公务员和参照公务员管理的人员、农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人、家庭直接雇佣的保姆以及已享受基本养老保险待遇或领取退休金的人员等不适用劳动合同法。
- 6、用人单位招用与外单位保持全日制劳动关系的劳动者，应当依法订立劳动合同。
- 7、用人单位招用自主择业转业退伍军人，应当依法订立劳动合同。
- 8、用人单位招用外国人，应当办理外国人就业证，并依法订

立劳动合同。

9、用人单位招用港、澳、台地区的人员，应当办理港、澳、台人员就业证，并依法订立劳动合同。

10、外国企业驻华办事机构、外国使领馆、国际组织驻华机构招用劳动者，按照现行有关法律、法规规定办理。

11、用人单位制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项时，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，经过与工会或者职工代表平等协商后，由用人单位决定规章制度或者重大事项的实施。

12、总公司以下发文件的形式要求子公司执行总公司制定的规章制度，子公司在履行《劳动合同法》第四条规定的程序后，该规章制度才能作为子公司用工管理的依据。

13、用人单位经过民主程序制定的规章制度或决定的重大事项，自动适用于新招用的员工，但用人单位必须履行公示或告知义务。在规章制度或者重大事项决定实施过程中，若新招用的员工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

14、用人单位依据《劳动合同法》第四条规定，经过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向职工公示或告知的，可以作为用人单位用工管理的依据。

15、“公示或告知”是指用人单位的规章制度或重大事项决定可以采取劳动者人手一册、学习培训等法律认可的方式完整送达或传达劳动者知晓。

16、《劳动合同法》第四条第二款中的“重大事项”是指有

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事项。

17、工会或职工认为涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项不适当的，提出意见，用人单位应在30日内书面回复意见。

18、用人单位的劳动规章制度中不能规定对违纪职工给予罚款的内容。

## 二、 劳动合同的订立

19、职工名册应当包含劳动者姓名、性别、身份号码、户口地址、工作岗位等。用人单位应当将职工名册报当地劳动行政部门备案。

20、《劳动合同法》第九条中的“其他证件”是指学历证明、技能证书、资格证等与劳动者就业相关的各类证件。

“担保”即指物的担保，也指人的担保。

“其他名义向劳动者收取财物”是指与建立劳动关系有关的财物，如服装费、驾驶员风险金、保证金等。

21 “同工同酬”是指同一用人单位内部实行全日制的劳动者，在相同、相近、相似的工作岗位上，付出相同的劳动量且取得相同业绩的，应执行同等的工资分配制度。（另外，同工同酬是否包括补贴，年金、福利待遇等事项？）

22、《劳动合同法》第十条、第十九条、第八十二条中的“一个月”是指三十日。

23、用人单位招用劳动者应当自用工之日起1个月内订立书面

劳动合同。从第2个月到第12个月内订立书面劳动合同的，用人单位应当向劳动者每月支付两倍的工资。从第十二个月开始，视为与劳动者订立了无固定期限劳动合同，不再支付二倍的工资。劳动合同到期后未续签劳动合同，劳动者继续为用人单位提供劳动的，按照上述规定执行。

24、劳动者方面的原因致使用用人单位与劳动者在一个月内未签订书面劳动合同的，用人单位可以提出终止劳动关系，且无须支付经济补偿金；用人单位方面的原因致使用用人单位与劳动者在一个月内未签订书面劳动合同的，劳动者可以提出终止劳动关系，用人单位应支付经济补偿金。

用工超过一个月后双方仍未订立书面劳动合同的，用人单位即使每用支付了二倍工资，也不能随意终止劳动关系，应依照第三十九条、第四十条、第四十一条、第四十四条的规定办理。如用人单位违法解除、终止劳动关系的，则须按《劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定办理。劳动者可以随时通知用人单位终止劳动关系，用人单位无需支付经济补偿金。

用人单位未在用工同时订立书面劳动合同的，补签劳动合同时，劳动合同期限应自用工之日起计算。

25、无固定期限劳动合同不得约定终止条件，劳动者符合法定解除、终止条件的，用人单位可以解除或终止劳动合同。

26、《劳动合同法》第十四条第一项“连续工作满十年”是从劳动者到用人单位开始劳动时计算。劳动者因组织原因在不同用人单位流动，或者因业务划转而由一个用人单位到另一个用人单位的，其工作年限连续合并计算为最后一个用人单位的工作年限。

27、国有企业改制为非国有企业，与国有企业解除劳动合同并获得经济补偿金的职工，其在原国有企业的工作年限 不合

并计算为改制后非国有企业的工作年限。与国有企业解除劳动合同后重新与改制后非国有企业签订劳动合同的，其在原国有企业的工作年限合并计算为改制后国有企业的工作年限。

### 三、劳动法相关问题解答

#### 1、劳动合同期限如何分类？

答：根据《劳动合同法》第十二条规定：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。

#### 2、无固定期限劳动合同在什么情况下签订：

答：根据《劳动合同法》第十四条规定：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。

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(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。

#### 3、劳动合同应当具备哪些条款？

(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。

#### 4、劳动合同的试用期如何约定？

答：根据《劳动合同法》第十九条规定：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。

#### 5、加班工资怎么计算？

(三) 法定节假日安排劳动者工作的，支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的300%的工资报酬。

## 6、单位解除劳动合同应该怎样支付经济补偿？

答：根据《劳动合同法》第四十七条规定：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。

延伸阅读：

案例分析

分析：

《劳动合同法实施条例》第十条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”据此，周小姐在前两个公司工作的时间应合并计算为现公司的工作年限。

## 2023年叉车外包服务合同 山东公司灵活用工合同通用篇七

乙方：

签订日期年月日

根据《中华人民共和国劳动法》，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；
- 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。

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；

- 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；

### 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

## **2023年叉车外包服务合同 山东公司灵活用工合同通用篇八**

乙方(被聘用方)

根据《中华人民共和国劳动法》，甲乙双方经平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

### **第一条合同期限**

3、本合同期满后，任何一方认为不再续订聘用合同的，应在合同期满前一个月书面通知对方。

### **第二条工作内容**

乙方同意根据甲方工作需要，担任财务部岗位工作。乙方的工作内容为：

1、按照国家财务制度的规定，根据合法的原始凭证正确、及时、完整地填制财务凭证，做到帐目清楚，凭证齐全。

- 2、编制有关财务报表，做到准确无误。
- 3、与税务机关进行报税，协调与税务机关的关系。

### 第三条工作条件和劳动保护

- 1、甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生的工作环境，保证乙方的人身安全及人体不受危害的环境条件下工作。
- 2、甲方可根据工作需要组织乙方参加必要的业务培训。

### 第四条工作报酬

- 1、试用期为三个月，试用期间月工资为：
- 2、转正后月工资为：
- 3、各项福利、奖金以公司当期制定的奖励方案为准。

### 第五条工作纪律

- 1、乙方应遵守国家的法律、法规。
- 2、乙方应遵守甲方规定的各项规章制度和劳动纪律，自觉服从甲方的管理、教育。

### 第六条聘用合同的变更、终止和解除

- 1、聘用合同依法签订后，合同双方必须全面履行合同规定的义务，任何一方不得擅自变更合同。确需变更时，双方应协商一致，并按原签订程序变更合同。双方未达成一致意见的，原合同继续有效。
- 2、聘用合同期满或者双方约定的合同终止条件出现时，聘用合同即自行终止。在聘用合同期满一个月前，经双方协商同

意，可以续订聘用合同。

3、甲方单位被撤消，聘用合同自行终止。

4、经聘用合同双方当事人协商一致，聘用合同可以解除。

#### 第七条其它事项

1、甲乙双方因实施聘用合同发生人事争议，按法律规定，先申请仲裁，对仲裁裁决不服，可向人民法院提起诉讼。

2、本合同一式叁份，甲方二份，乙方一份，经甲、乙双方签字后生效。

3、本合同条款如与国家法律、法规相抵触时，以国家法律、法规为准。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_乙方(公章)：\_\_\_\_\_