

# 2023年我的家有几个教学反思(优质6篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。那么合同应该怎么制定才合适呢？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。

## 事业单位劳动合同算正式员工吗篇一

用人单位（甲方）

地址（住所）

身份证号码：

员工姓名（乙方）

身份证号码：

根据《劳动法》、《劳动合同法》等有关劳动法律、法规的规定，甲乙双方按照“合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用”的原则，签订本劳动合同，确立劳动关系。

（一）甲、乙双方商定，采取下列第\_\_\_\_种形式确定劳动合同期：

- 1、有固定期限：从年月日起至年月日止。
- 2、无固定期限：从年月日起至法定终止条件出现时止。
- 3、以完成一定的工作任务为期限：从年月日至工作任务完成时止。

(二) 试用期的约定 " 采取下列第\_\_\_\_\_种形式:

1、无试用期。

2、试用期为\_\_\_\_\_个月(天) " 从年月日起至年月日止。

(一) 乙方的工作岗位(部门、工种或职务)为:

(二) 乙方的工作任务或职责是:

(三) 乙方工作地点是: 如甲方派乙方到外地或外单位工作 " 应签订补充协议。

(四) 甲方根据生产经营需要和乙方的能力表现 " 可以合理调整乙方的工作岗位(包括部门、工种或职务)

(一) 甲乙双方同意按以下第种方式确定乙方的工作时间:

1、标准工时制 " 即每日工作8小时 " 每周工作40小时 " 每周至少休息一天。

2、不定时工作制 " 即经劳动保障部门审批 " 乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制 " 即经劳动保障部门审批 " 乙方所在岗位实行以为周期 " 总工时小时的综合计算工时工作制。

(二) 甲方因生产(工作)需要 " 经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除《劳动法》第四十二条规定的情形外 " 一般每日不得超过一小时 " 因特殊原因最长每日不得超过三小时 " 每月不得超过三十六小时。

(三) 休息日和法定节假日 " 甲方依法安排乙方休息休假 " 因工作需要安排乙方加班的 " 依法安排补休或支付加班费。

（一）乙方正常工作时间的工资按下列第（ ）种形式执行“不得低于当地最低工资标准。

1、乙方试用期工资元/月（日）；试用期满工资元/月（日）

2、其他形式：。

（二）工资必须以法定货币支付“不得以实物及有价证券替代货币支付。

（三）甲方可以根据企业人力资源的经营状况和乙方的能力表现“及工作岗位的调整情况“合理调整乙方的工资。

（四）甲方每月日发放乙方上一个月的工资。如遇节假日或休息日“则提前到最近的工作日支付。

（五）甲方依法安排乙方延长工作时间的“应按《劳动法》第四十四条的规定支付延长工作时间的工资报酬。

（六）因乙方过错造成乙方停工“甲方不支付乙方停工期间的工资“并可根椐造成的损失“按有关规定相应处理。

（七）非因乙方原因造成甲方停工、停产“未超过一个工资支付周期（最长三十日）的“甲方应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的“可以根据乙方提供的劳动“按照双方新约定的标准支付工资；甲方没有安排乙方工作的“应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费“生活费发放至企业人力资源复工、复产或者解除劳动关系。

（八）乙方因病或者非因工负伤停止工作进行治疗“在国家人力资源规定医疗期内“甲方应当依照国家人力资源有关规定支付病伤假期工资。甲方支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

（九）乙方依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间“甲方应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

（一）劳动合同期内“甲方应依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续“社会保险费按规定的比例“由甲乙双方负责。

（二）乙方患病或非因工负伤“甲方应按国家人力资源和地方的规定给予医疗期和医疗待遇“按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用“并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

（三）乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的“甲方应按《工伤保险条例》的规定办理。

（一）甲方按国家人力资源有关劳动保护规定提供符合国家人力资源劳动卫生标准的劳动作业场所“切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害“甲方应按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

（二）甲方根据乙方从事的工作岗位“按国家人力资源有关规定“发给乙方必要的劳动保护用品“并按劳动保护规定免费安排乙方进行体检。

（三）乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业“对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为“有权要求改正并向有关部门检举、控告。

（一）乙方应自觉遵守法律、法规、规章和企业人力资源依法制定的各项规章制度“严格遵守安全操作规程“服从管理“按时完成工作任务。

(二) 乙方应保守甲方的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

(一) 甲乙双方应当按照劳动合同的约定 〃 全面履行各自的义务。

(二) 甲乙双方协商一致 〃 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。

(一) 双方协商一致 〃 可以解除劳动合同。由甲方提出协商解除劳动合同的 〃 应依法支付乙方经济补偿金；由乙方提出协商解除劳动合同的 〃 甲方无需支付乙方经济补偿。

(二) 乙方提前三十日以书面形式通知甲方 〃 可以解除劳动合同。乙方在试用期内提前三日通知甲方 〃 可以解除劳动合同。

(三) 甲方有下列情形之一的 〃 乙方可以解除劳动合同 〃 并有权要求甲方支付解除劳动合同的经济补偿金：

- 1、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- 2、未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、未依法为乙方缴纳社会保险费的；
- 4、甲方的规章制度违反法律、法规的规定 〃 损害乙方权益的；
- 5、因甲方过错致使劳动合同无效的；
- 6、法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

(四) 乙方有下列情形之一的 〃 甲方可以解除劳动合同 〃 且无需支付乙方解除劳动合同的经济补偿金。

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反甲方的规章制度的；
- 3、严重失职“营私舞弊”给甲方造成重大损害的；
- 5、因乙方过错致使劳动合同无效的；
- 6、被依法追究刑事责任的。

（五）有下列情形之一的“甲方提前三十日以书面形式通知乙方或者额外支付员工一个月工资后”可以解除劳动合同“但应支付乙方解除劳动合同的经济补偿金：

- 2、乙方不能胜任工作“经过培训或者调整工作岗位”仍不能胜任工作的；
- 3、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”经甲方与乙方协商“未能就变更劳动合同内容达成协议的。

（六）有下列情形之一的“甲方可按《劳动合同法》第四十一条的规定解除劳动合同”但应支付乙方解除劳动合同的经济补偿金：

- 1、依照企业人力资源破产法规定进行重整的；
- 2、生产经营发生严重困难的；
- 4、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化“致使劳动合同无法履行的。

（七）乙方有下列情形之一的“甲方不得依照本劳动合同第九条第五、六项的规定解除劳动合同：

- 2、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；
- 3、患病或者非因工负伤 " 在规定的医疗期内的；
- 4、女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- 5、在甲方连续工作满十五年 " 且距法定退休年龄不足五年的；
- 6、法律、行政法规规定的其他情形。

（八）有下列情形之一的 " 劳动合同终止：

- 1、劳动合同期满的；
- 2、乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；
- 3、乙方死亡 " 或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- 4、甲方被依法宣告破产的；
- 5、甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；
- 6、法律、行政法规规定的其他情形。

甲方依照本项第4目、第5目规定终止劳动合同的 " 应支付乙方终止劳动合同的经济补偿金。

（九）劳动合同期满 " 有第九条第七项规定情形之一的 " 劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是 " 本劳动合同第七项第2目规定乙方丧失或者部分丧失劳动能力的劳动合同的终止 " 按照国家人力资源有关工伤保险的规定执行。

（十）经济补偿按乙方在本单位工作的年限 " 每满一年支付

一个月工资的标准向乙方支付。六个月以上不满一年的“按一年计算；不满六个月的“向乙方支付半个月工资的经济补偿。

乙方月工资高于甲方所在地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“向乙方支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付“向乙方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乙方在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

同；重新订立的劳动合同“自前份劳动合同期满次日起生效。

（一）乙方违反培训协议中的服务期约定“应当按照约定向甲方支付违约金。

（二）乙方违反双方签订的竞业限制协议的“应当按照约定向甲方支付违约金。

日支付1日工资的赔偿金；给甲方造成其他损失的“应当承担赔偿责任“赔偿金额包括但不限于甲方招收录用乙方所支付的费用、培训费用、对生产经营和工作造成的直接经济损失。

（四）劳动合同依法被确认无效“给对方造成损害的“有过错的一方应当承担赔偿责任。

（五）甲方违约解除或者终止劳动合同的“应当依照本劳动合同第九条第十项规定的经济补偿标准的二倍向乙方支付赔偿金。

（六）任何一方的其他违约行为给对方造成经济损失的“按法律规定赔偿对方经济损失。



双方履行本劳动合同如发生争议“可先协商解决；不愿协商或协商不成的“可以向甲方所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的“可以向人民法院起诉。

（一）双方在此之前签订的所有劳动合同“凡与本劳动合同不一致的“应以本劳动合同为准“双方专门针对培训、商业秘密保护、竞业限制、购房等个别事项签订的协议除外。

（二）乙方保证与甲方签订本劳动合同时“已与其他用人单位解除或终止了劳动关系“并提供相关单位的解除或终止劳动关系证明“否则“甲方有权解除本劳动合同。由于乙方的过错“导致甲方被乙方原工作单位追诉的“乙方应赔偿甲方因此受到的全部损失。

（三）乙方因故辞职“应按照甲方的有关规章制度办理完工作交接手续后方可离职“否则甲方有权不予办理解除劳动合同的有关手续（包括出具解除劳动合同证明、办理档案和社保关系的转移等手续）

（四）甲乙双方另行签订的培训协议、保密协议、竞业限制协议等与劳动合同相关的协议是本劳动合同的组成部分。

（五）甲方在企业人力资源内公开发布的各项规章制度对双方均具有约束力“除非该制度违反了国家人力资源法律法规或与本协议相冲突“否则视为本劳动合同的有效附件。

（六）劳动合同未尽事宜或劳动合同条款与劳动法规有抵触的“按现行劳动法规执行。

（七）本劳动合同一式两份“甲、乙双方各执一份。经甲、乙双方签章生效“涂改或冒签无效。

甲方：（签名和日期） 乙方：（签名和日期）

## 事业单位劳动合同算正式员工吗篇二

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。

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。

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。

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。

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。

## 事业单位劳动合同算正式员工吗篇三

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。合同的格式和要求是什么样的呢？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。

劳动合同法全文劳动合同法完整版篇一

乙方：\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律法规，经甲乙双

方平等自愿协商一致，同意签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条本合同为期限劳动合同，合同期自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止，共计\_\_个月。

第二条本合同试用期自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日。

第三条若乙方开始工作时间与约定时间不一致，以实际到岗之日为合同起始时间建立劳动关系。

第四条根据甲方工作需要，乙方同意从事岗位工作，乙方的工作地点为\_\_\_\_\_。

第五条在合同有效期内，甲方根据公司业务需要及乙方的技能、工作业绩等，在与乙方充分协商的基础上，可以调整乙方的工作岗位、工作内容。

第六条甲方依法制定员工工时、休息和休假制度；乙方须遵守甲方依法制定的工时、休息和休假制度，并按照规定上下班。

第七条乙方依法享有的婚丧假、女职工产假等，按照甲方依法制定的相关规章制度执行。

第八条甲方根据法律、法规的规定，遵循按劳分配的原则，结合本公司实际和乙方的工作岗位，确定乙方的工资水平。

第九条乙方月工资标准为\_\_\_\_元，试用期满后的工资标准按甲方依法制定的薪酬管理办法执行，但甲方支付给乙方的工资不得低于当地政府公布的当年度最低工资标准。

第十条甲方有权根据其生产经营状况、乙方工作岗位的变更和依法制定的薪酬管理办法等公司制度调整乙方的工资待遇。

第十一条甲方于每月\_\_日以货币形式，按照公司规定的月工

资标准足额向乙方支付工资，如遇节假日则提前一天或延至节日假满；以货币形式向乙方足额支付月实发奖金。

第十二条甲方为乙方提供符合国家规定的劳动标准的工作条件和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在工作中的安全和健康。

第十三条甲方负责对乙方进行思想政治、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，乙方应自觉遵守国家和本公司规程。

第十四条如乙方在工作过程中产生职业危害病，甲方则按《职业病防治法》等规定保护乙方的健康及相关权益。

第十五条甲乙双方在本劳动合同的有效期限内，可以遵循平等自愿、协商一致的原则，依法变更劳动合同部分条款。

第十六条订立劳动合同所依据的法律、法规、规章制度发生变化导致本合同内容发生变化时，可以对本合同相关内容进行变更。

第十七条订立本合同的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容或解除本合同。

第十八条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十九条甲乙双方解除劳动合同，必须按国家有关法律、法规及甲方依法制定的相关制度执行。

第二十条有下列情形之一的，本合同自行终止：

1. 合同期满且双方不能就劳动合同续签达成一致的；
2. 甲方经营的状况不佳或已经破产关闭；

3. 乙方应征入伍或者履行国家规定的其他法定义务的;
4. 法律法规规定的其他情形。

第二十一条本合同期满前，甲乙双方应按照规定就合同续订或者终止事宜表明自己的意见，并办理相关书面手续。

第二十二条乙方未提前30天向甲方提出辞职或有其他擅自离职情形的，甲方将在乙方办理交接工作后支付乙方的当月工资和办理相关的离职手续;由此给甲方造成经济损失的，乙方应承担相应的赔偿责任。

第二十三条甲乙双方任何一方违反本合同及其附件的约定，给对方造成经济损失的，应根据实际造成的损失依法给对方予以赔偿。

第二十四条甲乙双方在履行本合同中若发生劳动争议，应当协商解决，协商不成的，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内可以向相关部门提请仲裁。

第二十五条本合同未尽事宜，按照国家及地方法律法规及甲方的规章制度执行。

第二十六条签订本合同所依据的法律法规修改、废止的，依法执行新的法律、法规。

第二十七条本合同自\_\_\_\_之日起生效。

第二十八条本合同一式贰份，甲乙双方各执壹份。

甲方：\_\_\_\_\_ (签章) 乙方：\_\_\_\_\_ (签章)

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

## 一、合同期限

(一)甲、乙双方同意按以下第\_\_\_\_\_种方式来确定本合同期限：

3、以完成一定的工作为期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_工作任务完成时止；并以\_\_\_\_\_为工作任务完成并终止合同的标志。

(二)双方同意本合同有效期的前\_\_\_\_\_个月为试用期。お

## 二、工作内容

(一)乙方的工作岗位(地点、部门、工种或职务)：\_\_\_\_\_。

(二)乙方的工作任务或职责：\_\_\_\_\_；乙方必须按质按量完成甲方正常安排的生产(工作)任务。

## 三、劳动报酬

(一)乙方试用期间的工资标准为：\_\_\_\_\_元/月。

(二)试用期满后，甲方根据本单位的工资制度，确定乙方执行以下第\_\_\_\_\_种工资形式：

1、计时工资：乙方的工资由以下几部分组成：\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_乙方正常工作情况下的最低工资标准为\_\_\_\_\_元/月。

2、计件工资：乙方正常工作情况下的基础工资为\_\_\_\_\_元/月，其余按乙方岗位计件单价及完成情况计发。

3、岗位工资：乙方的岗位工资标准为\_\_\_\_\_元/月；如乙方的工作岗位调整，按新岗位所对应的工资标准执行。

4、其他工资形式。具体办法在本合同第十二条中明确。

(三)甲方每月定期以货币形式支付乙方工资；甲方的工资发放日为每月\_\_\_\_\_日。

(四)甲方安排乙方加班加点，应按《劳动法》第四十四条规定支付乙方工资。お

#### 四、社会保险和福利待遇

##### (一) 社会保险

4、乙方因工或非因工死亡的丧葬补助费、供养亲属抚恤费、救济费、一次性抚恤金、一次性优抚金、生活补贴、供养亲属死亡补助费等，按国家和本市有关规定由社会保险机构和甲方分别计发。

##### (二) 福利待遇

甲方应为乙方提供以下福利待遇\_\_\_\_\_。

#### 五、劳动保护和劳动条件

##### (一) 工作时间

1、甲方经批准，根据乙方的工作岗位确定乙方执行以下工作时间制度：

(2) 不定时工作：乙方的工作时间，由甲方根据乙方工作岗位的职责要求灵活安排；

(3)综合计算工作时间：乙方的工作时间为\_\_\_\_\_月 / 年内综合计算，但每天总的工作时间不超过11小时。

2、在本合同期内，如乙方的工作岗位依法变更，按新工作岗位确定乙方的工作时间。

3、甲方如安排乙方加班加点，应按《劳动法》第四十一条的规定执行。

## (二)休息休假

1、甲方保证乙方每周至少休息一天；

3、甲方在工作日、休息日安排乙方加班加点，可给予乙方同等时间补休，但补休后不再支付加班工资；无法安排补休的，甲方应按《劳动法》第四十四条规定支付加班工资。

三)甲方执行国家和省、市有关劳动保护规定，为乙方提供符合国家规定的劳动保护设施和劳动条件，切实保障乙方在生产、工作中的安全和健康。

(四)甲方按国家有关规定对乙方进行安全生产知识、法规教育和操作规程培训以及其他的业务技术培训，实行持证上岗制度；乙方应参加上述培训并严格遵守其岗位有关的安全法规、规章、制度和操作规程。

## 六、劳动纪律

乙方应严格遵守国家的各项法律、法规，遵守甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律，服从甲方的管理和教育。甲方有权对乙方执行规章制度的情况进行检查、督促和奖惩。

## 七、劳动合同的变更、解除、终止和续订

(一)甲方因签订合同时所依据的客观情况发生变化，或者乙





(七)乙方有下列情况之一的，甲方不得依据以上第(五)、(六)项规定解除本合同：

- 1、患职业病或因工负伤，医疗终结后被确认为丧失或部分丧失劳动能力的；
- 2、患病或负伤，在规定的医疗期内的；
- 3、女职工在孕期、产期和哺乳期内的；
- 4、符合法律、法规规定的其他情况的。

(八)有下列情况之一的，乙方可以随时解除本合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方不按本合同规定支付劳动报酬或提供劳动条件的；
- 3、甲方以暴力、威胁或限制人身自由等非法手段强迫乙方劳动的。

(九)除上述第(八)项规定外，乙方解除本合同，应当提前三十日书面通知甲方，超过三十日甲方应当办理解除合同手续。

乙方依前款规定解除本合同，给甲方造成经济损失的，应当赔偿甲方的以下经济损失：

3□\_\_\_\_\_□

(十)符合下列条件之一的，本合同即告终止(有固定期限的合同除外)：

- 1、本合同所确定的工作任务已经完成；

2□\_\_\_\_\_□

3□ \_\_\_\_\_ □

4□ \_\_\_\_\_ □

5□ \_\_\_\_\_ □

(十一)除本合同另有规定外,任何一方解除或终止本合同,没有提前三十日通知对方或通知时间不足的,应当按相差的天数,以解除或终止合同前一个月乙方的日平均工作为标准,支付赔偿金给对方。

(十二)解除或终止合同后,甲方应当在十日内办理终止或解除劳动合同手续。

## 八、经济补偿金(医疗补助费)和生活补助费的发放

(一)甲方按照本合同第七条第(三)、(五)、(六)项规定解除本合同,应按《违反和解除劳动合同经济补偿办法》(劳部发[1994]481号)及本市的有关规定支付乙方经济补偿金或医疗补助费。

(二)乙方个人非因甲方的原因而解除劳动合同的,甲方可不发给经济补偿金。

(三)本合同期限届满,甲方不与乙方续订合同的,应按《广州市劳动合同管理规定》第三十一条第一款的规定支付乙方生活补助费。

乙方在甲方提供的劳动报酬和劳动条件不低于本合同终止前的标准的情况下,不与甲方续订劳动合同的,甲方可不发给生活补助费。

## 九、违反劳动合同的责任

(一)甲、乙双方有下列情况之一的，应当承担违约责任：

- 1、甲方违反本合同规定，单方面解除本合同的；
- 2、乙方未经甲方同意，擅自离职的；
- 3、乙方有本合同第七条第(四)项第2、3、4点情况的；

6□\_\_\_\_\_□

(二)双方同意以下列方式承担违约责任：

- 1、违约金。一方违约，应支付违约金\_\_\_\_\_元；
- 2、赔偿金。违约金不足以赔偿对方损失的，还需支付赔偿金。赔偿金按违约方实际造成的损失计算。赔偿损失的范围包括：

(4)\_\_\_\_\_□

(三)符合下列条件之一的，违约方可以减轻或免除违约责任：

- 1、违约行为是因不可抗力造成的；

4□\_\_\_\_\_□

#### 十、因履行本合同发生争议的解决办法

双方因履行本合同发生争议，应先协商解决；协商不成的，可自争议发生之日起三十日内向甲方劳动争议调解委员会申请调解，或自争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

甲方：(盖章)\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_

法定代表人(委托代理人)：\_\_\_\_\_

鉴证机构(盖章)

鉴证人：\_\_\_\_\_

鉴证日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

劳动合同法全文劳动合同法完整版篇三

用人单位（甲方）

地址（住所）

法定代表人（主要负责人）

员工姓名（乙方）身份证住址：身份证号码：

根据《劳动法》、《劳动合同法》等有关劳动法律、法规的规定，甲乙双方按照“合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用”的原则，签订本劳动合同，确立劳动关系。

（一）甲、乙双方商定，采取下列第1种形式确定劳动合同期：

1、有固定期限：从年月日起至年月日止。

2、无固定期限：从——年——月——日起至法定终止条件出现时止。3、以完成一定的工作任务为期限：从——年——月——日起至工作任务完成时止。（二）试用期的约定，采取下列第1种形式：1、无试用期。

2、试用期为无个月（天），从——年——月——日起至——年——月——日止。

（一）乙方的工作岗位（部门、工种或职务）为：

（二）乙方的工作任务或职责是：详见该部门经理工作职责

（三）乙方工作地点是：如甲方派乙方到外地或外单位工作，应签订补充协议。

（四）甲方根据生产经营需要和乙方的能力表现，可以合理调整乙方的工作岗位（包括部门、工种或职务）

（一）甲乙双方同意按以下第种方式确定乙方的工作时间：

1、标准工时制，即每日工作8小时，每周工作40小时，每周至少休息一天。

2、不定时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行以为周期，总工时小时的综合计算工时工作制。

（二）甲方因生产（工作）需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除《劳动法》第四十二条规定的情形外，一般每日不得超过一小时，因特殊原因最长每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

（三）休息日和法定节假日，甲方依法按排乙方休息休假，因工作需要安排乙方加班的，依法安排补休或支付加班费。

（一）乙方正常工作时间的工资按下列第（2）种形式执行，不得低于当地最低工资标准。

1、乙方试用期工资——元/月（日）；试用期满工资——元/月（日）

2、其他形式：以每年制定的工资标准为准。

（二）工资必须以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

（三）甲方可以根据企业人力资源的经营状况和乙方的能力表现，及工作岗位的调整情况，合理调整乙方的工资。

（四）甲方每月5日发放乙方上一个月的工资。如遇节假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。

（五）甲方依法安排乙方延长工作时间的，应按《劳动法》第四十四条的规定支付延长工作时间的工资报酬。

（六）因乙方过错造成乙方停工，甲方不支付乙方停工期间的工资，并可根据造成的损失，按有关规定相应处理。

正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据乙方提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；甲方没有安排乙方工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业人力资源复工、复产或者解除劳动关系。

（八）乙方因病或者非因工负伤停止工作进行治疗，在国家人力资源规定医疗期内，甲方应当依照国家人力资源有关规定支付病伤假期工资。甲方支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

（九）乙方依法享受法定节假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间，甲方应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

（一）劳动合同期内，甲方应依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续，社会保险费按规定的比例，由甲乙双方负责。

（二）乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家人力资源和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病

救济费。

（三）乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按《工伤保险条例》的规定办理。

（一）甲方按国家人力资源有关劳动保护规定提供符合国家人力资源劳动卫生标准的劳动作业场所，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害，甲方应按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

（二）甲方根据乙方从事的工作岗位，按国家人力资源有关规定，发给乙方必要的劳动保护用品，并按劳动保护规定免费安排乙方进行体检。

（三）乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业，对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，有权要求改正并向有关部门检举、控告。

（一）乙方应自觉遵守法律、法规、规章和企业人力资源依法制定的各项规章制度，严格遵守安全操作规程，服从管理，按时完成工作任务。

（二）乙方应保守甲方的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

（一）甲乙双方应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

（二）甲乙双方协商一致，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。

（一）双方协商一致，可以解除劳动合同。由甲方提出协商解除劳动合同的，应依法支付乙方经济补偿金；由乙方提出



协商解除劳动合同的，甲方无需支付乙方经济补偿。

（二）乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同。乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。

（三）甲方有下列情形之一的，乙方可以解除劳动合同，并有权要求甲方支付解除劳动合同的经济补偿金：

- 1、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- 2、未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、未依法为乙方缴纳社会保险费的；
- 4、甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；
- 5、因甲方过错致使劳动合同无效的；
- 6、法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

（四）乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，且无需支付乙方解除劳动合同的经济补偿金。

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反甲方的规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；
- 5、因乙方过错致使劳动合同无效的；
- 6、被依法追究刑事责任的。

（五）有下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知

乙方或者额外支付员工一个月工资后，可以解除劳动合同，但应支付乙方解除劳动合同的经济补偿金：

2、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

3、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，经甲方与乙方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

（六）有下列情形之一，甲方可按《劳动合同法》第四十一条的规定解除劳动合同，但应支付乙方解除劳动合同的经济补偿金：

1、依照企业人力资源破产法规定进行重整的；

2、生产经营发生严重困难的；

4、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

（七）乙方有下列情形之一的，甲方不得依照本劳动合同第九条第五、六项的规定解除劳动合同：

2、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；

3、患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

4、女职工在孕期、产期、哺乳期的；

5、在甲方连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

6、法律、行政法规规定的其他情形。

（八）有下列情形之一的，劳动合同终止：

- 1、劳动合同期满的；
- 2、乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；
- 3、乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- 4、甲方被依法宣告破产的；
- 5、甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；
- 6、法律、行政法规规定的其他情形。

甲方依照本项第4目、第5目规定终止劳动合同的，应支付乙方终止劳动合同的经济补偿金。

（九）劳动合同期满，有第九条第七项规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本劳动合同第七项第2目规定乙方丧失或者部分丧失劳动能力的劳动合同的终止，按照国家人力资源有关工伤保险的规定执行。

（十）经济补偿按乙方在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向乙方支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向乙方支付半个月工资的经济补偿。

乙方月工资高于甲方所在地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，向乙方支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向乙方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乙方在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

（十一）劳动合同期满而甲方需续延劳动合同的，应在劳动

合同期满前30日内将《续订劳动合同意向通知书》送达乙方，经双方协商同意续延劳动合同的，应在劳动合同期满前30日内重新订立劳动合同；重新订立的劳动合同，自前份劳动合同期满次日起生效。

（一）乙方违反培训协议中的服务期约定，应当按照约定向甲方支付违约金。

（二）乙方违反双方签订的竞业限制协议的，应当按照约定向甲方支付违约金。

（三）乙方试用期满后解除劳动合同而未提前30天通知的，或者试用期内解除劳动合同而未提前3天通知的，或自动离职的，以乙方日工资为标准，每延迟1日支付1日工资的赔偿金；给甲方造成其他损失的，应当承担赔偿责任，赔偿金额包括但不限于甲方招收录用乙方所支付的费用、培训费用、对生产经营和工作造成的直接经济损失。

（四）劳动合同依法被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

（五）甲方违约解除或者终止劳动合同的，应当依照本劳动合同第九条第十项规定的经济补偿标准的二倍向乙方支付赔偿金。

（六）任何一方的其他违约行为给对方造成经济损失的，按法律规定赔偿对方经济损失。

双方履行本劳动合同如发生争议，可先协商解决；不愿协商或协商不成的，可以向甲方所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

（一）双方在此之前签订的所有劳动合同，凡与本劳动合同不一致的，应以本劳动合同为准，双方专门针对培训、商业

秘密保护、竞业限制、购房等个别事项签订的协议除外。

（二）乙方保证与甲方签订本劳动合同时，已与其他用人单位解除或终止了劳动关系，并提供相关单位的解除或终止劳动关系证明，否则，甲方有权解除本劳动合同。由于乙方的过错，导致甲方被乙方原工作单位追诉的，乙方应赔偿甲方因此受到的全部损失。

（三）乙方因故辞职，应按照甲方的有关规章制度办理完工作交接手续后方可离职，否则甲方有权不予办理解除劳动合同的有关手续（包括出具解除劳动合同证明、办理档案和社保关系的转移等手续）

（四）甲乙双方另行签订的培训协议、保密协议、竞业限制协议等与劳动合同相关的协议是本劳动合同的组成部分。

（五）甲方在企业人力资源内公开发布的各项规章制度对双方均具有约束力，除非该制度违反了国家人力资源法律法规或与本协议相冲突，否则视为本劳动合同的有效附件。

（六）劳动合同未尽事宜或劳动合同条款与劳动法规有抵触的，按现行劳动法规执行。

（七）本劳动合同一式两份，甲、乙双方各执一份。经甲、乙双方签章生效，涂改或冒签无效。

甲方：（盖章）乙方：（签名或盖章）

法定代表人：

或委托代理人：

年月日年月日

劳动合同法全文劳动合同法完整版篇四

甲方(用人单位)乙方(员工)

名称\_\_\_\_\_姓名\_\_\_\_\_

住所\_\_\_\_\_性别\_\_\_\_\_

法定代表人\_\_\_\_\_身份证(护照)\_\_\_\_\_

(主要负责人)\_\_\_\_\_号码\_\_\_\_\_

联系人\_\_\_\_\_住址\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)、  
《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)  
等有关法律法规的规定,甲乙双方遵循合法、公平、平等自  
愿、协商一致、诚实信用的原则,签订本合同,共同遵守本  
合同所列条款。

## 一、合同期限

(一)甲乙双方同意按以下第种方式确定本合同期限。

1、有固定期限:从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_  
月\_\_\_\_日止。

2、以完成一定工作任务为期限:从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_工作任务完成时止。完成工作任务的标志  
是\_\_\_\_\_。

(二)试用期为(试用期包括在合同期限内,如无试\_\_\_\_\_用  
期,则填写“无”)。

(三)乙方应于年月日到岗。

(四)合同有效期届满即行终止.因甲方需要,在双方完全同意

的基础上,双方可协商续订合同.

## 二、工作内容和工作地点

经双方协商,约定乙方在合同有效期内从事工作.甲方可以根据工作生产需要,调换或变更乙方工作内容或工作地点,如双方对工作内容的调换或工作地点变更不能达成一致意见的,则本合同自然解除.因本条原因解除劳动合同的,乙方按甲方规章制度的规定办理完毕离职交接手续后,甲方按照《劳动合同法》第四十六条第(二)款、第四十七条之规定向乙方发放补偿金。

乙方的工作地点\_\_\_\_\_。

## 三、工作时间和休息休假

(一)甲乙双方同意按以下第种方式确定乙方的工作时间。

1、标准工时制,即每日工作不超过8小时,每周工作不超过40小时,每周至少休息一日。需要加班加点的,甲方按国家有关规定支付加班工资或为乙方安排同等时间的调休。

2、不定时工作制,即经劳动保障行政部门审批,乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制,即经劳动保障行政部门审批,乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

(二)乙方依法享有法定节假日、婚假、产假(违反计划生育政策的除外)、丧假等假期。

## 四、劳动报酬

(一)甲方依法制定工资分配制度,并告知乙方。甲方支付给乙方的工资不得低于市政府公布的当年度最低工资。

(二)甲方对乙方实行基本工资和绩效工资相结合的内部工资分配办法，乙方的基本工资确定为每月元(其中试用期每月工资元)，以后根据内部工资分配办法调整其工资;绩效工资根据乙方的工作业绩、劳动成果和实际贡献按照内部分配办法考核确定。

(三)甲方每月日发放工资。甲方至少每月以货币形式向乙方支付一次工资。

(四)如乙方的职务、岗位发生变动时，甲方可对乙方的工资作出相应调整。甲方支付乙方的工资为税前工资，乙方的个人所得税按国家相应规定自行缴纳。

(五)甲乙双方对工资的其它约定\_\_\_\_\_。

## 五、社会保险

(一)甲乙双方按照国家和省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

(二)乙方应缴纳的社会保险，由甲方从乙方的工资中按月代为扣缴，乙方应配合甲方办理社会保险手续。

## 六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一)甲方按国家和省、市有关劳动保护规定，提供符合国家安全卫生标准的劳动作业场所和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

(二)甲方按国家和省、市有关规定，做好女员工和未成年工的特殊劳动保护工作。

(三)乙方有权拒绝甲方的违章指挥，强令冒险作业;对甲方危害生命安全和身体健康的行为，乙方有权要求改正或向有关



部门举报。

## 七、劳动纪律和规章制度

(一)甲方依法制定的规章制度，应当告知乙方。

(二)乙方应遵守国家 and 省、市有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，按时完成工作任务，提高职业技能，遵守安全操作规程和职业道德。

(三)乙方自觉遵守国家和省、市计划生育的有关规定。

(四)乙方违反甲方规章制度的，甲方可以根据规章制度之规定给予相应处分。

(五)乙方如毁损或遗失甲方财物或生产工具的，依市场价格作出赔偿。

## 八、合同变更

除合同第二条约定内容外，甲乙双方经协商一致，可以变更合同项下其它内容。变更合同应采用书面形式。变更后的合同文本双方各执一份。

## 九、合同解除和终止、经济补偿

(一)甲乙双方解除、终止、续订劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家、地区有关政策规定执行。

(二)甲乙双方解除、终止本合同，应当按照《劳动合同法》第三十六条、第三十七条、第三十八条、第三十九条、第四十条、第四十一条、第四十二条、第四十三、第四十四条的规定进行。

(三)甲乙双方解除、终止本合同，符合《劳动合同法》第四

十六条规定情形的，甲方应依法向乙方支付经济补偿。

(四)甲方违法解除或者终止本合同，乙方要求继续履行本合同的，甲方应当继续履行；乙方不要求继续履行本合同或者本合同已经不能继续履行的，甲方应当依法按照经济补偿金标准的二倍向乙方支付赔偿金。

乙方违法解除劳动合同，给甲方造成损失的，应当承担赔偿责任。

(五)解除、终止本合同时，甲方应当依据有关法律、法规等规定出具解除或终止劳动合同(关系)证明书，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

(六)乙方应当按照双方约定，办理工作交接。应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

## 十、争议处理

甲乙双方发生劳动争议的，应先协商解决。协商不成的，可以向本单位工会寻求解决或向本单位劳动争议调解委员会申请调解；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决无异议的，双方必须履行；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

## 十一、双方认为需要约定的其他事项：

(一)凡由甲方出资培训乙方，双方另行签订《培训/教育协议》，因乙方原因而提前解除劳动合同，乙方应赔偿甲方的培训等费用，具体赔偿标准按《劳动合同法》第二十二条规定执行。

(二)乙方在签订劳动合同之前，甲方有权了解乙方与劳动合同直接相关的基本情况，包括但不限于劳动者的学历、履历、

资格或任职证书(明)以及以前劳动关系是否解除或终止等。劳动者应当如实说明, 并应书面承诺其真实性。若因故意漏报、隐瞒前述基本情况, 骗取甲方签订劳动合同的, 经甲方查出或被原单位追诉的, 视为乙方的欺诈行为并导致甲方的严重误解, 甲方有权依法申请认定本合同自始无效, 由此给甲方造成的损失, 应由乙方全额承担。

(三) 乙方未按照本合同第一条规定的到岗日到岗的, 本合同自到岗日满后自动失效, 但甲方认可的除外。由此给甲方造成的损失, 应由乙方全额承担。

(四) 本合同的附件与本合同具有同等效力。但如果本合同的条款与附件内容有任何冲突或不一致之处, 则以附件中的内容为准。

(五) 本合同履行过程中, 若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项, 不影响本合同履行; 若甲方发生合并或分立等情况, 本合同继续有效, 由承继单位继续履行。

(六) 乙方在合同期内, 属其岗位职务行为或主要利用甲方的物质技术条件所产生的所有专利、, 乙方无权进行商业性开发。

(七) 双方签订本合同后, 乙方不得在合同期内再受聘其他任何单位从事与甲方相同或类似或有竞争冲突的业务。

(八) 乙方对在合同期间得到的有关甲方及其关联公司的情报、信息等商业秘密进行保密, 不得将其泄露给任何第三者(亦包括无工作上需要的甲方雇员)。乙方违反保密义务则被视为严重违反本合同, 并认为有足够的理由被辞退。此种保密义务在本合同终止或期满后的任何时间对乙方仍有约束力。

注: 商业秘密和竞业限制、专项培训只在主合同中做原则约定, 另行签订协议处理

## 十二、其它

(一) 本合同未尽事宜或合同条款与现行法律法规规定有抵触的，按现行法律法规执行。

(二) 本合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，涂改或未经书面授权代签无效。

(三) 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：(盖章)\_\_\_\_\_乙方：(签名)\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_

(主要负责人)\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

劳动合同法全文劳动合同法完整版篇五

鉴证单位：

鉴证日期：

注：签订本劳动合同必须用钢笔书写，不得使用园珠笔。

### 使用说明

一、双方在签订本合同前，应认真阅读本合同书。本合同一经签订，即具有法律效力，双方必须严格履行。

二、本合同必须由用人单位（甲方）的法定代表人（或者委托代理人）和职工（乙方）亲自签章，并加盖用人单位公章（或者劳动合同专用章）方为有效。

三、本合同中的空栏，由双方协商确定后填写，并不得违反法律、法规和相关规定；不需填写的空栏，划上“/”。

四、工时制度分为标准工时、不定时、综合计算工时三种。

实行不定时、综合计算工时工作制的，应经劳动保障部门批准。

五、本合同的未尽事宜，可另行签订补充协议，作为本合同的附件，与本合同一并履行。

六、本合同必须认真填写，字迹清楚、文字简练、准确，并不得擅自涂改。

七、本合同（含附件）签订后，甲乙双方各保管一份备查。

甲方（用人单位）： 乙方（职工）：

名称： 姓名：

法定代表人： 身份证号码：

地址： 现住址：

经济类型：

联系电话： 联系电话：

根据《中华人民共和国劳动法》和国家及省的有关规定，甲乙双方按照平等自愿、协商一致的原则订立本合同。

### （一）合同期限

双方同意按以下第种方式确定本合同期限：

1、有固定期限：从年月日起至

年月日止。

2、无固定期限：从年月日起至本合同约定的终止条件出现时止（不得将法定解除条件约定为终止条件）。

3、以完成一定的工作为期限：从年月

日起至工作任务完成时止。

## （二）试用期限

双方同意按以下第种方式确定试用期期限（试用期包括在合同期内）：

1、无试用期。

2、试用期从年月日起至

年月日止。

（试用期最长不超过六个月。其中合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；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；合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日。）

（一）乙方的工作岗位（工作地点、部门、工种或职务）为

（二）乙方的工作任务或职责是

（三）甲方因生产经营需要调整乙方的工作岗位，按变更本合同办理，双方签章确认的协议或通知书作为本合同的附件。

（四）如甲方派乙方到外单位工作，应签订补充协议。

(一) 甲乙双方同意按以下第种方式确定乙方的工作时间:

1、标准工时制, 即每日工作小时, 每周工作

天, 每周至少休息一天。

2、不定时工作制, 即经劳动保障部门审批, 乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制, 即经劳动保障部门审批, 乙方所在岗位实行以为周期, 总工时小时的综合计算工时工作制。

(二) 甲方因生产(工作)需要, 经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除(劳动法)第四十二条规定的情形外, 一般每日不得超过一小时, 因特殊原因最长每日不得超过三小时, 每月不得超过三十六小时。

(一) 乙方正常工作时间的工资按下列第( )种形式执行, 不得低于当地最低工资标准。

1、乙方试用期工资元/月; 试用期满工资

元/月(——元/日)。

2、其他形式: .

(二) 工资必须以法定货币支付, 不得以实物及有价证券替代货币支付。

(三) 甲方根据企业的经营状况和依法制定的工资分配办法调整乙方工资, 乙方在六十日内未提出异议的视为同意。

(四) 甲方每月日发放工资。如遇节假日或休息日, 则提前到最近的工作日支付。

（五）甲方依法安排乙方延长工作时间的，应按（劳动法）第四十四条的规定支付延长工作时间的工资报酬。

（一）甲方按国家和省有关劳动保护规定提供符合国家劳动卫生标准的劳动作业场所，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害，甲方应按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

（年/季/月）免费安排乙方进行体检。

（三）乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业，对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，有权要求改正并向有关部门检举、控告。

（一）合同期内，甲方应依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续，社会保险费按规定的比例，由甲乙双方负责。

（二）乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

（三）乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按（工伤保险条例）的规定办理。

（四）甲方按规定给予乙方享受节日假、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假等带薪假期，并按本合同约定的工资标准支付工资。

（一）甲方根据国家和省的有关法律、法规通过民主程序制定的各项规章制度，应向乙方公示；乙方应自觉遵守国家和省规定的有关劳动纪律、法规和企业依法制定的各项规章制度，严格遵守安全操作规程，服从管理，按时完成工作任务。



（二）甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

（三）如乙方掌握甲方的商业秘密，乙方有义务为甲方保守商业秘密，并作如下约定：

（一）任何一方要求变更本合同的有关内容，都应以书面形式通知对方。

（二）甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理变更本合同的手续。

（一）经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。由甲方解除本合同的，应按规定支付经济补偿金。

（二）属下列情形之一的，甲方可以单方解除本合同：

- 1、试用期内证明乙方不符合录用条件的；
- 2、乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、乙方被依法追究刑事责任的；
- 5、甲方歇业、停业、濒临破产处于法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难的；
- 7、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- 9、本合同约定的解除条件出现的。

甲方按照第5、6、7、8、9项规定解除本合同的，需提前三十日书面通知乙方，并按规定向乙方支付经济补偿金，其中按

第6项解除本合同并符合有关规定的还需支付乙方医疗补助费。

（三）乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。但属下列情形之一的，乙方可以随时解除本合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- 3、甲方不按本合同规定支付劳动报酬，克扣或无故拖欠工资的；
- 4、经国家有关部门确认，甲方劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的。

（四）有下列情形之一的，甲方不得解除本合同：

- 1、乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- 3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- 4、法律、法规规定的其他情形。

（五）解除本合同后，甲乙双方在七日内办理解除劳动合同有关手续。

本合同期满或甲乙双方约定的本合同终止条件出现，本合同即行终止。

本合同期满前一个月，甲方应向乙方提出终止或续订劳动合同的书面意向，并及时办理有关手续。

（一）甲方的违约情形及违约责任：

(二) 乙方的违约情形及违约责任:

双方履行本合同如发生争议, 可先协商解决; 不愿协商或协商不成的, 可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解; 调解无无效, 可在争论发生之日起六十日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁; 也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁决不服的, 可在十一日内向人民法院提起诉讼。

(一) 本合同未尽事宜, 按国家和地方有关政策规定办理。在合同期内, 如本合同条款与国家、省有关劳动管理新规定相抵触的, 按新规定执行。

(二) 下列文件规定为本合同附件, 与本合同具有同等效力:

1□

2□

3□

(三) 双方约定 (内容不得违反法律及相关规定, 可另加双方签名或盖章的附页):

甲方: (盖章) 乙方: (签名或盖章)

法定代表人:

(或委托代理人)

年月日年月日

鉴证机构 (盖章):

鉴证人□xxx

鉴证日期：年月日

劳动合同法全文劳动合同法完整版篇六

甲方（单位名称）

住所地：

法定代表人：

乙方（姓名）

性别：

身份证号码：

住所地：

文书送达地址：

第一条劳动合同期限

1、本合同为有固定期限的劳动合同。合同期限从\_年\_月\_日起至\_年\_月\_日止。

2、试用期，自\_年\_月\_日至\_年\_月\_日。

3、熟练期（培训期、见习期）从\_年\_月\_日起至\_年\_月\_日止。

第二条工作内容及要求

乙方安排在\_部门，从事\_工作。

甲方可以根据实际情况，调整乙方所处的部门、工作任务、工作地等，乙方应接受调整。

乙方须根据甲方规定的岗位工作职责和要求，按时、按质、按量完成本职工作。

### 第三条劳动报酬及支付方式与时间

1、甲方根据乙方的工作岗位及工作业绩确定工资报酬，在本单位内参照适用同工同酬待遇。

3、甲方按月以现金形式发放工资，不得无故拖欠。

4、甲方在年终时根据乙方的当年实际业绩、效率、效益、损失、工作态度等因素考核结算乙方的奖金。

### 第四条社会保险

甲、乙双方必须依法参加社会保险，按月缴纳社会保险费。乙方缴纳部分，由甲方在其工资中代为扣缴。

### 第五条劳动纪律

甲乙双方应严格遵守国家的法律、法规、规章和政策。乙方必须遵守甲方依法制定的规章制度和劳动纪律。

### 第六条劳动合同的解除

1、经甲乙双方协商一致，可以解除本合同；

2、乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反劳动纪律或者甲方依法制定的规章制度的；

(3) 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

3、具有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同

(1) 在试用期内的；

(2) 甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(3) 甲方未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

4、因其它法律规定解除劳动合同，须提前三十天书面通知对方。

5、一方解除劳动合同，须提交相关证明材料，说明理由，并向对方书面送达解除劳动合同通知书。

#### 第七条故意或者重大过失责任保证

如因乙方故意或者重大过失导致甲方发生经济损失，则乙方必须尽责处理善后事宜，挽回相应经济损失。甲方可以根据损失的大小及乙方的态度进行相应的处罚。

在本条事项未完全处理完毕之前，乙方不得擅自单方终止与甲方的劳动关系。原劳动合同期届满的，则相应顺延到本条事项处理完毕。

#### 第八条商业保密及竞业禁止

1、乙方对在甲方工作期间所获悉的商业秘密，包括客户信息、相关资料不得以任何形式为自己或者他人进行使用，此保密期间不限于劳动合同期限。

2、乙方自双方劳动关系以任何形式结束之后，在两年内不得与甲方形成竞争关系，此条包括乙方本人或者帮助他人从事与甲方有竞争性的工作。

3、如乙方违反此条规定，则须向甲方赔偿万元违约金。

## 第九条违约责任

本合同如因一方当事人严重违背本合同约定条款而导致本劳动合同解除的，则须向对方承担违约金十万元。

## 第十条其他事项

1、乙方在甲方工作期间，由于经常接触甲方公章等印鉴，所有涉及乙方与甲方之间权利义务的法律文件，包括合同、证明、欠条等，均需由甲方法定代表人签字后才具有法律效力，未经法定代表人签字的一律无效，对此乙方完全同意并遵守，此条效力涉及本合同生效之前及之后。

2、甲方依法制定的规章制度、员工守则为本合同附件，与本合同具有同等法律效力。

3、通知：如本合同本送达地址发生变动，乙方须及时通知甲方，否则甲方一旦按此地址送达，即视为履行了通知义务。

## 第十一条合同效力及文本

本合同自双方签字并加盖公章后即具法律效力。合同文本一式三份，双方各执一份，报劳动管理机关备案一份。本合同甲方加盖骑缝章。

甲方：

乙方：

合同订立日期：

劳动合同法全文劳动合同法完整版篇七

一、合同期限(经双方协商,可以选定以下一项作为本合同的期限)。

(一)有固定期限。本合同期限为年,自年月日起至年月日止。其中,试用期个月,自年月日起至年月日止;学徒期个月,自年月日起至年月日止。

(二)无固定期限,自年月日起到终止劳动合同条件出现时止,其中,试用期个月,自年月日起至年月日止;学徒期个月,自年月日起至年月日止。

终止劳动合同的条件为:

(三)以完成一定的工作为期限:

具体工作为:

甲方根据生产(工作)需要,安排乙方从事工作,为岗位(工种)。具体生产(工作)任务为:

甲方根据国家有关规定,为乙方提供必要的劳动保护和劳动条件。具体内容如下:

(一)甲方的权利:

1、按照岗位责任组织生产,检查考核乙方完成生产(工作)任务的情况;

3、根据生产(工作)或调整劳动组织的需要,在征得乙方同意后

变更乙方生产(工作)岗位;

4、当乙方不履行本合同时,有权依法向劳动争议仲裁委员会提出申诉;



5、双方约定的其他权利：

## (二) 甲方的义务

2、创造条件提高乙方的政治思想素质和业务技术水平；

3、根据有关规定及本合同有关条款，按时支付乙方劳动报酬并提供保险福利待遇；

4、向乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品；

5、双方约定的其他义务：

## (三) 乙方的权利

2、按照规定领取劳动报酬和享受劳动保险福利待遇；

3、享有休息、休假与获得劳动安全卫生保护的权利。对违章指挥、

强令冒险作业，有权拒绝执行；

4、按照有关规定及本合同的有关条款，可以解除劳动合同；

5、甲方不履行本合同时，乙方有权依法向劳动争议仲裁委员会提起申诉；

6、双方约定的其他权利：

## (四) 乙方的义务：

1、服从甲方的生产组织管理，尽职尽责，努力完成生产(工作)任务；

2、遵守国家法律、法规和社会公德，保守国家秘密、甲方商业秘密，爱护甲方财物；

3、遵守厂纪厂规和劳动纪律，执行生产操作规程和劳动安全卫生规程，讲究职业道德；

4、努力学习政治文化知识，刻苦钻研技术，不断提高专业技术水平，积极参加必要的

社会活动；从事技术工种或岗位的，上岗前必须接受培训；

5、双方约定的其他义务：

(一)甲方根据国家法律、法规和本单位生产(工作)实际，实行工作制。甲方对乙方实行每日工作时间小时，平均每周工作时间小时的工时制度。甲方确需乙方加班加点时，在征得工会和乙方同意后，一般每日不超过1小时，每月累计不得超过36小时，并按有关规定支付加班费或调休。

(二)劳动报酬

2、甲方除按本条第1款规定之标准支付乙方工资外，另每月支付给乙方：

3、加班工资，按不低于本条第1款协商确定的工资标准和《劳动法》的规定计发，具体标准如下：

4、因生产经营发展，或本合同商定的其他条款变化，本条协商确定的各项劳动报酬标准需要调整时，应经甲、乙方协商，并签订补充协议：

5、双方商定的其他报酬：

五、社会保险和福利

(一)甲乙双方必须依法参加社会保险，甲方按所在地规定的一定比例按月为乙方交纳养老、医疗、工伤、失业、生育保险费，乙方个人负担的部分，由甲方代乙方在其工资中扣缴，具体缴纳办法及标准为：

(二)乙方退休养老金按国家和省有关规定在甲方投保的社会保险事业管理机构领取。

(三)乙方在甲方工作期间，患病、负伤、因工伤残或者患职业病以及生育，其有关保险福利待遇，按国家和省现行规定执行。

(四)乙方在合同期内死亡，其死亡待遇和遗属津贴按国家和省现行规定执行。

(五)乙方其他保险福利待遇，按国家、省以及甲方有关规定执行。

(一)下列情况，甲乙双方可以变更本合同的相关内容

- 1、甲方转产或调整生产任务的；
- 2、甲乙双方协商同意，并且不损害国家和集体利益的；
- 3、由于不可抗拒力致使本合同无法履行的；
- 4、双方约定的其他情况：

(二)在下列情况下，甲方可以解除劳动合同

- 1、在试用期内证明乙方不符合录用条件的；
- 2、乙方违反或不履行劳动合同的；
- 3、乙方严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

4、乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度，泄露甲方商业秘密的；

5、乙方被依法追究刑事责任的；

7、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

9、经有关部门确认，甲方歇业或合营、合资期满关闭，宣告破产或者濒临破产处于法定整顿期间的；依照第6、7、8、9条解除劳动合同的，甲方应提前三十日以书面形式通知乙方并支付经济补偿金。

10、双方约定的其他情况：

(三)在下列情况下，甲方不得解除劳动合同

1、劳动合同期未满，又不符合上款解除合同条件的；

2、乙方患职业病或者因工伤残并被劳动鉴定委员会确认为丧失或者部分丧失劳动能力的；

3、乙方患病或者负伤，在规定医疗期内的；

4、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

5、乙方在享受法定休假、探亲假期间的；

6、法律、法规规定的其他情形；

7、双方约定的其他情况：

(四)在下列情况下，乙方可以解除劳动合同

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- 3、甲方不按国家、省和本合同约定支付劳动报酬或者保险福利待遇的；
- 4、甲方劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害劳动者身体健康的；
- 5、甲方有侵害乙方合法权益行为的；
- 6、经甲方同意，乙方自费离职学习和培训的；
- 7、乙方参军、入学或出境定居的；
- 8、双方约定的其他情况：

(五)在下列情况下，乙方不得解除劳动合同

- 2、属于技术骨干，承担某项重点工程的建设、改造任务或科研项目而任务未结束的；
- 3、双方约定的其他情况：

- 1、甲方违反劳动合同的责任(双方约定)：
- 2、乙方违反劳动合同的责任(双方约定)：

(一)甲方违反或解除劳动合同，应按照国家有关法律、法规规定，支付给乙方经济补偿金，具体标准为：

(二)甲、乙双方经协商一致，解除劳动合同时，乙方应交回：

九、双方需要约定的其他事项：

十、甲、乙双方签订本劳动合同后，应在十五日内将劳动合同送劳动行政部门鉴证。

十一、本合同的签订、变更、续订、解除、终止及履行要接受劳动行政部门监督检查。

十二、甲、乙双方在履行本合同过程中发生争议时，任何一方在法定期限内可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对裁决不服的，可向人民法院起诉。

十三、本合同一式三份，具有同等法律效力。

甲方(签章)法人代表(签章)

年月日

乙方(签章)

年月日

## 事业单位劳动合同算正式员工吗篇四

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。

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、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。

原劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》(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。

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,一般是由股东会选举产生,选出的董事或董事会对股东会负责;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。

另外一种观点认为，二者之间不存在劳动关系。首先，不具备合法经营资格的用人单位不属于《劳动合同法》第二条规定的合法的用人单位，根据《劳动合同法》第二十六的规定，违反法律、行政法规强制性规定的合同无效，不具备合法经营资格的用人单位与劳动者订立的劳动合同因主体违反法律规定属于无效合同。其次，有关行政法规和规章已明确将其界定为“非法用工”，如《工伤保险条例》第六十三条、劳动保障部颁布的《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》均对此进行了规定。既然非法用工单位不能构成用人单位，其与所雇佣人员就不能形成劳动关系。不具备合法经营资格的用人单位与劳动者之间订立的劳动合同无效，应根据《劳动争议司法解释(一)》第十四条规定、《劳动合同法》第九十三条等相关规定处理。《劳动争议司法解释(一)》第十四条规定：“劳动合同被确认无效后，用人单位对劳动者付出的劳动，一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。”《劳动合同法》第九十三条规定：“对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依

照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

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劳动争议调解仲裁法、劳动合同法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，国务院发布的《国有企业富余职工安置规定》(国务院令 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。总得来说，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。

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。

法人的分支机构是法人在某一区域设置的、完成法人部分职能的业务活动机构。与总公司相对应，公司法人的分支机构通常被称为分公司。公司法人的分支机构在执行总公司制定的规章制度时是否另行履行《劳动合同法》第四条规定的程序，对此有不同观点：

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《国务院关于废止部分行政法规的规定》(国务院令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》第十二条和第十八条的规定，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。

《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确定。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。

(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《国务院关于职工工作时间的规定》及《劳动部关于贯彻国务院关于职工工作时间的规定的实施办法》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

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《中华人民共和国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签。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中华人民共和国劳动调解仲裁法和中华人民共和国合同法若干问题的意见》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。

山东高院2019年民事审判工作会议纪要(鲁高法〔2019〕243号)的意见：“根据《劳动合同法》的规定，用人单位自劳动

用工之日起满一年不与劳动者签订劳动合同的，视为用人单位已与劳动者签订无固定期限的劳动合同，在此种情形下，劳动者请求用人单位承担《劳动合同法》第八十二条规定的赔偿责任的，原则上不予支持。”

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。

## 事业单位劳动合同算正式员工吗篇五

欢迎来到本站，下面是小编为大家为大家搜集整理的新劳动合同法涉嫌越权解释，欢迎大家阅读与借鉴。

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。

第二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(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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

有下列情形之一的，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：

(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。

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。

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。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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；

(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。

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；

(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(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；

(六)被依法追究刑事责任的。

第四十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：

(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。

第四十一条有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位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后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(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；

(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

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，有需要抚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。

第四十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(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。

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；

(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。

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；

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(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；

(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；

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

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。

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。

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。

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。



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。

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。

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。

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。

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。

第五十三条在县级以下区域内，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。

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。

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。

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。

第五十七条经营劳务派遣业务应当具备下列条件:

“(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。

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。

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。

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。

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；
- (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。

第六十三条被派遣劳动者享有与用工单位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规定。”。

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。

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。

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。

第六十六条劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的工作岗位；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。

“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，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”。

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。

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。

第六十九条非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

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。

第七十条非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

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。

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。

第七十三条国务院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。

第七十四条县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列

实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

(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。

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、集体合同有关的材料，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。

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，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履

行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第七十九条任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

第八十条用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十一条用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

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。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十三条用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

(一) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的

(三) 安排加班不支付加班费的；

(四) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

第八十七条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第八十八条用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：



- (一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的
- (二)违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的;
- (三)侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的
- (四)劳动条件恶劣、环境污染严重,给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

第九十条劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。

第九十一条用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者,给其他用人单位造成损失的,应当承担连带赔偿责任。

第九十二条违反本法规定,未经许可,擅自经营劳务派遣业务的,由劳动行政部门责令停止违法行为,没收违法所得,并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款;没有违法所得的,可以处五万元以下的罚款。

“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款,对劳务派遣单位,吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”。

第九十三条对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为,依法追究法律责任;劳动者已经付出劳动的,该单位或者

其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

第九十四条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。

第九十五条劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责,或者违法行使职权,给劳动者或者用人单位造成损害的,应当承担赔偿责任;对直接负责的主管人员和其他直接责任人员,依法给予行政处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第九十六条事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,法律、行政法规或者国务院另有规定的,依照其规定;未作规定的,依照本法有关规定执行。

第九十七条本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同,继续履行;本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数,自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系,尚未订立书面劳动合同的,应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止,依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的,经济补偿年限自本法施行之日起计算;本法施行前按照当时有关规定,用人单位应当向劳动者支付经济补偿的,按照当时有关规定执行。

第九十八条本法自20xx年1月1日起施行

**【条款】：**第十二条 劳动合同期满，因劳动者有下列情形之一而续延，劳动者在该用人单位已经连续工作满10年，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与该劳动者订立无固定期限劳动合同：

(二) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(三) 女职工在孕期、产期、哺乳期的。

**【分析】：**《劳动合同法》第十四条第二款第(一)项规定，劳动者在该用人单位连续工作满十年的，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。根据《劳动合同法》该项之规定，劳动者提出订立、或者同意续订劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，用人单位均应当订立无固定期限劳动合同。但是《条例》(草案)第十二条仅规定劳动者“提出”订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与该劳动者订立无固定期限劳动合同，实践中有些劳动者法律意识并不强，并不一定知道这时候要“提出”订立无固定期限劳动合同，可能是在用人单位提出续订劳动合同时“同意”续订，根据劳动合同法第十四条的规定，用人单位本应当也订立无固定期限劳动合同，但是根据《条例》(草案)第十二条之规定，劳动者不“提出”订立无固定期限劳动合同要求的，但同意续订劳动合同，将无法根据本条签订无固定期限劳动合同，《条例》(草案)显然缩小了劳动者可订立无固定期限劳动合同的范围，这种“缩小解释”，并不符合劳动合同法原意。

**【条款】：**第十五条 地方各级人民政府以及有关部门为安置困难人员就业而提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

**【分析】：**本条规定地方各级人民政府以及有关部门为安置

困难人员就业而提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。如果从结论去推断劳资双方法律关系，只能说明在该公益性岗位工作的劳动者与“地方各级人民政府以及有关部门”不建立劳动合同关系，如果建立劳动合同关系，劳动合同应当毫无例外的适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定才对，法律面前人人平等嘛，难道法律上会存在有部分劳动合同关系适用无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定，有部分劳动合同关系不适用无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定？但根据本条规定，又明确了双方确实是“劳动合同关系”，因为条款中明确了“其劳动合同”的存在，本条显然存在越权解释之嫌。

**【条款】：**第十六条 劳动合同法第十七条规定的“法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项”，不包括《中华人民共和国劳动法》第十九条规定的“劳动纪律”、“劳动合同终止的条件”和“违反劳动合同的责任”。

**【分析】：**“劳动纪律”、“劳动合同终止的条件”和“违反劳动合同的责任”是劳动法中所规定的合同必备条款，劳动合同法规定的劳动合同必备条款已经没有该三项条款，但是劳动合同法第十七条又规定了劳动合同必备条款包括“法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项”，由于劳动法是法律，且仍继续有效，劳动法规定的“劳动纪律”、“劳动合同终止的条件”和“违反劳动合同的责任”根据劳动法之规定属于法律规定应当纳入劳动合同的事项，因此，从这个入口进去，“劳动纪律”、“劳动合同终止的条件”和“违反劳动合同的责任”又可能出现在《劳动合同法》规定的劳动合同必备条款里面。这其实是劳动合同法起草时的疏忽导致的法律漏洞，本条对此进行了“补漏”的解释，但是按照《立法法》的规定，法律解释权属于全国人民代表大会常务委员会，而不能由国务院法规进行解释。

：试用期工资标准的规定

**【条款】**：第十八条 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的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

**【分析】**：《劳动合同法》第二十条规定，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。本条实际上是用词不严谨的表现，根据“或者”的汉语意思，该条可以得出两种理解，第一种理解：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，不得低于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；第二种理解：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的百分之八十，不得低于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。从条款规定看，两种理解都没有错，但是，一个法条不可能有两种理解，否则无法操作。这其实也是劳动合同法的一个法律漏洞。本条对此进行了明确，采纳了第二种理解，即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的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准，其实也是对法律条款含义进行了解释，也涉嫌越权解释。

：劳动合同中止的规定

**【条款】**：第二十四条 用人单位与劳动者协商一致，可以中止或者部分中止履行劳动合同。劳动者应征入伍、劳动者被依法限制人身自由或者劳动者失踪但是尚未被人民法院宣告失踪、宣告死亡的，用人单位可以中止或者部分中止履行劳动合同。

中止或者部分中止履行劳动合同期间，用人单位和劳动者双方暂停履行劳动合同的有关权利、义务。

中止履行劳动合同期间，不计算劳动者在用人单位的工作年限；但是，因劳动者应征入伍中止履行劳动合同的除外。

中止履行劳动合同的情形消失，除劳动合同已经无法履行外，劳动合同应当恢复履行。

劳动合同中止的期限最长不超过5年。

**【条款】**：第二十六条 劳动合同法施行前订立、施行后存续的劳动合同，内容与劳动合同法相抵触的，抵触部分自20xx年1月1日起无效。

## 事业单位劳动合同算正式员工吗篇六

甲方（用人单位）名称： 单位地址： 法定代表人（或主要负责人）： 乙方（聘用人员）姓名： 性别： 出生年月： 文化程度：

户籍所在地： 身份证号码：

现居住地址：

根据《劳动法》《劳动合同法》等规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致、诚实信用的基础上，签订本合同。

第一条 劳动合同期限按下列第 项确定。

1、固定期限自年月日起至年月日止。

2、无固定期限自年月日起。

3、本合同约定试用期，试用期自 年月 日起至年 月 日止。

第二条 乙方同意根据甲方聘用 岗位需要，从事 工作，工作

地点。

乙方工作应达到 标准和要求。甲方根据工作需要和乙方的工作能力及表现，经双方协商一致，可以调整乙方工作岗位、工作地点。

乙方应自觉遵守国家法律法规，遵守单位管理制度，忠实履行工

作职责，积极完成工作任务。

第三条 工作时间按下列第 项确定：

- 1、实行标准工时制，乙方每日工作8小时。
- 2、实行经人力资源和社会保障行政部门批准的不定时工作制。
- 3、实行经人力资源和社会保障行政部门批准的综合计算工时工作制。

第四条 甲方保证乙方在合同期内依法享受国家规定的各项休息休假权利。

第五条 乙方试用期间的月劳动报酬为元。

第六条 试用期满后，甲方根据市编办、市监察局、市财政局、市人社局六编〔20xx〕35号文件规定，确定乙方的劳动报酬为每月 元。薪酬包括：。

第七条 甲方的工资发放日为每月日。甲方应当以货币形式按月实行打卡支付工资，不得拖欠。

第八条 在本合同期限内，甲、乙双方必须按国家和省有关规定参加社会保险。甲方应为聘用人员办理养老保险、医疗保

险、失业保险、工伤保险和生育保险等社会保险，社会保险费按规定比例由甲方和乙方分别承担，应由乙方承担的部分由甲方从乙方工资薪酬中代为扣缴。

第九条 甲方按照《职工带薪年休假条例》和市住房公积金有关政策规定，建立聘用人员带薪休假和住房公积金制度，住房公积金缴存比例按10%执行（缴存基数为基本工资）。

第十条 乙方因工死亡、因工负伤或患职业病的有关待遇，按照国家、省有关规定执行。

第十一条 乙方患病或非因工负伤有关待遇，按照国家、省和本单位的有关规定执行。

第十二条 经甲乙双方协商一致，可以变更劳动合同相关内容。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甲乙双方各执一份。

第十三条 经甲乙双方协商一致，可以解除劳动合同。

第十四条 乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同。乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。

第十五条 甲方有下列情形之一的，乙方可以解除劳动合同：

- 1、未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- 2、未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、未依法缴纳社会保险费的；
- 4、甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；



5、法律、法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

第十六条 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

- 1、在试用期间被证明不符合聘用条件的；
- 2、严重违反用人单位的规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- 4、依法被追究刑事责任的；
- 5、法律、法规规定甲方可以解除劳动合同的其他情形。

第十七条 乙方因考入普通高等院校、被机关事业单位正式录用、依法服兵役的，可以及时办理工作交接，解除劳动合同。

乙方因学习、就业、健康等其它方面原因，提出解除劳动合同，依据《劳动合同法》等有关规定，与用人单位协商一致后，可以解除劳动合同。

第十八条 下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方一个月工资，可以解除本合同：

3、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经双方协商，不能就变更劳动合同内容达成协议的。

第十九条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- 1、劳动合同期满，双方或任何一方不再续签劳动合同的；
- 2、聘用人员依法开始享受基本养老保险待遇或达到国家法定退休年龄的；

- 3、聘用人员死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- 4、法律、行政法规规定的其他情形。

第二十条 甲乙双方变更、解除、终止本合同及支付经济补偿金相关未尽事宜，按《劳动合同法》等有关规定执行。

第二十一条 在解除或者终止劳动合同时，甲方应当向乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。乙方应当按照双方约定，办理工作交接。

## 七、争议处理

第二十二条 甲乙双方因履行本合同发生劳动争议，应及时协商。

## 事业单位劳动合同算正式员工吗篇七

聘用单位(甲方)： \_\_\_\_\_

受聘人员(乙方)： \_\_\_\_\_

人事部

### 填写说明

1、关于事业单位聘用合同书根据<sup>□^v^</sup>办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》(国办发[\_\_\_\_\_]35号)制定，作为聘用单位与受聘人员签订聘用合同的范本。除本合同所列内容外，经聘用单位与受聘人员协商一致，可增加有关条款。

2、填写聘用合同书一律用蓝、黑墨水书写，字迹清晰、工整，

涂改处必须加盖校对章，否则无效。

3、本聘用合同书须由聘用单位和受聘人员双方当事人亲自签订，因故确需代签的，须经本人书面委托，否则代签无效。

4、本聘用合同书内的年、月、日一律使用公历，除落款日期外，均用阿拉伯数字填写，工资报酬等金额一律使用大写。  
甲方(聘用单位)

名称： \_\_\_\_\_

法定代表人或委托代理人： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

邮政编码： \_\_\_\_\_

## 事业单位劳动合同算正式员工吗篇八

法定代表人或委托代理人： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

编码： \_\_\_\_\_

乙方（受聘人员）： \_\_\_\_\_

性别： \_\_\_\_\_

出生年月： \_\_\_\_\_

身份证号码： \_\_\_\_\_

住址： \_\_\_\_\_

根据《\_\_\_\_\_办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》（\_\_\_\_\_〔\_\_\_\_\_〕35号）和\_\_\_\_\_规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，签订如下聘用合同条款，共同遵照履行。本合同自双方签订之日起生效。

## 一、聘用合同期限

本合同期限按下列第\_\_\_\_\_项执行：

（一）本合同期限为\_\_\_\_\_年，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。试用期为\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

（二）本合同期限自签订之日起算，至乙方达到国家规定的退休年龄之日终止。

（三）本合同期限自签订之日起算，至\_\_\_\_\_工作任务完成时止。试用期为\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

## 二、聘用岗位及职责要求

（一）甲方聘用乙方在\_\_\_\_\_部门从事\_\_\_\_\_岗位的工作。

（二）由甲方确定乙方的岗位职责要求，具体内容如下：

（三）乙方服从甲方的工作安排，按照岗位职责要求按时完成甲方规定的工作任务，达到规定的工作质量标准。

（四）在聘期内，甲方可以根据工作需要，与乙方协商后，调整乙方的工作岗位。

## 三、岗位纪律

（一）甲方有权按照岗位职责，建立健全各项考核制度，做到职权清晰、责任明确、考核严格、奖惩分明。

（二）乙方应严格遵守国家和本地方的各项法律、法规，遵守甲方的各项规章制度和岗位纪律，服从甲方的领导和管理。

（三）乙方如违反规章制度和岗位纪律，甲方有权进行批评教育，按照有关规定给予相应的处理。

#### 四、岗位工作条件

（一）甲方保障乙方履行职责所需的物质技术条件，提供必需的工作条件和有效的劳动安全卫生防护措施。甲方提供乙方的岗位工作条件须以书面形式告知乙方。

（二）甲方严格执行国家有关职工工作时间和工休假日等规定，对乙方实行符合职业特点的工作日制。

（三）甲方应当根据工作需要为乙方提供职业道德、专业技术、业务知识、安全生产和规章制度等方面的培训。

#### 五、工资福利与社会\_\_\_\_\_待遇

（二）乙方工资调整，奖金、津贴、补贴以及特殊情况下的工资支付等，均按照国家政策和单位的有关规定执行。

（三）乙方享受国家和单位规定的各项福利待遇。本合同中未尽的权益，乙方在合同期内因工或非因工负伤、致残、疾病及死亡等事宜按照国家政策和单位的有关规定执行。

（四）参加社会\_\_\_\_\_的单位，甲方按照国家 and 地方的有关规定按期为乙方缴付失业\_\_\_\_\_金、医疗\_\_\_\_\_金、养老\_\_\_\_\_金以及其他社会\_\_\_\_\_金。乙方个人应缴纳的部分可以由甲方从乙方的工资中代为扣缴，统一办理有关手续，并及时以书面

形式告知乙方。

## 六、聘用合同的变更

# 事业单位劳动合同算正式员工吗篇九

受聘人员(乙方): \_\_\_\_\_

人事部

填写说明

1、关于事业单位聘用合同书根据<sup>□^v^</sup>办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》(国办发[\_\_\_\_\_]\_\_\_\_号)制定,作为聘用单位与受聘人员签订聘用合同的范本。除本合同所列内容外,经聘用单位与受聘人员协商一致,可增加有关条款。

2、填写聘用合同书一律用蓝、黑墨水书写,字迹清晰、工整,涂改处必须加盖校对章,否则无效。

3、本聘用合同书须由聘用单位和受聘人员双方当事人亲自签订,因故确需代签的,须经本人书面委托,否则代签无效。

4、本聘用合同书内的年、月、日一律使用公历,除落款日期外,均用阿拉伯数字填写,工资报酬等金额一律使用大写。

甲方(聘用单位)

名称: \_\_\_\_\_

法定代表人或委托代理人: \_\_\_\_\_

地址: \_\_\_\_\_

邮政编码： \_\_\_\_\_