

劳动合同对劳动者不利 城乡劳动者临时 务工劳动合同(汇总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。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

劳动合同对劳动者不利篇一

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

甲方聘用乙方在甲方_____担任临时岗位工作。合同期限为2年，自_____年_____月_____日至_____年_____月_____日。

负责看管仓库和甲方进货人一同进货。

(一)负责乙方的日常人事管理；

(二)负责支付乙方工资，每月_____元；

(二)享受合同规定的工资待遇；

(三)在签订本合同时自愿遵守甲方的有关规定；

(一)乙方有下列情况之一，甲方可以解除合同，须提前30天以书面形式通知：

1. 履行合同差、完不成工作任务、考核不合格；

2. 甲方需要减员，经双方协商就调整岗位达不成协议的；

4. 订立合同的客观情况发生重大变化，经当事人协商不能就变更合同达成协议的。

(二) 乙方有下列情况之一，甲方可以随时解除合同：

2. 连续旷工时间超过十五天或一年内累计旷工时间超过三十天的；

3. 无理取闹、打架斗殴、恐吓威胁单位领导、严重影响工作秩序和社会秩序的；

4. 贪污、盗窃、赌博、营私舞弊情节严重的；

5. 违反工作规定或操作规程，发生责任事故，造成严重经济损失的；

6. 被开除、劳教、判刑、依法追究刑事责任的；

7. 其它违反国家、学校、甲方规定的。

(三) 乙方有下列情况之一，甲方不得与乙方解除合同：

1. 患病或非因工负伤，在国家规定的医疗期内的；

2. 因工负伤，并经劳动鉴定部门鉴定完全或大部分丧失工作能力的；

3. 实行计划生育女职工在孕期、产期及规定哺乳期内的；

4. 符合国家规定其它条件的。

对上述人员，可根据业务发展需要调整适当的岗位，待遇随岗而定。

(四) 合同期内，乙方要求违约解除合同的，应提前30天以书

面形式向甲方提出申请。解除合同时间从甲方同意之日计算。

(五)有下列情况之一的，乙方可以随时通知甲方解除合同：

1. 甲方未按规定支付劳动报酬的；
2. 甲方以暴力、监禁等非法手段强迫乙方工作的。

(六)有下列情况之一，本合同自行终止：

1. 合同期限届满；
2. 合同期内乙方死亡；
3. 乙方按国家规定应征入伍的；
4. 法律、法规规定的其它情况。

合同一经签订具有法律效力。合同期未满，又不符合解除合同条件单方解除合同的，要承担违约责任。因解除合同甲、乙双方发生争议，应先由双方协商解决。协商无效的，可以向有关仲裁机构申诉。

本合同经双方签字后生效，本合同一式二份，甲、乙双方各执一份。

劳动合同对劳动者不利篇二

我国法律明确规定，只有在两种情形下，公司可以约定由劳动者承担违约金：

1、培训服务期

公司为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训，可以与劳动者订立协议，约定服务期。

2、竞业限制

公司与劳动者可以在劳动合同中约定保守公司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，公司可以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。

所以，对于劳动者违反公司规章被辞的，公司不可以要求支付违约金。

劳动合同对劳动者不利篇三

经甲、乙双方协商同意续订劳动合同，劳动合同内容同上一期，续订合同期限为_____年，从_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

甲方(签字盖章)_____乙方(签字盖章)_____

_____年___月___日_____年___月___日

签订地点：_____签订地点：_____

签劳动合同，

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

搜索文档

劳动合同对劳动者不利篇四

甲方： 乙方：

甲方： 劳务有限公司

乙方：到用人单位时间：年月日根据《中华人民共和国劳动法》和《山东省劳动合同条例》等有关法律、法规，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，签订本劳动合同，并共同遵守本合同所列条款。自本合同生效之日起，乙方为甲方的职工，确立劳动合同。

一、劳动合同期限

合同期限为固定期限, 期限为年/个月，自年月日至年月日止。

二、工作内容

1、甲方在合同期内安排乙方从事工作(工种)。

2、合同期内因生产、经营工作需要，甲、乙双方可以协商变更乙方的工作岗位，但必须依照规定，填写变更劳动合同协议，经双方签字盖章后生效。甲方指派乙方从事其他临时性、特殊性工作，要征得乙方同意。

三、劳动保护和劳动条件

1、甲方必须遵守国家的法律、法规和政策，建立健全职工代表大会制度和其他民主管理制度。

2、甲方根据本单位工作需要，为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和劳动保护用品，提供保障乙方安全、健康

的劳动环境。

3、按照《劳动法》和国务院的有关规定，合理安排乙方的劳动时间和休息休假制度。

4、有下列情况之一的，乙方有权拒绝接受甲方安排的工作任务。

(1)经国家有关部门确认，劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害职工身体健康的。

(2)违反国家法律、法规，侵害国家、集体和个人利益的。

(3)违反操作规程的。

四、劳动纪律

1、乙方必须自觉遵守国家法律、法规和企业的规章制度，服从甲方的领导、管理和教育，积极完成本职工作任务。

2、积极参加甲方组织的政治思想、职业道德、业务技术、安全生产、遵纪守法等方面的教育和培训。

五、劳动报酬及支付方式与时间

1、根据本单位实际情况和本岗位需要，实行月(日)工资制度。月(日)工资元。

2、根据国家、省有关规定，甲方向乙方按月支付工资，工资发放日为每月日，最迟不得超过两个月，否则视为拖欠。按规定为乙方交纳有关社会保险。

3、甲方支付给乙方的工资按《劳动法》、《山东省劳动合同条例》和《山东省企业工资管理暂行规定》的要求，不得低于当地最低工资标准。

六、劳动合同终止或解除的条件

1、劳动合同期满，甲乙双方劳动关系即行终止，并办理终止合同手续。双方协商同意续签劳动合同，须在合同期满前续订并办理续订手续。

2、甲乙双方协商一致，劳动合同可以提前解除。

3、乙方有下列情况之一的，甲方可以解除劳动合同。

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反劳动纪律或者甲方规章制度的；

(3) 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

(4) 被依法追究刑事责任的。

4、有下列情况之一的，甲方可以解除劳动合同，但应当提前30天以书面形式通知乙方：

(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；

5、乙方有下列情况之一的，甲方不得解除劳动合同：

(3) 患病或者非因公负伤，在规定的医疗期内的；

(4) 甲方拒绝为乙方交纳社会保险费的；

(5) 女职工在孕期、产期和哺乳期间的；

(6) 法律、行政法规规定的其他情况。

6、乙方解除劳动合同，应当提前30天以书面形式通知甲方。

7、有下列情况之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

(1) 在试用期间的；

(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) 甲方强迫乙方集资、入股或者缴纳风险抵押性财物的；

(5) 甲方低于当地人民政府规定的最低工资标准支付劳动者工资报酬的；

(6) 法律、法规规定的其他情况。

七、有下列情况之一的，当事人可以终止履行劳动合同

1、经双方协商一致的；

2、劳动者涉嫌违法犯罪，被公安、国家安全或者司法机关限制人身自由的；

3、发生不可抗力的；

4、法律、法规规定的其他情况。

八、违反劳动合同的责任

本合同签字盖章生效后，甲、乙双方必须严格履行。任何一方违约应承担违约责任，给对方造成经济损失的，应当按国家、省有关规定给予经济补偿和赔偿。

九、本合同一式两份，甲、乙双方各执一份。

十、本合同自签订之日起生效。

甲方(盖章):

法定代表人(签字、盖章):

乙方(签字):

签订合同时间: 年月日

劳动合同对劳动者不利篇五

事实上, 实践中只有两种情况公司能要求劳动者给违约金, 一是公司承担劳动者专业技术培训费用的, 二是对负有保密义务的劳动者。

所以, 劳动者解除无固定期限劳动合同的, 其实是不需要支付违约金的, 不属于以上描述的两种情况。

并且, 劳动者离职时一般按照以下规定即可解除劳动合同:

1、找公司协商

劳动者与公司协商一致, 可以解除劳动合同。

2、提前通知解除

劳动者提前三十日以书面形式通知公司, 然后解除劳动合同。这里需要注意, 一个是提前三十日的时间要求, 另一个是以书面形式申请离职。

最后, 公司与劳动者签订无固定期限劳动合同后, 并不会加重劳动者的义务, 相反, 如果公司提出解除劳动合同的, 则要负担经济补偿金。另外, 劳动者是因为公司的过错主张解

除劳动合同的，比如公司使用暴力等胁迫劳动者工作的，那么在解除劳动合同时还可以主张经济补偿金。

劳动合同对劳动者不利篇六

方法/步骤

1、此指劳动者在履行合同期间，没有按照岗位职责履行自己的义务，有未尽职责的严重过失轻微或者利用职务之便牟取私利的故意行为，使用人单位有形产、无形财产遭受重大损害，但不够刑罚处罚的程度。比如，因粗心大意、玩忽职守而造成事故；因工作不负责而经常产生废品、损坏工具设备、浪费原材料或能源；贪污受贿，侵吞企业财产；泄露或出卖商业秘密等。

2、用人单位是否能以此条与劳动者解除合同，关键在于该劳动者的失职、舞弊行为是否给用人单位带来“重大损害”。“重大损害”通常由企业的内部规章制度规定。

3、依法解除劳动合同的，属于过失性辞退，无需支付经济补偿金。

[因劳动者严重失职而解除劳动合同]