

最新版劳务用工合同(大全5篇)

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。那么合同应该怎么制定才合适呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

版劳务用工合同篇一

(一)经双方协商一致，劳动合同可以解除。

(二)乙方有下列情况之一，被用工单位退回的，甲方可以解除本合同：

- 1、严重违反用工单位依法制定的规章制度的；
- 2、严重失职，营私舞弊，给用工单位造成重大损害的；
- 5、被依法追究刑事责任的。

(三)乙方符合下列情形之一，被用工单位退回的，甲方可以解除劳动合同，但应当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：

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；

(四)有下列情形之一的，乙方可以解除劳动合同：

1、用工单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

2、甲方未及时足额支付乙方工资的；

3、甲方未依法为乙方缴纳社会保险费的；

4、用工单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；

5、甲方违反《劳动合同法》第二十六条第一款规定的情形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。

用工单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者违章指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知甲方。

(五)劳动合同期限届满，劳动合同即终止，经甲乙双方协商同意，可以续订劳动合同。

版劳务用工合同篇二

(一)经甲乙双方协商一致，乙方同意本人工资执行下列条款。

a□乙方的工资按照用工单位依法制定的工资分配办法确定。

b□甲乙双方协商约定月工资 元。

c□用工单位实行计件工资制。甲方有义务监督用工单位在确定乙方的劳动定额应当是用工单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成的，乙方在法定工作时间内按质完成定额，甲方按照约定的定额和计件单价，根据乙方的业绩，按时足额支付乙方的工资报酬。

d□其他形式

□

(二)甲方于每月 日之前以货币形式支付乙方工资。乙方在法定工作时间内提供正常劳动的情况下，享有最低工资保障。

(三)用工单位依法安排乙方加班的， 应按照法律、法规规定安排补休或支付加班工资。甲乙双方约定加班工资计发基数的月标准为 元。

(四)合同期内乙方无工作期间，甲方按照所在地最低工资标准按月向乙方支付报酬。

(五)甲方不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给乙方的劳动报酬。甲方不得向乙方收取费用。

(六)甲方跨地区派遣乙方的，乙方的劳动报酬按照用工单位所在地的标准执行。

版劳务派遣合同篇三

甲方(劳务派遣单位)

用人单位名称

用人单位住所

工商登记：注册类型 法定代表人或负责人

单位社会保险登记证编号

劳务派遣经营许可证编号

乙方(被派遣劳动者)

姓名 性别

文化程度 联系方式

户籍所在地址

现居住地址 居民身份证号

个人社会保障卡号 就业登记证号

依据《劳动法》、《劳动合同法》、《江苏省劳动合同条例》以及有关法律、法规、规章的规定，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。

版劳务用工合同篇四

(一)经甲乙双方协商，乙方同意根据用工单位工作需要执行下列 种工时工作制。

a□标准工时制。具体工作时间为 。

b□综合计算工时工作制。

c□不定时工作制。

注：实行综合计算工时或不定时工作制的，要经当地劳动保障行政部门批准。

(二)甲方有义务督促用工单位严格执行国家及地方有关休息休假规定，保障乙方休息休假的权益。

版劳务用工合同篇五

劳务派遣协议涉及到三方关系，即派遣单位与被派遣劳动者、派遣单位与接受以劳务派遣形式用工的单位即用工单位，以及用工单位与被派遣劳动者等三个关系。

通常认为派遣单位与用工单位之间是民事关系，双方订立派遣协议确定双方权利义务，派遣单位根据用工单位的标准派遣符合要求的劳动者，用工单位根据协议向派遣单位支付报酬或管理费。

派遣单位行使对劳动者的人事管理权，如处分、辞退权，以及承担对劳动者的劳动报酬和社会福利等《劳动法》的义务，派遣单位与被派遣劳动者之间具有人格、经济和组织上的从属性，存在劳动关系。

用工单位与被派遣劳动者之间构成的则是劳务关系，虽然用工单位负责在劳动过程中对被派遣劳动者进行指挥和管理，劳动者需要遵守用工单位的规章制度，但是被派遣劳动者在人格上、经济上和组织上是从属于派遣单位的，由派遣单位发工资、辞退或处分，而用工单位只是行使生产经营活动中的管理权。

(二) 事实劳动关系和劳务(雇佣)关系

事实劳动关系是劳动关系的一种，只是由于其不符合法律规定要件的要求比如没有订立书面合同、合同到期后继续劳动、非法用工单位等情形，为了保护劳动者的合法权利，法律规定在这种情形下用人单位和劳动者成立事实上的劳动关系。事实劳动关系和劳务(雇佣)关系的区别也就是劳动关系和劳务(雇佣)关系的区别，劳务(雇佣)关系和事实劳动关系没有重叠的地方，不能把长期从事雇佣活动的人认定为劳动者。

(三)用工单位和农民工的关系

农民工的户籍仍在农村，主要从事非农产业，有的在农闲季节外出务工、亦工亦农，流动性强，有的长期在城市就业，已成为产业工人的重要组成部分。

国务院20xx年3月发布的《国务院关于解决农民工问题的若干意见》第八条规定指出：严格执行劳动合同制度。所有用人单位招用农民工都必须依法订立并履行劳动合同，建立权责明确的劳动关系。该意见主要是为了维护农民工的合法权益。

用工单位和农民工之间不全是劳动关系。依照该《意见》的规定，所有用人单位招用农民工都必须依法订立并履行劳动合同，依“法”依照什么法，依照《合同法》，《民法通则》，还是《劳动法》？由于《合同法》和《民法通则》等不规范劳动合同的成立和履行，而劳动合同的订立和履行受《劳动法》规范，依法订立合同就是依照《劳动法》的规定订立合同，即《劳动法》规定在该签订劳动合同的情形，用人单位必须与农民工签订劳动合同，即使名义上签订的是劳务(雇佣)合同，在司法中也应该被认定为劳动合同；在属于劳务(雇佣)关系不属于《劳动法》规范的情形，比如用工单位请农民工临时搬运车上的货物，就是劳务(雇佣)关系。