

2023年用人单位劳动合同(通用8篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。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。

用人单位劳动合同篇一

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。

【解析】本条是关于用人单位与劳动者告知义务的规定。

由于我国劳动力市场供求关系不平衡，用人单位往往处于相对强势的地位，不能平等的对待求职者。招聘单位的情况、信息对求职者的透明度往往是极低的，甚至有些单位还故意发布虚假信息，欺骗或非法招用求职者。因此，本法对用人单位与劳动者的如实告知义务作了规定。

用人单位对劳动者的如实告知义务，体现在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。这些内容是法定的并且无条件的，无论劳动者是否提出知悉要求，用人单位都应当主动将上述情况如实向劳动者说明。这些内容都是与劳动者的工作紧密相连的基本情况，也是劳动者进行就业选择的主要因素之一。选择一份适合自己的职业对于一个劳动者而言是相当重要的。劳动者只有详细地了解了用人单位的基本情况后，才能结合自身特点来选择一份适合自己的工作。除此以外，对于劳动者

要求了解的其他情况，如用人单位相关的规章制度，包括用人单位内部的各种劳动纪律、规定、考勤制度、休假制度、请假制度、处罚制度以及企业内已经签订的集体合同等，用人单位都应当进行详细的说明。

劳动者的告知义务是附条件的，只有在用人单位要求了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况时，劳动者才有如实说明的义务。劳动者与劳动合同直接相关的基本情况包括健康状况、知识技能、学历、职业资格、工作经历以及部分与工作有关的劳动者个人情况，如家庭住址、主要家庭成员构成等。用人单位不能为了解情况而侵害劳动者的隐私，这样的做法还有可能构成对劳动者的就业歧视。

用人单位与劳动者双方都应当如实告知另一方真实的情况，不能欺骗。如果一方向另一方提供虚假信息，将有可能导致劳动合同的无效。如：劳动者向用人单位提供虚假学历证明；用人单位未如实告知工作岗位存在患职业病的可能等，都属于本法规定的采取欺诈的手段订立的劳动合同，该劳动合同无效。

为了使劳动合同当事人在订立劳动合同时，能比较全面地了解对方，防止盲目、草率签订劳动合同，避免或减少不必要的劳动争议的发生，本条对当事人在订立劳动合同前的如实告知义务作了规定。所谓如实告知义务，是指在用人单位招用劳动者时，用人单位与劳动者应将双方的基本情况，如实向对方说明的义务。告知应当以一种合理并且适当的方式进行，要求能够让对方及时知道和了解。

用人单位劳动合同篇二

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

(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。)

二、工作内容

(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。

三、工作时间

(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。

四、工资待遇

(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。

五、劳动保护和劳动条件

(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。

(二)甲方根据乙方从事的工作岗位,按国家有关规定,发给乙方必要的劳动保护用品,并按劳动保护规定每(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。

六、社会保险和福利待遇

(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。

七、劳动纪律

(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：

八、本合同的变更

(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。

九、本合同的解除

(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。
- 6、乙方患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事本合同约定的工作，也不能从事由甲方另行安排的工作的。
- 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。
- 8、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更本合同达成协议的。
- 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。
- 2、乙方患有职业病或因工负伤，并经劳动能力鉴定委员会确认，丧失或部分丧失劳动能力的。
- 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。

十、本合同的终止

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。

十一、违约情形及责任

(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:_____。

十二、调解及仲裁

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。

十三、其他

(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:_____

鉴证日期:20____年____月____日

用人单位劳动合同篇三

甲方: 乙方:

单位名称: 姓名:

法定代表人: 性别:

委托代理人: 出生年月:

厂址: 家庭住址:

所属区:

根据《上海竟成印刷厂实行全员劳动合同制暂行规定》(以下简称《暂行规定》)和上海市劳动局《本市全民所有制企业实行全员劳动合同制试行办法》的有关规定:在平等自愿、协商一致的原则下,双方订立合同如下:

一、合同类别和合同期限

1. 有固定期限合同履行期限为年。自____年____月____日起,至____年____月____日止,其中试用期为个月(自____年____月____日至____年____月____日止);乙方必须为甲方服务期限为年(自年月日至年月日止)。合同期满应即终止,如甲方工作(生产)需要在双方同意的条

件下，应即续订合同。

2、无固定期限劳动合同自年月日起，直至《暂行规定》中约定的条款发生时自行终止。其中乙方必须为甲方服务期限为年(自____年____月____日至____年____月____日止)。

二、工作岗位

1. 甲方根据生产和工作的需要，并参照乙方的工作技能或特长，经考核后择优上岗或安排适当的工作。上岗前应按照《上海竞成印刷厂岗位聘用实施办法》与所在部门签订上岗聘约。上岗聘约为本合同附件。

2. 甲方因生产和工作需要或根据乙方的工作能力和表现情况，可调动乙方的工作部门工作岗位，在征求乙方意见时，如无特殊情况，乙方应以服从为原则。

3. 双方有关岗位聘用、解聘等事项按《上海竞成印刷厂岗位聘用实施办法》和《上海竞成印刷厂职工下岗待聘的暂行规定》办理。

三、双方的责任和义务

1. 甲方应根据国家有关劳动保护、安全生产的法规制度，采取有效措施，为乙方提供良好的劳动环境和工作条件，加强对职工的安全、卫生和劳动保护，并根据生产和实际工作需要发给乙方必要的劳防用品和保健营养待遇。同时，对女职工应酌情实行特殊保护。

2. 甲方根据企业生产和经济发展情况，不断提高和改善职工生活福利待遇，并提供必要的集体生活设施和娱乐场所。

3. 甲方根据生产和工作需要，对职工提供必要的专业技术培

训和业务进修条件，并进行政治文件学习、安全生产和厂规厂纪教育等。

4. 乙方有参加甲方民主管理，获得政治荣誉和物质奖励的权利。

5. 乙方上岗后应按照甲方的生产和工作要求，掌握本岗位的工作技能和操作规程，按质按量地完成各项规定的生产和工作任务，并接受甲方职能部门的有关考核。

6. 乙方在合同期内，应树有良好的职业道德和主人翁精神风貌，维护企业声誉，爱护集体财产。

四、劳动报酬

1. 甲方实行本企业的内部工资分配形式并根据“按劳分配”的原则，按照岗位的劳动技能高低、工作责任大小、劳动强度和劳动条件优劣情况，确定不同工种的劳动报酬，随着生产经营发展和经济效益增长情况，逐步提高乙方劳动报酬和有关福利待遇。

2. 乙方工资、奖金、浮动工资、岗位工资、加班工资和相应的福利津贴等，仍按甲方现行的规定按月发放。

3. 乙方在生产或工作中有突出贡献或特殊成绩的，甲方可给予必要的精神鼓励和物质鼓励或晋级工资。

五、福利待遇和劳动保险

1. 在劳动合同期间，乙方仍享受统一规定的有关津贴，物价补贴、计划生育、住房补贴、养老保险、独生子女费以及法定的公休节假日、探亲假、婚丧假、产假和甲方规定的职工休假等。

2. 在劳动合同期间内，乙方因工或非因工死亡的待遇以及家属劳保待遇等仍按国家现行政策规定执行。

3. 劳动合同期间，乙方患病或非因工负伤期间的有关待遇仍按国家现行的有关政策和本单位规章制度执行。对乙方的停工医疗期按《上海竟成印刷厂实行全员劳动合同制的暂行规定》中的有关条款执行。

4. 被列入下岗待聘范围的人员，其各种待遇按照《上海竟成印刷厂下岗待聘的暂行规定》执行。

5. 乙方到达离退休年龄，其离退休待遇仍按国家现行政策规定执行。

六、劳动纪律

乙方在劳动合同期间内必须自觉地遵守国家的有关法规法纪、遵守劳动纪律和甲方制定的各种规章制度，如有违纪违章行为，甲方有权按有关厂规厂纪规定给予必要的处罚。

七、合同的变更、终止和解除

1. 凡有固定期限的劳动合同，期限届满时即为终止，甲乙双方经协商后可续订劳动合同。

2. 合同双方在履行劳动合同过程中，如发生特殊情况，无法履行劳动合同的有关内容，经双方协商一致后，可变更劳动合同的有关内容，但必须办理变更手续。

3. 职工到达规定的离退休年龄或因病丧失劳动能力提前退休时，劳动合同自然终止。

4. 在劳动合同期间，任何一方要求解除劳动合同，除属《上海竟成印刷厂实行全员劳动合同制暂行规定》中的第十六条

第一、二、三、四款之外，必须提前一个月以书面形式通知对方，方可办理解除劳动合同的手续。

5. 在劳动合同期限内，乙方如属《暂行规定》中第十六条规定之一的，甲方可以解除劳动合同。

6. 乙方在劳动合同期限内，如遇有《暂行规定》第十八条规定之一的，甲方不得解除劳动合同。

7. 乙方在劳动合同期限内，如遇有《暂行规定》第十七条规定之一的，可向甲方提出解除劳动合同。

8. 被解除劳动合同的乙方人员，甲方根据《暂行规定》的有关条款办理有关手续。

八、违约责任

1. 在合同期内，甲方除《暂行规定》第十六条、第十九条、乙方除《暂行规定》第十七条规定的条件外，均不得解除合同或自行离职，否则应支付违约金500元。

2. 甲乙双方必须严格履行劳动合同，除遇有特殊情况，经双方协商一致不能履行劳动合同的有关内容外，任何一方违反合同给对方造成经济损失的，应根据其后果和责任大小，给对方赔偿经济损失。赔偿金额按有关规定或实际情况确定。

3. 凡由甲方出资对乙方进行培训、学历学习、进修或分房的人员，其有离职、调动或违约时，均按《上海竟成印刷厂关于职工在服务期内离岗及违约赔偿办法》有关规定执行。

九、双方需要约定的有关条款

1. 本合同未尽事宜，均按《暂行规定》的有关规定办理。

2. 本合同的有关规定在执行过程中，如与国家新颁布的有关

规定相抵触时，应按国家规定执行。甲乙双方需要修订或补充的，可协商修订补充。

十、劳动争议的调解、仲裁

因履行劳动合同发生争议，当事人应当从知道或应当知道其权利被侵害之日起六个月内向企业劳动争议调解委员会申请调解，也可在争议发生之日起六个月内或企业调解不成三十日内，按规定向虹口区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

本劳动合同依法成立，具有法律效力，经甲乙双方签字后生效。此合同一式两份。企业和职工各执一份。

甲方： 乙方：

法定代表人(签章)：(盖章或签名)

委托代理人(签章)：

合同签订日期： 合同签订日期：

____年____月____日____年____月____日

用人单位劳动合同篇四

根据我国《劳动合同法》39条规定，即时解除的许可性条件限于劳动者有下列六种情形之一：

案例：张小姐毕业后应聘到一家单位，签订的劳动合同中有3个月的试用期，合同中约定双方在试用期内都可以单方随时解除合同。试用期工资低、活也累，眼看试用期就要过去了，张小姐真高兴。可是，领导忽然说，你在试用期表现得不理想，明天就不要来了，我们找到了更好的人选。

误解：用人单位和劳动者在试用期内无须理由均有权随时解除劳动合同。

我们将《劳动合同法》37条之规定“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”和《劳动合同法》39条之规定“在试用期内被证明不符合录用条件的”进行对比，可以发现劳动者的确有这样的权利，但用人单位却没有——用人单位需证明劳动者不符合录用条件。对此很多用人单位提出质疑：这是不平等条款。实则不然，劳资双方实际上处于不平等状态，劳动者入职前几乎不可能深入地了解用人单位的情况，工作后发现不适应应当有进一步选择的权利，而用人单位在招聘员工时有明确的职位描述，在试用期内发现员工不符合录用条件并能够证明的可以单方解除劳动合同。所以劳动法就是通过这种“形式上的不平等”达到“实质上的平等”。

对于员工是否合格，应当以法定的最低就业年龄等基本录用条件和招用时规定的文化、技术、身体、品质等条件为准，不合格，既包括完全不具备录用条件，也包括部分不具备录用条件，但都必须由用人单位对此提出合法有效的证明。

另外，是否在试用期间，应当以劳动合同为准；若劳动合同约定的试用期间超出法定最长时间，则以法定最长期限为准；若试用期届满后仍未办理劳动者转正手续，则不能认为还处在试用期间，即不能再以试用不合格为由辞退劳动者。

建议用人单位在使用劳动合同试用期的问题上，应注意做好如下几个方面的工作：1)在进行人才招聘之前，要根据招聘职位的要求，制定出完整的、具有操作性的录用条件。2)对处在试用期内的员工，要注意在工作中随时按录用条件进行考察。3)发现员工不符合录用条件时，要及时取得能证明该员工不符合录用条件的证据。4)证明员工不符合录用条件后，若想与其解除劳动合同，要在试用期内解除，否则，拖过试用期后就无法依据该条款解除。

企业内部规章制度可以称为“企业内部法”，是国家劳动法律、法规的延伸和具体化，是企业内部管理行为的重要依据，是职工行为的准则。企业内部制定的规章制度具有法律效力，必须完全具备法定有效要件。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》之规定，必须符合以下三个要件：首先，企业内部规章制度要符合国家法律、行政法规及政策规定。第二、企业内部规章制度要通过民主程序制定。第三、企业内部规章制度已向劳动者公示。这实际上确定了规章制度有效性的三个一般标准，即经过民主程序、合法、公示，三个条件缺一不可就会出现规章制度无效的后果。因用人单位做出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。所以用人单位一定要谨慎，严格遵守相关法律规定，以降低风险，达到管理的制度化、规范化的目的。

是否违纪，应当以劳动者本人有义务遵循的劳动纪律及用人单位规章制度为准，其范围既包括全体劳动者都有义务遵循者，也包括劳动者本人依其职务、岗位有义务遵循者。违纪是否严重，一般应当以劳动法规所规定的限度和用人单位内部劳动规则依此限度所规定的具体界限为准。法律法规不可能也无法详细作规定，因为各行各业各用人单位的情况均不同，所以完全依据内部规章制度的规定。如果根本就没有规章制度或者规章制度对该违纪情形未做规定，就无法对违纪职工进行处理。比如某五星级级酒店败诉的案例，该酒店的门童因自家拆迁而烦恼，一日在五星级酒店的大门上用红笔画了一个若大的“拆”字，恰巧经理从此路过，非常气愤，认为严重影响了酒店的形象，交代人力资源管理部门一定要辞退该门童，遂酒店依据该门童的行为作出了解除劳动关系的决定。该门童不服申请劳动仲裁要求撤销该决定，在审理中，该门童承认其行为不当，但认为规章制度中并没有相关规定，所以，酒店的解除没有依据。在该酒店的规章制度中“乱图乱画”属于轻过失，并规定两次轻过失才可以解除。据此，仲裁委裁决撤销酒店的解除劳动关系的决定。由此用人单位应详细列举可能发生的所有违纪的情形，维护用人单

位的权益。

建议用人单位一定要对劳动规章制度进行合法性审查。如果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，按照第38条第(四)项规定，劳动者可以解除合同。劳动者依据该条解除的，用人单位应当向劳动者解除劳动合同支付经济补偿。第80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、法规的规定，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。

此即劳动者在履行劳动合同期间，违反其忠于职守、维护和增进用人单位利益的义务，有未尽职责的严重过失行为或者利用职务之便牟取私利的故意行为，使用人单位的有形财产、无形财产或人员遭受重大损失，但未达到受刑罚处罚的程度。例如：因玩忽职守而造成事故的；因工作不负责任而经常产生废品、损坏设备、浪费材料等。有这样一个案例，一家大型中外合资企业一位流水线上的员工，因为要求增加过节补贴的问题和单位领导发生争议。由于一时情绪难以控制，该员工将流水线上的关键生产设备拆下并藏匿起来，致整条生产线停工一天，单位无法按时交货，不得不承担延迟交货的违约金5万元。企业当即决定解除与该名员工的劳动合同关系，员工不服，提起了劳动争议仲裁申请。

仲裁过程中，单位提供了经员工签字认可的《员工手册》：在违纪行为这一章，包括了破坏生产设备等情形。更关键的是，《员工手册》也同时明确规定了关于“严重”违反劳动纪律或规章制度的标准，即对公司造成直接经济损失达到3万元及以上者为“严重”。由此，案件就变得非常明朗了：企业为其解除劳动合同的行为提供了充分合法的依据，履行了完整的举证义务，员工的诉请被劳动争议仲裁委员会依法驳回。

企业规章制度不仅仅在管理过程中扮演着极其重要的角色，同时也是企业在劳动争议中制胜的关键所在。单位因员工严

重违反劳动纪律或规章制度而解除劳动合同关系的，必须要有明确的、合法的规章制度存在。其所谓“明确的”要求是：单位必须能拿出符合法律规定形式的规章制度，以证明员工确实违反了相应制度，且程度严重，两点缺一不可。在上述案例中，正是因为企业的规章制度对于何为“严重”，才使得企业能够拿出充分的依据来证明自己解除劳动合同关系的行为是合法有效的。因玩忽职守而造成事故的；因工作不负责任而经常产生废品、损坏设备、浪费材料等。

这里要注意的是被劳动教养处罚的，是不是可以解除劳动关系？劳动教养是对有轻微犯罪行为，但尚不够刑事处罚条件且有劳动能力的人，实行强制教育改造的一种行政处罚。它既然是一种行政处罚，说明追究的是违法者的行政责任，而不是刑事责任。根据《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第31条规定，劳动者被劳动教养的，用人单位可以依据被劳教的事实解除与该劳动者的劳动合同。因为对于被劳动教养的人员，在教养期间，必须由教养机关执行强制性劳动，此时，他们与用人单位订立的劳动合同实际上已无法履行，所以，规定用人单位可以与其解除劳动合同是有道理的。建议用人单位对已经被依法追究刑事责任的劳动者尽快做出是否解除其劳动合同的决定。若决定解除其劳动合同，应及时将该决定书面通知劳动者。

劳动合同的特点之一是劳动合同必须由劳动合同当事人亲自履行。一般情况下，在常年性工作岗位上工作的劳动者同时与其它用人单位建立劳动关系，必然影响劳动合同的正常履行。所以我国劳动者普遍只与一个用人单位签订劳动合同、建立劳动关系。《劳动合同法》第91条规定，用人单位招用与其它用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其它用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。对于兼职的人员一定要经原单位同意。如员工在外兼职未经单位同意且对本职工作产生严重影响，用人单位可以依据该条解除劳动合同。

单方预告解除权是指具备《劳动合同法》第40条规定的三种情形，用人单位可以解除合同但应当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。一般限于在劳动者无过错的情况下由于主客观情况变化而导致劳动合同无法履行的情形。

这里的医疗期是指劳动者因患病或非因工负伤，停止工作治病休息，不得解除劳动合同的时限。劳动者因患病或非因工负伤，需要停止工作治病休息的，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：
1、实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月，五年以上的为六个月。
2、实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月，五年以上十年以下的为九个月，十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。（见《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》）

根据本条规定，医疗期满后，劳动者如不能从事原工作，同时也不能从事用人单位另行安排的工作的，用人单位可以解除合同。

这里的“不能胜任工作”，是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量。劳动者在试用期满后不能胜任劳动合同所约定的工作，用人单位应对其进行培训或者为其调整工作岗位，如果劳动者经过一定期间的培训仍不能胜任原约定的工作，或者对重新安排的工作也不胜任，就意味着劳动者缺乏履行劳动合同的劳动能力。目前无法律上统一的标准，只能从个案中得出规律。实践中能得出结论的，两类情形是不能成立的：1是单一的领导对单一的下属的结论；2是采用末位淘汰制认定不能胜任。认定是否胜任工作一般应采用公开、公平、公正的原则，员工有权复核，不能因人而异，对同一群体统一标准。通常采用360度考核办法，上级、下级、客户的综合评价一般认为是公平的。

需要提示用人单位的是：用人单位在管理中不要使用“末位淘汰制”的办法，与劳动者解除劳动合同。因为排在末尾的劳动者不一定不能胜任工作。即使对不能胜任工作的劳动者，用人单位也应当在证明其不能胜任后，对劳动者进行培训或者为其调整工作岗位。只有对那些经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的劳动者，用人单位才可以解除劳动合同。

这里的“客观情况发生重大变化”一般是指，劳动合同在履行过程中，发生了诸如企业被兼并、合并、分立，企业进行转产，企业进行重大技术改造，使员工的原工作岗位不复存在等情况。

需要提示用人单位的是：当出现“客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行”的情况后，用人单位要想解除劳动合同还应清楚地知道：1)必须是当事人协商不能就变更劳动合同达成协议时。也就是说，如果经当事人协商能够就变更劳动合同达成协议，用人单位就不能解除劳动合同。2)必须提前30天以书面形式通知劳动者本人。3)必须按规定给予经济补偿金。

经济性裁员，是用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者用人单位生产经营状况发生严重困难，为改善生产经营状况而辞退成批人员。

根据《劳动合同法》第41条规定，适当放宽经济性裁员的条件。

用人单位需要裁减的人员二十人以上或裁减人员不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，必须符合以下条件：

(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

劳动合同后，仍需裁减人员的；

(四) 其它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。

2、必须履行法定程序：用人单位应提前30日向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，方可以裁减人员。

3、裁减人员时应优先留用下列劳动者：

(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) 家庭无其它就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的。

4、用人单位在裁员后六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

《劳动合同法》第42条规定，增加了预告辞退和经济性裁员的限制情形。劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第40条、第41条的规定解除劳动合同：

(2) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认为丧失或者部分丧失劳动能力；

(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) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(6)法律和行政法规规定的其它情形。如在在劳动争议处理期间的。

用人单位劳动合同篇五

1. 根据《中华人民共和国劳动合同法》用人单位应当与建立劳动关系的劳动者，遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立书面劳动合同。

2. 用人单位不得招用未满16周岁的未成年人。

3. 劳动合同可以约定试用期，试用期限按照《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定执行，试用期包含在劳动合同期限内。

4. 本合同应当按照企业工资结构（制度）明确约定劳动者的'工资数额，且不得低于本地最低工资标准。

5. 用人单位依法建立的劳动规章制度，可以作为劳动合同的附件，双方应当认真遵守。

6. 填写劳动合同一律使用钢笔或毛笔。要求字迹清楚、工整、不得涂改。 7. 签订劳动合同时，必须由双方当事人签字（盖章），乙方不得由他人代签。 8. 用人单位与劳动者经协商一致的劳动合同具有法律效力。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，劳动合同文本由用人单位和劳动者各一份。

一 签约人基本情况

（一）、用人单位基本情况：

甲方（用人单位）名称：

法定代表人（或主要负责人）： 单 位 地 址： 联系电话：

（二）、劳动者基本情况：

（其他有效身份证号码）： 联系电话：

二 合同期限

本合同为无固定期限，自年 月 日始。

三 工作内容和工作地点

（一）、根据甲方工作需要和任职要求，乙方同意在岗位上工作，具体工作内容为 。

（二）、乙方的工作地点为： 。（三）、乙方的工作职责是：

1□

2□

3□

四 劳动报酬

（一）甲方每月以货币形式向乙方支付工资，具体发薪日期为。

（二）乙方使用期间的工资为 元/月。

五 劳动合同的解除和终止

（一）、甲乙双方单方面解除或终止本合同，应符合《劳动合同法》规定的条件和程序。

(二)、乙方应在本合同解除或终止前日内办理完毕工作交接手续。 双方解除或终止本合同时乙方需办理工作交接明细如下：

1□

2□

3□

六 双方约定事项

甲乙双方本着合法、公平、平等自愿的原则，经协商约定如下事项：。

七 劳动争议处理

甲乙双方因执行本合同发生争议时，应先行协商解决；协商解决无效时可进行调解；调解无效的任何一方均可向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向有管辖权的人民法院提起诉讼。

八 其他事项

(一)、本合同未尽事宜，按照国家和本市有关法律、法规和规定执行。无规定的双方应协商解决。

(二)、双方应当仔细阅读合同条款，以明确其权利和义务。

(三)、本合同自甲乙双方签订（盖章）之日起生效，双方应严格遵照执行。本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（签字） 乙方（签字）

年月日 年月日

用人单位劳动合同篇六

法定代表人（主要负责人）：_____

乙方__性别__身份证号码_____

现住址_____邮编_____联系电话_____

为建立劳动关系，明确权利义务，依据劳动法、劳动合同法，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本合同。

第一条、劳动合同期限

本合同期限自__年__月__日起至__年__月__日止
或_____。其中试用期为__年__月__日起至__年__月__日止。

第二条、工作内容和工作地点

甲方根据工作需要，安排乙方在_____工作岗位，乙方的工作任务为_____，工作地点为_____。经双方协商同意，甲方可以调换乙方的工种或岗位。

第三条、劳动报酬

乙方按甲方规定完成工作任务的，甲方每月__日支付工资，支付的劳动报酬为__元/月或_____，其中试用期的劳动报酬为__元/月。

第四条、工作时间和休息休假、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等按照法律法规、规章等规定执行。

第五条、劳动合同的终止与解除

双方解除或终止劳动合同应按法定程序办理，甲方为乙方出具终止、解除劳动合同的通知书或相关证明，符合国家规定的，支付乙方经济补偿。

第六条、其他未尽事项按国家及地方现行有关规定执行。

第七条、本合同双方各执一份，劳动者乙方必须当事人签字。

签订时间：_____年____月____日

用人单位劳动合同篇七

1、根据有关规定，经协商甲、乙双方共同签订本协议，共同执行。

2、本协议期限为：自_____年____月____日起
至_____年____月____日止。

3、工作任务：

3.1甲方安排乙方在_____岗位，从事该岗位职责范围内的工作；

3.2乙方的岗位、职责及工作质量要求，按照甲方的有关规定执行；

3.3乙方应完成工作任务，执行安全规程，遵守劳动纪律和职业道德；

3.4因甲方生产(工作)情况发生变化或乙方不能胜任岗位时，乙方应服从甲方的工作安排和调配。

4劳动报酬:

按计件生产,多劳多得,少劳少得,无固定工资;其它各种福利、津贴均含在当月的劳动报酬中而不再另行计发。

5劳动纪律:

5.1乙方应严格遵守国家各项法律规定。遵守甲方的工作规范、操作规程、劳动安全卫生制度等各项规章制度,包括《员工手册》中写明的各项规定和要求。同时,爱护甲方财物,保守甲方机密,维护甲方利益,服从甲方的领导、管理和教育。

5.2乙方违反劳动纪律,甲方可对其进行批评教育,直至按有关规定给予必要的纪律处分或解聘。

6协议的终止、变更、续签和解除:

6.1本协议期限届满时即终止,由于生产工作需要,在双方同意条件下,可续签协议,并应提前1个月办理续签协议手续。

6.2经双方协商同意,可以变更协议有关内容并办理协议变更手续。

6.3甲方可以根据国家有关规定和生产经营状况解除本协议。

6.4具有下列情况之一,乙方可以解除本协议:

6.4.2甲方违反劳动协议或法律、行政法规,侵害乙方合法权益的。

6.5任何一方提前解除协议,均应提前30天通知对方。

7任何一方违反本协议规定,给对方造成经济损失,应视其后果和责任大小按有关规定予以赔偿。

8协议如有未尽事宜，凡属国家有规定的，按有关规定执行；凡属国家没有规定的，甲、乙双方可协商修订、补充；如不能解决，可以由三都县中和镇法院进行仲裁。

9本协议双方签字即生效。协议一式贰份，甲、乙双方各持一份，具有同等法律效力。

用人单位劳动合同篇八

法定代表人(主要负责人)或者委托代理人_____

邮政编码_____

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定，甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本制造业简易劳动合同。

一、合同期限

第一条甲、乙双方选择以下第____种形式确定本制造业简易劳动合同期限：

(一)有固定期限：自____年__月__日起至____年__月__日止。其中试用期自____年__月__日起至____年__月__日止。

(二)无固定期限：自____年__月__日起至依法解除、终止劳动合同时止。其中试用期自____年__月__日起至____年__月__日止。

(三)以完成一定工作(任务)为期限：自____年__月__日起至_____工作(任务)完成时终止。

二、工作内容和工作地点

第二条乙方从事_____岗位(工种)工作。

乙方的工作地点
为_____。

经双方协商一致，可以变更工作岗位(工种)和工作地点。

乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位依法制定的规章制度，给予相应处理。

三、制造业简易劳动合同工作时间和休息休假

第三条甲方安排乙方执行以下第____种工时制度：

(一)执行标准工时制度。乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为_____。

(二)经当地劳动行政部门批准，执行以_____为周期的综合计算工时工作制度。

(三)经当地劳动行政部门批准，执行不定时工作制度。

甲方保证乙方每周至少休息一天。乙方依法享有法定节日假、产假、带薪年假等假期。

甲方因生产需要，商得乙方同意后，可安排乙方加班。日延长工时、休息日加班无法安排补休、法定节假日加班的，甲方按《劳动法》第四十四条规定支付加班工资。

四、劳动报酬

第四条甲方采用以下第____种形式向乙方支付工资：

(一)月工资_____元，试用期间工资_____元。甲方每月_____日

前向乙方支付工资。

(二)日工资____元，试用期间工资____元。甲方向乙方支付工资的时间为每月____日。

(三)计件工资。计件单价约定为_____。

甲方生产经营任务不足，乙方同意待岗的，甲方向乙方支付的'生活费为_____元。待岗期间乙方仍需履行除岗位工作外的其他义务。

五、社会保险

第五条甲乙双方按国家规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应的社会保险义务。乙方应缴的社会保险费由甲方代扣代缴。

乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家有关规定执行。

乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。

乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家有关生育保险政策规定执行。

六、劳动保护和劳动条件

第六条甲方负责对乙方进行职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的培训。

甲方按照国家劳动安全卫生的有关规定为乙方提供必要的安全防护设施，发放必要的劳动保护用品。对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

甲方依法建立安全生产制度。乙方严格遵守甲方依法制定的各项规章制度,不违章作业,防止劳动过程中的事故,减少职业危害。

乙方有权拒绝甲方的违章指挥,对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为,有权提出批评并向有关部门检举控告。

七、解除和终止

第七条本劳动合同的解除或终止,依《劳动合同法》规定执行。

八、劳动争议处理

第八条甲乙双方发生劳动争议,可以协商解决,也可以依照《劳动争议调解仲裁法》的规定通过申请调解、仲裁和提起诉讼解决。

九、制造业简易劳动合同其他事项

第九条甲乙双方约定的其他事项

第十条本劳动合同一式二份,甲乙双方各执一份。

本劳动合同自甲乙双方签、盖章之日起生效。

甲方(公章)乙方(签或盖章)

法定代表人或委托代理人

(签或盖章)

签订日期: ____年____月____日