

# 劳动合同基本内容条款

合同的内容一般分为必备条款和约定条款，劳动合同基本内容。必备条款是指合同必须具备的条款，一般是由法律法规指定的；约定条款是指当事人经过协商，取得一致意见后确定的条款。劳动合同一般同时具备必备条款和约定条款。《劳动合同法》第十七条第一款规定：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。这一规定是在《劳动法》规定的基础上增加了具体项目而形成的。《劳动法》所规定的劳动合同的必备条款，包括劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任七项，合同范本《劳动合同基本内容》。《劳动合同法》现在的规定是九项，两相对比，可以发现，增加的项目有：用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人，劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效证件号码，工作地点、工作时间和休息休假、职业危害防护、社会保险；减少了劳动纪律、劳动合同终止的条件和违反劳动合同的责任三项。可以说，《劳动合同法》的规定更为详细、更加具体。《劳动合同法》第三十五条规定：用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的39；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。这一规定明确了变更劳动合同时应当采取的方式。劳动合同在履行的过程中，由于用人单位生产经营条件的变化和劳动者岗位需求的变化，变更劳动合同的情况不可避免。在劳动合同制度实行的过程中，有的用人单位就利用劳动合同的变更侵犯劳动者的合法权益。这些用人单位在变更劳动合同时，仅仅是口头上讲一下，而不在劳动合同文本上进行修改；或是虽然变更了劳动者的劳动合同，但不把劳动合同文本交给劳动者自己保管，而是由用人单位集中保管。有的用人单位就借劳动者没有合同文本和没有保管劳动合同文本之机，擅自改动劳动合同的内容和条款。直到劳动者与用人单位发生争议时，才发现用人单位作了手脚，侵害了其权益。这时，即使申请仲裁或提起诉讼，仲裁委员会和人民法院也大多是以劳动合同的文本为依据进行仲裁和判决，最终的结果是劳动者权益受侵害却不能得到维护。

《劳动合同法》的该条规定针对劳动合同变更中存在的问题，作了三方面的规定：一是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。即变更劳动合同是双方的事，不能由一方说了算，只有在双方协商一致的基础上，才能变更劳动合同的约定内容。需要注意的是，变更的内容是双方约定的内容，而不是法定的内容。二是变更劳动合同，应当采用书面形式。变更劳动合同和订立劳动合同的程序差不多，应当采取书面的形式，作为双方各自的凭证和发生争议时维护各自权益的依据。三是变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。即变更后的劳动合同文本不能由用人单位独家管理，而应该是用人单位和劳动者各执一份，各自保管。只有这样，那些黑心的用人单位才不容易作手脚，劳动者的权益也才能得到相应的保护