

【人力资源管理】劳动合同

劳动合同

编号：

【律师提示】：编号主要是为了便于用人单位管理。另外合同要至少留存到员工离职后两年。在劳动新法下，有必要为每个员工单独建立档案。

甲方（用人单位）：

法定代表人： 负责人：

联系电话： 联系地址：

乙方（劳动者）：

性别： 民族： 文化程度：

身份证件名称： 证件号码：

户籍地址： 邮政编码：

居住地址： 邮政编码：

通讯地址： 邮政编码：

固定电话： 手机： 电子邮箱：

紧急联系人：

联系方式：

本单位起始工作年限：

【律师提示】：

- 1、 上述信息如有虚假，可主张欺诈；
- 2、 通讯地址作为接收文书地址；
- 3、 起始工作年限有意义。作为计算 工龄 ， 年休假 ， 经济
补偿金等的依据。
- 4、 雇佣外国人需其有外国人在华就业许可证，否则为非法
用工，会面临 行政处罚 ；
- 5、 文化程度等信息如有虚假，可以作为欺诈主张 合同无效 。
当然，这些信息还是靠入职登记表或员工简历来收集。参见 劳动
合同法 第二十六条的规定；
- 6、 通信地址很重要，可以作为将来向员工送达有关通知的
依据。
- 7、 经注册的分支机构可以作为用人单位签订劳动合同。未
注册的，只能经单位授权签订。

甲乙双方经平等自愿协商，订立本劳动合同，供双方共同遵守。

一、劳动合同期限

经乙方提出，双方协商同意按以下第__方式确定本合同期限：

(一) 本合同为无固定期限的劳动合同。合同期从__年__月__日至法定或约定的解除（终止）合同的条件出现时止。其中试用期从__年__月__日至__年__月__日止。

(二) 本合同为有固定期限的劳动合同。合同期从__年__月__日至__年__月__日止。其中试用期从__年__月__日至__年__月__日止。

(三) 本合同为完成一定工作为期限的劳动合同。合同期从__年__月__日起到____完成之日止。任务完成以____为标志。

【律师提示】1、注意试用期约定勿违法，否则将直接引发多赔偿一份工资的法律责任。

2、期限要根据员工的可替换性进行合理选择，并非越短越好。期限太短的坏处是：A 试用期也短，不利于考察员工；B 劳动合同很快到期，很快面临是否续签的抉择，一旦决定续签，就等于已经签订了无固定期限劳动合同，因为按劳动合同法第十四条，企业实际上只有一次选择是否续签的机会。可替换性的岗位，期限可以短一些，技术含量高的岗位，期限应该长一些。第一次用工时，推荐采用三年以上九年以下期限。这样试用期可以约定为六个月，有充分的时间可以考察员工。注意，现在不能说是用工期限越短越好了。

3、在符合签订无固定期限劳动合同时要签订无固定期限劳动合同，否则将引发双倍工资的赔偿责任，除非是在合同上标明经乙方提出签订固定期限劳动合同。在我们所提供的范本上，一般已经表明系由乙方提出，双方同意选择下列期限的劳动合同，这样应该可以规避误签固定期限劳动合同而赔偿双倍工资的风险。

4、我们推荐尽量使用以完成一定任务为期限的劳动合同。它的坏处有二：A 没有试用期；B 不适用所有岗位。它的好处也有两点：A 如果项目结束时间不确定时，以完成一定任务为期限较灵活，比如建筑行业，甚至物业管理行业（什么时候退出小区可能是未知之数）；B 连续订立多次也不会形成签订无固定期限劳动合同的条件。那么什么岗位适合这种合同？一、项目型的岗位，即完成某个项目或任务而设置的岗位；二、可以量化的岗位，

如销售，可以约定以完成多少销售量为期限。为避免终止期限的争议，可以明确任务完成以什么为标志。

5、劳动合同期限不一定等于岗位期限。例如在签订无固定期限劳动合同的情况下，我们同样可以约定该岗位的聘用期限为两年。聘用期满，再根据考核情况及岗位聘用制度，决定是否继续聘用。

6、谁提出签订有法律意义？尤其是随着时间的推移，工龄越来越长，符合签订无固定期限劳动合同的情形越来越多，一旦符合条件时未签订无固定期限劳动合同，则会导致双倍工资的赔偿责任。

二、工作内容和工作地点

1、乙方同意按甲方工作需要，在____岗位（工种）工作，按时、按质、按量完成该岗位（工种）所承担的各项内容；乙方同意，在下列情况下，甲方可将乙方的工作岗位调整为_____或_____：

（一）连续___个月无法完成月任务业绩指标的；

（二）因公司项目撤销或完成、机构调整、部门撤销、岗位合并、设备更新等发生变化，导致不能安排原岗位工作的；

（三）员工不论何种原因连续___个月以上未到岗上班，公司已安排其它员工替换员工原岗位，员工重新到岗上班的；

(四) 员工的父母、配偶、子女、兄弟姐妹在公司工作，公司认为不利于工作需要调岗的；

(五) 订立劳动合同时所依据的法律、行政法规、行政规章发生变化，导致岗位必须进行调整的。

(六) 根据乙方的工作表现、身体状况以及甲方生产经营的需要等情况，需要调岗的。

(七) 绩效考核得分不足 60 分的；

(八) 单位规章制度所规定的应调整岗位的情况的；

(九) 其它原因： _____

2、甲乙双方确认工作地点为 ____ 或 ____。乙方同意甲方可以根据生产工作需要，对乙方工作地点在上述地点之间作变更；

3、如乙方的工作地点或工作岗位变动，乙方同意其工资待遇也按公司规章制度随之变动，实行以岗定薪、岗变薪变。

【律师提示】 需注意调岗的具体条件以及公司的规章制度配套有相应的工资标准。条款设计的目的是尽量保证用人单位取得用工的自由，能合法又灵活的调整员工的岗位和薪酬。因此：

1、工作地点精确到直辖市或地级市即可，太精确反而不利。可以列明几个工作地点供选择；

2、一般认为，空泛的约定甲方可以根据需要调整乙方的岗位是无效的，所以应尽量列明在某些具体的情况下甲方可以调整乙方的岗位；

3、薪酬推荐采用基本工资加绩效奖金的方式。基本工资不动，通过对绩效奖金的灵活调整来调动员工的积极性，这需要劳动合同、规章制度、高水平的人力资源管理三者配合来实现这一目标。但要注意，薪酬没有一个具体的数字标准不可取，这会导致在仲裁或诉讼中将实发工资作为工资标准；

4、适当采用计件工资形式可以减少加班费的支出。

5、加班工资、带薪休假、产假的基数可以约定吗？《北京市工资支付规定》第四十四条规定，加班工资基数、休假期间工资，产假、计划生育手术假期间工资，按照下列原则确定：劳动合同约定的劳动者本人工资标准 > 集体合同约定的加班工资基数以及休假期间工资标准 > 劳动合同、集体合同均未约定的，以劳动者本人正常劳动应得的工资为标准。上述标准均不得低于本市规定的最低工资标准。

6、可否在工资中扣除房租、伙食费？法律法规没有明文禁止。所以如果合同明确约定，应该是可以的。注意应在工资条中明确。

三、劳动报酬

1、甲乙双方协商确定实行以下第___种工资形式：

(一) 计时工资，乙方工资为_____元/月，工资构成详见工资表；

(二) 计件工资，乙方的劳动定额为_____，计件单价为_____；

(三) 其他工资形式，具体约定如下：

2、甲方于每月__日之前发放工资。如遇节假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。乙方同意，甲方可根据企业的经营状况对工资的发放时间作一定的调整，但甲方需提前书面告知乙方，且工资延迟发放不得超过一个月。

3、乙方同意，甲方可根据企业的经营状况和依法制定的薪酬制度调整乙方工资。

4、乙方工资的增减、奖金、津贴、补贴、加班加点工资的发放，以及特殊情况下的工资支付等均按甲方依法制定的规章执

行；甲方依法制定的规章制度未作规定的，则按照有关法律法规政策执行。

5、乙方同意计算加班工资的基数、依法享受带薪休假和计划生育假期间的工资，按如下标准计发：

。但乙方依法享受生育津贴的，产假期间甲方不再发工资。

带薪年休假按规定不适用约定。

6、双方同意由甲方提供下列衣食住行条件，并按下列标准收费，该费用可从乙方劳动报酬中扣取：

_____。

四、工作时间、休息休假

1、甲乙双方都必须严格执行国家有关工作时间、休息和休假等规定。

2、乙方工作实行的工时制度根据其岗位确定。如就该岗位甲方已向劳动部门申请了特殊工时制，则乙方的工作时间实行特殊工时制；如该岗位未申请特殊工时制，则实行标准工时制。

3、实行标准工时制或综合计算工时制时，乙方因完成工作任务的需要，确需加班的，应当填写加班申请单，经主管领导批准后，方视为加班，享受加班待遇。加班时间以实际发生的时间为准。

【律师提示】 需注意加班审批制度和特殊工时制的意义。这一块可设计的不多。约定依法 办事 即可，就算约定了与法律相冲突的条款，也是无效的。

特殊工时制度需要审批，否则仅仅双方作出约定是无效的。但如果该岗位的特殊工时制确实已经审批，可在劳动合同里约定的却是标准工时制呢？此时仍应按标准工时制。所以，我们在 劳动合同范本 中设置了比较灵活的条款，工时制由岗位是否报批特殊工时制而定。

加班审批制度的约定是为了避免加班费。加班审批制度可以在规章制度中进一步完善。

五、劳动保护和劳动条件

1、甲方有对乙方进行劳动安全卫生教育的义务，必须为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。

2、乙方在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程、劳动安全卫生制度，自觉预防事故和职业病的发生。

3、甲方按照国家关于女职工未成年工的特殊保护规定，对乙方提供保护。

4、乙方患病或非因工负伤的，甲方按照国家关于医疗期的规定执行。

六、劳动纪律

1、乙方应自觉遵守国家的法律法规、社会公德，维护甲方的声誉和利益。

2、乙方应自觉遵守甲方依法制定的规章制度及劳动纪律，严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程以及工作规范；服从管理，按时完成工作任务。

3、乙方违反劳动纪律，甲方可依据甲方的规章制度给予纪律处分，直至解除劳动合同；乙方同意甲方可对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

【律师提示】劳动纪律的约定可在某种程度上代替规章制度。但有一定风险，需要注意。

七、社会保险和福利待遇

1、社会保险的缴纳方式按以下第___种方式确定：

(1) 甲方为乙方开办社会保险帐户，依法参加社会保险，缴纳社保费用。乙方缴纳部分，由甲方在其工资中代为扣缴；

(2) 鉴于乙方已在其它单位或作为灵活就业人员办理社保开户和缴费，转出不便，乙方提出，甲方同意为其报销社保缴费，但乙方需提供有关正规票据，且报销金额不得超过在甲方开户缴费时单位应承担社保费用部分的金额；

(3) 鉴于乙方因为档案、社保手续转移困难等原因，乙方提出将甲方应承担社保费用每月发放给乙方，由其自行办理社保，甲方同意，每月社保费用按 _____ 发放给乙方。如将来要求补缴社会保险，则乙方应将该社保费用返还于甲方；

(4) 甲方为乙方在其它单位开办社会保险帐户，依法承担社会保险费用，乙方缴纳部分，由甲方在其工资中代为扣缴。但劳动关系仍然建立在甲乙双方之间。

【律师提示】 福利待遇这一块，为便于灵活管理，应避免将福利待遇写进劳动合同，以方便将来进行调整。

社会保险是法定的，约定不交社保也是无效的。那么，双方约定甲方将甲方应缴部分返还给乙方是否有效呢？无效。此时乙方仍可要求补缴社保，但如果劳动合同及工资条等显示甲方确实将甲方缴纳部分交给了乙方，乙方又主张补缴，那么乙方应将该部分费用交出，并承担个人应缴纳部分的费用。

乙方患职业病或因工负伤的待遇，因工或因病死亡的待遇等均按照国家有关法律法规政策执行。

八、劳动合同的变更、解除、中止和终止

1、经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

2、乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

- a) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- b) 严重违反用人单位的规章制度的；
- c) 严重失职，营私舞弊，给甲方造成直接经济损失 __ 元以上或间接损失 __ 元以上的；
- d) 乙方在其它单位兼职，造成甲方名誉受损，或其它经济损失在 __ 元以上者；
- e) 甲方规章制度或国家法律法规政策规定的其它情形。

3、本合同到期后，如乙方继续在甲方工作而甲方无异议，则视为本劳动合同自动延期一年，但甲方已向乙方发出终止或解除劳动合同通知或终止（解除）劳动合同证明书或者确已不再上班时除外。

4、乙方应征入伍、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，甲方可以中止或者部分中止履行劳动合同，也可以根据甲方的规章制度进行处理。

【律师提示】 1、应将几项法定条件细化，量化。如严重失职的标准，兼职造成损失的标准；

2、“本合同到期后，如乙方继续在甲方工作而甲方无异议，则视为本劳动合同自动延期一年，但甲方已向乙方发出终止或解

除劳动合同通知或终止（解除）劳动合同证明书时除外。”这一条款的目的主要是为了避免形成事实劳动关系，而要承担双倍工资的法律风险。但此时，仍然构成续订一次劳动合同。

3、除了上述法定条件外，不能再约定其它劳动合同终止或解除的条件。只能在劳动纪律章中进行细化。

九、特别约定

1、乙方应当保守甲方的商业秘密，商业秘密系指不为公众所知悉，能为甲方带来经济利益，具有实用性并经甲方采取保密措施的技术秘密和经营信息。包括但不限于下述内容：

(1) 技术信息。技术信息的范围一般包括技术方案、工程设计、电路设计、制造方法、配方、工艺流程、技术指标、计算机软件、数据库、试验结果、图纸、样品、样机、模型、模具、操作手册、技术文档、涉及商业秘密的业务函电等。

(2) 经营信息。经营信息的范围一般包括客户名单、营销计划、采购资料、定价政策、不公开的财务资料、进货渠道、产销策略、招投标中的标的及标书内容等。

(3) 依照法律规定（如在缔约过程中知悉的对方当事人的秘密）和有关协议的约定（如技术合同等）对外应承担保密义务的事项等。

(4) 甲方规章制度要求的内容。

劳动合同终止前 __ 个月内，用人单位可以变更劳动者的岗位。劳动者提出解除劳动合同的，用人单位可以在劳动者提出后正式解除前变更劳动者的岗位。（脱密期）

上述保密义务不仅应在乙方在职期间，而且在乙方离职（不论任何原因）后 __ 年内仍应履行。

2、本合同解除或者终止后2年内，乙方不得到与甲方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任职，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务，乙方的竞业限制期限自 __ 年 __ 月 __ 日起至 __ 年 __ 月 __ 日止。竞业限制的行业范围为 _____；地域为 _____。竞业限制期间甲方应按月支付乙方经济补偿金，经济补偿标准为每月人民币 __ 元，每月底前支付。若乙方违反竞业限制约定的，应向甲方一次性支付违约金人民币 __ 元。如果违约金不足以弥补甲方所受的实际损失的，乙方仍需赔偿损失。甲乙双方也可另行签订竞业限制协议，竞业限制协议内容与本合同约定不一致的，以竞业限制协议为准。

在上述竞业限制期间内或在竞业限制义务开始之前，甲方可随时书面通知乙方停止支付经济补偿金，终止竞业限制协议。但在终止之前双方仍应履行竞业限制的义务。

3、乙方在劳动合同解除（含试用期解除）或终止后三日内，应当按照诚实信用原则办理工作交接手续，归还甲方所有财产，包括但不限于：

(1) 乙方负责保管、使用或在其控制范围内的所有有关甲方管理、经营和产品的文件、档案原件及复印件

(2) 甲方的供应商、客户以及其他联系单位和个人的名单和资料

(3) 包含甲方资料 and 信息的软件、磁盘、硬盘、光盘、U 盘等存储设备

(4) 甲方为乙方配备的工作工具、工作服、仪器、设备及其他办公用具等。

(5) 其它交接内容：

乙方未按照本合同约定履行交接义务的，甲方有权暂不予支付乙方经济补偿，乙方超过三日仍拒不办理工作交接手续造成甲方经济损失的，乙方应当承担赔偿责任。

十、声明与确认

【律师提示】 声明与确认也非常重要。这是为了履行劳动合同法所规定用人单位的义务。否则可能导致用人单位欺诈等。

1、乙方确认，甲方已如实告知乙方工作内容、工作条件、用人要求、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、社会保险等情况，并已将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇告知乙方，以及乙方要求了解的其他情况均已告知。

2、乙方确认，其向甲方提供或填写的入职登记表、履历上的信息完全真实有效。乙方与其它用人单位不存在劳动关系，亦不受竞业限制义务的限制。

3、乙方确认，甲方有关文书（包括有关劳动关系变更和解除的通知）在无法直接送达给乙方的情形下（包括但不限于乙方拒收、下落不明等情形），乙方在本合同中填写的通信地址为甲方邮寄送达地址，甲方以EMS或挂号信邮寄至地址的，视为送达。

4、乙方确认，在其处于联系障碍状态（包括但不限于乙方因病住院、丧失人身自由等情形）时，下列“紧急联系人”作为乙方的受委托人，该受委托人享有代为进行和解、代领、签收相关文书的权限。代为解除、终止劳动关系，代为解除。

紧急联系人：_____ 联系电话：_____ 邮编：_____

联系地址：_____

5、乙方确认已收到甲方依法制定的下列规章制度文件，确认已经充分阅读并愿意遵照执行：

【律师提示】作为规章制度公示的一个依据，不过最好再有一些其它的规章制度公示的证据。有的劳动合同中规定，规章制度作为劳动合同的附件，与劳动合同享有同等法律效力。但这严格来讲有两个问题：1、这并不能作为有效的公示的证据；2、一旦规章制度修改，会产生一个法理上的冲突。

6、甲乙双方在用工前订立本合同的，劳动关系自用工之日起建立，甲乙双方在建立劳动关系前解除本合同的，需向对方支付违约金人民币 ____ 元。

【律师提示】在用工之前，双方尚未形成劳动关系，一般认为可以约定违约金。比如对那种应届毕业生。当然，这是个双刃剑，请用人单位注意使用，否则可能自己要承担违约责任。

7、本合同生效前双方已订立劳动合同自本合同签订之日起失效，之前签订的其他相关协议文本（包括但不限于《服务期协议》、《保密协议》、《竞业限制协议》、《培训协议》）的规定与本合同不一致的，以本合同为准。

8、本合同约定之岗位或工种，乙方已知悉其录用条件，包括规章制度里规定的录用条件以及下列录用条件：

- (1) 具备政府规定的就业手续的；
- (2) 胜任甲方安排的工作和甲方规定的岗位职责的；
- (3) 未患有精神病或按国家法律法规应禁止工作的传染病的，或者身体健康条件符合工作岗位要求的；
- (4) 与原用人单位已依法解除或终止劳动关系；
- (5) 与原用人单位不存在竞业限制约定或不在限制范围之内的；
- (6) 未通缉在案或者被取保候审、监视居住的；
- (7) 未经甲方书面许可不按本合同约定时间到岗；
- (8) 入职后不得拒绝购买社会保险或者拒绝按甲方制定的劳动合同版本签订劳动合同；
- (9) 不应隐瞒曾经受过法律处罚或者纪律处分的事实的；
- (10) 试用期内请假不得超过三天，迟到不得超过五次，不得有旷工；
- (11) 具备本岗位所要求的各项技能的；
- (12) 试用期考核应达到 60 分以上；

(13) 完成试用期内工作任务；

(14) 其它：_____。

【律师提示】 录用条件可以通过四种途径约定：（1）劳动合同；（2）单独的录用条件确认函；（3）规章制度；（4）其它

十一、违反劳动合同的责任

1、乙方违反法律法规及本合同约定解除劳动合同，对甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方下列损失：

- (1) 甲方为其支付的培训和招收录用费用；
- (2) 对甲方生产经营工作造成的各种经济损失；
- (3) 本合同约定的其他赔偿费用。

如果上述损失无法准确计算，则乙方向甲方支付的赔偿金最低为相当于乙方在履行本合同约定之岗位（工种）实际获得的月平均工资之2倍。

【律师提示】 赔偿范围还可以修改，包括律师费用、调查费用等。

2、如果乙方违反本合同约定的其他义务，或者违反劳动纪律、规章制度的，乙方应当赔偿由此造成的全部损失。如果这种损失无法准确计算的，则乙方向甲方支付的赔偿金最低为相当于

乙方在履行本合同约定的岗位（工种）实际获得的月平均工资之2倍。

【律师提示】 这种约定严格来说是无效的。但仍能起一些心理作用。

3、按前述约定乙方需对甲方负赔偿责任的，甲方可在乙方工资或经济补偿金中扣除。工资、经济补偿尚不足以弥补损失的，乙方仍需赔偿损失。

【律师提示】 依据法律规定，就算造成损失，从工资中抵扣仍有法定的标准。

十二、其它

1、合同未尽事宜，按照甲方依法制定的规章制度执行；如果甲方的规章制度未作规定，则按国家有关法律法规政策执行。

2、本合同一式二份，具备同等法律效力。

甲方（盖章）：

乙方（签字）：

法定代表人：

签订日期：

签订日期：

