

# 企业雇员劳动合同

\_\_\_\_\_ 公司与 \_\_\_\_\_ 先生（小姐），住址 \_\_\_\_\_，之间签字如下协议：

1. \_\_\_\_\_ 先生（小姐）从 \_\_\_\_\_ 起被雇佣从事 \_\_\_\_\_ 工作。根据企业需要，该雇员可被调往企业另一部门，可以以另一种报酬形式支付工资或以另一种工作时间制（如轮班）工作。被分配其它工作、调往企业其它部门或改变工作形式或工作时间时，企业内相应的劳动报酬规定随即适用。此后发生解雇情况时，除非法律或集体合同有明确规定，雇员不得提出在解雇期限内按原报酬续付工资的要求。

2. 劳动条件根据 \_\_\_\_\_ 集体合同条款而定。人事表格为 劳动合同 的组成部分之一，劳动合同的有效性以对人事表格上问题的正确回答为前提。

3. 根据工作性质将该雇员列为 \_\_\_\_\_ 工资级别。实行计时工资时，总劳动报酬（以每小时计算）如下：

该工资级别中集体合同规定的计时工资 \_\_\_\_\_ D M（德国马克）

集体合同范围外的补贴 \_\_\_\_\_ D M

即每小时总劳动报酬 \_\_\_\_\_ D M

实行效率工资（计件和奖励工资）时，根据取得的劳动成果和企业惯例确定的计件及奖励额基数来计算劳动报酬。

集体合同范围以外的补贴为雇主自愿发放的款项，可以在不考虑本劳动合同的其它条件下随时撤回，可以用于集体合同中工资增加时的抵算。如果集体合同工资的增长回溯既往，则该补贴也可回溯既往。

4. 报酬以企业惯例或企业协议所确定的时间支付。非现金的方式转到 \_\_\_\_\_ 先生（小姐）指定的帐户上。对报酬的转让及扣押非法。

5. \_\_\_\_\_ 先生（小姐）应在劳动合同期限内贡献出全部劳动力由公司支配。除事先征得公司之书面同意外，不得从事第二职业。对某一企业的继承或参与入股以及公开发表与公司业务有关的谈话、文字、图片也适用以上规定。如所有劳动时间处于法律规定范围内，从事第二职业不影响本合同规定的劳动支付且不为与本公司竞争的企业效力时，得予以同意从事第二职业。

6. \_\_\_\_\_ 先生（小姐）离开企业后也须保守企业秘密，公开所有可能涉及到企业利益的情况之前均须征得公司的同意。

7. 履行劳动义务的地点是在 \_\_\_\_\_（地点）企业。

8. 不带报酬的假期不能算为休假。只有在此期间损失的劳动时间可以在不付补贴的情况下事先或过后予以补偿或可以以前支付的加班劳动时间抵算时方可准假。不带报酬的假期期间劳动关系中止，批准给予不付报酬的假期后，雇员不得单方撤销此假期。

9. 必要时, \_\_\_\_\_先生(小姐)有义务接受企业医生的检查, 特别是接受对其健康状况是否适合其工作种类的检查。

10. 雇佣试用期为4星期。在试用期内双方可遵守\_\_\_\_\_天的解雇期限解除劳动关系。试用期满时, 如没有续订无期限劳动合同则勿需履行解雇手续, 劳动关系即为终止。试用期满后, 如集体合同无其它规定, 正常解雇时双方应遵守的解雇期限为14天。

下列情况下双方的解雇期限予以延长:

企业工龄为5年时, 解雇期限为一个月并至月底。

企业工龄为10年时, 解雇期限为2个月并至月底。

企业工龄为15年时, 解雇期限为3个月并至月底。

企业工龄为20年时, 解雇期限为3个月并至季度底。

计算企业工龄时只考虑25岁以上的的时间。

11. 劳动关系在\_\_\_\_\_先生(小姐)领取养老金时或因为长期无就业能力而发放的法定养老金或最迟在年满65周岁的当月月底勿需解雇而结束。

12. 雇佣结束时, 所有与公司有关或属公司的物品、图表及其它文件均应交给有关负责人。

13. 在维护企业正当利益的情况下, 特别是在提出解雇且续发工资期间, 企业保留批准雇员请假而脱离工作岗位的权利, 这种情况下企业不承担事实的雇佣关系中的义务。

14. 有关个人情况如家庭住址、休假住址的更改, 只要对劳动关系意义重大则应主通知企业人事部门。若雇员未履行通知义务, 公司按\_\_\_\_\_先生(小姐)以前说明的地址处理有关公司的通知后应视为已送达。