



无忧劳动合同范本 151 条精解

WUYOU LAODONGHETONG FAN BEN

黄乐平 著

这是一本用人单位不可不看的用工宝典

——长达151条的劳动合同范本，均为权威专家精心设计，全面规避劳动用工风险，可结合本单位情况直接使用，省心省力。

这是一本劳动者运用法律维护自己合法权益的模范指引

——151条劳动合同范本指明了劳动者在合同中可能遇到的陷阱与风险，是劳动者维护自己合法权益的有力武器。



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

劳动合同法学习辅导系列 ⑤

无忧劳动合同范本 151 条精解

WUYOU LAODONGHETONG FAN BEN

黄乐平 著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

无忧劳动合同范本 151 条精解/黄乐平编著. —北京:
法律出版社, 2007. 9

ISBN 978 - 7 - 5036 - 7642 - 0

I. 无… II. 黄… III. 劳动合同—范文—中国
IV. D922. 52

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 131400 号

©法律出版社·中国

责任编辑/张 戢

装帧设计/乔智炜

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京中科印刷有限公司

责任印制/吕亚莉

开本/850 × 1168 毫米 1/32

印张/18.5 字数/435 千

版本/2007 年 9 月第 1 版

印次/2007 年 9 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010 - 63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010 - 63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010 - 63939781/9782

西安分公司/029 - 85388843

重庆公司/023 - 65382816/2908

上海公司/021 - 62071010/1636

北京分公司/010 - 62534456

深圳公司/0755 - 83072995

苏州公司/0512 - 65193110

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 7642 - 0

定价:35.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

目 录

一、用人单位基本信息	(1)
二、劳动者基本信息	(3)
三、劳动合同期限	(6)
第一条 劳动合同期限、试用期、见习期	(6)
【典型案例】试用期内用人单位裁人须支付经济补偿金	(13)
四、工作地点和工作内容	(16)
第二条 工作内容	(16)
第三条 工作内容标准	(17)
第四条 工作要求的依据	(18)
第五条 不能胜任工作的调整工作岗位	(19)
第六条 生产经营需要调整工作岗位	(21)
【典型案例】王某因不服从单位临时调整工作岗位被除名诉 深圳市某公司的劳动争议案	(22)
第七条 工作地点	(26)
第八条 工作地点的调整	(28)
第九条 附条件的工作地点的调整	(28)
五、工作时间、休息休假	(29)
第十条 工作时间	(29)
【典型案例】实行不定时工时制度的,可否要求加班工资	(31)
第十一条 工时制度	(33)
【典型案例】王某因超时加班诉某国营丝厂劳动争议案	(34)

第十二条 加班程序和加班时间	(40)
【典型案例】应某因拒绝加班被除名诉某市服装工业公司成 衣厂劳动争议案	(42)
第十三条 法定义务的加班	(46)
【典型案例】拒不履行加班义务被扣奖金	(48)
第十四条 带薪年假	(49)
第十五条 带薪年假程序	(51)
【典型案例】职工休假逾期未归,单位可酌情处分	(52)
第十六条 休假工作交接与不休假的补偿	(53)
第十七条 休假方式	(54)
第十八条 法定节假日的工资待遇	(55)
【典型案例】陆某诉佛山市公共交通有限公司支付节假日加 班工资、带薪年假工资待遇等劳动合同纠纷 案	(58)
第十九条 事假请假程序	(67)
六、劳动报酬、福利待遇	(69)
第二十条 工资待遇确定的原则	(69)
第二十一条 工资待遇确定的标准	(70)
【典型案例】提成工资如何计算	(72)
第二十二条 工资报酬内容	(81)
第二十三条 最低工资标准	(86)
【典型案例】职工未提供正常劳动的,不享受最低工资保障	(90)
第二十四条 待工工资约定	(91)
第二十五条 加班工资	(92)
【典型案例】谷某诉某服装公司加班工资纠纷案	(96)
第二十六条 工资晋级	(98)
第二十七条 工资支付	(99)

【典型案例】无故迟发工资,劳动者可立即解除劳动合同	
.....	(101)
第二十八条 代扣代缴工资	(102)
第二十九条 患病与非因公负伤待遇	(105)
【典型案例】邹冠诉北京某医药有限公司医疗期内解除劳动合同案	
.....	(109)
第三十条 职工住房福利	(114)
第三十一条 家属补助	(115)
第三十二条 子女补贴	(117)
第三十三条 交通补贴	(118)
第三十四条 因公出差补助	(118)
第三十五条 工伤抚恤	(119)
七、劳动纪律	(120)
第三十六条 劳动者遵纪守法义务	(120)
第三十七条 劳动者遵守规章制度义务	(121)
第三十八条 用人单位告知劳动者规章制度、重大事项义务	(124)
第三十九条 劳动者违反规章制度的法律责任	(125)
【典型案例】违反公司规章制度,用人单位能否解除劳动合同	
.....	(126)
第四十条 劳动者违法乱纪的法律责任	(130)
第四十一条 用人单位对劳动者的经济处罚	(133)
第四十二条 用人单位对劳动者进行工资降级处分	(135)
第四十三条 因旷工而除名	(136)
【典型案例】劳动者请人代班能否按照旷工处理	(137)
第四十四条 除名程序	(139)
【典型案例】除名决定没有送达当事人,是否有效	(141)
第四十五条 劳动者的赔偿责任	(146)

第四十六条	对劳动者有损用人单位形象行为的处理	(147)
第四十七条	劳动合同与新法、新规章制度的适用	(148)
八、劳动保护、劳动条件与职业危害防护		(149)
第四十八条	用人单位劳动保护一般义务	(149)
第四十九条	劳动条件	(151)
第五十条	特种作业	(153)
【典型案例】能否安排没有焊接技术的员工从事焊接作业		
		(155)
第五十一条	补充劳动条件	(156)
第五十二条	安全卫生教育培训	(157)
第五十三条	劳动安全卫生(一)	(159)
第五十四条	劳动安全卫生(二)	(160)
第五十五条	劳动防护用品	(162)
第五十六条	预防职业危害(一)	(165)
第五十七条	预防职业危害(二)	(165)
第五十八条	职工健康检查(一)	(167)
第五十九条	职工健康检查(二)	(167)
第六十条	提高安全生产技能	(170)
第六十一条	紧急求生撤离	(171)
第六十二条	防火处理	(172)
第六十三条	劳动事故隐患处理	(173)
第六十四条	女职工保护	(174)
【典型案例】用人单位克扣女职工生育期工资,被判令补发		
	工资给予赔偿	(176)
第六十五条	上岗告知义务约定	(177)
第六十六条	侵犯人身权的责任	(179)
九、社会保险与补充保险		(182)
第六十七条	社会保险	(182)

【典型案例】多拿工资不能免除单位缴纳社会保险的义务	(185)
第六十八条 社会保险缴费	(188)
第六十九条 少缴社会保险责任	(189)
【典型案例】公司未缴纳工伤保险被判工伤赔偿	(190)
第七十条 工伤保险待遇的落实	(193)
【典型案例】职工发生工伤需要紧急治疗的,用人单位应该先支付工伤医疗费用	(195)
第七十一条 患病、生育保险待遇	(196)
【典型案例】非婚生育享有生育待遇吗	(198)
【典型案例】物业公司未给女农民工交生育保险,被判报销生育费用	(199)
第七十二条 补充保险	(200)
第七十三条 社会保险关系转移	(206)
【典型案例】转移职工社会保险关系,用人单位被判补缴社会保险费差额	(207)
第七十四条 其他福利待遇	(211)
十、专项培训协议	(213)
第七十五条 专项培训	(213)
第七十六条 培训费用支付	(215)
第七十七条 培训期工资福利待遇	(216)
第七十八条 逾期不归的处理	(217)
第七十九条 协商解约的违约金	(218)
第八十条 劳动者单方解约的处理	(220)
第八十一条 违约金与赔偿金的缴纳	(221)
十一、劳动合同的变更	(224)
第八十二条 劳动合同的变更	(224)
【典型案例】用人单位能否通过用人自主权调整劳动者的	

岗位	(226)
第八十三条 单位合并、分立劳动合同的变更	(232)
【典型案例】单位股权变换不能随意克扣员工工资	(234)
第八十四条 情势变更情况下的劳动合同变更	(236)
第八十五条 劳动者工作技能提升后的劳动合同变更	(238)
第八十六条 劳动者失去资质后的劳动合同变更	(239)
第八十七条 非工伤丧失劳动能力的劳动合同变更	(242)
第八十八条 变更劳动合同的形式要求	(244)
十二、劳动合同的中止	(248)
第八十九条 协商中止劳动合同	(248)
【典型案例】劳动合同中止期满后劳动合同的履行	(250)
第九十条 因停薪留职中止劳动合同	(251)
【典型案例】用人单位能否强迫劳动者办理停薪留职	(251)
第九十一条 因劳动者被依法限制人身自由中止劳动合同	(254)
第九十二条 因借调中止劳动合同	(257)
第九十三条 因劳动者服兵役中止劳动合同	(257)
【典型案例】因服兵役中止劳动合同期间,用人单位能否解 除劳动合同	(259)
第九十四条 因劳动者自费学习中止劳动合同	(260)
第九十五条 劳动合同中止后的履行	(261)
十三、劳动合同的解除	(262)
第九十六条 协商解除劳动合同	(262)
【典型案例】批准辞职申请,是否属于协商解除劳动合同情 形	(263)
第九十七条 用人单位单方面解除劳动合同	(266)
【典型案例】劳动者伪造学历订立劳动合同的劳动争议 处理	(271)

【典型案例】用人单位如何在试用期内解除劳动合同	(277)
第九十八条 无过失性裁员	(282)
【典型案例】职业运动员竞技状态不好,俱乐部以不胜任工 作为由解除劳动合同引发劳动争议	(285)
第九十九条 经济性裁员	(289)
【典型案例】对用人单位经济性裁员决定有异议如何处理	(294)
第一百条 经济性裁员优先留用条件	(302)
第一百零一条 优先录用被裁劳动者	(304)
第一百零二条 工会在劳动合同解除中的监督作用	(305)
第一百零三条 用人单位不得解除劳动合同的情形	(306)
【典型案例】用人单位能否以劳动者治病不上班为由解除劳 动合同.....	(310)
第一百零四条 劳动者提前通知解除劳动合同	(315)
【典型案例】辞职申请书是否等同于解除劳动合同通知书	(318)
第一百零五条 劳动者解除劳动合同	(322)
【典型案例】用人单位不支付超时加班费,劳动者能否解除 劳动合同.....	(327)
第一百零六条 劳动者解除劳动合同的限制	(331)
第一百零七条 劳动合同期满后事实劳动关系的解除	(333)
十四、劳动合同的终止	(335)
第一百零八条 劳动合同终止的情形	(335)
第一百零九条 用人单位终止劳动合同的告知义务	(337)
【典型案例】用人单位超期通知终止劳动合同,劳动合同是 否终止.....	(338)
第一百一十条 劳动合同解除或终止后双方的义务	(342)

十五、劳动合同的续延	(344)
第一百一十一条 续延一般劳动合同的程序	(344)
第一百一十二条 续延特殊岗位劳动合同的程序	(345)
第一百一十三条 因逾期终止劳动合同导致的劳动合同续 延	(346)
【典型案例】劳动合同期满时,用人单位未办理终止劳动合 同手续的,劳动者能否要求续签劳动合同	(347)
第一百一十四条 因逾期终止劳动合同导致的劳动合同续 延的期限	(348)
第一百一十五条 劳动合同应当逾期终止的情形	(350)
【典型案例】医疗期内,用人单位能否以劳动合同期满为由 终止劳动合同	(352)
【典型案例】怀孕期间,劳动合同期满,用人单位能否终止劳 动合同	(354)
第一百一十六条 无固定期限的劳动合同	(358)
【典型案例】连续工作 10 年以上,是否要求用人单位签订无 固定期限的劳动合同	(361)
第一百一十七条 违法解除或终止劳动合同的法律后果	(365)
十六、经济补偿金	(367)
第一百一十八条 经济补偿金	(367)
【典型案例】《劳动合同法》实施前终止劳动合同,用人单位 不用支付经济补偿金	(370)
第一百一十九条 经济补偿金的支付标准	(371)
【典型案例】任某诉嘉里大通公司解除劳动关系经济补偿金 纠纷案	(374)
第一百二十条 违反规定支付工资的经济补偿金	(382)

【典型案例】朱建设诉北京懋华技术有限公司追讨拖欠工资、经济补偿劳动争议案	(383)
第一百二十一条 不支付经济补偿金的情形	(389)
【典型案例】劳动者提出辞职,用人单位同意解除的,是否要支付经济补偿金	(390)
十七、商业秘密、竞业禁止和知识产权	(392)
第一百二十二条 商业秘密的范围	(392)
第一百二十三条 劳动者保守商业秘密的义务	(394)
【典型案例】甲网络公司诉李某等侵犯商业秘密纠纷案	(395)
第一百二十四条 劳动者违反保密义务的赔偿责任	(400)
【典型案例】职工泄露商业秘密造成单位巨大损失的,可追究刑事责任	(401)
第一百二十五条 劳动者的附加保密义务	(402)
【典型案例】涉密职工离职后,仍对原单位负有保密义务	(403)
【典型案例】A公司诉陈某及B公司侵犯商业秘密不正当竞争案	(404)
第一百二十六条 竞业禁止	(409)
【典型案例】冯某违反保密协议拒不收取竞业禁止补偿金被诉,法院判决用人单位胜诉	(411)
【典型案例】未经合同约定,劳动者不履行竞业禁止义务	(412)
第一百二十七条 竞业禁止的经济补偿金	(414)
第一百二十八条 违反竞业禁止义务的责任	(416)
【典型案例】研发员违反竞业禁止义务,被判支付25万元违约金	(417)
第一百二十九条 用人单位无形产权保护(一)	(419)
第一百三十条 用人单位无形产权保护(二)	(419)

第一百三十一条	用人单位无形资产保护(三)	(419)
第一百三十二条	著作权	(421)
第一百三十三条	职务作品	(423)
第一百三十四条	补充约定	(424)
十八、违约责任		(426)
第一百三十五条	用人单位的赔偿责任与标准	(426)
第一百三十六条	未依法支付经济补偿等的法律责任	(428)
【典型案例】	用人单位未支付经济补偿金,应如何支付劳动者经济赔偿金	(429)
第一百三十七条	不订立无固定期限劳动合同的法律责任	(431)
第一百三十八条	违反约定试用期的法律责任	(432)
【典型案例】	劳动合同法加强了对劳动者试用期的保护	(433)
第一百三十九条	扣押劳动者身份证等证件的法律责任	(434)
【典型案例】	单位扣押档案要求劳动者支付违约金,不符合法律规定	(435)
第一百四十条	劳动者不依约定交接工作的法律责任	(435)
【典型案例】	劳动者离职不办工作交接的,用人单位可要求其承担责任	(436)
第一百四十一条	用人单位未提供特殊劳动条件的经济补偿	(437)
第一百四十二条	劳动者违法、违约造成用人单位损失的法律责任	(437)
【典型案例】	劳动者违反竞业限制约定的,应承担违约责任	(439)
【典型案例】	给违章造成损失的,劳动者要承担一定的法律责任	(441)

十九、劳动争议处理	(445)
第一百四十三条 劳动争议处理程序	(445)
第一百四十四条 劳动争议仲裁委员会的选择	(447)
二十、其他	(449)
第一百四十五条 劳动合同与集体合同的竞合	(449)
【典型案例】一般劳动合同约定的劳动条件低于集体合同约 定的劳动条件的,如何处理	(450)
第一百四十六条 兼职的限制	(455)
第一百四十七条 劳动合同与规章制度的竞合	(456)
第一百四十八条 部分条款无效的处理	(457)
第一百四十九条 劳动合同文本类型	(459)
第一百五十条 劳动合同生效条件和时间	(460)
【典型案例】代签的劳动合同是否有效	(462)
【典型案例】劳动者未解除劳动合同即受聘于第三人,某货 运公司诉刘胜及第三人赔偿损失劳动争议案	(464)
第一百五十一条 劳动合同附件的效力	(469)
附录	
附录1:劳动合同范本	(471)
附录2:中华人民共和国劳动合同法	(502)
附录3:《中华人民共和国劳动法》及劳动部对其若干条 文的说明	(521)
附录4:劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》 若干问题的意见	(550)
附录5: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	(568)
附录6: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(二)	(573)

一、用人单位基本信息

甲方：_____法定代表人：_____
注册地址：_____

条文解析

这是劳动合同的必备内容。劳动合同是约定合同当事人双方权利、义务关系的协议。劳动合同的当事人一方是用人单位,另一方是劳动者,因此,只有存在明确的用人单位,劳动合同才能正常履行。明确的用人单位有两层含义:一是用人单位要有合法的用工主体资格,即该用人单位在有关部门登记注册,是独立法人,具有用工主体资格;二是该用人单位是本合同权利、义务的享受者和承担者。这里需要注意两种情况:一种是分公司招聘人员时劳动合同的签订;另一种是劳务派遣公司招聘人员时劳动合同的签订。

(一)分公司招聘人员

由于分公司属于公司依法设立不具备独立法人资格但可以独立经营的分支机构,因此其不能以分公司或分支机构的名义签订劳动合同,而是应以总公司的名义与劳动者签订书面劳动合同,否则,该劳动合同无效,并且有非法用工之嫌。

(二)劳务派遣公司招聘人员

劳务派遣是指劳务派遣公司招聘员工,并与员工建立劳动关系,派遣到服务单位工作的一种新型用工形式。劳务派遣人员的用人单位与服务单位并不是同一单位,劳动者在服务单位工作只是劳务派遣公司的工作安排,因此,劳务派遣人员的用人单位应是

劳务派遣公司;劳务派遣公司招聘员工时,应以自己的名义与劳动者签订劳动合同。

相关法规

1.《公司法》

第二条 本法所称公司是指依照本法在中国境内设立的有限责任公司和股份有限公司。

第三条 公司是企业法人,有独立的法人财产,享有法人财产权。公司以其全部财产对公司的债务承担责任。

第十四条 公司可以设立分公司。设立分公司,应当向公司登记机关申请登记,领取营业执照。分公司不具有法人资格,其民事责任由公司承担。

2.《劳动合同法》

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同,除应当载明本法第十七条规定的事项外,还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

3.《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》

第二条 本办法所称非法用工单位伤亡人员,是指在无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位受到事故伤害或者患职业病的职工,或者用人单位使用童工造成的伤残、死亡童工。

4. 劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知

5. 中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照劳动法执行。根据劳动法的这一规定,国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

二、劳动者基本信息

乙方：_____性别：_____居民身份证号码：_____
出生日期：____年____月____日
家庭住址：_____
邮政编码：_____
户口所在地：____省(市)____区(县)____街道(乡镇)
其他联系人：_____联系电话：_____
联系地址：_____

条文解析

这是劳动合同的必备内容。用人单位在招聘员工时,应了解应聘者的基本信息,这一是为了确认该员工是否具有劳动法上的劳动者资格;二是为了发生意外情况下,便于及时联系其家人。劳动者的资格是指公民建立劳动关系,成为劳动关系主体的必备条件,一般由法律规定。它包括劳动权利能力和劳动行为能力两个方面:劳动权利能力是指公民依法能够享有劳动权利和承担劳动义务的资格,它是公民成为劳动者成为劳动关系主体的必备条件;劳动行为能力是指法律认可的劳动者行使劳动权利和履行劳动义务的能力,它是劳动者参与劳动关系的实质性条件。自然人自出生之日起即具有劳动权利能力,但是,是否具有劳动行为能力主要是由相关法律法规来规定,劳动行为能力主要分为以下几类:

1. 完全劳动行为能力。年满 18 周岁不足 60 周岁的男性公民