

新

祖彤 / 编著

劳动合同范本 及签约指南

劳动法律应用指导书系

- 最新范本 配合劳动合同法生效实施
 - 实用解析 保障职工、企业合法权益
- 附：最新劳动合同相关法规

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

新劳动合同范本 及签约指南

XIN LAO DONG HE TONG FAN BEN
JI QIAN YUE ZHI NAN

祖彤 / 编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

新劳动合同范本及签约指南/祖彤编. —北京: 中国法制出版社, 2008. 1

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0349 - 8

I. 新… II. 祖… III. 劳动合同 - 范文 - 中国 IV. D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 002710 号

新劳动合同范本及签约指南

XIN LAO DONG HE TONG FAN BEN JI QIAN YUE ZHI NAN

编著/祖彤

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

版次/2008 年 1 月第 1 版

印张/ 12.5 字数/ 227 千

2008 年 1 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0349 - 8

定价: 27.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66067024

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

导 读

—

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。书面劳动合同不仅能证明劳动关系的存在，而且清楚记载劳动合同双方的权利义务，在发生劳动争议时，可以作为主要的证据使用，有利于纠纷的解决，也便于劳动行政部门监督执法情况。可以说订立书面劳动合同，是劳动者维护权益的第一步。

《中华人民共和国劳动合同法》已于2008年1月1日生效实施。该法规定，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身份证件号码；（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。劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。与劳动法相比，劳动合同法规定的劳动合同必备条款比以前的7项多了2项。其中，劳动合同中取消了原来的3项内容：一是关于劳动纪律的内容。这是职工的义务，企业的权利，不会影响企业管理。二是原来可以约定合同终止条件，现在不能约定，只有达到法定终止条件才能终止。三是违反劳动合同的责任条款。违约金今后不能再随意约定了，只有在培训和竞业限制的情况下才能约定。同时，劳动合同法增加了“用人单位情况、劳动者情况”、“工作地点”、“社会保险”、“工作时间

和休息休假”和“职业危害防护”5项内容。其中，关于社会保险的内容虽然是国家强制执行的，但是纳入必备条款的范围能够对企业职工起到重要提示作用。

以上规定的9条必备条款，用人单位必须在其提供的劳动合同文本中载明，如果缺失，要依法承担法律责任。劳动合同法第八十一条规定：用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

为配合劳动合同法的实施，许多地方的劳动保障部门根据劳动合同法的规定发布了最新版的劳动合同示范文本（参考文本），供当地用人单位和劳动者参考使用。虽然劳动合同范本作为参考文本，并不是强制使用的，但它们是各地劳动保障部门根据劳动合同法的规定制定的，具有很强的示范意义。本书搜集了28个省、市的35种新劳动合同范本，并以北京、上海、广州三地的范本为例，对劳动合同常用条款的涵义、相关法律问题、应注意事项等问题作了解析，务求使读者在阅读本书后能够读懂劳动合同的各个条款，掌握各个条款的法律根据，并掌握一定程度的应用技巧。

二

劳动合同应该什么时候签订？根据劳动合同法的规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。通过对这些法律规定的分析，我们可以归纳出以下几个要点：

首先，书面劳动合同可以在建立劳动关系（即用工）之前签订。比如你和单位在2008年1月15日先签订了劳动合同，约定你从2月1日起开始上班，劳动合同期限从2月1日起开始就属于这种情形。这取决于用人单位和劳动者双方之间的协商。只要双方协商一致，

那么在用工之前就明确约定各自权利义务的做法，对劳动关系的双方当事人，尤其是对劳动者来说都是有利的。当然，书面劳动合同也可以在建立劳动关系的同时签订，还可以在建立劳动关系之后规定的期限之内签订。

其次，对于用人单位来说，与员工订立书面劳动合同是法律规定的一项义务。虽然书面劳动合同可以在建立劳动关系之后规定的期限之内签订，但用人单位不可以久拖不签。劳动合同法专门针对现实中劳动合同签订率低的状况，规定了有力的对策。如果用人单位在用工之日起满一个月不与劳动者签订书面劳动合同的，用人单位就需要按照规定向劳动者每月支付二倍的工资。如果用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，就视为用人单位已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。对于用人单位来说，它要通过不签订书面劳动合同的做法来逃避责任的风险和成本就增加了。

三

许多地方的劳动保障部门在发布劳动合同示范文本的同时，都会提示范本的使用者事先应当了解一些有关的法律规定。本书第一部分对若干示范文本的解析，在一定程度上就是为了让读者能够更好地将合同条款与法律规定有机地结合起来。在了解了一定的法律规定之后，劳动者在与用人单位签订劳动合同时，还应警惕以下六种“有问题”的合同：

(1) 口头合同。建立劳动关系应当订立书面合同，因此不应该签订口头合同。但是，根据劳动合同法的规定，非全日制用工，也就是人们通常所说的临时工或小时工可以签订口头合同。不过即使如此，有的地方的劳动保障部门也明确地提倡非全日制用工签订书面劳动合同。因为口头合同的双方可能是碍于情面或觉得麻烦或者其他原因，只有口头承诺，没有正式的书面合同文件，没有签字认可。一旦发生纠纷，空口无凭，无据可查，权益受到侵害之时往往

只能“打落牙齿往肚里咽”。

(2) 简单合同。即使有了书面的劳动合同，也要注意合同是否具备法律规定的必备条款。有时，一份糟糕的书面合同反而给劳动者带来更多的麻烦。简单合同就是其中的一个例子。在简单合同的情形，用人单位虽然与劳动者签订了劳动合同，但内容过于简单，基本要素残缺，没有必要的细节约束，如缺少对用人单位解除合同和违约等行为的追究条款等等。劳动者应该避免签订这类劳动合同。

(3) 抵押合同。少数用人单位要求务工者把自己的一些证件、财产抵押之后才能上班，甚至还把这种要求在劳动合同中确定下来。当用人单位随意辞退务工者时，或者劳动者以合法的程序解除劳动关系时，用人单位就以种种理由不退还抵押的证件或财物。劳动合同法明确规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。虽说根据这一规定，用人单位扣押证件、收取押金等的做法都是违法的，签订的抵押合同也因此是无效的，但劳动者应该事先就避免与用人单位签订此类合同。

(4) 双面合同。一些用人单位为了应付劳动保障部门检查，准备了两份合同，一份是合法、规范的假合同，仅由用人单位保管，应付检查，实际上并不执行。另一份不规范、不合法的真合同则双方持有，实际执行。劳动者不要与用人单位签订这样的合同。

(5) “卖身”合同。少数用人单位的劳动合同中要求务工者必须遵守所谓的“厂规厂纪”，并利用这些条款要求务工者加班加点，使强迫劳动成为合法，剥夺了劳动者的休息权、休假权、人身自由，甚至任意打骂、体罚、拘禁劳动者。劳动者在签订劳动合同前务必仔细阅读用人单位提供的合同文本，详细了解其中的规定，避免陷入这种合同的陷阱。

(6) 生死合同。个别用人单位为了逃避责任，在合同中要求务工者“出现伤病自理，如有意外企业概不负责”等。这类用人单位多出现在建筑、化工、采矿等高危行业。务工者切不可抱有侥幸心理，或不认真阅读合同条款，一旦发生事故将面临巨大的费用压力。

当然，如果真的签订了此类合同，只要是工伤，务工者仍可向相关部门提出仲裁或诉讼，因为根据劳动合同法以及相关司法解释的规定，这类工伤概不负责的条款是无效的。

在现实生活中，不少用人单位以种种理由拒绝将属于劳动者本人的劳动合同交给劳动者，一旦与用人单位发生劳动争议，劳动者便处于不利的处境。针对这种情况，劳动合同法明确规定，劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。这就是说，劳动合同文本不可以仅由用人单位保管。劳动者自己的一份应当妥善保管，不要毁损遗失。

实践中经常出现的另一种情况是，用人单位要求在劳动合同中约定劳动者与其解除劳动合同时应当支付一定数额的违约金，有时这笔违约金对劳动者来说是一笔不小的数目，这样就限制了劳动者。劳动合同法针对这种情况规定，除了在培训服务期约定以及竞业限制约定中，用人单位可与劳动者约定由劳动者承担违约金外，在其他情形下，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。但是，这不是说劳动者可以随心所欲地解除劳动合同。相反，劳动合同法对劳动合同的解除规定了合理的程序。如果劳动者违反劳动合同法的规定解除劳动合同，给单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

四

本书第一部分以北京市劳动和社会保障局发布的固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、非全日制用工劳动合同、劳务派遣合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同五种劳动合同范本，以及上海市《劳动合同常用条款解读》、广东省劳动合同参考文本为例，对劳动合同的条款作了相关的解析。第二部分为范本选录，收录了其他省份和城市的劳动合同范本。附录部分则收入与劳动合同密切相关的法律文件。

由于编者能力有限，错漏之处在所难免，敬请读者朋友批评指教。

目 录

导 读	(1)
第一部分 范本解析	(1)
1. 固定期限劳动合同范本及解析	(3)
2. 无固定期限劳动合同范本及解析	(16)
3. 非全日制用工劳动合同范本及解析	(29)
4. 劳务派遣合同范本及解析	(37)
5. 以完成一定工作任务为期限劳动合同范本及解析	(49)
6. 上海市《劳动合同常用条款解读》	(60)
7. 广东省劳动合同范本及解析	(78)
第二部分 范本选录	(95)
河北省	
8. 河北省全日制劳动合同范本	(97)
江苏省	
9. 江苏省全日制劳动合同范本	(104)
10. 南京市劳动合同范本	(111)
11. 南京市劳务派遣合同范本	(117)
12. 无锡市全日制劳动合同范本	(123)
13. 扬州市全日制劳动合同范本	(132)
浙江省	
14. 浙江省劳动合同范本	(138)
15. 杭州市全日制劳动合同范本	(145)

16. 宁波市劳动合同范本	(152)
安徽省	
17. 安徽省全日制用工劳动合同范本	(159)
18. 安徽省非全日制用工劳动合同范本	(167)
福建省	
19. 福建省企业劳动合同范本	(173)
江西省	
20. 江西省劳动合同范本	(178)
山东省	
21. 济南市劳动合同范本	(188)
22. 青岛市劳动合同范本	(204)
23. 烟台市劳动合同范本	(211)
河南省	
24. 河南省劳动合同范本	(218)
湖北省	
25. 湖北省劳动合同范本	(224)
湖南省	
26. 湖南省劳动合同范本	(232)
广东省	
27. 广州市劳动合同范本	(244)
28. 深圳市全日制劳动合同范本	(253)
29. 中山市劳动合同范本	(262)
海南省	
30. 海南省劳动合同范本	(273)
重庆市	
31. 重庆市劳动合同范本	(278)
四川省	
32. 四川省劳动合同范本	(284)
云南省	
33. 云南省劳动合同范本	(293)

青海省

34. 青海省全日制劳动合同范本 (300)
35. 青海省非全日制劳动合同范本 (309)
- 附录：相关规定** (313)
- 中华人民共和国劳动法 (315)
(1994年7月5日)
- 中华人民共和国劳动合同法 (330)
(2007年6月29日)
- 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 (348)
(2007年12月29日)
- 职工带薪年休假条例 (357)
(2007年12月14日)
- 全国年节及纪念日放假办法 (359)
(2007年12月14日)
- 工资支付暂行规定 (361)
(1994年12月6日)
- 对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定 (365)
(1995年5月12日)
- 最低工资规定 (367)
(2003年12月30日)
- 关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知 (372)
(2008年1月3日)
- 关于公布劳动和社会保障规章清理结果的通知 (373)
(2007年11月21日)
- 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 (379)
(2001年4月16日)
- 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) (383)
(2006年8月14日)

第一部分 范本解析

1. 固定期限劳动合同范本及解析*

* 劳动合同法根据劳动合同的期限不同，将劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同，并且专门针对非全日制用工（也就是俗称的“小时工”）和劳务派遣作了规定。2007年11月14日，北京市劳动和社会保障局针对劳动合同法中规定的三种期限类型和两种用工形式发布了五种劳动合同示范文本，供广大用人单位和劳动者在签订劳动合同时参考使用。我们在这里选取的范本就是北京市劳动和社会保障局发布的“固定期限劳动合同示范文本”。

固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。具体是指劳动合同双方当事人劳动合同中明确约定了合同效力的起始和终止的时间。劳动合同期限届满，劳动关系即告终止。如果双方协商一致，还可以续订劳动合同，延长期限。固定期限的劳动合同可以是较短时间的，如一年、二年，也可以是较长时间的，如五年、十年，甚至更长时间。不管时间长短，劳动合同的起始和终止日期都是固定的。具体期限由当事人双方根据工作需要和实际情况确定。

根据劳动合同法的规定，订立劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致的原则。订立哪一种期限的劳动合同，应当由用人单位与劳动者双方共同协商确定。有的用人单位为了保持用工的灵活性，愿意与劳动者签订短期的固定期限劳动合同。而有的劳动者为了能有一份稳定的职业和收入，更愿意与用人单位签订无固定期限劳动合同。无论双方的意愿如何，究竟签订哪一种类型的劳动合同，需要由双方协商一致后，作出一个共同的选择。不过，通过解读劳动合同法的具体条文，我们可以认为，劳动合同法在固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同之间是有一定的倾向性，其目的是为了建立和维护稳定劳动用工关系。例如，该法第十四条规定，连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有该法第三十九条（劳动者有严重过错的情形）和第四十条第一项、第二项规定的情形（劳动者非因工伤等不能胜任工作）的，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

示范文本

编号：_____

劳动 合 同 书

(固定期限)

甲 方：_____

乙 方：_____

签订日期：_____年_____月_____日

北京市劳动和社会保障局监制

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规，甲乙双方^①经平等自愿、协商一致签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同双方当事人基本情况

第一条 甲方_____

法定代表人（主要负责人）或委托代理人_____

注册地址_____

经营地址_____

第二条 乙方_____性别_____

户籍类型（非农业、农业）_____

居民身份证号码_____

或者其他有效证件名称_____证件号码_____

在甲方工作起始时间_____年_____月_____日

家庭住址_____邮政编码_____

在京居住地址_____邮政编码_____

户口所在地_____省（市）_____区（县）_____街道（乡镇）

二、劳动合同期限

第三条 本合同为固定期限劳动合同。

本合同于_____年_____月_____日生效，其中试用期^②至_____年_____月_____日止。本合同于_____年_____月_____日终止。

① 本合同中甲方为用人单位，乙方为劳动者。

② 根据劳动合同法第十九条的规定，固定期限劳动合同的期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；劳动合同期限三年以上的，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

三、工作内容和工作地点

第四条 乙方同意根据甲方工作需要，担任_____岗位（工种）工作。

第五条 根据甲方的岗位（工种）作业特点，乙方的工作区域或工作地点为_____

第六条 乙方工作应达到_____标准。

四、工作时间和休息休假

第七条 甲方安排乙方执行_____工时制度。

执行标准工时制度的，乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。^①每周休息日为_____^②

甲方安排乙方执行综合计算工时工作制度^③或者不定时工作制

① 劳动法第三十六条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。《国务院关于职工工作时间的规定》进一步将工时明确为职工每日工作8小时，每周工作40小时。

② 在保证劳动者的工作时间和休息时间符合法律规定的标准的前提下，双方可以协商约定具体的休息日。也就是说，休息日不必非得是周六、周日，双方也可以约定其他日子。

③ 所谓综合计算工时工作制是指企业因工作情况特殊或受季节和自然条件限制，需要安排职工连续作业，无法实行标准工时制度，采用以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的工时制度。