
劳动合同制作 及文本示范

主编 / 朱文洲 王法兴



法 律 出 版 社

劳动合同制作及文本示范

主编 朱文洲 王法兴

法律出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同制作及文本示范/《劳动合同制作及文本示范》编写组编. - 北京:法律出版社, 1998. 11

ISBN 7-5036-2583-X

I. 劳… II. 劳… III. 劳动合同-范文 IV. F241.32

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 26422 号

出版·发行/法律出版社

经销/新华书店

印刷/外文印刷厂

开本/850×1168 毫米 1/32

印张/16 字数/420 千

版本/1999 年 1 月第 1 版 1999 年 1 月第 1 次印刷

印数/0,001—8,000

社址/北京市广安门外六里桥北里甲 1 号八一厂内干休所(100073)

电话/63266794 63266796

出版声明/版权所有,侵权必究。

书号:ISBN 7-5036-2583-X /D·2193

定价:23.00 元

(如有缺页或倒装,本社负责退换)

主 编	朱文洲	王法兴
撰稿人	王文海	安 颖
	翟文淑	孙 霞
	韩 敏	郭永魁
	张国庆	高长生
	于雷鸣	叶昌洲

目 录

第一部分 劳动合同的制作

一、劳动合同及劳动合同文书概述	1
(一)劳动合同及其特征	1
(二)劳动合同的种类	3
(三)劳动合同的形式——劳动合同文书	8
二、劳动合同的一般条款及其制作	10
(一)劳动合同中劳动报酬条款及其制作	10
(二)劳动合同中劳动工作制度条款及其制作	14
(三)劳动合同中劳动纪律条款及其制作	18
(四)劳动合同中劳动保护和劳动条件条款及其制作	20
(五)劳动合同中社会保险和福利条款及其制作	27
(六)劳动合同的变更、解除和终止条款及其制作	32
(七)劳动合同期限条款及其制作	42
(八)劳动合同中违约责任条款及其制作	45
(九)劳动合同争议条款及其制作	48
(十)劳动合同的首部、尾部及其制作	69
(十一)无效劳动合同	71
三、各类劳动合同文书的制作	76
(一)国有企业劳动合同的制作	76
(二)外商投资企业劳动合同的制作	78
(三)私营企业劳动合同的制作	80
(四)聘用合同的制作	80
(五)借调合同的制作	81

(六)集体合同的制作	82
------------------	----

第二部分 各类劳动合同和集体 合同文书范本

一、各地劳动合同格式文本	87
(一)北京市劳动合同书	87
(二)吉林省劳动合同书	94
(三)山西省劳动合同书	99
(四)甘肃省私营企业职工劳动合同书	106
(五)陕西省劳动合同书	112
(六)河南省劳动合同书	116
(七)湖北省劳动合同书	123
(八)福建省劳动合同书	130
(九)云南省劳动合同书	135
(十)云南省农民合同制职工劳动合同书	139
(十一)云南省私营企业职工劳动合同书	143
(十二)广州市企业劳动合同书	148
(十三)广州市外地职工劳动合同书	155
(十四)广州市外商投资企业劳动合同书	160
(十五)深圳市外商投资企业劳动合同书	166
(十六)铁道部劳动合同书	171
(十七)海南省劳动合同书	175
(十八)珠海市企业劳动合同书	178
二、各类劳动合同范本	183
(一)一般劳动合同范本示例	183
示例 1	183
示例 2	189
(二)国有企业全员劳动合同范本	193

1. 上海某厂劳动合同	193
2. 延边某厂劳动合同	198
3. 某城镇劳动合同制职工劳动合同	202
4. 铁道部某工程局劳动合同	207
5. 某国有企业劳动合同	212
(三) 公司制企业劳动合同文书范本	218
1. 上海某有限公司劳动合同	218
2. 通化某公司劳动合同	223
(四) 国有企业招用农民合同制工人劳动合同范本	234
1. 沈阳某国有企业农民合同制职工劳动合同	234
2. 洛阳某国有企业农民合同制职工劳动合同	238
3. ××国有企业农民合同制职工劳动合同	242
(五) 临时工劳动合同范本	247
1. 某国有企业临时工劳动合同	247
2. 某国有企业临时工(季节)劳动合同	251
3. 某企业招用农民轮换工(合同制工人)劳动合同	253
4. ××市城镇临时工劳动合同	256
5. 某矿山企业农民轮换工劳动合同	259
6. 某地城乡劳动者临时务工劳动合同	262
(六) 集体所有制企业职工劳动合同范本	264
某乡村集体所有制企业职工劳动合同	264
(七) 私营企业职工劳动合同范本	269
(八) 外商投资企业职工劳动合同范本	273
1. 外商投资企业劳动合同范本 1	273
2. 外商投资企业劳动合同范本 2	280
(九) 其他各类劳动合同范本	285
1. 停薪留职合同	285
2. 委托培训合同	287
3. 借调合同	289

4. 聘用退休人员合同	291
5. 兼职律师聘任合同	292
6. 岗位劳动合同	293
7. 劳动合同续定表	294
8. 劳动合同变更书	295
9. 劳动合同书使用说明	296
三、集体劳动合同范本	298
(一) 北京某有限公司集体合同	298
(二) 北京某机械制造公司集体合同	305
(三) 北京吉普汽车有限公司集体合同	317
(四) 抚顺市自来水公司集体合同	321
(五) 南京仪表机械厂工会、行政两保一超集体合同	324
(六) 沈阳市第四建筑工程公司集体合同	327
(七) 某外商投资企业集体合同	330
四、国外企业集体合同参考范本	338
(一) 日本日立公司集体合同	338
(二) 德国萨尔州零售业雇员之总集体合同	368
(三) 柏林五金行业职工总集体合同	383
(四) 柏林、布兰登堡五金、电子行业工人休假集体合同	398
(五) 新西兰 ICI 油漆公司集体合同	403
(六) 美国某机械制造公司集体合同	428

第一部分 劳动合同的制作

一、劳动合同及劳动合同文书概述

(一) 劳动合同及其特征

劳动合同是合同的一种形式,是确立劳动者与用人单位之间的劳动法律关系,明确双方权利义务关系的协议。

根据我国《劳动法》的规定,劳动者与用人单位之间确立劳动法律关系,必须订立劳动合同。所以,劳动合同是一种要式合同,并且要采用书面形式。由于劳动是每个公民的宪法权利,也是每个公民生存的必要条件,所以订立劳动合同对每个成年公民来说,并不是可有可无的法律行为。与用人单位确立劳动法律关系,明确劳动者与用人单位之间的权利义务,要用劳动合同来规范。同时,要保障自己的权利和义务,也要根据法律的规定和劳动合同的具体条款的约定进行。

无论是同企业或个体经济组织签订劳动合同,还是同国家机关、事业组织、社会团体签订劳动合同,劳动者都要与这些用人单位建立劳动合同关系。而这种劳动合同关系具有一般经济合同关系所具有的法律特征:

1. 劳动合同是劳动者与用人单位之间意思表示一致的法律行为。同经济合同一样,只有双方或多方当事人意思表示一致,自愿达成协议,劳动合同才成立。劳动合同的各项条款都是由劳动者与用人单位协商一致确定的结果。

2. 劳动者和用人单位在劳动合同法律关系中的地位平等。这既表现为劳动合同的订立要遵循平等自愿、协商一致的原则,也表现为

社会主义市场经济条件下为劳动者提供自主择业的机会,以及给予用人单位用人自主权。劳动者与用人单位不因各自性质的不同而处于不平等地位,任何一方不得对他方进行胁迫或强制命令,严禁用人单位强迫劳动者接受不利于自己的条款。只有真正做到地位平等,才能使所订立的劳动合同具有公正性。

3. 劳动合同的内容必须符合法律的规定,违反法律强制性条款的规定,损害劳动者合法权益的合同或合同条款是无效的。

劳动者和用人单位订立劳动合同,是为了确定双方的权利义务关系,以维护用人单位与劳动者的利益。劳动合同除了具备一般经济合同所共有的特征外,还具有自己的特征:

1. 劳动合同的主体的特殊性

劳动合同由特定的劳动者与用人单位双方订立,劳动合同的主体总是劳动者和用人单位。劳动者必须是自然人,而且要符合用人单位工作要求、年满十六周岁以上。而用人单位则包括企业、个体经济组织和国家机关、事业组织、社会团体等。

2. 劳动合同内容的特定性

劳动合同的内容的特定性表现为,劳动合同要遵守劳动法的有关要求制订。如《劳动法》规定,劳动合同应具备如下内容: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、当事人协商约定的其他事项等。劳动合同的内容不得违背法律所规定的强制性条款。

3. 对试用期的规定

劳动合同一般都有试用期的规定。例如《劳动法》第21条规定,劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。劳动合同规定试用期,主要在于考察劳动者的劳动态度、劳动技能、劳动经验以及用人单位和劳动者之间的相互满意程度,以便合同双方根据各自条件最终确定是否建立劳动关系。

4. 劳动合同主体之间在身份上的从属关系

劳动者和用人单位订立合同后,劳动者要作为用人单位的一名

职工,在用人单位内部享受和承担本单位职工的权利和义务;对用人单位以外的单位,劳动者也可在用人单位的法人代表授权的前提下,以本单位的名义从事对外单位的业务。同时,劳动者在劳动过程中给他人造成损害的,首先由用人单位对此承担责任,再由其向内部职工追偿。

5. 劳动合同在一定条件下,要涉及与劳动者有关的第三人的物质利益关系

劳动合同的内容不仅要涉及劳动者与用人单位之间的权利义务关系,而且还要涉及劳动者的直系亲属在法定情况下获得的物质帮助权。如在劳动合同中规定用人单位有义务帮助职工解决子女的入托问题、受教育问题、家属住房问题及其它特殊困难。如果职工因生育、年老、疾病、工伤、残废、死亡等原因,部分或全部、暂时或永久丧失劳动能力的时候,用人单位不仅要负担职工本人的社会保险待遇,而且对职工所供养的直系亲属也要给予一定的物质帮助。

总之,劳动合同是劳动者和用人单位依法确立的一种有关劳动权利和义务关系的协议。是实现劳动权利和招工、用工的法律形式和手段。由于劳动合同牵涉到广大劳动者的利益,与社会经济的发展和人民生活休戚相关,所以劳动合同是确立劳动者与企业的关系、劳动者与社会关系的必要形式。劳动合同就不仅仅是劳动者和用人单位协商一致就可以发生效力的一般经济合同,而且是实现公民劳动权等宪法权利、维护社会主义市场经济秩序的重要手段,所以我国法律、法规对订立劳动合同的主体、劳动合同的订立形式、劳动合同的内容、解除和违反劳动合同的具体责任等,都作了详细的规定,用人单位必须遵守这些规定,在合同文书中不得违背这些条款。

(二)劳动合同的种类

根据不同的标准,可以对劳动合同作不同的分类。

1. 根据用人单位的所有制性质划分

根据用人单位的所有制性质,劳动合同可以划分为国有企业劳动合同、集体企业劳动合同、私营企业劳动合同和外商投资企业劳动合同以及股份制企业劳动合同等。

国有企业劳动合同,是指国有企业与劳动者签订的劳动合同。

集体所有制企业劳动合同,是指集体所有制企业与劳动者签订的劳动合同。

私营企业劳动合同,是指私营企业与劳动者签订的劳动合同。

外商投资企业劳动合同,是指外商投资企业(包括中外合资经营企业、中外合作经营企业、外商独资企业)与劳动者签订的劳动合同。

股份制企业劳动合同,是指股份制企业与劳动者签订的劳动合同。

2. 根据劳动合同的期限划分

根据劳动合同的期限,劳动合同可以分为有固定期限的劳动合同和无固定期限的劳动合同。有固定期限的劳动合同可分为短期劳动合同、中期劳动合同和长期劳动合同。

有固定期限的劳动合同,又叫定期劳动合同,是指劳动合同当事人双方所订立的劳动合同明确规定了具体的起始和终止时间。劳动合同期限届满,劳动关系即告终止。经双方当事人协商同意,可以再续订合同。根据劳动合同期限的长短,这种有固定期限的劳动合同又可分为短期劳动合同、中期劳动合同和长期劳动合同。短期劳动合同一般指3年以下的劳动合同。它的特点是用工期较短,用工灵活,用人单位可以根据临时的生产、工作需要招收劳动者,既可以避免劳动力积压和人浮于事,也可以促进劳动力的合理流动,但它只能满足特别简单的工作的需要,作为用人单位临时性的、短暂性的选择劳动力的形式。临时工、季节工都属于短期劳动合同。任何一个用工单位,必须与其大部分职工签订中长期劳动合同,以保证劳动力的相对稳定。中期劳动合同一般指3年以上、5年以下的劳动合同。长期劳动合同一般指5年以上的劳动合同。中长期合同是比较普遍的合同形式。

无固定期限的劳动合同,又叫不定期劳动合同。指劳动者与用人单位之间订立的没有明确规定合同终止日期的劳动合同。无固定期限的劳动合同的任何一方不得无故变更或解除。但双方可以约定变更或解除劳动合同的条件。只要这种变更或解除的条件不出现,劳动关系可以一直维持下去。但法律、法规另有规定的除外。

除上述两种情况外,根据《劳动法》第20条的规定,以完成一定的工作为期限的劳动合同也属于一种有期限的劳动合同。这种劳动合同,起始和终止效力的期限,以完成一项工作或工程为标志,此项工作或工程结束,劳动合同即告终止。这种合同的主要特点是,不直接明确地规定合同的起始日期和终止日期,而是以该项工作或工程任务的实际开始至结束为合同的有效期间。

3. 根据劳动者的种类划分

按合同工即劳动者的种类划分,劳动合同可分为固定工劳动合同、临时工劳动合同和轮换工劳动合同。

(1) 固定工劳动合同

固定工劳动合同是新旧劳动管理体制交替的产物,虽然名为“固定工”,但并不表明这种合同是终身合同,因为以往劳动力的招收是按照国家计划录用,招收时并未签订劳动合同;在实行劳动合同制以后,用人单位与这些职工签订的劳动合同就称为固定工劳动合同。在合同中也有期限约定,期限一般为3年以上。随着劳动合同制的普遍推行,“铁饭碗”将不复存在,固定工将逐渐为合同工所代替。

(2) 临时工劳动合同

临时工劳动合同,是用人单位与临时招收、短期使用的劳动者签订的劳动合同。用人单位可以根据生产、工作的需要,招收临时工作人员,签订这种劳动合同。

(3) 轮换工劳动合同

对于长期劳动会给职工身体健康带来某些不利影响的工种、岗位,对劳动者要实行定期轮换,用人单位与劳动者要签订定期轮换合同即轮换工劳动合同。按照现行法律、法规,轮换工劳动合同期限为

3至5年,最长不得超过8年。合同期限届满,轮换工劳动合同即应终止。

4. 个人劳动合同与集体劳动合同

个人劳动合同,是指单个的劳动者与用人单位之间签订的劳动合同,也就是通常所说的劳动合同。集体劳动合同,则是工会代表一个企业的全体职工与企业之间签订的以改进劳动组织、改善劳动条件和生活条件为主要内容的书面协议。

在目前,集体合同制度在全国各地逐步推行开来。不仅国有企业实行集体合同制度,就是一些私营企业和外商投资企业,集体合同制度也有存在。我国劳动法不仅确认了集体合同制度,而且对集体合同的签订程序、生效要件作了特殊的规定。如《劳动法》第33条规定,企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或全体职工讨论通过。集体合同由工会代表职工与企业签订;没有建立工会的企业,由职工推举的代表与企业签订。《劳动法》第34条规定,集体合同签订后应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的,集体合同即行生效。

同一般的劳动合同一样,集体合同具有合同的一般特征,包括:

(1)签订集体合同是一种法律行为,要对合同双方产生相应的权利义务关系。对于双方而言,依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。

(2)集体合同是双方当事人在地位平等的基础上产生的,是独立的劳动法主体之间在自愿的基础上订立的。订立集体合同必须贯彻平等、自愿、协商一致的原则。采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同无效。只有在合同当事人双方自由表达意志的前提下订立的集体合同,才能保障双方当事人权利义务的对应。

当然,集体合同是一种团体协议,是多数主体之间的协议,它既具有劳动合同的共性,也有自身的一些特点。同一般的劳动合同相

比,他们的区别是:

(1)合同的订立程序和生效要件不同。根据《劳动法》的规定,集体合同草案应当提交职工代表大会或全体职工讨论通过、由工会代表职工或通过职工推举的代表与企业签订,并报送劳动行政部门。劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的,集体合同才生效。而一般劳动合同并不需要这样的订立程序。

(2)一般的劳动合同(即个人劳动合同)与集体劳动合同的双方当事人有所不同。集体合同一方当事人是多数人组成的团体。集体合同的根本特点是工会作为这个团体的代表与雇主(企业)签订一个对企业全体职工和雇主具有约束力的合同。除合同的订立外,集体合同的变更、解除都由代表职工的工会与雇主进行交涉,并最终达成协议。集体合同的一方是工会或由职工推举的代表,这是集体合同区别于个人劳动合同的重要方面之一。

(3)个人劳动合同与集体劳动合同所确定的基本劳动条件不同。前者应适合缔约人的具体情况,如工作时间、劳动报酬、劳动安全卫生、技术培训等在法律规定的限度内可以因人而异;而集体合同所确定的事项是针对合同效力所及范围内的所在职工,因此只能规定基本劳动条件。

(4)集体劳动合同所确定的对劳动者的权利保障标准,是最基本的劳动保障标准;个人劳动合同所确定的对劳动者的权利保障标准应不低于集体劳动合同的标准,如对女工或有特殊贡献的职工的劳动保障所给予的特殊待遇等。

(5)执行个人劳动合同发生争议,工会可以担任调解、仲裁或支持起诉角色;而集体合同发生争议,称为“集团争议”,工会是与用人单位相互争议的一方当事人,在有些国家就规定发生集团争议,由政府部门出面调停解决,由法院审议。我国《劳动法》第84条也规定,因签订集体合同发生争议,当事人协商不成的,人民政府劳动行政部门可以组织有关方面协调处理。协商解决不成的,可以向劳动争议委员会仲裁;对仲裁裁决不服的,可以自收到仲裁裁决书之日起十日

内向人民法院提起诉讼。

(三)劳动合同的形式—— 劳动合同文书

劳动合同的形式,是指劳动合同的外在表现形式,是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的表示方式。一般来说,合同的表示方式有两种,一种是书面形式,一种是口头形式。我国《劳动法》第19条规定,劳动合同应当以书面形式订立,并具备劳动合同期限、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以及当事人约定的其他内容等。也就是说,劳动合同所确立的劳动者与用人单位双方的权利义务要用书面形式确定下来。这既可体现劳动合同的严肃性,也可作为以后争议的解决提供依据。

不过,劳动合同书面形式往往是由用人单位提供书面文本。这种书面文本是在劳动合同订立之前已经确定了合同条款和内容,具有格式化标准化的特点,所以也有人叫它标准合同或格式合同。由于事先制订合同条款的一方都在经济上处于优越地位的企业或其它用人单位,合同的相对人——劳动者只有整体接受或拒绝接受劳动合同条款的权利,讨价还价的余地很小,所以,我国劳动法对劳动者的权利作了强制性立法保护,用人单位提供的格式文本有关条款必须遵守劳动法的规定,对劳动者的保障可以高于劳动法的标准,但不得低于劳动法的标准,否则劳动合同即使已经订立,该项劳动合同条款也是无效的条款。如果劳动合同内容有重大违法的情形,还将导致整个劳动合同的无效。

由于用人单位有用人自主权,它就能够依据自己企业的需要和本身的经济条件拟定劳动合同的补充条件。各地根据经济发展水平以及劳动力市场的现状也可以拟定自己的劳动合同文本,不同种类的用工制度如临时工、季节工等也决定了不同劳动合同的条款有自

己的独特性,用人单位从便捷性等方面考虑,对不同劳动合同分别制定统一格式的劳动合同有利于用人单位对劳动法律关系的统一管理。同时,根据我国劳动法的规定,在劳动合同内容中,应当包含双方认为需要规定的其他事项。这就为劳动合同的签订提供了双方平等协商的法律依据。因此,双方当事人都要珍惜自己的这一权利,正确提出自己的合理要求和意见,相互协商,并且将约定的条款写进劳动合同中,以此作为双方自觉履行劳动合同的前提条件,以减少劳动争议的发生。

所以,劳动合同文书,可以根据双方当事人的要求和实际情况的不同而有所不同,但必须包括劳动法规定的主要条款,并用一定的书面规格制作,以便劳动合同管理机关审查或备案。

所以,劳动合同的条款,就是反映劳动者和用人单位之间权利义务关系内容的条款。由企业或劳动人事部门制作的劳动合同格式文书一般包括以下条款:

第一部分,开始部分。包括当事者即用人单位和劳动者的名称,签订劳动合同的宗旨和依据的法律、法规等条款。

第二部分,合同内容。它一般包括:(1)合同期限和试用期限;(2)工作或生产任务;(3)劳动报酬;(4)工作时间、休息时间;(5)劳动安全与卫生方面的特殊要求;(6)劳动保险;(7)生活福利;(8)民主管理权利;(9)学习与培训;(10)变更和解除劳动合同的条件;(11)违约责任;(12)其他条款。

第三部分,补充条款。劳动合同中应留有双方协商补充意见的补充内容条款。在法律、法规允许的限度内,允许用人单位和劳动者之间进行协商,将一方或双方的合理要求写进格式文书中。

第四部分,结束部分。包括生效日期;合同份数和合同持有人;双方当事人签名、盖章;合同审批机构签署意见并盖章。

其中,上述第二、三部分是劳动合同的实质条款即劳动合同的内容;第一、四部分是劳动合同的必备条款,它们都是劳动合同的必要组成部分。