



JING JI FA SHI YONG WEN SHU

经济法实用文书

(续编)

武正国●杨绪全●雷梅英 编著

山西人民出版社

致 读 者

《经济法实用文书》出版后，在全国很快销售一空，至今各地读者仍不断来函索购。北京、上海、吉林、山西的十多家报刊先后发文评介推荐，认为是“一部实用性强的法学新著”、“经济、法律工作者的良师益友”。社会的承认和广大读者的肯定，使我们颇感欣慰。

为感谢社会各界和广大读者的信任与支持，力争为社会主义经济法制建设奉献微薄之力，在《经济法实用文书》的基础上，我们又编写了这本续编，作为对该书的补充和完善。在编写过程中，我们仍坚持寓法于文、以文述法的宗旨，力求突出实用性与可操作性，尽量能使读者得到较多的补益。尽管如此，仍还有许多不尽如人意之处，真诚地期望广大读者赐教和批评。

作 者

1990年10月于太原

目 录

第一章 劳动法文书	(1)
一、劳动法文书概述.....	(1)
二、劳动合同.....	(2)
三、劳动争议调解文书.....	(24)
四、劳动争议仲裁文书.....	(28)
五、劳动争议诉讼文书.....	(44)

第二章 广告法文书	(48)
一、广告法文书概述.....	(48)
二、广告主题与形式.....	(54)
三、广告标题.....	(61)
四、广告标语.....	(66)
五、广告正文.....	(68)
六、广告语言.....	(77)
七、制作广告应注意事项.....	(92)

第三章 会计法文书	(96)
一、会计法文书概述.....	(96)
二、会计凭证.....	(97)
三、会计帐簿.....	(103)
四、会计报表.....	(106)
五、财务分析报告.....	(112)
六、稽核报告.....	(126)

七、查帐报告.....	(130)
八、验资报告.....	(135)
第四章 审计法文书.....	(138)
一、审计法文书概述.....	(138)
二、审计任务书.....	(140)
三、审计通知书.....	(147)
四、审计工作底稿.....	(149)
五、审计报告.....	(152)
六、审计结论和决定.....	(172)
第五章 统计法文书.....	(176)
一、统计法文书概述.....	(176)
二、统计报表.....	(179)
三、统计表.....	(181)
四、统计公报.....	(183)
五、统计报告.....	(187)
六、统计违法案件处理决定.....	(199)
第六章 金融法文书.....	(203)
一、金融法文书概述.....	(203)
二、银行帐户管理文书.....	(204)
三、贷款项目评估报告.....	(209)
四、银行结算票据和凭证.....	(220)
五、查询、冻结和扣划银行存款通知书.....	(314)
第七章 税法文书.....	(321)
一、税法文书概述.....	(321)
二、税收征收管理文书.....	(324)
三、税收票证.....	(342)
四、涉外税法文书.....	(381)
五、税务案件查处文书.....	(398)

第八章 海关法文书	(407)
一、海关法文书概述.....	(407)
二、进出口货物通关管理文书.....	(409)
三、进出境运输工具通关管理文书.....	(435)
四、进出境物品通关管理文书.....	(444)
五、保税货物通关管理文书.....	(453)

第九章 涉外企业法文书	(466)
一、涉外企业法文书概述.....	(466)
二、中外合资经营企业法文书.....	(467)
三、中外合作经营企业法文书.....	(569)
四、外资企业法文书.....	(582)

第十章 涉外经济合同法文书	(598)
一、涉外经济合同法文书概述.....	(598)
二、中外货物买卖合同.....	(600)
三、中外来料加工(或来件装配)合同.....	(620)
四、中外补偿贸易合同.....	(626)
五、中外技术转让合同.....	(638)
六、国际租赁合同.....	(665)
七、中外劳动技术服务合同.....	(674)

第一章 劳动法文书

一、劳动法文书概述

劳动法是调整劳动关系以及与其他社会关系的法律规范的总称。它包括了调整劳动关系及与劳动关系有着密切联系的各种法规，既可以由单独的若干劳动法令、劳动规章和劳动法规组成，也可以是综合性的专门独立的劳动法典。我国现在还没有劳动法典，但有许多单行劳动法规。

劳动关系是指人们在社会劳动过程中所发生的关系，是生产关系的一个重要组成部分，其性质是由生产资料所有制所决定的。社会主义的劳动关系，是劳动者之间平等的互助合作的关系。劳动法所调整的劳动关系是指在社会劳动过程中，因录用劳动者而在劳动者和录用者之间（即用人单位）所发生的关系。这种关系的当事人，一方是劳动者，另一方是企业、事业、机关、团体等用人单位。现阶段我国存在着多种劳动关系，包括全民所有制单位和集体所有制单位中的劳动关系，私营经济中的劳动关系，外商投资企业中的劳动关系。

劳动法同其他任何法律一样，都是由国家制定，由国家强制力保证实施的统治阶级意志的体现。资本主义国家的劳动法反映资产阶级的意志，社会主义国家的劳动法反映无产阶级的意志。我国社会主义劳动法反映了广大劳动者的意志和利益，是建设社会主义和维护社会利益、劳动者利益的工具。它保护并促进社会生产力的发展，有利于合理地组织社会劳动，保证社会主义劳动关系的巩固发展，保障劳动者各种劳动权利和义务的实现，调动劳动者劳动积极性和创造性，对于社会主义现代化建设的顺利发展和人民的生活改善，都起着重大的促进作用。

新中国成立以来，党和国家很重视劳动立法工作。全国人民代表大会在几次颁布的宪法中都对公民的劳动权利和义务作出了明确的规定，国务院及国家有关部门先后制定了一大批劳动法规、规章，已基本形成了我

国社会主义劳动法律制度。党的十一届三中全会以来,随着经济体制改革的深入发展,在推进劳动制度改革方面,我国劳动立法工作取得了重大成果。1986年7月,国务院发布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业招用工人暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》和《国营企业职工待业保险暂行规定》四个重要法规,以立法的形式进一步发展和完善了劳动合同制。1986年9月15日,中共中央、国务院颁发的《全民所有制工业企业厂长工作条例》、《中国共产党全民所有制工业企业基层组织工作条例》和《全民所有制工业企业职工代表大会条例》,从增强企业活力,探索和创建具有中国特色的社会主义现代化工业企业管理体制的高度,进一步确立了职工代表大会制度的法律地位和工作范围,提出要进一步发挥工会组织和职工代表在审议企业重大决策、监督行政领导干部、维护职工合法权益方面的作用。1987年7月31日,国务院颁布的《国营企业劳动争议处理暂行规定》,为妥善处理劳动争议,保护企业行政和职工的合法权益以及维护正常的生产秩序和社会秩序,促进社会生产力的发展,提供了重要的法律依据。1988年4月13日,第七届全国人民代表大会第一次会议通过的《中华人民共和国全民所有制工业企业法》总则中明确规定:国家保障职工的主人翁地位,职工的合法权益受法律保护,并且对职工和职工代表大会的权利和义务作出了具体的规定,还规定企业工会代表要维护职工利益,依法独立自主地开展工作。企业法中关于劳动问题的有关规定,反映了我国劳动法在改革中前进发展的历史趋势。

根据我国现行劳动法规规定和劳动法制工作的实践,劳动法在实施过程中使用的文书主要有:劳动合同、劳动争议调解文书、劳动争议仲裁文书、劳动争议诉讼文书等,下面我们分别作一介绍。

二、劳动合同

(一) 劳动合同的概念、特征和作用

劳动合同,又称“劳动契约”、“劳动协议”,是指劳动者与企业、事业或机关等用人单位行政之间为实现一定的劳动过程,明确相互权利义务关系的协议。根据这种协议,劳动者在企业、事业、机关等单位中担任一定的职务或工种的工作,遵守内部劳动规则和制度,用人单位行政按照劳动者提供劳动的数量、质量支付劳动报酬,并保证提供按

国家规定和双方商议的劳动条件。

劳动合同是合同的一个种类，具有合同的一般特征，

1. 是当事人之间的协议。即合同至少有双方当事人参加，只有当事人意思表示一致，达成协议时，合同才能成立。

2. 是当事人之间确立、变更、终止一定权利、义务关系的协议。当事人的权利受法律保护，不履行义务要承担法律责任。

3. 当事人的法律地位平等。在协商订立劳动合同时，不允许任何一方对他方加以限制或强迫命令。

4. 是当事人的合法行为，即按照法律规范的要求而达成的协议。违法的协议，不仅不能得到国家法律的承认和保护，而且还要承担由此而产生的法律责任。

劳动过程是人的因素（劳动力）和物的因素（生产资料）结合作用的过程。劳动合同是要尽量使两者达到最佳组合。因此，劳动合同除了具备合同的一般特征外，还具备如下法律特征：

1. 合同当事人必须一方是企业或其他用人单位，另一方是劳动者本人。劳动者是指具有劳动能力的公民（一个人或若干人）。而企业一方当事人只能是企业行政，不能是企业党团或企业工会组织。

2. 合同订立后，劳动者一方必须加入到招工企业一方中去，成为该企业的一名职工。从这意义上来说，劳动合同当事人双方同是劳动权利主体，也同是劳动义务主体，只是他们在劳动过程中担负的任务不同，法律和劳动合同赋予他们的权利义务不同罢了。这一特征还决定劳动者在同一时期内：一般只能同一个企业签订劳动合同，而不能同时与两个或者两个以上的企业签订劳动合同。

3. 劳动合同的目的在于劳动过程的实现，而不是劳动成果的给付。劳动过程是一个相当复杂的过程：有的劳动直接创造价值，有的劳动实现价值；有的劳动成果当时就能衡量，有的劳动成果当时无法衡量；有的劳动有独立的成果，有的劳动物化在集体劳动成果中。无论劳动成果如何，劳动者一方一般只要按照规定的时间和要求，完成企业交给他的属于一定工种、一定岗位或一定职务的工作量，企业就应按照合同支付劳动报酬。在一般情况下，企业不能因经营状况不好而克扣劳动者的应得收入。

4. 劳动合同要通过企业公布招工简章，劳动者自愿报名，考核录用等程序才能正式签订。即劳动者根据自身条件和志趣爱好来选择企

业，而企业则对劳动者的体力素质、劳动技能、经验和知识水平提出一定的要求。在劳动合同签订之前，企业与劳动者都有这样一个相互选择的过程。

5. 劳动合同一般有试用期限的规定。试用期限往往是劳动合同的法定条款之一。规定试用期限有利于企业与劳动者之间相互适应和相互选择。

我国宪法规定劳动者享有劳动的权利。劳动合同是使劳动者得以实现劳动权利的重要法律保障，是在劳动力的流动过程中合理使用人才的一种重要手段。它使劳动者能够选择最能发挥自己才能的工作岗位，使用人单位能够选择最适合于自己需要的劳动者。劳动合同作为一种法律文书，它的内容涉及到劳动报酬、劳动保险、劳动条件、工作任务、违约责任等劳动关系的方方面面。用工单位与劳动者之间的劳动合同一经签订，他们之间的劳动关系就相应产生，劳动合同一旦解除或终止，他们之间的劳动关系也就相应地解除或终止，没有劳动合同，就没有什么劳动关系。劳动合同产生后，各自的权利、义务和责任，将进行具体的分解和落实，也就具体地体现了劳动关系。这种劳动关系通过劳动合同依法成立生效后，劳动合同当事人之间也就相应地建立了劳动法律关系，并受到法律的保护，具有法律约束力，当事人双方必须严格履行各自的权利义务。一旦因履行劳动合同发生争议，劳动合同可以直接成为当事人诉讼活动中的书证，其证明力优越于其他任何证人证言，劳动争议仲裁部门或司法部门可以据此查明事实，分清是非，迅速作出公正的裁决。

（二）劳动合同的种类和形式

劳动合同是确立和调整劳动关系的一种法律形式，其内容所涉及的问题十分广泛。除了国家法律、法规规定的内容外，劳动关系的各个方面都可以采用劳动合同的形式加以确立。这样，按照劳动合同内容的若干方面，就可以划分出不同种类，比如，按合同标的划分的有，录用合同，聘用合同，借调合同，师徒合同等；按适用范围划分的有，外商投资企业劳动合同，私营企业劳动合同，农民轮换工劳动合同，城镇新招职工劳动合同等；按期限划分的有，定期劳动合同，不定期劳动合同，以完成一项工作为期限的劳动合同等；按人数划分的有，集体劳动合同，个人劳动合同等。在实践中，还有一些在劳动过程中签定的劳动合同，如在劳动组合方面有劳动组合合同，在技术培训方面有技术培训

合同，在劳动报酬方面有奖金合同，工资合同，分红合同等。

按劳动合同制规定的劳动合同，其种类一般有：

1. 常年性工作岗位上用工的劳动合同。这一类劳动合同主要特点是：必须是常年性工作岗位上招用工人，其合同期限不得低于一年；合同制工人的权利义务在《国营企业实行劳动合同制暂行规定》中均已作出明文规定。根据企业生产、工作的特点和需要，这一类劳动合同还可以作以下区分。

(1) 长期工劳动合同。它的劳动合同期限在五年以上，包括终身合同(指到法定退休年龄)。这种合同主要适用于常年性、变化小的生产或工作岗位，或是经过较长时间的培训才能胜任的工种或职务，特别是那些技术性较强的工作。在实践中，也有些企业是为了保持职工队伍的相对稳定和保留一定数量的生产、工作基本骨干，与经过考核合格或者经过实践锻炼的劳动者订立这种长期工劳动合同。

(2) 短期工劳动合同。它的劳动合同期限在一至五年之间。这种劳动合同的特点是：用工期较短，用工灵活，能加快人才的合理流动。随着经济体制和劳动体制改革的逐步深入进行，短期工劳动合同可以促使企业和合同制工人双方有更大的选择。

2. 临时工、季节工劳动合同。这一类劳动合同主要适用于企业的临时工或适用于季节性较强，需要集中一段时间进行突击来完成生产任务的工作岗位。这种劳动合同灵活机动，适应性强，是合理组织劳动减少不必要活劳动消耗的好形式。它的特点是：劳动合同的期限在一年之内，工人的权利义务除《国营企业实行劳动合同制暂行规定》已作规定外，劳动报酬、保险福利待遇等，国家还另有规定。

3. 定期轮换工劳动合同。这一类劳动合同主要适用因长期劳动会给职工身体健康带来某些不利影响的工作岗位，招用户、粮不变的农村劳动合同制工人。其特点是：合同届满必须终止，一般不允许续订合同，以保护劳动力；工人的权利义务除《国营企业实行劳动合同制暂行规定》中有规定外，劳动报酬，保险福利待遇等，国家还另有规定。

除按劳动合同制内容分类的劳动合同外，目前，实践中国家法律保护的劳动合同还有：

1. 外商投资企业劳动合同。这类劳动合同包括中方职工同外资企业签订的劳动合同和外籍职工同外资企业签订的劳动合同。由于我国实行对外开放、的政策，外商在我国投资建厂、合办企业，享有一定的企

业经营自主权和用人自主权。在外商投资企业的劳动管理方面,我国实行了在不违反中国法律的前提下,可以按外商管理方式进行管理的政策,因此,只对劳动合同内容做了原则规定。这就使外商投资企业的劳动合同内容较为复杂。这类合同主要反映的是符合中国法律的劳资关系,这种关系既由我国外商投资企业劳动管理的法规调整,又受国家部分劳动法律调整,还要由企业自行管理规定调整。不同的法律、法规和厂规交叉适用,是这类劳动合同的特点。

2. 私营企业劳动合同。这类劳动合同是按照《中华人民共和国私营企业条例》的规定,确立和调整私营企业主和雇工之间的劳动关系。这种劳动关系建立后,受国家法律保护。这类劳动合同的内容,是按照国家对私营企业的各项规定和同雇工协商而订立的。由于我国私营企业的发展时间较短,在劳动管理和保护雇主、雇工双方的合法权益方面还有待完善,但就私营企业劳动合同特征而言,除符合国家有关规定外,以体现协商自愿、互为有偿的原则最为显著。

劳动合同作为劳动者与企业建立劳动关系的形式,还会随着应用范围的扩大而出现更多新的种类。

劳动合同的形式必须是书面的。《国营企业实行劳动合同制暂行规定》明确指出:企业与被录用工人订立劳动合同,必须用书面形式来确立双方的权利义务。规定劳动合同必须是书面的目的,除了在发生合同争议时,能够提供可靠的文字依据外,更重要的是为了加强合同当事人的责任感,促使合同所规定的各项义务全面履行。

劳动合同的书面文本,应当由企业提供。但这并不是说,合同制工人在签订时,只有两种选择:要么签字,要么不签字。我国现行法规规定,在劳动合同的内容中,应当包括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必须平等协商的法律依据。合同制工人也应当珍惜法律赋予的这一权利,正确提出自己的合理要求和意见,同企业协商,以便在合同中得到反映。那种不学习法律,不熟悉有关法规,不仔细分析合同的条款,草草签字的简单做法,是不可取的。这不仅会给合同履行带来很大的盲目性,而且会产生很多不必要的劳动争议。凡口头订立的劳动合同不受法律保护。在发生争议时,应按无劳动合同,事实上存在劳动关系来处理。

(三) 劳动合同的订立

1. 劳动合同订立的概念和原则

劳动合同的订立是指劳动者和企业就劳动合同的条款经过协商一致,达成协议,并以书面形式明确规定双方的责任、义务和权利的法律行为。由于劳动合同是劳动法律关系发生的根据,并产生一定的法律后果,因此,劳动合同双方当事人应严肃认真地对待,在订立劳动合同时,必须遵循以下两条原则:

(1) 遵守国家法律和政策的原则。具体表现在以下几个方面:

① 劳动合同的当事人必须具备法定的资格。即双方当事人要有劳动的权利能力和行为能力。

② 劳动合同的内容必须合法。即双方当事人在确定具体的劳动权利、义务时,不得违背国家有关法律、政策的规定。

③ 劳动合同订立的程序必须合法。要符合面向社会、公开招收、自愿报名、全面考核、择优录用的具体原则。

(2) 坚持平等自愿、协商一致的原则。

所谓平等,是指合同当事人双方的法律地位的平等,政治上、经济上不存在任何依附关系。尽管劳动合同双方当事人,一方是企业,另一方是劳动者个人,但在订立劳动合同时,不存在谁命令谁,谁服从谁的问题。所谓自愿,是指劳动合同的订立、变更或终止,完全出于合同当事人的自愿,任何一方不得强迫对方接受某种条件,第三人不得干涉劳动合同的订立、变更或终止。所谓协商一致,是指合同双方当事人所发生的一切分歧,必须用协商的办法解决,最后取得一致意见。平等是自愿的前提,没有平等,自愿就是一句空话;自愿是平等的体现,不自愿也就谈不上平等;协商一致,是平等自愿的唯一表达形式。在意见分歧的情况下,只有通过协商达到的统一,才能真正体现平等自愿。因此,平等自愿、协商一致是互为条件,相互补充的统一体。

2. 劳动合同当事人的资格

劳动合同的当事人是公民和企业。但并不是所有的公民和企业都具有劳动合同当事人的资格,必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民和企业才能成为劳动合同的当事人。劳动权利能力和劳动行为能力是指公民和企业能够以自己的行为行使劳动权利和劳动义务,从而使劳动法律关系产生、变更或消灭。

(1) 公民的劳动权利能力和劳动行为能力。它具有以下特点:

①凡年满16周岁的公民，能以自己的行为来行使自己的劳动权利和承担劳动义务，即可视为具有劳动权利能力和劳动行为能力。

②公民的劳动权利能力和劳动行为能力是统一的，不可分割，只能由本人依法行使而不允许第三人代理。如果第三人代理公民行使劳动权利能力和劳动行为能力，不仅无效，而且是非法的。如某公民冒名顶替参加招工或订立劳动合同，这种劳动关系是无效的、非法的。

③我国现行劳动法律规定，某些工种对未成年工（年满16周岁而未满18周岁）和女工的劳动权利能力和劳动行为能力是有保护性限制的。如未成年工和女工可以依法拒绝从事井下作业和从事繁重的体力劳动等。

（2）企业的劳动权利能力和劳动行为能力。

劳动合同的另一方当事人是企业，一般是法人。法人是依法独立享有民事权利和承担民事义务的社会组织。我国民法通则规定，法人应当具备以下四个条件：一是依法成立，即开办的企业或者成立的机关、事业单位和社会团体符合法律规定，为法律所允许；二是有必要的财产或者经费；三是有自己的名称、组织机构和场所；四是能够独立承担民事责任。法人的劳动权利能力和劳动行为能力有以下特点：

①法人的劳动权利能力和劳动行为能力，并非在法人依法成立时就具有，而是在法人依法成立以后，以法人的名义，呈报用工计划，经政府有关部门批准以后，才具有劳动权利能力和劳动行为能力，法人才有资格招收工人，订立劳动合同。

②在劳动法中，企业法人对其法定代表和其他工作人员以法人代表的名义进行活动所引起的后果，负有法律责任。如某企业的车间主任未被授权招工，却擅自以企业名义招用了一批合同制工人，该企业对其车间主任的行为后果就负有一定的责任。

3. 劳动合同签订的程序

劳动合同的签订程序是指通过劳动合同订立，建立劳动法律关系的程序，也就是企业招用合同制工人的程序。在我国，企业招用合同制工人的程序是以法律形式规定的。具体内容有：

（1）公布招工简章。企业在招用合同制工人前，应先公布招工简章。招工简章包括两部分：一是招工条件，二是录用后的权利、义务。招工条件应包括所招收的工种或岗位、招工名额、男女比例、对象及条件、招工地区范围等。录用后的权利、义务，主要是指工资、福利、劳

动保护、保险和遵守规章制度等。

(2) 自愿报名。符合条件的应招人员,可以结合自身情况和志愿,有选择地自愿报名。我国现行法规规定,应招人员必须年满16周岁,具有初中文化程度,现实表现好。在报名时,要提交城镇户口簿、毕业证书或其他证件。这个规定的作用在于:保证录用职工的政治条件,便于企业了解其文化水平、工作能力以及其他情况,分配相应的工作,用其所长,防止在业职工跳厂或者在校学生中途离校,防止非城镇人员或在校人员违反有关规定报名。

(3) 全面考核。企业招用合同制工人,要进行德、智、体全面考核。考核内容和标准,可以根据生产工作需要有所侧重。招用学徒工人,侧重文化考核;招用技术工人,侧重专业知识技能考核;招用繁重体力劳动工人,侧重身体条件考核。对重新就业的工人,企业应当注重实际技能的考核,经过考核合格,可优先录用。

(4) 择优录用。企业对考核合格者必须张榜公布,公开录用。这样做对提高招工质量,保证生产需要,防止营私舞弊,都有重要意义。

(5) 签订试用期合同。按照我国现行劳动法规规定,劳动合同制实行试用期,双方通过签订试用期合同,进行相互适应及进一步考查。试用期一般为3—6个月。在试用期内,企业可以进一步了解被录用人员的业务水平和工作能力,是否与其担任的工作或职务相称。被录用人员,可以检查体验企业的招工条件和适应分配的工作岗位。在试用期间,如果双方或一方发现不符合招工条件,或与其担任的工作或职务不相称,都可以提出解除劳动合同。试用期的实行,有利于劳动合同制的推行,进一步体现了双方当事人“双向选择”的自由。

(6) 签订正式劳动合同。劳动合同草案由企业提出,经双方当事人平等自愿协商一致后,正式签订劳动合同,并标明合同期限。双方的劳动法律关系由此确立。

按照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》的规定,劳动合同期限届满,应即终止执行。由于生产、工作需要,在双方完全同意的条件下,可以续订合同。轮换工的劳动合同,期限届满时必须终止。

企业经上级主管部门批准转产、调整生产任务,或者由于情况变化,经合同双方协商同意,可以变更合同的相关内容。劳动合同制工人因生产、工作需要,或按照国家有关规定,需要跨地区转移工作单位时,经有关地区劳动行政主管部门协商同意,并办理户口和退休养老基

金的转移手续，可以与所在企业解除劳动合同，与所需单位签订劳动合同。

企业在下列情况下，可以解除劳动合同：（1）劳动合同制工人在试用期内，经发现不符合录用条件的；（2）劳动合同制工人患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作的；（3）按照《国务院关于国营企业辞退违纪职工暂行规定》，属于应予辞退的；（4）企业宣告破产，或者濒临破产处于法定整顿期间。劳动合同制工人被除名、开除，劳动教养，以及被判刑的，劳动合同自行解除。

劳动合同制工人在下列情况下，企业不得解除劳动合同：（1）劳动合同期限未满；（2）患有职业病或因工负伤并经劳动鉴定委员会确认的；（3）患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；（4）女工在孕期、产假或哺乳期间的；（5）符合国家规定的。

劳动合同制工人在下列情况下，可以解除劳动合同：（1）经国家有关部门确认，劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害工人身体健康的；（2）企业不能按照劳动合同规定支付劳动报酬的；（3）经企业同意，自费考入中等专业以上学校学习的；（4）企业不履行劳动合同，或者因违反国家政策、法规，侵害工人合法权益的。

任何一方解除劳动合同，必须提前一个月通知对方，方可办理解除劳动合同的手续。解除劳动合同，企业应当报请上级主管部门和当地劳动行政主管部门备案。一方违反劳动合同，给对方造成经济损失的，应当根据其后果和责任大小，予以赔偿。企业解除劳动合同，应当征求本企业工会的意见。

（四）劳动合同的结构和内容

劳动合同书的内容，可以根据当事人双方的要求和实际情况而有所不同，但其书面结构形式应保持一定的规格，以便当事人填写、保留，也便于劳动合同管理机关备案和审查。由于签订劳动合同一般是由单位行政一方提出要约的，劳动条件也是该单位规章制度所规定的，因此劳动合同书是由企业制作。劳动合同书的结构一般应当包括四部分：

第一部分，开始条款。包括当事人名称（用人单位和劳动者可以分别简写为甲方、乙方），签订劳动合同的宗旨和依据的法律、法规。

第二部分，合同内容。这是劳动合同的主体。劳动合同的内容包括双方当事人应享有的权利和应履行的义务。国家为了维护双方当事人的合法权益，对合同的主要内容以法律形式给予明确规定。根据《国营企

业实行劳动合同制暂行规定》，劳动合同应有以下主要内容：（1）在生产上应当达到的数量、质量指标或应当完成的任务；（2）试用期限、合同期限；（3）生产、工作条件和技术培训要求；（4）劳动报酬和保险、福利待遇；（5）劳动纪律；（6）违反劳动合同时应当承担的责任；（7）双方认为需要规定的其他事项。

劳动合同内容的制作具体要求是：

1. 关于合同订立在生产上应达到的数量、质量指标或应当完成的任务

按照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》的规定，劳动合同的订立内容第一项是，订立合同制工人在生产上应达到的数量、质量指标，或应完成的任务。在订立这一条款时，如不首先确定具体工种和岗位，也就难以确定具体的生产数量、质量指标。因此，工种和岗位应当是订立这项内容的内涵。有些企业在订立合同中，不规定工种或岗位，这实际是一种不完整合同。没有工种和岗位的生产数量和质量指标，本身就会失去订立的依据，也会由此难以履行或产生纠纷。因此，在订立这一内容时，必须首先标明合同制工人的工种或岗位，如果合同没有明确合同制工人的具体工种或岗位，而只有生产数量和质量指标，那么这一内容的依据就必须以企业的招工简章或合同试用期对合同制工人所从事的工种或岗位，做为订立这项内容的补充依据。

在订立劳动合同的工种或岗位中，有些劳动合同约定，企业可以根据需要随意变动合同制工人的工种或岗位，这实际上是一种“单方合同”的现象。因为企业在招收合同制工人时，已经公布了招工简章，其中已注明了所招收的工种或岗位。在对招收人员的考核中，也是从专门工种或岗位作为考核内容。而合同制工人是根据招工简章来应招应试的，企业一旦按照某工种、某岗位的条件同合同制工人订立了合同，便不能随便调动他们的工种或岗位。对新参加工作的合同制工人，企业也应以劳动者自愿选择、企业同意的工种岗位进行技术培训，即使是企业进行的技术培训，其工种和岗位也不应随意变动。如企业确因生产情况发生变化，需要变动某些合同制工人的工种或岗位，这属于劳动合同变更，要按劳动合同变更的有关规定办理。企业合理调动是指：企业内部有些岗位虽然不同，但属于同一工种（如从车工一班调动到车工二班），不属于变更劳动合同，合同制工人应当服从调动。

在订立劳动合同内容的实践中，由于多数劳动合同期限均在一年以

上,而在这期间,企业的产品品种、规格在不断变动,设备和生产技术在不断发展更新,合同制工人的操作熟练程度也不断发生变化,因此,要在劳动合同中具体的约定合理的生产数量、质量指标就较为困难。如在合同中作了具体规定,而随着生产情况的变化,企业就必须随时与合同制工人协商或谈判,以变更劳动合同这一条款,但这样做,工作量大,且效果不好。所以,制定生产数量、质量指标,同制定生产工作条件、技术培训要求、劳动报酬和劳动保险、福利待遇、劳动纪律一样,通常应由工会团体同企业协商订立集体劳动合同。鉴于当前我国还没有普遍实行集体劳动合同,因此,其代替方式为职工代表大会,经职工代表大会通过后的具体生产数量、质量指标,同合同约定具有同等效力。在订立这一部分内容条款的实践中,绝大多数劳动合同都是采取约定生产数量、质量指标同固定工一样对待。

2. 关于劳动合同试用期和合同期限的约定

劳动合同试用期是指企业同新招收的合同制工人在第一份劳动合同中所约定的“考察”时期。现行劳动法规规定,劳动合同试用期限为3—6个月。试用期限适用合同制工人包括第一次到社会上就业和重新就业的待业人员。合同期限是指合同所规定的双方当事人的权利和义务的有效期限。

试用期是劳动合同的重要内容之一,在我国属于订立劳动合同的必要劳动条件范畴。订立劳动合同试用期条款,不仅是为了维护企业一方的利益,以检查劳动者是否适合做交给他的工作,同时也是为了维护劳动者的利益,以检查企业介绍的劳动条件是否符合实际情况及劳动者所从事的工作与自己的志趣、爱好、特长是否相符。因此,试用期的规定是确立劳动合同双方当事人的权利义务,得以正常实现的一种有效的法律保障。比如,劳动者在经企业一方介绍劳动条件后,可以通过“试用期”对企业的劳动条件进行检查,在发现与介绍情况不符时,可以不签订正式劳动合同,而企业发现劳动者在试用期内,不符合招工条件也可以不签订正式劳动合同。这样,双方当事人经过实践相互检查后,建立的劳动法律关系会更加融洽。

在当前订立劳动合同试用期的条款时,多数企业是将试用期限包含在合同期限内。试用期限包含在合同期限内的优点是在劳动合同制推行的初级阶段,能尽量保持劳动合同双方当事人的劳动关系相对稳定。有些地方在规定待业救济金的发放上,还规定了合同制工人在待业前连续