

2023年企业劳动合同版本 企业劳动合同(通用10篇)

在现代社会中，越来越多的人意识到签订婚前协议对夫妻关系的稳定和财产保护起到重要作用。以下是一些常见的合同协议类型，包括劳动合同、租赁合同、销售合同等。

企业劳动合同版本篇一

经甲乙双方平等自愿，协商一致，对原劳动合同作如下续订：

一、本次续订劳动合同期限类型为 期限劳动

合同，续订合同生效日期为 年 月 日，续订合同终止日期为 年 月 日。

二、双方同意对原劳动合同作如下变更：

1、2、3、4、5、三、凡未作变更或其他特别说明的，依原劳动合同继续履行。 四、其他： 注：空白处如不填写请划去。

甲方代表：（签章） 乙方：（签字）

日期： 年 月 日 日期： 年 月 日

企业劳动合同版本篇二

甲方（用人单位）名称：

法定代表人：

职务

地址：

乙方（劳动者）姓名：_____ 年龄：_____

性别：_____ 民族：_____

居民身份证号码：_____

户籍所在地：_____

现住址：_____

根据《中华人民共和国劳动法》等规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本合同。

第一条 合同期限

本合同期限执行下列第一款

一、本合同期限：自____年____月____日起至____年____月____日，其中试用期为____月（日）。

二、终止劳动合同条件约定如下：

三、以乙方能独立完成以下的工作为期限

第二条 工作内容

甲方根据生产工作需要，安排乙方在_____岗位工作。乙方应服从甲方安排，完成本岗位所要求的工作。

第三条 劳动报酬

一、甲方按照国家和本市有关规定，按月支付乙方的工资报酬，工资报酬不低于本市规定的最低工资标准。

二、工资具体支付办法、标准及有关内容约定如下：

(一) _____

(二) _ _ _

(三) _____

第四条 工作时间和休息休假

甲方执行公司规定的工时制度，实行每日工作时间不超过八小时，平均每周工作时间不超过四十八小时的工时制度。甲方因生产经营需要，经与乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不超过三小时；因特殊原因需要延长工作时间的，每日不超过五小时，每月不超过六十六小时，加班1小时以下不记加班。

一、甲方对乙方岗位实行_____工时制度。

二、甲方延长乙方工作时间，按照《劳动法》和本市有关规定支付乙方延长工作时间的工资报酬。

三、甲方保证乙方按照国家和本市有关规定，享受各种休息休假。

第五条 劳动保护和劳动条件

二、甲方按照国家和本市的规定及时向乙方发放防护用品，并按规定对乙方进行健康检查。

三、乙方在劳动过程中必须严格遵守劳动安全卫生 and 操作规程。

四、乙方患职业病、因工负伤或死亡，甲方按国家和本市有关规定给予各项待遇。

第六条 劳动纪律

一、甲方有权依据国家和本市有关规定制定本单位的规章制度，并按规章制度对乙方实行管理和奖惩。

二、乙方应遵守甲方制定的各项规章制度和劳动纪律，服从管理，按本合同的约定保守甲方的商业秘密（保守商业秘密具体事项在本合同第十三条中约定）。

第七条 本合同的变更

有下列情形之一的，甲乙双方可变更本合同的相关内容：

- （一）甲乙双方协商同意对部分条款进行变更的；
- （二）由于客观情况发生重大变化，致使本合同不能完全履行的；
- （三）本合同订立时所依据的有关规定已修改或废止的。

第八条 本合同的终止

有下列情形之一的本合同终止：

- （一）合同期满，不再续订的；
- （二）甲方被依法宣告破产、解散、撤销的；
- （三）乙方死亡的；
- （四）甲乙双方约定的终止合同条件出现的；
- （五）有不可抗力出现致使本合同不能履行的。

第九条 本合同的续订

本合同期满，经甲乙双方协商同意可以续订本合同，续订合

同手续应在合同期满前5日内办理。

第十条 本合同的解除

一、经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

二、有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

（一）乙方在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；

（三）乙方严重失职营私舞弊或泄露甲方商业秘密，给甲方利益造成重大损害的；

（四）乙方被依法追究刑事责任或被劳动教养的；

（八）甲方濒临破产进行法定整顿期间或者经有关部门确认生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的。

甲方依据

（五）至

（八）项解除劳动合同的，应当提前十日以书面形式通知乙方本人。

三、甲方解除本合同，符合本条一款、二款

（五）至

（八）项规定的甲方应按国家和本市有关规定给予乙方经济补偿；符合本条第二款

（五）项还应按规定支付医疗补助费。

四、有下列情形之一的，甲方不得解除本合同：

- （一）合同期未满，又不符合本条一、二款规定的；
- （三）乙方患病或负伤，在规定的医疗期内的；
- （四）女职工在符合国家和本市有关计划生育规定的孕期、产期、哺乳期内的；
- （五）法律和行政法规规定的其它情形。

五、乙方解除合同：

（一）应提前三十日以书面形式通知甲方。违反本合同约定的要依法承担责任。

（二）有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

- 1、乙方在试用期内；
- 2、甲方以暴力、威胁或者非法限制乙方人身自由的手段强迫劳动的；
- 3、甲方劳动安全卫生条件恶劣、危害乙方身体健康的；
- 4、甲方未按本合同约定支付劳动报酬的。

第十一条 终止、解除本合同证明

终止、解除本劳动合同后，甲方应按规定开具终止、解除劳动合同证明书。

第十二条 违反本合同的责任

二、甲乙双方任何一方违反本合同，给对方造成损害的，按照国家和本市有关规定给予赔偿。

第十四条 劳动争议处理

甲乙双方因执行本合同发生争议的，应协商解决；协商无效可进行调解；调解无效的任何一方均可向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向有管辖权的人民法院提起诉讼。

第十五条 其它事项

一、本合同未尽事宜或条款与法律、法规有抵触的，按国家和天津市的有关规定执行。

二、本合同甲乙双方签字盖章后生效，双方必须严格遵照执行。本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章） 乙方（签字）

法定代表人或委托代理人

（签字或盖章）

年月日年月日

企业劳动合同版本篇三

甲方：

身份证号码：

乙方：

身份证号码：

公司(以下称甲方)因工作需要,按照国家有关劳动法律法规、
规章规定,聘用_____ (以下称乙方)为我公司员工。双方根据
“平等自愿,协商一致”的原则,签定本合同,确立劳动关
系,明确双方的权利、义务,并共同遵守履行。

一、协议期限:

本协议有效期限自 年 月 日起至 年 月 日止;

二、用工约定:

2、劳务协议期内乙方要求辞职,应提前十五日以书面或口头
形式通知甲方。

三、工作职责:

3、乙方要认真执行《岗位责任制度》、《安全操作规程》、
杜绝各类事故发生;

四、工作时间:

五、_____和劳动条件:

2、甲方不得无理或以不正当理由解聘乙方;

3、甲方在此期间应主动对乙方进行技术培训和指导;

4、甲方应对此期间乙方的工伤事件负相应的责任;

六、劳动报酬:

正式聘用甲方后其工资为: 元/月。

七、有下列情形之一,甲方可解除本协议

- 1、乙方违反甲方劳动纪律、规章制度的；
- 2、因乙方失职,给甲方利造成损失的；
- 3、不服从分配,有违法、有_____行为的；
- 4、不执行《岗位责任制度》、《安全操作规程》的；
- 5、乙方被依法追究刑事责任或劳动教养的；
- 6、乙方有违反计划生育政策的；
- 7、甲方宣告解散的；

八、其它：

- 1、双方必须严格遵守履行本协议,任何一方不履行协议,根据情况给予经济补偿；
- 2、本协议经甲、乙双方签字后生效；
- 3、本协议未尽事宜,经甲、乙双方协商一致后,进行修订和补充；
- 4、本协议一式二份,甲、乙双方各执一份。

企业劳动合同版本篇四

性质□XXXXXXXX

地址□XXXXXXXX

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定,甲乙双方经平等协商一致,自愿签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

经甲乙双方协商一致：劳动合同期限采取固定期限劳动合同形式：自____年____月____日起至____年____月____日，其中试用期自____年____月____日起至____年____月____日终止。

1、甲方招用乙方在_____工作。甲方可根据工作需要和对乙方业绩的考核结果，按照合理诚信原则变动乙方的工作岗位，乙方应服从甲方的安排。

2、乙方应遵守甲方制订的各项规章制度，并按照甲方安排的工作内容及要求履行劳动义务，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量要求。

3、甲方实行五天工作制，星期六、星期日休息。每天工作时间为八个半小时。上下班时间按甲方规定执行。

1、甲方应当在乙方上岗前进行安全生产教育，对从事电气焊、设备安装等特殊工种的乙方进行岗前培训，乙方取得相应的操作证书方可上岗。

2、甲方根据生产岗位的需要，按照国家劳动安全、卫生的有关规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

3、甲方将根据国家有关法律法规，建立安全生产制度；乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

1、乙方月工资按双方约定执行，但工资不得低于当地最低工资标准。

2、乙方的工资报酬按照甲方依法制定的薪酬制度确定，实行技能等级工资和绩效工资相结合的内部工资分配办法，乙方的岗位技能等级为，试用期工资为。以后根据内部工资分配

办法调整其工资；绩效工资根据乙方的工作业绩、工作表现和日常出勤状况按照内部分配办法考核确定。

3、甲方安排乙方加班加点，甲方根据工作需要安排加班时间，并按照双方约定支付乙方加班工资。

4、甲方应在每月15日发放乙方的工资。甲方在劳动合同终止、解除后应当一次性付清乙方的工资。

5、甲乙双方对工资支付的其他约定：甲方以转账形式将工资转入个人工商银行工资卡中。

6、甲方按规定为乙方办理社会保险，双方依法缴纳各项社保费用，其中应由乙方缴纳的部分费用，由甲方从乙方工资中代扣代缴。

7、乙方患职业病或因工负伤或因工死亡的有关待遇，按照国家、省有关规定执行。

1、乙方应严格遵守甲方的各项规章制度、劳动纪律和安全技术操作规程。

2、甲方有下列情形之一的，乙方可以随时解除劳动合同：

（一）在试用期内的；

（二）甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（三）甲方侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁乙方的；

（四）甲方未按照国家规定和劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动安全、卫生条件的。

3、乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除劳动合同：

- (一) 在试用期内被证明不符合录用条件的；
- (二) 有打架斗殴、偷窃、赌博、擅自停工等严重违纪行为的；
- (三) 严重失职或者营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- (四) 被劳动教育或被追究刑事责任的；
- (五) 不服从甲方正当工作安排的；
- (六) 严重违反甲方的安全管理规定的。

4、乙方解除本合同，应当提前30日以书面形式报经甲方批准，30日后方可离职。未经甲方批准提前离职者，甲方应扣除乙方违约金（30天工资），并由此给甲方造成损失的由乙方全额承担。

5、凡由甲方出资培训和招接收的人员，应向甲方偿付培训费和招接收费。其标准为：服务（工作）每满一年按培训费和招接收费总额的20%递减；服务（工作）满五年不再偿付。

1、因甲方原因解除劳动合同，甲方应提前30天通知乙方，并按照公司有关规定执行。

2、乙方在履行劳动合同期间，因个人失职给甲方造成损失的，应当承担赔偿责任。

1、双方因履行本合同发生争议，应当自劳动争议发生之日起60日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

2、甲方的规章制度及员工手册作为本劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

3、本合同未尽事宜或与国家、省规定相悖的，按照有关规定

执行。

4、本合同一式二份，甲乙双方各执一份。本合同自双方盖章签字之日起生效。

甲方（公章） 乙方（签字或盖章）

法定代表人或委托代理人

（签字或盖章）

年月日

年月日

企业劳动合同版本篇五

甲方：

乙方：

根据中华人民共和国劳动法的规定，经双方友好协商，本着自愿平等的原则，达成合同条款如下：以资共同遵守。

一、合同期限为_____年 合同有效期自：_____年____月____日至_____年____月____日止合同期满即终止执行。因本店工作需要，在双方完全同意的条件下，可续订合同。

二、工作岗位 经双方协商，乙方在合同期内从事甲方鞋店的导购员工作。

三、劳动保护 甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生工作环境，保证乙方在人生安全不受危险的环境条件下工作。

四、工作时间 (特定内容)提前10分钟上班、吃饭一个半小时。

冬季：早班：9：00——晚6：30中班：12：00——晚21：00

夏季：早班：8：30——晚6：30中班：12：00——晚21：30

五、工作内容 乙方根据甲方规定负责店内以下几项工作：

- 1、各种货品的销售；
- 2、货品的清点和验货；
- 3、各项卫生的打扫、陈列和整理。
- 4、其他店内需要的工作。

六、劳动报酬 根据甲方现行工资制度确定乙方的劳动报酬构成：基础工资元全勤奖元优秀卫生奖优秀服务奖优秀业绩奖销售提成年终奖。

七、劳动纪律员工必须遵守国家的法律法规

- 1、员工应遵守本店各项制度及员工守则，遵守本店规定的工作程序。
- 2、员工如违反本店的规章制度，本店可以根据情节轻重给予必要的处分或解雇。
- 3、员工如毁坏或遗失本店财物的，依市场价给予以补偿。盘点以少贷的，查明是乙方的原因的，由乙方按照丢失货品的原价赔偿给甲方，未知原因的由当天班次的所有营业员共同赔偿，按原价赔偿给甲方。

八、合同解除：

a)合下列情况之一的，本专卖店可以解除本合同，

a□员工严重违反劳动纪律和本专卖店规章制度的;或有严重损害本专卖店利益的行为, 或严重失职, 或收受客户回扣的。

b□本专卖店因生产经营情况发生变化而多余职工或本专卖店宣布解散。

c□员工工作态度怠慢不创造效益, 没有工作积极性或业绩一直下降的。

a)有下列情况之一的, 员工可以随时书面解除合同:

a□本专卖店不按照本合同规定向员工支付劳动报酬;

b□本专卖店违反国家法律法规, 侵犯员工合法权益的

a)乙方若合同期满甲方将结算清所有工资和押金。

b)乙方合同期未满足, 应自行承担经济损失。

九、教育培训 本专卖店xx历员工参加与本职工作关的各类培训;凡员工参加经本专卖店同意的培训;本专卖店应当相应地予以报销相关的培训费用。与专卖店外派员工参加培训;则双方另订培训合同。

十、合同无效 本合同如有下列情形之一的, 则本合同自始无效;

1、根本违反法律法规的;

2、供虚假信息;欺骗本专卖店而签订本合同的;

3、工为任何不合法、不正当目的进入本专卖店工作的。本合同一式两份, 双方各执一份, 经甲乙双方签字后生效。签约双方已读懂上述条款的约定, 现自愿签字确认。

甲方：

专卖店代表人：

电话：

乙方：

签字乙方身份号：

电话：

合同签署时间：_____年____月____日

企业劳动合同版本篇六

企业员工关系管理中，最重要的两个关口：一是招聘，二是解除。就当前的劳动法律体制来说，招聘关口相对容易，涉及法律问题不多，且因劳资双方处于蜜月期，不易发生劳动纠纷。而解除关口，因解除事实既定，劳动关系不再存续，双方之间潜在矛盾集中爆发。因此如何做好解除关口的合规化操作，就成为企业必须考虑的问题。

本文以《劳动合同法》及相关法律法规为基础，对企业解除操作做梳理指引，帮助企业做好解除合规操作。

特征

员工过错解除是企业基于员工的违规行为而做出的解除行为，过错解除的无须支付经济补偿金。过错解除是裁员谈判中的重要砝码，但过错解除的举证责任在企业，需要企业对员工过错的行为加以证明，并保留相关证据。

基本情形

在试用期间被证明不符合录用条件解除。

（1）录用条件明确

试用期是企业与员工方相互了解、相互接触的过程，实务中企业会设置录用条件以作为是否正式录用员工的标准。因此明确录用条件是试用期解除的首要条件。录用条件可以通过录用条件通知书、录用函、录用条款等方式予以明确，并经职工签字确认。

（2）不符合录用条件考核

录用条件明确之后，企业应当围绕录用条件进行考核，并将考核结果作为是否符合录用条件的依据。如考核结果证明不符合录用条件的，则可以予以解除。

（3）试用期内解除

以不符合录用条件解除，企业必须在试用期作出解除行为，并将解除的书面文件送达职工。如超过试用期，则不能使用不符合录用条件解除。

（4）不符合录用条件的解除举证责任在企业一方

企业应当注意保留与员工工作表现以及评估相关的证据，例如考评表格、与员工工作表现有关的电子邮件、员工签字确认的工作任务书等。

（1）规章制度的有效性

规章制度生效必须经过民主程序和公示程序。民主程序是针对与职工切身利益相关的制度，如工资、工时、劳动保护、劳动条件等内容，企业需要与职工代表、工会或全体职工协商，听取职工意见，而后制定相应制度；公示程序是企业将

制定的规章制度告知职工，告知的方式可以通过规章制度培训、规章制度告知书、规章制度附件等方式履行告知义务。

目前存在的争议是规章制度未经民主程序，但内容不违法法律法规，且已经过公示程序，告知职工的，部分地区如广东可以作为有效的规章制度适用。但从谨慎操作角度考虑，建议企业对规章制度的民主和公示程序予以完善。

（2）严重性判定

违反规章制度分为一般违反和严重违反，实务中如何界定严重违法，企业可以从规章制度的设计方面予以考虑：一是明确严重违法规章制度的情形，在规章制度中列明哪些情形属于严重违法规章制度；二是建立员工违章层级制度。将员工违规行为区分为不同的等级，并规定低等级违规行为超过一定次数累积为严重违规；三是设立兜底性条款。规章制度不可能事无巨细，包括所有的违规方式，对此可以在规章制度中设定兜底条款，以规章制度未明确规定的行为不适用严重违法。

（3）证据保留

严重违法解除的举证责任在企业，企业通过严重违法解除的必须注意保留职工违章的相关证据，以防因无法举证造成不利后果。

（4）送达解除通知书

对企业单方解除的形式法律并未明确规定，但从证据保留角度考虑，建议企业采用书面的解除方式，向员工送达解除通知书，并在解除通知书中明确“严重违法”的解除事由。

对于该项解除方式，建议从侵权责任的角度考虑，“严重失职、营私舞弊”是对职工侵权行为的过错状态，“重大损失”是关于

损失的结果，过错状态和损失结果之间通过因果关系连接。

（1）过错状态

严重失职和营私舞弊是不同的两种过错状态。严重失职的过错是重大过失，即员工因为疏忽或者自信而导致企业损失，对重大过失的判定一般需要结合具体情况判定，具有一定的不可操作性；营私舞弊是员工的一种故意状态，为了自身或者他人利益而损害企业利益，导致企业损失。

（2）因果关系

因果关系的判定是解除员工的基础，企业必须证明此种损失与员工行为有直接的关系，此种行为包括作为和不作为。如员工操作失误造成机器设备损坏、员工怠工造成企业财产损失等。

（3）重大损失

如何界定损失的重大程度目前没有明确的法律规定，对此的判定一般必须结合企业的具体情况，企业也可以在规章制度中列明哪些行为造成的损失为重大损失。

建议如发生该类情形，企业应做好相关的证据保留工作。

（5）关联诉讼

对员工造成企业重大损失，企业不但可以以此解除员工，也可以要求员工承担损失赔偿责任，要求员工按照《侵权责任法》对企业造成的损失承担赔偿责任。但要注意，对于员工一般过失和非重大损失，因法律并未规定，不能对此要求员工承担损失赔偿责任。

职工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工

作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的可以解除。对此种情形的解除，注意三个方面的操作要点：

（1）排除法定兼职

对于职工的兼职一般分为法定兼职和非法定兼职。法定兼职包括三种情形：一是企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员。这四类职工与原企业之间的劳动关系保留，与新企业之间形成新劳动关系，但因原劳动关系无须实际履行，不会产生影响新劳动关系履行的情形，因此对这四类人员不适用兼职解除；二是非全日制人员。非全日制的兼职分为非全日和全日兼职、非全日和全日制兼职两种方式。对于非全日和全日兼职是法律允许的，不适用兼职解除；非全日和全日制的兼职可以作为兼职解除的情形；三是科技人员等特殊人员的兼职。中科院发布的《中国科学院关于科技人员兼职的若干意见》规定“中科院科技人员接受院内外其它单位聘请担任业务管理、行政领导职务及从事科研、科技开发等活动”，不过实务中因中科院的意见效力等级过低，且仅限于中科院内部人员，适用范围有限。

（2）兼职解除的前置程序

确认员工兼职后有两种处理方式：一是员工兼职对“完成本单位的工作任务造成严重影响的”，企业可以直接解除，但必须举证证明兼职行为对工作任务造成严重影响，存在一定的证明难度；二是发现员工存在兼职行为，企业可以先向员工送达停止兼职行为的通知，如员工收到之后，拒不改正的，则企业可以直接解除。此种方式避免了企业的举证责任，但必须注意送达停止兼职行为的通知的前置程序。

（1）无效劳动合同的认定

可适用于解除的无效劳动合同是指“以欺诈、胁迫的手段或者

乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同无效或者部分无效”，实践中也经常发生劳动者或用人单位一方为订立劳动合同故意夸大事实、提供虚假信息，最典型的莫过于提供虚假身份证明或者学历、工作经历证明。为防止因虚假信息造成损害，对此企业可以以订立承诺书的形式规避风险，让员工在入职之前签订承诺书，规定如劳动者保证提供的信息真实可靠，如其提供虚假信息则构成欺诈，依法解除劳动合同。

（2）注意解除界限

欺诈、胁迫或乘人之危往往会导致不真实的意思表示，但并非所有的欺诈、胁迫和乘人之危都会导致解除的后果，必须注意这种解除方式的界限。

依据法律规定，员工入职时企业需要主动履行告知义务，告知的范围包括工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及员工要求了解的其他情况；员工承担被动告知义务，且范围仅限于企业有权了解员工与劳动合同直接相关的基本情况。

以欺诈为例，在认定欺诈成立时，我们就需要区分不同的主体：企业的欺诈构成范围较广，如其未履行告知义务或者告知情况不符合实际导致劳动者形成错误认识并与其缔结劳动合同，则形成欺诈；员工的欺诈范围较窄，仅限于用人单位要求提供虚假信息或隐瞒真实情况时才能形成欺诈。比如员工婚姻情况，单位未要求员工告知的，员工隐瞒婚姻情况就不能构成欺诈，也不适用解除。

（3）混合欺诈

导致劳动合同无效原因中，欺诈是最常见的，但在员工有欺诈行为，企业亦有欺诈行为的情况下应当如何处理？这个时候企业和员工均有解除权，则因先行使解除权的一方因解除

权的行使导致双方之间劳动关系的消灭，也同时导致相对方解除权失去了行使的基础。因此建议企业在存在混合欺诈的情形下，先行解除与员工之间的劳动关系。

此类解除一般分为三种情形：第一，员工涉嫌违法犯罪被公安机关收容审查、拘留或逮捕；第二，员工被依法追究刑事责任的；第三，员工被劳动教养的。

（1）员工涉嫌违法犯罪被公安机关收容审查、拘留或逮捕，企业不能单方解除员工的劳动合同，而只能暂时停止劳动合同的履行。不过此种情况下，如规章制度将“被公安机关收容审查、拘留或逮捕”作为严重违法规章制度的行为，则可以适用严重违章解除。

（2）员工被依法追究刑事责任的，注意刑事责任的限定范围，包括：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院根据刑法第三十二条免于刑事处罚的。实务中认定员工被依法追究刑事责任的，应当以人民法院或者人民检察院作出的司法文件为准。

（3）员工被劳动教养，按照《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第31条，企业可以解除劳动合同。但《劳动合同法》中对此情形没有保留，且20xx年全国人大已经做出《关于废止有关劳动教养法律规定的决定》废除了劳动教养，因此对员工被劳动教养的，企业不得单方解除。同样，员工被劳动教养如被规定为严重违反规章制度的，则企业可以依据严重违章解除。

特征

员工过错解除是企业基于员工的违规行为而做出的解除行为，过错解除的无须支付经济补偿金。过错解除是裁员谈判中的重要砝码，但过错解除的举证责任在企业，需要企业对员工过错的行为加以证明，并保留相关证据。

基本情形

(1) 对该类解除的适用，首先要区分医疗期和治疗期。医疗期是企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限，是对职工的一段解除保护期。而治疗期是职工实际治疗疾病的期限。如治疗期短于医疗期，则治疗期内职工享有解除保护。治疗期长于医疗期的，超过部分不受解除保护。

(2) 核算医疗期期限。对医疗期的计算从病休第一天开始，累积核算，按照下列表格确定。

(3) 医疗期满考核。医疗期满后员工分为两种情况：一是医疗期满后治疗尚未终结，不能工作的，应当由劳动能力鉴定委员会作出鉴定，被鉴定为1-4级的，退出工作岗位，终止劳动关系，办理病退手续，享受病退待遇；如达不到1-4级，员工不能从事原工作，也不能从事单位安排的工作的，则企业可以据此解除；二是医疗期满员工恢复工作的，应当视员工的恢复情况分类处理，员工恢复原状的，不影响原工作的，则单位不能调整其工作；如员工不能从事原岗位工作，单位可以单方调整员工岗位，员工还不能从事调整后的岗位的，单位可以单方解除。这里需要注意的单位单方调整工作岗位的合理性，应比原岗位轻松或者工作量降低。

2、劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的

此类操作必须设定相应的操作环节，按照下面的流程进行操作：

(1) 设定岗位标准。企业应当与员工签订“岗位说明书”、“目标责任书”确定员工的岗位职责和目标，以此作为判定员工是否胜任工作的指标。

(2) 建立考核体系。针对岗位说明书、目标责任书建立客观的考核体系，通过考核判定员工知否达到岗位要求和完成目标责任。如员工经考核未达到要求或完成目标的，并将考核结果告知员工，以不胜任工作处理。

(3) 不胜任处理。员工不胜任工作的单位可以经过培训或者调岗处理。

对于培训，必须注意培训的内容为岗位能力、业务能力提升培训，目的是提升员工的人岗匹配，且培训之后员工仍然返回原岗位。

对于调岗，必须注意调整后的岗位应与员工的劳动能力和技能相适应，保持一定的合理性。员工因不胜任工作而被调整到新的岗位，其薪酬应当根据新岗位的标准确定，但是为了防止企业调薪权利的滥用，建议在调薪操作时应当基于以下前提：一是有明确的岗位职责和薪酬对应标准。若无制度规定和合同约定，调岗后的薪酬标准应当协商确定，而不能由用人单位单方确定；二是与员工书面确定新的岗位与报酬标准。

(4) 解除。员工经培训考核后仍然不胜任原岗位或者经调岗后仍然不胜任新岗位的，企业可以单方解除。

(1) 判定客观情况变化。对重大客观情况法律没有明确规定，实务中一般是依据重大情势变更原则来认定，将客观情况界定为“无法预见、非不可抗力造成的不属于商业风险的重大变化”，重大变化导致劳动合同无法继续履行。具体的判定可以从三个方面考虑：一是客观性。此种变化是客观性变化，而非企业主观意愿；二是变化的主体是合同订立时的客观情况，应当与合同订立时的客观情况加以对比；三是重大性，变化导致原有劳动合同无法继续履行。如符合这三个标准，则构成客观情况重大变化，可以适用该项解除。

(2) 协商前置。该项解除必须经过协商的前置程序，协议一致的，变更劳动合同继续履行；协商无法取得一致，企业可以解除劳动合同。操作中，建议企业向员工出具劳动合同变更通知书，并保留相应材料，以证明企业已经履行协商前置程序。

(3) 排除非客观情况。实务中一般依据《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》（劳办发[1994]289号）第二十六条有过相应规定，“致使劳动合同无法履行的客观情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或者部分条款无法履行的其他情况，主要包括：企业迁移、资产转移、企业改制、部门撤并、经营方向或经营战略重大调整、企业产品结构调整等。除此之外，如企业之间的股权并购、合并、分立、企业变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项不属于客观情况重大变化，应当予以排除。

特征

经济性裁员是企业裁员方式的核心，也是唯一可以适用多人裁员的解除方式。但经济性裁员同样也是在程序和限制中要求最高的裁员方式。对经济性裁员的操作，既要注意裁员的法定情形，也要遵守裁员的程序要件。

经济性裁员与其他裁员方式的不同点之一在于涉及人数众多，《劳动合同法》第40条规定，经济性裁员的人数为“二十人以上或者不足二十人但占职工总数百分之十以上的”。人数限定导致的一个结果就是裁减人员不足不能适用经济性裁员，更不能针对个别职工或者少数职工实行经济性裁员。

1、依照企业破产法规定进行重整的

破产重整是企业存在的一种特殊状态，是企业进入破产程序后依债权人的申请而由法院公告作出的一种调整事务、改善经营管理、恢复偿债能力的活动。《企业破产法》第72条规

定了破产重整的期限为“自人民法院裁定债务人重整之日起至重整程序终止为重整期间”，而重整开始的标志按照《企业破产法》第71条，以法院公告为准。即只有在这个期间内才属于企业重整期间，也才符合经济性裁员的条件。

同时劳动部办公厅印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知（劳办发〔1994〕289号）第27条也明确规定了“本条中的“法定整顿期间”指依据《中华人民共和国破产法》和《民事诉讼法》的破产程序进入的整顿期间”，对重整期间进一步做了明示。

2、生产经营发生严重困难

对生产经营发生严重困难的界定需要结合两个法律条文来确认，一是劳动部办公厅印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知（劳办发〔1994〕289号）第27条“生产经营状况发生严重困难可以根据地方政府规定的困难企业标准来界定”，二是劳动部发布的《企业经济性裁减人员规定》第2条“用人单位濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经营发生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，可以裁员”。

显然判定企业生产经营发生严重困难的主体是当地政府部门，其依据是当地政府部门所规定的困难企业标准。因此，采用此种事由进行经济性裁员，必须首先向当地政府申请，经确认为困难企业的，方可适用经济性裁员。

3、企业转产、重大技术革新或经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的

企业产、重大技术革新或经营方式调整本身属于企业自主行为，但因此引发员工劳动合同变更解除。对该项目操作应当按照“情势变更”原则构建，即因情况的重大变更，双方原劳动合同履行的基础已经丧失，需要双方协议变更劳动合同，

如不能协议变更的，则适用经济性裁员。

从这个角度理解该条与《劳动合同法》第41条第4项、第40条第3项有重复之处，但因转产、重大技术革新、经营方式调整均属企业自主行为，其又与客观情势有所不同。即该条的适用需要企业举证证明其存在转产、重大技术革新、经营方式调整的行为，并证明三种行为导致原劳动合同无法履行，且双方未能就劳动变更达成一致，如此才能适用经济性裁员，解除双方之间的劳动合同。

4、其他因劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的

该操作应当和《劳动合同法》第40条第3项加以区分。比较两者的法定条件可以发现，前者为“客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”，而后者为“其他（除企业破产、经营困难、企业转型等）因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的”，因此前者所规定“客观情况”应当是包含后者的“客观经济情况”的。

但同时两者之间也存在一定的差异性。前者的履程序比较简单“协商变更—未达成一致—预告解除”，因此该条款的实质是通过协商变更合同未达成合意则用人单位可以采用预告解除的方式；后者则是“提前告知并听取意见—方案报备—解除合同”，该条的关键在于向劳动行政部门报备。从立法目的来说，前者必须与劳动者协商，后者则必须向劳动行政部门报备，其目的都是限制用人单位任意解除劳动合同的行为，因此当裁员人数达到经济性裁员的要求时，可以用经过报备程序替代与劳动者协商的程序，藉此降低协议成本，实现裁员目的。

经济性裁员的反向限定主要表现在《劳动合同法》第42条的六种情形，如果员工出现以下六种情形的，则不能对此采用经济性裁员，否则构成违法解除：1、从事接触职业病危害作

业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；2、在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；3、患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；4、女职工在孕期、产期、哺乳期的；5、在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；6、法律、行政法规规定的其他情形。

当然这六种情形均是职工个体出现的特殊情况，是法律基于保护职工而作出的特别规定。但是职工的情形一旦消失，如医疗期满、女职工超过“三期”、职业病检查或者诊断观察期满，则应当参照一般职工，适用经济性裁员。

同时需要注意对于工伤职工一般不能适用经济性裁员，1-4级工伤职工退出工作岗位保留劳动关系，不适用经济性裁员；5-10级因其劳动能力部分丧失，为保护工伤职工利益，也应当作为经济性裁员的免除范围。

按照劳动部《企业经济性裁减人员规定》第4条规定“用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：

- 1、提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；
- 3、将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；
- 5、由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，出具裁减人员证明书。

裁员流程需要注意两个问题：一是工会通知的非法定性。最高法院审理劳动争议司法解释四第12条规定了单位单方解除的工会通知义务，未履行通知义务的视为违法解除。但仅限于《劳动合同法》第39条、第40条的情形，不包括41条经济性

裁员；二是操作流程第4条规定了向劳动行政部门备案，这种备案仅仅是告知而不需要劳动行政部门审批。但如经济性裁员不符合法律规定，劳动行政部门有权予以制止和纠正。

依据《劳动合同法》第41条经济性裁员中包括两种优先情形：

一种是优先留用规定，对较长固定期限合同、无固定期限合同、家庭无其他就业人员且需要抚养老人或未成年人这三类职工应当优先留用。如何优先留用法律并未明确规定，司法实务中一般是要要求在同等条件下，对职工分批次处理，三类之外的先裁员，裁员之后仍然需要裁减的，则可以裁减三类特殊人员。其优先留用仅仅是在有留用条件下的照顾措施，而非不能解除这三类特殊人员。

二是优先招用被裁减人员。优先录用也必须是在同等条件下的优先录用，如果没有同等条件，则不存在优先录用的问题。实务中往往存在一种错误，认为这种优先招用是一种强制性义务，即企业六个月内招录人员必须从裁减职工中招录。实质上劳动关系的建立应当遵循合同自由原则，不能强制单位招录员工，否则就违法了合同自由原则，干扰了单位的用工自主权。

企业劳动合同版本篇七

工伤职工在停工留薪期内，除法律规定的情形外，用人单位不得与其解除或终止劳动关系。

职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受工伤待遇。由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

五级、六级伤残的，享受一次性伤残补助金，保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

七级至十级伤残的，享受一次性伤残补助金，劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

综上，工伤职工中，一级至四级伤残的，保留劳动关系至达到退休年龄并办理退休手续；五级、六级的，经工伤职工本人提出可以与用人单位解除或者终止劳动关系；七级至十级伤残的，劳动、聘用合同期满终止或者职工本人提出，可解除劳动、聘用合同。即用人单位在任何情况下都不得依劳动合同法第四十条、第四十一条的规定主动解除与工伤人员的劳动合同或裁减工伤人员。

临近退休人员两个一次性支付递减：山东省贯彻《工伤保险条例》实施办法鲁政发〔20xx〕25号第二十五条：工伤职工与用人单位解除或者终止劳动合同时，距法定退休年龄5年以上的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金全额支付；距法定退休年龄不足5年的，每减少1年一次性伤残就业补助金递减20%。距法定退休年龄不足1年的按一次性伤残就业补助金全额的10%支付；达到法定退休年龄或者按规定办理了退休手续的，不支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

《劳动合同法》第四章 劳动合同的解除和终止

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

反之，在其它情况下，用人单位可以依《劳动合同法》的第三十六条、第三十九条的规定解除与工伤人员的劳动合同。

（不包括一至四级保留劳动关系退出工作岗位的职工）。如果工伤职工有严重违反用人单位规章制度等行为的，用人单位可以按照法定程序辞退工伤职工。

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

企业劳动合同版本篇八

乙：_____

根据《中华人民共和国劳动法》，经甲乙双方平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条项。

第一条 本合同期限类型为_____期限合同。

本合同生效日期：_____年_____月_____日，终止日期：_____年_____月_____日，其中试用期_____。

第二条 乙同意根据甲工作需要，担任岗位工作。甲可依照有关规定，经与乙协商，对乙的工作职务和岗位进行调整。

第三条 乙应按照甲的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准，并履行下列义务：

1. 遵守国家宪法、法律、法规；

2. 遵守甲的规章制度；
3. 维护甲的荣誉和利益；
4. 忠于职守，勤奋工作；
5. 履行保守甲商业秘密，不得利用甲的商业秘密为本人或其他经济组织和个人谋取不正当的经济利益。

第四条 甲安排乙每日工作时间不超过八小时，平均每周不超过四十小时。甲由于工作需要，经与工会和乙协商后可以延长工作时间的，一般每日不得超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙身体健康的条件下延长工作时间，每日不得超过三个小时，每月不得超过三十六小时。

执行综合计算工时制度的，平均日和周工作时间不超过标准工作时间。

执行不定时工时制度的，工作和休息休假乙自行安排。

甲安排乙执行_____工时制度。

第五条 甲延长乙工作时间，应安排乙同等时间倒休或依法支付加班加点工资。

第六条 甲为乙提供必要的劳动条件和劳动工具，制定工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲应按照国家或当地政府有关部门的规定组织安排乙进行健康检查。

第七条 甲负责对乙进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

第八条 甲的工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第九条 在法定工作时间内，乙完成规定的工作任务，甲每月_____日以货币形式足额支付乙工资，工资不低于_____元，其中试用期间工资为_____元。

第十条 甲安排乙加班或延长工作时间的，按《劳动法》第四十四条和国家有关规定支付工资报酬。

第十一条 由于甲的原因，使乙不能在法定工作时间内提供劳动的，甲保证支付乙的生活费不低于_____元。

第十二条 甲乙双方应按国家和当地人民政府关于社会保障的有关规定交纳职工养老、失业和大病统筹及其他社会保险费用。

甲应为乙填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十三条 乙患病或非因工负伤，起医疗期和医疗期满后关于本合同的办理，按照劳动部颁发的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》执行。

乙患病或非因工负伤，其医疗和生活费用按照_____执行。

第十四条 乙因工负伤的工资和医疗保险等待遇按国家和当地人民政府有关规定执行。

第十五条 甲为乙提供以下福利待遇：_____。

第十六条 乙应遵守甲依法规定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、工作制度和work规范；爱护甲的财产，遵守职业道德；积极参加甲组织的培训，提高思想和职业技能。

第十七条 乙违反劳动纪律，甲可依据本单位规章制度，给予必要的纪律处分，直至解除本合同。

第十八条 订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十九条 订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经双方协商同意，可以变更本合同相关的内容。

第二十条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第二十一条 合同期内，甲委派乙到境内外甲所属机构工作的，原有劳动合同仍然有效，但应和企业签订有关境内外工作的协议；经甲批准，乙到境内外非甲所属机构担任一定阶段工作的，可由乙与该机构签订有关协议。

第二十二条 乙有下列情形之一的，甲可以解除本合同：

1. 在试用期间，被证明不符合录用条件的；
2. 以欺诈手段订立本合同的；
3. 严重违反劳动纪律或甲利益造成重大损害的；
4. 严重失职、营私舞弊，对甲利益造成损失的；
5. 泄露甲商业秘密，给甲造成严重损失的；
6. 被依法追究刑事责任的；
7. 不能胜任劳动合同约定的工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的；
8. 乙患病或非因工负伤、医疗期满后，不能从事原工作也不能从事甲另行安排的工作的；
9. 劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化，致使劳动

合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十三条 甲按照第二十二条第7、8、9项的规定解除本合同时，应提前三十日以书面形式通知乙。

第二十四条 甲濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，应提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除合同。

第二十五条 乙有下列情形之一的，甲不能依据本合同第二十二条第7、8、9项和第十四条终止、解除本合同：

2. 患病或非因工负伤，在规定的医疗期的；
3. 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
4. 距法定退休年龄十年以内的职工；
5. 复员退伍义务和建设征地农转工人中初次参加工作未满三年的；
6. 法律、行政法规规定的其他情形。

第二十六条 乙欲解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲，甲在乙完成在手业务以及清理完所办理的债权债务的情况下，可解除劳动合同。

第二十七条 有下列情形之一的，乙可以随时通知甲解除本合同。

1. 在试用期内的；
2. 甲以侵害乙合法人身权利手段强迫劳动的；

3. 甲不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；
4. 甲违反国家有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙身体健康的；
5. 法律、法规规定的其他情形。

第二十八条 本合同期限届满，劳动关系即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。双方当事人应当在本合同期满前_____天向对方表示续订意向。

第二十九条 订立无固定期限劳动合同的，乙达到法定退休年龄或甲乙双方约定的其他终止条件出现，本合同终止。

第三十条 甲根据本合同第二十条、二十二条第7、8、9项、第二十四条解除劳动合同，应按劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》给乙经济补偿。

第三十一条 有下列情形之一，并对乙造成损害的，甲应当承担赔偿责任，并按劳动部《违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》执行：

1. 由于甲原因订立无效劳动合同，包括劳动合同部分无效的；
3. 甲违反《劳动法》的规定侵害女职工和未成年工合法权益的；
4. 违反《劳动法》的规定或本合同规定的条件解除劳动合同的。

第三十二条 甲有下列情形之一，乙除要求甲补足工资报酬、经济补偿外，还可以按国家和当地政府有关规定，要求甲支付赔偿金：

1. 克扣或者故意拖欠支付乙工资的；

2. 拒不支付乙延长工作时间工资报酬的；
3. 支付乙报酬低于本地最低工资标准的；
4. 解除劳动合同后，未按本合同第三十条支付经济补偿的。

第三十三条 甲依据本合同第二十二条第8项解除劳动合同，除给乙经济补偿外，甲应根据劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》发给乙医疗补助费。

第三十四条 乙有第二十二条第3、4、5项情形的，甲除解除本合同外，可保留依法索赔的权利。

第三十五条 乙不得在掌握甲商业秘密的保密期限内提出解除劳动合同或自动离职，经协商解除合同后，亦不得在_____期限内自行或在与甲有竞争关系的单位从事和原在职时相同或有关的经营活动。

第三十六条 乙违反本合同规定条件解除劳动合同或者违反本合同约定的保密事项，给甲造成经济损失的，应按本合同约定或损失数额承担赔偿责任。

第三十七条 乙违反本合同规定条件解除劳动合同的，应承担相应的经济赔偿。如果在公派境内外培训或出境实习后为甲工作期限在_____年以内发生的，应赔偿甲有关的费用。

第三十八条 因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解，调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内向_____劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第三十九条 甲以下规章制度_____对合同当事人双方具

有约束力。

第四十条 本合同未尽事宜，按国家、当地人民政府有关规定执行。

第四十一条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。合同自签订之日起生效，具有同等法律效力。

甲(盖章)：_____乙(签章)：_____

代表人(签字)：_____

_____年___月___日_____年___月___日

签订地点：_____签订地点：_____

企业劳动合同版本篇九

编号：

甲方：

乙方：

签订日期： 年 月 日

北京市劳动局制用人单位（以下简称甲方）与（以下简称乙方）根据《中华人民共和国劳动法》，以平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条本合同为 期限的劳动合同。

本合同生效日期 年 月 日，其中试用期 日。本合同 终止。

第二条乙方担任 岗位（工种）工作。

第三条乙方完成的工作数量，达到质量标准。

第四条甲方安排乙方的工作时间应符合国家和北京市的规定，乙方执行的工时制度为 工作制。

第五条甲为乙方提供符合国家劳动保护规定的劳动条件和劳动防护用品；建立健全生产工艺流程、制定操作规程、工作规范及其标准。甲方负责对乙进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关的教育和培训。

第六条乙方应遵守劳动纪律、甲方的规章制度和操作规程。乙方违反劳动纪律、甲方的规章制度和操作规程，甲方可依据本单位的规章制度进行处理，直到解除本合同。

第七条甲方对乙方的工资分配应遵循按劳分配的原则，实行同工同酬，遵守北京市最低工资规定。乙方执行 工资制，工资支付时间，工资支付按 执行；其中试用期工资为 元。

第八条乙方的保险待遇按 执行。

第九条订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十一条乙方符合《中华人民共和国劳动法》及本合同附件中规定的解除劳动合同条件的，甲方可以解除本合同。

第十二条乙方符合《中华人民共和国劳动法》、《北京市实行劳动合同制度的实施细则》及其他有关规定不得终止、解除劳动合同条件的，甲方不得终止、解除本合同。

第十三条乙解除本合同，应当提前三十日以局面形式通知甲

方。乙方给甲方造成经济损失尚未处理完毕或因其它问题正在被审查期间，乙方不得依据本条第一款解除劳动合同。

第十四条有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以暴力、威胁、监禁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- 3、甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第十五条乙方有权依据北京市劳动局转发劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的规定（京劳关发〈1995〉45号），获得经济补偿。

第十六条当事人任何一方违反劳动法有关劳动合同的规定，给欢欣鼓舞方造成损害或经济损失的，按照北京市劳动局转发劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（京劳关发〈1995〉163号）执行。

第十七条当事人约定的其他内容：

第十八条当事人因履行本合同发生劳动争议，可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解，调解不成，当事人要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内向当地区、县劳动争议仲裁委员会申请仲裁；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第十九条本合同附件包括： 。

第二十条本合同未尽事宜或与今后国家、北京市颁布的有关

规定相抵触的，按有关规定执行。

第二十一条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章） 乙方（签章）

法定代表人

或委托代理人（签章）

签订日期： 年 月 日

鉴证机关（盖章）

鉴证员（签章）

鉴证日期： 年 月 日

企业劳动合同版本篇十

劳动部：

各省、自治区、直辖市及计划单列市、新疆生产建设兵团和副省级省会城市劳动（劳动人事）厅（局），国务院有关部委、直属机构，解放军总后勤部生产管理部：

当前，在企业实施股份制和股份合作改造过程中，一些企业出现了未经与劳动者协商，违反劳动法律法规擅自单方变更劳动合同或把解除劳动关系作为强制职工入股的手段等问题，对劳动关系的和谐稳定带来了一定影响。为维护劳动者的合法权益，保障企业改革的顺利进行，现就企业实施股份制和股份合作制改造过程中履行劳动合同问题通知如下：

一、在企业实施股份制或股份合作制改造后，用人单位主体

发生变化的，应当由变化后的用工主体继续与职工履行原劳动合同。由于企业改制导致原劳动合同不能履行的，企业与职工应当依法变更劳动合同。

二、在企业实施股份制或股份合作制改造过程中，与职工经协商确实不能就变更劳动合同达成一致意见的，可以按照《劳动法》第二十六条（三）项的规定办理。

合作制的企业，在职工投资入股方面，鼓励职工在自愿的基础上人人投资入股，允许少数职工不入股。因此，在股份合作制改革中，企业不得强迫职工入股，不得因职工不入股而降低劳动报酬、停发工资或硬性安排下岗，更不得以此为由解除与职工的劳动关系。四、在企业实施股份制和股份合作制改造过程中，凡涉及职工切身利益的劳动关系重大问题，如集体变更或解除劳动关系等，要发挥职工代表大会的民主管理、民主监督作用，保障劳动关系的和谐稳定。

五、各级劳动行政部门要加强对企业实施股份制和股份合作制改革过程中履行劳动合同情况的监督检查，对一些企业存在的因职工未入股影响劳动合同履行的行为，劳动部门应及时予以纠正。

六、对因职工入股问题影响劳动合同履行引起的劳动争议，应当按照国家有关劳动争议的规定办理。