

# 2023年劳务派遣单位解除劳动合同 派遣公司 劳务合同(大全7篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 劳务派遣单位解除劳动合同篇一

地址：\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_

乙方(实际用工单位)：\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_

甲方根据乙方的生产(工作)需要，为乙方提供劳务派遣人员和劳务派遣相关服务，根据《中华人民共和国劳动法》和《江苏省劳动合同条例》等有关法律法规，为明确双方的权利义务，经甲乙双方协商一致同意，订立如下协议：

本协议期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

2、甲方输出派遣给乙方的劳务人员，为甲方员工，由甲方与劳务派遣人员签订劳动合同，发放工资，并办理各项有关保险福利待遇等其他相关事宜。

1、劳务费用的构成：

(2) 乙方每月支付给甲方的劳务管理费：每人每月\_\_\_\_\_元；

(3) 乙方每月支付给甲方的商业保险费：每人每月\_\_\_\_\_元；

(5) 乙方每月支付给甲方的农保费：每人每月\_\_\_\_\_元(按社保局每年的实际缴费基数调整)

2、 结算时间和方式：乙方应在每月日前将实际产生应付的劳务费用等一并转入甲方指定的银行账户，并提供各项劳务费用结算明细清单。劳务人员工资应由甲方在每月日前支付。

3、 乙方支付给甲方的相关劳务费用，甲方必须开具正式劳务费发票给乙方。

甲方：\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_

## 劳务派遣单位解除合同篇二

代表签名：\_\_\_代表签名：\_\_\_

20xx公司派遣出国劳务以\_\_\_\_\_公司, 总部设于 \_\_\_\_\_为一方(以下简称“雇主”)和以中国\_\_\_\_\_公司, 总部设于中华人民共和国\_\_\_\_\_为另一方(以下简称“中国公司”)通过友好协商于 \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日在\_\_\_\_\_签订本合同。

现双方同意如下条文：

### 第一条 总则

一、 雇主负责实施本工程, 中国公司负责为本工程提供劳务。

二、本合同自签字之日起生效,直至双方间全部遗留问题,包括财务总理处理完毕之日止。

## 第二条 人员

一、中国公司应按本合同附件一“提供劳务明细表”和附件二中商定的工种、人数、技术条件、派遣日期和工作期限,为本工程派出其授权代表,各类技术人员、工人、管理和服务人员(以下简称“人员”)

二、附件一和二为本合同的组成部分,其内容在本合同签字生效后一般不得变更,在特殊情况下雇主要求变更时,经中国公司同意应按下述规定办理:

1. 人员离开北京之前如需变更时,雇主应将变更内容提前\_\_\_\_\_个月书面通知中国公司。如雇主变更计划未能及时通知中国公司,而中国公司已按计划集中人员和订购机票雇主应负担由此造成的损失。

2. 人员工作期限期满之日前,如需终止雇佣,雇主应在终止雇佣之前,提前\_\_\_\_\_个月书面通知中国公司。

3. 人员工作期限如需延长,雇主应在期满之前,提前\_\_\_\_\_个月书面通知中国公司。

三、中国公司授权代表负责组织人员在工地履行本合同规定的中国公司的义务,并负责管理人员的内部事务。

## 第三条 签证和其它证件

一、中国公司应按中国政府的有关规定办理人员出入中国国境的一切必要手续,并承担其费用。

二、雇主应按项目所在国政府的有关规定办理人员出入项目

所在国及居留、工作许可证和司机驾驶执照等一切必要手续,并承担其费用。

雇主为人员办理上述手续,应向中国公司具体明确提出由中国公司提供的全部必要的证件,如因雇主的要求不明确而引起证件不足致使人员不能入境或无法获得居留和工作许可证,则中国公司不负责任。

三、如雇主未能为人员获得在项目所在国的居留,工作许可证和司机驾驶执照等,而使人员无法进行工作,则雇主应付给人员在此期间的合同工资。如人员因此被迫返国时,则雇主应承担人员的回程旅费,并支付每人×个月合同工资的赔偿费。

如中国公司没有按雇主要求提供全部必要的证件,从而使雇主无法为人员办理在项目所在国的居留和工作许可证等使人员无法工作或被迫返回中国,人员工资、回程旅费等由中国公司负担。

四、中国公司应按本合同附件一和二将人员的姓名、出生地和日期、职称、护照号码、发照日期和单位、出发日期通知雇主或雇主在项目所在国的授权代表。雇主应在接到中国公司的通知后即向项目所在国政府办理申请入境的必要手续,并通知中国公司。同时雇主应通过项目所在国有关机构通知该国驻华使馆,以便办理入境签证。

- (1) 符合双方在附件一商定的技术条件;
- (2) 遵守项目所在国的法律和法令,尊重当地风俗习惯;
- (3) 尊重雇主人员的技术指导;
- (4) 不参与项目所在国的任何政治活动;
- (5) 遵守工地和驻地的纪律和规章制度;

(6) 与雇主为实施本工程而雇佣的其他国籍的人员合作共事。

## 第五条 对雇主的要求

雇主应：

- (1) 对人员给予正确的技术指导；
- (2) 尊重人员的人格, 风俗和生活习惯；
- (3) 不干涉人员在非工作时间的活动自由；
- (4) 保障人员的安全；
- (5) 对人员的解雇和更换, 应由双方工地的受权代表商定。

## 第六条 工作时间

一、人员每周工作6天(遇有节日应包括在内), 每天工作白班8小时, 夜班7小时, 每天工作时间安排由雇主与中国公司受权代表在工地商定。

二、凡由于待料、停电、气候恶劣等非人员的责任而造成的停工, 应计为工作时间, 合同工资照付。

三、驻地至工地的单程所用时间, 不应超过20分钟, 超过的时间应计入工作时间。

四、人员自中国到达工地后和本合同期满自工地回中国前, 应分别享有×天有薪休息。

## 第七条 合同工资

一、人员的月合同工资(包括伙食费)在本合同期第一年内按以下标准(美元)支付：

1. 半熟练工, 帮厨, 服务人员
2. 熟练技工, 厨师
3. 工长
4. 技术员, 护士, 翻译, 会计员
5. 驻地经理
6. 工程师, 医师, 会计师
7. 高级工程师,
8. 副授权代表
9. 授权代表

二、如本合同期超过1年, 人员应自第二年始, 每年月合同工资递增 \_\_\_\_\_ %。

## 第八条 夜班及加班

一、根据工程的需要, 雇主要求人员在夜班工作和加班, 应商得中国公司授权代表同意, 每月加班工作小时原则上不得超过 \_\_\_\_\_ 小时。

二、夜班时间系指从当日晚上九时至次日晨5时, 人员夜间工作(指正常夜班工作)雇主应按合同工资150%支付工资; 人员夜间加班, 雇主应按合同工资200%支付加班费。

三、人员平日加班(指八小时之外的工作小时, 非属于夜间), 雇主应按合同工资150%支付加班费。人员在节假日或每周休息日加班(指所有工作小时不论是否属于夜间), 雇主均应按合同工资200%支付加班费。

四、小时的合同工资,按下式计算:

月合同工资\_\_\_\_\_

## 第九条 工资和加班费支付

一、人员工资支付应自人员离开中国 \_\_\_\_\_ 之日起至回到中国 \_\_\_\_\_ 之日止。平均日工资为月合同工资的1/25。

二、中国公司在工地的授权代表应按雇主提供的表格填写工作时间和加班时间,编制工资单,在每月工资结算日即 \_\_\_\_\_ 日后×天内即 \_\_\_\_\_ 日前提前雇主在工地的授权代表审核批准。

三、工资单审批后,雇主应在每月工资结算日后 \_\_\_\_\_ 天即 \_\_\_\_\_ 日内将工资和加班费以美元支付给中国公司。其中: \_\_\_\_\_ %电汇至北京中国银行总行营业部中国公司帐号 \_\_\_\_\_ ; \_\_\_\_\_ %支付给中国公司工地授权代表。如雇主延迟付款应按延迟天数,每天支付所欠付款总额的 \_\_\_\_\_ % (千分之几)以美元向中国公司支付利息。

付款自汇款银行把所需汇款的电传发至北京的中国银行之日(起息日)起。

## 第十条 税金

中国公司应负责为人员交纳中国政府所征收的一切税金;雇主应负责为人员交纳项目所在国政府所征收的一切税金。

## 第十一条 节假日、每周休息日和年度休假

一、按项目所在国的政府规定,每周的休息日为星期

\_\_\_\_\_ 。

二、人员应享受项目所在国政府颁布的法定节、假日和中国春节2天,国庆节1天的休假,共 \_\_\_\_\_ 天。

三、人员每工作期满1年,享受为期××天的回国年度休假。雇主应承担休假人员从驻地至中国 \_\_\_\_\_ 间的返往旅费。人员工作不满一年,其实际休假天数按下列公式计算:

---

实际工作月数× =休假天数12

四、人员在项目所在国的节、假日和中国上述节假日以及年度休假期间,应享受全部合同工资。

五、因本工程需要并应雇主要求人员可不回国休假而留在工地继续工作,但需经双方代表协商同意。在此种情况下,人员年休假工资及其从工地到北京间的往返旅费雇主照付,同时支付人员在年度休假期间的实际工作天数的合同工资和加班费。

## 第十二条 预付工资

一、雇主在每批人员抵达工地后,即应向中国公司授权代表以当地货币支付每人相当于×××美元的预付工资。

二、中国公司对上述预付工资从人员抵达工地后第 \_\_\_\_\_ 个月开始偿还,分 \_\_\_\_\_ 个月还清,每月偿还几分之一。

## 第十三条 动员费

一、雇主应向人员每人支付 \_\_\_\_\_ 美元的动员费。

二、上述动员费应在每批人员抵达工地后由雇主随同人员的机票费以美元一并电汇至中国银行中国公司帐号。



## 第十四条 保险

一、中国公司为人员自其离开中国 \_\_\_\_\_ 之日起至返抵中国 \_\_\_\_\_ 之日止在中国投保人身意外险, 保险费由雇主承担。雇主应随人员的月合同工资以美元一并向中国公司支付每人每月 \_\_\_\_\_ 美元保险费。

二、人员在中国投保人身意外险后, 雇主对于人员在整个合同期间因工伤患病或其它原因而造成的残废或死亡均不再承担赔偿责任。

三、人员在中国投保人身意外险后, 如经雇主要求, 中国公司可向雇主提供必要的证明文件, 以免雇主为人员在项目所在国重复投保。

## 第十五条 医疗和病假

一、雇主应为人员在整个合同期间因病或因工伤提供免费医疗、药品和住院治疗。所需中药中国公司可代购, 但药费、包装费和运费由雇主承担。

二、人员如因病或因工伤休假不超过1个月, 雇主应支付全部月工资。如休假超过1个月但不足3个月, 雇主应支付 \_\_\_\_\_ % 月合同工资。如休假超过3个月仍不痊愈需送回中国继续治疗, 雇主不再支付第四个月的工资, 但应承担其回中国的旅费。如雇主要求中国公司派人替换该伤或病人员, 则替换人员由北京至工地的旅费亦由雇主承担。

三、人员在合同期间如因病或因工伤死, 雇方应负责其遗体处理并承担死者遗物运回中国的费用。

## 第十六条 交通、通讯工具和差旅费

一、雇主应负担人员中国 \_\_\_\_\_ 至工地间的往返旅费及每

人往随身携带 \_\_\_\_\_ 公斤超重行李费。雇主应于人员合同期满后回中国前 \_\_\_\_\_ 天,将回程旅费及超重行李费支付给中国公司受权代表。

二、雇主应免费向人员提供驻地至工地间(1.5公里以外)的上、下班交通工具。

三、雇主应免费向中国公司受权代表、工程师、驻地经理提供一辆小轿车和供人员采购食品及生活用品的一辆小型货车。如人员人数每超过 \_\_\_\_\_ 人,雇主应增加一辆小型货车。上述车辆所需的司机、燃料,应由雇主免费提供,并负责检修。此外,人员在节假日可以免费使用雇主的交通工具,用于正当的目的,诸如游览、购物等。

四、中国公司受权代表和人员可以免费使用雇主的通讯工具如:电话、电传、图文传真等。

五、人员如经雇主批准出差,其差旅费应由雇主负担,差旅费的支付标准和使用的货币按雇主的有关规定办理。

## 第十七条 生活和膳食设施

一、雇主应为人员免费提供适宜的住房,每人使用面积的标准为:工人为 \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ 平方米;翻译、会计、技术员为 \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ 平方米;受权代表、工程师、医生、驻地经理为 \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ 平方米;雇主还应免费提供水、电、卧具、空调、淋浴、卫生、洗衣设备和用品及必要的家具和备品(卧具和家具详见本合同附件三和四) 二、雇主应向人员免费提供厨房、餐厅、炊具、餐具、制冰机、电冰箱和备品以及水、电、燃料(炊具、餐具,详见本合同附件五和六)。

三、中餐专用的餐、炊具,可由中国公司在中国代购。所需费用(包括运输费和包装费)由雇主承担。雇主应在收到中国公司

代购上述物品的帐单后\_\_\_\_\_天内以美元电汇至中国公司帐户。

四、中国公司自费购买人员的主副食。但中国公司为此而派遣的必要数量的厨师和帮厨在平日加班和每周休息日、节假日加班应享有标准小时工资。

五、人员所需部分副食品,如需从中国空运或海运至项目所在国,物品到达机场或港口后,有关报关、提货、运输等工作,雇主应给予协助。

## 第十八条 劳保用品及小工具

一、雇主应为人员免费提供一般劳保用品(详见本合同附件七)和专用劳保用品(详见本合同附件八)以及办公用品,本合同附件七中所列的一般劳保用品可由公司在中国包干代购,雇主应向中国公司支付每人\_\_\_\_\_美元。专用劳保用品,如需中国公司代购,由雇主据实支付货款,并承担这些物资的包装费及运费。

二、雇主应免费向人员提供各工种所需的手工用小工具。手工用小工具如需中国公司在中国代购,所需费用(包括运输费、包装费)由雇主承担。雇主应在收到中国公司代购手工用小工具的帐单后×天内以美元电汇至中国公司帐户。

三、本合同未列的,但为顺利实施本工程所必需的其它用品应经双方工地受权代表协商同意后,由雇主免费提供。

## 第十九条 保密

一、中国公司及其人员在执行本合同期间对于本工程的一切资料及情况应对第三者保守秘密。

二、雇主及其任何人员在执行本合同期间对于本合同规定的

中国公司提供劳务的条件和价格以及其它有关的资料 and 情况应对第三者保守秘密。

## 第二十条 涉及第三方的事宜

一、人员因履行本合同而发生的或与本合同有关的涉及项目所在国政府或任何第三方的事宜, 应由雇主出面处理并负担所发生的费用。

二、人员因行为不端或玩忽职守而发生的涉及项目所在国政府或任何第三方的事宜, 应由雇主协助中国公司出面处理, 所发生的费用由中国公司负担。

## 第二十一条 不可抗力

由于天灾, 战争, 内乱, 封锁, 暴动, 传染病, 政变等, 使本工程无法继续进行, 经双方协商本合同可以暂停。在这种情况下, 雇主应负担人员的回国旅费。

## 第二十二条 仲裁

凡因执行本合同所发生的或与本合同有关的一切争议, 双方应通过友好协商解决; 如果协商不能解决, 应提交仲裁。仲裁在被诉方所在国进行。在中国, 由中国国际经济贸易仲裁委员会根据该会仲裁程序暂行规则进行仲裁。

在\_\_\_\_\_ (被诉方所在国名称), 由(被诉方所在国的仲裁机构的名称)根据其仲裁程序规则进行仲裁。仲裁裁决是终局的, 对双方都有约束力。

## 第二十三条 合同的补充或修改

根据需要, 经双方协商, 可以对本合同进行补充或修改。修改或补充的条款以书面形式经双方授权代表签字后, 即成为本合同的组成部分, 与本合同具有同等效力。

## 第二十四条 文字

本合同用中英文写成,中英文本具有同等法律效力。双方各执一份。

## 劳务派遣单位解除合同篇三

地址: \_\_\_\_\_

电话: \_\_\_\_\_

乙方: \_\_\_\_\_

地址: \_\_\_\_\_

身份证号码: \_\_\_\_\_

电话: \_\_\_\_\_

甲、乙双方根据《劳动法》及相关法律、法规的规定,就乙方自愿加入甲方登记性灵活就业员工队伍成为甲方劳务派遣公司合同制员工,同意由甲方派遣至\_公司(以下简称服务单位)工作等事宜,本着平等自愿、协商一致的原则签订本劳务派遣公司合同。

### 第一条 劳务派遣公司合同期限

劳务派遣公司合同期年,自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。试用期为\_\_\_\_\_个日。

### 第二条 工作岗位

乙方的工作岗位、地点由服务单位确定。服务单位因工作需要变动乙方的工作岗位、地点时,乙方应当服从安排。

### 第三条 工作时间和劳动保护

1. 乙方的工作时间服从服务单位的安排，工作制度按服务单位的规定执行。
2. 乙方必须严格遵守国家和服务单位制定的安全生产操作规程，确保安全生产。
3. 乙方发现服务单位未按照国家规定提供安全、卫生的工作环境及劳动条件时，应及时向甲方反映，甲乙双方共同督促服务单位予以纠正。

### 第四条 劳动报酬

乙方的工资由服务单位交给甲方代为给付。乙方在法定时间内提供正常劳动的情况下，试用期月工资为\_\_\_\_\_元，试用期满后的月工资为\_\_\_\_\_元。甲方根据服务单位提供的乙方工资清单及金额，在次月日前支付给乙方。

### 第五条 社会保险和福利待遇

1. 甲方按期为乙方办理缴纳基本社会保险费手续。单位应缴纳的社会保险费由服务单位支付，个人应缴纳的社会保险费由甲方从乙方工资中代扣代缴。
2. 乙方享有法定节假日、婚假与产假。服务单位未能按照国家规定落实乙方法定节假日、婚假与产假时，乙方应及时向甲方反映，甲乙双方共同督促服务单位予以补假。

### 第六条 劳动纪律

1. 乙方必须严格按照服务单位的要求保质保量地完成工作任务。
2. 乙方必须严格遵守国家法律、法规，及甲方或服务单位制

定的各项规章制度和劳动纪律，维护甲方和服务单位的声誉和利益，接受甲方或服务单位的考核。

3. 乙方不得在外兼职或从事任何与服务单位经营业务相关的活动，保守甲方及服务单位的商业秘密。

## 第七条 劳务派遣公司合同的解除

### (一) 劳务派遣公司合同协商解除

1. 甲、乙双方协商一致，并征得服务单位的同意，本劳务派遣公司合同可以解除。

2. 乙方被服务单位无正当理由退回，或服务单位基于下列情形之一而违约退回乙方的，过错在于服务单位，乙方同意与甲方解除劳务派遣公司合同。乙方应配合甲方共同向服务单位追偿损失。

## 劳务派遣单位解除合同篇四

一、聘用期限：\_\_\_\_\_

1、工作岗位：\_\_\_\_\_

2、范围及要求：\_\_\_\_\_

3、遵守国家的法律法规、甲方的各种规章制度，接受甲方的劳动安全教育、遵守安全规章制度和操作规程，确保安全生产。

1、甲方以现金形式按月支付乙方工资，工资标准为人民币元/月(或元/日)。

2、甲方支付乙方的其他待遇：\_\_\_\_\_

3、甲方支付乙方必要的劳保用品和工作工具。

三、出现以下情况之一，甲方可以提前解除劳动合同：  
\_\_\_\_\_

1、乙方在试用期内不符合聘用条件的；

2、乙方违反国家法律法规和甲方规章制度，情节较为严重的；

3、甲方因工作原因必须撤消岗位，又无法重新安排工作的；

4、乙方因病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原岗位工作的；

5、按照国家及甲方有关规定可以解除劳动合同的。

四、有关乙方聘用期间的因病、非因工负伤、因工负伤等保险福利待遇按《省全民所有制企业临时工管理实施细则》(省人民政府令1991第29号)执行。

五、本合同在履行过程中发生的争议由甲方人事部门和工会组织共同负责调解；调解不成的，任何一方可提请政府劳动仲裁机构进行仲裁。

六、甲、乙双方违反本合同，按国家现行有关规定承担违约责任。丙方自愿为乙方提供担保，并对乙方因本人原因给甲方造成的经济损失承担连带赔偿责任。

七、其他甲、乙、丙方商定的事项：\_\_\_\_\_

八、本合同经甲、乙、丙三方签(章)后并经人事处备案后生效，合同期限届满即行终止，甲、乙双方双方自然终止劳动关系。



九、本合同1式6份，甲、乙、丙三方，甲方人事处、财务处、劳服各1份。

## 劳务派遣单位解除合同篇五

甲方：

乙方(单位)：

甲、乙双方根据《劳动法》和《上海市劳动合同条例》等有关规定，经双方平等协商一致，自愿签订本协议并共同遵照执行。

本协议期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。在协议期内，甲方与劳务派遣人员的劳动合同期限以乙方的使用期限为准。(乙方与劳务派遣人员终止、解除劳务关系的，派遣人员与甲方的劳动合同关系自行终止、解除。)

第一条根据乙方要求，乙方所需劳务派遣人员实行自行招聘和委托甲方代招聘两种招聘方式，委托甲方定岗招聘的劳务派遣人员，须严格按乙方招聘的要求给予推荐。

第二条甲、乙双方间的权利、义务须严格按劳动法规及商定协议执行。甲方劳务派遣人员应严格遵守乙方的劳动纪律，保质保量的完成生产和工作任务，非定岗招聘的人员应服从乙方的工作岗位安排。

第三条甲方的权利和义务

- 1、根据乙方的要求，及时提供符合条件的劳务派遣人员。
- 2、按照国家、地方的.法律、法规及政策规定，及时为劳务派遣人员办理录用备案、合同签订和鉴证等各项用工手续。

- 3、为劳务派遣人员代缴纳养老、工伤、生育、失业、医疗等各项社会保险金及外来人员综合保险，并负责办理劳务派遣人员在乙方工作期间社会保险的缴纳、申报、申领或关系转移等相关手续，乙方予以配合。
- 4、对劳务派遣人员进行跟踪服务，协助乙方对劳务派遣人员进行厂纪、厂规培训，国家法律、法规的教育。
- 5、对乙方依法解除、终止派遣人员劳务关系的，应及时为其办理劳动关系中止和社会保险中止等事宜。
- 6、甲方与劳务派遣人员签订的《劳动合同》原件由甲乙双方保存。
- 7、甲方配合乙方处理乙方与劳务派遣人员因用工关系所产生的纠纷。

#### 第四条乙方的权利和义务

- 1、建立劳务派遣关系前，应向甲方书面申请并提供有效的营业执照、组织机构代码证、等相关材料及复印件。
- 2、负责提供符合国家安全、卫生规定的工作环境，保证甲方劳务派遣人员在人身安全及人体不受危害的环境条件下从事工作。
- 3、乙方根据《劳动法》、《上海市劳动合同条例》、《劳动合同》中约定规定，留用或解除、终止劳务关系的派遣人员需提前一个月书面通知甲方和个人。
- 4、乙方协助甲方对劳务派遣人员进行必要的管理，因乙方不能及时按甲方要求办理劳动事务代理，所导致甲方劳务派遣人员工资拖欠、社会保险迟缴、中断等，后果均由乙方承担全部责任。

甲方(盖章)乙方(盖章)

## 劳务派遣单位解除合同篇六

派遣单位(甲方):

法定代表人:

被派遣人(乙方):

身份证号码:

根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关法律法规的规定,甲乙双方在平等自愿、诚实信用的原则基础上,经协商一致达成以下条款,共同遵照执行。

乙方接受甲方转移派遣(以下简称派遣),到\_\_\_\_\_岗位工作。

派遣期限为24个月,从\_\_\_\_\_年12月1日起至\_\_\_\_\_年11月31日止。

本合同期限为二年,从生效之日起计算。

试用期为三个月,从本合同生效之日起计算。

由用工单位根据国家有关规定及工作需要决定。

乙方的工资比照学校事业编制内人员的工资标准予以核定。由甲方在收到用工单位当月划拨的款项后个工作日内(最迟不得超过当月最后一天)、通过邮局以工资卡的方式按月支付给乙方,并代缴个人所得税。试用期的工资为正常工资的%。

甲方负责为乙方依法办理社会统筹养老保险、失业保险、基

本医疗保险、工伤保险、住房公积金手续(“四险一金”费用由用工单位支付)。

乙方工伤、患职业病等待遇由用工单位支付给甲方，甲方收到款项后及时支付给乙方或家属。乙方在用工单位工作期间因工伤残死亡的，用工单位可依据《吉林省实施〈工伤保险条例〉若干规定》等有关规定，在确定工伤残疾等级之日或死亡之日起十个工作日内，将相关工伤待遇拨付给甲方，甲方收到相关费用后负责及时支付给乙方或家属。

乙方在用工单位工作期间意外死亡的，用工单位可依据吉林省吉劳险字(91)6号文件等有关规定，在乙方死亡之日起十个工作日内，将相关待遇拨付给甲方，甲方收到费用后负责及时支付给乙方家属。

乙方因患职业病或工伤导致无法履行岗位职责、又不符合解除劳动合同条件所发生的赔偿、补偿、工资及其它费用均由用工单位按照有关规定的的时间和数额承担。

由用工单位依法向乙方提供劳动保护、劳动条件及职业危害防护条件。用工单位不能依法履行义务时，由甲方向用工单位交涉，维护乙方合法权益。

一、乙方应严格遵守国家法律、法规及甲方和用工单位的各项规章制度。

二、乙方应服从甲方及用工单位的管理和教育。乙方同意用工单位对本合同约定的工作岗位按照工作需要适当调整。

在本合同期限内，乙方不得向任何单位和个人泄露、不得使用(或变相使用)或帮助他人使用甲方及用工单位的技术秘密和商业秘密。在合同解除或终止后，乙方应将甲方和用工单位的技术资料、商业资料返还，不得保留。乙方若违反上述约定，应向甲方支付违约金三万元，同时赔偿给甲方造成的直

接和间接的经济损失。

一、当客观情况发生重大变化或相关法律法规发生变化时，甲乙双方同意可以对合同条款进行适当变更。

## 二、合同的解除

(一)在本合同期限内，有下列情况之一的，甲方有权解除本合同并不需对乙方支付经济补偿：

1、乙方经试用期或年度考核不胜任本职工作的；

2、乙方严重违反甲方或用工单位规章制度的；

7、乙方被追究刑事责任的；

8、在甲方依《劳动合同法》第41条规定进行裁员时。

(二)在本合同期限内，有下列情形之一的，甲方可以提前三十天以书面形式通知乙方或者额外由用工单位支付给乙方一个月工资后，解除本合同，并不需对乙方支付额外经济补偿金：

2、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

3、本合同签订时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲乙双方协商，不能就变更本合同内容达成协议的。

(三)在本合同期限内，有下列情况之一的，乙方可以解除本合同：

乙方可以提前日书面通知(在试用期内提前日通知)甲方解除本合同；

派遣单位(甲方): 被派遣人(乙方):

法定代表人: 身份证号码:

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 劳务派遣单位解除合同篇七

20xx年,某劳务派遣公司将几名劳动者派遣到某学校从事后勤工作,工资及保险费由学校交劳务派遣公司支付和缴纳,同时,学校向劳务派遣公司支付每人每月50元的管理费。劳动合同与劳务派遣协议都是两年一签,且期限相同。20xx年2月,两个合同均到期。在此之前,学校曾表示无法明确是否续签及续签多久,但仍将继续用工一段时间,劳务派遣公司与劳动者均未提出异议。因此合同到期后,这几名劳动者仍在该校工作。直到20xx年6月,学校后勤表示将退工,并告知劳动者和劳务派遣公司,劳务公司开出了退工通知单。于是,几名劳动者要求支付经济补偿金,以及3月—6月没有签订劳动合同的双倍工资,并将劳务派遣公司与学校一起列为被申请人,诉诸劳动争议仲裁。

学校方表示愿意承担经济补偿金责任,但没有签订劳动合同是由劳务派遣公司造成的,因此,双倍工资应当由派遣公司来承担。劳务派遣公司则认为自己只是按照学校的要求来管理,没有续签劳动合同也是由于学校责任所导致,因此,应当由学校来承担全部责任。三方就责任的承担引起了争议。

劳动争议仲裁委员会最终裁定两被申请人向派遣员工支付经济补偿和双倍工资。

《劳动合同法实施条例》第六条规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与用人单位

订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

《劳动合同法》第92条规定，派遣单位违法，给派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。同样，《劳动合同法实施条例》第35条规定，因用工单位违法而给被派遣劳动者造成损失的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

这是一起典型的因劳务派遣用工引起的劳动争议案件。在劳务派遣中，劳务派遣公司应当承担用人单位的权利义务，包括与派遣员工签订劳动合同，没有签订劳动合同的，应当支付双倍的工资。学校作为用工单位应当按照《劳动合同法》的规定或劳务派遣协议的约定方式履行退工手续，需要支付经济补偿的应当支付。本案中，因为学校的原因导致没能与派遣公司续订劳务派遣协议，而派遣公司以没有签订劳务派遣协议为由，没能与派遣员工签订劳动合同，从法律上讲，学校应当属于违约行为，而派遣公司则属于违法行为，违法行为理应承担法律责任。但是，由于派遣用工的特殊性，

《劳动合同法》第92条规定，派遣单位违法，给派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。同样，《劳动合同法实施条例》第35条规定，因用工单位违法而给被派遣劳动者造成损失的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。因此无论是派遣单位违法，还是用工单位违法，都应当对劳务派遣员工承担连带赔偿责任。

通过本案可以看出，用工单位在使用劳务派遣这一用工模式时，切不可忽视对派遣员工的管理，注意合同的及时续签，以避免与派遣员工的法律关系发生变化。否则我们不难想象这一局面的发生：用工单位以为与某员工的关系乃劳务派遣，而事实上因为没有及时续签派遣协议而变成了事实劳动关系。更有甚者，如若在解雇该员工时未发现，则用工单位将承担高昂的解约成本。