# 企业劳动合同(模板11篇)

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2025-01-09

*在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。企业劳动合同篇一用工单位：职工姓名：甲方（用人单位...*

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**企业劳动合同篇一**

用工单位：

职工姓名：

甲方（用人单位）名称：地址：

法人代表（委托代理人）：乙方（劳动者）姓名：

性别出生年月日民族文化程度：

身份证号码：

籍贯：省市县（区）乡（镇）村（街）身份：农业人口非农业人口

现在住址：

甲方因生产工作需要，招雇乙方为本企业职工。根据《中华人民共和国私营企业暂行条例》、《私营企业劳动管理暂行规定》和有关劳动法规，甲乙双方在自愿基础上，经平等协商，同意签订本劳动合同。

第一条：合同期限

本合同从年月日起至年月日止共年，其中试用期年月日起至年月日止共个月。

第二条：生产工作任务

甲方安排乙方从事工作

乙方同意安甲方生产工作需要在岗位，承担任务，担任工种乙方应完成岗位所规定的数量指标和质量指标：

第三条：劳动工作安全、卫生条件：

1、甲方必须执行国家有关劳动安全与卫生的法规标准，采取劳动保护措施，改善劳动条件，建立安全生产规章制度，保证安全生产和职工健康。

2、甲方应根据国家有关规定，给乙方发放劳动保护用品，保健食品费元。

3、甲方应对乙方进行安全教育和技术培训，乙方从事特种作业的，必须经专业训练，并经劳动行政部门考核合格发证后，持证上岗操作。

4、甲方应对从事有毒有害工作的乙方定期体验

6、甲方应定期对生产场所、危险设置进行安全检查，消除事故隐患，纠正违章。

第四条：劳动管理

2、甲方有监督乙方遵章守纪、安全生产、职业道德及生产任务完成情况的权利

3、乙方应严格遵守劳动纪律和规章制度，服从甲方管理，积极完成所从事的工作。

第五条：工作时间和劳动报酬

1、甲方应实行每日不超过八小时工作制，因生产需要确需延长工作时间时，须经乙方本人同意，并发给乙方加班工资。日加班不得超过三小时，连续加班不得超过三天。乙方如为未成年工（16-18周岁）孕期、哺乳期女工，甲方不得安排其加班加点。

2、甲方依照国家法律和有关政策规定，同乙方协商确定的具体工资标准和工资形式以及奖金、津贴、补贴如下（职工最低工资不得低于当地同行业集体所有制企业同等条件公认的最低工资水平）

3、甲方应当每月按期给乙方发放工资，每月日为发薪日，超过当月规定发薪日期的，从第六日起每天按拖欠乙方本人工资额的%赔偿乙方损失，直至支付工资之日止，与工资一并发给乙方。

4、法定节日加班工资为元，公休假日加班工资元，平日加班工资；元，从事夜间（22时至次日6时）工作的，每班发给夜餐津贴元。

5、甲方应当根据企业的生产发展及乙方的技术熟练程度，劳动效率，逐步提高一方的工资水平。

第六条：保险和福利待遇

1、甲方按乙方工资，总额的百分之乙方按本人当月工资的百分之，按

月向当地劳动行政部门所属的社会劳动保险机构缴纳退休养老金。甲方没有按规定为乙方向社会劳动保险机构缴纳退休养老金的，乙方在退职、解除合同或被辞退时，甲方应按国家规定的标准如数发给本人退休养老基金。

2、因第七条第2项、第4项和第3款规定而解除劳动合同的甲方应按乙方工作每满一年（满半年不满一年的按一年计算）发给乙方一个月标准工资的生活补助费，同时，如合同期未满，甲方应发给乙方合同期内的失业补偿费，标准为：据合同期满，每相差一年发给相当于乙方标准工资一个月的补偿费，生活补助费、补偿分别合计最高不超过十二个月乙方标准工资。

3、乙方因工负伤或患职业病，治疗期间工资照发，所需医疗费用由甲方支付。医疗终结，经市（县）医务劳动签订委员或签订，确认为残废的，由甲方发给残废金，乙方因工作残废火患职业病死亡，由甲方发给丧葬费和供养直系亲属恤养费，残废金，丧葬费和供养直系亲属抚恤费的标准，按照《劳动保险条例》和有关规定执行。

4、乙方患病或非因工负伤，甲方应按其工作时间长短给予三至六个月的医疗期，在医疗期间发给不低于本人员工资%的病假工资。

5、乙方位女职工，其孕期、产假和哺乳期的待遇按《女职工劳动保护规定》及有关规定执行。

6、按国家法律、法规规定，乙方应享受法定节假日及婚、丧假。法定节假日及与乙

方婚、丧假期，甲方必须将乙方按规定所休天数视为有薪假期；乙方如超假，经批准可做事假处理，否则，按旷工处理。

第七条：合同的变更、解除、终止和续订

1、甲方因转产、调整生产项目，或者由于情况变化，经甲乙双方协商同意，可以变

更合同的相关内容。

2、在下列情况下，甲方可以解除合同

（1）乙方在试用期内竟发现符合用工条件的

（2）乙方患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作又无法安排其他工作的

（3）参照国务院《国有企业辞退违纪职工暂行规定》乙方属于应予辞退的

（4）甲方歇业、宣告破产，或濒临破产处于法定整顿期间的

3、在下列情况下、乙方可以解除合同

（1）甲方违反国家规定，无安全防护设施，劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害乙

方身体健康的

（2）甲方无力或不按照本合同规定支付乙方劳动报酬的

（3）甲方不履行合同或者违反国家政策、法规、侵害乙方合法权益的

（4）乙方应征入伍或经甲方同意，自费考上中等专业以上学校学习及本人有正当理

由要求辞职的。

4、乙方被劳动教养，以及手刑事处分的，合同自行解除。

5、在下列情况下，甲方不得解除乙方合同

（1）合同期未满，由不符合本条第2款规定的

（2）乙方患有职业病或因工负伤并经医务劳动签订委员会确认

（3）乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的

（4）乙方在孕期、产假和哺乳期间的

6、甲乙双方任何一方解除合同，需提前题通知对方，并办理解除合同的手续。甲方按照《国有企业辞退违纪职工暂行规定》辞退乙方而解除合同的，以及试用期内应解除合同的，不需要提前通知对方。

7、甲方解除合同，应征求本企业工会组织的意见

8、甲方解除合同应报当地劳动行政部门备案

9、合同期限届满，应即终止执行。由于生产、工作需要，甲乙双方协商同意，可以续订合同。

第八条：双方认为需要约定的事项

第九条：违反劳动合同应承担的违约责任

1、甲乙双方任何一方违反合同时，应向对方支付违约金，违约金标准是。

2、甲乙双方任何一方违反合同，给对方造成经济损失的，应根据后果及责任大小给予赔偿。

第十条：劳动争议处理

甲乙双方发生劳动争议后，应先行协商解决。协商不能解决的，可在法定申诉时效内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第十一条：本合同未尽事宜给予法律、法规、政策等有抵触的条款，按国家现行的法律、法规、政策执行。

第十二条：本合同自签订之日起生效，必须交劳动争议仲裁机构予以签证。甲方（盖章）：乙方（盖章）

法定代表人（委托代理人）签名盖章：

乙方签字（盖章）

年月日

**企业劳动合同篇二**

住所：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名： \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 居民身份证号码(或其他有效身份证件号码)：

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

一、合同期限

甲、乙双方选择以下形式确定本合同期限：

二、工作内容和工作地点

根据甲方工作需要，乙方同意在甲方安排的工作地点从事经理 工作。

三、工作时间和休息休假

甲乙双方选择实行标准工时工作制度制度：每月休息\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 天。

四、劳动报酬

五、社会保险

甲方应按国家和地方有关社会保险的法律、法规和政策规定为乙方缴纳基本养老、医疗、失业、工伤、生育保险费用;社会保险费个人缴纳部分，甲方可从乙方工资中代扣代缴。

六、其 他

本合同一式两份，甲乙双方各执一份本合同未尽事宜，双方可另行协商解决。

**企业劳动合同篇三**

元旦一过，《劳动合同法》实践方面的新闻多了起来。颇有意思的是，固然有企业高喊“成本提高论”，却也有许多企业对新法持积极应对态度。

有企业“提前”和合同到期的员工签订无固定期限劳动合同。类似事情，这几天也有所耳闻。为什么说是“提前”？因为按照法律规定，劳动合同尚未到期的可以在过渡期后才开始计算固定期限合同次数，而在“连续订立二次固定期限劳动合同”后企业才需要和员工签订无固定期限合同。从这里可以看到，这些企业真正看到了《劳动合同法》的好处，并且将其视作推动企业长远发展的积极要素。

这实际上就是将《劳动合同法》与打造企业文化紧密结合了起来。我们知道，一个企业的生存与发展离不开企业文化，即企业的精神和价值观念。因此追求长远的企业大抵高度重视企业文化建设，并将其看做企业的生命与灵魂，企业发展的指导原则和根本动力。不过说到底，企业文化不是挂在工厂墙上的标语口号，而要为全体企业员工所共同遵守和实践。那么，怎么样才能做到这一点呢？很重要的一点，就是让企业员工有稳定职业预期以及对企业的高度认同感。

可以想象，如果一个员工没有得到切实的权益保障，甚至朝不保夕，怎么可能还有稳定的职业预期，又怎么可能对企业产生认同？而《劳动合同法》相关条款，不单是企业应尽的法律责任，实际上对于维护员工队伍稳定、提高员工认同感大有裨益。企业积极落实法规，实际上也是为企业良性发展奠定合法性和可持续性的基础。前面提到的企业，显然看到了《劳动合同法》与企业文化的契合之处。

话说回来，无固定期限合同本义乃劳动合同的一种格式，不必过于拔高其作用和意义。而且，针对当前法律的具体实践，还有必要强调三点：一是，企业切忌将无固定期限合同看做是对员工的一种恩惠。比如，只和骨干职员或企业管理人员签订无固定期限合同。实际上，一旦符合法律规定的情况，员工就有权要求签订无固定期限合同，企业也应与员工签订。二是，要不要签订无固定期限合同，员工有权自主作出选择。第三点是，签订了无固定期限合同后，一般情况下员工只需要提前一个月告知企业就可以解除合同，同样的企业也可以在符合法规条件下解除或终止合同。这在《劳动合同法》当中都有所体现，不过由于法律刚刚施行，有些人并不是很了解，以致于出现误读之处。

当然了，对于原本就高度重视企业文化的企业，无论是否法有明文，都会积极维护员工权益。从这个角度来看，《劳动合同法》便是从法律的角度为企业文化建设提供一个有益的探索。

**企业劳动合同篇四**

甲方: 乙方(应聘方):

法定代表人: 身份证号:

公司地址: 现住址:

联系电话: 联系电话

根据《中华人民共和国劳动法》及相关法规、规章规定，甲乙双方经平等协商，自愿签订本合同，并共同遵守本合同下列条款:

合同履行期限为 年。自 年 月 日起，至 年 月 日止，其中试用期为 个月(自 年 月 日至 年 月 日止)。

1、乙方工作岗位为业务员，按甲方公司指定负责具体的销售业务。

2、甲方因生产和工作需要或根据乙方的工作能力和表现情况，可调动乙方的工作部门和工作岗位。

3、双方有关岗位聘用、解聘等事项按有关规定办理。

1、甲方应根据国家有关劳动保护、安全生产的法规制度，采取有效措施，为乙方提供良好的劳动环境和工作条件，加强对职工的安全、卫生和劳动保护。 2、甲方根据生产和工作需要，对职工提供必要的专业技术培训和业务进修条件，并进行业务学习、安全生产和厂规厂纪教育等。

3、乙方上岗后应按照甲方的生产和工作要求，掌握本岗位的工作技能和操作规程，按质按量地完成各项规定的生产和工作任务，并接受甲方职能部门的有关考核。

4、乙方在合同期内，应树有良好的职业道德和精神风貌，维护企业声誉，爱护集体财产。

5、乙方对于业务招待所需费用，应事先填写招待申请表，注明用途并由公司经理批准。报销时，原始凭证必须有经理、经办人两人以上签字并附清单，经财务部门核准后给予报销。当月发生的业务费用当月必须结清。

6、乙方不得以任何形式私自回扣、截留、挪用、侵占公司的业务款，否则将依法追究其法律责任。

7、乙方在业务销售过程中，不得私自压价或抬高价格，不得同其他客户、第三方串通、隐瞒、欺骗等一切有损甲方利益的行为，一经发现，即予开除。

甲方实行本企业的内部工资分配形式并根据“按劳分配”的原则，按照岗位的劳动技能高低、工作责任大小、劳动强度和劳动条件优劣情况，确定乙方的劳动报酬，并随着生产经营发展和经济效益增长情况，逐步提高乙方劳动报酬和有关福利待遇。

1、 业务员工资=底薪+岗位津贴+业务提成。

2、底薪计算方法:业务员工龄一年以内底薪为 元;工龄二年底薪为 元;工龄三年底薪为 元;三年升为业务经理。

3、岗位津贴计算方法:业务经理岗位津贴为 元;

4、业务提成计算方法:

5、业务员每月业务额定额为 元。完成定额可得底薪。超出定额部分的业务额，业务员按上述第4点方法进行提成。无法完成定额的，按完成定额的比例发放工资。(业务额以签约为准)

6、当月业务总额达到 万元以上或连续三个月业务总额累计达到 万元以上，则次月可享受业务主管待遇;当月业务总额达到 万元以上或连续三个月业务总额累计达到 万元以上，且业务总额为业务部第一者。则次月可享受业务经理待遇;业务主管和业务经理每三个月考核一次，考核不合格者取消业务主管或业务经理资格。(业务额以签约为准)

7、乙方在生产或工作中有突出贡献或特殊成绩的，甲方可给予必要的精神鼓励和物质鼓励或晋级工资。

甲方为乙方提供必要的办公条件和环境，乙方应在甲方的安排下负责具体工作，勤勉尽职。乙方应遵守甲方的规章制度和劳动纪律，如违反则甲方有权作出相应的处置，直至解除本合同。

1、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。

2、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。

3、经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

4、乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同:

(1)在试用期间，被证明不符合录用条件的;

(2)严重违反劳动纪律或甲方规章制度的;

(3)严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的;

(4)被依法追究刑事责任的。

5、有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但应提前30日以书面形式通知乙方:

(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)双方不能依据本合同第十一条规定就变更合同达成协议的。

6、本合同期限届满，劳动合同即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

1、乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或违反商业秘密的保守事项，给甲方造成经济损失的，应按损失的程度依法承担赔偿责任。

2、乙方解除本合同的，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。

1、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，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。

2、本合同未尽事宜，以法律的相关规定予以执行。

3、本合同一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方: 乙方:(签字)

法定代表人:

签订日期: 年 月 日 签订日期: 年 月 日

**企业劳动合同篇五**

单位地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（劳动者）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

公民身份号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

居住住址联系电话：甲乙双方就劳动关系的建立及其权利义务等事宜，根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关的劳动法律、法规，遵循自愿、平等、协商一致的原则，订立本劳动合同，具体事宜如下：

一、经甲、乙双方协商，甲方聘用乙方期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_\_年。

二、甲方聘用时乙方身体健康，从事工作。

三、乙方在正常出勤并付出正常劳动后，有权获得相应劳动报酬。乙方的月工资为人民币\_\_\_\_\_元，对此乙方予以认可并接受。

四、乙方的工作地点为甲方厂内。

五、乙方应认真履行甲方制定的岗位职责，按时、按质、按量完成其本职工作。不得无故脱岗、离岗、迟到、早退。

六、甲方因生产和工作需要，根据乙方的专业、特长、工作能力和表现适当调整乙方工作岗位及其工作报酬。

七、甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或节假日加班加点的，乙方应服从甲方统一安排。甲方按规定支付加班加点的报酬，以保证乙方合法权益。

八、乙方应当自觉遵守国家的法律、法规、规章和社会公德、职业道德，维护甲方的声誉和利益。

九、甲方依法建立和完善各项规章制度，在本合同签订前甲方已有的规章制度以及在本合同履行过程中甲方按法定程序制定、变更的规章制度对乙方均具有约束力，乙方应严格遵守。

十、乙方违反劳动纪律和规章制度的，甲方有权按本单位的规定对乙方给予经济处罚，直至解除本合同。如因乙方的故意或重大过失造成甲方损失的，甲方除了给予乙方经济处罚、解除本合同外，甲方有权要求乙方承担赔偿责任。

十一、甲方对可能产生安全事故的岗位，对乙方履行告知义务，并做好劳动过程安全隐患的预防工作，乙方应严格遵守相关操作规程与安全制度进行工作，若乙方在工作中发生的人身意外事故，由甲方承担。

十二、乙方在正常工作中如因自身疾病（如心脏病、高血压等）突发造成的人身伤亡事故，甲乙双方协商解决。

十三、乙方下班后在厂外发生的意外事故，甲方概不负责。十四、甲方根据企业生产经营特点及有关规定为乙方提供劳动防护用品，乙方应严格按要求穿戴劳防用品。

十三、乙方有下列情形之一的，甲方可立即解除合同，辞退乙方，如造成甲方经济损失的，乙方应承担赔偿责任：

1、严重违反甲方的劳动纪律或规章制度。

2、严重失职、违反操作规定给甲方利益造成重大经济损失的\'。

3、乙方向甲方辞职或者经协商被甲方解除聘用的。

4、未经甲方同意，擅自将应属甲方经营的业务转让给他方或乙方自行经营的。

十五、乙方欠付甲方任何款项，或者乙方违反合同约定给甲方造成任何经济损失，依照法律法规规定和合同约定应承担的赔偿责任，甲方有权从乙方的工资中扣除，不够扣除的，甲方仍然有权就剩余部分向乙方追偿。

十六、甲、乙双方因本合同而发生争议的，可向甲方住所地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁结果不服的，任何一方均可向人民法院提起诉讼。

十七、本合同一式两份，甲方执一份，乙方执一份，经双方签字（或盖章）后生效。

甲方（公章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（公章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**企业劳动合同篇六**

甲方(用人单位)：

乙方(劳动者)：

身份证号码：

身份证地址:

现住址：

电话:

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及国家有关法律法规，甲乙双方经平等协商，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、合同期限.甲、乙双方选择自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_日止,作为本合同的期限.

二、工作内容和工作地点

1.乙方同意根据甲方工作需要，从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作。

2.甲方根据经营情况和乙方工作业绩能力表现，可以变更或调整乙方的职位和工作内容。

3.乙方的工作地点为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.根据甲方的工作需要，经甲乙双方协商同意，可以变更工作地点。

三、工作时间和休息休假

四、劳动报酬

1.工资分配遵循按劳分配原则。甲方每月\_\_\_\_日以货币形式支付乙方上月工资，遇节假日可以微调发薪日期。

2.乙方月基本工资为人民币\_\_\_\_\_\_\_\_元整，如甲方的工资制度发生变化或乙方工作岗位变动，按新的工资标准确定。

3.乙方每月全勤奖为人民币\_\_\_\_\_\_\_\_元整,乙方每月住宿补贴人民币\_\_\_\_\_\_\_元整,乙方每月用餐补贴为人民币\_\_\_\_\_\_\_元整.

4.乙方任职不同的职位和不同的级别享受相应的工资和奖金。甲方将根据乙方的业绩、能力和表现调整乙方的工资和奖金。

5.乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇等甲方不予发放。

6.甲方根据实际经营状况、规章制度、对乙方考核情况，以及乙方的工作年限、奖罚记录、岗位变化等，调整乙方的工资标准，但不可低于国家规定的最低工资标准。

7.甲方根据工作需要安排乙方加班，应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

8.乙方依法享受各种休假期间，甲方应按国家有关规定或规章制度规定的标准，支付乙方工资。

五、劳动纪律

1.甲方依法规定的各项规章制度应向乙方公示。

2.乙方应遵守甲方依法制定的规章制度;履行所从事职位的职责;服从甲方的工作安排;遵守工作规范;爱护财产;参加甲方组织的培训，提高职业技能。

3.乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度的规定，给予相应的行政处分、经济处罚等处理，直至解除劳动合同。

六、合同的变更、解除、终止、续订

1.订立本合同所依据的法律、行政法规及规章发生变化时，本合同相关内容亦相应变更。

2.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。

3.经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

4.乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重违反甲方劳动记律或甲方规章制度的;

(三)严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的;

(六)被依法追究刑事责任的。

5.下列情形之一，甲方可以解除本合同，但应提前三十日以书面形式通知乙方：

(二)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;

(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，经甲方与乙方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

6.乙方有下列情形之一，甲方不得终止、解除本合同：

(二)患职业病或因工负伤达到国家规定不得终止、解除劳动合同等级的;

(三)患病或非因公负伤，在规定的医疗期内的;

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期内的;

7.乙方可以单方面解除劳动合同，但应当提前三十日以书面形式通知甲方。

8.有下列情形之一的，甲乙双方劳动合同终止：

(一)劳动合同期满的;

(二)乙方开始依法享受基本养老保险待遇的;

(三)乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

(四)甲方被依法宣告破产的;

(五)甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的;

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

9.本合同期满后，甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。如果劳动合同到期，甲乙双方签订的培训协议约定的服务期限未到期，原劳动合同有效期顺延至培训协议约定的服务期限到期为止。

七、劳动争议处理

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;不愿调解或调解不成，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。

八、本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

**企业劳动合同篇七**

甲方：

乙方：编号：

动 合 同 书 医疗设备有限公司\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日 00劳

甲方：医疗设备有限公司

乙方：

性别：

文化程度：

法定代表人： 身份证号：

委托代理人： 家庭住址：

注册地址：户口所在地：

家庭电话：

xx编码：常用联系方式：

根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关法律法规规定，甲乙双方本着平等自愿、协商一致、合法公平、诚实信用的原则，签订劳动合同，并承诺共同遵守。

１．本合同为固定期限合同，起止日期为：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日，其中乙方试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

2。合同期满，经双方协商一致可以续订。

１．工作内容：甲方安排乙方在 岗位从事 工作。甲方根据经营管理的需要及乙方的工作表现及能力，可在与乙方商定后，依法变更乙方在工作内容和工作岗位。

２．工作地点：

３．乙方应当提高职业技能，并按照甲方制定的职位责任、工作规范要求，按时完成规定的工作量，并且达到规定的工作质量标准。

１．工作时间：乙方的岗位实行标准工时工作制，每周工作时间四十小时。

２．甲方因工作需要需延长乙方工作时间的，应与乙方协商同意，非甲方安排或批准的不计加班。

３．国家法定假日加班，按国家法规支付加班费。其余时间加班，公司原则上安排同等时间调休，若因工作需要确实无法调休，则依法支付加班工资。

４．乙方享有法定休息休假权利，具体休息办法和时间按甲方规定，休息休假期间的工资支付或扣减办法按国家相关规定及公司依法制订的相关规定执行。

１．每月 20\_\_\_\_日为甲方工资发放日。

２．乙方的工资标准采用下列第（ ）方式确定：

（１）月薪制：每月为元。试用期乙方的待遇为元月。

（２）基本工资和绩效工资相结合的工资分配方法：乙方的基本工资为每月元，使用期乙方的基本工资为每月元，绩效工资考核发放办法按乙方的业绩和甲方依法制定的相关规定考核确定。

（３）计件工资制：计件工资的劳动定额管理按照甲方依法制定的相关规定，超过标准的劳动定额且在正常工作时间外完成的，按加班工资计算计件工资。因甲方原因造成乙方劳动任务不满的，按当地最低工资发放当月工资。因乙方个人原因或能力不能完成劳动定额的，按当月实际完成量发放计件工资。

（４）年薪制：每年元，每月预付工资元，其余部分年终根据业绩考核结果结算。

元月（连续半月以上未在岗工作的当月取消该补贴）。

４．销售人员每三个月根据业绩考核情况上下浮动基本工资和绩效工资，总额最低不低于当地最低工资。

５。奖金分红的发放按甲方相关规定和乙方业绩考核执行。

６。每年年终根据全年度考核情况甲方可调整乙方工资和补贴。

７。甲方支付给乙方的工资报酬为税前工资，乙方的个人所得税由甲方代扣。

８。甲方有权按照相关法律法规和甲方规章制度的规定，在合同期间调整乙方的工资和补贴。

９。因不能胜任原岗位进行再培训的，培训期间工资按照当地最低工资标准支付。

１．自劳动合同订立之日起，甲乙双方应当依法参加社会保险，乙方应缴纳的社会保险费由甲方代扣代缴。

２。合同履行期间，乙方依法享受国家规定和双方约定的福利待遇。

１．甲方保证执行国家关于特种作业、女职工和未成年工种特殊保护的规定，对可能产生职业病危害的岗位向乙方履行如实告知义务，对乙方进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的伤亡事故，减少职业病危害。乙方从事有职业危害作业的，甲方应当定期为乙方进行健康检查，并在乙方离职前进行职业健康检查。

２．甲方为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。乙方应当严格遵守国家和甲方规定的劳动安全规程和标准。，自觉预防事故和职业病的发生。

３．甲方及其管理人员应当保障乙方在工作场所内的生命安全和身体健康。乙方有权拒绝甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业。

４．乙方因工作遭受事故伤害或患职业病，甲方应当负责及时救治，并按规定为乙方申请工伤认定和劳动能力鉴定，保障乙方依法享受各项工伤保险及相关待遇。，工资发放按国家规定执行。

５．乙方患病或非因工负伤，按国家规定执行。

１．乙方入职时接受甲方《员工手册》及公司相关制度的培训，劳动合同存续期间服从公司的管理，《员工手册》及公司相关管理制度构成本合同的组成部分。

２．培训服务期：乙方由甲方出资进行专业技术培训的，服务期未满前因乙方原因导致劳动合同提前终止的，则乙方需按尚未履行的服务期赔偿甲方所支出的培训费用。

３．保密和竞业禁止：乙方依法负有保守甲方商业秘密的义务。从事技术、销售、中层管理以上人员及其他原因为工作原因有可能接触到甲方商业秘密的人员，应同时签订保密和竞业禁止协议，并作为本合同附件。

４．乙方入职前及在本合同履行期间，提供虚假学历证书、学位证书、职称证书、身份证件、从业经历证明以及其他虚假资料的，甲方有权在发现后解除劳动合同并不支付乙方任何补偿金、赔偿金，并有权参照乙方所在部门的最低人员工资发放乙方劳动报酬，已经支付的补偿金、赔偿金及多发放的工资有权要求返还。

５．甲方有权根据生产经营的实际需要，派驻乙方到甲方的关联企业工作，由甲方或者甲方的关联企业履行甲方的合同义务。

６．甲方有权根据生产经营的变化，在不违反国家法律法规的强制性规定的前提下，对乙方的工作岗位进行适当调整。

１．本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或主要负责人、投资人等事事项，

不影响本合同的履行。若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由继承单位继续履行。

２．涉及劳动者切身的条款内容或重大事项变更时，双方应当协商一致，以书面方式变更本合同。

３．本合同的解除和终止，按照公司规章制度规定和法律法规执行。甲方应支付的相关费用，在乙方履行完交接手续后支付，如未履行完，甲方可暂不支付。

４．甲方违反本合同约定解除或终止合同的，根据国家的相关法律法规对乙方承担赔偿责任。

５．乙方违反本合同约定解除或终止合同的，应承担违约责任。

６．乙方有以下情形之一的，甲方可解除劳动合同，且不支付补偿金：

（１）在工作期间有打架斗殴行为的。

（２）在入职时使用虚假个人资料，有欺骗行为的。

（３）严重违反甲方制定的规章制度的或对甲方利益造成重大损害的。

（４）严重的失职、收受到赂，对甲方利益造成损害的。

（５）泄露甲方商业、技术秘密，给甲方造成严重损失的。

（６）未经公司许可，以公司名义进行与公司无关的活动，或在其他同行业公司兼职的。 （７）其他符合《员工手册》中公司有权解除劳动合同条款的。

（８）被依法追究刑事责任的。

１．本合同未尽事宜，按照甲方的规章制度的相关规定办理，如规章制度与本合同及相关法律相悖的，按照本合同法律法规执行。如法律法规没有规定的，由双方协商解决。

２．双方发生争执无法协商的，应向调解机构申请调解，或依法申请劳动仲裁或向人民法院起诉。

３。本合同一式两份，甲、乙双方各执一份，自甲、乙双方签字盖章之日起生效。

甲方：医疗设备有限公司乙方（签字）：

法人或委托代理人签字：

**企业劳动合同篇八**

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

职工（乙方）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方因生产（工作）需要，招（聘）用\_\_\_\_\_\_（简称乙方）为本企业职工。双方根据平等自愿、协商一致的原则，订立劳动合同，确定劳动关系，明确双方的权利、义务，并共同遵守履行。

一、合同期限

本合同自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起生效。本合同有效期经甲、乙双方商定，采取下列第\_\_\_\_种形式：

1．无固定终止期限（即长期合伺，但可按本合同第九条变更、解除和终止）。

2．合同有效期限\_\_\_\_\_\_年，至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日止。

3．合同期限至\_\_\_\_\_\_工作（任务）；完成时终止，其完成的标志事件是新招收、调人、统一分配人员的劳动合同自生效之日起个月内为试用期。

本合同由甲乙双方各存一份。鉴证时还需交鉴证机构一份。均具有同等效力。

二、工作任务

（二）乙方完成甲方正常安排的生产（工作）任务。

三、工作时间

甲方实行国家规定的工作时间制度。甲方因生产、工作需要可安排乙方加班加点，但每月累计不得超过三十六小时，每个工作日连续加点不得超过三小时。

四、休假

乙方在合同期内享受国家规定的节日、公休假日以及探亲、婚丧、计划生育、女职工\_\_\_\_\_等有薪假期待遇。

五、劳动报酬

（一）乙方工资分配形式、标准：

1．工资标准、形式及调资办法按企业依法制定的工资分配制度执行；

3．甲方在合同期内，有权根据按劳分配原则及经营指标变化、经济效益高低，依法修改企业工资分配制度。

（二）甲方每月如期发放工资。

（三）甲方安排乙方加班，无法安排补休的，按国家规定发给加班工资。

（四）、非因乙方原因所致的停工、停产期间，甲方按国家、省、市规定发给乙方停工工资或生活费。

六、\_\_\_\_\_福利待遇

（一）乙方原为本企业固定工或临时工改（招）为合同制职工的，原符合本市规定的连续工龄，视为本企业工作年限。

（二）甲方按国家、省、市有关规定，给予女职工“五期”（经期、孕期、产假期、哺乳期及更年期）的劳保福利待遇和乙方符合计划生育子女以及保留原固定工经确定的供养直系亲属的劳保医疗待遇。

（三）乙方患职业病或因工负伤医疗期间的\_\_\_\_\_福利待遇，甲方按本市有关规定执行；医疗终结，经市劳动鉴定委员会确认，完全丧失劳动能力的，由甲方按规定给予办理提前退休；部分丧失劳动能力的，按本市有关规定执行。

（四）乙方在合同期内患病或非因工负伤，停工医疗期限的计算及停工医疗期内的\_\_\_\_\_福利待遇，按国家、省、市有关规定执行。

（五）乙方因工或非因工死亡的丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费、一次性优抚金、生活补贴、供养直系亲属死亡补助费等，由甲方按国家及本市规定分别发放。

（六）在合同期内，甲、乙双方需按照国家及省、市有关规定，为乙方缴纳基本养老\_\_\_\_\_、失业\_\_\_\_\_和工伤\_\_\_\_\_等社会\_\_\_\_\_基金，并定期向乙方通告缴纳社会\_\_\_\_\_基金的情况。

（七）非因乙方原因所致的停工、停产期间，乙方按国家规定享受的休假、劳保医疗等待遇不变。

（八）乙方其他各种福利待遇，按甲方依法制定的制度执行。

七、\_\_\_\_\_

（一）甲方按照国家有关\_\_\_\_\_规定，包括有关女职工、未成年工（16周岁至未满18周岁的职工）的\_\_\_\_\_规定和《广东省劳动安全卫生条例》，切实保护乙方在生产、工作中的安全和健康。

（四）乙方有权拒绝甲方违章指挥，对甲方及其管理人员漠视安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举、控告。

八、劳动纪律及奖惩

乙方应遵守甲方依法制定的各项管理制度，甲方有权对乙方履行的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

甲方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

**企业劳动合同篇九**

甲方：

乙方：

公司（以下简称甲方）系中外xx经营企业，现聘用\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_先生女士（以下简称乙方）为甲方合同制职工，于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订本合同。风险提示：

企业的招聘工作完成后，就进入了用工阶段，在用工前，企业一定要在员工入职一个月内与员工签订劳动合同，否则企业将为此付出巨大的代价：

一是，企业将支付未签订劳动合同期限的双倍工资。如：企业超过\_\_\_\_\_\_\_\_年未签劳动合同，企业就得多支付员工11个月的工资。

二是，如果未签订劳动合同期限超出\_\_\_\_\_\_\_\_年，将致使签订无固定期限的劳动合同条件成立，只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，企业就得继续履行劳动合同规定的义务，无法解除劳动合同。

第一条 乙方工作部门职位（工种）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第二条 试用期：乙方被录用后，须经过\_\_\_\_个月的试用期。在试用期内，任何一方均有权提出终止合同，但需提前一个月通知对方。如甲方提出终止合同，须付给乙方半个月以上的平均实得工资，作为辞退补偿金。试用期满时，若双方无异议，本合同即正式生效，乙方成为甲方的正式合同制职工。风险提示：

试用期包含在劳动合同期限内，《劳动合同法》中对试用期长短的限制根据合同期限的来规定，如：

1、劳动合同期限三个月以上不满\_\_\_\_\_\_\_\_年的，试用期不得超过一个月；

3、劳动合同期限\_\_\_\_\_\_\_\_年以上的，试用期不得超过六个月。

违反以上规定进行约定的，若被员工投诉，会被劳动行政部门责令改正；如果违法约定的试用期已经履行的，单位还要向员工支付赔偿金。

第三条 工作安排：甲方有权根据生产和工作需要及乙方的能力、表现，安排调整乙方的工作，乙方须服从甲方的管理和安排，在规定的工作时间内，按质按量完成甲方指派的任务。

第四条 教育培训：在乙方被聘用期间，甲方负责对乙方进行职业道德、业务技术、安全生产及各种规章制度的教育和训练。

第五条 生产、工作条件：甲方须为乙方提供符合国家规定的安全卫生的工作环境，否则乙方有权拒绝工作或终止合同。

第六条 工作时间：乙方每周工作不超过\_\_\_\_天，每日工作不超过\_\_\_\_小时（不含进餐时间）。如因工作需要加班加点，甲方应为乙方安排同等时间的倒休或按国家规定的标准向乙方支付加班加点费。

第七条 劳动报酬：甲方每月按本公司规定的工资形式和考核办法确定乙方的劳动所得，以现金人民币向乙方支付工资、奖金，并按国家有关规定向乙方支付各种补贴及福利费用。

第八条 劳动保险待遇：甲方按照国家劳动保险条例的规定为乙方支付医疗费用、病假工资、伤残抚恤费、退休养老金及其他劳保福利费用。风险提示：

缴纳社会保险是企业的法定义务，即使是员工自己同意不缴纳社保，还签订了相关的协议，这也不能规避企业为员工缴纳社保的义务。因此，为劳动者缴纳社会保险，是企业必须而为的行为，否则，当员工以此通过法律程序维权，用人单位就要为此付出相应的代价。乙方享受元旦、春节、五一、十一等共7天国家法定有薪假日。乙方家属在外地的，乙方实行计划生育的，分别按国家规定享受探亲假待遇和计划生育假待遇。乙方符合公司休假条件的，享受年休假待遇。

第九条 劳动保护：甲方根据生产和工作的需要，按国家规定向乙方提供劳动保护用品和保健食品。甲方按国家规定在女职工经期、孕期、产褥期、哺乳期对其提供相应的劳动保护。

第十条 劳动纪律：乙方应遵守国家的各项法律规定、《职工守则》及甲方的各项规章制度。

第十一条 奖惩：甲方将根据乙方的工作态度、劳动表现、贡献大小，按照本公司奖惩条例给予乙方物质和精神奖励。乙方如违反《职工守则》和甲方的其他规章制度，甲方有权给予乙方处分。乙方如触犯刑律受到法律制裁，甲方将予开除，本合同自行解除。

第十二条 合同期限：本合同自签订之日起生效，有限期为\_\_\_\_\_\_\_\_年，于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日到期。本合同一式\_\_\_\_\_份，双方各持\_\_\_\_\_份，具有同等的法律效力。

**企业劳动合同篇十**

根据《中华人民共和国劳动法》和有关劳动政策法规，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本劳动合同。

一、 合同期限 合同期限\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日为乙方在甲方的劳动合同期限，同时也是甲方对乙方实行的用工合同期限。

二、 生产、工作任务 乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位(工种)工作。乙方按照甲方规章制度及要求，按时完成规定的工作任务，达到规定的质量、数量标准。

三、 劳动纪律 甲方应根据《劳动法》和有关规定，制定本公司各项具体规章制度。乙方应遵守国家法律、法规和甲方依法和甲方依法制定的各项规章制度;严格遵守劳动安全卫生，操作规程和工作规范;爱护甲方财产，遵守职业道德;服从甲方的管理和教育。乙方违反劳动纪律，甲方可依据国家法律、法规和本公司相关制度，给予纪律处分、经济处分，直至解除劳动合同。

四、 劳动保护和劳动条件 甲方应根据国家的有关生产安全、劳动保护、卫生保健等规定为 乙方提供必要的生产、工作条件和劳动保护措施等。具体内容如下：

(一) 提供必要的劳动场所和设备。

(二) 发放规定的劳动保护用品。

(三) 对女职工和特殊职工按规定实行特殊劳动保护。

一、国庆、元旦、春节)期间，甲方应按规定安排乙方休假或调休。

六、 劳动报酬\_\_\_\_日工资为130元甲方不得无故克扣、拖欠乙方工资，否则甲方除支付乙方应得的工资外，并加发相当于工资报酬10%的经济补偿金。

七、甲、乙方协商社保由员工自己办理，甲方每月将社保金直接发放给乙方;

八、合同的终止和解除 双方订立的劳动用工合同期限届满，本合同将自动解除、终止。乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

(一) 严重违反了劳动纪律或者甲方规章制度。

(二) 不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位后，仍不能胜任。

(三) 患病或因非工伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作。

九、甲方有下列情形之一的，乙方可以解除本合同：

(一)甲方不按劳动合同约定支付劳动报酬的。

(二)从事违反国家法律法规的。

(三)经甲乙双方协商一致或劳动届满，或依法终止时，本合同可以解除。

乙方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**企业劳动合同篇十一**

新《劳动合同法》实施在即，深圳华为公司用钱鼓励近万名员工辞职竞岗、沃尔玛突击裁员，近期一些企业的“异动”在社会上掀起风浪，人们猜测此举是为规避新法。尽管两家企业均对外否认这一动机，但其可能导致的严重后果将是诱使其他企业“跟风”，成为具有传染性的事件。然而对于《劳动合同法》的实施是否真会损害企业的正当利益因而让企业望而生畏，劳动法专家王向前表示，这是企业对新法的误读，也是企业缺乏社会责任感的体现。

20xx年1月1日起施行的《劳动合同法》第14条，关于推行“无固定期限劳动合同”的规定，被外界普遍认作是此次企业“异动”的主要导火索。

按照第14条的规定，在同一单位工作十年或以上的员工应当签订无固定期限劳动合同。外界认为，一些企业准备或正在裁掉工作接近十年的老员工，就是为了规避这一条款可能给企业带来的“负担”。

不能让短签现象无限泛滥

中国劳动关系学院法学系副教授王向前，作为参与《劳动合同法》起草论证工作的主要专家之一，在立法过程中最先向起草机关提出了推行“无固定期限劳动合同”的建议。

王向前说，我国《劳动法》规定的劳动合同包含三种形式:固定期限的劳动合同、无固定期限的劳动合同以及以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

最初，《劳动合同法》的初稿关于劳动合同期限的规定对于《劳动法》未进行任何修改，照搬了三种“期限”，允许双方自由约定。

然而实践证明，所谓的自由约定实际上就是用人单位说了算，结果造成这些年劳动合同短期化现象极其严重。目前，很多用人单位和劳动者签订的劳动合同长的也就是3年，更为普遍的是一年一签，甚至半年、三个月的都有。“如果继续允许自由约定，实际上是法律的一种放任，会使得这种短期化现象无限泛滥。”

他想用谁就用谁

用人单位偏好签订短期劳动合同，说好听点是为了保持用工的灵活性，说通俗点就是领导想用谁用谁。如果签订无固定期限劳动合同，单位若要解除合同，则必须具备法定情形，否则不能随意剥夺劳动者的就业权；如果劳动者没有过错，用人单位要解除劳动合同则必须支付经济补偿。

王向前指出，用人单位签订短期合同的目的，就是要以终止代替劳动合同的解除，而且不需要支付任何经济补偿。

饭碗不稳难保其他权利

如果劳动者的劳动合同处于一种很快到期的状态，用人单位随时可以剥夺劳动者的饭碗，在这种威胁下，劳动者实际上丧失了和用人单位进行协商的能力，更没有谈判的筹码。所谓的协商，必然仅成为纸上的权利，实际还是用人单位说了算。

王向前表示:“如果连饭碗都不能保障，劳动者是不敢去主张其他权利的。这个问题如果不解决，劳动者将永远匍匐在资本的脚下抬不起头来。”

解除员工合同代价很高

据王向前所知，世界上大部分国家原则上都只允许签订无固定期限劳动合同，哪怕是对刚毕业的大学生。

其他允许签订固定期限劳动合同的国家，也有相应的制度来保障劳动者的就业稳定。比如美国，用人单位要解除合同必须具有正当的理由，否则须承担高额的赔偿。而且美国劳动者和用人单位打官司，如果劳动者胜诉，其律师费是要由用人单位来赔偿的；反之，劳动者不需要替用人单位承担律师费。所以，美国用人单位在解除一个员工的劳动合同时是非常慎重的。

王向前表示，对于劳动合同期限的规定，他的主张是，原则上一次性签订无固定期限的劳动合同，除非有法律上的特殊原因，否则不允许签订固定期限和以完成一定期限为任务的劳动合同。这样设计的目的是为了保障劳动者的就业稳定。全国人大最终采纳了这一意见，但考虑到企业的承受能力，也做出了权衡，并最终得出了一个折中的意见:连续工作10年及以上或者已连续两次订立固定期限劳动合同的，需签订无固定期限劳动合同。

王向前表示，此结果反映了国家在立法上的平衡原则。立法机关根据中国的国情，很好地平衡了劳资双方的利益，尽管没有达到西方发达国家对劳动者权益的保护程度。

“用人单位应当明白，新《劳动合同法》和之前相比虽然加大了对劳动者权益的保护力度，但仍然远不及发达国家的保护水平，所以用人单位要知足！”

无固定期合同不是铁饭碗

有一种反对意见认为，“无固定期限劳动合同”又回到了计划经济时代的“铁饭碗”。王向前表示，“无固定期限劳动合同”不是不允许用人单位解除劳动合同，而是必须合法解除，不允许用人单位滥用解除权。

王向前表示，新法要求用人单位在裁员的时候要有法律上的依据。比如用人单位在试用期内因为劳动者不符合录用条件解除劳动合同，就要求用人单位要预先制定自己的录用条件，而且要在招录时跟员工讲明，并且在试用期内要经过考核和认定。而不是像现在好多企业一样稀里糊涂，什么录用条件也没有，在裁员上具有很强的随意性。

各国都向劳动者倾斜

《劳动合同法》的宗旨是侧重保护或者倾斜保护劳动者的正当权益。王向前认为，“现在很多用人单位对《劳动合同法》都采取一种规避态度，很大一部分的心理根源是他们认为新法对他们太严苛。其实这是错误的观点。”

针对劳动关系当中资强劳弱的现实，《劳动合同法》必须倾斜保护。全世界各个国家的劳动法都遵从这一原则。

但倾斜保护不等于无原则的向劳动者倾斜，而是倾斜有度，即倾斜到劳资双方的利益平衡为止。

王向前表示，法律规范的设计目标是努力实现双方的利益平衡，并维持这种平衡。表面上《劳动合同法》的一些条文是倾斜的，但事实上是做到了劳资双方的利益平衡。

因为劳动关系本身是不平衡的，劳动者在用人单位的管理之下，处于弱势地位，利益本身就是向用人单位倾斜的，所以法律要进行矫正。这也体现了《劳动合同法》的另一个原则——平衡原则。事实上，立法机关恰恰是考虑了用人单位的心理承受能力，在立法时做了相当程度的让步。

“从另一个角度讲，《劳动合同法》也规定了劳动者的许多义务，如辞职要提前30天书面通知用人单位。而美国的劳动者提前2周就可以请辞，这再次表明我国对劳动者的保护是弱于西方的。”

实现合作与双赢

更长远地看，倾斜保护对用人单位实际上也是有利的，可以实现双赢。

“如果简单地认为对劳动者有利，就是对用人单位不利，是一种非常肤浅的理解。劳资关系虽然有一定的对立性，但是对立也是以合作为基础的。大家首先愿意坐到这条船上，双方才有利益可言，然后才涉及切蛋糕的问题。企业的发展最根本上来讲是靠人，而不是靠钱，人力资源应该是第一位的。如果企业对劳动者做到公平对待，劳动者就有积极性和较高的忠诚度，就能为企业创造更多的效益。”

应当强化社会责任意识

王向前认为，一些用人单位认为新法对他们不公的想法以及对法律的规避态度，实际上正体现了他们的社会责任意识太弱。

“劳动者把最好的年华献给了企业，不能因为他们老了，干不动了，就一脚把他们踹开。企业仍然可以将他们调换到其他能够胜任的岗位，以保持企业的活力。”

王向前表示，用人单位和劳动者相比，在法律上，劳动者绝对是第一位的。因为，国家之所以允许你成立公司，开展经营活动，是因为你可以为自然人提供服务，包括提供就业岗位、税收以及产品等。如果企业不对社会有所贡献，国家根本不会让其存在。“用人单位不能总想着自己挣钱，而不去考虑自己应该承担什么样的社会责任，起码应该兼顾私人利益和社会利益。”

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn