

# 上海市劳动合同条例废止 上海市劳动合同条例(通用6篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 上海市劳动合同条例废止篇一

上海市人民代表大会常务委员会公告第五十八号《上海市劳动合同条例》已由上海市第十一届人民代表大会常务委员会第三十三次会议于2019年11月15日通过，现予公布，自2019年5月1日起施行。

上海市人民代表大会常务委员会2019年11月15日2019年11月15日上海市第十一届人民代表大会常务委员会第三十三次会议通过。

### 第一章 总则

**第一条** 为了调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动合同制度，根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、行政法规，结合本市实际情况，制定本条例。

**第二条** 在本市行政区域内的企业、个体经济组织，以及国家机关、事业单位、社会团体等用人单位以下统称用人单位与劳动者建立或者形成劳动合同关系的，适用本条例。

**第三条** 劳动合同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协议。

第四条 劳动合同应当以书面形式订立，但本条例有特别规定的除外。

第五条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，并且符合法律、法规和有关规章的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第六条 工会应当为劳动者提供劳动合同方面的指导、帮助，对用人单位履行劳动合同的情况进行监督。用人单位侵犯劳动者合法权益的，工会应当代表劳动者与用人单位交涉，依法维护劳动者在订立和履行劳动合同中的合法权益。

第七条 劳动保障行政部门对劳动合同制度的实施，负有指导和监督检查的职责。

## 第二章 劳动合同的订立

第八条 劳动者在订立劳动合同前，有权了解用人单位相关的规章制度、劳动条件、劳动报酬等情况，用人单位应当如实说明。

用人单位在招用劳动者时，有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等情况，劳动者应当如实说明。

第九条 劳动合同文本可以由用人单位提供，也可以由用人单位与劳动者共同拟订。由用人单位提供的合同文本，应当遵循公平原则，不得损害劳动者的合法权益。

劳动合同应当用中文书写，也可以同时用外文书写，双方当事人另有约定的，从其约定。同时用中、外文书写的劳动合同文本，内容不一致的，以中文劳动合同文本为准。劳动合同一式两份，当事人各执一份。

第十条 劳动合同应当具备以下条款：

- 一、劳动合同期限；
- 二、工作内容；
- 三、劳动保护和劳动条件；
- 四、劳动报酬；
- 五、劳动纪律；
- 六、劳动合同终止的条件；
- 七、违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第十一条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。劳动合同期限由用人单位和劳动者协商确定。

第十二条 劳动合同自双方当事人签字之日起生效，当事人对生效的期限或者条件有约定的，从其约定。

第十三条 劳动合同当事人可以约定试用期。劳动合同期限不满六个月的，不得设试用期；满六个月不满一年的，试用期不得超过一个月；满一年不满三年的，试用期不得超过三个月；满三年的，试用期不得超过六个月。

劳动合同当事人仅约定试用期的，试用期不成立，该期限即为劳动合同期限。

第十四条 劳动合同当事人可以对由用人单位出资招用、培训

或者提供其他特殊待遇的劳动者的服务期作出约定。

第十五条 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保密条款或者单独签订保密协议。商业秘密进入公知状态后，保密条款、保密协议约定的内容自行失效。

对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，劳动合同当事人可以就劳动者要求解除劳动合同的提前通知期在劳动合同或者保密协议中作出约定，但提前通知期不得超过六个月。在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。

第十六条 对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，劳动合同当事人可以在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制条款，并约定在终止或者解除劳动合同后，给予劳动者经济补偿。竞业限制的范围仅限于劳动者在离开用人单位一定期限内不得自营或者为他人经营与原用人单位有竞争的业务。竞业限制的期限由劳动合同当事人约定，最长不得超过三年，但法律、行政法规另有规定的除外。

劳动合同双方当事人约定竞业限制的，不得再约定解除劳动合同的提前通知期。

竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

第十七条 劳动合同对劳动者的违约行为设定违约金的，仅限于下列情形：

- 一、违反服务期约定的；
- 二、违反保守商业秘密约定的。

违约金数额应当遵循公平、合理的原则约定。

第十八条 劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得

低于集体合同的规定;低于集体合同规定的,适用集体合同的规定。

集体合同按照有关法律、法规的规定签订。

第十九条 劳动合同期满,经当事人协商一致,可以续订劳动合同。续订劳动合同不得约定试用期。

第二十条 有下列情形之一的,劳动合同无效:

一、违反法律、行政法规的;

二、采取欺诈、威胁等手段订立的。

无效的劳动合同,自订立的时候起,就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的,如果不影响其余部分的效力,其余部分仍然有效。

劳动合同的无效,由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第二十一条 用人单位与劳动者建立劳动合同关系,应当向劳动保障行政部门指定的经办机构办理用工登记手续。

### 第三章 劳动合同的履行和变更

第二十二条 劳动合同当事人应当按照合同约定的起始时间履行劳动合同。

劳动合同约定的起始时间与实际履行的起始时间不一致的,按实际履行的起始时间确认。

第二十三条 变更劳动合同,应当经双方当事人协商一致,并采用书面形式。当事人协商不成的,劳动合同应当继续履行,但法律、法规另有规定的除外。

第二十四条 用人单位合并、分立的，劳动合同由合并、分立后的用人单位继续履行；经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以变更或者解除；当事人另有约定的，从其约定。

第二十五条 签订劳动合同的用人单位和实际使用劳动者的单位不一致的，用人单位可以与实际使用劳动者的单位约定，由实际使用劳动者的单位承担或者部分承担对劳动者的义务。实际使用劳动者的单位未按照约定承担对劳动者的义务的，用人单位应当承担对劳动者的义务。

第二十六条 劳动合同期限内，有下列情形之一的，劳动合同中止履行：

一、劳动者应征入伍或者履行国家规定的其他法定义务的；

二、劳动者暂时无法履行劳动合同的义务，但仍有继续履行条件和可能的；

三、法律、法规规定的或者劳动合同约定的其他情形。

劳动合同中止情形消失的，劳动合同继续履行，但法律、法规另有规定的除外。

第二十七条 应当订立书面劳动合同而未订立，但劳动者按照用人单位要求履行了劳动义务的，当事人的劳动合同关系成立，劳动者的劳动报酬和劳动条件，按照下列规定确认：

二、劳动报酬和劳动条件低于用人单位规章制度、集体合同或者法定劳动标准的，按照有利于劳动者的原则确认。

第二十八条 劳动合同的部分内容不符合法定劳动标准的，用人单位应当按照法定劳动标准承担义务，并依法对劳动合同中不符合法定劳动标准部分予以修改。

## 第四章 劳动合同的解除和终止

第二十九条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第三十条 劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十一条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同。

一、在试用期内的；

二、用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

三、用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十二条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

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，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

用人单位解除合同未按规定提前三十日通知劳动者的，自通知之日起三十日内，用人单位应当对劳动者承担劳动合同约定的义务。

第三十三条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以随时解除劳动合同：

- 一、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 二、严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- 三、严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- 四、被依法追究刑事责任的；
- 五、法律、法规规定的其他情形。

第三十四条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本条例第三十二条、第三十五条的规定解除劳动合同：

- 一、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；
- 二、患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- 三、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- 四、法律、法规规定的其他情形。

第三十五条 用人单位确需依法裁减人员的，应当向工会或者全体职工说明情况，听取意见。用人单位的裁员方案应当在与工会或者职工代表协商采取补救措施的基础上确定，并向劳动保障行政部门报告。

用人单位实施裁员方案，应当提前三十日通知工会和劳动者本人。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第三十六条 用人单位单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为用人单位违反法律、法规和有关



合同，要求重新研究处理时，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第三十七条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- 一、劳动合同期满的；
- 二、当事人约定的劳动合同终止条件出现的；
- 三、用人单位破产、解散或者被撤销的；
- 四、劳动者退休、辞职、死亡的。

劳动合同当事人实际已不履行劳动合同满三个月的，劳动合同可以终止。

劳动者患职业病、因工负伤，被确认为部分丧失劳动能力，用人单位按照规定支付伤残就业补助金的，劳动合同可以终止。

第三十八条 劳动者患职业病或者因工负伤，被确认为完全或者大部分丧失劳动能力的，用人单位不得终止劳动合同，但经劳动合同当事人协商一致，并且用人单位按照规定支付伤残就业补助金的，劳动合同也可以终止。

第三十九条 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动者有下列情形之一的，同时不属于本条例第三十三条第二项、第三项、第四项规定的，劳动合同期限顺延至下列情形消失：

- 一、患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- 二、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- 三、法律、法规、规章规定的其他情形。

第四十条 应当订立劳动合同而未订立的，劳动者可以随时终止劳动关系。

应当订立劳动合同而未订立的，用人单位提出终止劳动关系，应当提前三十日通知劳动者，但劳动者具有第三十九条规定情形之一的，劳动关系应当顺延至该情形消失。

第四十一条 劳动合同解除或者终止，用人单位应当出具解除或者终止劳动合同关系的有效证明。

劳动者可以凭有效证明材料，直接办理失业登记手续。

第四十二条 有下列情形之一的，用人单位应当根据劳动者在本单位工作年限，每满一年给予劳动者本人一个月工资收入的经济补偿：

一、用人单位依据本条例第二十九条规定提出与劳动者解除劳动合同的；

二、劳动者依据本条例第三十一条第二项、第三项规定解除劳动合同的；

三、用人单位依据本条例第三十二条第一款第二项解除劳动合同的；

四、用人单位依据本条例第三十二条第一款第一项、第三项的规定解除劳动合同的；

五、用人单位依据本条例第三十五条规定解除劳动合同的；

六、用人单位依据本条例第三十七条第三项规定终止劳动合同的。

有前款第一项、第二项、第三项规定情形之一的，补偿总额一般不超过劳动者十二个月的工资收入，但当事人约定超过

的，从其约定。

第四十三条 劳动合同约定的终止条件和本条例规定的解除条件相同的，用人单位应当依照本条例相应的解除劳动合同的补偿标准，给予劳动者经济补偿。

第四十四条 用人单位根据本条例第三十二条第一款第一项的规定解除劳动合同的，除按规定给予经济补偿外，还应当给予不低于劳动者本人六个月工资收入的医疗补助费。

第四十五条 本条例第四十二条、第四十四条中的工资收入按劳动者解除或者终止劳动合同前十二个月的平均工资收入计算，劳动者月平均工资收入低于本市职工最低工资标准的，按本市职工最低工资标准计算。

本条例第四十二条中的本单位工作年限，满六个月不满一年的，按一年计算。

## 第五章 非全日制劳动合同的特别规定

第四十六条 非全日制劳动合同是劳动者与用人单位约定的以小时作为工作时间单位确立劳动关系的协议。

劳动者与一个或者一个以上用人单位确立非全日制劳动合同关系的，劳动者与每个用人单位约定的每日、每周或者每月工作时间，应当分别在法定工作时间的百分之五十以下。

劳动者在多个用人单位的工作时数总和，不得超过法定最高工作时数。

第四十七条 订立非全日制劳动合同可以采用书面形式，也可以采用其他形式。劳动合同当事人一方提出采用书面形式的，应当采用书面形式。

第四十八条 非全日制劳动合同当事人未约定用工期限的，任何一方均可以随时通知对方终止劳动关系。

第四十九条 非全日制劳动合同当事人可以对劳动时间、工作内容、劳动报酬及支付形式、保守用人单位商业秘密等内容进行约定。

第五十条 非全日制劳动者的劳动报酬按小时计算。

劳动报酬包括小时工资收入和法律、法规规定应当缴纳的社会保险费等。

第五十一条 用人单位使用非全日制劳动者，在劳动过程中造成劳动者工伤或者患职业病的，应当承担相应责任。

第五十二条 非全日制劳动者的最低小时工资标准，由上海市劳动和社会保障局报经市人民政府批准后公布。最低小时工资标准的确定，应当综合考虑非全日制工作的职业稳定、福利待遇等因素。

非全日制用工形式的社会保险费的缴纳办法，由市人民政府另行制订。

第五十三条 本条例第二章、第三章、第四章中的规定，不适用于非全日制的劳动合同，但第八条、第二十条和第二十一条除外。

## 第六章 法律责任

第五十四条 由于劳动合同一方当事人的原因导致劳动合同无效或者部分无效，给对方造成损害的，应当承担赔偿责任。

第五十五条 劳动合同当事人违反劳动合同的，应当承担相应的责任。给对方造成经济损失的，应当承担赔偿责任。

劳动合同双方当事人违反劳动合同的，应当各自承担相应的责任。

第五十六条 用人单位未按照本条例规定与劳动者订立书面劳动合同的，由劳动保障行政部门责令限期改正，并可以按每人五百至一千元处以罚款。

第五十七条 用人单位使用劳动者不按照本条例规定办理用工登记手续的，由劳动保障行政部门责令限期补办；逾期不办的，按每人五百元处以罚款。

第五十八条 劳动合同当事人发生劳动争议，依照劳动争议处理规定处理。

第五十九条 劳动合同当事人对劳动保障行政部门作出的具体行政行为不服的，可以依照《中华人民共和国行政复议法》或者《中华人民共和国行政诉讼法》的规定，申请行政复议或者提起行政诉讼。

## 第七章 附则

第六十条 法律、行政法规对适用签订劳动合同的主体有特别规定的，按照有关规定执行。

第六十一条 本条例实施前已经履行的劳动合同，当时的地方性法规、市人民政府的规章对劳动合同当事人的义务有明确规定的，本条例实施后，劳动合同当事人应当继续执行；当时的地方性法规、市人民政府的规章没有明确规定的，按照本条例的规定执行。

本条例实施后，外商投资企业与劳动者新订立的劳动合同，不再适用《上海市外商投资企业劳动人事管理条例》中关于劳动合同的规定。

第六十二条 本条例自2019年5月1日起施行。

## 上海市劳动合同条例废止篇二

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。

第三十七条劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

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。

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。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三)家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二)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；

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)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；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约



定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十四条有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一) 劳动合同期满的；

(二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四) 用人单位被依法宣告破产的；

(五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

(三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

(六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

## 第五章特别规定

### 第一节集体合同

第五十一条企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条集体合同订立后，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十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，

工会可以依法要求用人单位承担责任;因履行集体合同发生争议,经协商解决不成的,工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

## 第二节 劳务派遣

第五十七条经营劳务派遣业务应当具备下列条件:

“ (一) 注册资本不得少于人民币二百万元;

“ (二) 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施;

“ (三) 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度;

“ (四) 法律、行政法规规定的其他条件。

“经营劳务派遣业务,应当向劳动行政部门依法申请行政许可;经许可的,依法办理相应的公司登记。未经许可,任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

第五十八条劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同,除应当载明本法第十七条规定的事项外,还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬;被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。

第五十九条劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条用工单位应当履行下列义务：

- (一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- (二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬
- (三) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- (四) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训
- (五) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条被派遣劳动者享有与用工单位被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，

参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”。

第六十四条被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。”

“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”。

第六十七条用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

### 第三节非全日制用工

第六十八条非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

## 第六章监督检查

第七十三条国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

(一)用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况

(二)用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

(三)劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况

(四)用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

(五)用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况

(六)用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

(七)法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

第七十六条县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。



第七十八条工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第七十九条任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

## 第七章 法律责任

第八十条用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十一条用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十二条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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十三条用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

(一) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的

(三) 安排加班不支付加班费的；

(四) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

第八十七条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第八十八条用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的

(二)违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(三)侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的

(四)劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损

害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”。

第九十三条对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十四条个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 第八章附则

第九十六条事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年

限自本法施行之日起计算;本法施行前按照当时有关规定,用人单位应当向劳动者支付经济补偿的,按照当时有关规定执行。

第九十八条本法自1月1日起施行

问题解读:

## 上海市劳动合同条例废止篇三

中华人民共和国劳动合同法实施条例

### 第一章总则

第一条为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法),制定本条例。

第二条各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织,应当采取措施,推动劳动合同法的贯彻实施,促进劳动关系的和谐。

第三条依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会,属于劳动合同法规定的用人单位。

### 第二章劳动合同的订立

第四条劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构,依法取得营业执照或者登记证书的,可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同;未依法取得营业执照或者登记证书的,受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第五条自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,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,无需向劳动者支付经济补偿,但

是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条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。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日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，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第十一条除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五条劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

# 上海市劳动合同条例废止篇四

地址\_\_\_\_\_ 住址\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》、《上海市劳动合同条例》，甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，同意签订本合同，以便共同遵守。

## 一、合同的类型和期限

第一条本合同的类型为：\_\_\_\_\_。期限为：\_\_\_\_\_。

(一)有固定期限合同。期限\_\_\_\_年，自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日。

(二)无固定期限合同。自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起。

(三)以完成一定工作为期限的合同。具体为：\_\_\_\_\_。

## 二、试用期

第二条本合同的试用期自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日。

使用提示：当事人双方首次签订劳动合同时，在合同期限内可以约定试用期。试用期约定属于选择性约定。试用期内双方可以随时解除劳动合同，但甲方解除乙方劳动合同须证明乙方不符合录用条件。

第三条录用条件为：\_\_\_\_\_。

## 三、工作内容



第四条乙方的工作内容为：\_\_\_\_\_。

第五条甲方因工作需要，按照诚信合理的原则，向乙方说明情况后，可以调动乙方的工作岗位。

使用提示：\_\_\_\_\_甲方应以适当的方式向乙方说明新岗位的有关情况及调动的具体理由。

#### 四、工作时间和劳动条件

第六条乙方所在岗位执行\_\_\_\_\_工时制，具体为：\_\_\_\_\_。

第七条甲方建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。甲方对可能产生职业病危害的岗位，应当向乙方履行告知义务，并做好劳动过程中职业病危害的预防工作。

第八条甲方为乙方提供必要的劳动条件以及安全卫生的工作环境，并依照企业生产经营特点及有关规定向乙方发放劳防用品和防暑降温用品。

第九条甲方应根据自身特点有计划地对乙方进行政治思想、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，提高乙方思想觉悟、职业道德水准和职业技能。

乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教育培训。

#### 五、劳动报酬

第十条本合同的工资计发形式为：\_\_\_\_\_。

(一)计时形式。乙方的月工资为\_\_\_\_\_元(其中试用期间工资为\_\_\_\_\_元)

(二)计件形式。乙方的劳动定额为\_\_\_\_\_，计件单价为\_\_\_\_\_。

第十一条甲方每月\_\_\_\_\_日以货币形式足额支付乙方的工资。

第十二条本合同履行期间，乙方的工资调整按照甲方的工资分配制度确定。

第十三条甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日工作的，应依法安排乙方补休或支付相应工资报酬。

2、《劳动法》第五十一条规定：\_\_\_\_\_乙方在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，甲方应当依法支付工资。

## 六、保险福利待遇

第十四条甲方应按国家和本市社会保险的有关规定为乙方参加社会保险。

第十五条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按照国家和本市有关规定执行。

第十六条乙方患职业病或因工负伤的工资和工伤保险待遇按国家和本市有关规定执行。

第十七条甲方为乙方提供以下福利待遇：\_\_\_\_\_。

## 七、劳动纪律

第十八条甲方应依法建立和完善各项规章制度；甲方应将各项规章制度告知乙方或者进行公示；甲方的各项规章制度变更后，应及时告知乙方。

## 八、劳动合同的变更

第二十条甲、乙双方经协商一致，可以变更劳动合同的内容，并以书面形式确定。

## 九、劳动合同的解除

第二十一条经甲、乙双方当事人协商一致，本合同可以解除。

第二十二条乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

第二十三条有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

(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) 甲方未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第二十四条有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但是应当提前三十日以书面形式通知乙方：

(一) 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；

(二) 本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更本合同达成协议的。

甲方解除本合同未按规定提前三十日通知乙方的，自通知之日起三十日内，甲方应当对乙方承担本合同约定的义务。

第二十五条乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反劳动纪律或者甲方规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- (四) 被依法追究刑事责任的；
- (五) 法律、法规规定的其他情形。

第二十六条乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第二十四条的约定解除本合同：

- (一) 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；
- (二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (四) 法律、法规规定的其他情形。

## 十、劳动合同的终止

第二十七条有下列情形之一的，本合同终止：

- (一) 本合同期满的；
- (二) 当事人约定的劳动合同终止条件出现的；
- (三) 甲方破产、解散或者被撤销的；

(四)乙方退休、辞职、死亡的。

甲、乙双方实际已不履行本合同满三个月的，本合同可以终止。

乙方患职业病、因工负伤，被确认为部分丧失劳动能力，甲方按照规定支付伤残就业补助金的，本合同可以终止。

第二十八条乙方患职业病或者因工负伤，被确认为完全或者大部分丧失劳动能力的，甲方不得终止本合同，但经双方协商一致，并且甲方按照规定支付伤残就业补助金的，本合同也可以终止。

第二十九条本合同期满或者当事人约定的合同终止条件出现，乙方有下列情形之一的，同时不属于本合同第二十五条第(二)项、第(三)项、第(四)项约定的，本合同期限顺延至下列情形消失：

(一)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(二)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(三)法律、法规、规章规定的其他情形。

## 十一、经济补偿

第三十条有下列情形之一的，甲方应当根据乙方在本单位工作年限，每满一年给予乙方本人一个月工资收入的经济补偿：

(一)甲方依据本合同第二十一条的约定提出与乙方解除本合同的；

(二)乙方依据本合同第二十三条第(二)项、第(三)项的约定解除本合同的；

(三)甲方依据本合同第二十四条第一款第(二)项的约定解除本合同的;

(四)甲方依据本合同第二十四条第一款第(一)项、第(三)项的约定解除本合同的;

(五)甲方依据本合同第二十七条第一款第(三)项的约定终止本合同的;

(六)法律、法规、规章规定的其他情形。

有前款第(一)项、第(二)项、第(三)项规定情形之一的,补偿总额一般不超过乙方十二个月的工资收入,但双方约定超过的,从其约定。

第三十一条上条所称的工资收入按乙方解除或者终止本合同前十二个月的平均工资收入计算,乙方月平均工资收入低于本市职工最低工资标准的,按本市职工最低工资标准计算。本单位工作年限,满六个月不满一年的,按一年计算。

第三十二条甲方依据本合同第二十四条第一款第(一)项的约定解除本合同的,除按约定给予经济补偿外,还应当给予不低于乙方本人六个月工资收入的医疗补助费。

## 十二、补充条款和特别约定

第三十三条乙方为甲方的服务期自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日。

第三十四条乙方应当保守甲方的商业秘密,乙方要求解除本合同的,应当提前\_\_\_\_月通知甲方,在此期间,甲方可以采取相应的脱密措施。

## 十三、违反合同的责任

第三十六条甲方违反本合同约定的条件解除本合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

第三十七条乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同，对甲方造成经济损失的，应按损失的程度承担赔偿责任。

第三十八条乙方违反服务期约定的，应承担违约金为\_\_\_\_\_。

第三十九条乙方违反保守商业秘密约定的，应承担违约金为\_\_\_\_\_。

#### 十四、其他

第四十条本合同未尽事宜，或者有关劳动标准的内容与今后国家、本市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第四十一条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。经双方签字盖章后生效。

委托代理人(签章)\_\_\_\_\_

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

## 上海市劳动合同条例废止篇五

地址(甲方): \_\_\_\_\_

职工(乙方): \_\_\_\_\_

### 使用说明

一、用人单位与职工签订劳动合同时，双方应认真阅读劳动

合同。劳动合同一经依法签订即具有法律效力，双方必须严格履行。

二、劳动合同必须由用人单位(甲方)的法定代表人(或者委托代理人)和职工(乙方)亲自签章，并加盖用人单位公章(或者劳动合同专用章)方为有效。

三、合同参考文本中的空栏，由双方协商确定后填写清楚；不需填写的空栏，请打上“/”。

四、乙方的工作内容及其类别(管理或专业技术类/工人类)应参照国家规定的职业分类和技能标准明确约定。变更的范围及条件可在合同参考文本第十二条中约定。

五、工时制度分为标准、不定时、综合计算工时三种。如经劳动行政部门批准实行不定时、综合计算工时工作制的，应在本参考文本第十二条中注明并约定其具体内容。

六、约定职工正常工作时间的工资要具体明确，并不得低于本市当年最低工资标准；实行计件工资的，可以在本参考文本第十二条中列明，或另签订补充协议。

七、本单位工会或职工推举的代表与用人单位可依法就工资、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项集体协商，签订集体合同。职工个人与用人单位订立劳动合同的各项劳动标准，不得低于集体合同的约定。

八、双方经协商一致后，对劳动合同参考文本条款的修改或未尽事宜的约定，可在参考文本第十二条中明确，或经协商一致另行签订补充协议；另行签订的补充协议，作为劳动合同的附件，与劳动合同一并履行。

九、签订劳动合同时请使用钢笔或签字笔填写，字迹必须清楚，并不得单方涂改。十、本文本不适用非全日制用工使用。



甲方(用人单位): \_\_\_\_\_ 乙方(职工): \_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人): \_\_\_\_\_ 身份证号:  
码: \_\_\_\_\_

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)和国家、省市的有关规定,遵循合法、公平、平等自愿,协商一致、诚实信用原则,订立本合同。

## 一、合同的类型和期限

第一条本合同的类型为: \_\_\_\_\_。期限为:  
为: \_\_\_\_\_。

(一)有固定期限合同。期限\_\_\_\_\_年,自\_\_\_\_\_  
年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_  
日。

(二)无固定期限合同。自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_  
月\_\_\_\_\_日起。

(三)以完成一定工作任务为期限的合同。具体  
为: \_\_\_\_\_。

## 二、试用期

第二条 本合同的试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_  
年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。

第三条录用条件  
为: \_\_\_\_\_。

## 三、工作内容和工作地点

第四条乙方的工作内容

为：\_\_\_\_\_。

第五条 乙方的工作地点为：

\_\_\_\_\_。

#### 四、工作时间和休息休假

第六条乙方所在岗位执行\_\_\_\_\_工时制，具体为：\_\_\_\_\_。

第七条 甲方严格执行国家有关休息休假的规定，具体安排为：\_\_\_\_\_。

甲方应严格遵守国家有关加班的规定，确实由于生产经营需要，应当与乙方协商确定加班事宜。

#### 五、劳动报酬

第八条 本合同的工资计发形式为：\_\_\_\_\_。

(一)计时形式。乙方的月工资为：\_\_\_\_\_元(其中试用期间工资为：\_\_\_\_\_元)。

(二)计件形式。乙方的劳动定额为：\_\_\_\_\_，计件单价为：\_\_\_\_\_。

第九条 甲方每月\_\_\_\_\_日以货币形式足额支付乙方的工资。

第十条 本合同履行期间，乙方的工资调整按照甲方的工资分配制度确定。

第十一条 甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日工作的，应依法安排乙方补休或支付相应工资报酬。

## 六、社会保险

第十二条甲方应按国家和本市社会保险的有关规定为乙方参加社会保险。

第十三条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按照国家和本市有关规定执行。

第十四条乙方患职业病或因工负伤的工资和工伤保险待遇按国家和本市有关规定执行。

## 七、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十五条甲方建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。甲方对可能产生职业病危害的岗位，应当向乙方履行告知义务，并做好劳动过程中职业危害的预防工作。

第十六条甲方为乙方提供必要的劳动条件以及安全卫生的工作环境，并依照企业生产经营特点及有关规定向乙方发放劳防用品和防暑降温用品。

第十七条甲方应根据自身特点有计划地对乙方进行政治思想、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，提高乙方思想觉悟、职业道德水准和职业技能。

乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教育培训。

## 八、劳动合同的履行和变更

第十八条甲方应当按照约定向乙方提供适当的工作场所、劳动条件和工作岗位，并按时向乙方支付劳动报酬。乙方应当认真履行自己的劳动职责，并亲自完成本合同约定的工作任务。

第十九条 甲、乙双方经协商一致，可以变更本合同的内容，并以书面形式确定。

## 九、劳动合同的解除

第二十条经甲、乙双方当事人协商一致，本合同可以解除。

第二十一条乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除本合同。乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除本合同。

第二十二条甲方有下列情形之一的，乙方可以解除本合同：

- (一) 未按照本合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为乙方缴纳社会保险费的；
- (四) 甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；
- (五) 因《劳动合同法》第二十六条第一款规定的情形致使本合同无效的；
- (六) 法律、行政法规规定乙方可以解除本合同的其他情形。

甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除本合同，不需事先告知甲方。

第二十三条乙方有下列情形之一的，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)严重违反甲方的规章制度的；

(三)严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；

(五)因《劳动合同法》第二十六条第一款第一项规定的情形致使本合同无效的；

(六)被依法追究刑事责任的。

第二十四条 有下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方一个月工资后，可以解除本合同：

(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)本合同订立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、乙双方方协商，未能就变更本合同内容达成协议的。

第二十五条乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第二十四条的约定解除本合同：

(二)在甲方工作期间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；

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)在甲方连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

十、劳动合同的终止

第二十六条有下列情形之一的，本合同终止：

- (一) 本合同期满的；
- (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。

第二十七条本合同期满，有第二十五条约定情形之一的，本合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，第二十五条第二项约定乙方丧失或者部分丧失劳动能力后终止本合同的情形，按照国家有关工伤保险的规定执行。

## 十一、经济补偿

第二十八条 有下列情形之一的，甲方应当向乙方支付经济补偿：

- (一) 乙方依照第二十二条约定解除本合同的；
- (二) 甲方依照第二十条约定向乙方提出解除本合同并与乙方协商一致解除本合同的；
- (三) 甲方依照第二十四条约定解除本合同的；
- (五) 依照第二十六条第四项、第五项约定终止本合同的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第二十九条 经济补偿按乙方在甲方工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向乙方支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向乙方支付半个月工资的经济补偿。

如乙方月工资高于本市上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按本市上年度职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指乙方在本合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

## 十二、补充条款和特别约定

第三十条 乙方为甲方的服务期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。

第三十一条 乙方的竞业限制期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。竞业限制的范围为：\_\_\_\_\_。在竞业限制期间甲方给予乙方一定经济补偿，具体标准为：\_\_\_\_\_，支付方式为：\_\_\_\_\_。

## 十三、违反合同的责任

第三十二条 甲方违反本合同约定的条件解除、终止本合同或由于甲方原因订立的无效合同，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

第三十三条 乙方违反本合同约定的条件解除本合同或由于乙方原因订立的无效合同，给甲方造成经济损失的，应按损失的程序承担赔偿责任。

第三十四条 乙方违反服务期约定的，应承担违约金

为：\_\_\_\_\_。

第三十五条 乙方违反竞业限制约定的，应承担违约金为：\_\_\_\_\_。

#### 十四、其他

第三十六条本合同未尽事宜，或者有关劳动标准的内容与今后国家、本市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第三十七条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。经双方签字盖章后生效。

委托代理人(签章)：\_\_\_\_\_委托代理人(签章)：\_\_\_\_\_

## 上海市劳动合同条例废止篇六

根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第十六条第一款规定，劳动合同是劳动者与用工单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。根据这个协议，劳动者加入企业、个体经济组织、事业组织、国家机关、社会团体等用人单位，成为该单位的一员，承担一定的工种、岗位或职务工作，并遵守所在单位的内部劳动规则和其他规章制度；用人单位应及时安排被录用的劳动者工作，按照劳动者提供劳动的数量和质量支付劳动报酬，并且根据劳动法律、法规规定和劳动合同的约定提供必要的劳动条件，保证劳动者享有劳动保护及社会保险、福利等权利和待遇。