# 劳动合同怎么签才正规(16篇)

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2025-04-22

*劳动合同怎么签才正规一乙方：根据《中华人民共和国劳动法》及公司有关制度和规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本劳动合同，共同遵守以下条款：一、甲方因经营（工作）需要，经考核聘用乙方在 岗位工作，担任职务，合同期限自 日起至 年 月...*

**劳动合同怎么签才正规一**

乙方：

根据《中华人民共和国劳动法》及公司有关制度和规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本劳动合同，共同遵守以下条款：

一、甲方因经营（工作）需要，经考核聘用乙方在 岗位工作，担任职务，合同期限自 日起至 年 月 日止。在合同期内，甲方有权根据经营（工作）需要及乙方的表现调整乙方的岗位和职务。

二、甲方实行同工同酬、易岗易薪制，按乙方当前的工作岗位和职务月工资定为 元，其它项目工资按劳所得。

三、乙方应严格遵守甲方的工作制度，在非规定休息日休息的.均视为无薪休假，不计发工资，情节严重的，倒扣工资20xx美容院劳动合同范本20xx美容院劳动合同范本。

四、合同期内，乙方工作表现优秀，在续签合同的前提下，甲方将提供乙方外出学习进修机会，学习费用由乙方负担。在学习期间不计发工资及补贴。

五、在合同期内，乙方若有以下行为，甲方有权及时解除本合同，并且不做任何补偿。

1、合同期内，经过进一步考核，发现乙方不符合甲方用工条件的；即工作期间不服从安排的；

2；严重违反美容院制定的规章制度的；

3；严重失职、营私舞弊，即在当班期间，使美容院产品丢失、损坏，对甲方造成重大损失的；

4、被依法追究刑事责任的。

六、在下列情况下，经甲、乙双方协商一致，可改签长期正式劳动合同，同时解除本合同。

1、乙方申请，经甲方进一步认定乙方工作优秀的；

2、因甲方经营（工作）需要发生变化需延长乙方合同期限，并经乙方同意的。

七、乙方在上岗前需交纳上岗风险抵押金元，若解除合同需提前30天以书面形式通知甲方，离岗前应交回在岗期间公司发给的制服、资料等所有公司财物及有关证件。合同未到期离岗或提交书面离岗申请未满30天而离岗的，甲方不予退还风险抵押金，并且按风险抵押金的 %赔偿违约金。

八、合同期内乙方造成的所有欠款，应在甲方规定的期限内负责追回，甲方亦可直接从乙方工资中扣除；离岗前欠款未追回的，甲方有权直接向乙方担保人追回，乙方担保人负有连带责任。

九、本合同一式两份，自甲、乙双方签字盖章之日起生效，任何一方违反本聘用劳动合同所造成经济损失的，应根据后果和责任大小承担责任。

未尽事宜，具体问题具体解决。

甲方（签章）：

乙方（签章）：

担保人（签章）：

年 月 日

年 月 日

**劳动合同怎么签才正规二**

甲方：

乙方：

根据《中华人民共和国劳动法》及公司有关制度和规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本劳动合同，共同遵守以下条款：

一、甲方因经营（工作）需要，经考核聘用乙方在 岗位工作，担任职务，合同期限自 日起至 年 月 日止。在合同期内，甲方有权根据经营（工作）需要及乙方的表现调整乙方的岗位和职务。

二、甲方实行同工同酬、易岗易薪制，按乙方当前的工作岗位和职务月工资定为 元，其它项目工资按劳所得。

三、乙方应严格遵守甲方的工作制度，在非规定休息日休息的.均视为无薪休假，不计发工资，情节严重的，倒扣工资20xx美容院劳动合同范本20xx美容院劳动合同范本。

四、合同期内，乙方工作表现优秀，在续签合同的前提下，甲方将提供乙方外出学习进修机会，学习费用由乙方负担。在学习期间不计发工资及补贴。

五、在合同期内，乙方若有以下行为，甲方有权及时解除本合同，并且不做任何补偿。

1、合同期内，经过进一步考核，发现乙方不符合甲方用工条件的；即工作期间不服从安排的；

2；严重违反美容院制定的规章制度的；

3；严重失职、营私舞弊，即在当班期间，使美容院产品丢失、损坏，对甲方造成重大损失的；

4、被依法追究刑事责任的。

六、在下列情况下，经甲、乙双方协商一致，可改签长期正式劳动合同，同时解除本合同。

1、乙方申请，经甲方进一步认定乙方工作优秀的；

2、因甲方经营（工作）需要发生变化需延长乙方合同期限，并经乙方同意的。

七、乙方在上岗前需交纳上岗风险抵押金元，若解除合同需提前30天以书面形式通知甲方，离岗前应交回在岗期间公司发给的制服、资料等所有公司财物及有关证件。合同未到期离岗或提交书面离岗申请未满30天而离岗的，甲方不予退还风险抵押金，并且按风险抵押金的 %赔偿违约金。

八、合同期内乙方造成的所有欠款，应在甲方规定的期限内负责追回，甲方亦可直接从乙方工资中扣除；离岗前欠款未追回的，甲方有权直接向乙方担保人追回，乙方担保人负有连带责任。

九、本合同一式两份，自甲、乙双方签字盖章之日起生效，任何一方违反本聘用劳动合同所造成经济损失的，应根据后果和责任大小承担责任。

未尽事宜，具体问题具体解决。

甲方（签章）：

乙方（签章）：

担保人（签章）：

年 月 日

年 月 日

**劳动合同怎么签才正规三**

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，用人单位可与劳动者协商，对劳动合同进行变更，如果未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位在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。

(1)订立劳动合同所依据的法律、法规已经修改或者废止。

(2)用人单位方面的原因。用人单位经上级主管部门批准或者根据市场变化决定转产、调整生产任务或者生产经营项目等。

(3)劳动者方面的原因。如劳动者的身体健康状况发生变化、劳动能力部分丧失、所在岗位与其职业技能不相适应、职业技能提高了一定等级等，造成原劳动合同不能履行或者如果继续履行原合同规定的义务对劳动者明显不公平。

(4)客观方面的原因。这种客观原因的出现使得当事人原来在劳动合同中约定的权利义务的履行成为不必要或者不可能。这时应当允许当事人对劳动合同有关内容进行变更。

①由于不可抗力的发生，使得原来合同的`履行成为不可能或者失去意义。不可抗力是指当事人所不能预见、不能避免并不能克服的客观情况，如自然灾害、意外事故、战争等。

②由于物价大幅度上升等客观经济情况变化致使劳动合同的履行会花费太大代价而失去经济上的价值。这是民法的情势变更原则在劳动合同履行中的运用。

在满足一定条件的时候，劳动合同可以在双方的协商后发生变更。但是各位必须明确是在什么情况下劳动合同才能变更，这个是变更劳动合同的前提。

**劳动合同怎么签才正规四**

固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。固定期限劳动合同制度的主要作用是建立和谐、稳定的劳动关系，这不仅是对劳动者权益的一种保护，而且也是对用人单位长期利益的一种保护。由于之前很多用人单位不与劳动者订立劳动合同或者劳动合同短期化，企业的短期化行为造成劳动者的短期化行为，使劳动者对企业没有归属感，缺乏信任，造成企业人才队伍不稳定，有“培养一个，跳槽一个”的现象。

企业与劳动者签订固定期限劳动合同，能够留住人才，增强企业与员工之间的互信，增强员工的忠诚度，有利于建立和谐、稳定的劳动关系。而且劳动合同法较《劳动法》给了企业更大的解除合同的法定理由。按照《劳动法》用人单位只有在濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，才可以裁减人员。

(1)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;

(2)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。

同时，劳动合同法放宽了用人单位裁减人员的程序要求。《劳动法》规定，用人单位裁减人员的，都应当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。 《劳动合同法》将《劳动法》以上规定内容调整为，用人单位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，才应当按照以上规定的程序执行;裁减人员不足二十人且占企业职工总数不足百分之十的，无须按照以上规定的程序执行。由以上可见，企业完全没有必要的劳动合同法生效前突击裁员，突击裁员也不会减轻企业的负担。

通过以上与小编一起了解了劳动合同续签年限规定方面的内容，对于这方面的内容我们有一个简单的了解，如果您想了解更多有关劳动合同续签年限规定方面的内容以及法律资料，可以咨询，寻求律师的帮助，律师会在第一时间解答您的法律疑惑，实际提供帮助，帮助您解决您有关方面的法律问题，切实保障您的合法权益。

我国《合同法》第60条规定：“当事人应当按照约定全面履行自己的义务。当事人应当遵循诚实信用原则，根据合同的性质、目的和交易习惯履行通知、协助、保密等义务。”虽然不同类型的合同有不同的特点，但该条规定了合同履行的一般原则。

(一)按照约定全面履行原则

按照约定全面履行原则，即全面履行原则，又称之为适当履行原则或正确履行原则，它是指合同的当事人在适当的时间，适当的地点，以适当的方式，按照合同中约定的数量和质量，履行合同中约定的义务。这项原则的意义在于指导和监督当事人保质、保量地、按时全面完成合同的义务，防止违约情况的发生，借以保护当事人的合法权益。按约全面履行原则是决定合同是否履行和是否违约的法律标准，是衡量合同履行程度和违约责任的尺度。

一般而言，按约定全面履行原则包括三个方面的具体内容：一是履行主体适当。即当事人一般应当亲自地履行合同，不能由第三人代为履行，但是当事人另有约定的除外。二是标的适当。即当事人交付的标的物、提供的工作成果、提供的劳动符合合同的约定或者交易惯例。三是履行方式和履行地点适当。应按合同所约定的数量、质量、品种等全面履行，不得部分履行，部分不履行，否则，即构成违约。

(二)根据诚实信用原则履行合同的附随义务

当事人应当根据诚实信用的原则，履行合同约定之外的附随义务。附随义务是基于诚实信用原则而产生的一项合同义务，虽然该义务当事人在合同中可能没有约定，但是，任何合同的当事人在履行时都必须遵守。当事人应当按照法律、法规的有关要求，根据合同的性质、目的和交易习惯等，履行附随于主合同的其他义务。

我国《合同法》规定的附随义务包括：(1)通知义务，是指当事人在履行合同中应当将有关重要的事项、情况告诉对方，例如，一方因客观情况必须变更合同或者因不可抗力致使合同不能履行时，都应当及时通知对方当事人。(2)协助义务，是指当事人在履行合同过程中要互相合作，像对待自己的事务一样对待对方的事务，不仅要严格履行自己的合同义务，而且要配合对方履行义务。(3)保密义务是指当事人在履行合同中对属于对当事人的商业秘密或者对方当事人要求保密的信息、事项不能向外界泄露。除了通知、协助、保密等义务以外，当事人还应当履行其他义务，如提供必要的条件和防止损失扩大。(4)提供必要的条件是指当事人在履行合同中为对方当事人履行合同创造必要的方便条件，该项义务与协助义务紧密相连。当事人相互之间有协助履行的义务，就必须要为对方提供必要的条件。(5)防止损失扩大是在合同履行过程中因某种原因致使当事人遭受损失，双方在有条件的情况下都有采取积极措施防止损失扩大的义务，而不管这种损失的造成与自己是否有关。《合同法》第119条也规定：“当事人一方违约后，对方应当采取适当措施防止损失的扩大;没有采取适当措施致使损失扩大的，不得就扩大的损失要求赔偿。当事人因防止损失扩大而支出的合理费用，由违约方承担。”

一个企业的经营成败和合同及合同管理有密切关系。由此可见，合同管理对公司来说是非常重要的一项事务，那么公司合同管理需要注意哪些事项呢？小编整理了合同管理的相关内容，请阅读下面的文章进行了解。

1.签订合同首先要明确的两个基本原则：

(1)如果不是即时结清的合同，应当以书面方式订立。签订书面合同有两个基本目的：一是明确各自的权利义务;二是作为证据，纠纷发生后，可向司法机关提供，用以证实自己主张的凭证。

(2)对合同的各个条款要做到明确、详细。

2.签订合同主体资格的审查

依据不同的签约人要着重审查如下材料：

(1)由对方法定代表人亲自签约的情况

①对方是否有营业执照，而且是否真实，营业执照上注明的经营范围、经营期限等;

②营业执照上记载的法定代表人是否与合同上的签约人有出入;

③签约人的身份证等有关身份材料的审查;

④对方营业场所以及是否正常经营等。

(2)由对方特定的业务员签约的情况

①业务员的身份证明材料;

②业务员与委托单位的关系;

③业务员与委托单位是否有合法有效的委托手续;

④业务员是否得到委托单位的授权，特别要注意审查委托代理的权限、委托代理的期限。特别防范无权代理、越权代理;

⑤委托单位是否有企业营业执照，签约时是否还存在。

总之在签约之前务必要对对方当事人的情况进行具体认真的`核实。采用的方式可以是电话询问、写信、发函、上门考察，以及到有关部门查询等。在经过一番调查的基础上，较为具体地掌握对方的情况，这是签订合同的第一步。

3.合同主要内容的审查。

一般来说合同的内容由当事人约定，主要包括以下条款：①当事人的名称或姓名、住所;②标的;③数量;④质量;⑤价款或报酬(付款期限、付款方式);⑥履行期限、地点、方式;⑦违约责任(损失赔偿、违约金计算方式);⑧解决争议的方法;(法院、仲裁委员会)。

1.关于合同管理机构

根据公司的管理体制规定，合同管理机构有的在业务开发部门，有的在财务部门，有的在工程部门，有的在质量管理部门，但不管是由何部门管理，都要明确职责和权限。

2.关于合同管理程序，方法与过程的控制

管理程序主要是明确合同签订过程如何控制，避免签订不合法的合同。主要包括如下内容：

(1)合同签订前的评审：

首先涉及由哪个部门或哪几个部门负责评审及评审的内容和范围等要明晰。评审内容也要作明确的规定，一般应涉及对客户资信评估，递交项目建议书方面的项目报价，自我评审与控制，对客户相关要求的评审，合同风险评估。

(2)合同起草与签订

谁负责合同起草与签订，谁负责审核与批准。

(3)合同的变更管理

应明确一般变更的评审人与重大变更的评审人。

(4)合同履行的跟踪

要明确合同跟踪合同履行的一个或几个部门，定期对合同的整体实施情况进行监控。

(5)合同收尾阶段管理

对已经完成的重点项目，应明确由哪个部门提供合同总体运行报告，对成本和风险控制作出有参考价值的总结。

3.关于合同管理责任

为保证制度的有效运行，应明确相关部门的管理责任。

4.关于合同信息管理与备案归档

明确合同文本管理部门及对合同文本使用、借用的权限及程序。

公司不签劳动合同怎么办

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。那么如果公司不签劳动合同应该怎么办？小编为大家整理了劳动合同的法律知识，请阅读了解。

一、公司不与员工签订劳动合同，员工如果想要继续在该公司上班，就需要收集在该公司上过班的任何证据，例如：

有公司名称的工装、工作证或工作牌(最好盖有公章)、工资卡、工资条、考勤记录、社会保险缴纳记录、录音录像或者其它有你名字和公章的文件等(其中有公章的工作证、社会保险缴费记录、有你名字和公章的文件，有一个足以证明劳动关系)

同事证言(离职在职的都可以)，一般可以找刚刚离职的，如果一个月之内离职的，还跟公司存在与你相同争议问题的同事，可以一起申请仲裁。

二、如果员工不想在公司继续干，可以申请来维护自己该得的权益，流程大致如下：

携带劳动仲裁申请书、身份证复印件、相关证据、工商注册信息，然后去当地仲裁委申请立案就可以!立案后，你去找新工作，不耽误什么!

劳动争议案件受理费收费标准：3人以下的，每件20元;4至9人的，每件30元;10人以上的集体劳动争议案件，每件50元。

劳动争议案件处理费收费标准：

(一)没有争议金额的案件，每件300元。

(二)有争议金额的案件，按下列标准累加收费：

1.争议金额在1万元以内(含1万元)的案件，每件500元;

2.争议金额超过1万元至5万元(含5万元)的部分，按3%收费;

3.争议金额超过5万元至10万元(含10万元)的部分，按2%收费;

4.争议金额超过10万元的部分，按1%收费。

劳动合同订立的要求

劳动合同是劳动关系建立、变更和终止的一种法律形式。根据《劳动合同法》第十条的规定，建立劳动关系的，应当及时订立书面劳动合同。作为劳动者，了解劳动合同订立的相关要求是很有必要的。那么，劳动合同订立的要求到底有哪些呢?

劳动合同订立的一般程序是什么?劳动合同订立的要求有哪些?

一.劳动合同订立的一般程序

1.要约

要约是指一方当事人以订立合同为目的向另一方就合同主要内容作出的意思表示。因而，要约的发出人和接受人均须特定，且要约的内容足以构成合同的主要条款，同时应作出缔约的表示，否则不算有效要约。如果仅有订约的意思而未就合同主要内容作出表示，只能称为要约邀请，不能产生要约的效力。要约仅在要约有效期内对要约人具有法律拘束力，要约期满其效力自动解除。因而，用人单位如果仅在招工启示或广告或简章中介绍自身情况，并发出招工信息，并未就合同主要内容给予说明，该行为只能算是要约邀请，不构成有效要约。而如果用人单位在招工简章中对合同条件给予明确说明，则属于要约，一旦应招者承诺，用人单位有义务与劳动者签订劳动合同。如应招者不同意所列条件，而提出新的条件，则属于反要约，用人单位可以承诺，也可不予承诺而不成立合同。

2.承诺

承诺是指受要约人完全五条件地接受要约以成立合同的意思表示。承诺必须由受要约人本人在有效期内作出，且应当完全接受要约条款，如果接受的意思与要约不一致而改变了要约的实质性内容，则只能视为反要约，不构成有效承诺。劳动者或用人单位一旦同意对方要约而作出承诺，劳动合同即告成立。

任何一个劳动合同的成立，一般都要经过上述两个阶段，但具体可能要经过要约——反要约——再要约——承诺的复杂的反复协商，最后成立合同的过程，合同一经成立，即对双方当事人产生法律拘束力。

二.劳动合同订立的要求

1.订立劳动合同的目的必须合法。当事人不得以订立劳动合同的合法形式掩盖非法意图和违法行为，以达到不良企图的目的。

2.订立劳动合同的主体必须合法。即双方当事人必须具备法律、法规规定的主体资格。作为用人单位，应是依法成立的企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体等用人单位。作为劳动者，必须具有劳动权利能力和劳动行为能力，即应是年满16周岁、具有劳动行为能力的中国人、外国人和无国籍人，双方主体在签约时，主体资格必须合法。

3.订立劳动合同的内容必须合法。双方当事人在劳动合同中所设定的权利、义务条款必须符合国家法律、法规和有关政策的规定。如有的劳动合同规定：“发生工伤事故，单位概不负责”、“旷工3天予以除名”、“不享受星期天休假”等等，均属于内容违法而无效的条款。对此，用人单位应承担由此而产生的法律责任。

4.订立劳动合同的程序必须合法。有的地方性的法规对劳动合同签订程序的法律要求，除了要求当事人签订书面合同并签字盖章外，还规定由劳动行政主管部门的劳动合同管理机构进行鉴证，方能生效。

5.订立劳动合同的行为必须合法。

对劳动合同订立的理解有哪些误区

劳动合同是指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。订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。但是在实际的劳动合同认识中，对劳动合同的订立也存在着一些误区，本文总结了对劳动合同订立的一些误区，仅作参考。

其实，“临时工”是一个已经推出历史舞台的一个概念，是我国统一实行劳动合同制度以前，与“固定工”相对应的概念。《劳动法》颁布实施后，用人单位招聘劳动者都应与劳动者签订劳动合同。用人单位如果与所谓的“临时工”不签定劳动合同，一旦发生劳动争议，用人单位不但要赔偿由此给劳动者带来的损失，而且也可能面临行政处罚。

在招聘新员工时，企业为了占据主动,防止被“套牢”，往往同试用期内的员工不签订正式的劳动合同或只签订一纸“试用期合同”，待试用期过后再与劳动者签订劳动合同。其实这种做法是违反法律规定的，跟据《劳动法》第16条第2 款规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同。”《劳动法》第21条规定：“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。” 根据上述规定，劳动者和用人单位建立劳动关系，就应当签订劳动合同。试用期是劳动者和用人单位劳动关系的一种表现形式，所以也应当签订劳动合同。劳动者和用人单位双方同意建立劳动关系，用人单位应当在劳动者开始工作之时就与其签订劳动合同。因此，劳动者与用人单位签订劳动合同的时间应在试用期之前。

试用期过后再与劳动者签订劳动合同，不仅是违法的，而且也可能将自己“套牢”。实际上这种做法往往是弄巧成拙，最终是适得其反。因为，现行法律规定，企业同员工未签订劳动合同但存在劳动关系的作为事实劳动关系仍受法律保护，而作为事实劳动关系，企业要终止必须提前30天通知员工并应依法补偿;法律还规定，只签订试用期合同的，试用期不成立，该“试用期”即为劳动合同期限。显然，试用期内不签劳动合同或只签试用期合同，企业本来是想防止被“套牢”，实际上恰好被“套牢”，因此，此种做法不可取，正确做法应是同新进员工签订劳动合同，劳动合同中包含试用期的内容。

许多企业认为试用期内双方的劳动关系尚未最终确定，所以企业不需为试用期内的员工缴纳社保费,其实不然。试用期内双方的劳动关系虽未最终确定，但确已形成，因此法律明确规定企业应为试用期内的员工缴纳社保费。

目前，有些企业以防偷、防跑、防犯规等等为由在与劳动者签订劳动合同时，收取“押金”、 “保证金”等，如果没有押金，就扣下试用期期间的工资做抵押。收取押金的企业绝大多数是一些小企业。其实，这种做法是违反法律的，一旦劳动者向劳动部门投诉，企业是得不偿失。《劳动法》明确规定：“用人单位在与劳动者订立劳动合 同时，不得以任何形式向劳动者收取定金(物)或抵押金(物)。对违反以上规定的，由公安部门和劳动行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。”

如果您对劳动合同的订立还有什么法律疑问，欢迎免费咨询我们专业律师，他们会及时给您回复。

**劳动合同怎么签才正规五**

甲方（单位名称）：

法定代表人或主要负责人：

单位地址：

联系电话： 电子邮箱：

乙方（姓名）：

居民身份证号码

现居住地地址

联系电话： 电子邮箱：

甲、乙双方根据国家劳动法律、法规规定，在合法、公平、平等自愿和协商一致、诚实信用的基础上，签订本合同：

第一条工作地点及工种

根据甲方工作需要,乙方同意在甲方安排的工作地点从事岗位(工种)的工作。在合同期间内，甲方因生产工作需要确需调整乙方岗位（工种）的，应考虑调整岗位的合理性，原则上乙方应当服从甲方工作安排，具体事宜双方协商确定。

第二条合同期限

本合同为固定期限合同，合同期限自年月日起至年月日止，其中包括试用期个月。

本合同在用工前签订的，劳动关系自用工之日起开始建立。

第三条工作时间和休息休假。

3.1甲方对乙方所在岗位实行标准工时工作制度工时制度。

3.2乙方依法享有婚假、产假、丧假、带薪年休假等，甲方在法定节假日、休息日期间应安排劳动者休息休假。确因工作需要加班的应依法支付加班费或安排补休。

3.3乙方因工伤或患职业病，患病或非因工负伤，依法享有医疗待遇。

第四条工资标准及支付方式

乙方在法定工作时间或者劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动，甲方应当按照劳动合同约定的工资标准支付乙方工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当年度政府规定的乙方工作地点所属行政区域最低工资标准。乙方的奖金及各项津贴、补贴按甲方依法制定的劳动报酬、分配制度规定执行。

4.1双方确认，试用期月工资为人民币元；试用期满后的月工资为人民币元。

双方约定加班加点工资的计算基数为（加班加点工资的计算基数不得低于劳动合同约定的工资标准）。

上述劳动报酬确定后，甲方可根据乙方的技术水平、熟练程度的提高、贡献大小以及生产经营的变化适时调整乙方的工资水平。乙方的劳动报酬可随工作地点、岗位（工种）的变化而改变。

4.2甲方于每月日支付乙方上个月的工资，并应当向乙方提供工资清单。工资将由甲方以银行转账或乙方认为适当的其他方式支付。

4.3依照法律规定，甲方作为扣缴义务人，将在支付乙方工资前代扣代缴其个人所得税及其他应缴税款。

第五条社会保险

甲、乙双方在合同期内应按法律、法规及有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

第六条劳动条件和劳动保护

甲方应按国家规定提供安全卫生的劳动条件，对乙方进行劳动安全卫生教育，按规定做好女职工、未成年工、危险性较大的特种作业人员的劳动保护。乙方在劳动过程中必须严格遵守国家或甲方制定的安全生产操作规程。

对乙方从事接触职业病危害作业的,甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查,在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

第七条双方应遵守的规范

合同期内，双方应遵守国家法律、法规及甲方制定的符合劳动法律、法规的规章制度。

第八条合同的解除

8.1甲、乙双方协商一致可以解除劳动合同。

8.2在合同期内，乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同。

8.3在合同期内甲方有下列情形之一的，乙方可以随时解除劳动合同：

（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）因甲方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使乙方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同经确认劳动合同无效的；

（六）法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形

8.4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，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知甲方。

8.5乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。除乙方有本条款第六点和第七点第一项、第二项约定的情形外，甲方不得在试用期内解除劳动合同。

8.6乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反甲方规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；

（四）乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方的工作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的；

（五）因乙方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使甲方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同经确认劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

8.7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，可以解除劳动合同：

（一）乙方患病或者非因工负伤，在规定的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的；

（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，经双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

8.8甲方依法可对包括乙方在内的员工进行裁员。

第九条不得解除合同的情形

乙方有下列情形之一的，甲方不得依照本合同第八条第七点、第八点的约定解除劳动合同：

（一）从事接触职业病危害作业的乙方未进行离岗前职业健康检查，或者乙方为疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（二）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、哺乳期内的；

（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。

第十条合同的终止

有下列情形之一的，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。

第十一条本合同的组成部分

本合同订明的补充件、附件和甲、乙双方协商一致的有关修改合同的文件以及双方订立的《培训合同》、《保密及知识产权保护协议》、《竞业禁止协议》是本合同的组成部份。

第十二条甲方所制规章管理制度的效力

甲方制定的各项规章管理制度是本合同的附件，与本合同具有同等法律效力，乙方愿意遵守。

第十三条争议的解决

因本协议引起的纠纷，如果协商解决不成，任何一方均有权向甲方所在地的劳动仲裁委提出权利主张。

第十四条通知与送达

14.1双方明确以本协议所列之联系地址、传真号码或电子邮箱为送达地址，若一方上述地址、号码、电子邮箱发生变动，应予3日内书面通知，在通知到达之前均以此前所列地址为准；

14.2双方送达文件可通过挂号信函、特快专递、传真或电子邮件等方式送达，信函、文件或传真发出之日即视为送达。

第十五条生效及其他

15.1双方认为需要约定的其它事项： 。

15.2其它事项本合同没有约定的，按有关规定执行或双方协商解决。本合同订明的事项，与法律、法规有抵触的，按法律、法规执行。

15.3本合同自双方签订后生效，一式二份，双方各执一份，具有同等的法律效力。

15.4甲乙双方确认签署本合同前，甲方已将本协议的全部条款向乙方做了相应的条款说明，乙方已对本协议做了全面准确的理解，签约双方对本协议各条款含义认识一致。

甲方（签章）：

法定代表人或负责人（签字）：

乙方（签字）：

委托代理人：

年月日

**劳动合同怎么签才正规六**

甲方（单位名称）：

法定代表人或主要负责人：

单位地址：

联系电话： 电子邮箱：

乙方（姓名）：

居民身份证号码

现居住地地址

联系电话： 电子邮箱：

甲、乙双方根据国家劳动法律、法规规定，在合法、公平、平等自愿和协商一致、诚实信用的基础上，签订本合同：

第一条工作地点及工种

根据甲方工作需要,乙方同意在甲方安排的工作地点从事岗位(工种)的工作。在合同期间内，甲方因生产工作需要确需调整乙方岗位（工种）的，应考虑调整岗位的合理性，原则上乙方应当服从甲方工作安排，具体事宜双方协商确定。

第二条合同期限

本合同为固定期限合同，合同期限自年月日起至年月日止，其中包括试用期个月。

本合同在用工前签订的，劳动关系自用工之日起开始建立。

第三条工作时间和休息休假。

3.1甲方对乙方所在岗位实行标准工时工作制度工时制度。

3.2乙方依法享有婚假、产假、丧假、带薪年休假等，甲方在法定节假日、休息日期间应安排劳动者休息休假。确因工作需要加班的应依法支付加班费或安排补休。

3.3乙方因工伤或患职业病，患病或非因工负伤，依法享有医疗待遇。

第四条工资标准及支付方式

乙方在法定工作时间或者劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动，甲方应当按照劳动合同约定的工资标准支付乙方工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当年度政府规定的乙方工作地点所属行政区域最低工资标准。乙方的奖金及各项津贴、补贴按甲方依法制定的劳动报酬、分配制度规定执行。

4.1双方确认，试用期月工资为人民币元；试用期满后的月工资为人民币元。

双方约定加班加点工资的计算基数为（加班加点工资的计算基数不得低于劳动合同约定的工资标准）。

上述劳动报酬确定后，甲方可根据乙方的技术水平、熟练程度的提高、贡献大小以及生产经营的变化适时调整乙方的工资水平。乙方的劳动报酬可随工作地点、岗位（工种）的变化而改变。

4.2甲方于每月日支付乙方上个月的工资，并应当向乙方提供工资清单。工资将由甲方以银行转账或乙方认为适当的其他方式支付。

4.3依照法律规定，甲方作为扣缴义务人，将在支付乙方工资前代扣代缴其个人所得税及其他应缴税款。

第五条社会保险

甲、乙双方在合同期内应按法律、法规及有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

第六条劳动条件和劳动保护

甲方应按国家规定提供安全卫生的劳动条件，对乙方进行劳动安全卫生教育，按规定做好女职工、未成年工、危险性较大的特种作业人员的劳动保护。乙方在劳动过程中必须严格遵守国家或甲方制定的安全生产操作规程。

对乙方从事接触职业病危害作业的,甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查,在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

第七条双方应遵守的规范

合同期内，双方应遵守国家法律、法规及甲方制定的符合劳动法律、法规的规章制度。

第八条合同的解除

8.1甲、乙双方协商一致可以解除劳动合同。

8.2在合同期内，乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同。

8.3在合同期内甲方有下列情形之一的，乙方可以随时解除劳动合同：

（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）因甲方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使乙方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同经确认劳动合同无效的；

（六）法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形

8.4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，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知甲方。

8.5乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。除乙方有本条款第六点和第七点第一项、第二项约定的情形外，甲方不得在试用期内解除劳动合同。

8.6乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反甲方规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；

（四）乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方的工作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的；

（五）因乙方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使甲方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同经确认劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

8.7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，可以解除劳动合同：

（一）乙方患病或者非因工负伤，在规定的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的；

（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，经双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

8.8甲方依法可对包括乙方在内的员工进行裁员。

第九条不得解除合同的情形

乙方有下列情形之一的，甲方不得依照本合同第八条第七点、第八点的约定解除劳动合同：

（一）从事接触职业病危害作业的乙方未进行离岗前职业健康检查，或者乙方为疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（二）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、哺乳期内的；

（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。

第十条合同的终止

有下列情形之一的，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。

第十一条本合同的组成部分

本合同订明的补充件、附件和甲、乙双方协商一致的有关修改合同的文件以及双方订立的《培训合同》、《保密及知识产权保护协议》、《竞业禁止协议》是本合同的组成部份。

第十二条甲方所制规章管理制度的效力

甲方制定的各项规章管理制度是本合同的附件，与本合同具有同等法律效力，乙方愿意遵守。

第十三条争议的解决

因本协议引起的纠纷，如果协商解决不成，任何一方均有权向甲方所在地的劳动仲裁委提出权利主张。

第十四条通知与送达

14.1双方明确以本协议所列之联系地址、传真号码或电子邮箱为送达地址，若一方上述地址、号码、电子邮箱发生变动，应予3日内书面通知，在通知到达之前均以此前所列地址为准；

14.2双方送达文件可通过挂号信函、特快专递、传真或电子邮件等方式送达，信函、文件或传真发出之日即视为送达。

第十五条生效及其他

15.1双方认为需要约定的其它事项： 。

15.2其它事项本合同没有约定的，按有关规定执行或双方协商解决。本合同订明的事项，与法律、法规有抵触的，按法律、法规执行。

15.3本合同自双方签订后生效，一式二份，双方各执一份，具有同等的法律效力。

15.4甲乙双方确认签署本合同前，甲方已将本协议的全部条款向乙方做了相应的条款说明，乙方已对本协议做了全面准确的理解，签约双方对本协议各条款含义认识一致。

甲方（签章）：

法定代表人或负责人（签字）：

乙方（签字）：

委托代理人：

年月日

**劳动合同怎么签才正规七**

甲方签名：

乙方签名：

根据《中华人民共和国合同法》以及有关规定，甲乙双方本着自愿、平等、诚信的原则签订本协议书，诚信合作协议书。

欢迎你加入xx烫染连锁店，加入x烫染连锁店有以下合作原则：

加xx烫染连锁店后必须服从xx烫染连锁店的一切相关规定，做一个优秀的团队精英目标者.

你可以为xx烫染连锁店奋斗 年，于 年 月 日到 年 月 日，在你签定奋斗目标时，中途不可以辞工，必须在奋斗目标完成情况下，方可向xx烫染连锁店提出辞职;如有特殊的情况，需提前40天向公司提出申请，得到公司同意后，发放实际薪资，方可离职;如合作不满三个月中途辞工,不享受底薪和保底工资.严重违反公司相关规定被公司解约发放30%的食宿费，70%薪资，剩余部分作为对没有达成目标的处罚，协议书《诚信合作协议书》。（已据国家相关法律规定）

xx烫染连锁店有以下工种，加入流行密码烫染连锁店需交纳食宿费 元，若经济困难都可申请从工资里扣除。每月10号发放薪资.(见工资提成表)

店长( ) 设计师( ) 收银员( ) 烫染师( ) 洗护师( )

合同期满辞工发放全部薪资和食宿费，如旷工达三天以上者，按自动离职处理.公司有权不返还全部食宿费及所有未发完的工资！！

在工作期间希望大家可以更好的为自己的人生理想做一个基奠，为人生的`最终目标而迈出实质性的一步，为共同的目标而努力奋斗！！

祝大家合作愉快!！

注：未尽事宜，双方另行友好协商。本协议一式两份，甲乙双方各执一份，签字后即日起生效.

甲方: 乙方:

年 月 日

**劳动合同怎么签才正规八**

合同编号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方（用人单位）名称： \_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

性质：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人（委托代理人）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（劳动者）姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

出生年月：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

家庭住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

居民身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》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。

第一条 甲、乙双方选择以下第\_\_\_\_\_\_\_\_\_种形式确定本合同期限：

（一）有固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

（二）无固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至法定的或本合同所约定的终止条件出现时止。

（三）以完成一定的工作（任务）为期限。自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至工作（任务）完成时即行终止。其中试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止，期限为\_\_\_\_\_\_\_\_\_天。

第二条 根据甲方工作需要，乙方同意从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位（工种）工作。经甲、乙双方协商同意，可以变更工作岗位（工种）。

第三条 乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。

第四条 乙方实行\_\_\_\_\_\_\_\_\_工时制。

（一）实行标准工时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过8小时，每周不超过40小时。甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

（二）实行综合计算工时工作制的，平均每日工作时间不得超过8小时，平均每周工作时间不得超过40小时。

（三）实行不定时工作制的，工作时间和休息休假乙方自行安排。

第五条 甲方延长乙方工作时间的，应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

第六条 乙方在合同期内享受国家规定的各项休息、休假的权利，甲方应保证乙方每周至少休息一天。

第七条 甲方要严格执行国家和地方有关劳动保护的法律、法规和规章，为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，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。

第八条 甲方应对乙方进行安全生产教育和培训，保证乙方具备必要的安全生产知识，熟悉有关的安全生产规章制度和安全操作规程，掌握本岗位的安全操作技能。乙方未经安全生产教育和培训合格的，不得上岗作业。

第九条 甲方应当督促乙方严格执行本单位的安全生产规章制度和安全操作规程；并向乙方如实告知作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施以及事故应急措施。

甲方应告知乙方以下劳动安全、防止职业危害的事项：

1、\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2、\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3、\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第十条 甲方必须为从业人员提供符合国家标准或者行业标准的劳动防护用品，并监督、教育乙方按照使用规则佩戴、使用。

第十一条 乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行健康检查。

第十二条 乙方有权了解其作业场所和工作岗位存在的危险因素，防范措施及事故应急措施，有权对甲方安全生产工作提出建议，有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及管理人员漠视乙方健康的行为，有权提出批评，并向有关部门检举控告。甲方不得因此而降低乙方的工资、福利等待遇或者解除与乙方订立的.劳动合同。

第十三条 乙方应当接受安全生产教育和培训，掌握本职工作所需的安全生产知识，提高安全生产技能，增强事故预防和应急处理能力。

第十四条 乙方在作业过程中，应当严格遵守甲方的安全生产规章制度和操作规程，服从管理，正确佩戴和使用劳动防护用品。

第十五条 乙方试用期的工资标准为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/月。（试用期间工资不得低于本单位同工种、同岗位职工工资的80%）。

第十六条 乙方试用期满后，甲方应根据本单位的工资制度，确定乙方实行以下第\_\_\_\_\_\_\_\_\_种工资形式：

（一）计时工资。乙方的工资由以下几部分组成：\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_；其标准分别为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/月、\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/月、\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/月、\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/月。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。

（二）计件工资。甲方应制定科学合理的劳动定额标准，计件单价约定为\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

（三）其他工资形式。具体约定在本合同第\_\_\_\_\_\_\_\_\_条中明确。

第十七条 甲方应以法定货币形式按月支付乙方工资，发薪日为每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日，不得克扣或无故拖欠。甲方支付乙方的工资，应不违反国家有关最低工资的规定。

第十九条 甲方安排乙方每日22时到次日6时工作的，每个工作日夜班补贴为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元；从事井下作业的，每个工作日井下津贴为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

第二十条 非因乙方原因造成甲方停工、停产、歇业，未超过一个月的，甲方应按本合同约定的工资标准支付乙方工资；超过一个月，未安排乙方工作的，甲方应按不低于当地失业保险标准支付乙方停工生活费。

第二十一条 乙方依法享受年休假、探亲假、丧假等假期期间，甲方应按国家和地方有关规定标准，或劳动合同约定的标准，支付乙方工资。

第二十二条 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、基本医疗、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。

甲乙双方解除、终止劳动合同时，甲方应按有关规定为乙方办理社会保险有关手续。

第二十三条 乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按照国家和地方有关政策规定执行。

第二十四条 乙方工伤待遇按国家和地方有关政策法规执行。

第二十五条 乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家和地方有关生育保险政策规定执行。

第二十六条 甲方为乙方提供以下福利待遇：

1、\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2、\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3、\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第二十七条 甲方依法制定的各项规章制度应向乙方公示。

第二十八条 乙方应严格遵守甲方制定的规章制度、完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

第二十九条 乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予相应的行政处分、行政处理、经济处罚等，直至解除本合同。

第三十条 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。

第三十一条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第三十二条 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；录用条件为：

（1）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（2）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（3）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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或劳动教养的。

第三十三条 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：

1、乙方患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事甲方另行安排的工作的；

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三十条就变更合同达成协议的。

第三十四条 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难（地方政府规定的困难企业标准），经向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动保障行政部门报告后，可以解除本合同。

第三十五条 乙方有下列情形之一，甲方不得依据本合同第三十三条、第三十四条终止、解除本合同：

1、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；

2、患病或负伤，在规定的医疗期内的；

3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

4、复员退伍义务兵和建设征地农转工人员初次参加工作未满三年的；

5、义务服兵役期间的；

6、担任集体协商代表在履行代表职责的；

7、符合法律法规、规定其他情况的。

第三十六条 有下列情形之一，乙方可以随时通知甲方解除本合同，甲方应当支付乙方相应的劳动报酬并依法缴纳社会保险：

1、在试用期内的；

2、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；

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。

第三十七条 乙方解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

第三十八条 本合同到期，劳动合同即行终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

第三十九条 本合同期满后，双方仍存在劳动关系的，甲方应与乙方及时补签或续订劳动合同，双方就合同期限协商不一致时，补签或续订的合同期限应从签字之日起不得少于\_\_\_\_\_\_\_\_\_月。乙方符合续订无固定期限劳动合同条件的，甲方应与其签订无固定期限劳动合同。

第四十条 订立无固定期限劳动合同的，出现法定终止条件或甲乙双方约定的下列终止条件出现，本合同终止。

第四十一条 甲方违反劳动合同的，应按下列标准支付乙方经济补偿金：

2、甲方支付乙方的工资报酬低于当地最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分25%的经济补偿金。

第四十二条 甲方解除乙方劳动合同，除本合同第三十二条规定的情形外，甲方应按国家和地方有关规定支付乙方经济补偿金。

第四十三条 甲方解除乙方劳动合同后，未按规定给予乙方经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

第四十四条 乙方患病或者非因工负伤，经劳动能力鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事甲方另行安排的工作而解除本合同的，甲方除按第三十八条执行外，还应发给乙方不低于六个月工资的医疗补助费（月工资标准按甲方正常生产情况下乙方解除合同前十二个月月平均工资计算，若乙方月平均工资低于企业月平均工资的，则按企业月平均工资标准执行）。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

第四十五条 甲方发生故意拖延不与乙方续订劳动合同、与乙方订立无效劳动合同、违反规定或本合同约定侵害乙方合法权益以及解除劳动合同等情形之一的，给乙方造成损害，甲方应按下列规定赔偿乙方损失： 2、造成乙方劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足乙方的劳动保护津贴和用品。

3、造成乙方工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为乙方提供工伤、医疗待遇外，还应支付乙方相当于医疗费用25%的赔偿费用；

4、乙方为女职工或未成年工，造成其身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用25%的赔偿费用；

第四十六条 乙方违反规定或本合同的约定解除劳动合同，对甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方下列损失：

1、甲方为其支付的培训费和招收录用费；

2、对生产、经营和工作造成的直接经济损失；

3、本合同约定的其他赔偿费用。

第四十七条 当事人一方违反本合同时，应承担违约责任，向对方支付违约金\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

第四十八条 其他违约责任\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第四十九条 \_\_\_\_\_\_\_\_\_

第五十条 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；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，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第五十一条 以下专项协议和规章制度作为本合同的附件，与本合同具有同等法律效力。

（一）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（二）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（三）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第五十二条 本合同未尽事宜，双方可另协商解决；与今后国家法律、行政法规等有关规定相悖的，按有关规定执行。

第五十三条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

第五十四条 乙方确定下列地址为劳动关系管理相关文件、文书送达地址。如以下地址发生变化，乙方应书面告知甲方。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（：以上条款内容乙方在签署本合同前，均应事先仔细阅读，并详细了解本合同以及附件内容，双方签字后即行生效。）

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方（签章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人（委托代理人）（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签约地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 签约地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

┌──────────────────────────────────┐

│ 鉴（公）证意见： │

│ │

│ │

│ │

│ │

│ 经 办 人： 鉴（公）证机关（章） │

│ │

│ 年 月 日 │

│ │

│ │

│（注：除国家另有规定外，鉴（公）证实行自愿原则） │

│ │

└──────────────────────────────────┘

**劳动合同怎么签才正规九**

1、适用范围：

(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;

(四)劳动者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;

(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。

2、适用于用人单位的全体员工

3、适用程序：

(一)经过工会程序。

(二)向劳动者说明理由，并送达解除决定。

1、适用范围：

(一)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的;

(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。

2、并非适用于所有员工，即排除以下人员：(依据《劳动合同法》第42条)

(一)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;

(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。

3、适用程序：

(一)经过工会程序。

(二)向劳动者说明理由，并送达解除决定。

1、适用范围：

(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。

2、并非适用于所有员工，a、即排除以下人员：(依据《劳动合同法》第42条)

(一)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;

(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。

b、即优先留用以下人员：(依据《劳动合同法》第41条)

(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，有需要扶养的老人或者未成年人的。

c、必须符合的人数要求(依据《劳动合同法》第41条)

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

3、适用程序：

(一)提前3天向工会或者全体职工说明情况;

(二)认真听取工会或者职工的意见;

(三)向劳动行政部门报告裁员方案，裁员方案包括被裁减人员名单、裁减时间、实施步骤、依据的法律法规规定、经济补偿办法等;

(四)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，按照有关规定向裁减人员本人支付经济补偿金。

律师建议：用人单位基于以上情况解除劳动合同时，需要对相关的诸如“在试用期间被证明不符合录用条件的”、“员工不能胜任工作”等事实承担相应的举证责任;在对上述概念的解释存在争议时，用人单位切忌任意解释，应当根据用人单位的规章制度和公平合同的原则，作出合法解释和适用。

**劳动合同怎么签才正规篇十**

合同编号：123260

甲方：有限公司乙方：层号商铺经营者甲方就乙方对商铺进行装修改造活动，根据《\_\_\_\_市商场市场消防安全管理规定》、《凤翔商厦经营管理制度》及其它各项规定，经甲乙双方协商一致，订立本合同。

第一条装修商铺本合同装修场地位于\_\_\_\_区商业街2号楼凤翔商厦内之层号商铺。

第二条装修期限装修期限自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

第三条装修押金乙方进入场地装修前，需向商厦管理处缴纳装修抵押金元，装修完成后，经商厦管理处确认无损坏、破坏商铺环境、设施设备等条件后，一个月后无息退还装修抵押金予乙方。

第四条装修条例

1、甲方有权对乙方提出的商铺装修改造方案进行审核，乙方必须在得到甲方的书面批复后方可进行装修改造。

2、乙方所提出的装修改造方案必须要明确装饰部位、范围以及内容等详尽信息。

3、装修期间所产生的水、电、垃圾清运等各项费用由乙方自行承担。

4、乙方在装修改造过程中对商厦及他人的设施、设备等造成损毁的由乙方负全责并承担所有维修费用。

5、乙方所有装修改造工程必须在甲方规定期间内完成，否则每逾期\_\_\_\_日应交纳违约金（日租的\'两倍）元，租期不顺延。

6、乙方需要改造商铺（包括在场地内设置固定装置），应经甲方事先书面同意。未经书面同意改造的，乙方应负责恢复原状，并赔偿因此给商厦所造成的损失。

7、乙方如需对商铺的电力系统进行改造，或增加照明设施等，须报经商厦管理处审核，并经书面回复后严格按照《\_\_\_\_市地区电气安全工作规程》、《北京地区电气安装标准》进行施工。如擅自施工将对乙方处以1000元罚款，乙方擅自更改的，要恢复原状，并承担由此造成的一切费用和损失。

8、乙方对商铺的装修改造均不应对建筑物的主体结构安全，消防、电路、空调和其它各种管线的使用安全及整体美观造成不良影响，并不得影响甲方或

第三方的经营，否则，乙方应立即改正，并赔偿因此给甲方和

第三方造成的损失。

9、乙方装修改造所产生的垃圾、废料等必须及时清扫干净，不得影响商厦内的整体环境美观，否则，将处以200—500元的罚款。

10、乙方不得在商铺内的墙壁、地面钻孔，不得在墙壁上直接安装饰物或金属挂件，如有违反，将处以200—500元罚款。11.乙方的装修改造工程所用材料必须符合国家按规定的防火和环保要求。

第五条合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，本合同一式二份，甲乙双方各执一份。

甲方：乙方：负责人：负责人：联系电话：联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**劳动合同怎么签才正规篇十一**

甲方(单位全称)\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(或委托授权人)\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 登记注册地\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(劳动者姓名)\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 身份证号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户籍所在地 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及其它有关法律、法规，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，签订本合同。

1、无固定期限：自 年 月 日起至终止劳动合同条件出现时止。其中：试用期为 个月，从 年 月 日起至 年 月 日止。

2、固定限期：本合同为 年 个月。自 年 月 日起至 年 月 日止。其中：试用期为 个月，自 年 月 日起至 年 月 日止。

1、乙方同意在 工作。

2、乙方同意甲方根据生产(工作)需要变换工作地点、岗位及职务。

3、乙方认真履行甲方制定的岗位职责，按时完成规定的工作任务，达到规定的质量标准。

1、双方同意按国家劳动和社会保障部批准实施的《中国铁路工程总公司工作时间、班制、假期和延长工作时间处理实施办法》规定，按乙方的工作岗位确定工作时间。

2、乙方依法享有法定节假日及婚、丧、产假、计划生育假、年休假等有薪假。

1、乙方在甲方工作期间，甲方按月以货币形式\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(直接发放/委托银行代发)乙方工资。

2、乙方在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十。

3、乙方在本合同约定的工作时间内提供了正常劳动，甲方支付乙方的工资不得低于当地最低工资标准。

4、经甲乙双方协商一致，乙方的工资报酬按照甲方依法制定的规章制度中的内部薪酬分配办法确定。

5、乙方同意甲方根据企业效益调整薪酬。

6、甲乙双方对工资的其它约定：

双方依法参加社会保险，按时缴纳各项社会保险费，其中依法应由乙方缴纳的部分，由甲方从乙方工资报酬中代扣代缴。

1、甲方为乙方提供劳动所必需的工具和场所，以及其他劳动条件，保证工作场所符合国家规定的安全生产条件。

2、乙方在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。乙方对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。

3、甲方按照国家关于女职工、未成年工的.特殊保护规定，对乙方提供保护。

4、甲方对可能产生职业病危害的岗位，应当向乙方履行如实告知的义务;从事有职业危害作业的乙方在离职前应书面申请进行职业健康检查，其费用由甲方承担。

1、乙方应树立主人翁责任感，严格遵守国家的各项法律、法规，遵守甲方的各项规章制度和纪律，服从甲方的领导、管理和教育。

2、乙方违反劳动纪律，甲方依据本单位规章制度，可给予纪律处分，直至解除劳动合同。

乙方工作涉及甲方商业秘密和与知识产权相关的保密事项的，甲方可以事前与乙方依法协商约定保守商业秘密或竞业限制的事项，并签订保守商业秘密协议或竞业限制协议。

**劳动合同怎么签才正规篇十二**

劳动合同期限是指合同的有效时间，它一般始于合同的生效之日，终于合同的终止之时。任何劳动过程，都是在一定的时间和空间中进行的。在现代化社会中，劳动时间被认为是衡量劳动效率和成果的一把尺子。劳动合同期限由用人单位和劳动者协商确定。是劳动合同的一项重要内容，有着十分重要的作用。

劳动合同期限是劳动关系当事人双方享有权利和履行义务的时间。劳动合同订立后，双方当事人便建立了劳动关系，各自要依据自己的劳动行为来享受权利和履行义务。但是，这种权利义务关系不可能无头无尾，成为永恒不变的关系，尤其是市场经济条件下，劳动力的流动是必然的。劳动关系可能是较长期限的，也可能是短暂的，到底要维系多久，必须通过一定的具体时间表现出来，这就产生了劳动合同的期限。劳动合同如果没有期限，双方当事人享有权利和履行义务处于不确定状态，不利于维护各自的合法权益。

劳动合同期限是劳动合同存在的前提条件，是实现劳动合同内容的保证。劳动合同是以实现劳动过程为目的，劳动过程是一个相当复杂的过程。劳动合同如果没有期限，这个过程就难以确定，生产或工作任务的完成就无法保证，合同也就失去了存在的真正意义。正因为如此，本法把劳动合同期限作为劳动合同的必备条款之一作出规定。

劳动合同期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种。固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

固定期限劳动合同制度的主要作用是建立和谐、稳定的劳动关系，这不仅是对劳 动者权益的一种保护，而且也是对用人单位长期利益的一种保护。由于之前很多用人单位不与劳动者订立劳动合同或者劳动合同短期化，企业的短期化行为造成劳动者的短期化行为，使劳动者对企业没有归属感，缺乏信任，造成企业人才队伍不稳定，有“培养一个，跳槽一个”的现象。企业与劳动者签订固定期限劳动合同，能够留住人才，增强企业与员工之间的互信，增强员工的忠诚度，有利于建立和谐、稳定的劳动关系。而且劳动合同法较《劳动法》给了企业更大的解除合同的法定理由。按照《劳动法》用人单位只有在濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，才可以裁减人员。

订立劳动合同的目的是建立劳动关系，实现社会生产劳动，使劳动者获得物质上的一定利益。而劳动者的劳动和获得的物质利益，都必须依赖企业发展生产，取得好的\'经济效益。因此，订立劳动合同的期限首先必须从生产实际出发，根据企业生产和工作的需要来确定。

在坚持有利于企业发展生产的原则下，要兼顾当事人双方的利益。因为订立劳动合同是企业和劳动者双方的事情，关系到双方的利益。确定劳动合同期限时，不能只强调企业的生产工作需要，也应当兼顾劳动者个人利益，尊重劳动者个人意愿。

总之，当事人双方都应当处理好眼前利益和长远利益的关系，合理确定劳动合同的期限。

科学合理地确定劳动合同的期限，对于用人单位和劳动者的发展都有很大帮助。用人单位可以根据生产经营的长期规划和目标任务，对劳动力的使用进行科学预测，合理规划，使劳动合同期限能够长短并用，梯次配备，形成灵活多样的格局。劳动者可以根据自身的年龄、身体状况、专业技术水平、自身发展计划等因素，合理的选择适合自己的劳动合同期限。

根据《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”这就是说，试用期不是劳动合同中的法定条款，可以约定也可以不约定。而如果约定试用期，则只能在劳动合同中约定，劳动合同是试用期存在的前提条件。不允许只签订试用期合同，而不签订劳动合同。这样签订的“试用期合同”是无效的。但“试用期合同”的无效，并不导致劳动法对劳动者的保护失效。

《劳动法》第二十一条规定：“劳动法合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月”。《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

用人单位要求新入职员工试用期提供担保，可能有两种形式，一种是以收取保证金(物)的形式，一种是以提供担保人要求其承担担保责任的形式。第一种是我国劳动法明令禁止的;另一种是要求提供担保人来承担连带责任，在我国没有法条作出过明文的允许或禁止，劳动者可以本着自愿的原则提供。

《劳动法》规定在试用期内，用人单位必须有证据证明劳动者不符合录用条件时，才能辞退。而员工只要“通知”单位就可以解除劳动合同，无须提供任何理由。

**劳动合同怎么签才正规篇十三**

20xx年12月30日，黄某进入上海某投资公司工作，双方签订期限自20xx年1月1日起的无固定期限劳动合同。20xx年10月27日，黄某以家庭原因和自己个人计划为由，向公司提出书面辞职。20xx年11月3日，公司人力资源部确认已收到黄某的辞呈及公司上级主管的批准，并要求黄某按照公司规定程序办理离职手续，并确认黄某最后工作日为20xx年11月27日。20xx年11月27日下午，黄某至复旦大学附属肿瘤医院就诊，经诊断为见淋巴细胞，未见肿瘤细胞，医嘱建议休息4天。当天中午，黄某向公司发出电子邮件，邮件内容为“今天是我的最后工作日，但公司与我的正式解聘日尚未确定。而我也因为工作太忙一直没有时间去体检。

在体检结果出来后，我将讨论并决定正式解聘日。“20xx年12月1日，黄某再次发电子邮件给公司，告知公司其病情，并要求有关劳动合同解除事项此后再谈。20xx年12月10日，公司以公证方式送达黄某的退工单原件、劳动手册原件以及催促归还公司物品的通知。

20xx年1月15日，黄某申请劳动仲裁，要求恢复双方劳动关系，并按60000元/月标准支付20xx年11月27日至实际恢复劳动关系之日的工资。黄某未获仲裁支持后，继续向法院提起诉讼。

本案的争议焦点在于，劳动者向用人单位提出辞职后，能否再撤销辞职申请？

黄某认为，其就诊确认疾病时，正处于提前一个月辞职的通知期内，正式解聘日尚未确定，目前处于医疗期中，有权要求撤销辞职申请，继续履行原合同。

公司认为，劳动者的辞职行为系形成权，一经作出，不能撤销。黄某辞职行为具有法定的约束力，单位亦因此而被约束，产生劳动合同解除的法律后果，黄某的撤销行为不产生任何法律效力。劳动者因个人原因提出劳动合同解除（辞职）不受《劳动合同法》第四十条规定的医疗期限制解除的规定。

法院经审理后认为，根据相关法律规定，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。医疗期是指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。黄某于20xcx年10月27日以家庭原因和自己个人计划为由向公司提出辞职。20xx年11月3日，公司同意其辞职，并确定最后工作日为20xx年11月27日，故本案系黄某因个人原因提出辞职，非被告解除双方的劳动合同。黄某以医疗期为由，要求恢复双方劳动关系，并按60000元/月的标准支付其20xx年11月27日至劳动关系恢复之日工资的诉讼请求，法院不予支持。

本案是一起劳动者反悔辞职引发的劳动争议，法院依法判决确认了劳动者的辞职行为已经生效，不受医疗期的解除限制。

《劳动合同法》第三十七条规定了劳动者的任意辞职权，一般情况下，试用期内劳动者提前三天，试用期满后提前三十日以书面形式通知用人单位，就可以解除劳动合同。劳动者的辞职行为是单方行为就能使权利发生法律效力的形成权，劳动者只要做出辞职的意思表示即可，无需用人单位批准或同意，通知期满后劳动关系就解除。虽然劳动者享有任意辞职的形成权，但并不享有任意反悔撤销辞职的权利。

法律为劳动者单方解除权设置三十日的预告期，其立法本意在于约束劳动者的辞职权，给予用人单位一定的时间以寻找替代的人力资源，保障用人单位的\'正常用工秩序。劳动者单方解除权系形成权，一经到达即生效，无法撤销。劳动者事后的撤销行为不产生任何法律效力，双方劳动关系的解除状态不被变更。用人单位如果因为劳动者的辞职而开始招聘新员工或对其他员工作出了新的工作安排，任意的辞职撤销对于用人单位﹑其他员工以及应聘的流动人才都会造成损失。

劳动者因个人愿意提出解除劳动合同的情形，不受医疗期限制，根据《劳动合同法》规定，劳动者患病或者因工负伤，在规定的医疗期内，用人单位不得依照《劳动合同法》第40条无过失性辞退、第41条经济性裁员的规定解除劳动合同。本案中，劳动合同的解除既非由用人单位提出，亦非《劳动合同法》第40条、第41条规定的情形，不符合本条的适用情形。

对于劳动者提出的撤销请求，如果双方能够协商一致，是可以撤销辞职的，但如果不能协商一致，则不能撤销辞职。因此，劳动者提出书面辞职申请前应认真考虑清楚，用人单位在处理撤销辞职申请事宜时应谨慎考虑处理方式。

<h2 style=\"text-align: c

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！