# 2024年签订劳务合同的法定条件(14篇)

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2024-06-10

*签订劳务合同的法定条件一乙方（劳动者）姓名：根据《中华人民共和国劳动法》以及有关法律、法规，经甲乙双方平等自愿、协商一致的原则自愿签订本合同。1、本合同自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日1、甲方根据工作需要...*

**签订劳务合同的法定条件一**

乙方（劳动者）姓名：

根据《中华人民共和国劳动法》以及有关法律、法规，经甲乙双方平等自愿、协商一致的原则自愿签订本合同。

1、本合同自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

1、甲方根据工作需要，安排乙方在工作条件。

2、乙方应服从甲方所安排的岗位，按照甲方关于本岗位工作任务和责任制度要求完成规定的工作任务。

3、乙方的工作任务为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

为使乙方完成工作任务，甲方应根据国家有关安全、劳动保护、卫生健康等规定，为乙方提供必要的工作条件，保障乙方的安全和健康，乙方在工作中要遵守有关操作规程，爱护甲方的财产。

1、甲方应当依法制定和健全内部规章制度和劳动纪律，依法对乙方进行规范和管理。

2、乙方应严格遵守甲方依法制定的各项规章制度，服从甲方的管理。

1、乙方按甲方规定完成工作任务，甲方必须以法定货币形式按时足额支付乙方的工资报酬，每月的支付时间为次月5日前发放。

2、甲方支付乙方工资报酬的标准和方法为现金支付。

3、乙方标准工资每月为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，试用期工资每月为\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4、甲方支付给乙方的工资报酬不得违背当地政府的最低工资标准。

1、甲乙双方任何一方解除合同，需提前10天通知对方，在试用期内解除合同的`，不需要提前通知对方。

2、乙方有下列情况之一的，甲方有权解除劳动合同。

（1）在使用期间被证明不符合录用条件的。

（2）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的。

（3）严重失职、营私舞弊的，对用人单位利益造成重大伤害的。

3、具有下列情形之一的，乙方可以随时解除本合同：

（1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（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）甲方无力或不按照本合同规定支付乙方劳动报酬的。

具有下列情形之一的，双方可以变更本合同：

1、双方协商同意的；

2、由于不可抗力或合同订立时依据的其他客观情况发生重大变化致使本合同无法履行的。本项所称重大变化主要指甲方调整生产项目，机构调整、撤并等。

具有下列情形之一，本合同应即终止：

1、本合同期限届满；

2、乙方达到法定退休条件的；

3、法律法规规定的其他终止情形。

双方因履行本合同发生争议，应先行协商解决。协商不能解决的，任何一方可在法定申诉时效内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会书面申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

有国家规定的，按国家规定执行。合同期内，如所定条款与国家新颁布的法律、法规、规章和政策不符的，按新规定执行。

甲方（盖章）：

乙方（签字）：

签订日期：

**签订劳务合同的法定条件二**

甲方（用人单位）：

乙方（劳动者）：

甲、乙双方根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规规定，在平等自愿、公平公正、协商一致、诚实信用的基础上，签订本合同。

甲乙双方约定劳动合同自20xx年9月1日起至20xx年8月31日止。

（一）乙方根据甲方要求，从事学校保卫工作。

（二）乙方应当按照甲方安排的工作内容及要求履行劳动义务。

（一）甲乙双方在工作时间和休息方面协商一致选择确定乙方实行轮流运转工作制。

（二）甲方严格遵守法定的工作时间，控制加班加点，保证乙方的休息与身心健康，甲方因工作需要必须安排乙方加班加点的，依法给予乙方加班加点工资。

（三）甲方为乙方安排带薪休假。

（一）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，并对乙方进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

（二）乙方在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

甲方应当每月以货币形式支付乙方工资，不得克扣或者无故拖欠乙方的.工资。乙方在法定工作时间内提供了正常劳动，甲方向乙方支付的工资不得低于当地最低工资标准。

（一）甲方承诺每月底为发薪日。

（二）经甲乙双方协商一致，对乙方的工资报酬选择确定甲方对乙方实行基本工资和绩效工资相结合的内部工资分配办法，乙方的基本工资确定为每月1300元（含个人上缴的社会保险）；考核工资根据乙方的工作业绩和实际贡献按照内部分配办法考核确定。

（三）乙方加班加点的工资，按30元/天，10元/夜的标准发放。

（四）乙方病、事假期间，甲方扣除工资的标准为病假20元/天，事假40元/天。

（五）乙方依法享有带薪假期。

（一）双方依法参加社会保险（企业职工养老保险），由乙方按年度缴纳社会保险费（企业职工养老保险，职工意外伤害保险和职工医疗保险），乙方凭缴费单到甲方报销（个人缴纳部分由乙方自行承担）。

（二）如乙方发生工伤事故，甲方应负责及时救治，并在规定时间内，向劳动保障行政部门提出工伤认定申请，为乙方依法办理劳动能力鉴定，并为享受工伤医疗待遇履行必要的义务。

甲方制定的劳动纪律应当符合法律、法规、政策的规定，履行民主程序，并向乙方公示。乙方遵照执行。

经甲乙双方协商约定，出现下列情形之一的，可以终止劳动合同：

1、劳动合同期满的；

2、乙方不能履行工作职责，经甲方多次教育仍然未改的；

3、连续病、事假45天的。

（一）劳动合同一经订立，即具有法律约束力，双方应当依法执行劳动合同的履行、变更、中止、解除、终止、续订以及解除劳动合同经济补偿金的规定。

（二）当事人一方故意或者过失违反劳动合同，致使劳动合同不能履行或者不能完全履行，并给另一方造成经济损失的，应当依规定或者约定承担赔偿责任。

（一）甲乙双方因履行本合同发生劳动争议，可以协商解决。不愿协商或者协商不成的，可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。甲乙双方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。提出仲裁要求的一方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提出书面申请。对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

（二）甲方违反劳动法律、法规和规章，损害乙方合法权益的，乙方有权向劳动保障行政部门和有关部门举报。

（一）劳动合同期内，乙方户籍所在地址、现居住地址、联系方式等发生变化，应当及时告知甲方，以便于联系。

（二）本合同未尽事宜，均按国家有关规定执行，国家没有规定的，通过双方平等协商解决。

（三）本合同不得涂改。

（四）本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

（五）本合同于签字之日起生效。

法定代表人签名：

乙方签名：

甲方盖章：

签名日期：

**签订劳务合同的法定条件三**

签劳务合同的主要情况是，不具备劳动合同主体资格的人不可以签订《劳动合同》；已领取养老金的退休人员；退休返聘人员；已与其他单位建立劳动合同关系的兼职人员；企业内退人员等。如与以上人员建立劳动关系，就只能签立《劳务合同》。临时用工也可以是劳务合同。

劳务合同是作为独立经济实体的单位之间、公民之间以及它们相互之间就有关提供和使用劳动力问题而订立的协议。

劳务合同是民事合同，是当事人各方在平等协商的情况下达成的，就某一项劳务以及劳务成果所达成的协议，劳务合同不属于劳动合同，从法律适用看，劳务合同适用于合同法以及民法通则和其它民事法律所调整，而劳动合同适用于劳动法以及相关行政法规所调整。

劳务合同是民事合同，是当事人各方在平等协商的情况下达成的.，就某一项劳务以及劳务成果所达成的协议，劳务合同不属于劳动合同，从法律适用看，劳务合同适用于合同法以及民法通则和其它民事法律所调整，而劳动合同适用于劳动法以及相关行政法规所调整。

劳动关系中的劳动者除获得工资报酬外，还有保险及其他福利待遇；而劳务关系中的自然人，一般只获得劳动报酬。

劳务合同的主体既可以是法人、组织之间签订，也可以是公民个人之间、公民与法人组织之间，一般不作为特殊限定，具有广泛性。

但公司普通员工最好签订劳动合同，能受《劳动法》保护，适用最低工资标准、购买保险等，对普通员工更有利。

**签订劳务合同的法定条件四**

甲方：

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

户籍类型（非农业、农业）

家庭住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

在京居住地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户口所在地\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_省（市）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_区（县）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_街道（乡镇）

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国合同法》及有关法律、法规，甲乙双方平等自愿、协商一致签订本合同，共同遵守合同所列款项。

甲方聘用乙方为试用期员工，试用期\_\_\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。经双方平等协商，现就试用期间的有关事项订立以下条款，以共同遵守。

一、乙方的岗位（工种）为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

在试用期间，根据工作需要和乙方能力，甲方有权对乙方的工作岗位进行调整。

二、在试用期间，乙方应保守甲方的商业秘密，严格遵守劳动纪律和甲方的各项治理规定及制度，并根据甲方工作安排，认真履行职责，维护甲方合法权益。

三、甲方对乙方实行国家法定的节假日，同时执行标准工时制度，乙方每天工作时间不超过8小时（中午休息一小时除外），每周工作不超过40小时，每周休息2天。

四、甲方安排乙方加班，平时和休息日无法安排补休的\'，按不低于国家（含省、市）规定的标准发给加班工资。

五、乙方试用期工资为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/月，甲方按月发放。

六、乙方在试用期内，考勤均由甲方按实际出勤状况和公司考勤制度执行。

七、乙方在试用期内，除工资外，本公司的任何福利待遇均已包含在试用期工资内。

八、乙方每月工资由甲方自上班之日起的次月x日左右发放，若工资发放日恰逢周日或假日，甲方结合公司实际情况逐日顺延发放。

九、在试用期内，乙方提出解除本合同时，须提前一周通知甲方，协商解决，否则，将根据公司制度，由公司按制度论处。

十、乙方如在报到后工作时间不满一月主动提出辞职或者不能胜任工作被甲方解雇，甲方将扣除招聘、培训等费用后，按照试用期的工资除以实际出勤的天数发放报酬。

十一、在试用期内，甲方如认为乙方不能胜任工作或发现乙方应聘材料弄虚作假，不符合录用条件的，可随时停止试用并予以解雇，工资按乙方实际考勤（或计件工资总额），依据公司制度及本合同相关内容（条款）结算。

十二、在试用期内，乙方严重违反劳动纪律或者甲方的治理规章制度的，或者故意或严重失职，给甲方利益造成损害的，甲方有权立即终止试用并予以解雇。乙方应对造成的结果予以相应的赔偿责任。

十三、在试用期内，因乙方泄露甲方商业秘密，给甲方造成经济损失；或因乙方的故意或重大过失行为给甲方造成经济损失的，甲方有权向乙方进行追偿。

十四、试用期满并经考核合格者，将在当月内与公司签订正式劳动合同，并按国家规定缴纳相应保险。考核不合格者，将予以解雇或延长试用期，但试用期最长不超过六个月。延长期内仍不合格者，公司应予以辞退处理。

十五、乙方声明，乙方在签署本合同时，已知晓甲方的制度并愿意遵守各项事宜。

十六、本合同一式两份，甲乙双方各执一份，经双方签字后生效。

十七、未尽事宜，甲、乙双方协商解决。

甲方：（公章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：（签字）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日

日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日

**签订劳务合同的法定条件五**

甲方：(盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：(签名)\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人

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

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

鉴证机构(盖章)

鉴证人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

鉴证日期：\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日

劳务费个税怎么交纳

劳务费个税是劳务费个人所得税的简称。劳务费是与工资薪金相区别，个人独立从事各种非雇佣的各种劳务所取得的所得。

个人所得税是指调整征税机关与自然人(居民、非居民人)之间在个人所得税的征纳与管理过程中所发生的社会关系的法律规范的总称。个人所得税的纳税义务人，既包括居民纳税义务人，也包括非居民纳税义务人。居民纳税义务人负有完全纳税的.义务，必须就其来源于中国境内、境外的全部所得缴纳个人所得税;而非居民纳税义务人仅就其来源于中国境内的所得，缴纳个人所得税。

根据《个人所得税法》第二条第二条下列各项个人所得，应纳个人所得税：

一、工资、薪金所得;

二、个体工商户的生产、经营所得;

三、对企事业单位的承包经营、承租经营所得;

四、劳务报酬所得;

五、稿酬所得;

六、特许权使用费所得;

七、利息、股息、红利所得;

八、财产租赁所得;

九、财产转让所得;

十、偶然所得;

十一、经国务院财政部门确定征税的其他所得。

劳务费的个税交纳需要申报。

**签订劳务合同的法定条件六**

一、专题界定

劳务派遣业务是一种新的使用劳动力方式，可跨地区、跨行业进行。用人单位可以根据自身工作和发展需要，通过正规劳务服务公司，获得所需要的各类人员。实行劳务派遣后，实际用人单位与劳务派遣组织签订《劳务派遣合同》，劳务派遣组织与劳务人员签订《劳动合同》，实际用人单位与劳务人员签订《劳务协议》，双方之间只有使用关系，没有聘用合同关系。专题针对劳务派遣组织主体资格的确认，劳务派遣三方的权利义务，结合相关法规和案例做了解释和说明。

二、名词解释

1. 劳务派遣 是由具有合法劳务派遣资质的专业劳务服务公司根据用人单位自身工作和发展需要，组织社会劳动力从事各种合法劳动，并帮助其获得劳务报酬和基本社会保障。劳动者是劳务派遣企业的职工，与派遣机构是雇佣关系，但劳动者在用人单位工作，并接受相关的管理。

2. 劳务派遣企业 是为下岗失业人员从事灵活多样形式就业提供服务和帮助的专门从事劳务派遣活动的新型劳动就业服务企业。

三、案例分析

案例1 劳务派遣组织应该有合法主体资格

【案例】杨先生由于不满公司在劳务派遣中的超强度、超长时间劳动，将劳务派遣方也就是与他签订劳动合同的公司诉诸法庭。杨先生原本是北京市某商贸股份有限公司的一名员工，该公司在20xx年后出现了大量的富余人员。20xx年5月底，杨先生被派遣到北京市某电器连锁公司工作。原公司仍保留着被派遣人员的劳动关系，继续为他们缴纳社会保险费。 在为期两年多的劳务派遣过程中，杨先生的工作并不顺利。该公司在劳动用工方面存在较多问题，为了维护自己的合法权益，他先后与该公司发生了多次争议，但劳动环境没有丝毫改观。在这种情况下，杨先生申请原公司解决接收公司的这些违法行为，甚至提出回到原公司工作。对于连锁公司的违法行为，原公司并没有提出可行的解决方案。20xx年8月，杨先生不xx遣接收公司上班，原公司又不予另行安排。僵持之下原公司做出除名的决定。

【评析】据查，原公司根本没有劳务派遣资格。在劳务输出过程中，员工都没有与原公司签订劳务派遣协议。北京20xx年就将劳务派遣机构的资格与申请过程做出了明确的规定。如，职业介绍机构开展劳务派遣业务实行专项管理，取得《北京市职业介绍(劳务派遣机构)许可证》的，方可从事劳务派遣业务活动。申请开展劳务派遣活动的机构应具备工商行政管理部门注册的企业法人资格。

而为了保护劳动者，对于三方的权、责做出了相应的规定，劳务派遣机构应按有关规定与派遣员工签订劳动合同，为员工缴纳社会保险费，保障劳动者合法权益。开展劳务派遣活动的机构应与接受派遣的用人单位签订劳务派遣协议，明确劳务派遣机构、员工和接受派遣的用人单位三方的权利和义务等等。本案中，原企业在没有派遣资格的情况下派遣员工，并且没有签订派遣协议，是主体不合法，程序不合法，必会受到法律的处罚。

案例2 派遣单位双方各应对员工承担什么义务？

【案例】20xx年2月，明子经上海某劳务派遣公司w的推荐，到某美国公司上海代表处(以下简称代表处)担任部门主管，与w公司签订了期限三年的劳动合同，约定明子每月工资5000元，由代表处按月支付。如代表处通知w公司解聘明子的，劳动合同即行终止。同时明子又与代表处签订了期限相同的工作合同，约定每月税前工资2万元。

20xx年11月11日代表处因结构调整，通知明子自即日起解除工作关系。明子在解除工作同时领取了替代通知期的一个月工资和解除合同的经济补偿金。但他要求代表处按季度考核办

法支付考核奖16700元时，遭到了代表处的拒绝。20xx年12月底明子向劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求w公司支付季度考核奖金。w公司认为，双方的劳动合同中对劳动报酬已经进行了明确约定，代表处也按约履行了合同，明子再要求w公司支付该奖金没有依据。

【评析】 派遣单位、受遣单位是劳务派遣关系，派遣公司与员工之间是标准的劳动关系，而受遣单位与员工之间上海认定为特殊劳动关系。法律规定特殊劳动关系的用人单位对员工承担的义务中，有三个方面必须符合国家规定：最低工资、工作时间和劳动保护；其他的权利义务可以由双方来约定，比如工资报酬、保密义务。

至于考核奖，员工与派遣公司没有约定，而代表处有个考核办法，该办法适用于代表处所有员工，如果按该办法规定明子应该得到，那代表处不发是不对的。就考核奖发生争议的，员工应该向代表处要。双方发生争议的也是按劳动争议处理，先去申请仲裁。最后，派遣公司与员工约定如果代表处辞退员工了，派遣公司的劳动合同也终止，该条款是不合法的，否则可能导致受遣单位和派遣公司随意解除员工的劳动合同。根据我国法律用人单位解除员工劳动合同是受到严格限制的，只是该案例中员工没有意识到这个问题。

案例3 员工应对哪个单位承担相应义务？

【案例】劳务派遣公司a按实际用人单位b的要求招聘劳动者甲，并与甲签订了五年期的服务期协议，约定将甲派往实际用人单位b公司培训半年，培训合格的直接留在b公司工作。工作一年后，甲认为b公司不适合自己发展，向a公司提出换家公司。a公司非常为难，因为甲是特殊技术工人，除了b公司以外，没有哪家公司需要甲。而甲又不愿意在b公司工作，并提出自己的服务期协议是与a签订的而不是与b签订的，他对b公司没有服务期的义务。a公司要求甲履行服务期协议，到b公司去上班，甲执意不从，并且天天到a公司上班，并称自己在履行服务期协议，弄得a公司哭笑不得。甲应向哪个单位履行服务期的义务？遇到这类纠纷，a公司和b公司应该如何解决？

【评析】专家认为：甲应向a公司履行服务期的义务，因为他是与a公司签订的服务期协议。但具体如何履行时并不一定非到a公司去上班，而应该到b公司去上班，因为他的岗位已经约定在b公司。他现在不去b公司就是擅离工作岗位，是旷工的行为。a、b两公司应该与甲进行沟通，协商不成的，应该这样处理：a和b根据双方劳务派遣协议的约定，b公司向a公司要求赔偿损失或支付违约金，因为约定的员工不来了当然会给b公司造成一定的损失；而a公司可以向劳动仲裁提出申诉，要求甲支付违约金或赔偿损失。比如法院判决a公司赔偿了b公司5万元，a公司有权就此向甲进行追偿。

案例4 派遣工、正式工的工资应该不同吗？

【案例】王女士被自己所在劳务公司派遣到a公司担任文书职务，她很快就适应了岗位要求。但工作后不久，王女士就产生了郁闷感，在a公司她总是“低人一头”，工作再出色，她的工资、奖金水平一直是公司最低的，不到相同工种的正式员工薪水的一半，而且a公司平时的职工福利，如旅游、休假等也从来没有她的份。由于她是劳务派遣工，还常常受到上司和同事不同程度的歧视。

王女士认为自己是一名正常就业的劳动者，不应当受到劳动待遇和精神上的歧视，以此为据，王女士将a公司告上仲裁庭，仲裁庭经过审理，裁决不支持其申诉请求。王女士不服，又将a公司告入法院，要求“同工同等待遇”。人民法院经审理认为王女士和a公司之间不存在劳动关系，双方之间是一般民事关系，王女士要求实现“同工同待遇”的劳动权利没有法律依据，所以判决驳回王女士的诉讼请求。【评析】本案中，派遣“身份”成关键。双方对申诉事实均无异议。王女士认为尽管自己是劳务公司派遣到a公司工作的，但是她在法律上是一名正常就业的劳动者，理应受到《劳动法》的保障，在a公司的工作是自己履行劳动义务的事实行为，而自己相对地也应当享受劳动权利。仲裁庭和人民法院对于王女士的遭遇也很同情，但是认为按照劳务派遣的\'法律关系，王女士与劳务公司之间存在劳动关系，而与a公司仅是

依据一份“劳务协议”的一般民事合同关系，这不是《劳动法》可以调整的，故仲裁庭与人民法院据此做出不利于王女士的裁决和判决。

劳务派遣中同等劳动不同等待遇是比较常见的问题，现行《劳动法》对此却无相应的规定，但《苏州市劳务派遣管理暂行办法》第十六却做了规定，劳务派遣人员的工资一般由劳务派遣企业按月足额发放。支付的工资不得低于实际用人单位同岗位职工工资标准，并不得低于本市最低工资标准；除依法代扣代缴劳务派遣人员个人应缴纳的社会保险费、个人所得税和法律法规规定应由劳动者个人承担的税费外，不得以收取管理费、劳务税和其他经营税费等名义克扣劳务派遣人员工资。劳务派遣企业应当按规定给予劳务派遣人员享受相应的保险福利待遇。

劳务派遣工从法律上说是完全意义上的劳动者，应当依法享有一切劳动权利，受到《劳动法》的保障。劳动者在付出同等劳动后，不应当受到任何待遇歧视和精神歧视。法律对此一定要有特殊规定，否则劳动者难以采用司法途径得以救济。

案例5 劳务工也该有加班费

【案例】林先生作为劳务派遣工被派到本市一家从事物业管理的b公司担任办公大楼的保安。半年后，林先生向b公司要求节假日期间的加班工资，但被拒绝，理由是《劳动法》上的加班工资应当由与之建立劳动关系的单位支付，b公司只依照双方的《劳务合同》的约定，没有按照《劳动法》规定支付加班工资的法律义务。无奈中的林先生只得将自己所在的劳务派遣公司和b公司告上仲裁庭，要求两被告共同支付加班工资和经济赔偿金。

经过仲裁庭调查，查明林先生确有在节假日加班而未获加班工资的事实存在。劳务派遣公司以自己履行为林先生缴付社会保险金等义务并且从未安排其在节假日加班为由进行答辩，b公司则抗辩称：无论是其与劳务派遣公司签订的劳务派遣协议还是其与林先生签订的劳务合同，均没有约定自己有支付加班工资的义务，并且自己与林先生和劳务派遣公司建立的都是一般的民事合同关系，所以不应当成为劳动争议诉讼的主体，且不受《劳动法》的调整。仲裁庭多次调解不成，最终裁决由劳务派遣公司向林先生支付加班工资和经济赔偿金。【评析】本案林先生作为正常就业的劳动者，依法应当获得《劳

动法》规定的加班工资，但是究竟应当由劳务派遣公司还是b公司履行支付的法定义务呢？仲裁庭依据《上海市劳动合同条例》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”的规定，裁决由劳务派遣公司承担法律责任。

类似于劳务派遣加班费事先没有约定而产生的争议，在现实生活里还是不少。由于劳动者、劳务派遣单位和实际用人单位三方的法律关系不明确，往往造成责任主体不明确，也造成劳动者维权难度高，处理结果争议大的不利后果。实际上劳务派遣单位和实际用人单位合二为一的时候和劳动者之间就形成完全意义上的劳动关系了。因此，将劳务派遣单位和实际用人单位作为共同的责任人承担连带责任，是有法理根据的，同时，这样做也有利于实践操作。但是在这种情况下，如果没有法律对劳务派遣单位和实际用人单位之间的责任进行合理的规定，也不利于责任分担的公平与公正，所以完善相关法律规定是必要的。

案例6 他与实际工作单位存在劳动关系吗

【案例】小张自20xx年1月开始在ａ公司工作，担任司炉工，但从未与ａ公司订立过劳动合同。ａ公司为规范企业管理，与河北省ｂ县劳务派遣公司签订了一份《劳务派遣协议》，由该派遣公司提供人员。20xx年11月１日ｂ县劳务派遣公司与小张签订了为期１年的《劳动合同》，该合同系小张本人签字和ｂ县劳务派遣公司加盖印章。小张仍被派遣到ａ公司工作，今年２月20日小张在工作中受伤，被送往北京医院，经诊断为右桡骨开放性粉碎性骨折，右肘关节脱位，右桡神经损伤，于今年２月20日至３月22日入院治疗，出院后在家休养，伤愈

后，今年７月３日ａ公司安排小张负责看门。ｂ县劳务派遣公司承认小张在今年２月20日受伤时双方存在劳动关系，并同意为小张办理工伤申报手续。但小张认为本人一直为ａ公司提供劳动，于今年６月９日向劳动保障行政部门提出工伤认定申请，要求ａ公司承担其工伤保险待遇，因ａ公司否认与小张存在劳动关系，双方就此产生争议，小张于同年８月１５日向本委提出仲裁申诉，诉请确认其与ａ公司存在劳动关系。仲裁结果：依法驳回小张的申诉请求。

【评析】依据《劳动法》第十六、十七条的规定，劳动合同是劳动者与用人单位确定劳动关系、明确双方权利和义务的协议，根据小张在劳动合同上的签字，可以确定与ｂ县劳务派遣公司订立劳动合同系小张本人真实意思表示，劳动合同依法订立即具有法律约束力，鉴于小张与ａ公司从未订立过劳动合同，故本委确认小张在今年２月20日受伤时与ａ公司没有劳动关系，对其请求不予支持。篇二：劳务派遣合作协议通用版(与劳务公司签订)

**签订劳务合同的法定条件七**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称甲方) 乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称乙方)

为维护甲方校园安全和工作秩序，双方经现场勘查后，乙方同意为甲方提供保安有偿服务，双方在平等、互利的基础上，就保安劳务派遣有关事项，经协商达成以下条款。

合同期为壹年，即自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

1、 双方均已明确乙方提供的是日常工作中的保安人防服务，即在甲方指定的工作范围内，完成双方约定的工作任务，尽可能地预防刑事、治安案件等不安全事故的发生，消除安全隐患，提供合理、有效的安全建议，出现事故或案件时乙方派驻的保安员必须积极配合甲方及有关部门做好现场保护等工作。

2、 乙方按甲方需要用保安员人数向甲方派遣合格的保安员\_\_\_\_人。保安服务的主要范围为：校园及周边安全工作。

3、 甲方授权委托乙方派遣保安员，按照教育部等十部委《中小学幼儿园安全管理办法》和《\_\_\_\_\_\_\_\_省中小学校幼儿园保安员管理工作暂行规定》履行工作职责。

1、甲方有权对乙方提供的保安员进行挑选、更换，并在保安服务范围内对保安员的工作进行安排，甲方对工作不负责任，玩忽职守、不服从工作安排的保安员有权向乙方提出更换。

2、甲方有权对乙方的保安服务质量提供评价、建议、使乙方能进一步提高服务质量，同时对乙方的合理建议和要求，尽可能予以解决和满足。

3、甲方对保安员的.个人工作质量进行考核，有权对有贡献的保安员给予适当奖励，对工作失职的保安员，建议乙方给予适当经济处罚。

4、甲方应提供保安服务所必须的场所，如：执勤室、休息室(宿舍)甲方如有开办食堂，应向保安员提供便利。

5、保安员劳务费甲方应每季度付清一次，即每季度第一个月25日前按时向乙方支付每人每月\_\_\_\_元，合计人民币\_\_\_\_\_\_元。若逾期支付保安劳务费，要承担逾期付款滞纳金(按日百分之\_\_\_\_计算)。

1、乙方根据甲方的工作需要，选派思想品德良好，身体健康、能胜任保安员工作的男性保安员为甲方提供优质的保安服务，男性保安员初任年龄50周岁以下。学历初中毕业以上，其中退伍军人，保安学校毕业的人优先，经过严格培训，具有良好形象，责任心强，并持有《\_\_\_\_\_\_\_\_省保安专业考试合格证书》。

2、乙方派驻保安员必须严格按照不低于部颁布的《保安服务操作规程》与质量控制标准提供保安服务，对甲方因保安服务提出的合理建议和要求尽量给予满足，并及时整改，乙方有义务对派驻的保安员明确保安服务的工作要求。

3、乙方按照甲方的工作要求，结合甲方的工作环境，有权限据《劳动合同法》和国家劳动标准，要求甲方为保安员提供相应的劳动条件和劳动保护，尽可能创造良好条件。

4、乙方对选派到甲方的保安员应提供必须的装备，如：保安服装、保安器械、保安执勤证等，同时，乙方应与保安员签订劳动合同并为其缴纳社会保险费，并为其投保人身意外伤害综合险。

5、保安员的基本工资、基本养老保险、医疗保险、意外伤害、失业保险、工伤险、生育保险、绩效奖金、加班费、服装器械等费用由乙方负责办理并承担费用，但保安员在维护甲方正当权益和阻止不法行为而受到侵犯和伤害(即工伤)，在各项保险赔偿以外，不足部分费用，本着以人为本，实行人道主义精神协商解决，由甲方承担\_\_\_\_%，乙方承担\_\_\_\_%。

6、对甲方提出的不能履行岗位职责，不能胜任本职工作的保安员，乙方在接到甲方提出更换通知的\_\_\_\_日内更换人员。

1、本合同期满后，若要提高保安劳务费，由甲乙双方根据省政府确定的调整当地最低工资标准，以及国家出台关注民生的法律法规和政策，如《职工工资的调整》规定协商后确定。

2、本合同具有法律约束力，任何一方不得无故提前终止合同。如遇双方上级或国家有关法律法规变化，其中一方认为需提前终止合同的，应按约定处理好善后事宜。

甲方：\_\_\_\_（盖章）

法定代表人签名：\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_ 日

乙方：\_\_\_\_（盖章）

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**签订劳务合同的法定条件八**

按照《劳动合同法》规定，劳动双方可以签订无固定期限劳动合同，也可以签订以劳动任务为内容的劳动合同，签订固定期限劳动合同，通常劳动合同期限不低于三个月，劳动合同小于三个月不得约定试用期。

固定期限劳动合同的合同期限没有规定，双方可以任意约定。

劳动合同签订的年限是有规定。主要依据如下：

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。

1.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。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。固定期限的劳动合同可以是较短的半年、2年，也可以是较长的`5年、10年，具体期限长短应根据用人单位情况、岗位情况和劳动者情况自主确定。

2.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。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

3.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。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

**签订劳务合同的法定条件九**

授 权 委 托 书 委 托单位：

法定代表人： 职务：

受 委托人： 职务： 工 作单位：

现委托xxx同志（身份证号：xxxxxxxxxxxxxxx）为我

方签订合同代理人，其代理事项和权限为：

1.与xxxxxxxxxx公司签订合同；

2.办理结算等相关事宜。

（以下空白）

委 托单位：

法定代表人：

签 发日期：

有 效期限：

**签订劳务合同的法定条件篇十**

发包方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（以下简称甲方）

承包方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（以下简称乙方）

依照《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国建筑法》及公司《关于工程项目劳务承包管理暂行规定》。

甲方决定将\_\_\_\_\_\_\_\_公司\_\_\_\_\_\_\_\_工程项目部的劳务分包给乙方，为规范管理，明确职责，经双方协商一致，特签订本合同，以资共同遵守。

一、甲方发包给乙方的劳务施工项目内容范围如下：该工程项目施工蓝图中所有砖、石砌筑及抹灰分项工程；钢筋制作、绑扎分项工程；模板制作、安装分项工程；脚手架搭设作业。

二、本合同期限：从\_\_\_\_\_\_\_\_\_起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_止。

三、工程质量标准：所有分项工程质量确保优良四、劳务管理费的上缴及付款方式：上缴标准：该工程项目劳务管理费为人民币壹拾万元整，由乙方上缴，如乙方能达到按该项目部与建设方所签订的合同中的质量、进度要求，则甲方按管理费的返回乙方作为奖励。

付款方式：上缴劳务管理费按两次付清，即主体完工前付，装修完工前付\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

五、乙方的职责乙方提供相关的证件及资质，配合乙方办理相关手续。

协调处理施工过程中的劳务纠纷及工伤事故。

六、乙方的职责：

1、全面履行\_公司与\_建筑施工有限责任公司签订的项目施工合同。

并承担该合同条款中乙方应承担的`全部责任与义务。

2、确保所有分项工程的质量、进度、安全达到项目部与建设方签订的合同要求。

如达不到则按管理费的50进行处罚。

七、本合同未尽事宜，双方通过协商，可另签订补充条款，与本合同具有同等法律效力。

八、本合同一式六份，甲乙双方各执三份，经双方签字生效，至工程完工，双方结清劳务管理费后失效。

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

**签订劳务合同的法定条件篇十一**

甲方:

乙方:身份证号码:

基于甲乙双方现建立合法的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关的法律、法规和企业依法制定的规章制度，遵循自愿、平等、协商一致的原则，一致同意订立本劳动合同(以下简称本合同)，作为双方履约依据，以资共同遵守。

一、乙方同意根据甲方工作需要，担任\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作。甲方因工作需要，可在合同有效期内，变动乙方但当的工作岗位。

二、乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作，达到规定的质量标准。

三、乙方应遵守公司的劳动纪律规章制度和下列各项规定。

1、执行门卫、守护、巡逻、人群控制等保安服务任务。

2、利用科技手段和设备执行保安服务任务。

3、对发生在执勤区域内的不法侵害和治安灾害事故，及时报告客户单位和当地公安机关，采取措施控制事态扩大，保护现场，维护现场秩序。

4、熟练掌握放火防盗的基本技能有清醒的认识,落实防火、防盗、防爆炸、防破坏和防治安灾害事故等防范措施，发现执勤区域内的安全隐患，立即报告本公司和客户单位，并协助予以处置。

5、保安员对执勤区域内发生的不法侵害行为应及时制止，对不法行为人应移交公安机关或有关部门处理。支持、配合公安机关和其他执法部门依法执行公务。

6、遵守国家法律，遵守公司的各项条款，服从公司领导的命令。

7、维护公司的名誉和信用，不得从事任何有损公司利益的行为。

8、工作中如有任何问题，要及时向公司和上级领导汇报请示，不得隐瞒事实。

9、不得利用职务之便谋取私利或不正当的使用公司物品，利用职务向第三者提供便利或有利条件谋取经济利益。

10、不得为了私人的利益，向公司有业务关系的客户要求或接受财、物，不得过分接待，发生金钱接待关系。

11、在本公司工作期间，未经公司许可，不得兼职从事其他职业，不得有经营自身业务的行为。

12、不得利用职务之便从事与公司业务无关的事宜。

13、不得扰乱公共秩序、劳动纪律，酗酒、任何不礼貌的行为。

14、不得对他人施加暴力、威胁他人，妨碍公司的业务工作;不得偷盗等违法行为。

15、非工作上的目的不得使用公司设备物品不得损坏丢失匿藏公司的设备和物品未经公司许可不得带离公司

16、无正当理由不得无故缺勤迟到早退。

17、不得将个人情绪带到工作中来不得有打击报复等不良行为。

18、须按时参加专业训练和实战演练提高个人的`综合素质。

19、以用人单位的安全和利益为已任有高度的责任感和使命感要有勇于冒险和自我牺牲的精神。

20、工作过程中以预防劝阻调解为主禁止主动攻击他人一旦有暴力行为发生要学会使用正当防卫保护自己。

21、在工作职责范围内服从公司的安排，主动配合公司更好的为公司服务。

22、公司根据工作需要统一发放服装装备等，任何人不得私自携带匿藏凶器。

四、甲方为乙方提供必要的工作生活学习及工作工具。

五、甲方应就职业道德业务技能劳动纪律安全卫生法律知识等相关方面的业务常识对乙方进行思想教育业务培训。

六、甲方根据乙方的综合能力职位和业务确定乙方的工资为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元人民币每月并提供中午工作餐。

七、乙方在正常工作时间外发生任何违法违纪行为或者受到任何伤害均属个人行为与公司无关公司不承担任何责任并由个人承担由此产生的一切经济法律责任。

八、工资按月发放给工人正，正常工作时间为8小时。

九、工作过程中如有安全问题有甲方负责。

十、合同有效期为\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

十一、本合同共贰份具有同等法律效力甲乙双方各一份签字盖章后有效。

甲方(盖章):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人(签字):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

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

**签订劳务合同的法定条件篇十二**

甲方（单位名称） 乙方（劳动者）

身份证号码： 地址：

家庭住址：

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规的规定，甲乙双方经平等自愿、协商一致签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条 合同期限

合同期限自 年 月 日到 年 月 日，其中试用期为两个月，至 年 月 日止。试用期内经甲方考核不合格者，甲方有权单方面内向乙方发出书面通知，延长乙方的试用期或者解除劳动合同。

第二条 工作地点和工作内容

（一）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）工作。在合同履行期间，甲、乙双方经协商同意，可以变更工作地点、岗位、工种。

（二）乙方应按甲方的要求，按时完成规定的工作，达到规定的质量标准。

第三条 工作时间和休息休假

（一）甲乙双方同意按以下第 种方式确定乙方的工作时间。

1、标准工时制，即每日工作 8 小时（不超过8小时），每周工作 40 小时（不超过40小时），每周至少休息一日。

2、不定时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

（二）甲方由于生产经营需要延长工作时间的，按《劳动法》第四十一条执行。

（三）乙方依法享有法定节假日、婚假、产假、丧假等假期。

（四）乙方的其他休息休假安排 .

第四条 劳动报酬

（一）乙方试用期的基本工资标准为 元/月，乙方在试用期的工资不得低于甲方单位相同岗位最低工资或者者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于甲方所在地的最低工资标准。

（二）乙方试用期满后，甲方应根据本单位的工资制度，实行计时工资。基本（固定）工资为 元/月，如甲方的工资制度发生变化或者乙方的工作岗位变动，按新的工资标准确定。其他工资形式。具体约定如下：

（三）甲方每月 10 日发放工资。甲方至少每月以货币形式向乙方支付一次工资，不得克扣或者无故拖欠乙方工资。

（四）乙方加班工资、假期工资及特殊情况下的工资支付按有关法律、法规的规定执行。

第五条 社会保险和福利待遇

（一）甲、乙双方必须依法参加当地政府规定的法定社会保险，并按照国家有关规定按时向劳动保障部门所属社会保险机构缴纳社会保险费，其中乙方应缴纳部分由甲方从乙方工资中代扣代缴。

（二）乙方患病或者非因工负伤，甲方应按国家和省、市的有关规定给予乙方享受医疗期和医疗期待遇。

（三）乙方患职业病、因工负伤的，甲方按《职业病防治法》、《工伤保险条例》等有关法律法规的规定执行。

（四）乙方的公休假、年休假、探亲假、婚丧假、女工孕期、产期、哺乳期待遇以及解除（终止）劳动合同时乙方经济补偿金（生活补助费）医疗补助费的发放等，均按国家有关法律、法规、政策以及甲方依法制定的规定执行。

第六条 劳动保护和劳动条件和职业危害防护

（一）甲方按国家和省、市有关劳动保护规定，提供符合国家安全卫生标准的劳动作业场所和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。对从事有职业危害作业的，应当定期进行健康检查。

（二）甲方按国家和省、市有关规定，做好女员工和未成年工的特殊劳动保护工作。

（三）乙方有权拒绝甲方的违章指挥，强令冒险作业；对甲方危害生命安全和身体健康的行为，乙方有权要求改正或者向有关部门举报。

第七条 劳动纪律和规章制度

（一）甲方依法制定的规章制度，应当告知乙方。

（二）乙方应遵守国家和省、市有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，按时完成工作任务，提高职业技能，遵守安全操作规程和职业道德。

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

第八条 劳动合同的变更、解除、终止、续订

（一）甲乙双方经协商一致，可以变更合同。变更合同应采用书面形式。变更后的合同文本双方各执一份。

（二）甲乙双方协商一致，可以解除合同。甲方解除劳动合同，应提前30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；试用期内提前3日通知乙方，可以解除劳动合同。乙方解除劳动合同，应提前30日以书面形式通知甲方，试用期内提前3日通知甲方，可以解除劳动合同。甲方在15日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

（三） 有下列情形之一的，本合同即行终止， 双方办理终止劳动合同手续：

1、本合同期满的；

2、乙方开始依法享受基本养老保险待遇的.；

3、乙方死亡，或者者被人民法院宣告死亡或者者宣告失踪的；

4、甲方被依法宣告破产的；

5、甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者者甲方决定提前解散的；

6、法律、行政法规规定的其他情形。

（四）本合同期满前，甲乙双方应提前 天协商劳动合同续订事宜，协商一致的，续订劳动合同。

第九条 劳动争议的处理

甲乙双方发生劳动争议的，应先协商解决。协商不成的，可以向本单位工会寻求解决或者向本单位劳动争议调解委员会申请调解；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决无异议的，双方必须履行；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

第十条 双方约定其他事项

第十一条 其它

（一）本合同未尽事宜或者合同条款与现行法律法规规定有抵触的，按现行法律法规执行。

（二）本合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，涂改或者未经书面授权代签无效。

（三）甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲 方：（签章） 乙 方：（签章）

时 间： 年 月 日 时 间： 年 月 日

**签订劳务合同的法定条件篇十三**

甲方：

地址：

乙方：

根据《中华人民共和国合同法》和国家有关法律、法规，本着诚实信用、平等互利的原则，甲、乙双方经友好协商，就乙方为甲方提供保安服务事项达成一致意见，签订本合同：

保安服务：为满足公民、法人和其他组织的安全需求，依照法律、法规和国家有关规定，由依法设立的企业、组织提供的专业化安全防范服务及相关服务的行为。保安服务一般按照合同约定，采取门卫、守护、巡逻、押运、随身护卫、人群控制、技术防范、安全咨询等形式，保护客户人身、财产和信息等安全，维护其合法权益。

本合同保安服务的内容仅包含门卫、守护、巡逻服务。

1、门卫服务：保安员按照服务合同要求对甲方单位的出入口进行值守、验证、检查登记的服务业务。

2、守护服务：保安员对双方确定的目标进行看护和守卫的服务业务。

3、巡逻服务：保安员对双方确定的区域、地段和目标进行巡视检查、警戒的服务业务。

4、甲方协助乙方安排保安员的岗位和工作内容，向保安员明确护卫目标、任务和工作要求;因甲方的管理不当及其它一切属于甲方原因所造成的损失由甲方负责。

1、乙方派驻到甲方的保安人员数量为名、保安班长名、保安员名;具体人员的来源由乙方决定，人员素质需符合甲乙双方约定的条件。

2、本合同服务期限暂定为年，从年日起至年日止。

3、服务地点：

经双方协商，保安人员每天上班小时，每月工作天(每人每月轮休四天);保安员休假或请事假时，由保安队长合理安排时间，请、休假保安员在请、休假期间的工作由其他保安员加班完成(加班费由乙方支付)，不得缺少双方商定范围内的岗位值班人数及降低服务质量。

1、甲方每月向乙方支付保安服务费总计元，大写：人民币(该费用包含保安人员工资元，服务费元)。具体标准如下：保安队长每人每月元，共人，合计元;保安班长每人每月元，共人，合计元;保安员每人每月元，共人，合计元。

2、甲方为保安人员免费提供伙食(含早、中、晚餐和中、夜班人员夜宵)、住宿及水电等;如甲方不能免费提供食、宿，则按照每人每月元的标准额外向乙方支付保安人员食宿费用。

3、上述两项所确认收费金额后甲方付款时如需乙方开发票，每月额外加收元税金)。

4、保安服务费实行预付制，甲方必须于每月10日前以付当月的保安服务费;如合同签订于10号之后，则当月保安服务费应于签订合同时支付。

(一)甲方的权利和义务

1、甲方应根据实际工作需求，配备足够数量的保安力量。对保安力量明显不足的，乙方应以建议函的形式知会甲方，甲方5个工作日内不整改而造成的相关后果，乙方不承担责任。

2、甲方应制定相关门禁管理、车辆管理制度以及责任区内有关的规范管理细则，同时根据安全防范工作需要，制作相关登记表、出入证等，使乙方保安人员执行保安勤务时有章可循，有证可查。

3、甲方必须具备良好的安全防火、防盗、通讯及报警设备，并提供必备的工作条件(如学习训练场所、值班室、桌椅及工作用品等);如因甲方的安全设备缺陷问题而导致甲方遭受损失的，乙方不承担任何赔偿责任。

4、甲方自行处理好乙方保安员入场前的各项遗留问题，保证乙方能按时接收和派人管理，并协助乙方解决保安执勤中发生的各种问题。

5、甲方不得聘用乙方派驻到甲方工作过的保安人员，对乙方调整个别保安人员的工作予以支持。

6、甲方应协同乙方共同做好保安人员的思想教育工作，提高保安人员的工作能力，并可随时检查保安人员的工作，对保安人员的工作予以监督。对不称职的保安人员可进行教育批评并通知乙方，经多次教育不改者，可要求乙方予以调换。

7、甲方应按合同约定准时向乙方支付保安服务费，同时甲方不得以保安人员违规等理由扣减服务费;如确需对保安人员作出处罚的，应书面告知乙方，由乙方对保安人员作出处理，并将处理结果告知甲方。

8、乙方保安人员在保护甲方财产和人员安全的过程中如发生人身伤亡事故，由甲方协助乙方负责善后,工作同时甲方应给予适当经济补偿。

(二)乙方的权利和义务

1、乙方确保所派保安人员已经过严格训练、纪律性强、无违法犯罪前科;并要求保安员上岗时统一穿着保安制服，做到仪表端庄、文明执勤、热情服务、秉公办事。

2、乙方应负责保安人员的思想教育、业务培训等日常管理和检查保安人员的工作纪律;督导保安人员严格遵守和执行甲方的规章制度，非紧急情况不得随意动用甲方的生产和办公设备，不得随意进入甲方的生产和办公场所，并严格保守甲方的商业秘密。

3、乙方应尽一切力量维护服务范围内的安全，确保各岗位值班人数;但在特殊情况下，因人员调动或其它因素造成缺人时，乙方将安排保安员加班仍以[缺人不缺岗]的原则进行服务，甲方不得以此为由扣减保安服务费。

4、乙方有权拒绝提供合同约定范围以外的服务，如甲方确需动用乙方保安人员时，需征得乙方项目主管同意并支付相应劳务费用;乙方保安员有权拒绝甲方指定负责人以外人员的直接指挥。

5、乙方有权对服务范围内的不安全隐患向甲方提出改进意见，甲方应认真研究、及时解决;如甲方未采取措施造成经济损失的，乙方不承担责任。

6、保安人员属乙方员工，与甲方无直接劳动关系，在双方合作期间如发生劳资纠纷，由乙方自行解决，与甲方无关。

1、在合同期内，甲乙双方均不得将合同范围内的\'保安服务工作全部或部分管理权授予第三方。

2、在合同期内，如遇国家或地方政策调整企业职工最低工资标准，乙方将从最低工资标准调整之日起，在本合约定的保安服务费基数上按企业职工最低工资标准上浮的比例增加保安服务费，并随之变更本合同有关保安服务费之约定;因其它因素需要变更合同内容的，经甲乙双方协商一致也可变更本合同。

3、本合同期满后，如双方均未提出异议，本合同自动延续一年，其他条款不变;如合同期满，一方不愿续签合同，应提前15天书面通知对方，以方便安排交接工作。

1、在合同期内，任何一方单方解除合同，须提前30天书面通知对方，并向对方支付一个月的保安服务费作为补偿金;如未提前30天书面通知直接终止合同，须向对方支付两个月的保安服务费作为违约金。

2、甲方逾期支付保安服务费，须向乙方支付每日千分之三的滞纳金;甲方逾期三十天未支付保安服务费的，乙方有权将保安人员撤离，并可要求甲方支付两个月的保安服务费作为违约金，由此产生的律师费、诉讼费及其它费用由甲方承担。

3、如甲方指派保安人员从事本合同约定服务职责范围以外的工作或授意保安员实施违法犯罪行为，由此造成对保安人员或其他第三方的经济赔偿责任，由甲方负责。

4、无论任何因素导致双方终止合同，在保安人员撤离前，甲方须向乙方付清所有保安服务费;且在双方终止合同后的三个月内，甲方不可聘用乙方派遣到甲方工作过的保安人员，否则，每聘用一名保安人员，甲方须向乙方支付人民币5000元的违约金。

5、依据本合同，如因乙方保安人员工作严重失职或故意行为导致甲方遭受外来盗窃所造成的直接财产损失(不包含现金、珠宝、有价证券、商业资料、员工私人物品等)，经公安机关侦查核实，认定责任和损失数额后，甲方可在当事人当月保安服务费中适当扣除;损失较大的(价值人民币5000元以上)，经法院判定应由乙方赔偿的，乙方负责赔偿，但最高赔付限额不得超过人民币20万元。若甲方投保有财产保险，乙方只负责对保险公司赔付后的差额进行赔偿，对应由保险公司赔偿的损失乙方不承担任何责任。

6、有下列情形之一的，乙方不承担赔偿责任：

1)因甲方安全防范制度不健全、安全设施不完备、调配保安力量不合理，乙方提出整改建议后，甲方未及时按要求整改导致事故发生而造成经济损失的。

2)因发生不可抗力的意外事故，保安人员在岗位上尽职尽责而无法阻止，致使甲方遭受经济损失的。

3)甲方责任区内发生各类治安事故和治安、刑事案件，经公安机关侦查确认系甲方内咳嗽彼为的?

1、如因执行本合同发生争议，由双方协商解决，协商不成则提请乙方所在地的人民法院提起诉讼。

2、本合同经甲乙双方签字、盖章后生效;本合同一式两份，甲乙双方各存一份;本合同未尽事宜，由甲乙双方另行协商解决。

3、双方其他约定：

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

**签订劳务合同的法定条件篇十四**

固定期限劳务合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳务合同。《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳务合同，不论期限有一年、二年甚至是五年、十年，都由双方约定而成。

无固定期限劳务合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳务合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳务合同。但是有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳务合同外，应当订立无固固定期限劳务合同：

(1)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

(2)用人单位初次实行劳务合同制度或者国有企业改制重新订立劳务合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;

(3)连续订立二次固定期限劳务合同，且劳动者不存在在试用期因不符合录用条件或不能胜任工作且在经过培训或者调整工作岗位后仍不能胜任工作的情形，续订劳务合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳务合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳务合同。

需要注意的是，签订劳务合同可以不约定试用期，也可以约定试用期，具体如下：

1、以完成一定工作任务为期限的劳务合同或者劳务合同期限不满三个月的，不得约定试用期;

2、同一用人单位与同一劳动者只能约定一次使用期，即对于在同一用人单位工作的劳动者无论其是否转换工作岗位、变更劳动合同或者续订劳动合同，用人单位都不得再次约定试用期;

3、劳务合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月;

4、劳务合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月;

5、三年以上固定期限和无固定期限的劳务合同，试用期不得超过六个月。

劳动者签合同的时候一定要看好合同中规定的签订期限，否则就很容易让单位利用合同来损害劳动者的利益。另外，劳务合同其实与我们经常所说的劳动合同并没有本质上的差别，所以在劳务合同发生纠纷的时候适用的法律也是同样关于劳动的相关规定。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找