# 2024年灵活用工劳动合同十 用工劳动合同(通用8篇)

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2025-05-14

*灵活用工劳动合同十一甲方（用人单位） 乙方（受聘人） 根据国家有关法律法规，甲乙双方按照自愿、平等、协商一致的原则，签订本合同。一、合同有效期：合同期限为\_\_\_\_\_\_\_\_年，自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_...*

**灵活用工劳动合同十一**

甲方（用人单位） 乙方（受聘人） 根据国家有关法律法规，甲乙双方按照自愿、平等、协商一致的原则，签订本合同。

一、合同有效期：合同期限为\_\_\_\_\_\_\_\_年，自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，合同期满聘用关系自然终止。聘用期间基本工资为 元月；另外享受岗位津贴，聘用期间第\_\_\_\_\_\_\_\_年岗位津贴为 元月，以后随年度增加岗位津贴。绩效工资按医院效益酌情发放。

二、合同期满前一个月，经双方协商同意，可以续订聘用合同。如任何一方不再续订聘用合同的，应在合同期满前一个月书面通知对方。

三、甲方聘用乙方在 岗位从事 工作。甲方有权根据工作需要以及乙方的专业知识、工作经验及能力等综合考虑安排和调整乙方的工作岗位。

四、甲方负责安排乙方的工作，并且为其提供必要的、安全的工作条件及个人工作用品。

五、乙方接受聘用后，不得在本医院以外的任何单位兼职或坐诊。如有发现，轻者处罚，重者单位有权将其辞退，其在外所产生的任何纠纷导致的后果由其本人负责。

六、乙方享受聘用单位规定的工资待遇和相关福利，按双方约定的薪酬待遇，甲方以人民币现金支付。乙方应严格遵守医院有关经营、人事、财务、薪酬等项工作的保密制度，如有违反，甲方有权解除此合同。

七、乙方在聘用期间，必须遵守甲方的一切规章制度及《员工手册》，应服从领导，团结合作，尽职尽责做好本职工作。如有违反规定的，甲方有权调整其工作岗位或予以辞退，为此乙方应表示无异议。

八、聘用期第\_\_\_\_月，甲方按国家规定为乙方交纳养老保险金和医疗保险金，聘用期间若乙方违反甲方规章制度被除名或乙方自行离职，要如数退还甲方为乙方交纳的养老保险金和医疗保险金。

九、有下列情形之一的，甲方可以解除聘用合同，但应提前10天以书面形式通知乙方（受聘人）

1、乙方患病或非工伤医疗期满后不能从事原工作，也不愿意从事甲方另行安排工作的\'。

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、聘用合同订立时所依据的客观条件发生重大变化，致使已签订的聘用合同无法履行，经当事人协商不能就变更聘用合同达成协议的。

十、乙方有下列情形之一的，甲方可以解除聘用合同：

1、乙方不履行聘用合同，或违反工作纪律和规章制度的。

2、严重失职，营私舞弊，给甲方利益造成损失的。

3、违法乱纪，被依法追究刑事责任的。

二、乙方如辞聘应提前30天书面告知甲方，即辞即走者，当月工资和奖金不予支付。

六、因不可抗力因素，致使本合同无法履行时，本合同自行终止，双方互不追究责任。

七、本合同一式两份，甲乙双方各持一份，经双方签字后生效。 甲方（盖章）

乙方（签字） 代表（签字）

乙方身份证号： 签约时间：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

签约时间：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**灵活用工劳动合同十二**

甲方：

乙方：

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定，甲乙双方经平等协商，愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条、本合同劳动期限\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

第二条、乙方负责甲方所有办公场地的清洁卫生工作,并根据甲方安排,负责其他临时清洁工作。

第三条、甲方负责对乙方进行职业道德、劳动安全、劳动纪律和甲方规章制度的教育。

第四条、甲方负责乙方使用的一切清洁用具和用品。

第五条、甲方每月30日前以人民币形式支付乙方工资，以及劳动法所规定的各类保险、福利共计600元/月(大写陆百元整)。

第六条、有下列情形之一的，甲乙双方应变更劳动合同并及时办变更合同手续。

1、甲乙双方协商一致的;

2、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。

第七条、乙方应参加甲方组织召开的有关会议，会议涉及乙方工作内容的，乙方应作好记录并切实履行。

第八条、乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

2、连续旷工时间超过十五天或一年内累计旷工时间超过三十天的;

3、无理取闹、打架斗殴、恐吓单位领导，严重影响工作秩序和社会秩序的;

4、盗窃、赌博、营私舞弊等违法行为的;

5、违反工作规定或操作流程，发生责任事故，造成严重经济损失的;

6、被开除、劳教、判刑依法追究刑事责任的;

7、履行合同差，完不成工作任务，考核不合格的;

8、患病或非因工负伤按国家规定的医疗期满后，经有关机关鉴定，不能从事原工作或医疗期满尚未痊愈的。

第十一条、双方解除合同应提前5天通知对方。

第十条、甲乙双方必须严格履行劳动合同，除遇有特殊情况，经双方协商一致不能履行劳动合同的有关内容外，任何一方违反合同给对方造成经济损失的，应根据其后果和责任大小，给对方赔偿经济损失。赔偿金额按有关规定或实际情况确定。

第十一条、双方因履行本合同发生争议，当事人应当自劳动争议发生之日起，60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。

第十二条、本合同未尽事宜或与今后国家、各级人民政府有关规定相悖的，按有关规定执行。

第十三条、本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(签章)：乙方(签章)：

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

**灵活用工劳动合同十三**

甲方(单位)名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_单位所有制性质：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_电话号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方(工人)姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_性别：\_\_\_\_\_\_\_\_年龄：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_家庭住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_(甲方)因生产工作需要，招用\_\_\_\_\_\_\_\_\_为农民轮换(农民合同制)工人。为维护劳动关系双方的合法权益，经协商一致，签订本合同，共同遵守。

一、合同期限本合同有效期为\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_个月，自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，其中试用期或熟练期\_\_\_\_\_\_\_\_\_个月。本合同期限届满，甲乙双方即终止执行。

二、生产(工作)任务

1．在合同期内，乙方同意按甲方生产工作需要，到\_\_\_\_\_\_\_\_\_车间(部门)从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_生产(工作)。

2．甲方对乙方应完成的生产、工作任务，需达到的数量、质量指标提出如下要求：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

三、劳动保护和劳动条件甲方遵照国家有关本行业职工的生产、安全、劳动保护、卫生健康等规定，改善劳动环境，为乙方提供必要的生产(工作)条件，保障乙方的安全和健康，并负责对乙方进行安全生产教育和技术培训，特殊工种需要经考试合格，方能上岗。

四、工资、福利、劳动保险和政治待遇

1．乙方在试用期或熟练期内的工资待遇与同工种固定工相同；试用期或熟练期满后的工资待遇，高于本单位固定工。定为\_\_\_\_\_\_\_级\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。奖金及各种津贴、补贴均与固定工相同。合同期满或经甲、乙双方同意，提前解除合同，甲方按乙方工作年限(农民轮换工年出勤满250个工作日、农民合同制工人年出勤满270个工作日)每满\_\_\_\_\_\_\_\_年由甲方加发一个月本人标准工资。

2．乙方的劳保用品、福利待遇、生活补贴等与甲方同工种固定工的标准相同。

3．乙方工作满\_\_\_\_\_\_\_\_年以上需要探亲，可享受15天(包括路程在内)的探亲假待遇，工资照发，路费报销。

4．乙方在甲方工作期间患并负伤、致残、死亡的待遇，按下列规定处理：

(1)患病或非因公负伤，停工医疗期以三个月为限，医疗费和停工医疗期间的生活待遇与固定工相同。病愈后不能继续从事原工作的，或停工医疗到期尚未痊愈的，甲方可解除合同。因停工医疗到期尚未痊愈被解除合同的，企业发给两个月本人原标准工资的医疗补助费。

(2)乙方因工负伤，由企业给予医疗，并按月发给相当于本人原标准工资的生活费。医疗终结(一般以六个月为限)，经医院证明，并经甲方所在地的市、县劳动鉴定委员会确认，不能从事原工作或其他工作的，由乙方户口所在地的县或乡送回原所在村安置，由甲方按有关政策规定发给因工致残抚恤费。

(3)乙方非因公死亡，甲方一次发给两个月本企业平均工资的丧葬补助费，并发给其供养直系亲属三个月本人原标准工资的救济费。

(4)乙方因工死亡或因工致残全部丧失劳动能力回乡安置后死亡的，由甲方一次发给三个月本单位平均工资的丧葬补助费。并按月发给供养直系亲属抚恤费，至受供养者失去受供养条件时止。

(5)乙方患病的医疗和生活待遇，按照甲方固定工的办法处理。

5．乙方在甲方工作期间是职工队伍的一部分，政治上应与甲方固定工一视同仁。

五、合同的解除在下列情况下，甲方可以解除合同：

2．乙方违反劳动纪律和规章制度，经教育无效的；

3．乙方触犯法律被劳动教养、判刑的；

4．甲方宣告破产或者濒临破产处于整顿期间的。在下列情况下，乙方可以解除合同：

1．经有关部门确认，甲方劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害工人身体健康的；

2．甲方不能按合同规定支付劳动报酬的；

3．甲方违反国家法律、法规政策，侵害乙方合法权益的；

4．乙方经甲方同意，考入中等专业以上学校学习的。

六、劳动纪律和奖惩

1．乙方必须严格遵守用工单位各项规章制度和生产操作规程，保证完成生产任务；

2．乙方对国家、企业作出贡献或违反劳动纪律、国家政策法令，甲方亦比照(企业职工奖惩条例)和企业规章，给予乙方奖励和惩处。

七、户口、粮食关系乙方在甲方工作期间，农民身份不变，户口、粮食关系不转。

八、双方认为需要规定的其他事项

九、本合同未尽事宜，按国家有关规定执行。

**灵活用工劳动合同十四**

宏盛装饰有限责任公司(以下简称甲方)聘用乙方为该公司绿化(保洁)工人，双方在平等自愿、协商一致的基础上订立本合同，建立劳动关系并承诺共同遵守。

二、、工作岗位和工作职责：甲方安排乙方在大唐电厂范围各绿化(保洁)区

三、劳动报酬：乙方试用期间每月工资为750元，试用期满后，甲方按乙方的

四、劳动纪律：

1.乙方每天工作时间8小时，每月休息6天。

2.乙方自觉遵守国家法律法规和甲方制定的各项规章制度(如员工守则、绿化管养规范、职业道德等)，服从管理，主动、积极、负责和保质保量做好本职工作。

3.甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促和考核，并有权依据检查、考核结果，参照公司相关制度对责任人或当事人加以处罚或奖励。

五、合同的终止或解除条件：

1.双方经协商一致同意后方可提前终止合同。

2.本合同期满后自然终止合同。

3.乙方有以下情形之一，甲方有权解除本合同，并不做任何补偿：

(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严重违反甲方规章制度的。

(3)、被依法追究刑事责任的

(4)、乙方患有传染性疾病或身体状况欠佳或有其它不适于从事绿化养护工作的疾病。

(5)、故意或过失使甲方或第三方利益遭受较大损失的。

(6)、对外泄密公司重要的商业机密而使甲方名誉受损或经济受损的。

(7)、违反国家人口和计划生育政策，被举报、投诉或查办的。

(8)违反甲方员工守则有关规定，符合辞退开除条件的。

(9)、有关法律法规允许终止合同的情形。

4、甲方有以下情形之一，乙方有权解除本合同：

(1)、在试用期内。

(2)、甲方未按合同约定支付劳动报酬的。

(3)、甲方以暴力、威胁或非法限制人身自由的手段强迫劳动的。

(4)、甲方无法采纳或满足乙方提出的合理化建议或要求。

六、本合同未有约定而甲方员工守则另有规定，按员工守则执行。未尽事宜，双方另行协商解决。发生争议如协商不成，可向有关部门申请调解或仲裁。

七、本合同一式双份，甲已双方各执一份，自甲方签名并盖章(指印)，乙方签名后生效。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**灵活用工劳动合同十五**

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

为建立劳动关系，明确权利义务，依据劳动法、救救孩子吧等有关法律规定，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本合同。

第一条本合同期限自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日止。其中试用期为\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

第二条甲方根据工作需要，安排乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_工作岗位，乙方的工作任务为\_\_\_\_\_\_\_\_，工作地点为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。经双方协商同意，甲方可以调换乙方的工种或岗位及工作地点。

乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

第三条乙方按甲方规定完成工作任务的，甲方于每月\_\_\_\_\_\_\_\_日支付工资，支付的工资为\_\_\_\_\_\_\_\_元/月，其中试用期的工资为\_\_\_\_\_\_\_\_元/月。或者实行计件制，计件单价为\_\_\_\_\_\_\_\_。

第四条工作时间和休息休假、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等按照法律法规、规章等规定执行。

第五条双方解除或终止劳动合同应按法定程序办理，甲方为乙方出具终止、解除劳动合同的通知书或相关证明。符合法律、法规规定的，支付乙方经济补偿。

第六条其他未尽事项按照国家及地方现行有关规定执行。

第七条双方其他约定

第八条本合同双方各执一份，涂改或未经授权代签无效。

甲方签字(盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方签字：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订时间：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日

签订时间：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日

**灵活用工劳动合同十六**

甲方：

乙方：

甲方聘用乙方为校园绿化养护工人，双方在平等自愿、协商一致的基础上订立本合同，建立劳动关系并承诺共同遵守。

一、合同期限：从20年月日起到20年月日止，其中200年月日至20年月日为试用期。

二、工作岗位和工作职责：甲方安排乙方在蓝光中学校园范围内各绿化区从事花草树木的绿化养护，因工作或业务的需要，甲方可调整乙方的工作岗位，具体工作内容和职责按甲方的岗位责任制和规章制度而定，乙方对此并无异议。

三、劳动报酬：乙方试用期间每月工资为元，试用期满后，甲方按乙方的工作表现待定劳动报酬(最高为元)。调资、奖励及调动岗位、改变工作后的工资按甲方有关规定执行。

四、劳动纪律：

1、乙方每天工作时间小时，试用期内每月休息为天，试用期满后为每月休息天。

2、乙方自觉遵守国家法律法规和甲方制定的各项规章制度(如员工守则、绿化养护工作规范、职业道德等)，服从管理，主动、积极、负责和保质保量做好本职工作。

3、甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促和考核，并有权依据检查、考核结果，参照蓝光中学相关制度对责任人或当事人加以处罚或奖励。

五、合同的终止或解除条件：

1、双方经协商一致同意提前终止本合同。

2、本合同期满后自然终止。

3、乙方有以下情形之一，甲方有权解除本合同，并不作任何补偿：

(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严重违反甲方规章制度，符合辞退开除条件的;

(3)被依法追究刑事责任的;

(4)乙方患传染性疾病或身体状况欠佳或患有其它不适于从事绿化养护工作的疾病;

(5)故意或过失使甲方或第三方利益遭受较大损害的。

4、甲方有以下情形之一，乙方有权解除本合同：

(1)在试用期内;

(2)甲方未按合同约定支付劳动报酬的;

(3)甲方无法采纳或满足乙方提出的合理化建议或要求的。

六、安全责任：绿化养护施工中凡因违章操作、违章作业而造成的安全、工伤事故等责任及经济损失由乙方承担。乙方上下班往返路途中发生的安全事故等由乙方负责。

七、未尽事宜，双方另行协商解决。发生争议如协商不成，可向有关部门申请调解或仲裁。本合同一式二份，甲乙双方各执一份，自甲方签名并盖章，乙方签名后生效。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**灵活用工劳动合同十七**

依据《中华人民共和国劳动法》及其相关法律、法规、规章的规定，甲乙双方按照平等、

本合同有效期自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

1、甲方聘用乙方为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位，工作任务\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

2、乙方必须按照甲方关于本岗位工作任务的要求，完成规定的数量、质量、指标的

3、如果乙方在工作期间不能胜任原职，甲方可根据实际情况对其进行调岗，工资随调

4、乙方应遵守甲方的合同方的各项规章制度。

在本劳动合同中用工期限内，甲方以现金的形式，每月应向乙方支付不低于元

乙方必须遵守国家的法规、法纪和职业道德及甲方的各项管理规章制度，服从甲方的工

1、流水式工作周报，每周六交予负责人;

2、如有未完成的工作，制定个人工作安排计划。

(一)、甲乙双方在本合同的有效期内，可以遵循平等自愿，协商一致的原则，依法变

(二)、乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除或终止劳动合同：

1、严重违反劳动纪律或严重违反甲方依法建立的各项规章制度的;

2、在工作中，未能履行岗位职责，严重失职，给甲方造成重大损失的;

3、有连续旷工行为的;

4、被劳动教养或判刑等依法追究刑事责任的。

(三)、甲方有下列情形之一的，乙方可以随时提出解除或终止劳动合同：

1、甲方以暴力、威胁或非法限制人身自由的手段强迫其劳动的;

2、甲方未按劳动合同约定支付其劳动报酬的;

3、甲方未按劳动合同约定、另行强加工作任务和未能提供劳动条件的。

凡有以上条款情形之一的，无论甲乙双方中的一方提出解除或终止劳动合同，都必须以书面的形式，提前十五天，通知对方。

(一)、甲方的违约责任

2、甲方无故解除劳动合同，除全额支付当月劳动报酬外，应另全额支付一个月的劳动报酬(不含保险费用)的违约补偿金。

(二)、乙方的违约责任

1、在合同期间，乙方未遵守甲方的各项规章制度，在工作中未按规定程序操作，恪尽职守，给甲方造成经济损失的，乙方应负责全部赔偿(可在当月劳动报酬中抵扣)。

2、未按合同要求认真履行岗位职责，在工作中，未能达到甲方要求的，甲方应根据乙方劳动的实际情况扣减当月的劳动报酬。

3、乙方单方无故解除劳动合同，甲方除不支付当月劳动报酬待遇外，乙方应另按一个月的劳动报酬标准(不含保险费用)向甲方赔偿违约金。

本合同一式四份，甲乙双方各一份，人事部门一份，财务部门一份，均具有同等的法律效力。

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

**灵活用工劳动合同十八**

劳动关系，是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供劳动，用人单位为劳动者提供的劳动支付报酬而产生的权利义务关系。我国劳动关系相关立法对于判定劳动关系建立的标准从书面劳动合同订立到承认事实劳动关系又到以“用工”作为劳动关系建立的标准，经历了从探索到逐步完善的历史变迁：

1992年原劳动部办公厅给吉林省劳动厅的文件——《关于全民合同制工人合同期满后形成事实劳动关系问题的复函》中提及的“事实上的劳动关系”很明确地被认定为不符合法律规定，这样的劳动关系如果想存续并受到法律的保护只能通过补办或续订合同这样的程序，书面合同才是合法的劳动关系建立的唯一表现形式。1994年原劳动部办公厅《关于劳动争议受理问题的复函》中规定事实劳动关系中劳动者的利益应当受到法律的保护，这已经体现出立法的侧重于保护劳动者的利益的意图。《劳动法》第十六条中规定的即劳动合同行为，劳动合同行为因劳动合同形式有书面与口头之分故也有书面、口头（或推定）的劳动合同行为的分类。这纠正了以往只将书面劳动合同作为合法有效的劳动合同来对待的误区，表明口头或者推定的劳动也应当被认定为劳动合同行为，进而可以构成劳动合同关系。1995年劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》第二条、十七条中首次使用“事实劳动关系”这一概念。1996年劳动社会保障部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第十四条明确了形成事实劳动关系后对于劳动关系双方当事人的归责原则，这表明事实劳动关系这一规则也在不断地发展。

20xx年《工伤保险条例》第十八条也表明劳动关系包括事实劳动关系。最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第一条间接承认了事实劳动关系的效力。20xx年《中华人民共和国劳动合同法》对确定劳动关系建立的规则进行了重大修改，第七条表明，建立劳动关系的判断标准从“签约”修改为“用工”，即引起劳动关系产生的基本事实是用工，而不是订立书面劳动合同。第十条第一款中，“应当”表明此为义务性规定，即必须。第二款中用工的作用是确定劳动关系的建立先于书面劳动合同订立的情况下，补定书面劳动合同的时限起点。第三款中用工主要解决劳动合同先于劳动关系订立时，劳动关系建立的认定标准。第十四条第三款也承认无书面形式劳动合同的法律效力。第六十九条规定非全日制用工可以订立口头劳动合同，并且可以订立一个或者一个以上的劳动合同，属于事实劳动关系的范畴。

至此，我们可以从劳动关系相关立法的沿袭发展中总结出我国劳动关系法律制度的发展规律，即劳动关系的判断标准从书面劳动合同的订立到“用工”这一标准的确立，体现出来的是劳动关系本质的回归。

（一）书面劳动合同

在我国《劳动合同法》中，劳动关系即劳动合同关系，或是书面劳动合同关系，或是口头（或者推定）劳动合同关系，而不包括非合同劳动关系。我国从确立劳动合同制度到《劳动合同法》施行前，以书面形式作为劳动合同的生效要件，是因为书面形式准确、严谨，合同内容确实可靠，因而一直受到劳动法律的青睐。

（二）事实劳动关系

事实劳动关系是相对于书面劳动合同所调整的劳动关系而言的，事实劳动关系冠以“事实”二字，表明其是一种不符合现行法律规范而又必须对其加以处理的劳动关系，事实劳动关系的本质是无书面形式或无有效书面形式的劳动契约，是符合《劳动合同法》立法精神的契约关系，因而事实劳动关系中劳动者的合法利益仍受劳动法保护。

（三）用工

《劳动合同法》中并没有明确地对“用工”一词进行界定。学理上用工通常被定义为劳动者被用人单位招用后在用人单位的管理下，提供由用人单位支付报酬的劳动的行为。这强调劳动者的劳动力已在实际生产劳动过程中与生产资料相结合，即劳动者已经上岗或就劳，属于劳动合同的履行行为。即使不存在书面劳动合同，用工也足以表明用人单位与劳动者已对建立劳动关系这一事项达成了口头形式或者推定形式的合意，并且已经开始了合同的履行行为。

《劳动法》及其配套法规将书面形式作为劳动合同的生效要件，试图通过“书面”劳动合同的签订确定劳动合同制度，把没有书面劳动合同作为依据的劳动关系认定为事实劳动关系，并对未与劳动者订立书面劳动合同的用人单位给予罚款等处罚，但这并不代表劳动者权利的完整保护，在实践中也未能扭转书面劳动合同签订率低的局面。

总结我国劳动关系法律制度发展过程中的经验，借鉴其他国家的成功例证，《劳动合同法》没有赋予书面劳动合同以建立劳动关系的效力，即劳动合同的书面形式不作为建立劳动关系的要件。《劳动合同法》沿袭了《劳动法》的立法精神，其第10、14、82条的规定表明其在立法上引导当事人签订书面合同的意图十分明显。《劳动合同法》强调劳动合同的书面化，原则上订立、变更、解除、终止劳动合同都应采用书面形式，但其相比于《劳动法》的进步在于用立法的形式确立未订立书面劳动合同的法律后果。这体现在《劳动合同法》第7条的“劳动关系自用工之日起建立”，而不将书面劳动合同的订立作为劳动关系建立的标志；第26条劳动合同无效的原因中，也没有将未订立书面形式劳动合同这一原因列入；第16条与第35条的“变更劳动合同，应当采用书面形式”不是合同的效力性禁止规定，而是倡导性和警示性规定。由此可见，我国法律虽以立法的形式明文规定了书面劳动合同在劳动关系中的重要地位，但它的功能主要在于对劳动关系的调整和对劳动关系的证明作用，书面形式的有无并不影响劳动合同对建立劳动关系的效力。

在我国劳动关系法律制度的发展历程中，从书面劳动合同的签订到对事实劳动关系的保护，再到“用工”这一判断劳动关系建立的标准的确立，不难总结出我国现如今不将书面形式作为劳动合同的有效要件的原因。第一，在当前我国劳动法制建设尚不完善的社会背景下，过分强调劳动合同书面形式的生效效力是不现实而且不实用的，因为口头合同在日常经济生活中大量存在，若采用书面形式作为劳动合同的生效要件，则大量的口头合同不得不被按无效劳动合同处理，这不仅对社会经济的发展不利，而且对订立口头合同的劳动者更没有什么益处，反而更不利于对他们利益的保护。尤其是非全日制用工关系中的劳动者，订立书面劳动合同将减损他们工作的灵活性和低成本性。第二，《劳动合同法》的立法目的在于完善劳动合同制度，通过规范劳动合同的订立方式和效力使订立合同的双方当事人明确各自的权利和义务，在发生纠纷时能做到到有据可查，从而构建和谐稳定的劳动关系。《劳动合同法》承认了劳动的不可逆性，用人单位无法将事实恢复到合同签订前、劳动者提供劳动以前的状态，因而不能仅以其签订的劳动合同是否符合某个法定模式的要件作为判断劳动者是否受到法律保护的依据，不能因为一个要件否认劳动者的应然权利。第三，劳动关系的持续性和变动性的特点，使得订立的劳动合同即使采取了书面形式也具有不完全性，具体来说就是已经签订的劳动合同不可能包含订立后乃至将来的劳动关系所涵盖的全部内容。第四，即使不将书面形式作为劳动合同的生效要件，通过其他的方式，如《劳动合同法》第82条规定的“二倍工资”等针对用人单位故意不与劳动者订立书面合同时应承担不利后果或相应的义务，也足以达到督促用人单位与劳动者签订书面劳动合同的目的。因而对于劳动合同，在当前的立法环境下，应以确认其书面形式的证据效力更为恰当。对于缺少书面形式这一要件的劳动合同而言，若合同的实质性内容符合法律、行政法规的相关规定，双方当事人也就这些内容达成了合意，或者合同的内容已经被实际履行，仍然应当确认其生效的效力。

《劳动合同法》在作出调整的同时，在第十条第一款中仍然保留了《劳动法》关于合同应采取书面形式这样的要求，不过，书面形式的效力并不在于判定劳动关系的建立，而是使合同生效。《劳动合同法》将劳动合同生效与劳动关系建立这两个行为区分开，并允许这两个行为在法律规定的期限内先后完成，具体规定为其第十条第二和第三款。

对于《劳动合同法》第七条的解读，有学者认为其实际上否定了原来实践中关于事实劳动关系的概念，也有学者认为，这一规定并未全部消弭事实劳动关系。不过，不论对该条款作何种理解，都能反映出我国的劳动立法力图将以往无书面形式劳动合同而引起的事实劳动关系转化为劳动法律关系，努力将事实劳动关系纳入劳动法规所保护的范围中来。从“用工”一词的内涵及构成用工的条件来看，“用工”作为判定劳动关系成立的标准较之于书面形式的劳动合同更为确切，也更加有利于对劳动者的保护。因为“用工”是由用人单位与劳动者共同完成的一系列行为，这些行为不仅表明用人单位与劳动者已经就其之间所认定的劳动合同的内容达成了合意或已经达成了口头合同，而且意味着该合意或者口头劳动合同已经开始履行了。在用人单位与劳动者没有订立书面劳动合同、但也没有其他相反的证据证明劳动合同不存在的情形下，通过已经发生的实际用工活动来认定劳动关系的存在，进而对劳动者适用《劳动法》与《劳动合同》更能保护该劳动者的应然权利。

“用工”作为判定劳动关系成立的标准又包含着重要的意义：首先，用工反映出劳动关系中的“实际履行”原则，将劳动合同中的双方合意行为和实际履行行为提到了更加重要的位置，确定了合意与实际履行较之于合同的书面形式对劳动者来说更加关键的作用。其次，“用工”这一标准的应用，扩大了实践中对劳动者的保护范围，因为劳动合同的书面形式不再是合同生效的要件，有更多的口头或者推定的劳动合同被认定为合法有效的合同，进而有更多的以往事实劳动关系中的劳动者被纳入到有效劳动关系的范畴，缩小了以往认定的事实劳动关系的范围，使得劳动者的权益受到了更大限度的保护（许建宇，《用工法律问题初探》）。第三，“用工”这一标准的确立体现出劳动关系本质的回归。劳动关系的本质可以说是用人单位与劳动者在达成合意之后，由劳动者提供用人单位需要的劳动，用人单位向其支付报酬的一种相互合作的一系列行为的总和。而《劳动合同法》的目的就是促成用人单位与劳动者之间的这种合作，努力使这种合作在法律规定的范围内满足双方的需要和利益、规范双方相互间的行为。“用工”正是从劳动关系的本质出发，从《劳动合同法》的立法目的出发，以转让劳动力使用权为内涵，不仅是劳动关系的实质性内容，而且是订立口头形式或者推定形式的劳动合同和履行合同的标志，在判定劳动关系是否成立时、在确定双方劳动关系是否形成时，体现着劳动立法对劳动关系中各方行为和利益的规范和保护。

我们应当相信，《劳动合同法》中“用工”作为判断劳动关系是否成立的标准这一制度的发展，将有助于我国劳动关系实体化的进程，有助于将更多的事实劳动关系转化为合法的劳动关系，更有助于将劳动者的合法权益纳入到劳动法律保护的范围中来，约束并规制用人单位的行为，构建和谐稳定的劳动关系。

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！