

2023年劳动合同法法条 劳动合同法全文集锦(通用5篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

劳动合同法法条篇一

(解除劳动合同的条件，国家主管部门有规定的，按规定执行；没有规定的，由双方当事人商定。双方议定条款不得违反法律和政策的规定，不得损害国家利益和社会公共利益。)

解除劳动合同，除因乙方违法犯罪或乙方不履行合同给甲方造成损失，或者严重违反劳动纪律和本单位管理章程的规定被开除的，以及乙方擅自解除劳动合同的以外，甲方应按规定发给辞退补助费和支付路费。

解除劳动合同时，双方应按规定办理解除手续。甲方应按规定将解除合同的情况报告有关机关核准。

第十三条 违约责任

〈一〉甲方无故辞退乙方，除应发给辞退补助费和路费外，应偿付给乙方违约金_____元。

〈二〉甲方违反劳动安全和劳保规定，以致发生事故，损害乙方利益的，应补偿乙方的损失。

〈三〉乙方擅自解除合同，应赔偿甲方为其支付的职业技术

培训费，并偿付给甲方违约金_____元。

〈四〉乙方违反劳动纪律或操作规程，给甲方造成经济损失的，甲方有权按处理固定职工的规定予以处理。

第十四条 其他事项

_____.

本合同于一九____年____月____日起生效。甲乙双方不得擅自修改或解除合同。合同执行中如有未尽事宜，须经双方协商，作出补充规定。补充规定与本合同具有同等效力。合同执行中如发生纠纷，当事人应协商解决，协商不成时，任何一方均可向单位主管机关或劳动合同的管理机关请求处理，也可依法向人民法院起诉。

本合同正本一式二份，甲乙双方各执一份；合同副本一式____份，报主管机关，劳动合同管理机关（本合同如经公证，则应交公证处留存一份）……等单位各留存一份。

甲方：_____（行政公章）

代表人：_____（盖章）

乙方：_____（盖章）

一九____年____月____日订

劳动合同法法条篇二

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条 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。

第十四条 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。

有下列情形之一的，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动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

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

第十五条 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。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

(三)劳动合同期限；

(四)工作内容和工作地点；

(五) 工作时间和休息休假;

(六) 劳动报酬;

(七) 社会保险;

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的，适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条 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。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

劳动合同法法条篇三

尽管我国从20世纪80年代中期就开始进行劳动合同制度改革试点，1995年1月1日施行的《劳动法》正式确立了劳动合同制度，全国陆续开始推行全员劳动合同制度，但受制于多方面因素，劳动合同制度实施情况并不理想，劳动合同法全文txt特别是劳动合同签订率不高、质量低下等问题突出，直接影响了劳动者权益的维护和劳动关系的***发展。因此，专门就劳动合同制度进行立法刻不容缓。

实际上，在1994年的下半年，国家劳动部和全国总工会就已经启动了《劳动合同法》的立法程序，但是到1998年下半年，准备提交国务院法制办进行审查的时候却被暂时搁置。其原因主要是当时中央提出到20世纪末建立起社会主义市场经济体制，但诸如就业、社会保险等配套法律尚未启动立法，单独制定《劳动合同法》存在衔接问题，即使制定《劳动合同法》，其所产生的实际效应也未必理想。因此，直到2004年底，《劳动合同法》的起草工作才重新启动。

重新起草的《劳动合同法（草案）》于2005年12月24日提交全国人大常委会审议，并于2006年3月20日向社会公开征求意见，结果社会反响十分强烈，全国人大常委会收到的反馈意见达19万条之多。

我国出台《物权法》的时候，就曾引起社会各方面的高度关注，审议七次才通过，但是这部关注度非常高的法律，在公开征求意见的时候，也只收到1万多条反馈意见。《劳动合同法》不但创造了收集意见之多的纪录，其各方阵营对抗之激烈、立场对峙之鲜明、意见对立之清晰，也给人们留下了深刻的印象。不仅因为这部法律与每个劳动者的切身利益息息相关，更反映出劳动合同制度亟须通过法律进一步规范和完善的现实需要。

其中，最为集中和激烈的争议莫过于立法宗旨了，《劳动合

同法》的立法宗旨是保护劳动者的合法权益，还是保护劳动者和用人单位的合法权益，也就是说“单保护”还是“双保护”，这是劳动合同法立法中争论的一个“焦点”问题。现实中由于用人单位太强势，而劳动者过于弱势，如果对用人单位和劳动者进行同等保护，必然导致劳资双方关系不平衡，背离《劳动合同法》应有的价值取向。所以从构建***稳定的劳动关系的目标出发，立法最终还是定位于向劳动者倾斜。

经过了四次审议之后，2007年6月29日，《劳动合同法》提交到全国人大常委会进行表决，当天参加表决的146人中有145人投了赞成票。尽管波折重重，《劳动合同法》最终还是以高票率获得通过。

众所周知，《劳动合同法》与《劳动法》有着密切的关系。现在社会上有很多宣传《劳动合同法》的言论，其中难免会有不正确的说法，可能误导大众。比如，有人说出台了一部新的《劳动法》，这个说法显然是错误的。而有人说出台了一部新的《劳动合同法》，也不完全正确。因为《劳动法》是于1994年出台的，是劳动领域里的基本法，它不会被《劳动合同法》所取代，而且这部法律到目前为止，也没有做任何修改，所以不存在新的《劳动法》一说。新出台的《劳动合同法》与《劳动法》之间到底是什么关系呢？从学理上讲，《劳动合同法》是《劳动法》的一个子法，合同范本《劳动合同法全文txt

为什么有“出台了一部新的《劳动合同法》”这样错误的说法呢？是因为国家在出台《劳动法》之后，并没有及时出台《劳动合同法》。为了调整各地用人单位和劳动者的劳动关系，各地政府部门都纷纷采用制定地方性法规或规章的方式，来制定本地区调整劳动关系的相关政策文件。比如说上海有《上海市劳动合同条例》，北京有《北京市劳动合同规定》，深圳有《深圳经济特区劳动管理规定》……这些地方性的法规或规章，都是行使《劳动合同法》职能的临时性规定，并不能算做《劳动合同法》。2008年1月1日《劳动合同法》正

式施行后，这些地方性的规定都将统统废止，因为它们的历史使命已经完成了。正因为在此之前有这些地方性规定的存在，有人将新出台的《劳动合同法》视为新的劳动合同法，也有一定道理。

虽然《劳动合同法》出台以后，调整劳动关系的具体细则实施起来会和以前有所不同，但是《劳动合同法》本身并不存在新旧，因为它是首次制定的。而《劳动法》是劳动领域里的基本法，其主要内容是一些原则规定，其主要条款反映的是立法精神、立法原则。《劳动法》下面要有若干个配套的法律，才能构成劳动领域里的一个整体法律。

《劳动合同法》就是《劳动法》的子法之一，它跟《劳动法》构成下位法和上位法的关系。另外，《就业促进法》已经于2007年8月30日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议通过，2008年1月1日与《劳动合同法》同时正式施行；《劳动争议调解仲裁法（草案）》也于2007年8月由全国人大常委会进行了第一次审议；《社会保险法（草案）》已经起草两三年了，不过现在还没有提交到全国人大常委会。

最近，国家劳动部又启动了《工资法》的立法程序。可见，最近几年，劳动领域里的立法会越来越多，而且这些法律与我们每个人和每个用人单位都息息相关。

虽然《劳动合同法》遵循了《劳动法》的立法精神，但是在具体细则实施方面，会与《劳动法》，特别是其中“劳动合同”那一章的内容有冲突。一旦出现法律冲突，在实际操作当中应该怎样解决，就是一个很现实的问题。

有人可能会说，既然《劳动合同法》是《劳动法》的子法，那就不应该有冲突。但是，《劳动合同法》是《劳动法》的子法只是学理上的一种说法，当初在《劳动合同法（草案）》第一次审议的时候，在（草案）条款里确实有这样一句话：“根据《劳动法》制定本法。”但是正式出台的《劳动

合同法》中并没有这句话。那么，我们应该怎样理解《劳动合同法》与《劳动法》的关系呢？在《劳动合同法》正式通过后的当天，全国人大常委会召开了新闻发布会，会上就有记者提出过类似的问题，得到的回答是，《劳动法》是全国人大常委会讨论通过的一部法律，《劳动合同法》也是全国人大常委会讨论通过的一部法律。

这个说法对《劳动合同法》的实际操作有什么意义呢？虽然从学理上把《劳动合同法》看成是《劳动法》的下位法，但是在实际操作过程中，既然二者都是全国人大常委会讨论通过的法律，按照我国《立法法》的规定，出自同一机构、不同时期的两部法律如果出现了法律冲突，就应该采用新法取代旧法的方式去解决这个冲突。

所以，如果遇到《劳动法》和《劳动合同法》的规定不一致时，不要想当然地认为，既然《劳动法》没被废止，就可以按《劳动法》的规定办理。实际上应该按照《劳动合同法》的规定办理，因为《劳动合同法》的新条款已经取代了《劳动法》的相关条款。

举例说明，《劳动合同法》和《劳动法》都有关于“员工连续工作十年以上的，签无固定期限合同”的规定，但是两者的规定截然不同。《劳动法》第二十条规定，劳动者在同一单位连续工作满十年以上，双方当事人同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。按照这个条款，一个员工合同到期，已在本单位连续工作十年以上，如果用人单位和劳动者都愿意续签合同，而用人单位并没有问劳动者要续多长时间，劳动者本人也没有提出来要签无固定期限劳动合同，用人单位就可以与其签订一个一年期的劳动合同。

劳动合同法法条篇四

今年夏天刚刚踏出校门的我，对这个社会还充满了新鲜感，

更是无知，刚刚进入公司后，公司就组织我们学习《劳动法》，切身的保护属于我们自己的权利。对我今后的工作，有很大的帮助。劳动者每天都在用自己勤劳的双手和智慧，为社会、为国家创造丰富的财富。国家为了保护劳动者的利益颁布了特别保护条列《劳动法》。在现实的劳动者中应该多多了解这部法律，更应该多多了解这部法律的内在含义，才不会蒙受本应该避免的损失。为此，劳动者应该认认真真学习劳动法，通过学习才能够保护自己的合法权益。首先国家是为了保护劳动者的合法权益，促进经济发展，根据宪法，制定了本法。是为了全体的劳动者能够得到相应的正当待遇，使其进入一个良性循环。再次劳动者享有取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定等其他劳动权利。此条充分的显示出了本法的尊重劳动者，保障劳动者权利不受损失，人人是平等，没有高低贵贱之分，另外它也规定了我们劳动者应当去做的，劳动者并不仅仅是只享受我们应得的权力，同样拥有我们所应承担的义务，只有互相理解、尊重、支持才能得到我们应该得到的一切。再者国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。同样，这也是为广大劳动者提供创造自身价值，展示自己聪明才智的机会。通过对劳动法的学习，使我们了解国家的政策方针是本着以人为本的原则制定的，这充分调动了劳动者的积极性，使劳动者有保障，这样才能促进社会主义经济快速进步，快速发展。

学习《劳动法》之心得体会

近日，我班响应上级的普法号召，组织了一次学习《劳动法》的活动。《劳动法》是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称。它与企业的每一个员工都息息相关，所以学习《劳动法》是非常具有必要性的。

通过学习，不仅让我认识到自己有哪些合法权益是受保护的，也让我可以去公正地评判自己的企业。比如企业是否为我们提供了合理的薪酬，是否安排了足够的休假天数，又是否让我们享受到应有的各项福利保险等等。我们知道法律是公平的，它在赋予你权利的同时也赋予了你各项义务。所以，作为一个守法的员工在享有各种权利的同时，也需要严格履行自己的义务。企业为你提供薪水、福利等，你也该兢兢业业，做好本职工作，为企业发展出力。而作为企业的管理者，学习《劳动法》才能清楚自己的员工享有哪些权益，才能正确的对待每一个员工，依法为员工提供合理待遇，从而建设一个和谐的企业。

通过此次学习，使我了解了《劳动法》，增强了法律意识，清楚了自己的权利和义务，也明确了员工和企业的关系。这对我今后的工作起到了积极的推动作用。

学习劳动合同法的收获

通过学习劳动合同法。我对劳动合同有了一个初步的了解，也使我清楚地知道了劳动者和用人单位必须确立劳动关系，及相互之间的责权利关系等等。既然法律在这个社会无处不在，那么，我们就有必要去好好的学习法律，懂得拿起法律武器维护自己的合法权益，尤其是今后在工作过程中，更要懂得保护自己和不违反法律，而且做到这一条，学习法律是必不可少的。

新的劳动法相对于旧的法律更加透明，对弱势群体的倾斜更多一些，就更好的保障劳动者的权益。劳动者的权益得到了保障，劳动者的积极性自然高涨，能更好的做好自己的工作，我觉得这就是新法规给人民带来的积极的一面。新的劳动法的实施标志着我们的国家一步一步走上依法治国的正道，体现了“依法律为准绳，以事实为依据，有法可依，违法必究”的法律面前人人平等的原则，应该说这是社会发展和进步的必然。

本学期的课程中学习了总则、劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、特别规定、集体合同、劳务派遣、非全日制用工、监督检查、法律责任、附则。在这里收获最大的是一下几个方面：

在学习总则中我了解到了订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。也就是说法律不承认被胁迫签订的合同。

劳动合同法规定劳动者有是否订立无固定期限劳动合同的决定权，限制了用人单位的用工自主权。在以下的情况下应当订立无固定期限劳动合同：（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动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，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动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。通过这一章的学习也懂得了试用期的相关知识。我想这些对我以后的工作有着不可估量的帮助。

在第三章劳动合同的履行和变更学习中老师特别的强调了加班费的问题。在劳动合同法的第三十一条规定用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。在标准工作日内安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于百分之三百的工资报酬。

劳务派遣那个章节主要的学习了有关劳务派遣的知识，劳务派遣是指劳务派遣单位与被派遣劳动者订立劳动合同后，将

该劳动者派遣到用工单位从事劳动的一种特殊的用工形式。在这种特殊用工形式下，劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系，但不用工，即不直接管理和指挥劳动者从事劳动；用工单位直接管理和指挥劳动者从事劳动，但是与劳动者之间不建立劳动关系。简单地讲，劳动者与其工作的单位不是劳动关系，而是与另一人才中介等专门单位形成劳动关系，再由该人才机构派到用人单位劳动，用人单位与人才机构签订派遣协议。劳务派遣亦称员工租赁，即用人单位根据工作实际需要，向劳务派遣公司提出所用人员的标准条件和工资福利待遇等，公司通过查询劳务库资料及各招聘储备人才中心等手段搜索合格人员，经严格筛选，把人员名单送交用人单位，用人单位进行选择并确定。然后用人单位和派遣公司签订劳务租赁（派遣）协议，派遣公司和被聘用人员签订聘用合同。用人单位与派遣公司的关系是劳务关系；被聘用人员与派遣公司的关系是劳动关系，与用人单位的关系是有偿使用关系。

总之，学习劳动合同法有助于每一个人，不管是企事业单位还是劳动者。都应该用法律维护自己的利益。通过一个学期的学习，使我受益匪浅。我相信在以后的工作中我将更懂得不违反法律和保护自己的合法的权益。

《劳动合同法》学习心得

认真学习、充分领悟《劳动合同法》，是人力资源和社会保障部门学习践行科学发展观的必然要求。本人通过这次深入学习《劳动合同法》，又进一步加深了对它的理解，下面谈几点学习心得。

一、《劳动合同法》有效调整了企业和劳动者之间的关系

《劳动合同法》第1条就开宗明义：“为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。”《劳动合同法》对企业和劳动者之间关系的新调整，主要体现在

强调合法原则、强调用用人单位建章立制、强调全面履行劳动合同三个方面。一是《劳动合同法》强调合法原则。《劳动合同法》第3条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法原则。”《劳动合同法》将合法原则作为订立劳动合同首先要遵循的原则。二是《劳动合同法》强调用用人单位要建章立制。《劳动合同法》规定：“用人单位在制定、修改或决定劳动报酬等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职代会或全体职工讨论，与工会或职工代表平等协商确定”。用人单位有建立健全规章制度的法律义务，制定规章制度必须达到：内容合法、程序民主和公开、公示三个要件。三是《劳动合同法》强调全面履行劳动合同的原则。《劳动合同法》第29条明确规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务”。劳动合同法的这一规定，体现了立法追求公正的最高境界，也是构建和谐劳动关系所必须的。

二、《劳动合同法》有效保护了弱者的合法权益

《劳动合同法》未出台前，由于劳动法律、法规不完备，一些劳动者合法权益受到侵害后维权艰难，劳动者处于极为弱势的地位。劳动领域主要存在的侵害劳动者合法权益问题有：一是1995年实施的《劳动法》对用人单位不签订劳动合同的法律后果没有明确规定，用人单位不与劳动者订立书面劳动合同，发生争议后，不承认与劳动者有事实劳动关系，不支付经济补偿金；二是劳动关系不稳定，劳动合同短期化现象非常严重；三是有的用人单位滥用试用期，严重侵害劳动者的合法权益；四是有的用人单位设立高额违约金，限制劳动者自由择业；五是有的用人单位滥用“劳务派遣”和“劳务外包”，目的是不交或少交社会保险，降低用工成本。对此，《劳动合同法》采取了积极有力的应对措施，主要保护措施有：一是《劳动合同法》强调订立书面合同。《劳动合同法》第10条规定：“建立劳动关系，应当订立书面合同”。劳动合同法以前的劳动立法及相关政策，尽管也提出了建立劳动关系要订立书面劳动合同的要求，但对于未依法订立书面劳

劳动合同却未规定相应的制裁或补救措施，现行的劳动合同法及时填补了这一漏洞。劳动合同法在强调订立书面劳动合同的同时，对于劳动合同的种类尤其是订立无固定期限劳动合同作了明确规定，以充分规范劳动合同关系，保护劳动者权益。二是《劳动合同法》明确规定了试用期的期限和工资标准及试用期间解除劳动合同的条件。以前的劳动立法及政策均有试用期的规定，却对试用期的期限和工资给付标准未作出明确、具体的规定，致使在实践中用人单位滥用试用期和给付试用期工资非常随意，甚至不发工资的现象也时有发生，劳动者的利益受损就可想而知了。《劳动合同法》第19条明确规定：“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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限”。《劳动合同法》第20条明确规定：“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或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准”。这样，劳动者在试用期内的工资标准就以法律的规定予以明确，用人单位再也不能以任何借口不发或少发劳动者试用期间的工资报酬，曾经大量存在的劳动者在试用期内无偿服务、利益受损的现象将成为历史。同时，劳动合同法对于用人单位试用期内解除劳动合同也进行了规范。《劳动合同法》第21条明确规定：“在试用期内，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期内解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”《劳动合同法》的这一规定，有力限制了用人单位在试用期内解除劳动合同的随意性，彻底弥补了先前劳动立法的不足。三是《劳动合同法》加重了用人单位违约的经济责任。劳动立法无一例外地体现了对劳动者利益保护的人性关怀，均规定了用人单位在违反劳动合同约定义务时须向劳动

者支付经济赔偿的规定，与以前的劳动法律、法规相比，劳动合同法对于用人单位违反劳动合同约定义务，用人单位未足额、及时向劳动者支付报酬或未依规定向劳动者支付经济补偿的，用人单位须按应付金额的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。劳动合同法规定的支付赔偿金的标准，远远超过了以前百分之二十五的赔偿标准，可见其对劳动者利益保护更甚，对用人单位的经济惩罚更重。劳动合同法还对用人单位违规解除劳动合同的，规定了须以二倍的经济补偿标准向劳动者支付赔偿金。从上述规定，可以看出《劳动合同法》加强了对劳动者权益的保护，对那些随意中止劳动者合同的单位起到了震慑作用。四是《劳动合同法》对于劳务派遣等其他内容也做出了明确规定。《劳动合同法》第58条规定：“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”。

三、《劳动合同法》有力促进了社会和谐和维稳工作

近年来，来自劳动领域的不稳定因素有增多趋势，成为维稳工作的一大重点。一是工资支付不够规范，无故拖欠工资现象高发。拖欠职工工资现象在一些私营企业依然存在。在建筑、装饰装修行业中，没有做到按月足额发放。一些企业不认真执行最低工资标准，甚至以最低工资标准作为支付职工工资最高标准。有些企业虽然职工总收入超过了最低标准，但剔除加班加点报酬，仍然达不到最低工资标准。二是劳动条件比较差，工伤事故易发。有的企业经营者为了减少成本，对从事有毒有害、危险岗位的职工不进行必要的安全教育培训，不配备必需的安全防护设施和用品，让职工长期在劳动条件较差的环境中工作，导致工伤事故频频发生，劳动者人身安全得不到有效保障，一些职工由此陷入追讨伤残补偿和贫困之中。三是超时加班加点现象严重，影响职工身心健康。少数企业，用加班加点的办法来获取额外利润，每天加班2、3个小时，没有任何的节假日、休息天是常事，更有甚

者每天都工作15小时以上，且加班不加薪。职工劳动强度非常大，最基本的休息权不能得到保障。四是部分职工缺乏社会保障，职工有后顾之忧。养老、医疗、工伤等社会保险被称为职工的“安全防护网”，社会的“稳定调节器”，但社会保险参保率在非公企业普遍较低。部分企业受利益驱使，只为少数管理人员和经营者的亲戚朋友投保，相当一部分务工人员没有参加基本社会保险，当发生疾病、工伤事故时，往往无钱医治，生活艰难。五是因劳资纠纷导致的群体性、突发性事件时有发生，影响社会稳定。每年，因拖欠职工工资、工伤等劳资纠纷到各级政府上访、上街游行的群体性事件屡屡发生，有的更以跳楼自杀、胁迫老板、打架斗殴等极端方式讨要工资，牵制了各级政府领导大量精力，处理不当，极易发生影响社会稳定的不测事件。

《劳动合同法》是民生工程，闪耀着人性的光辉，有效解决了以上问题，促进了社会和谐与社会稳定。一是《劳动合同法》的实施对劳动者、用人单位产生的最大影响在于，加大了对劳动者的保护力度，加重了对用人单位违法成本。《劳动合同法》所具有的鲜明特色，决定了它实际上是一部劳动者利益保障法。二是根据我国目前的用工现状，《劳动合同法》保护作为弱势群体的劳动者应享有的权益，制止、杜绝违法用工，惩治侵害劳动者利益的行为；也适应了我国劳动力市场从过去无限劳动供给、劳动力供大于求的形势，向现在劳动力需求增长强劲、正从无限供给走向有限剩余的新形势。三是《劳动合同法》具有调整收入分配格局的作用，有助于校正初次收入分配的市场失败，有利于解决我国经济发展中出现的有关社会稳定的深层次矛盾和问题。总之，《劳动合同法》是一部构建和谐劳动关系、保障民生、维护社会稳定的重要法律，通过学习，要领会掌握新法实质，做到学以致用。

劳动合同法法条篇五

(一)发生下列情况之一者，允许变更劳动合同：

1. 经甲乙双方协商同意，并不因此而损害国家和社会的利益；
2. 订立劳动合同所依据的法律规定已经修改；
3. 由于甲方单位严重亏损或关闭，停产，转产确实无法履行劳动合同的规定，
或由于上级主管机关决定改变了工作任务，性质；
4. 由于不可抗力或由于一方当事人虽无过失但无法防止的外因，致使原合同无法履行；
5. 法律规定的其他情况.

(二) 在合同没有变更的情况下，甲方不得安排乙方从事合同规定以外的工作，但下列情况除外：

1. 发生事故或自然灾害，需要及时抢修或救灾；
2. 因工作需要而进行的临时调动(单位内工种之间，机构之间)；
3. 发生不超过一个月时间的短期停工；
4. 甲方依法重新任命、调动、调换订立没有一定期限劳动合同职工的工作；
5. 法律规定的其他情况.