

# 2023年合同法讲座主持词(精选5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 合同法讲座主持词篇一

最新颁布的劳动合同已经开始实行了，我们也即将在将来的时间里亲身体会到它，西南公司也利用公司发给我们的学习资料，展开了学习，在学习的过程中我们也得出了一些心得。

这一部劳动合同法针对1995年的老劳动合同法在某些具体的规定上作了一些改动，而这种改动一经出台就立刻在民间产生了反响，华为事件就是一个很直接的例子。华为公司要求，工龄8年以上的骨干精英们在\_年元旦之前都要办理辞职手续。也就是说他们都与华为终结雇佣关系。接着，华为迅速再同他们缔结了一份新劳动合同，使他们重新回到原来的岗位，享受原来的待遇。针对这一事件业界以及非业绩马上展开了讨论，一些评论人士认为实际上，这个过程包含了很多东西。华为的举动其实是在消化即将在\_年1月1日实施的新《劳动合同法》对其人力资本合约带来的潜在冲击。因为根据新《劳动合同法》第十四条规定：如果劳动者在该用人单位连续工作满十年，那么该劳动者可以要求用人单位订立无固定期限劳动合同，也就是说，可以生成一种近乎于“终身雇佣”的劳动合同。而另外的一些人却认为这种做法属于这个企业对于这部法律的误读，当然这种误读并不是指读不懂，而是一种故意的曲解，因为作为一个企业，它作出的每一个决策，第一个要考虑的就是其本身的利益，有损于本企业的利益的事他们是一定不会做的。

华为事件当然只是这部劳动合同法颁布带来的影响的一个小

小的缩影，其他的变化肯定也还要引起人们的思维上乃至行为上的波动，我们的学习也是重点放在了与我们切身利益最接近的条款上。

新的劳动合同法对合同的终止以及解除也有了新的阐释，新的劳动合同法规定用人单位的合同解除权分为两个层次，即随时解除权和付义务解除无固定期限劳动合同权。新合同法禁止了用人单位对有固定期限的劳动合同的解除权，也就是说，用人单位与劳动者签订了有固定期限的劳动合同，除非出现随时解除权成立的法定情形，否则用人单位无权解除有固定期限的劳动合同。这点与95年版劳动法的规定明显不同，95版劳动法规定的付义务解除权没有限定在无固定期限劳动合同的范畴内，无论期限是否固定，只要用人单位履行了法定义务，就可以解除与劳动者签订的劳动合同。这种变化体现了我们国家对人权的更加重视，更加有利于劳动者维护自己的切身权益。

## 合同法讲座主持词篇二

下午去听了由劳动局组织的《劳动合同法》专题讲座，收获颇深，现整理出来，与大家分享一下。

一、《劳动合同法》不等于《劳动法》：劳动合同法也就是大家所说的新劳动法，但要注意的是，《劳动合同法》并不等同于《劳动法》，前者全称是《中华人民共和国劳动合同法》，后者全称是《中华人民共和国劳动法》，在立法层次上，同为法律，在企业 and 劳动者中容易把《中华人民共和国劳动法》称为劳动法，把《中华人民共和国劳动合同法》称为新劳动法。

二、适用对象：第二条中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动

者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

解：增加了民办非企业单位（如：民办医院，会计师事务所，律师事务所等），也适用于本法。

三、公司规章制度必须公示，必须合法，经过职工代表或工会讨论平等协商确定。详细参看《劳动合同法》第四条。

解：a□本条规定企业的规章制度必须经过职工代表大会或工会讨论，提出意见和方案，平等协商下企业的规章制度才有效。这对企业来说又是一大难题，失去了主动权，和以前有着本质的区别，那聪明的hr们应该怎样才能为企业规避风险呢？我认为应当从以下几点做到：第一、做任何事情要做到证据化，要拿得出证据，证明这个事情确实是这样的。第二、在制定规章制度时，程序一定要规范，且一定要有事实证明；比如：职代会通过时，参会人员必须签到，会前一定要做好宣传，让所有的员工都知道这件事。第三、企业规章制度，不是有了就行，要完善、公平、合法、合理，这里强调一下，一定要合理。第四、你所在的公司如果规章制度还不够完善的，要加油了，还有四个月的时间让你去完善，四个月以后，你的工作压力肯定会增大很多。

b□公示：要把这个词和公告区分开来，所说的公示一定要做到全员都知道，不是往通告栏张贴出去就可以了；特别是规章制度这一块，一个建全的规章制度少说五六十页多则上百页，通告栏不可能贴得下。建议可以做个员工手册、在内部网络公示，或者组织员工学习；强调一下，员工参加学习一定要签到确认，做到事实证据化，预防以后他来一句我不知道这事，到时候你说不清楚的。培训完后，一定要注意，签定一个“知晓并同意本规章制度”的文件。这样做下来，应该会比较完善的了。

四、劳动合同期限：用工之日起一月内必须订立书面劳动合

同，在无固定期限劳动合同的条件发生了改变，且用人单位违法责任加重。详细参看《劳动合同法》第十条、第十四条、第八十二条。

解：1、订立劳动合同必须在一个月之内签定，给了企业足够的时间；如果一个月之内不签定书面劳动合同，但存在事实劳动关系，企业这种违法责任就非常之重了；第八十二条对这一项的法律责任解释得很清楚，换句通俗的话说，如果一个员工在你公司工作了十二个月你没有跟他签定劳动合同，假设员工申请仲裁，公司将要赔偿十一个月的二倍工资；如果他的工作时间超过一年未签合同，就视为签定无固定期限合同，如果你没有和员工签合同，员工申请仲裁，公司将要赔偿员工自进厂之日起的二倍工资。这一条对于企业来说就非常厉害了，怎样做好这一点□hr们要动动脑筋了。也是新的劳动合同法中议论最多的一点。

2、在订立无固定期限合同的范围也发生了变化，劳动者在该用人单位连续工作满十年的，如果员工愿意续签合同，企业必须同意签订无固定期限合同，是没得选择的，这和以前又是一个不一样的地方；如果连续签两次固定期限合同，再续签合同，就必须签无固定期限合同。这样一来，员工就有了自己的“铁饭碗”了。

五、劳动合同必备内容更加详细，详细请参看《劳动合同法》第十七条。

解：1、必须明确约定工作内容和工作地点。这就要求企业，如果该员工工作地点发生变化（如搬厂），则必须变更劳动合同内容。2、劳动报酬条款。这不同于以往只需约定月薪多少就可以，这里所说的劳动报酬是包括基本工资和福利总额，换句话说就是要清晰地约定工资结构。3、增加了社会保险条款。必须在合同里清楚约定社会保险，以往的劳动合同是没有这一项的。4、增加了工作时间和休息休假条款，进一步明确该劳动者具体的工作时间和休息休假安排。5、增加了职业

危害防护条款，用人单位承担如实告知义务，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或欺骗。

六、用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。详细可参看《劳动合同法》第十九条、第二十条。

解：1、新《劳动合同法》明文规定只能约定一次试用期，企业不得无故延长员工试用期，防止试用期成“白用期”，加大了对劳动者的保护。如确需延长试用期怎么办呢？hr们在实际操作时可以在双方同意平等协商的条件下，变更劳动合同。2、试用期的时间也更明确，可参见十九条。要强调的是：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80%，并强调试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

七、劳动者的违约金方面作了详细规定，请参看《劳动合同法》第二十二条、第二十三条、第二十四条、第二十五条。

解：重点强调的是：竞业限制企业必须在员工解除或终止劳动合同后支付保密工资，且最长不得超过两年，如员工违反就必须按照约定向用人单位支付违约金；除培训费用违约金和保密违约金这两种情形以外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

八、用人单位必须及时足额支付劳动报酬，不得强迫或变相强迫劳动者加班；变更劳动合同应当采用书面形式，变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。详细可参看《劳动合同法》第三章。

解：强调的是劳动合同必须双方各执一份，变更也必须采用书面形式，口头约定是无效的。

九、劳动合同的解除。劳动者和用人单位解除劳动合同需事

先告知的日期；可单方提出解除劳动合同的。请参看《劳动合同法》第三十七条、四十条；三十八条、三十九条。

解：1、劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，试用期内提前三天通知用人单位，可以解除劳动合同；用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者一个月工资，可以解除劳动合同；值得一提的是，这里在用人单位方是比较有利的，提前告知或补偿一个月工资两者二选一即可。2、劳动者可单方提出解除劳动合同的增加“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”、“未及时足额支付劳动报酬的”、“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”，这些条款更大范围地保障了劳动者的利益；3、用人单位方面：在试用期内被证明不符合录用条件的。关于这一项，一定要注意[a]必须在合同约定的试用期内，超过1天都不能以这条为由解除合同[b]必须有事实证明，现在是要证据的时代，用人单位必须要有证据可以证明该员工确实不符合录用条件，才可解除劳动合同。

十、劳动合同终止。请参看《劳动合同法》第四十四条、第四十五条。

解释：增加了一条“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的”，指的是该员工如果到了法定退休年龄开始领取养老金时，劳动合同即终止。

十一、用人单位应向劳动者支付经济补偿的情况作了详细规定，请参看《劳动合同法》第四十六条、四十七条，就不多做解释了。

十二、《劳动合同法》第五十条，用人单位应当在解除或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转移手续；对已解除或者终止的劳动合同文本，至少保存二年备查。

解：本条规定说明如果员工在离职时要求提走档案，用人单位必须同意；而且必须在十五天内办理好档案和社会保险移交。劳动合同文本必须保存二年备查，以防引起劳动争议时拿不出证据。hr们可要好好地整理下劳动合同了。

十三、裁减人员方面作了更详细的规定：请参看《劳动合同法》第四十一条。

解：降低裁员对劳动者的影响，明确了用人单位应承担的社会责任；《劳动合同法》与《劳动法》相比，补充规定裁减人员时，应当优先留用下列人员：与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；与本单位订立无固定期限劳动合同的；家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。还规定，用人单位在6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。

最后再说一点个人看法：《劳动合同法》正式实施后，可能会出现一种情况：员工不愿意签合同，钻法律空子。这种情况下hr们要注意了，可以找这些员工或员工代表开会，记住一定要会议签到，保存好资料，并且要他们自愿签订一个协议，注明“自愿在平等协商的情况下不签订合同”，让员工本人签字保存，有了这些资料，即使申请仲裁，员工也会败诉的。不过，这只是个人看法，仅供参考，如果大家有什么好的意见和看法，可以在群里交流。

以上是本人大概整理的几点，仅供参考，不代表任何人的意见。欢迎大家在群里积极发言，互相交流。

## 合同法讲座主持词篇三

近日，我参加了一场关于合同法律风险的讲座，深受启发和教育。在这次讲座中，我对合同的含义、要素、效力以及风险等方面有了更深入的了解。下面将结合讲座内容，分享我

个人的心得体会。

首先，在讲座中，讲师详细解释了合同的定义和要素。合同是作为民法的重要组成部分，具有规范一方当事人与另一方当事人之间利益关系的作用。合同要素主要包括三个方面，即合同当事人、合同内容和合同目的。只有这些要素齐全，才能构成有效合同。通过讲师的生动案例分析，我深刻认识到在签订合同时，明确合同要素的重要性，避免遗漏或不清晰的情况发生。

其次，讲师还重点探讨了合同的效力问题。合同的效力直接关系到各方的权益和义务是否得到保障。在讲座中，我了解到合同的效力主要通过合同的成立与履行来体现。合同成立主要包括合同的订立、生效和存续阶段，而履行阶段则涉及各方履行主要义务的过程。通过这部分内容的学习，我意识到充分明确合同的成立和履行过程，将为维护自己的合法权益提供有力支持。

讲座的第三部分是关于合同法律风险的讲解。合同行为作为双方当事人根据自愿的原则达成的一致意向，一旦其中一方当事人不履行合同义务，就会导致合同法律风险的发生。讲师在讲解中提到了合同风险的几个关键点，包括合同成立时的风险、合同履行过程中的风险以及合同解除或变更带来的新风险。通过对这些风险的分析，我认识到避免风险的产生和有效应对风险的重要性。

此外，讲座中讲师还介绍了合同法律纠纷解决的途径和听证程序。合同法律纠纷是在合同履行过程中产生的一种特殊纠纷，解决纠纷需要明确适用的法律、证据的收集和合同协议的解释等一系列步骤。讲座中，我了解到合同法律纠纷解决的途径包括协商解决、仲裁和诉讼。同时，听证程序也是解决纠纷过程中重要环节，有效保护当事人的合法权益。

最后，我在这次讲座中还学到了不少实用的经验和技巧。讲



师强调了合同条款的重要性，明确指出在合同中要充分考虑各种情况，避免留下模棱两可的条款。此外，讲师还提醒我们合同管理的重要性，包括及时归档、妥善保管和必要时的备份等。这些实用的经验和技巧将对我今后与他人签订合同时提供有力指导，减少合同法律风险。

综上所述，参加合同法律风险讲座是一次充实而有收获的经历。通过这次讲座，我对合同定义、要素、效力、风险以及纠纷解决等方面有了更深入的了解。同时，我也从中学到了实用的经验和技巧，为今后的个人和工作中能更好地应对合同法律风险提供了参考。我相信这些知识和经验将在我未来的学习和工作中发挥重要作用。

## 合同法讲座主持词篇四

近日，我有幸参加了一场关于合同法律风险的讲座，并对讲座内容进行了深入的学习和思考。通过这次讲座，我进一步了解了合同法律风险的各方面内容，并且对于如何避免和化解风险也有了更深入的认识。以下是我对于本次讲座的心得体会。

首先，合同的有效性是关键。讲座中，讲师强调了合同的有效性对于避免法律风险的重要性。一份有效的合同需要满足合同的基本要素，诸如合同双方的意思表示要真实、明确，合同的内容要具有明确的条款和约定等等。只有确保了合同的有效性，当发生争议时，才能更好地维护自身权益。

其次，合同管理意识的重要性不容忽视。在讲座的学习过程中，我认识到了对合同的有效管理对于减少法律风险的必要性。比如，定期对合同进行审查、及时更新合同内容、确保合同签订和履行的合法性等等，这些都是合同管理的关键环节。合同管理需要企业建立相应的制度和流程，以确保合同流程的规范化和合同的有效执行，减少合同风险。

第三，注意合同风险预防。正如讲座中所提到的，预防优于控制。合同风险的预防包括合同签订前的尽职调查、风险评估、合同着重条款的合理约定等。在我实际工作中，我发现多数的合同纠纷和法律风险是可以通过提前有意识地进行风险预防来避免的，因此，我将合同风险预防与合同管理结合起来，有效地降低了法律风险。

第四，注重合同履行中的细节。在讲座中，讲师多次强调合同履行中细节的重要性。不论是合同的签署、执行还是解除，都需要严格依照合同条款和法律法规进行操作。合同履行中的疏忽或者违约都可能引发法律纠纷，并严重损害合同双方的权益。所以，我在实际操作中，更加注重合同履行中的每一个细节，确保合同履行的合法性和完整性。

最后，善用法律手段解决合同争议。虽然我在讲座中了解到了许多关于合同纠纷的法律风险，但我也意识到，法律手段可以帮助企业和个人化解合同纠纷。当发生争议时，可以通过起诉、调解、仲裁等方式解决纠纷，维护权益和合法权利。在实践中，我也意识到了纠纷解决的重要性，并且学会了运用相应的法律手段。

通过这次合同法律风险讲座，我对于合同法律风险有了更全面的认识，也明确了预防和解决合同风险的重要性。今后，我将更加注重合同管理，避免掉入法律风险的陷阱。同时，我也希望通过自己的所学所悟，去帮助他人理解和预防合同法律风险，共同构建和谐稳定的法律环境。

## 合同法讲座主持词篇五

近日，我参加了一场关于合同法律风险的讲座，为期三天的培训，让我对合同法律风险有了更深入的了解。在这篇文章中，我将分享我对讲座的收获和体会，总结讲座内容和个人思考，希望对读者有所启发。

## 第一段：合同法律风险的概述

讲座的第一天，主讲人首先介绍了合同法律风险的基本概念和重要性。合同作为商业交易的基础，是保障各方权益的法律工具，但同时也存在风险。主讲人通过实际案例分析，解读了合同中常见的风险因素，如不明确的条款、合同中的陷阱等。这让我意识到在签署合同之前，我们必须仔细阅读并充分了解合同内容，以防止合同法律风险带来的潜在损失。

## 第二段：常见合同法律风险的具体分析

讲座的第二天，主讲人深入解析了合同法律风险的具体内容，并重点探讨了常见合同风险之一的违约风险。他提醒我们，双方在签订合同时必须明确约定违约责任以及违约的条件，以避免因违反合同约定而导致的法律纠纷。此外，主讲人还谈到了合同中有关保密义务和知识产权的风险，这在当前信息爆炸的时代尤为重要。这些具体的案例分析让我对合同法律风险有了更加清晰的认识，增强了我在日常工作中的风险意识。

## 第三段：合同法律风险的应对策略

讲座的第三天，主讲人分享了一些应对合同法律风险的实用策略。他强调了合同中最重要准则——诚实信用原则，即双方在签署合同时应保持透明和诚实。此外，他还提醒我们在合同谈判和签订过程中要注意细节，并留有书面证据，以便在法律纠纷中作为依据。这些应对策略不仅能够帮助我们降低合同法律风险，还能提升自己的商业谈判能力和法律意识。

## 第四段：个人思考和感悟

通过这场讲座，我对合同法律风险有了更全面的认知。合同的签署不仅仅是一种法律行为，更是一种商业行为。作为一

名从业者，我们需要时刻保持警惕，对合同条款细致审查，了解每个条款的法律后果，并与合作方充分沟通。此外，我还认识到风险管理是一个持续的过程，只有不断学习和更新自己的知识，才能更好地应对合同法律风险。

#### 第五段：结语

通过参加这次讲座，我对合同法律风险有了更深入的了解，并且掌握了一些应对策略。我会将这些学到的知识应用到实际工作中，时刻保持对合同法律风险的警觉，并尽力减少风险的发生。感谢这次讲座，让我收获颇丰，对合同法律风险有了更全面的认识和理解。