

2023年劳动合同法若干问题 劳动合同法第 (通用6篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

劳动合同法若干问题篇一

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”该条规定了用人单位因违法解除或终止劳动合同而应承担的赔偿责任，条文字面意思说得很清楚，似乎没有进一步解读的必要，其实不然。如果我们仔细研读《劳动合同法》第八十七条的规定，再结合其他相关条文内容，我们就会意识到关于《劳动合同法》第八十七条的规定，有以下几点需要进一步科学解读。华律网小编带大家了解。

一、如何理解“违反本法规定”

这里的“违反本法规定”显然是指违反《劳动合同法》中用人单位解除或终止劳动合同的规定，这样的规定很多，总体可以分为三类：一是禁止用人单位解除劳动合同的规定；二是用人单位解除或终止劳动合同的实体条件规定；三是用人单位解除或终止劳动合同的程序性规定。现在的问题是，“违反本法规定”是否包括违反上述三类所有规定？笔者以为，“违反本法规定”不应该包括违反解除或终止劳动合同的程序性规定。理由如下：

第一，《劳动合同法》第八十七条规定的是赔偿责任，而且数

额是经济补偿金的二倍,带有明显的惩罚性。一般来说,惩罚性质的赔偿责任所对应的违法行为应该是严重的违法行为,至少应该是较严重的违法行为。在用人单位解除或终止劳动合同的三类规定中,用人单位违反任何一类规定,都是违法行为。但相比较而言,第一类规定是禁止性规定,违反该类规定无疑是严重的违法行为;第二类规定是关于用人单位解除或终止劳动合同应该具备的实体条件规定,如果用人单位违反该类规定,在不具备法定实体条件的情况下违法解除或终止劳动合同,应该也是比较严重的违法行为;第三类规定是关于用人单位解除或终止劳动合同的程序性规定,用人单位违反该类规定,只是表明用人单位在解除或终止劳动合同的程序方面存在瑕疵,但用人单位在实体上还是拥有解除权或终止权的。因此用人单位违反该类规定应该是一般违法行为,不适宜对其适用惩罚性的赔偿责任。

第二,结合《劳动合同法》第四十八条规定来看,劳动者原则上对用人单位违法解除或终止的劳动合同有选择要求继续履行的权利,只有劳动者不要求继续履行或客观上不能继续履行,用人单位才应该依照第八十七条规定承担赔偿责任。也就是说,第八十七条规定的用人单位违法解除或终止劳动合同的情形必须是劳动者能够选择要求继续履行的情形。在用人单位解除或终止劳动合同的三类规定中,用人单位违反第一、二类规定解除或终止劳动合同,劳动者都有权选择要求继续履行,除非客观上履行不能。但用人单位违反第三类规定解除或者终止劳动合同,劳动者无权要求继续履行,因为用人单位可以随时补正程序性瑕疵。如用人单位在没有提前30天通知劳动者的情况下就解除了劳动合同,假如该劳动者主张解除行为违法并要求继续履行合同,用人单位大不了提前30天重新送达解除劳动合同通知,30天后该劳动合同还是要被解除的。由此可见,对于用人单位违反程序性规定解除或终止劳动合同,劳动者无法选择要求继续履行劳动合同,因此“违反本法规定”不包括违反解除或终止劳动合同的程序性规定。

第三,司法实践中,不少地方高级法院与仲裁机构联合下发的

指导意见也明确“违反本法规定”不包括违反解除或终止劳动合同的程序性规定。上海市高级人民法院、上海市人保局关于适用《劳动合同法》若干问题的意见(沪高法[]73号)第八部分“用人单位因‘违法解除或终止合同’需向劳动者支付赔偿金的适用范围”中规定,“如果依法已经具备解除或终止的条件,只是用人单位在办理解除或终止的程序上存在瑕疵的,不属于本条规定的范围。如用人单位在已经具备解除条件的情况下,只是存在未提前30天通知劳动者等程序瑕疵的,则用人单位应当通过支付相应的‘代通金’等方式加以补正,但无需支付赔偿金。”江苏省高级人民法院办公室于12月14日印发的《江苏省高级人民法院江苏省劳动争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件的指导意见》第十七条第二款规定,“用人单位解除劳动合同本身符合法律规定,仅存在未提前三十日书面通知劳动者的程序性瑕疵,劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位继续履行劳动合同或支付赔偿金的,不予支持。”

二、支付赔偿金的同时是否还要另外支付经济补偿金

当用人单位因违法解除或终止劳动合同依法向劳动者支付赔偿金后,用人单位是否还要向劳动者支付经济补偿呢?有观点认为,赔偿金和经济补偿金两者性质不同,可以并用,其根据是4月30日生效的《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》第十五条。笔者认为,用人单位违法解除或终止劳动合同,只需支付赔偿金,不需要再支付经济补偿金。首先,《劳动合同法》第四十六条集中规定了用人单位需要支付经济补偿金的情形,其中不包括违法解除或终止劳动合同这一情形;其次,依据《劳动合同法》第四十八条规定,在用人单位违法解除或终止劳动合同的情况下,用人单位仅需依照第八十七条规定支付赔偿金即可,而没有规定还要支付经济补偿金。再次,第八十七条规定赔偿金标准是经济补偿金的二倍,某种意义上说,赔偿金的数额已经包括了经济补偿金在内,如果让用人单位支付赔偿金的同时还要支付经济补偿金,则无疑过分加重用人单位的负担。最后,《劳动合同法实施条例》第

二十五条规定,“用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同,依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的,不再支付经济补偿金。”

三、支付赔偿金的年限如何起算

《劳动合同法》的生效时间自2008年1月1日,用人单位违法解除或终止劳动合同,对劳动者2008年1月1日之后工作的年限支付赔偿金没有疑问,但对于劳动者2008年1月1日之前的工作年限是否应该支付赔偿金呢?如劳动者甲从1月1日起就一直在某企业工作,2008年12月31日某企业违法解除了劳动合同,该劳动者在解除劳动合同前十二个月的平均工资是元。某企业应该向劳动者支付赔偿金没问题,但支付赔偿金年限从何时起算呢?如果从2011年1月1日起算,则赔偿年限为4年,应该赔偿8个月的平均工资计16000元;如果从2008年1月1日起算,则赔偿年限为1年,应该赔偿2个月的平均工资计4000元。有观点认为赔偿金的计算年限应当分段计算,如广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法》若干问题的指导意见(粤高法发[2008]13号)第三十条就规定,“《劳动合同法》实施后,用人单位违法解除或终止劳动合同,劳动者不要求继续履行劳动合同或劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应按《劳动合同法》的规定向劳动者支付赔偿金,但无需另行支付经济补偿金。该赔偿金的计算年限自2008年1月1日起计算,以前的工作年限按《劳动法》的规定计算赔偿金。”笔者认为赔偿金的计算年限应该从用工之日起计算。理由如下:第一,《劳动合同法》只规定了经济补偿金的分段计算,没有规定赔偿金的分段计算。因此对于用人单位违法解除或终止劳动合同应当支付赔偿金的,赔偿年限不需分段计算,应该从用工之日起合并计算。第二,赔偿金的计算年限从用工之日起计算更有利于保护劳动者,同时操作起来也简便易行。第三,赔偿金的计算年限从用工之日起计算有着明确的法律依据。《劳动合同法实施条例》第二十五条规定,“……。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。”尽管广东省对赔偿金的计算年限规定了分段计算,但该地方性规定不

得与国家行政法规相抵触。

四、《劳动合同法》第八十七的规定是否适用于事实劳动关系

以用人单位与劳动者是否订立书面劳动合同为标准,劳动关系可以分为劳动合同关系和事实劳动关系。《劳动合同法》第八十七条的规定从字面看是针对劳动合同关系的,似乎不包括事实劳动关系,也就是说如果用人单位违法解除或终止事实劳动关系,它不需要向劳动者支付相当于2倍经济补偿金的赔偿金。笔者以为,《劳动合同法》第八十七的规定应当适用于事实劳动关系,如果用人单位违法解除或终止事实劳动关系,劳动者有权请求用人单位支付相当于2倍经济补偿金的赔偿金。首先,事实劳动关系与劳动合同关系同属于劳动关系,两者之间并没有本质的区别,应当受到法律的同等保护。其次,实践中事实劳动关系的形成往往归责于用人单位,如果《劳动合同法》第八十七的规定不适用于事实劳动关系,即用人单位违法解除或终止事实劳动关系不需要支付赔偿金的话,结果无异于鼓励用人单位不与劳动者订立书面劳动合同,这与《劳动合同法》的立法精神是相违背的。

以上就是关于劳动法八十七条有关的法律知识,希望能对您有所帮助。如果您不幸遇到一些比较棘手的法律问题,而您又有委托律师的想法,我们华律网有许多律师可以给你提供服务,并且我们华律还支持线上指定地区筛选律师,并且都有相关律师的详细资料。

劳动合同法若干问题篇二

劳动合同法第二十六条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者的权利的;(三)

违反法律、行政法规强制性规定的。”“劳动合同的无效或者部分无效，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。”根据这一规定，如果劳动合同属于上述三种情形之一的，属于无效或者部分无效的劳动合同。

二、无效劳动合同的法律后果

劳动法第十八条明确规定：“无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。”因而，无效的劳动合同不受国家法律的承认和保护。对于劳动合同被确认无效的，其法律后果是：第一，根据劳动合同法的规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参考用人单位同类岗位劳动者的劳动报酬确定；用人单位无同类岗位的，按照本单位上年职工平均工资确定。第二，无效劳动合同是由劳动合同当事人一方或者双方的过错造成的。法律上的过错，是指法律关系主体在主观上有违法错误，包括故意违法和过失违法。过错可能是一方的，也可能是双方的，它是由当事人的主观原因造成的后果，因此，对于无效的劳动合同，在确认其无效的同时，如给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

这里谈一下民事赔偿责任

根据本条的规定，对因一方的过错导致劳动合同无效的，有过错的一方要承担赔偿责任：

- 1、用人单位有过错的。劳动部于1995年5月制定了《违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》，该《办法》规定由于用人单位的原因订立无效的劳动合同，或订立部分无效劳动合同，对劳动者造成损害的，应按下列规定赔偿劳动者损失：
 - （一）造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用；
 - （二）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的保护津贴和用品；
 - （三）造成劳动者工伤、医疗保

险待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用；（四）造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支持相当于其医疗费用25%的赔偿费用；（五）劳动合同约定的其他赔偿费用。对于上述规定中有关劳动者工资收入损失的赔偿，鉴于劳动合同法第八十四条有相关规定，应按劳动合同法的规定予以执行。

2、劳动者有过错的。对于因劳动者的过错而导致劳动合同无效，给用人单位造成损失的，劳动者应当按照《民法通则》所确立的实际损失原则，承担赔偿责任，赔偿因其过错而对用人单位的生产、经营和工作造成的直接经济损失。这里要指出的是，在对劳动者追究民事赔偿责任时，要贯彻以下原则：一是赔偿与教育相结合的原则。在责令有过错的劳动者赔偿经济损失的同时，要注重对其进行思想教育。承办案件的劳动行政部门、劳动仲裁机构和人民法院对有过错的劳动者要进行劳动法律法规的宣传，做耐心的思想工作，使其真正认识到行为的危害性，这不仅有利于提高劳动者守法的自觉性，而且能增强劳动者赔偿经济损失的主动性。二是合理赔偿原则。所谓合理赔偿，是指在查清案件事实，确认用人单位确实因为劳动者的违法行为而实际存在经济损失的前提下，根据劳动者的过错程度、情节轻重、责任大小、认错态度好坏、实际承受能力等综合认定劳动者实际应承担的赔偿费用，以确保问题得到切实解决。

劳动合同法若干问题篇三

宁金管〔2011〕62号

各有关单位：

住房公积金制度是住房保障体系的重要组成部分，关系到广大职工的切身利益，是民生工程中的一项重要内容。住房公

公积金的缴存是住房公积金制度建设的基础，国务院《住房公积金管理条例》规定“单位录用职工的，应当自录用之日起30日内到住房公积金管理中心办理缴存登记”。根据国务院条例和《南京市住房公积金管理条例》等有关规定的法制化要求，经南京住房公积金管理中心、市人力资源和社会保障局会商，南京住房公积金管理委员会研究并报南京市人民政府同意，从2011年10月12日起住房公积金缴存列入全市劳动合同格式文本，进一步明确了单位和职工缴存住房公积金的义务，完善了住房公积金的缴存规定。现将相关要求通知如下：

一、各用工单位要牢固树立法制意识，认真贯彻执行国务院《住房公积金管理条例》和《南京市住房公积金管理条例》，严格按照劳动合同格式文本与职工签订住房公积金缴存条款，凡与职工建立劳动关系的，必须为职工建立住房公积金制度，切实保障广大职工享受住房公积金合法权益。

二、广大职工要自觉履行住房公积金缴存义务，主动与用工单位协商约定住房公积金缴存条款，享受住房公积金制度优越性，依靠利用住房公积金制度解决自身和家庭住房困难，维护自身权益。

三、各级住房公积金管理部门要严格按照国务院《住房公积金管理条例》和《南京市住房公积金管理条例》规定，认真履行职责，在各级职能部门的支持配合下，加强监督检查，加大执法工作力度，积极开展住房公积金缴存执法，依法惩处违规单位，确保住房公积金缴存列入劳动合同文本得到贯彻执行，切实维护广大职工的合法权益。

附件：南京市劳动合同书

南京住房公积金管理中心

二〇一一年十月二十日

甲方(单位)全称单位类型法定代表人(或负责人)

登记注册地邮编实际经营地邮编劳动保障证号组织机构代码
证号联系部门联系人联系电话

乙方(职工)姓名性别文化程度出生年月在本单位工作起始时间

南京市人力资源和社会保障局制

根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关法律法规规定，甲乙双方本着平等自愿、协商一致、合法公平、诚实信用的原则，签订本劳动合同，并承诺共同遵守：

一、劳动合同期限

甲乙双方约定采用下列第（）种方式确定劳动合同期限

(1) 固定期限劳动合同：自年月日起至年月日止。合同期满，经双方协商一致可以续订；双方或一方不愿续订的，本合同终止。若乙方出现《劳动合同法》第四十二条情形之一的，本合同依照第四十五条规定顺延至情形消失时终止。

(2) 无固定期限劳动合同：自年月日起。乙方符合《劳动合同法》第十四条规定情形之一，并提出或同意签订无固定期限劳动合同的，双方应当订立无固定期限劳动合同。

(3) 本合同自年月日起始，以完成工作任务为合同终止时间（该工作为甲方事先确定并且完成目标是确切具体的）。

二、工作内容和工作地点

1、工作内容：甲方安排乙方在岗位从事工作。甲方安排乙方从事工作的内容和要求应当符合国家制定的劳动基准。

2、工作地点： 。

3、乙方应当提高职业技能，按相关标准及甲方依法制订并公示的劳动规章和合同约定履行劳动义务。

三、工作时间和休息休假

1、工作时间：乙方的岗位实行（标准、综合计算、不定时）工时工作制。其中，标准工时工作制度为（常白班、班运转工作制），每天工作小时，每周休息日为。实行综合计算工时工作制或不定时工时工作制的岗位（工种），应当经甲方报经劳动行政部门批准。

2、乙方享有法定休息休假权利，乙方具体休息办法和时间按甲方规定由双方商定。甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或在节假日加班的，应与工会和乙方协商同意，依法支付加班加点工资，或按规定安排补休。

3、乙方休息休假期间的工资支付或扣减办法按国家相关规定执行。

四、劳动报酬

1、每月日为甲方工资发放日，工资发放形式为（现金直接发放、委托银行发放），乙方的工资标准采用下列第（ ）方式确定：

（1）月薪制：每月为元，具体办法按照甲方依法制订的相关规定执行。加班加点工资按国家规定的加班工资的计发基数标准计算。

（2）基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法：乙方的基本工资为每月元（实行年薪制的每月预付工资为元）；绩效工资考核发放办法按乙方的业绩和甲方依法制订的相关规定

考核确定。

(3) 计件工资制：计件工资的劳动定额管理按照甲方依法制订的相关规定，乙方的定额单价为元。甲方确定、调整劳动定额的标准应当保证本单位与乙方同岗位90%以上的劳动者在法定工作时间内能够完成。超过法定工作时间及标准以外劳动定额，应当按照法定加班工资的标准计算计件工资。

(4) 其他工资分配形式：

2、乙方从事可能产生职业病危害的岗位工种、夜班劳动、高温等作业的津贴、补贴，按国家和甲方有关规定或集体合同执行。

3、甲方向乙方支付工资时，必须出具工资清单，包括乙方姓名、发放时间、应付工资、实发工资、代扣和扣减工资等项目内容，由乙方签字确认。

4、甲方应当根据本单位的经济效益增长情况、当地政府发布的工资指导线、工资指导价位等标准，通过工资集体协商以及工资正常增长制度，合理增加乙方工资报酬。

五、社会保险

1、自劳动关系建立之月起，甲乙双方应当依法参加社会保险，按时足额申报缴纳社会保险费，其中乙方应缴纳的社会保险费由甲方代扣代缴。

2、甲方应当每年至少一次向本单位职工代表大会或本单位住所的显著位置公布本单位和个人全年社会保险费缴纳情况，接受乙方监督。

3、合同履行期间，乙方依法享受国家规定和双方约定的福利待遇。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

1、甲方保证执行国家关于特种作业、女职工和未成年工特殊保护的规定，对可能产生职业病危害的岗位向乙方履行如实告知义务，对乙方进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的伤亡事故，减少职业病危害。乙方从事有职业危害作业的，甲方应当定期为乙方进行健康检查，并在乙方离职前进行职业健康检查。

2、甲方承诺，为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。乙方应当严格遵守国家和甲方规定的劳动安全规程和标准。

3、甲方及其管理人员应当保障乙方在工作场所内的生命安全和身体健康。乙方有权拒绝甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，并不视为违反本合同。乙方对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

4、乙方因工作遭受事故伤害或患职业病，甲方应当负责及时救治，并按规定为乙方申请工伤认定和劳动能力鉴定，保障乙方依法享受各项工伤保险及相关待遇。乙方患病或非因工负伤，甲方保证其享受国家规定的医疗期和相应的医疗待遇。

七、其他约定条款

1、试用期：乙方试用期自年月日起至年月日止，试用期乙方的工资待遇为元/月（或合同约定工资的%）。

2、培训服务期：乙方由甲方出资进行专业技术培训的，双方可依法约定服务期；乙方违反服务期约定，承担的违约金不超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。双方约定的培训和服务期协议为本合同的附件。

3、保密和竞业限制：乙方依法负有保守甲方商业秘密和知识

产权的义务。乙方的保密范围为：，竞业限制的范围，竞业限制的区域为，竞业限制期限为月。竞业限制期间，甲方按月向乙方支付经济补偿元。双方约定的保密和竞业限制协议为本合同附件。

4、其他约定：

(1) 甲乙双方应依据国务院《住房公积金管理条例》等有关规定缴存住房公积金，其中乙方应缴存的住房公积金由甲方代扣代缴。

八、本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行；若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。

涉及劳动者切身利益的条款内容或重大事项变更时，双方应当协商一致，以书面方式变更本合同。乙方确定居住地址为劳动关系管理相关文件、文书的送达地址，如发生变化，乙方应书面告知甲方。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

劳动合同法若干问题篇四

第十八条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

（一）劳动者与用人单位协商一致的；（二）劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的；（三）劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的；（四）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（五）用人单位未及时足额支付劳动报酬的；（六）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（七）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；（八）用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（九）用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（十）用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；（十一）用人单位以***、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；（十二）用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

（十三）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。第十九条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：（一）用人单位与劳动者协商一致的；（二）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；（三）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；（四）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（五）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；（六）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（七）劳动者被依法追究刑事责任的；（八）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；（九）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；（十）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；（十一）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；（十二）用人单位生产经营发生严重困难的；（十三）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；（十四）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。

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

第二十三条 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十四条 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十五条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。有下列情形之一，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

劳动合同法若干问题篇五

1、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》中第二十七条：

劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

在此，经济补偿是按应得工资计算，而不是按基本工资或实发工资计算。

2、在这里，首先要理解什么是工资?(详见《国家统计局关于工资总额组成的规定》《国家统计局关于工资总额组成的规定若干具体范围的解释》)

由此，经济补偿的月工资包括加班工资、提成工资、全勤奖、季度奖、年终奖等工资组成部分。

3、依据我国《中华人民共和国社会保险法》的相关规定，缴纳社会保险费的缴费工资基数一般为员工的月工资总额，即员工缴纳的社会保险费部分也是以其本人月工资总额为前提。而由公司承担的社会保险费用是否属于工资范畴呢?《广东省工资支付条例》有如下规定：第五十四条本条例中下列用语的含义是：(一)工资，是指用人单位基于劳动关系，按照劳动者提供劳动的数量和质量，以货币形式支付给劳动者本人的全部劳动报酬。一般包括：各种形式的工资(计时工资、计件工资、岗位工资、职务工资、技能工资等)、奖金、津贴、补贴、延长工作时间及特殊情况下支付的属于劳动报酬性的工资收入等;但不包括用人单位按照规定负担的各项社会保险费、住房公积金，劳动保障和安全生产监察行政部门规定的劳动保护费用，按照规定标准支付的独生子女补贴、计划生育奖，丧葬费、抚恤金等国家规定的福利费用和属于非劳动报酬性的收入。

由上得出如下结论：经济补偿的月工资包括公司代缴的、应

由员工个人负担的、从员工月工资中扣减的各项社会保险费用，但不包括公司为员工负担的各项社会保险费用。

4、关于补偿金中计算平均工资的12个月工资是税前工资还是税后工资的问题，我认为，应当为税前工资。理由如下：

个人缴纳的个人所得税只是由单位从工资中代扣缴交的，原本就属于工资的一部分。且依据《中华人民共和国个人所得税法实施条例》第八条的规定，工资、薪金所得，是指个人因任职或者受雇而取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及与任职或者受雇有关的其他所得。

其次，从税务角度分析，参照国家税务总局《关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》（国税发[]178号）有关规定及实践操作，对于个人经济补偿金收入，应计征个人所得税。因此在“避免重复征税”的角度理解，经济补偿金的计算基数应为税前工资数额。

所以，经济补偿的月工资应该是税前工资。

5、是否包含自己缴交那份住房公积金？

《深圳市住房公积金管理暂行办法》亦有如下明确规定：第二十一条职工个人缴存的住房公积金由单位每月从其工资中代扣代缴。单位应当按时、逐月、足额缴存单位为职工缴纳和职工个人缴纳的住房公积金。

由此可见，从工资中扣缴的住房公积金，同工资中扣缴的个人所得税一样，原本亦属于工资的一部分。

综上所述，我认为经济补偿中月工资：按应得工资计算，包括加班工资、提成工资、全勤奖、季度奖、年终奖等工资组成部分；包括公司代缴的、应由员工个人负担的、从员工月工资中扣减的各项社会保险费用住房公积金，但不包括公司为

员工负担的各项社会保险费用、住房公积金;并且应该是税前工资。

劳动合同法第47条内容1

劳动合同法若干问题篇六

《劳动合同法》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。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。

实践中事业单位人员的构成是由公务员或参照公务员管理的人员;实行聘用制的人员;一般劳动者。由公务员或参照公务员管理的人员不适用《劳动合同法》,一般劳动者适用《劳动合同法》,实行聘用制的人员部分适用。

《劳动合同法》“附则”规定:“”事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,法律、行政法规以及国务院另有规定的,依照其规定;未作规定的,依照本法有关规定执行。”“将实行“”聘任制的工作人员””交由“”法律、行政法规以及国务院”来”来决定,部分适用于事业单位,扩大了调整范围。