

最新劳动合同法法律条文(优秀10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。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。

劳动合同法法律条文篇一

第十一条【订立无固定期限劳动合同】除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

[条文注释]

劳动合同法第十四条第二款中规定了四种签订无固定期限劳动合同的情形，除了劳动者与用人单位协商一致签订无固定期限劳动合同的情形外，在以下三种情形下，是否订立无固定期限劳动合同由劳动者说了算：劳动者在该用人单位连续工作满10年的；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10年且距法定退休年龄不足10年的；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。

在劳动者符合劳动合同法第十四条第二款规定的应当订立无固定期限劳动合同的3种情形时，劳动者提出订立无固定期限劳动合同或者同意用人单位提出的订立无固定期限劳动合同的，用人单位与劳动者协商确定无固定期限劳动合同的内容时，

应当遵循劳动合同法第三条规定的合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。对协商不一致的内容(主要指劳动报酬和劳动条件等标准),适用劳动合同法第十八条的规定,即首先适用集体合同规定;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。

[参见]

劳动合同法法律条文篇二

劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者

新华社北京9月18日电(记者 杜宇) 18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定,劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

《条例》指出,用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位,向本单位或者所属单位派遣劳动者的,属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

为了避免用工单位规避劳动合同法法律义务,侵害劳动者的合法权益,《条例》规定,用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务,维护被派遣劳动者的合法权益。

用人单位不按规定建立职工名册最高可罚2万元

新华社北京9月18日电(记者 杜宇) 18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定,用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。

劳动合同法第七条规定，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。

《条例》进一步细化了职工名册的内容，规定应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

1 4 种情形用人单位可解除无固定期限劳动合同

新华社北京9月18日电（记者 杜宇）18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，14种情形下用人单位可以与劳动者解除无固定期限劳动合同。

这14种情形是：（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。

用人单位违法解除或终止合同支付赔偿金后不再支付经济补偿

新华社北京9月18日电（记者 杜宇）18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》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。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

《条例》还规定，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。

劳动合同法法律条文篇三

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》
第20条

《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22条

第十条【工作年限的计算】劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

[条文注释]

本条是关于非因劳动者本人原因更换用人单位计算劳动者工作年限的规定。

在实践中,存在一些企业特别是国有企业,因资产业务划转、并购、重组或者工作需要等非劳动者本人的原因,将劳动者建制地转移到新的用人单位,或者通过行政命令等方式,将劳动者调往其他用人单位的情形。考虑到这种情形与劳动合同法规定的依法解除劳动合同存在着本质的不同,本条规定了原用人单位的工作年限也应当合并计算。

一些用人单位认为在劳动合同法实施前进行业务划转、并购、重组或行政命令调动劳动者时,依法与劳动者解除了劳动合同并支付了经济补偿的,原来的工作年限应当一笔勾销,劳动者到新的用人单位重新签订劳动合同后,工作年限和计算经济补偿的工作年限全部都应当重新计算。对此,本条作出了明确规定,原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,计算经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。但是劳动者的工作年限不能从新用人单位起算。如:王五开始在甲公司的市场营销部工作,甲公司因业务调整,市场营销部被乙公司收购,王五随市场营销部划转至乙公司,工作岗位等均未发生变化。期间,甲公司与王五解除劳动合同并依法支付3个月工资的经济补偿,王五与乙公司重新签订劳动合同。12月,乙公司因企业转产依法实施裁员,提出与王五解除劳动合同,此时乙公司应当支付给王五的经济补偿年限应当自20年开始计算,而王五在乙公司的工作年限则应自20年开始计算。

[参见]

劳动合同法法律条文篇四

第三条【新增的适用范围】依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会,属于劳动合同法规定的用人单位。

[条文注释]

劳动合同法第二条明确规定适用范围为企业、个体经济组织、民办非企业单位,同时对其他组织适用劳动合同法作了抽象的

规定,即“等组织”也属于劳动合同法的适用范围,但是,劳动合同法对“等组织”具体指哪些组织并未作出明确规定。

劳动合同法公布施行后,对于是否明确会计师事务所、律师事务所和基金会适用劳动合同法,存在着两种不同意见:一种意见认为,会计师事务所、律师事务所、税务师事务所、审计师事务所、专利事务所等合伙组织和基金会,属于社会团体、或者民办非企业单位等组织,自然应当适用劳动合同法;另一种意见认为,劳动合同法第二条并未明确适用会计师事务所、律师事务所和基金会,实践中,这些组织并不与劳动者签订劳动合同,在这些组织工作的人员的合法劳动权益得不到相应的保障。

针对上述理解上的分歧,实施条例明确规定会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会属于可以适用劳动合同法的范围。同时,包括会计师事务所、律师事务所在内的各类合伙组织是指依法成立的社会中介服务机构,对于个人举办的上述组织非合伙的组织,实施条例则暂时未明确规定适用劳动合同法。当然,必须说明的一点是,实施条例仅仅是根据目前的实际情况,对劳动合同法第二条规定的“等组织”作了部分界定和明确,今后随着实践的发展,还可能对“等组织”的含义作出进一步的阐释。

[参见]

文档为doc格式

劳动合同法法律条文篇五

一、劳动法与劳动合同法的联系与区别

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切相联系的其他关系的法律规范的总称。劳动法是我国社会主义法律体系中一个重要的独立部门。

劳动合同法，是指关于劳动合同的法律，其有广义和狭义之分。广义上的劳动合同法一般是指所有关于劳动合同的法律规范的总称。狭义上的劳动合同法就是指现行的《中华人民共和国劳动合同法》。

就两者的关系来看，劳动合同法是劳动法的重要组成部分。劳动法除了包括劳动合同法以外，还包括劳动就业法、劳动条件法、劳动保护法、劳动争议处理法、劳动监察法等等。就两者的关系来看，劳动法和劳动合同法属于普通法和特别法的关系。所谓普通法，是指在一般范围内适用的法律，其效力具有普遍性；特别法，是指在特定范围内适用的法律，其效力仅仅及于特定身份的人或者事。一般而言，在法律的适用上面，特别法优于普通法，也即对于《劳动法》和《劳动合同法》都有规定的，适用《劳动合同法》的规定，《劳动合同法》没有规定而《劳动法》有规定的，则适用《劳动法》的相关规定。

一、《劳动合同法》和《劳动法》名称不同。

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，在企业劳动者中容易把劳动法称为劳动法，把劳动合同法称为新劳动法。

二、两者的立法背景不同。

《劳动法》是在我们国家在计划经济向市场经济过渡时期劳动关系初步紧张状态下产生的法律，由全国人大常委会于1994年7月5日通过，于1995年1月1日生效实施；《劳动合同法》则是在我国市场经济发育逐渐成熟时期、劳动关系非常紧张状态下产生的法律，由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于2007年6月29日通过，现予公布，自2008年1月1日起施行。《劳动法》是20世纪劳动立法的标杆，《劳动合同法》则是20世纪中国劳动关系发

展的必然结果，是构建社会主义和谐社会对上层建筑的必然要求。

三、两者的立法宗旨不完全相同。

《劳动法》第一条开宗明义，“为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法”，明确把劳动者权益放在第一位，而《劳动合同法草案》第一次送审稿套用了《劳动法》，即“《劳动合同法》保护劳动合同双方当事人的合法权益”。草案公布时则改为“为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》，制定本法”。最终变为“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”。前后言辞、次序之变，暗含了立法思路的调整。

四、两者关系。

《劳动法》是劳动保障立法体系中的基准法，是《劳动合同法》的立法根据。可以说是《劳动合同法》的母法。

五、调整对象区别(学理区别)。

劳动法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。其内容主要包括：劳动者的主要权利和义务；劳动就业方针政策及录用职工的规定；劳动合同的订立、变更与解除程序的规定；集体合同的签订与执行办法；工作时间与休息时间制度；劳动报酬制度；劳动卫生和安全技术规程；女职工与未成年工的特殊保护办法；职业培训制度；社会保险与福利制度；劳动争议的解决程序；对执行劳动法的监督、检查制度以及违反劳动法的法律责任等。此外，还包括工会参加协调劳动关系的职权的规定。以上内容，在有些国家是以各种

单行法规的形式出现的，在有些国家是以劳动法典的形式颁布的。劳动法是整个法律体系中一个重要的、独立的法律部门。劳动合同法作为法律部门的劳动合同法是调整劳动合同关系的法律规范的总称。

3、法律依据《劳动法》

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

《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。

第三条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

根据《中华人民共和国劳动法》第二条的规定，在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。《劳动合同法》第2条规定了该法的适用范围：即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的用人单位包括以下4种类型：

- 1、中国境内的企业；
- 2、个体经济组织；

- 3、民办非企业单位；
- 4、与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体。

而《劳动法》的适用范围仅包括3种类型：

- 1、中国境内的企业；
- 2、个体经济组织；
- 3、与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业组织、社会团体。

可见，在用人单位的适用范围上，《劳动合同法》比《劳动法》多了一个“民办非企业单位”，显然又比《劳动法》前进了一步。

因此，不管是国家机关还是事业单位，不管是以营利为目的的企业、个体经济组织，还是以非营利为目的的社会团体、民办非企业单位，只要与劳动者建立了劳动关系，就应当签订劳动合同。而只要签订劳动合同，都要依照《劳动合同法》执行。

劳动合同法法律条文篇六

第一章 总则

第一条为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），制定本条例。

「解读」：本条例是《劳动合同法》的补充和操作性说明，实际运用时仍然要在《劳动合同法》体系下进行，条例未涉及的或模糊处理的内容将由各地劳保部门灵活处理，且今后仍会出台新的补充条例，比如劳资双方都十分关注的劳务派遣问题，而且地方也会出台相关细则，企业必须时刻关注各

地劳动保障部门动态。

第二条 各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织，应当采取措施，推动劳动合同法的贯彻实施，促进劳动关系的和谐。

「解读」：与草案相比，本条删去了“宣传教育”的内容，更着眼于贯彻实施，这给企业发出信号，必须要严格执行；为了“促进劳动关系的和谐”，劳动争议在仲裁时将偏向于企业，而诉讼时将偏向于劳动者。建议企业在取得仲裁环节完成调解，尽量不进入法院程序。

第三条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

「解读」：会计师事务所、律师事务所、基金会等机构在社会上十分普遍，但在劳资关系上一直处于不明不白的地位，也没有相应的劳动法规对其进行规定，本条对劳动合同法所称的用人单位做了延伸解释。

第二章 劳动合同的订立

第四条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

「解读」：如果总公司的分支机构在国内已经依法取得营业执照或者登记证书，则能代表总公司与劳动者订立劳动合同，否则只能通过劳务派遣机构聘用劳动者。

第五条 自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但

是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

「解读」：本条是针对实践中部分劳动者在用人单位要求签订劳动合同时借故不签订劳动合同想获取双倍工资的现象而规定的，用人单位应当具有证据意识，在书面通知送达时应当有劳动者的签收证据或其它可证明已经向劳动者送达书面通知的证据。

第六条用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

【解读】：用人单位支付两倍工资的同时还负有补订书面劳动合同的义务。对于某些劳动者拒绝补订书面劳动合同的情况，本条同样给了用人单位一个终止劳动关系的选择权，但是要注意，用人单位需支付终止劳动关系的经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

【解读】：在一个月的宽限期里，用人单位可不支付两倍工资。第七条用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

【解读】：本条规定了用人单位在“视为已订立无固定期限劳动合同”的情况下仍负有补订书面劳动合同的义务，毕竟“视

为“不等于已订立书面劳动合同。同时，用人单位还必须向劳动者支付11个月的“双倍工资”。

第八条劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

【解读】：本条对“职工名册”应当包括的内容做了具体规定，更富有操作性。职工手册在劳动监察、社保稽查时都会用到，本条例第三十三条也明确了罚款细则。建议企业马上完善补充。

如果员工提供的个人信息不准确，是可以视为以欺诈的手段与用人单位订立劳动合同，这就符合了本条例第十九条第六款的情形。用人单位和劳动者都需认真核对职工名册的信息是否有误，以免引发纠纷。

第九条劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满2019年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

【解读】：本条规定“连续工作满十年”的起始时间自用人单位用工之日起计算，且包括劳动合同法施行前的工作年限，消除了实践中的误读。

第十条劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

【解读】：实践中有些用人单位为了规避无固定期限劳动合同的订立及减少解除劳动合同的补偿金，将劳动者在各关联公司或派遣公司之间调动。本条击破了用人单位此类规避手

法。对劳动者实行劳务派遣，原工龄不可归零了，而是将并入派遣公司里。要注意的是，在适用无固定期限劳动合同时，连续工作年限应当包括劳动者在原用人单位的工作年限，而且在适用解除、终止劳动合同经济补偿时，原单位已支付的经济补偿应当扣减。

第十一条除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

【解读】：政府此举虽合情合理，但是与劳动合同法相抵触了。政府给劳动者安排岗位，实质已建立了劳动关系，劳动合同应适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

【解读】：劳动合同法第十七条关于劳动合同的必备条款已经不再将劳动合同终止条件列入，此处再次强调，劳动合同终止必须法定，不能约定。

第十四条劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

【解读】：实践中很多用人单位的劳动者工作地点即劳动合同履行地与用人单位注册地并不一致，而各地事项存在地域

性差别，本条对此进行了明确，按照劳动合同履行地的有关规定执行。需要注意的是，异地用工，可以就高但不能就低，企业在劳动合同上一定要标注清楚。

第十五条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的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

【解读】：《劳动合同法》第二十条规定，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。这条叙述存在歧义，本条对此进行了明确，消除歧义。

《劳动合同法》规定：在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。但是，如果用人单位不遵守这个规定，《劳动合同法》却没有具体的惩戒规定。

第十六条劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

【解读】：本条明确了培训费的具体构成，具有很强的操作性。但需注意，培训费用里面不应当包括培训期间向劳动者支付的工资。

第十七条劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

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；

劳动合同法法律条文篇七

1、立法宗旨非常明确，保护劳动者的权益 《劳动法》与《劳动合同法》，是前法与后法，旧法与新法的关系，按照《立法法》“新法优于旧法”的原则，《劳动法》与《劳动合同法》不一致的地方，以《劳动合同法》为准；《劳动合同法》没有规定而《劳动法》有规定的，则适用《劳动法》的相关规定。《劳动合同法》突出了以下内容：一是立法宗旨非常明确，就是为了保护劳动者的合法权益，强化劳动关系，构建和发展和谐稳定的劳动关系；二是解决目前比较突出的用人单位与劳动者不订立劳动合同的问题；三是解决合同短期化问题。

2、用人单位有自主权，劳动者可自主选择 《劳动合同法》是比较完整地保护劳动者合法权益的法，在涉及劳动关系双

方基本权利方面都给予了充分保障，保障劳动关系双方都有一个基本权利。劳动者在就业方面有一个自由流动、自主选择的权利，而用人单位有一个用人用工的自主权，今后不允许对劳动者的流动加以特别限制。劳动者解除劳动合同，最基本的原则是提前告知。《劳动合同法》39条、40条、41条，对比《劳动法》的相关条款，有了很大调整，用人单位的用工自主权得到充分保障。以前的用工形式很多，有正式工、临时工、农民工、周转工、农转非等。《劳动合同法》规范了用工形式，明确规定3种用工合同：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。

3、一月内不签订合同，赔劳动者两倍工资 《劳动合同法》对订立劳动合同作出了新的规定：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，并且应当在1个月内订立书面劳动合同，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。超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付两倍的工资。违反规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付两倍的工资。签订合同不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得向劳动者收取财物。

4、签订无固定期限合同，出法定事由仍解除

无固定期限劳动合同对稳定劳动关系有着积极的意义，是一种非常好的用工形式。从国外看，市场经济比较发达的国家，无固定期限劳动合同是主流形式，是基本常态。

《劳动合同法》强化了无固定期限劳动合同，同时也对解除劳动合同放宽了条件，是相辅相成的。《劳动合同法》出台后，一些用人单位只看到前边强化的，没看到后面规定的，包括个别专家的一些错误解读。有人为签订无固定期限劳动合同就不能解除了，“铁饭碗”了，终身雇佣制了，其实不然，解除劳动合同有明确规定，出法定事由仍可以解除。

《劳动合同法》是一个完整的机制，前后条文是有联系的。只要用人单位以前管理很规范就没什么影响，但是，对于那些没有规章制度、制度不完善的企业，就有影响，原来的一套做法行不通了。

5、合同期时间有长短，续签两次为无固定

可以签固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或以完成一定工作任务为期限的劳动合同。合同期太短，就不能约定试用期。这是从试用期的角度来说，因为有滥用试用期的问题，《劳动合同法》对试用期做了限制。为了应对《劳动合同法》，现在有些企业想订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同，以规避给予经济补偿的规定。对此，有关部门也要作出具体规定。签合同最稳定的还是无固定期限劳动合同，如果没有大的问题，劳动者好好干活，不违法乱纪，用人单位、企业生产经营都很正常，这样的无固定期限应当到劳动者领养老金。当然，效益不好了，可裁减人员；劳动者出现问题、违章违纪了，或劳动者因客观原因干不了了，用人单位也可解除合同。

6、没有永久性劳动合同 只有无固定期限合同 按照《劳动合同法》的规定，没有永久性合同，应该是无固定期限劳动合同。连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有第39条和第40条第1项、第2项规定的情形，可以订立无固定期限劳动合同。比如：签了一个满1年的合同，按规定适用期是2个月，1年下来双方情况都没问题，再用再签，就是续签一次了。如果签的还是固定期限劳动合同，理论上说还可以有第三次，即：劳动者提出签无固定期限劳动合同，而且没有主客观原因问题，没有《劳动合同法》39条、40条规定的情况，用人单位就必须签无固定期限劳动合同。无固定期限劳动合同是没有终止时间的合同，只是不再说合同什么时候终止，但是出了法定事由都可解除合同。

7、签约后不能随便解聘，如解聘要有法定事由

签约后不能随便解聘职工，解聘要有法定事由。关于解除合同，《劳动合同法》39条、40条、41条有13项具体规定。过失性解除，以劳动者有过错为前提；非过失性解除，是依据客观情况发生变化，如身体不好、不能胜任工作等原因，而不是劳动者过失引起；用人单位的经济性裁员，是因经营状况不好出现问题了。这些都是法定依据，可以解除合同。

8、解聘要给经济补偿，辞职履行告知义务

无论什么理由解聘，都要给予劳动者经济补偿。补偿方法，按劳动者在该单位的工作年限，每满1年支付1个月工资。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资。对高端劳动者的经济补偿有适当限制，最高标准是职工月平均工资的3倍，补偿年限最多12年。如果劳动者提出辞职，要求解除合同，要履行告知义务，须提前30天以书面形式通知用人单位(试用期内提前3天通知)。不提前通知，造成经济损失的，用人单位举出证据，劳动者就要赔偿。

9、职工若不服解聘，可调解仲裁诉讼

发生纠纷、争议，能协商解决的协商解决，解决不了的可以调解。现在立法在劳动争议调解仲裁这方面强化了，企业有调解，地方劳动部门有调解，但调解是自愿的。调解不成，需要劳动争议仲裁。对仲裁不服，可以提请诉讼。依法可以解除合同，但要按规定补偿。

10、“磨洋工”可辞退，但要有考核标准

无论是国企还是国家机关，都有个别“磨洋工”的现象存在。《劳动合同法》规定，对于完不成工作任务，不胜任工作，换一个工作地方仍完不成的，可以解聘。但要有考核标准，要有明确规定。

11、违约金限两种情况，试用期限约定一次

试用期、违约金和加班的规定，主要是解决不订合同、合同短期化、滥用适用期、违约责任和加班费问题。

《劳动合同法》规定，合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3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6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3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。以前违约责任规定比较泛滥，现在违约只有培训和竞业限制两种情况。除此之外，对劳动者不能再有任何违约责任规定。一般每日加班最多1小时，因特殊原因最多3小时，每月加班不得超过36小时。

12、劳务派遣同工同酬，实施岗位有“三性” 劳务派遣是新的用工形式，但出现的问题比较多，尤其突出的是同工不同酬，造成新的歧视、新的不公平。现在，有些用人单位认为无固定期限劳动合同限制了用工自主权，纷纷搞劳务派遣，以规避合同。为保障劳动者合法权益，《劳动合同法》明确规定，劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。临时性劳务派遣，一般用工不能超过6个月，而正式的直接用工不能用劳务派遣。也就是说，不符合这三性的岗位，就不能用劳务派遣。

13、主张双方和解，协商解决最好

《劳动争议调解仲裁法》就要通过，明年5月1日实施。劳动者的合法权益受到侵害，发生争议，我们还是主张双方和解，协商解决最好，劳动关系不要破裂。实际上，很多企业现在都有一套完整的体系，化解矛盾的机制。如果出现不发工资的事，可以直接找劳动监察部门解决。合同履行中的纠纷调解不成，有劳动争议仲裁委员会，通过这个法定机制、法律渠道解决。投诉要提供相关材料证据，要注意：劳动争议仲

裁的受理时效是1年。

14、稳定的劳动关系，靠双方付出努力

三、解读新劳动合同法十大须知

1、不签劳动合同代价高昂 用人单位必须与劳动者签订书面劳动合同。

2、休息休假纳入劳动合同 促使用工时间的合法化。

3、未尽告知义务可能属“欺诈” 避免用人单位在招工中，提供虚假信息，刻意隐瞒职业危害。

4、合同自然终止也要支付补偿 除劳动者原因不能续约的外，劳动合同终止，用人单位必须给劳动者的补偿标准与解除长期劳动合同的标准完全一样。

5、用人越久经济补偿越多 劳动者月工资高于用人单位所在地社会平均工资3倍的，以3倍封顶，补偿年限最高不超过12年。

6、用代通知金可更快“炒人” 方便用人单位在合法解除劳动合同时对解约时间作灵活选择。

7、试用期最多不得超六个月 同一用人单位与同一个劳动者只能约定一次试用期，试用期是以劳动合同的成立为前提。

8、使用劳务派遣工难避责 一些用人单位热衷于使用劳动派遣工，除了在用人策略上的考虑外，还希望能规避责任。

困难，确需裁减人员的，才可以裁减人员。

10、对特殊员工不得随意解雇 劳动者在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的，即使劳动合同期满，用人

单位也不得与劳动者终止劳动合同。

劳动合同法法律条文篇八

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利。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。

劳动合同法法律条文篇九

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》已经2008年9月3日国务院第25次常务会议通过，予公布，自公布之日起施行。劳动合同法实施条例下面是爱汇小编给大家整理的劳动合同法实施条例，供大家阅读！

第一条为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），制定本条例。

第二条各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织，应当采取措施，推动劳动合同法的贯彻实施，促进劳动关系的和谐。

第三条依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

第四条劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第五条自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位

应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第十一条除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五条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的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

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)用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(九)用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；

(十)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；

(十一)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(十二)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；

(七) 劳动者被依法追究刑事责任的；

(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。

有下列情形之一的，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：

(一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(二) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

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。

第二十八条用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣

劳动者。

第三十一条劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

第三十三条用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。

第三十四条用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。

第三十五条用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

第三十六条对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

第三十七条劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

第三十八条本条例自公布之日起施行。

劳动合同法法律条文篇十

第一条 为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法)，制定本条例。

第二条 各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织，应当采取措施，推动劳动合同法的贯彻实施，促进劳动关系的和谐。

第三条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

第四条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第五条 自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条 劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条 地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条 用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规

定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五条 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的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

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；

(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)用人单位以暴力、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；

(七)劳动者被依法追究刑事责任的；

(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

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。

有下列情形之一的，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：

(一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(二) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

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。

第二十八条 用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条 用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

第三十一条 劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

第三十三条 用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。

第三十四条 用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。

第三十五条 用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

第三十六条 对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

第三十七条 劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

第三十八条 本条例自公布之日起施行。