

最新劳动合同法讲座精讲版(通用7篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。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。

劳动合同法讲座精讲版篇一

近年来，劳动关系越来越受到人们的关注。而劳动合同作为劳动关系的重要组成部分，也越来越受到重视。为了确保劳动合同的合法有效执行，增强员工的法律意识，提高企业管理水平，公司开展了劳动合同普法讲座。在此次讲座中，我深有所感，深受启示，并在思考和实践得到了收获。

第二段：讲座内容

在讲座中，讲师深入浅出地解释了劳动合同的含义和作用，以及企业和员工在签订合同时应注意的问题。讲座涉及到了劳动合同的概念、内容、签订方式、解除方式、争议处理等方面的讲解。讲师用生动的案例和具体的法律条文，为我们讲解了学习劳动合同法的重要性，同时鼓励我们要增强法律意识，依法维权。

第三段：思考与感受

这次讲座让我明白了一些以前不太清晰的问题，如何正确处理员工的劳动关系、如何制定合理的用工制度、如何防止在解除劳动关系中出现纠纷等等。同时，我也发现了自己的一些不足，比如在平时的工作中，我并没有认真地研究过企业的相关法律法规，没有强化自己的法律意识，这不仅对企业不利，也对个人成长产生了负面影响。

第四段：实践与落实

在这次讲座之后，我开始重视法律知识的学习，并将其应用到我的工作实践中。我对企业用工制度做了深入了解，并与员工进行了交流。同时，我在劳动合同的签订中也更加谨慎，以确保合同的合法有效性。在实践中，我领会到了劳动合同普法的深刻意义，并且意识到这次讲座不仅仅是一次简单的培训，而是对我们在日常工作中需要遵循的法律原则进行的强化教育。

第五段：总结与展望

劳动合同普法讲座让我受益匪浅，它让我更加清楚地认识到在企业工作中的法律意识的重要性。我相信这次讲座对于其他员工来说也是同样有效的。在以后的工作中，我将继续加强自己的法律知识学习，并在实践中应用到工作中去，不断提升自己的法律意识和工作能力，为企业发展贡献力量。同时，我也希望公司能够在未来继续开展这种劳动合同普法讲座，帮助员工更好地掌握劳动合同的相关知识和法律原则，提高员工的法律意识，促进企业的稳定发展。

劳动合同法讲座精讲版篇二

第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改：

一、将第五十七条修改为：“经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

“（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

“（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

“（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

“（四）法律、行政法规规定的其他条件。

“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

二、将第六十三条修改为：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

三、将第六十六条修改为：“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”

四、将第九十二条修改为：“违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”

本决定自2013年7月1日起施行。

《中华人民共和国劳动合同法》已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。

劳动合同法讲座精讲版篇三

随着新时代的步伐，社会发展日新月异，劳动合同普法也越来越受到重视。作为一名普通员工，我有幸参加了一场劳动合同普法讲座，并从中受益匪浅。以下是我个人的心得体会。

第一段：对劳动合同的认识

在讲座中，我了解到劳动合同是双方在平等的基础上自愿达成的约定，其内容包括工作内容、工作时间、工作报酬、工作保险、工作期限和解除劳动合同等方面。在劳动合同中，双方的权利和义务都被明确规定，因此，劳动合同的签订对双方都有保障作用。同时，我们也了解到，根据我国相关法律规定，用人单位应当签订书面劳动合同，并有义务为员工缴纳社会保险，这是用人单位的法定责任。

第二段：对劳动法的理解

在讲座中，我了解到劳动法是指针对劳动关系中用人单位和劳动者之间的权利、义务和责任作出具体规定的法律。在我们的日常工作中，如果遇到雇主违反劳动法的情况，我们应

当及时维护自己的权益，采取合法的方式维权。

第三段：劳动纠纷的处理方式

在讲座中，我们还了解到，当我们在劳动关系中出现纠纷时，可以先通过协商解决，如果协商不成，可以通过仲裁或者诉讼等方式解决纠纷。在处理纠纷时，我们需要掌握一些相关法律知识，并且需要依法行事，以避免因处理不当导致的一些不良后果。

第四段：加强合同管理的意义

在讲座中，我深刻认识到加强合同管理的意义。只有通过严格管理合同，才能够保障合同各方的权益。同时，也可以避免出现一些不必要的纠纷，有效地维护企业的经济利益。

第五段：对个人的启示

在讲座中，我还感触颇深，也受益匪浅。我们应该认真学习有关法律法规，加强对于合同管理的了解和培训，自觉维护自身合法权益，同时也要为营造和谐的劳动关系做好自己的贡献。

总之，在这次讲座中，深刻认识到了劳动合同普法的重要性和必要性。学习和掌握劳动法，了解用工单位的法定责任，以及合理维护自身权益，对于保障自身权益和维护社会和谐都有着重要的意义。因此，在我们日常劳动生活中，我们应该出具有正确的法律意识，加强合同管理的能力，自觉维护自身权益，共同推动劳动合同普法的发展。

劳动合同法讲座精讲版篇四

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：职式代表大会通过时，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，一个健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，应该还是比较完善的了。

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，就必须签定无固定期限合同。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保

险金时，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。

劳动合同法讲座精讲版篇五

近日，我参加了一场关于“劳动合同普法讲座”的培训，通过此次培训，我获得了一些新的知识和心得体会。在这篇文章中，我将分享一下我自己的体验，以及在讲座中所学到的一些重要知识和信息。

第一段：讲座简介

首先，我想谈谈讲座的背景和目的。此次讲座是由当地法院和劳动和社会保障局联合举办的，旨在普及劳动合同法律内容，帮助劳动者提高维权意识和保护自身权益。在讲座中，主讲人从实际案例操作，详细解释了劳动合同应当注意的各个方面。

第二段：劳动合同基本知识

在讲座中，主讲人首先对劳动合同的基本知识进行了介绍。他解释了劳动合同的定义、签订和终止方式，并强调了双方应当遵守的基本约定和必要条件。同时，他还介绍了劳动合同签订前需要注意的事项和合同内容的规定，例如：合同期限、薪酬标准、工作职责等等。

第三段：劳动合同细节问题

接下来，主讲人还深入介绍了劳动合同中的具体细节问题。他以实际案例为例，向我们阐述了如何处理加班费、年假、病假等多种情况的法律规定，并为我们讲解了合同终止后的

赔偿与福利等基本问题。

第四段：职场合同维权

此外，主讲人还重点讲解了劳动者在维护自身权益方面应该注意的问题。他向我们介绍了维权的几个基本方式，例如：和平协商、立案受理、举报等。同时，他还警示我们在维权的时候，应该注意证据的保留和规范程序的实施。

第五段：结语

在讲座的结尾，主讲人再次强调了劳动合同法及相关的法律法规的重要性，鼓励大家要学会保护自身权益，积极维权，合法维权。此次讲座，不仅让我了解了许多有关劳动合同的新知识，而且让我深深认识到我自身的维权意识应该得到进一步提高。

总之，在这场关于劳动合同普法讲座中，我不仅学到了很多关于劳动法律方面的知识，还增强了自身的维权意识和保护自身权益的动力。我相信，在未来的职场生涯中，这些知识和经验都将对我起到至关重要的作用。

劳动合同法讲座精讲版篇六

随着现代社会的不断发展，职场人员数量不断增多，劳动合同法成为职场中不可或缺的规定之一。职场劳动合同法作为关系劳动者和用人单位权利义务的基本规范，具有很高的指导意义。因此，作为从事职业工作的人员，我们必须要注意并学习职场劳动合同法，从而更好地保障我们的权益。

第二段：劳动合同法的内容及其重要性

劳动合同法是规范劳动合同制度的法律法规。其主要内容包括用人单位与劳动者的权利、义务、劳动合同的签订、变更

和解除等。职场劳动合同法的重要性在于它能够平衡劳动双方的权益，确保劳动者的合法权益得到保护，有助于营造公平、公正的职场环境，并有助于增强职工的归属感，促进企业的发展。

第三段：劳动合同法在职场中的实际应用

在职场中，劳动合同法常用的应用案例主要包括双方协商一致解除合同、用人单位未执行规定等违法情况。当我们面临上述情况时，需要合理地运用职场劳动合同法，对于我们的权益进行保障。同时，在实际操作中，我们也要慎重考虑许多事项，例如细致的合同条款的编写、与用人单位的用工协商等，这些都是保障一个合法权利需要遵守的要点。

第四段：我对职场劳动合同法的体会

在职场中，我经常遇到一些阻碍自己发展的事情，很多情况下都需要协商解决，使用职场劳动合同法以保护自己的权益。通过学习和理解劳动合同法，我发现我们在职场中不要轻易相信他人，要了解自己的权益和职责，同时要严密履行自己的义务。对于一些法规和条款，我们需要通过学习和与人互动融合影响我们的决策，从而更好地实现自身成长和企业创新繁荣。

第五段：结论

职场劳动合同法体现了法治社会的保障 and 对于我们权益的保护至关重要。在维护职场利益和促进企业发展中也有很大的作用。我们需要不断学习和实践相关知识，思考自身的能力与发展，在保障自身合法权益的同时，也为企业做出更大的贡献。

劳动合同法讲座精讲版篇七

劳动合同法第三十八条的规定是，劳动者可以解除劳动合同的情况。

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (四) 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；
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

劳动合同在明确劳动合同双方当事人的权利和义务的前提下，重在对劳动者合法权益的保护，被誉为劳动者的“保护伞”，为构建与发展***稳定的劳动关系提供法律保障。作为我国劳动保障法制建设进程中的一个重要里程碑，劳动合同法的颁

布实施有着深远的意义。

这部重要法律在制定过程中经过广泛听取、认真吸收社会各方面的意见，合理地规范了劳动关系，是***立法、科学立法的又一典范，为构建与发展***稳定的劳动关系提供了法律保障，必将对我国经济社会生活产生深远影响。

编辑本段中华人民共和国主席令第六十五号

《中华人民共和国劳动合同法》已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。