

劳动合同第条内容 劳动合同法第五十条(通用5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。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

劳动合同第条内容篇一

第八十七条【违反解除或者终止劳动合同的法律责任】

第八十七条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。

【解读】本条是关于用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的法律责任的规定。

用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的行为主要包括以下两种：

包括以下情形：

(2)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(3)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(4)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(5)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(6)法律、行政法规规定的其他情形。为了保障处于特定情形下劳动者的权益，本法规定用人单位在上述情形下，不得以劳动合同法第四十条、第四十一条为由解除劳动合同，否则就应当按照本条的规定承担相应的法律责任。

(二)用人单位在解除劳动合同时，没有遵守法定的程序

劳动合同法第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(二)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；

(三)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。”

在出现上述三种情形时，用人单位虽有权解除劳动合同，但应提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资。如用人单位解除劳动合同时没有遵守法定程序，未提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资的，仍属于本条规定的“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的”情况，应当按照本条的规定承担相应的法律责任。

用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同的，应当承担的法律责任是，依照劳动合同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，即用人单位应当按照劳动者在该单位工作的年限，每满一年支付两个月工资的标准向劳动者支付。但如果劳动者在该单位的工作年限六个月以上不满一年的应按一年计算；如果劳动者在该单位的工作年限不满六个月的，向劳动者支付一个月工资的赔偿金；如果受到支付经济补偿十二年限制的劳动者在该单位工作年

限超过十二年的，用人单位向其支付赔偿金不超过经济补偿的最高年限十二年；如果劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，用人单位应当按照职工月平均工资六倍的数额支付赔偿金。还需要注意的是，这里所称劳动者月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

通过提高用人单位违法解除劳动合同的成本，可以在一定程度上遏制用人单位违法解除或者终止劳动合同的行为，同时也是对用人单位违反法律规定侵犯劳动者权益的一种惩罚性赔偿，体现了对劳动者权益的有力保障。但是，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同，用人单位同意继续履行的，可以不向劳动者支付赔偿金。因为，本条规定赔偿金的目的是对用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的一种惩罚，也是对劳动者的一种赔偿，如劳动者要求继续履行劳动合同，用人单位同意继续履行，用人单位不向劳动者支付赔偿金，则可以鼓励用人单位纠正违法行为，促使劳动合同得以继续履行，保障劳动者的合法权益。

劳动合同第条内容篇二

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

(六)被依法追究刑事责任的。

【解读】

本条是关于在劳动者有过失时用人单位可以解除劳动合同的规定。

一、劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同

这包括：第一，用人单位招聘该劳动者时，有明确的有文字记载的录用条件。第二，劳动者各方面的表现与录用条件的要求不相符合。第三，用人单位必须提供确凿的证据证明劳动者不符合录用条件。这里“在试用期间”，应当以劳动合同合法约定的期限为准，如果超过法律规定试用期的上限，则按法律规定的上限为准。劳动者的工作时间超过试用期，用人单位就不能以劳动者在试用期间被证明不符合录用条件为由与劳动者解除劳动合同。

二、劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同

包括以下含义：一是“规章制度”必须是用人单位根据本法第四条的规定制定的有效的规章制度；二是作为用人单位的职工有义务遵守用人单位的规章制度；三是劳动者没有遵守本应遵守的规章制度；四是劳动者违反规章制度，从程度和影响来判断，属于“严重违反”。

三、劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同

包括两种情况：一是劳动者严重失职，二是劳动者营私舞弊，给用人单位造成重大损害。出现上述任意一种情况，用人单位即可无需事先通知劳动者解除劳动合同。

劳动者与本单位以外的用人单位建立劳动关系，同时为其他单位提供劳动，即使没有影响完成本单位的工作任务，但如果用人单位要求劳动者改正，而劳动者拒绝改正的，用人单位可以解除劳动合同。

本法第二十六条第一款第一项规定，“以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意愿的情况下订立或者变更劳动合同的”，劳动合同无效或者部分无效。

六、劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可以解除劳动合同

“被依法追究刑事责任”是指：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法免于刑事处分的。劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。劳动者被劳动教养的，用人单位可以依据被劳教的事实解除与该劳动者的劳动合同。

劳动合同第条内容篇三

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- (一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- (三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- (四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- (六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- (七) 法律、行政法规规定的其他情形。

劳动合同第条内容篇四

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

【解读】本条是关于如何计算经济补偿的规定

在劳动合同解除或者终止，用人单位依法支付经济补偿时，就涉及到如何计算经济补偿的问题。计算经济补偿的普遍模式是：工作年限×每工作一年应得的经济补偿。劳动合同法及有关国家规定对工作年限及经济补偿标准作了明确的规定。

一、计算经济补偿中的工作年限

劳动者在单位工作的年限，应从劳动者向该用人单位提供劳动之日起计算。如果由于各种原因，用人单位与劳动者未及时签订劳动合同的，不影响工作年限的计算。如果劳动者连续为同一用人单位提供劳动，但先后签订了几份劳动合同的，工作年限应从劳动者提供劳动之日起连续计算。如劳动者甲自2008年在某企业工作，期间劳动合同一年一签，一直工作到2012年。最后一份劳动合同期满后终止，用人单位依法支付经济补偿时，计算的工作年限应从2008年算起，共四年。如果劳动者为同一用人单位提供劳动多年，但间隔了一段时间，也先后签订了几份劳动合同，工作年限原则上应从劳动

者提供劳动之日起连续计算，已经支付经济补偿的除外。总之，本条“在本单位工作的年限”的规定，不能理解为连续几个合同的最后一个合同期限，原则上应连续计算。当然，随着劳动合同法的实施，用人单位利用短期劳动长期用工的现象将会减少，这主要是劳动合同法规定了两个措施，一是连续签订两次固定期限劳动合同的，劳动者可以要求签订无固定期限劳动合同；二是劳动合同期满终止的，用人单位也要依法支付经济补偿。

根据劳动部1996年关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示的复函中规定，对于因用人单位的合并、兼并、合资、单位改变性质、法人改变名称等原因而改变工作单位的，其改制前的工作时间可以计算为“在本单位的工作时间”。

另外，根据劳动合同法第九十六条第三款的规定，在劳动合同法施行前签订，试行前解除或者终止的劳动合同，依照劳动法和原有关规定计算经济补偿。在劳动合同法施行前签订，试行后解除或者终止的劳动合同，依照劳动合同法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

二、计算标准

经济补偿的计算标准为：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动合同法关于经济补偿的计算标准延续了我国以往的做法。根据劳动法第二十八条的授权，1994年12月3日，劳动部颁布了《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》，规定了计算经济补偿时，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。劳动合同法增加了六个月以上不满

一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

三、计算基数

计算经济补偿时，工作满一年支付一个月工资。关于一个月工资是劳动者本人月工资、本企业的职工月平均工资还是当地月平均工资，在劳动合同法制定过程中进行了讨论和研究，最后规定月工资是指劳动者解除或者终止劳动合同前十二个月的平均工资。之所以如此规定，主要有以下考虑：第一，保持制度的延续性，原有规定有不足的，适当进行修改。

《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第十一条规定，本办法中经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除劳动合同前十二个月的月平均工资。用人单位依据本办法第六条、第八条、第九条解除劳动合同时，劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。按照该规定，月平均工资在不同的情形下有不同的内容，这样的规定一定程度上有利于保护低收入劳动者的权益，但失之于设计过于复杂，不利于劳动者掌握。同时也与其他国家和地区的做法不同。因此，劳动合同法统一了月平均工资的内容，这样便于操作，一目了然。第二，讲究公平性，平衡劳动合同双方的权利义务。劳动合同法规定月平均工资为劳动者解除或者终止劳动合同前十二个月的平均工资，这样的规定一方面保护了劳动者的合法权益，有的劳动者在用人单位工作年限比较长，最初的工资可能比最后的工资要低得多，考虑到物价等因素，因此劳动合同法规定了以最近十二个月的平均工资为标准。另一方面也考虑到用人单位的实际情况。劳动者的经济补偿应与劳动者本人的工资收入相适应。一般来说，某一岗位的工资受市场规律的调节，有的工作岗位的工资水平很高，有的工作岗位的工资水平较低。某一个地区，不同企业之间有着很大差别。如果规定以企业职工平均工资或者当地平均工资为标准，将对用人单位明显不公。

四、计算封顶

在劳动合同法制定过程中，有的意见认为有些高端劳动者，工资收入较高，谈判能力较强，在劳动关系中并不总处于弱势地位，如果完全适用经济补偿的规定，用人单位负担太重，也体现不出经济补偿的性质和特点，建议劳动合同法作出调整。这种观点有一定的合理性，目前最迫切的问题是如何更好的保护处于弱势地位的低端劳动者的基本劳动权利，对于高端劳动者，可以通过法律强制性规定和市场调节并举的方式，保护其合法劳动权益。但考虑到我国还没有将劳动者区分不同群体，并适用不同法律的先例，在立法技术上也较难处理，因此劳动合同法并没有将高端劳动者排除在保护范围之外，但在经济补偿部分对高端劳动者作了一定限制。即从工作年限和月工资基数两个方面作了限制，规定劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的上年度职工月平均工资的三倍的，用人单位向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

另外，为督促用人单位及时支付经济补偿，劳动合同法第八十四条规定，解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付经济补偿，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额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金。

劳动合同第条内容篇五

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。

【释义】

本条是关于劳动者随时通知解除劳动合同和无需事先告知解除劳动合同的规定。

本法第二十六条第一款第一项规定：“以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背其真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的”，劳动合同无效或者部分无效。

欺诈，是指为使劳动者发生错误认识，用人单位故意虚构事实或者隐瞒真相的行为。虚构事实，是指捏造并不存在的情况；隐瞒真相，是指将必须说明的情况隐瞒不说。胁迫，是指用人单位以现实或者将来的危害威胁劳动者。乘人之危，是指用人单位利用劳动者处于危难之中急需订立劳动合同的弱势地位。以上三种行为，其结果都须使劳动者在违背其真实意思的情况下订立劳动合同。出现上述情况，经劳动争议仲裁机构或者人民法院确认，劳动合同无效或者部分无效。