

# 最新劳动合同法调岗的规定 劳动合同法 解读(实用6篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!

## 劳动合同法调岗的规定篇一

第十九条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三年以下的，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。

劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

**【解读】**本条是关于试用期的规定。

试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。劳动法规定，劳动合同可以约定试用期，但最长不得超过六个月。在劳动合同中约定试用期，一方面可以维护用人单位的利益，为每个工作岗位找到合适的劳动者，试用期就是供用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一项制度，给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，避免用人单位

遭受不必要的损失。另一方面，可以维护新招收职工的利益，使被录用的职工有时间考察了解用人单位的工作内容、劳动条件、劳动报酬等是否符合劳动合同的规定。在劳动合同中规定试用期，既是订立劳动合同双方当事人的权利与义务，同时也为劳动合同其他条款的履行提供了保障。

在用工过程中，目前滥用试用期侵犯劳动者权益的现象比较普遍，包括什么样的劳动岗位需要约定试用期，约定多长的试用期，以什么作为参照设定试用期等，实践中比较混乱。用人单位通常不管是什么性质、多长期限的工作岗位，也不管有没有必要约定试用期，一律约定试用期，只要期限不超过劳动法规定的六个月即可，用足法律规定的上限。有的用人单位与劳动者签一年期限的劳动合同，其中半年为试用期；有的生产经营季节性强的用人单位甚至将试用期与劳动合同期限合二为一，一般长，试用期到了，劳动合同也到期了；有的劳动者在同一用人单位往往被不止一次约定试用期，换一个岗位约定一次试用期。试用期问题是劳动合同法立法中劳动者意见最多的问题之一。

劳动合同法针对滥用试用期、试用期过长问题做出了有针对性的规定。

(一) 限定能够约定试用期的固定期限劳动合同的最短期限，并且在劳动法规定试用期最长不得超过六个月的基础上，根据劳动合同期限的长短，将试用期细化。具体规定是：

劳动合同期限在三个月以上的，可以约定试用期。也就是说，固定期限劳动合同能够约定试用期的最低起点是三个月。

劳动合同期限一年以上三年以下的，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。这是针对用人单位不分情况，一律将试用期约定为六个月，劳动合同法的具体措施。

需要说明的是，劳动合同期限长短不是约定试用期的唯一参照。实践中，很多工作本来不需要试用期过长，劳动者就能胜任，装卸工、建筑工地小工、力工等没有什么技术含量，三天就行。但有些用人单位动辄规定试用期为三五个月，甚至半年，恶意用足法定试用期限上限，这加重了劳动关系的不平等性，增加了劳动者的职业不确定性和经济负担。这就提醒劳动合同双方当事人特别是劳动者一方在约定试用期时将技术含量的因素考虑进去。对用人单位来说，在合理时间内依然不能判断劳动者是否能胜任，就应当承担因此而带来的风险。

德国《非全日制和固定期限劳动合同法》中规定，固定期限劳动合同中不能约定试用期，无固定期限劳动合同才可以约定。意大利法律规定，一般工人的试用期为十五天至三十天，技术人员为三个月，企业管理人员为六个月。

(二)同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

这就涉及到对劳动合同中试用期性质的理解，试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。在录用劳动者时的试用期内这些情况已经基本搞清楚了。

(三)为遏制用人单位短期用工现象，不能所有劳动合同都可约定试用期。

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。在征求意见过程中，相当多的意见建议将可约定试用期的劳动合同的期限修改为一年以上。

(四)劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

在试用期问题上，需要强调以下几点：

(一) 试用期是一个约定的条款，如果双方没有事先约定，用人单位就不能以试用期为由解除劳动合同。

劳动合同双方当事人用人单位和劳动者必须就试用期条款充分协商，取得一致，试用期条款才能成立。合同是双方当事人意思表示一致的结果，是在互利互惠基础上充分表达各自意见，并就合同条款取得一致后达成的协议。因此，任何一方都不得凌驾于另一方之上，不得把自己的意志强加给另一方，更不得以强迫命令、胁迫等手段签订劳动合同试用期条款。

(二) 同时劳动合同法限定了试用期的约定条件，劳动者在试用期间应当享有全部的劳动权利。

这些权利包括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的其他劳动权利。还包括依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商的权利。不能因为试用期的身份而加以限制，与其他劳动者区别对待。

(三) 试用期包括在劳动合同期限内。

也就是说，不管劳动合同双方当事人订立的是一年期限的劳动合同，还是三年、五年期限的劳动合同，如果约定了试用期，劳动合同期限的前一段期限(比如可能是三天、五天或者一个星期，可能是一个月或者两个月)是试用期，试用期是包括在整个劳动合同期限里。不管试用期之后当然订立劳动合同还是不订立劳动合同，都不允许单独约定试用期，。

(四) 劳动合同法关于试用期的规定体现了劳动合同双方当事

人权利义务的大体平等。如关于劳动合同的解除中规定，劳动者在试用期内可以通知用人单位解除劳动合同；劳动者在试用期期间被证明不符合录用条件的，用人单位也可以解除劳动合同。

(五)有的用人单位为了规避法律，约定试岗、适应期、实习期，这些都是变相的试用期，其目的无非是为了将劳动者的待遇下调，方便解除劳动合同。为了保护劳动者的合法权益，应当明确这些情形按照试用期对待。

## 劳动合同法调岗的规定篇二

该法第四十七条规定：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。

第八十五条规定：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；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：（相关规定原来也有）

(一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三) 安排加班不支付加班费的；

(四) 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。

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。

### 劳动合同法调岗的规定篇三

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第四条职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以内的，其病假工资按以下办法计发：

(一) 连续工龄不满10年的，按本人工资的70%发给；

(二) 连续工龄满10年不满20年的，按本人工资的80%发给；

(三) 连续工龄满20年不满30年的，按本人工资的90%发给；

(四) 连续工龄满30年及其以上的，按本人工资的95%发给。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第四条职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以内的，经济效益好的企业，可在上述标准的基础上上浮5%。经济效益差，难以达到上述标准的企业，经本企业职工大会或职工代表大会审议通过，可以适当下浮。下浮的比例一般不超过各个档次标准的5%。如情况特殊超过5%的，应报所在区县(自治县、市)劳动和社会保障行政部门批准。

第五条职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以上的，其病假

工资按以下办法计发：

- (一)连续工龄不满10年的，按本人工资的60%发给；
- (二)连续工龄满10年不满20年的，按本人工资的65%发给；
- (三)连续工龄满20年及其以上的，按本人工资的70%发给。

第六条原系全国劳动模范、省(部)级劳动模范以及部队军以上单位曾授予战斗英雄或曾荣立一等功并一直保持其荣誉的职工，在病假期间，工资照发。

第七条职工患病，在医疗期内停工治疗期间，每月领取的病假工资不得低于当地最低工资标准的80%。

第八条职工患病，医疗期满或在医疗期内医疗终结不能恢复工作的，经县以上劳动鉴定委员会鉴定，属于完全丧失劳动能力的，应按有关规定作退休、退职或一次性处理；属于大部分或者部分丧失劳动能力的，医疗期满后，企业可以解除劳动合同，并按有关规定支付经济补偿金和医疗补助费。

第九条凡弄虚作假，开假证明病休的，一经查实，按旷工处理。

## 国家劳动法病假工资规定

第一条为了保障企业职工在患病或非因工负伤期间的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》第二十六、二十九条规定，制定本规定。

第二条医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

第三条企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个

月到二十四个月的医疗期：

(一)实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

(二)实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

第四条医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

第五条企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。

第六条企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在医疗期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，终止劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇；被鉴定为五至十级的，医疗期内不得解除劳动合同。

第七条企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，医疗期满，解除劳动合同，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。

第八条医疗期满尚未痊愈者，被解除劳动合同的经济补偿问题按照有关规定执行。

第九条本规定自一九九五年一月一日起施行。

【注】根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第59条规定，在医疗期内企业支付的病假工资标准不得低于最低工资标准的80%。

企业职工病假工资怎么算？

### 一、短期病假工资的计算

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》劳部发(1995)309号第五十九条规定：职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。职工“短期病假”，企业应按下列标准支付病假工资：连续工龄不满二年的，按本人工资的60%计发；连续工龄满二年不满四年的按本人工资的70%计发；连续工龄满四年不满六年的按本人工资的80%计发；连续工龄满六年不满八年的按本人工资的90%计发；连续工龄满八年及以上的按本人工资的100%计发。

病假日工资=最低工资标准×80%÷21.75天(月计薪天数)

### 二、长期病假工资计算

《关于加强企业职工疾病休假管理保障职工疾病休假期间生活的通知》规定，职工因病或非因工负伤连续休假在六个月内的称为“短期病假”，超过六个月的称为“长期病假”。职工因病或非因工负伤休假日数按实际休假日数计算，连续休假期内含有的休息日、节假日的应予剔除。职工“长期病假”，企业应按下列标准支付疾病救济费(长病假工资)：连续工龄不满一年的按本人工资的40%计发，连续工龄满一年不满三年的按本人工资的50%计发，连续工龄满三年及以上的按

本人工资的60%计发。这里的本人工资指职工正常情况下实得工资的70%。

职工的疾病待遇低于企业月平均工资的40%，应补到企业月平均工资的40%，企业月平均工资的40%低于在职职工定期生活困难补助标准的应补到在职职工定期生活困难补助标准。

职工的疾病待遇高于本市上年度月平均工资的可按本市上年度月平均工资计发。

员工请病假遭解雇怎么办？

单位以请病假时间长为由解除劳动合同是没有法律依据的。如果单位单方解除劳动合同，员工可以根据《劳动合同法》第四十八条的规定提起劳动仲裁，要求继续履行劳动合同并补发解除劳动合同至仲裁或诉讼期间的劳动报酬或者要求单位支付违法解除劳动合同的2倍经济补偿金。

## 1、员工依据法律规定享有医疗期

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》第3条规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期。因此，在您确实有病需要治疗的情况下，只要请病假的时间不超出医疗期，单位应当批准病假并支付病假期间的工资。

## 2、单位在医疗期内不得随意解除劳动合同

根据《劳动合同法》第四十二条的规定，在医疗期内的员工，除非员工有第三十九条规定的严重违反用人单位的规章制度、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害、被依法追究刑事责任等情形外，用人单位不得单方解除劳动合同。另外，根据《劳动合同法》第四十条的规定，员工劳动者患病

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，用人单位才可以解除劳动合同而且需要按照法律的规定支付经济补偿金。

因此，单位以请病假时间长为由解除劳动合同是没有法律依据的。如果单位单方解除劳动合同，您可以根据《劳动合同法》第四十八条的规定提起劳动仲裁，要求继续履行劳动合同并补发解除劳动合同至仲裁或诉讼期间的劳动报酬或者要求单位支付违法解除劳动合同的2倍经济补偿金。

## 相关问题解答

### 1、什么是病假？

**【答】**是指劳动者本人因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，企业应该根据劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予一定的医疗假期。病假期劳动者可照常拿工资，对于病假工资，不低于当地最低工资的80%。

### 2、病假可以请多久？

**【答】**劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》劳部发(1994)479号第三条规定：企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

(一)实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月，五年以上的为六个月。

(二)实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月，五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

### 3、请事假和请病假有什么区别？

【答】a 事假一般指因私事或者个人原因请假，而病假，是指劳动者本人因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，企业应该根据劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予一定的医疗假期。

b 按现行规定，事假期间，用人单位可以不支付工资的，而病假期间，用人单位应支付病假工资的。法律依据：《关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见》（劳部发[1995]309号）

c 职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

## 劳动合同法调岗的规定篇四

3、开庭审理。仲裁庭应当于开庭的五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人；

5、仲裁裁决。仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。

总之用人单位经过合法程序辞退员工的、劳动合同期满后决定与员工不续签合同，用人单位应当支付被辞退员工补偿金。员工不能胜任原来以及单位另行安排的工作的，需要提前30日通知或支付代通知金作为补偿。员工没有通过试用期的或者严重影响本单位的工作任务的等情况，用人单位可以不经通知即解除劳动。

# 劳动合同法调岗的规定篇五

职工(乙方)\_\_\_\_\_

身份证号码: \_\_\_\_\_

权力、义务, 并共同遵守履行。

## 一、合同期限

1. 本合同自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起生效。

2. 合同有效期限为\_\_\_\_\_年, 至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

3. 无固定期限。本合同除可因甲方生产经营发生变化或在定期考核中发现乙方未能认真履行本合同规定的劳动义务而依法予以终止外。

4. 本合同由甲乙双方各存一份。均具有同等效力。

## 二、工作任务

(一) 乙方生产(管理)工种(\_\_\_\_\_岗位或部门)

(二) 乙方完成甲方正常安排的生产(工作)任务。

## 三、工作时间

(一) 甲方实行每日不超过8小时, 平均每周不超过44小时的工作制度。并保证每周乙

方至少不间断休息24小时。

(二) 甲方因生产、工作需要, 经与工会和乙方协商同意, 可

安排乙方加班加点，但每个

工作日延长工作时间不得超过3小时，每\_\_\_\_\_月累计不得超过36小时。

#### 四、休假

乙方在合同期内享受国家规定的节日、公休假日以及\_\_\_\_\_年休假，探亲、婚丧、计划生育、女职工劳动保护等假期的待遇。

#### 五、劳动报酬

(一)乙方工资分配形式、标准：\_\_\_\_\_

1. 甲方按照政府有关企业职工工资，特别是不得低于本市最低工资标准的规定，制定本企业工资制度，确定乙方工资形式和工资标准。

2. 乙方试用期工资\_\_\_\_\_元/月；试用期满乙方起点工资定为\_\_\_\_\_元/月。甲方可按企业工资制度调整乙方工资。

(二)甲方每\_\_\_\_\_月如期发放货币工资。如遇节假日或休息日，应提前在最近的工作日支付工资。

#### 六、保险福利待遇

(一)在合同期内，甲、乙双方需按照国家及省、市有关规定，缴纳基本养老保险、失业保险和工伤保险等社会劳动保险基金，同时甲方应定期向乙方通告缴纳社会劳动保险基金情况。

(二)甲方按国家、省、市有关规定，给予女工“五期”（经期、孕期、产假期、哺乳期及更\_\_\_\_\_年期）的劳保福利待遇和乙方符合计划生育子女的劳保医疗待遇。

(三)乙方患职业病或因工负伤医疗期间的保险福利待遇，甲方按本市有关社会工伤保险规定执行；医疗终结，经市医务劳动鉴定委员会确认，属完全丧失劳动能力的，由甲方按规定给予办理提前退休；属部分丧失劳动能力的，按本市有关规定执行。

## 七、劳动保护和劳动条件

(一)甲方执行国家有关劳动保护规定和标准，包括有关女职工、切实保护乙方在生产、工作中的安全和健康。

(二)甲方按国家“先培训后上岗”的规定对乙方进行安全生产知识、法规教育和操作规程培训以及其他的业务技术培训。乙方应参加上述培训并严格遵守其岗位有关的安全卫生法规、规章、制度和操作规程。

## 八、劳动纪律及奖惩

乙方应遵守甲方依法制定的《职工守则》等各项管理制度，甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

## 九、续订、变更、解除、终止劳动合同

(一)本合同固定期限届满即自然失效，双方必须终止执行。如经双方协商同意，可以续订合同。

(二)如甲方因生产经营情况变化，调整生产任务，或者乙方因个人原因要求变更本合同条款，经合同双方协商同意，可以变更劳动合同的相关内容，并由双方签字(盖章)如甲方订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经当事人双方协商不能就变更劳动合同达成协议的，甲方可以解除劳动合同。

(三)有下列情形之一的，劳动合同即告终止：\_\_\_\_\_乙方已达到法定退休\_\_\_\_\_年龄的；乙方死亡；乙方被批准自费出国留学或出境定居的；甲方被依法撤销、解散、歇业、关闭，宣告破产；本劳动合同约定的终止条件(事件)已经出现。

(四)本合同经甲、乙双方协商一致可以解除。

十、本合同未尽事宜，法律法规有规定的，按法律法规规定执行；法律法规没有规定的，由双方协商解决；双方协商一致，可以变更本合同。若双方协商不成或者发生劳动争议，应当依法向调解机构申请调解，向人民法院起诉。

十一、本合同一式\_\_\_\_\_份，自双方签字盖章之日起生效；双方各执\_\_\_\_\_份。甲方应按规定建立职工名册备查，并向劳动部门办理备案手续。

甲方(盖章)\_\_\_\_\_乙方(签名)\_\_\_\_\_

法定代表人、负责人\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 劳动合同法调岗的规定篇六

该法第十四条规定：无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)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。

该法第八十二条第二款规定：用人单位违反本法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二倍的工资。

因为有双倍罚薪的存在，所以上述规定可以规范应当订立无固定期限的劳动合同而用人单位拒不订立的情况，但隐患是，用人单位会不会强迫劳动者“自愿”订立固定期限的劳动合同呢？或者会不会出现用人单位为规避法律规定而出现“只用工十年”的怪圈呢？这是我们需要进一步解决的问题，但总体上讲，上述规定已经是立法的重大进步了。

四、只允许在两种情况下，让劳动者承担违约金。