

劳动合同法规定事假最多多长时间 劳动合同法第(实用9篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？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。

劳动合同法规定事假最多多长时间篇一

第四十条有下列情形之一的，用人单位在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。

【解读】本条是关于无过失性辞退的规定。

用人单位根据劳动合同履行中客观情况的变化而解除劳动合同。

这里的客观情况既包括用人单位的，也有劳动者自身的原因。

前者可能是由于经营上的原因发生困难，亏损或业务紧缩；也可能因为市场条件、国际竞争、技术革新等造成工作条件的改变而导致使用劳动者数量下降；后者则是由于原本胜任的工作在用人单位采取自动化或新生产技术后不能胜任，或者是因为身体原因不能胜任。

本条对因客观情况变化导致劳动合同解除规定了“提前通知”或“额外支付劳动者一个月工资”。

目的在于对劳动者的保护，为劳动者寻找新的工作提供必要的时间保障。

用人单位因客观情况变化而解除劳动合同，主要包括以下几种情况：

根据劳动部颁发的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条的规定：“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。

”这里的医疗期，是指劳动者根据其工龄等条件，依法可以享受的停工医疗并发给病假工资的期间，而不是劳动者病伤治愈实际需要的医疗期。

劳动者患病或者非因工负伤，有权在医疗期内进行治疗和休息，不从事劳动。

但在医疗期满后，劳动者就有义务进行劳动。

如果劳动者由于身体健康原因不能胜任工作，用人单位有义务为其调动岗位，选择他力所能及的岗位工作。

如果劳动者对用人单位重新安排的工作也无法完成，说明劳动者履行合同不能，用人单位需提前三十日以书面形式通知其本人或额外支付劳动者一个月工资后，解除劳动合同。

以便劳动者在心理上和时间上为重新就业做准备。

案例1：王某于7月初从某高校毕业后，通过朋友介绍，应聘进入本市一家私营企业工作。

公司与王某签订了207月1日至6月30日的劳动合同。

年12月初王某因患慢性疾病经医院治疗，后一直病假在家。

6月底，企业劳动人事部门书面通知王某，因医疗期满王某不能从事原工作，也不能从事企业另行安排的工作，所以与王某解除劳动关系。

王某收到通知后即与企业劳动人事部门联系，经多次交涉均未果。

于是，王某只能向劳动仲裁委员会申请劳动仲裁，要求企业恢复劳动关系，继续履行合同。

劳动仲裁委员会经审查予以受理。

双方观点：

劳动仲裁委员会在开庭审理时，王某认为：自己虽身患慢性疾病病假休息在家，也很想尽快恢复健康，早日上班，但现在实在不能正常上班。

由于本人尚在病假之中，企业是不可以解除劳动关系的，因而企业的这种做法违反劳动合同法，要求仲裁委员会支持自己的请求，恢复劳动关系，继续履行合同，同时要求企业支付病假期间的'工资。

企业在庭审答辩时称：因为医疗期已满，王某不能从事原工作，也不能从事企业另行安排的工作，企业已经给他充分休息，但他仍不能正常工作，所以只能提前一个月通知与其解除劳动关系。

企业按照《劳动合同法》的有关规定与王某解除劳动合同是有法律依据的，因此，对王某提出的要求不予同意。

仲裁裁决：劳动仲裁委员会查明，2007年7月王某大学毕业后

进入该企业。

企业与之订立了两年期劳动合同。

同年12月初，王某因患慢性疾病一直病假在家。

劳动仲裁委员会经审理后认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定，王某医疗期已满，不能从事原工作，也不能从事企业另行安排的工作，所以企业可以与其解除劳动合同。

最后，仲裁委员会依法作出裁决，对王某所提出的撤消企业与其解除劳动合同的决定，恢复双方劳动关系，继续履行合同的请求不予支持。

实案实说：本案争议的焦点在于，劳动者与用人单位在劳动合同履行期间，劳动者的医疗期已满，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排工作的，用人单位是否可以与其解除劳动合同。

根据《中华人民共和国劳动合同法》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：（一）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。

”由此可见，王某即使合同期未滿，但医疗期已满，既不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排工作的，企业可以与其解除劳动合同。

所以本案中，王某要求仲裁委员会撤消企业与其解除劳动合同，恢复劳动关系，继续履行合同的请求缺乏依据。

劳动仲裁委员会依法作出裁决，没有支持王某的仲裁请求

二、劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的这里所谓“不能胜任工作”，是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种，同岗位人员的工作量。

但用人单位不得故意提高定额标准，使劳动者无法完成。

劳动者没有具备从事某项工作的能力，不能完成某一岗位的工作任务，这时用人单位可以对其进行职业培训，提高其职业技能，也可以把其调换到能够胜任的工作岗位上，这是用人单位负有的协助劳动者适应岗位的义务。

如果单位尽了这些义务，劳动者仍然不能胜任工作，说明劳动者不具备在该单位的职业能力，单位可以在提前三十日书面通知的前提下，解除与该劳动者的劳动合同。

需要注意的是用人单位不能随意调动劳动者工作岗位或提高工作强度，借口劳动者不能胜任工作而解除劳动合同。

案例2：董某是一家保险公司的业务员，跟公司签有为期1年的劳动合同，合同中约定董某每个季度必须完成一定数额的销售任务，个人收入则主要是销售提成。

尽管董某对保险推销工作满怀热情，不辞辛苦，但头一个季度下来，所签保险单寥寥无几，远远没有完成公司的销售定额。

公司销售主管提醒董某说，若第二季度仍完不成任务，他即将面临被解聘的可能。

为了保住工作，董某更加努力，甚至发动了所有的亲戚朋友，第二季度的销售业绩比头一季度有所提高，但比公司的定额还是差了不少，于是他担心的事情出现了：公司销售主管口头通知他说，鉴于他连续半年都不能完成公司的任务，公司

认为他不能胜任保险销售工作，因此决定解除与他的劳动合同，请他在3天内办好离职手续。

董某万般请求，希望公司能再给他一次机会，被拒绝后，董某又提出自己的劳动合同期限是1年，公司提前解除劳动合同，应该支付经济补偿金。

但公司销售主管以解除合同是因为董某自己不能胜任工作，且事先又提醒过他为由，拒绝了董某支付经济补偿金的要求，双方遂发生争议。

劳动合同法规定事假最多多长时间篇二

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】

本条规定的是用人单位违法解除或者终止劳动合同的法律责任，至于用人单位怎么样才构成违法解除劳动合同、经济补偿金的计算基数、跨越1月1日《劳动合同法》实施前后的劳动关系的经济补偿金计算等事宜，本书已在解读本法第四十七条、第四十八条时已作过探讨，此处不再赘述。

本条所规定的“赔偿金”，在各种法律文书上表述时，也常常称作“经济赔偿金”或“解除劳动关系赔偿金”或“违法解除劳动合同的赔偿金”或“违法解除劳动合同的二倍经济补偿金”等，不管称谓如何，他们的含义都是一样的，即：用人单位如果违法解除或终止劳动合同的，需要向劳动者支付二倍的经济补偿金。

经济补偿金和经济赔偿金的区别如下：

第一，所在法条不同。经济补偿金规定在《劳动合同法》的第四十六条、第四十七条，经济赔偿金规定在《劳动合同法》第八十七条。

第二，适用情形不同。经济补偿金适用于用人单位依法解除、终止劳动合同的情况；经济赔偿金适用于用人单位违法解除、终止劳动合同的情况。

第三，计算标准不同。经济补偿金根据《劳动合同法》第四十七条的规定计算，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。而经济赔偿金=经济补偿金×2。

另外要注意，经济补偿金和经济赔偿金不能重复适用。这一点规定在《劳动合同法实施条例》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。”

规定本条(经济赔偿金条款)的意义在于，通过加大用人单位违法解除劳动合同的成本，警示用人单位不要滥用劳动合同解除权，从而达到促进劳动关系和谐稳定的目的。实践中，本条是适用频率极高的一个法条，也是劳动者自我保护的一大利器，其地位的重要性，与本法第八十二条(未订立书面劳动合同的二倍工资罚则)相当。

【案例】

李军毅于2月5日入职西安秦翔公司。1月28日，秦翔公司以李军毅工作能力不能胜任为由，通知李军毅解除劳动关系。

随后，李军毅向西安市莲湖区劳动仲裁委员会提起劳动仲裁，要求秦翔公司支付违法解除劳动合同的经济赔偿金20000元。

仲裁支持了李军毅的请求。秦翔公司不服，起诉至西安市莲湖区人民法院。

法院经审理认为：“秦翔公司以工作能力不能胜任为由解除劳动关系，但未按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定对李军毅进行培训或者调整工作岗位(就解除劳动关系)，因此，秦翔公司解除与李军毅的劳动合同不符合法律规定。……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。”

秦翔公司不服，上诉至二审法院，二审法院认为“一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。”遂驳回上诉，维持原判。

劳动合同法规定事假最多多长时间篇三

为建立劳动关系，明确权利义务，依据中华人民共和国《劳动法》、《劳动合同法》，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本合同。

第一条 劳动合同期限

本合同期限自___年___月___日起至___年___月___日止。其中试用期为___年___月___日起至___年___月___日止。

第二条 工作内容和工作地点

甲方根据工作需要，安排乙方在_____工作岗位，乙方的工作任务为_____，工作地点为_____。经双方协商同意，甲方可以调换乙方的工种或岗位。

第三条 劳动报酬

乙方按甲方规定完成工作任务的，甲方每月___日支付工资，

支付的劳动报酬为__元/月，其中试用期的劳动报酬为__元/月。

第四条劳动合同的终止与解除

双方解除或终止劳动合同应按法定程序办理，甲方为乙方出具终止、解除劳动合同的通知书或相关证明，符合国家规定的，支付乙方经济补偿。

第五条工作时间和休息休假、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等按照法律法规、规章等规定执行。

第六条其他未尽事项按国家及地方现行有关规定执行，或者通过协商以附件形式约定。

第七条本合同双方各执一份，涂改或未经授权代签无效。

甲方签字(盖章) 乙方签字(盖章)

签订时间：

劳动合同法规定事假最多多长时间篇四

相关法规：

释义标题：

中华人民共和国劳动合同法
中华人民共和国劳动合同法释义
第四章劳动合同的解除和终止

法条内容：

第四十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二)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；

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)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；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

释义内容：

【释义】本条是关于用人单位不得解除劳动合同的规定。

根据本法第三十九条、第四十条、第四十一条的规定，出现法定情形时，用人单位可以单方解除劳动合同。

为保护一些特定群体劳动者的合法权益，本条又规定在六类法定情形下，禁止用人单位根据本法第四十条、第四十一条的规定单方解除劳动合同。

并不禁止劳动者与用人单位协商一致解除劳动合同；二是本条的前提是用人单位不得根据本法第四十条、第四十一条解除劳动合同，即使劳动者具备了本条规定的六种情形之一，用人单位仍可以根据本法第三十九条的规定解除。

受到职业病威胁的劳动者以及职业病人是社会弱势群体，非常需要国家的关怀和法律的保障，因此职业病防治法的一个重要特点是以保护劳动者的合法权益为基本出发点，给予劳动者法律保障。

根据职业病防治法第三十二条的规定，对从事接触职业病危

害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果如实告知劳动者。

对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

根据第四十九条的规定，用人单位在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

值得一提的是，对于这两类情况，根据职业病防治法的规定和劳动合同法的精神，用人单位一般不得单方解除劳动合同。

二、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

职业病是劳动者在生产劳动及其职业活动中，接触职业性有害物质引起的疾病。

因工负伤，顾名思义是因工作遭受事故伤害的情形。

无论是职业病还是因工负伤，都与用人单位有关工作条件、安全制度或者劳动保护制度不尽完善有关，发生职业病或者因工负伤，用人单位作为用工组织者和直接受益者理应承担相应责任。

同时，一旦发生职业病或者因工负伤，都可能造成劳动者丧失或者部分丧失劳动能力，如果此时允许用人单位解除劳动合同，将会给劳动者的医疗、生活等带来困难，因此劳动合同法规定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，用人单位不得解除劳动合同。

职业病的认定，需要根据职业病防治法的有关规定，由专门医疗机构认定。

因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;患职业病的;因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;在上下班途中,受到机动车事故伤害的;法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

《工伤保险条例》还对视同为工伤的情形做了规定。

根据《职工工伤与职业病致残程度鉴定标准》的规定:评残标准分为10级,符合评残标准1~4级为完全丧失劳动能力;5~6级为大部分丧失劳动能力;7~10级为部分丧失劳动能力。

本规定所讲的部分丧失劳动能力包括大部分丧失劳动能力和部分丧失劳动能力。

完全丧失劳动能力,是指因损伤或疾病造成人体组织器官缺失、严重缺损、畸形或严重损害,致使伤病的组织器官或生理功能完全丧失或存在严重功能障碍。

大部分丧失劳动能

力,是指因损伤或疾病造成人体组织器官大部分缺失、明显畸形或损害,致使受损组织器官功能中等度以上障碍。

三、患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的

根据劳动部1994年颁布的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发[1994]479号)的规定,所谓医疗期,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。

医疗期一般为三个月到二十四个月,以劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限为标准计算具体的医疗期。

有几类标准: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；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。

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。

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第七条的规定，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，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，解除劳动关系，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。

四、女职工在孕期、产期、哺乳期的

我国宪法和法律一贯重视对女职工的权益保护。

妇女权益保障法第二十七条规定，任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。

但是，女职工要求终止劳动(聘用)合同或者服务协议的除外。

所谓孕期，是指妇女怀孕期间。

产期，是指妇女生育期间，产假一般为九十天。

哺乳期，是指从婴儿出生到一周岁之间的期间。

根据本条规定，妇女只要在孕期、产期、哺乳期的，用人单位就不得根据本法第四十条、第四十一条的规定单方解除劳

动合同。

五、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

应订立无固定期限劳动合同；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，应订立无固定期限劳动合同；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，用人单位不得根据本法第四十条、第四十一条的规定单方解除劳动合同。

六、法律、行政法规规定的其他情形

考虑到有些法律、行政法规中也有不得解除劳动合同的规定，同时为了便于与以后颁布的法律相衔接，本条规定了这个兜底条款，以加强对劳动者的保护。

劳动合同法规定事假最多多长时间篇五

总体评价

- 1、有明显保护劳动者的价值取向；
- 2、相对《劳动法》立法技术比较粗糙；
- 3、部分对劳动者的保护标准偏高；
- 4、也出现了几处对用人单位有利的条款。

媒体宣传的“热点”

- 1、用人单位的告知义务；

- 2、使用范围扩大；
- 3、对事实劳动关系的承认和保护；
- 4、针对劳动者违约金的限制；
- 5、加付赔偿金。

我们认为的“热点”

- 1、试用期制度；
- 2、派遣合同满一年须终止制度；
- 3、限制用人单位的解除权；
- 4、给付补偿金制度；
- 5、重新规定经济补偿金计算标准；
- 6、增加劳动者违约责任的规定；
- 7、劳动合同期限届满支付经济补偿金制度。

解读一：用人单位规章制度的制定

依照本法应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过或者通过平等协商作出规定的事项，用人单位单方面作出规定的无效，该事项按照工会、职工大会或者职工代表大会提出的相应方案执行。（第51条）

用人单位制定的规章制度违反法律、行政法规，或者应当通过集体合同规定的事项未订立集体合同，对劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。（第51条）

解读二：事实劳动关系和无固定期限劳动合同

1、无固定期限劳动合同重新定义：

无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者未以书面形式约定合同终止时间的劳动合同；已存在劳动关系，但是用人单位与劳动者未以书面形式订立劳动合同的，除劳动者有其他意思表示外，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同，并应当及时补办订立书面劳动合同的手续。（第9条）

2、立法本意：

(1) 在于解决“签约率”低、事实劳动关系的问题。

(2) 在用人单位解除劳动合同条件上区分于：

a□因劳动者过错的和经济性用人单位裁员，无论“无固定期限劳动合同”、“有固定期限劳动合同”、还是“以完成一定工作为期限的劳动合同”用人单位均有单方解除权；(参见第31条、第33条)

b□应不可归责与任一方的客观原因用人单位裁员，仅限于“无固定期限劳动合同”（参见第32条）

解读三：劳动关系及劳动合同的解释

用人单位和劳动者对劳动合同的内容理解不一致的，应当按照通常理解予以解释，有两种以上解释的，应当采纳最有利于劳动者的解释。（第10条）

解读四：劳动力派遣

(1) 设定较高门坎，建立备用金制度5000元/人；(第12条)

(2) a□劳动力派遣单位有责任督促接受单位执行国家劳动标准和劳动条件。劳动力派遣单位应当与接受单位订立劳动力派遣协议，约定对被派遣的劳动者的义务的分担方式，并将劳动力派遣协议的内容告知被派遣的劳动者。(第12条)

b□劳动力派遣单位与接受单位应当按照劳动力派遣协议的约定，履行对被派遣的劳动者的义务；劳动力派遣协议约定不明的，劳动条件和劳动保护等与劳动过程直接相关的义务由接受单位履行，其他义务由劳动力派遣单位履行。(第24条)

c□劳动者被派遣到接受单位工作满1年，接受单位继续使用该劳动者的，劳动力派遣单位与劳动者订立的劳动合同终止，由接受单位与劳动者订立劳动合同。接受单位不再使用该劳动者的，该劳动者所在岗位不得以劳动力派遣方式使用其他劳动者。(第40条)

(3) 劳动力派遣单位法律责任：

劳动力派遣单位违反本法规定的，由劳动保障主管部门责令限期改正；情节严重的，按每一名劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款；劳动者权益在被派遣的工作岗位受到损害的，由劳动力派遣单位和接受单位承担连带赔偿责任。

劳动力派遣单位未按照规定存入备用金的，由劳动保障主管部门责令按规定补存备用金，并按应当存入的备用金金额的10%以上50%以下的标准处以罚款；拒不交纳罚款的，由工商行政管理部门吊销营业执照。(第59条)

解读五：关于试用期制度

劳动合同期限在3个月以上的，可以约定试用期。试用期包括在劳动合同期限内。

非技术性工作岗位的试用期不得超过1个月；技术性工作岗位

的试用期不得超过2个月;高级专业技术工作岗位的试用期不得超过6个月。(第13条)

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。(第13条)

用人单位违反本法规定与劳动者约定的试用期无效,由劳动保障主管部门责令用人单位依照本法规定改正,违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者月工资为标准,按违法约定的试用期的期限向劳动者支付赔偿金。(第53条)

解读六:服务期

用人单位为劳动者提供培训费用,使劳动者接受6个月以上脱产专业技术培训的,可以与劳动者约定服务期以及劳动者违反服务期约定应当向用人单位支付的违约金。该违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

解读七:竞业限制

仅限于应当以能够与用人单位形成实际竞争关系的地域为限。竞业限制期限不得超过2年。(第16条)

用人单位与劳动者有竞业限制约定的,应当同时与劳动者约定在劳动合同终止或者解除时向劳动者支付的竞业限制经济补偿,其数额不得少于劳动者在该用人单位的年工资收入。(第16条)

第四十一条用人单位未按照约定在劳动合同终止或者解除时向劳动者支付竞业限制经济补偿的,竞业限制条款失效;用人单位依法解除劳动合同的,竞业限制条款仍然有效。

解读八:针对劳动者约定违约金范围的缩小

(1)仅限于出资培训服务期和竞业限制;

(2) 《劳动合同法条例》：

a□服务期(包括出资招用、提供其他特殊待遇及出资培训)；

b□竞业限制；

c□保守商业秘密。

解读九：劳动合同的无效

第十八条有下列情形之一的，劳动合同无效：

(一)用人单位以欺诈、胁迫的手段订立劳动合同的；

(二)用人单位和劳动者恶意串通，损害国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的；

(三)用人单位和劳动者中的一方或者双方不具备订立劳动合同的法定资格的；

(四)用人单位免除自己的责任、排除劳动者的权利的

(五)法律、行政法规规定的劳动合同无效的其他情形。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十一条劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十二条劳动合同被确认无效或者被撤销，劳动者已付出劳动的，除用人单位与劳动者有恶意串通，损害国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的情形外，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，参照用

人单位所在地设区的市级人民政府公布的劳动力市场工资指导价位确定。

解读十：劳动合同的撤销

第十九条对存在重大误解的劳动合同或者显失公平的劳动合同，用人单位和劳动者均有权请求劳动争议仲裁机构、人民法院予以撤销。

用人单位乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立劳动合同，劳动者有权请求劳动争议仲裁机构或者人民法院予以撤销。

第二十条具有撤销请求权的用人单位或者劳动者自知道或者应当知道劳动合同撤销事由之日起1年内没有行使撤销请求权的，该撤销请求权消灭。

用人单位或者劳动者因不可抗力或者其他障碍不能行使撤销请求权的，撤销请求权时效中止。自中止时效的原因消除之日起，撤销请求权时效期间继续计算。

解读十一：劳动合同的中止履行

第二十七条劳动者应征入伍或者离职履行国家规定的其他义务的，劳动合同应当中止或者部分中止履行。

劳动者因被依法限制人身自由而不能履行劳动合同约定义务的，劳动合同可以中止或者部分中止履行。

用人单位与劳动者中的一方因不可抗力不能履行劳动合同的，另一方可以根据不可抗力的影响，中止或者部分中止履行劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以中止或者部分中止履行劳

动合同。

中止履行劳动合同的情形消失，除劳动合同已经无法履行外，劳动合同应当恢复履行。

劳动合同中止期限最长不得超过5年。

解读十二：劳动合同的解除

1、双方协商解除

2、用人单位解除

(1) 劳动者过错的原因解除(有固定期限合同+无固定期限合同+以完成一定工作为期限)

(2) 因客观原因解除劳动合同的(仅限于无固定期限劳动合同)

(3) 经济性裁员

3、劳动者解除

(1) 正常辞职(不在试用期内)：提前30天+书面通知

(2) 下列辞职(试用期内+用人单位过错)：随时+通知

(3) 下列辞职(用人单位暴力+胁迫+限制人身自由)：随时+无须通知

4、解除后的义务

a 用人单位解除后的义务

b 劳动者解除后的义务

解读十三：劳动合同的终止

1、终止的条件

2、补偿金

解读十四：加付赔偿金

第五十五条用人单位有下列情形之一的，由劳动保障主管部门责令限期支付劳动报酬或者终止、解除劳动合同的经济补偿；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，按应付金额50%以上100%以下的标准责令向劳动者加付赔偿金：

(一) 未依照劳动合同的约定或者未依照本法规定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) 终止、解除劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

解读十五：无用人单位资格单位用工的处理

(1) 无营业执照单位用工(无+未登记备案+吊销+撤消登记、备案)：

劳动合同法规定事假最多多长时间篇六

劳动合同法实施条例

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。

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。

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。

第三章 劳动合同的解除和终止

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。

第四章 劳务派遣特别规定

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。

第五章法律责任

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。

第六章附则

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。

相关解读

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，由于全国各地关于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。当然，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。

【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。本条实际上是用词不严密的表现，该条可以得出两种理解，第一种理解：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，不得低于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；第二种理解：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百分之八十，不得低于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。从条款规定看，两种理解都没有错，但是，一个法条不可能有两种理解，否则无法操作。本条对此进行了明确，采纳了第二种

理解，即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。

【解读】：《劳动合同法》第二十二条规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。但是劳动合同法没有规定培训费的具体构成，本条明确了培训费用包括有支付凭证的培训费用、培训期间的差旅费以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用，这样，本条就具有很强的操作性了，这里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。

【解读】：实践中用人单位与劳动者签订的服务期协议(培训协议)的期限通常都长于劳动合同期限，当合同期限届满，劳动者提出终止劳动合同的，是否还需受服务期限限制?本条对此进行了明确，劳动合同期满而服务期尚未到期的，劳动合同续延至服务期满。当然，如果双方在服务期协议中对此有特别约定的，从其约定。

劳动合同法规定事假最多多长时间篇七

第七条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。

第八条用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条劳动合同分为固定期限劳动合同、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。

第十三条固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条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。

第十五条以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条劳动合同应当具备以下条款：

(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

- (三) 劳动合同期限；
- (四) 工作内容和工作地点；
- (五) 工作时间和休息休假；
- (六) 劳动报酬；
- (七) 社会保险；
- (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，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。

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。

第二十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。

第二十一条在试用期中，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。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得

违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条下列劳动合同无效或者部分无效：

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条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，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章劳动合同的履行和变更

第二十九条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。

第三十条用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法

向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条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。

第三十二条劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。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。

劳动合同法规定事假最多多长时间篇八

第十五条【试用期工资】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。

本条是关于劳动者试用期工资标准的规定。

为了明确劳动合同法第二十条规定的具体含义，实施条例规定：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。这一规定具体包含三层含义：第一，80%既指劳动合同约定工资的80%，也指本单位相同岗位最低档工资的80%；第二，试用期工资只要不低于两者中的一个标准就可以；第三，无论用人单位和劳动者在试用期选择适用哪一个标准，都不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

劳动合同法规定事假最多多长时间篇九

想往之：这个消息真是太及时了！现在，有些企业已经开始用各种方式裁减老员工了。希望有关部门严加检查、监管。同时，我们这些企业的老职工也要有自保意识，维护自己的正当权益。

晓凌：私人企业出于对本企业利益的考虑，经常采取裁员的办法，使员工们的生活质量得不到保证，经常处于紧张状态中，往往是处于有了上顿没了下顿的感觉。新的《劳动合同法》是对老员工正当权益的保护。不能擅自开除为企业工作了大半辈子的老员工，这是社会的一大进步。

新华网网友：对老员工的政策保护，体现了国家对劳动者的尊重，体现了对老员工历史贡献的肯定。爱护、尊重劳动者，国家才有希望。同时希望政府能够加强对企业违法“提前内退”的整治力度，从根本上杜绝企业对劳动者的劳动权利的侵犯。

能否得到有效执行是关键

水也4：立法只能说明国家建立了一种法律制度，具体效果怎样还要看执行的情况。最终能不能得到执行，也要看各地的执法力度以及企业运行的透明度。

feiya[]劳动合同法确实对劳动者起到一定的保护作用，但能否得到贯彻执行，监督是真正的问题。就拿现行的劳动法来讲，

也有很多规定，但没按规定执行的企业、单位也不少。任何法律法规，不管多么完善、多么公平，如果没有监督和惩罚机制，都只能成为美丽的装饰品。

新华网友：企业可以不提出辞退老员工，但企业可以提出让就职者难以承受的管理规定或者降低老员工的待遇，这样一来，劳动者可能就会被迫辞职了。因此，光有法律还不够，还要有强有力的监督机构和机制，对“上有政策，下有对策”者要严惩，否则，法律就只是一纸空文。

新华网友：政策是有了，但政策的执行情况如何？目前缺少的是有效的企业监管体制，只有将企业信息透明化，劳动法才会得到有效执行。建议建立一个信息平台，公布各企业的工作时间(一周工作几天，每天工作几小时)，每季度更新一次工资发放情况、社医保的缴交情况、福利待遇、税收的缴纳情况，公布对各公司的内部管理制度的审查结果。总之尽可能地将企业的信息透明化，以便政府机构与民众进行共同监督。