

最新劳动合同法教学大纲(模板8篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

劳动合同法教学大纲篇一

第七条劳动合同期限在三个月以上的，必须采用书面形式，使用标准文本。

第八条用人单位的全民所有制固定职工和集体所有制职工改为劳动合同制职工的，双方应订立劳动合同制职工劳动合同。

用人单位招收单位所在市区（或县）户口职工的，使用期限超过一年的，双方应订立劳动合同制职工劳动合同；使用期限不足一年的，双方应订立本市区（或县）临时工劳动合同。

用人单位按规定招用非单位所在市区（或县）户口的临时工（以下简称外地临时工）的，双方必须订立外地临时工劳动合同。

用人单位按国家规定招用农民合同制工的，双方应订立农民工劳动合同。

第九条书面劳动合同自当事人双方签章后成立；有担保的劳动合同还需担保人签章后成立；农民合同制工、外地临时工、境外人员就业劳动合同，必须经本市劳动行政机关批准后，方为成立。

劳动者一经签订劳动合同后，在同一劳动时间内，不得与其他用人单位订立劳动合同。

劳动合同双方当事人均有要求的，可到劳动行政机关办理鉴

证手续。

劳动合同法教学大纲篇二

《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》

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》

第二十条【额外支付一个月工资的标准】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,额外支付的一个月工资按照该劳动者上一个月工资标准确定。

额外支付的一个月工资通常称为“代通知金”,是指用人单位在提出解除劳动合同或终止劳动合同时应该提前一个月通知的情况下,用人单位可以不选择使用提前一个月通知的办法,而是以另外给付一个月工资作为代替。

考虑到法律允许用人单位在依法解除劳动合同时,用多支付劳动者一个月工资代替这个提前通知期,主要是为了补偿劳动者在失业时重新寻找工作所需要的时间的利益。代通知金实际上是劳动者在通知期内本应获得的工资,只是由于用人单位单方面解除劳动合同,才使得这笔工资必须提前支付。实践中,用上月的工资标准确定代通知金,与劳动者提供正常劳动获得的劳动报酬最为相近。本条规定额外支付的一个月工资按照劳动者本人上月工资标准确定。举例来说,某公司职员小张不胜任工作,公司决定自5月与其解除劳动合同,并选择额外支付一个月工资代替提前通知。因此,公司在支付小张204月工资时支付双份工资后,即可开始为其办理解除劳动合同的相关手续。

劳动合同法教学大纲篇三

《最低工资规定》第3、12条

第十六条【培训费用的内容】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劳动者本人的其他直接费用。

劳动合同法第二十二条第一、二款规定,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。

用人单位提供的培训费用可以包括哪些项目呢?培训费用的项目直接与培训费用的数额有关,主要关系到劳动者违反服务期约定时应当向用人单位支付违约金的数额。用人单位为劳动者支付的培训费用既包括直接费用如培训费,也包括间接费用,如培训期间的差旅费用等。另外,由于劳动者很难真正知道用人单位支付了多少培训费用,为了防止发生劳动争议时,劳动者与用人单位对培训费用的数额有不同的意见,实施条例明确规定了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。

劳动合同法教学大纲篇四

请看法院一则案例,法官答复:

答:用人单位对孕期严重违反单位规章制度的女职工可以单方解除劳动合同。

三十日书面形式告知或额外支付一个月工资的方式与其解除劳动关系，也不能针对其进行经济性裁员。本案不属于《劳动合同法》第四十二条所规定的禁止情形。

《劳动合同法》第三十九条之规定，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。该条款同样适用于处于孕期的女性职工。本案中，桂女士虽有孕在身，但擅自离岗多日属于严重违规行为，用人单位即以严重违反单位规定为由解除与之签订的劳动关系，不违反法律规定。

法官提醒：现行法律对于处于孕期、产期、哺乳期的女职工给予了充分保护，单位不得以怀孕为由针对其进行单方面解约及经济性裁员。但对用人单位不能因怀孕而解除与女员工间的劳动合同不能作狭义理解，处于“三期”的女职工也应遵守单位的各项规章制度，严重违反单位管理规定的，单位仍可单方解除与之签订的劳动合同。（摘自中国法院报，回答单位：重庆市第五中级人民法院重庆市九龙坡区人民法院）

其实，企业面对这样的孕妇并不是完全没辙，还是可以通过法律手段维护企业的正当合法权益的。只要符合《劳动合同法》第39条的规定，企业仍然可以提出解除劳动合同，并且无须支付经济补偿金：

- (1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (2) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (3) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (5) 因本法第26条第1款第1项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (6) 被依法追究刑事责任的。

另外，如劳动者自愿与用人单位协商解除合同的也不受法律限制。

劳动合同法教学大纲篇五

中华人民共和国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

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；

(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

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。

相关阅读

一、解除劳动合同经济补偿与赔偿金不能兼得

劳动合同法规定，用人单位依法解除、终止劳动合同应当向劳动者支付经济补偿，同时规定用人单位违法解除或者终止劳动合同，应当向劳动者支付赔偿金。对经济补偿与赔偿金是否同时适用，社会上有不同的理解：一种意见认为，为了有效惩罚用人单位的违法用工行为，用人单位违法解除或者终止劳动合同在支付了相当于经济补偿两倍的赔偿金后，还应当再向员工支付经济补偿。另一种意见认为，已经支付赔偿金的，不应当再支付经济补偿。

劳动合同法实施条例第二十五条对此进行了明确，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。

二、经济补偿与一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金可以兼得

劳动合同法实施条例第二十三条规定，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。

注意：《社会保险法》自7月1日起施行后，明确规定了终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补助金从工伤保险基金中支付，无需用人单位负担了。

三、计算经济补偿的工资基数

劳动合同法规定经济补偿金的计算基数为劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。但是并未明确该工资包括哪些项目，导致实务中在计算经济补偿时出现不同的计算方法。劳动合同法实施条例第二十七条对此做了一个规定，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。

四、以完成一定工作任务为期限的劳动合同依法终止要支付经济补偿

劳动合同法并未规定以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止要不要支付经济补偿，劳动合同法实施条例第二十二条对此进行了明确：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。

五、劳务派遣单位解除劳动合同也适用经济补偿制度

劳务派遣单位同样属用人单位，因此，其与劳务派遣工之间因劳动合同的解除或终止，自然也得适用劳动合同法关于经济补偿的相关规定。劳动合同法实施条例第三十一条对此明确规定，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。

劳动合同法教学大纲篇六

案例1：周女士在华龙区一家文印店工作3个月，没有领到工资，生活困难，多次向老板索要工资，老板以3个月试用期未满足为由拒绝支付。周女士的工资问题该如何解决？市劳动保障监察支队支队长钤敬波：用人单位未按照劳动合同的约定和国家规定及时足额支付工资，首先应由劳动行政部门责令限期支付劳动者的工资。如果用人单位逾期仍然不支付，劳动行政部门应当责令用人单位按应付金额50%以上、100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。这家文印店不支付工资的行为是违法的。在试用期内，文印店应该每月支付周女士不低于该区最低工资标准，并不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%的薪酬。

案例2：某企业因生产经营不善，董事会研究决定裁减30%的员工。被裁减的员工以事先没有告知为由，拒绝离开企业。市劳动保障监察支队支队长钤敬波：如果企业裁减人员20人以上或者裁减虽不足20人但占企业职工总数10%以上的，必须经过如下程序才能裁员：一是用人单位应当提前30日向工会或者全体职工说明有关裁减人员原因、方案等情况。二是听取工会或者职工的意见。三是将裁减人员方案向劳动行政部门报告。另外，根据《劳动合同法》第四十一条规定，如果企业裁减人员20人以下，且占企业职工总数在10%以下的，符合本法规定的条件，企业可进行裁员，无须其他程序。这家企业没有按法定的程序裁员，应该撤销董事会裁员30%的决定。

案例3：我是一名到城里来的打工者，在一餐馆从事清洁工作。老板多次“试用”我，给我“试用”工资，请问这合法吗？市劳动保障监察支队支队长钤敬波：《劳动合同法》对试用期有详细的规定：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，试用期不得超过两个月；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

劳动者只能约定一次试用期；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%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准；试用期中，用人单位不得解除劳动合同的情形。

劳动合同法教学大纲篇七

注：本篇法规已被《广州市关于停止执行428件规范性文件的通知》（发布日期：4月17日实施日期：204月17日）停止执行（原因：已被12月19日市人大常委会制定的《广州市劳动合同管理规定》代替，广州市劳动合同条例。）

广州市劳动合同管理暂行规定

（1992年12月5日广州市发布，

穗府（1992）127号）

第一章总则

第一条为加强本市劳动合同管理，保护劳动合同双方当事人合法权益，维护社会经济秩序，根据国家有关规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条劳动合同是指用人单位与劳动者确立劳动关系，明确当事人双方权利义务的协议。

第三条劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止，必须遵守国家法律、法规、规章和政策，坚持平等自愿、协商一致的原则，合同范本《广州市劳动合同条例》。

第四条劳动合同依法成立，即具有法律约束力，双方必须严格执行，任何一方不得擅自变更、解除或终止。

第五条广州市范围内的`机关、团体、企业事业单位（含外商投资企业）、外地或境外单位驻穗机构，以及个体工商户、农业专业户（以下简称用人单位）与劳动者订立的劳动合同（含聘用合同），境外人员在广州地区就业的劳动合同（以下简称境外人员就业劳动合同）均适用本规定。

第六条广州地区劳动合同管理机关为广州市各级劳动行政机关。

劳动合同法教学大纲篇八

(二)采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

(一)劳动合同期限；

(二)工作内容；

(三)劳动保护和劳动条件；

(四)劳动报酬；

(五)劳动纪律；

(六)劳动合同终止的条件；

(七)违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第二十条劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十一条劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过6个月。

第二十二条劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三条劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

第二十四条经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十五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) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

(三) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成造成重大损害的；

(四) 被依法追究刑事责任的。

第二十六条有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：

(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，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十七条用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或者全体员工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减人员。

第二十八条用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

(一)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；

(二)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(四)法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会

应当依法给予支持和帮助。

第三十一条劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(一)在试用期内的；

(二)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的；

(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十三条企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签定集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签定；没有建立工会的企业，又职工推举的代表与企业签定。

第三十四条集体合同签定后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第三十五条依法签定的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第四章工作时间和休息休假

第三十六条国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。

第三十七条对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

第三十八条用人单位应当保证劳动者每周至少休息1日。

第三十九条企业生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

第四十条用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

(一)元旦；

(二)春节；

(三)国际劳动节；

(四)国庆节；

(五)法律、法规规定的其他休假节日。

第四十一条用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。

第四十二条有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

(三)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一)安排劳动者延长时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作1年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章 工资

第四十六条工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

第四十七条用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

第四十八条国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。

第四十九条确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

(一)劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；

(二)社会平均工资水平；

(三)劳动生产率；

(四) 就业状况；

(五) 地区之间经济发展水平的差异。

第五十条工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

第五十一条劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

第六章 劳动安全卫生

第五十二条用人单位必须建立、健全劳动卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第五十三条劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

第五十四条用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

第五十五条从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

第五十六条劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

第五十七条国家建立伤亡和职业病统计报告和处理制度。县

级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

第七章女职工和未成年工特殊保护

第五十八条国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满16周岁未满18周岁的劳动者。

第五十九条禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十条不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第六十一条不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕7个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十二条女职工生育享受不少于90天的产假。

第六十三条不得安排女职工在哺乳未满1周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十四条不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十五条用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

第八章职业培训

第六十六条国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳

动者的就业能力和工作能力。

第六十七条各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

第六十八条用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

第六十九条国家确定职业分类，对规定的职业制度职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

第九章 社会保险和福利

第七十条国家发展社会保险，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

第七十一条社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

第七十二条社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

第七十三条劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

(一) 退休；

(二) 患病；

(三) 因工伤残或者患职业病；

(四) 失业；

(五) 生育。

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

第七十四条社会保险基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。

社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。

社会保险基金经办机构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。

任何组织和个人不得挪用社会保险基金。

第七十五条国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。

国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险。

第七十六条国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、修养和疗养提供条件。

用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。

第十章劳动争议

第七十七条用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

第七十八条解决劳动争议，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

第七十九条劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提出诉讼。

第八十条在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。

劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

第八十一条劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位代表方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。

第八十二条提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的60日内作出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。

第八十三条劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可

以申请强制执行。

第八十四条因签定集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。

因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提出诉讼。

第十一章 监督检查

第八十五条县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。

第八十六条县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，必须出示证件，秉公执法并遵守有关规定。

第八十七条县级以上各级人民政府有关部门在各自职责范围内，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

第八十八条各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。

第十二章 法律责任

第八十九条用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损

害的，应当承担赔偿责任。

第九十条用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

第九十一条用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

(一) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

(二) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

(三) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(四) 解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

第九十二条用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员依照刑法有关规定追究刑事责任。

第九十三条用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

第九十四条用人单位非法招用未满16周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

第九十五条用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规

定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十六条用人单位有下列行为之一，由公安机关对责任人员处以15日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：

(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(二)侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

第九十七条由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十八条用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十九条用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

第一百条用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳；逾期不缴的，可以加收滞纳金。

第一百零一条用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使监督检查权，打击报复举报人员的，由劳动行政部门或者有关部门处以罚款；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任。

第一百零二条劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

第一百零三条劳动行政部门或者有关部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；不构成犯罪的，给予行政处分。

第一百零四条国家工作人员和社会保险基金经办机构的工作人员挪用社会保险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第一百零五条违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、行政法规已规定处罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。

第十三章附则

第一百零六条省、自治区、直辖市人民政府根据本法和本地区的实际情况，规定劳动合同制度的实施步骤，报国务院备案。