

劳动合同法培训协议违约金 劳动合同法 培训心得体会(优质5篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。那么合同书的格式，你掌握了吗？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！

劳动合同法培训协议违约金篇一

随着社会的发展，一些新的用工主体、用工形式不断出现：民办非企业单位、基金会、合作或合伙律师事务所等新单位类型出现；一些国家机关、事业单位、社会团体在编制外招用劳动者；国家在事业单位试行人员聘用制度。

如何保护这部分非企业劳动者的利益，在以往的劳动法中并没有明确的规定，但新通过的劳动合同法有了创新性的规定，在适用范围中增加了民办非企业单位等组织及其劳动者：

（3）规定国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

劳动合同法规定了用人单位在裁减人员中应当承担的社会责任。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：

- （1）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- （2）与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- （3）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

学习心得，不当之处请谅解。

劳动合同法培训协议违约金篇二

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6月29日通过，现予公布，自1月1日起施行。

中华人民共和国主席胡锦涛

2006年6月29日

中华人民共和国劳动合同法

(年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过)

目录

第一章总则

劳动合同法培训协议违约金篇三

订立合同双方：

招聘方：_____ (企业，事业，机关，团体等单位的行政) 简称甲方

受聘方：_____ (合同制职工) 简称乙方；

甲方招聘合同制职工，按有关规定，已报请有关部门的批准(或同意)。甲方已向乙方如实介绍涉及合同的有关情况；乙

方已向甲方提交劳动手册。甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，特签订本合同，以便共同遵守。

第一条 合同期限

合同期限为__年(或__个月)，从一九____年起至一九____年__月__日止。

(没有一定期限的合同或以完成一项工作的时间为期限的合同，应注明“本合同无一定期限”或“本合同以某一工作完成为届满期限。)

第二条 试用期限

试用期限为__个月(或__年)，即从一九____年__月__日起至一九____年__月__日止。

(试用期限的长短，有关部门有规定的，按规定执行；有关部门无规定的，由招聘方根据受聘方的工作能力和实际水平确定。)

第三条 职务(或工种)

甲方聘请乙方担任_____职务(或从事某工种的工作)。

第四条 工作时间

每周工作六天，星期日休息。每天工作时间为八小时。上下班时间按甲方规定执行。

(以完成一定工作量为期限的合同，工作时间由双方商定。)

第五条 劳动报酬

〈一〉乙方在试用期间，月薪为____元。试用期满后，按乙

方的技术水平、劳动态度和工作效率评定，根据所评定的级别或职务确定月薪。

(以完成一定工作量的时间为合同期限的，亦可按工作量确定报酬。实行计件工资的，按计件付酬。)

〈二〉乙方享受的岗位津贴和奖金待遇，与同工种固定职工相同。

第六条生活福利待遇

(一) 补贴待遇：乙方享受交通费补贴、粮食补贴、取暖费补贴等与固定职工相同。

(二) 假日待遇：乙方享受节日假、婚假、产假、丧假与固定职工相同。工作满一年以上需要探亲的，可享受____天(不包括路途中的时间)的探亲待遇，工资照发，路费报销。

(三) 特保儿费：乙方享受特保儿费与固定职工相同。

第七条劳动保护

_____.

(乙方的劳动保护按国家的有关规定执行)

第八条乙方患病、伤残、生育等待遇以及养老保险办法

_____.

(本条国家有规定的，按规定执行；无规定的，由双方商定。)

第九条政治待遇和劳动纪律要求

(一)乙方在政治上享有同固定职工一样的权利，如参加民主管理企业的权利，参加党、团组织和工会的权利等。

(二)订立有一定期限的劳动合同的乙方，在担任领导职务以后，如职务是有任期的，在劳动合同期限短于领导任期的情况下，可以将合同期限视为领导职务的任期；如果职务是没有任期的，可以视为改订没有一定期限的劳动合同。

(三)乙方应当严格遵守甲方单位各项规章制度，遵守劳动纪律，服从分配，坚持出勤，积极劳动，保证完成规定的各项任务。

第十条教育与培训

甲方应加强对乙方进行思想政治教育，遵纪守法教育，安全生产教育，根据工作和生产的需要进行业务、职业技术培训。

劳动合同法培训协议违约金篇四

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)，对于促进经济发展，维护劳动者的合法权益，调动劳动者的积极性，提高用人单位的经济效益，具有十分重要的意义。下面是本站小编为大家整理的劳动合同法培训心得体会，供你参考！

通过培训期间的学习和与系统单位工会工作人员的交流，让我对《劳动合同法》的立法背景、主要内容以及对工会管理工作的影响等方面有了深入的了解和掌握。同时，通过培训交流，也让我对新法颁布实施后，有了更深刻的理解和认识。现结合有关资料和目前企业现状，谈几点看法。

一、《劳动合同法》更加重视对员工权益的维护。纵观《劳动合同法》不难发现，尽管其在完善劳动合同制度基础上，兼顾了企业与劳动者的利益，但其最为显著的特点在于，体现了对劳动者的偏重保护，也就是“保护弱者”意识。同时，劳动者的维权意识逐步提高，这就对工会的日常工作提出了更高的要求。我认为，首先我们要认真学习新《劳动合同法》，尊重劳动合同法，做到知法和懂法；其次，我们要结合企业的实际情况和当前的经济发展水平，在企业目前能够承受的范围内，逐渐的、有步骤的推进新《劳动合同法》的实施，既要维护好职工的基本权益，又要有利于企业健康稳步的发展。当前，我认为，尤其要坐到以下两点：1、规范劳动合同文本的制定，为有效管理奠定基础。2、重点关注员工解聘条款。

二、要重视劳动合同的签订工作，并且要签订书面劳动合同。在学习中注意到，新《劳动合同法》对签订书面劳动合同提出了特殊的要求，并且规定了企业不签订的法律責任。

新《劳动合同法》明确要求“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”，同时要求“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，应当向劳动者每月支付二倍的工资；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；本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立；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。”

而我们的个别企业，由于行业特点和生产经营的需要，存在人员流动大、合同种类多的特点，相应的表现在劳动合同的签订方面，就是劳动合同签订时间短，变更频繁，甚至个别

企业存在季节性用工多的特点。这就加大了劳动合同管理的难度，一方面我们要适应企业生产经营的需要，遵循行业特点，做到为企业利益服务；另一方面，我们又不能违反《劳动合同法》，产生劳动纠纷。鉴于此，我认为这有四点值得我们注意：

二是劳动者拒签合同的应对。对劳动者拒签的，用工企业需要保留劳动者拒签的证据，由于劳动者原因造成的未签合同的责任当然不应由用工企业承担。

三是对用人单位拒绝签订劳动合同的规定？用人单位要主动与劳动者签订劳动合同。

四是合理确定劳动合同签订的时间和签订的次数。

三、关于劳动合同的解除。新《劳动合同法》对劳动合同的解除做了详细和明确的规定，尤其是对“用人单位解除劳动合同”更是进行了详细的规范，处处体现着对劳动者的保护。这在第一部分第二点“新劳动合同法更加重视对员工权益的维护——重点关注员工解聘条款”已有所提及，这里重点谈谈对劳动合同解除方式的想法。

新《劳动合同法》规定，用人单位解除劳动合同主要分为以下四类：一是协商解除（用人单位提出协商解除的，用人单位应支付经济补偿金）；二是即时解除。在“即时解除”时，除列示了即时解除的法定理由外，还明确了即时解除的法律义务，要求在解除时须说明理由，究竟是以不符合录用条件、严重违反规章制度、还是造成重大损失而解除劳动合同，并且事先应告知工会，否则，应给付经济补偿金。另外，对没履行通知义务的，按经济补偿金的二倍向劳动者支付赔偿金。三是预告解除。在预告解除中，对用人单位预告解除的时间、经济赔偿金等做了具体的要求。四是经济性裁员。

上述四类劳动合同的解除，均有明确的解除程序、法定事由、

用人单位的义务，具有很强的可操作性，同时，对于违反规定的处罚也更为明确。

通过参加这次新《劳动合同法》的培训学习，我注意到该法最突出的特点是前面规定了怎么做，后面就规定了违反的法律责任，对企业的要求更高了。无疑，这对企业在新形式下如何更好的规避用工风险、尊重员工的权益提出了更高的要求。在这种情况下，作为公司分管工会工作的领导，我深感肩上责任重大：既要维护职工权益，也要规避企业用工方面的风险。

面对劳动法律法规日臻完善的趋势，特别是新《劳动合同法》的正式推出，迫切要求我们切实重视内部劳动关系的管理，但同时由于各单位存在各种实际情况，考虑到经济的发展水平和企业的经济承受能力，全面的实施新劳动合同法还存在较大的困难，这就要求我们对于各项管理制度，尤其是人事、工会方面的管理制度的执行和 workflows 的操作要做到严谨、到位，各项工会工作的开展要依法合规，要通过积极构建和谐稳定的劳动关系为公司持续、健康协调发展提供有力保障。

通过一学期的新劳动合同法的学习，虽然对劳动合同法的认识不是很深，但是知道他和重要，或多或少有了一定的认识。以下是我对劳动合同法的一些心得和体会。

我们都知道，劳动者工作地点存在安全隐患，超时工作甚至长期的加班加点，没有社会保险以及缺乏职业危害防护等现象普遍存在，但由于相关法律制度不尽完善，加上劳动监察和执法不到位，这些侵害劳动者合法权益的行为很难得到彻底纠正。而通过在劳动合同必备条款中对比加以约定，可以“防患于未然”。实现从源头上维护。

20xx年一月一日颁布了新一代的《中华人民共和国劳动合同法》，相比以前的劳动合同法，确实是对处于弱勢的劳动者，规定了相应的保护条文。明确指出“用人单位裁员应承担社

会责任”、“用人单位有义务主动与劳动者订立出面合同”、“在劳动合同中必须写明‘职业危害’和‘防护措施’”、“政府机关人员不作为给劳动者造成危害应担责赔偿”这几条，加大了对劳动者的保护力度。然而，这样一个能维护劳动者权益的法律，只有相当少的人认为它确实可以起到保护劳动者权益的效果。甚至我在学习的过程中也怀疑过它的真实性。

其实，人们对法律的怀疑和不信任，并不是没有道理的。很多法律条文，在实际生活中犹如白纸一张。《劳动法》颁布已经十多年了，但《劳动法》中很多保护劳动者权益的条文，并没有真正落实，因为在用人单位与劳动者的利益博弈中，往往会引起此起彼落的矛盾，者就不能不让劳动者担心，执法者会不会因为“引资”而屈从于资本的威力，从而放弃甚至牺牲劳动者的合法权益，这种情况在《劳动法》的执法中，几乎成为常态，否则，怎么会有血汗工厂长期存在？《劳动法》和执法部门已经沦为权贵手中玩弄劳动者的工具。

在大力推行“依法治国”的今天，人们对法律的怀疑，是即是对政府依法治国的能力的怀疑，是对政府以人为本、建设和谐社会能力的怀疑，更是对一个国家的性质和强弱的怀疑。

“签不签劳动合同没有太大区别”、“签了劳动和同也没啥用”……说起劳动合同，经常可以听到类似这样的“评价”。

“这反映了劳动合同的形式化问题。”有关专家指出，目前大量的劳动合同文本就是抄法条，缺乏实质要件，不能发挥维护劳动者合法权益，调整劳动关系的作用。许多劳动合同虽然有劳动报酬的条款，但没有写明具体数额，有的仅规定劳动者的义务和用人单位的权利，有的甚至规定“生老病死都与企业无关”、“发生了事故企业不负任何责任”等违法条款。

由于流于形式存在缺陷，特别是缺乏实质性内容，相当部分

劳动合同并没有让劳动者切实感受到作用，这反过来又影响了劳动合同制度的有效实施。正是在这个意义上，增加规定了劳动合同实质要件的条款，让劳动合同有名更有实，这就是新一代的《劳动合同法》。

这个法规出台后，给了劳动者极大的保障，更好的调节企业与劳动者之间的关系，让劳动者能更好地为老板服务，企业服务，为国家服务。

共2页，当前第1页12

劳动合同法培训协议违约金篇五

中华人民共和国劳动合同法

(2008年2月27日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过)

第一章

中华人民共和国劳动法总则

第一条 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

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。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

第三条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五条 县级以上政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章

中华人民共和国劳动法劳动合同的订立

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。

第四章

中华人民共和国劳动法劳动合同的解除和终止

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

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。

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) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (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。

第四十条 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。

第四十一条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(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。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六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。

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。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一)劳动合同期满的；

(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四)用人单位被依法宣告破产的；

(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单

位决定提前解散的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

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。

第四十七条 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。

第四十八条 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的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条 用人单位应当在解除或者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关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章

中华人民共和国劳动法特别规定

第一节 集体合同

第五十一条 企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。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企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人

单位订立。

第五十二条 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条 集体合同订立后，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十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节 劳务派遣

第五十七条 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等

情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

(一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

(二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

(三) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇

遇；

(四)对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

(五)连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 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。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第三节 非全日制用工

第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同;但是,后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章

中华人民共和国劳动法监督检查

第七十三条 国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中,应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条 县级以上地方政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查:

(一)用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况;

(二)用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况;

(三)劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况;

(四)用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况;

(五)用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况;

(六)用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况;

(七)法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条 县级以上地方政府劳动行政部门实施监督检查时,有权查阅与劳动合同、集体合同有关材料,有权对劳动场所进行实地检查,用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查,应当出示证件,依法行使职权,文明执法。

第七十六条 县级以上政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内,对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条 劳动者合法权益受到侵害的,有权要求有关部门依法处理,或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条 工会依法维护劳动者的合法权益,对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的,工会有权提出意见或者要求纠正;劳动者申请仲裁、提起诉讼的,工会依法给予支持和帮助。

第七十九条 任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

第七章

中华人民共和国劳动法法律责任

第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十二条 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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

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。

第八十三条 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条 用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条 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：

(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。

第八十六条 劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

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。

第八十八条 用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

- (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)违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
- (三)侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；
- (四)劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条 用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条 劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条 劳务派遣单位违反本法规定的，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，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；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。

第九十三条 对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十四条 个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿

责任。

第九十五条 劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章

附 则

第九十六条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条 本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本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。

第九十八条 本法自2011年1月1日起施行。

案例分析1：

魏某(女)与单位的劳动合同即将到期时，单位提前一个月发出不予续签通知书。在单位支付了经济补偿金后，双方解除了劳动合同。但是几天后魏某发现自己已经怀有身孕，随要求与单位继续履行劳动合同。单位称双方劳动合同已经解除，并且也支付了经济补偿金，劳动合同不可能继续履行。

分析1：《劳动合同法》有明确规定，女职工在三期(孕期、产期、哺乳期)以及劳动者在医疗期等，如遇劳动合同到期，则劳动合同自动顺延至上述期限届满。本案中魏某在单位办理离职手续期间已经怀孕，实际上此时劳动合同并没有到期，单位以劳动合同到期而不予续签是缺乏法律依据的，因此劳动合同的解除也是没有法律效力的。双方劳动关系仍然存在，魏某有权回单位上班，并享受相应孕期待遇。

进一步说，女职工的三期以及医疗期等可以改变劳动合同期限，使其延长，可以使劳动合同到期终止变得没有法律效力，但是这些期间不能对抗《劳动合同法》第39条规定的过错性解除——如果劳动者严重违反规章制度，即使正处于医疗期，用人单位也可以解除劳动合同。

分析2：公司应当在 1 月份之内与小王签订书面的劳动合同。根据《劳动合同法》第十条规定：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。由于公司截止到 3 月 15 日，仍然未与小王签订书面的劳动合同，因而违反了上述法律规定，根据《劳动合同法》第八十二条规定：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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。所以公司应当向小王支付 2 月份的双倍工资。

由于公司与小王之间没有订立书面劳动合同，根据《劳动合同法》第十九条第四款规定：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。所以公司与小王口头约定的试用期是无效的。在此

情况下，公司无权以小王在试用期表现不佳为由进行辞退。所以，公司辞退小王是一种违法的行为，按照《劳动合同法》第四十八条的规定，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的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定，即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。所以，小王可以要求继续履行劳动合同，如果小王不要求继续履行劳动合同的，用人单位应当按照经济补偿标准的二倍向小王支付赔偿金。

案例分析2:

宋某是一名毕业的大学生，经过应聘于月13日来到石家庄赢弗外语培训学校做课程顾问工作。宋某在该学校经历了半个月的学校所谓的培训期，之后，学校只是以口头的形式约定了一个月的试用期，工资1000元，没有与宋某签订书面劳动合同，也未缴纳各种社会保险。该学校还向所有员工索要工作服的保证金600元，并且与员工签订了一份有关培训费的协议书，其中约定了培训费用1000元，服务期限6个月，然而宋某只是接受的岗前培训。宋某上班期间，几乎每天都会延长下班时间，少则半个小时，多则两三个小时。一天，宋某因家中有事，向部门经理请假一天，部门经理却一反常态，在11月29日向宋某下达通告，要么再延长一个月试用期，要么于11月30日提前结束试用期辞退宋某。对于部门经理的无理要求，宋某气愤离开学校，并求助于律师，维护自己的合法权益。

分析： 本案例中，用人单位石家庄赢弗外语培训学校违反劳动合同法，侵害了其员工宋某的合法权益，有证据证明，学校存在以下违反劳动合同法的行为：自用工之日起不与员工签订书面劳动合同；与员工约定和实际所发工资均低于石家庄当地最低工资标准；勒令员工延长试用期；在试用期内，没有对员工说明理由，提前无故辞退；要求员工缴纳保证金；与员

工签订实为岗前培训而名为专项培训的培训费协议;经常要求员工加班，但不支付加班费。

第一，学校自用工之日起，不与员工签订书面劳动合同。根据《劳动合同法》第10条规定，用人单位应当自用工之日起一个月内与员工订立书面劳动合同。根据《劳动合同法》第82条规定，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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

第二，学校与员工约定和实际发的工资均低于石家庄月工资最低标准。根据《劳动合同法》第20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。7月1日河北省人社厅下发《关于调整最低工资标准的通知》，石家庄市及郊区，月最低工资1100元。很显然，学校与员工约定的工资仅为1000元，明显低于石家庄当地最低工资标准。根据相关法律法规，应当责令用人单位限期补发差额;逾期不支付的，责令用人单位按应付金额50%以上、100%以下向劳动者加付赔偿金;拒不改正的，处以元以上、20000元以下罚款。

第三，学校违反约定试用期。根据《劳动合同法》第19条之规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。学校与宋某口头约定试用期为一个月，而在试用期即将结束时，提出延长一个月的试用期，明显违反劳动合同法中有关试用期规定。

第四，学校违反劳动合同法，在试用期内，没有正当理由辞退员工。试用期是指用人单位对新招录的员工进行各方年的考察期限，是一个双方互相了解的过程，在试用期内，一方面可以维护用人单位的利益，给单位考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，另一方面可以维护员工的利益，使员工了解一下单位是否符合劳动合同的规定。根据《劳动合同法》

第39条第1项，在试用期被证明不符合录用条件的员工，用人单位才可以与其解除劳动关系。依据法律，学校需要举证证明员工不符合录用条件，且录用条件需要在招聘员工时书面告知，然而，学校不给任何理由，不进行任何说明，任意辞退员工，严重侵犯了劳动者的合法权益。学校应当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。

第五，学校违反劳动合同法，要求员工缴纳保证金。依据劳动合同法相关规定，用人单位招用劳动者禁止以各种名义向劳动者收取财物，然而有证据证明，学校要求员工缴纳600元保证金，以担保员工工装费，这显然是违反法律的。

第七，学校经常让员工加班，但不支付加班费。学校已经明确约定了具体工作时间，然而学校不严格遵守已经制定的时间制度，经常延长工作时间，员工加班后还不支付加班费，违反了劳动合同法，侵犯了劳动者的合法权益。