

最新自我介绍英语吸引人(实用6篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订签订协议是最有效的法律依据之一。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

劳动合同法司法解释一三四全文篇一

近年来，随着女性在社会中地位的提高和职业发展的加速，女职工劳动合同法逐渐成为社会关注的焦点。作为一项旨在保护女性员工权益的法律法规，女职工劳动合同法对于促进性别平等和推动经济发展起到了积极的作用。在实践中，我深刻体会到女职工劳动合同法对于女性员工的重要意义和影响。

首先，女职工劳动合同法树立了性别平等的法律原则。在劳动合同中，该法明确规定，用人单位不得以性别为由歧视女性员工，必须平等对待。这一条款对于我们女性员工来说意义重大。以往，女性在职场中常常被较低的薪资和较差的待遇所困扰，难以得到公平的发展机会。然而，女职工劳动合同法的实施为我们提供了坚实的法律保障，让我们能够在职场中享受与男性平等的待遇和机会。我深刻感受到，只有在平等的环境中，我们女性员工才能展现自己的才华和能力。

其次，女职工劳动合同法保护了女性员工的婚育权益。该法明确规定，用人单位不得因为女性员工结婚、怀孕或者生育等原因解除劳动合同。这项规定打破了以往的陈规和传统观念对女性员工的歧视，保护了我们的合法权益。我深有体会，从前，许多女性因为怀孕生育而被迫离职或遭遇降薪等不公平待遇，很多人的工作和家庭之间经常陷入困境，无法兼顾。如今，有了女职工劳动合同法的保护，我们不再为生育权益而担忧，能够更好地平衡工作和家庭。

此外，女职工劳动合同法规范了女性员工的产假制度和哺乳假制度，为我们提供了更好的工作保障。依照该法规定，我们享有产假和哺乳假的权益，无需担心由于怀孕和生育而影响到我们的工作。这一制度的出台，使我们得以更好地照顾新生儿，并在产假结束后迅速融入工作中。与此同时，用人单位也会更加愿意雇佣和培训女性员工，因为他们对女职工劳动合同法的内容也有了更深的了解，从而提升了女性员工的竞争力。我深感女职工劳动合同法为我们的职业发展提供了保障，使我们能够更加专注和投入地参与到工作中。

最后，女职工劳动合同法为职业生涯规划提供了更多的选择。根据该法规定，女性员工有权要求用人单位提供更具弹性的工作安排，以适应个人生活的需要。这一规定为我们探索更多的工作方式，如远程办公、弹性工作时间等提供了可能。我有亲身体会，这种灵活的工作安排可以提高我们的工作效率，减少因家庭原因而影响工作的情况，让我们更好地兼顾家庭和事业。女职工劳动合同法使我在职业发展的道路上更自由、更有选择。

总之，女职工劳动合同法在推动性别平等、保护婚育权益、规范产假和哺乳假制度以及提供工作选择等方面发挥了重要作用。作为一位女性员工，我深刻体会到女职工劳动合同法给予了我们更多的权益和保障，促进了女性地位的提升和职业发展的平等。该法的实施让我们有了更多的机会，也更加有信心在职场中发挥自己的潜力。我相信，在法律法规的保护下，女性员工的未来将更加光明和美好。

劳动合同法司法解释一三四全文篇二

一、总则

1、《劳动合同法》第二条中的“等组织”不仅是指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，还包括会计师事务所、律师事务所、基金会等其他依法登记注册

成立的单位。

2、在工商行政部门登记取得营业执照的分公司，经用人单位授权或同意，可以依法与劳动者订立劳动合同。当分公司不能履行对劳动者的义务时，由用人单位承担责任。

3、国家机关、社会团体招用除公务员和参照公务员管理人员以外的劳动者，即与其建立了劳动关系，应当依法订立劳动合同。

4、劳动合同法所指的劳动者，应当年满16周岁，且尚未享受基本养老保险待遇或退休金。

5、公务员和参照公务员管理的人员、农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人、家庭直接雇佣的保姆以及已享受基本养老保险待遇或领取退休金的人员等不适用劳动合同法。

6、用人单位招用与外单位保持全日制劳动关系的劳动者，应当依法订立劳动合同。

7、用人单位招用自主择业转业退伍军人，应当依法订立劳动合同。

8、用人单位招用外国人，应当办理外国人就业证，并依法订立劳动合同。

9、用人单位招用港、澳、台地区的人员，应当办理港、澳、台人员就业证，并依法订立劳动合同。

10、外国企业驻华办事机构、外国使领馆、国际组织驻华机构招用劳动者，按照现行有关法律、法规规定办理。

11、用人单位制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益

的规章制度或重大事项时，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，经过与工会或者职工代表平等协商后，由用人单位决定规章制度或者重大事项的实施。

12、总公司以下发文件的形式要求子公司执行总公司制定的规章制度，子公司在履行《劳动合同法》第四条规定的程序后，该规章制度才能作为子公司用工管理的依据。

13、用人单位经过民主程序制定的规章制度或决定的重大事项，自动适用于新招用的员工，但用人单位必须履行公示或告知义务。在规章制度或者重大事项决定实施过程中，若新招用的员工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

14、用人单位依据《劳动合同法》第四条规定，经过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向职工公示或告知的，可以作为用人单位用工管理的依据。

15、“公示或告知”是指用人单位的规章制度或重大事项决定可以采取劳动者人手一册、学习培训等法律认可的方式完整送达或传达劳动者知晓。

16、《劳动合同法》第四条第二款中的“重大事项”是指有关劳动报酬、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事项。

17、工会或职工认为涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项不适当的，提出意见，用人单位应在30日内书面回复意见。

18、用人单位的劳动规章制度中不能规定对违纪职工给予罚

款的内容。

二、劳动合同的订立

19、职工名册应当包含劳动者姓名、性别、身份号码、户口地址、工作岗位等。用人单位应当将职工名册报当地劳动行政部门备案。

20、《劳动合同法》第九条中的“其他证件”是指学历证明、技能证书、资格证等与劳动者就业相关的各类证件。

“担保”即指物的担保，也指人的担保。

“其他名义向劳动者收取财物”是指与建立劳动关系有关的财物，如服装费、驾驶员风险金、保证金等。

21 “同工同酬”是指同一用人单位内部实行全日制的劳动者，在相同、相近、相似的工作岗位上，付出相同的劳动量且取得相同业绩的，应执行同等的工资分配制度。（另外，同工同酬是否包括补贴，年金、福利待遇等事项？）

22、《劳动合同法》第十条、第十九条、第八十二条中的“一个月”是指三十日。

23、用人单位招用劳动者应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。从第2个月到第12个月内订立书面劳动合同的，用人单位应当向劳动者每月支付两倍的工资。从第十二个月开始，视为与劳动者订立了无固定期限劳动合同，不再支付二倍的工资。劳动合同到期后未续签劳动合同，劳动者继续为用人单位提供劳动的，按照上述规定执行。

24、劳动者方面的原因致使用用人单位与劳动者在一个月内未签订书面劳动合同的，用人单位可以提出终止劳动关系，且无须支付经济补偿金；用人单位方面的原因致使用用人单位与劳

劳动者在一个月未签订书面劳动合同的，劳动者可以提出终止劳动关系，用人单位应支付经济补偿金。

用工超过一个月后双方仍未订立书面劳动合同的，用人单位即使每用支付了二倍工资，也不能随意终止劳动关系，应依照第三十九条、第四十条、第四十一条、第四十四条的规定办理。如用人单位违法解除、终止劳动关系的，则须按《劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定办理。劳动者可以随时通知用人单位终止劳动关系，用人单位无需支付经济补偿金。

用人单位未在用工同时订立书面劳动合同的，补签劳动合同时，劳动合同期限应自用工之日起计算。

25、无固定期限劳动合同不得约定终止条件，劳动者符合法定解除、终止条件的，用人单位可以解除或终止劳动合同。

26、《劳动合同法》第十四条第一项“连续工作满十年”是从劳动者到用人单位开始劳动时计算。劳动者因组织原因在不同用人单位流动，或者因业务划转而由一个用人单位到另一个用人单位的，其工作年限连续合并计算为最后一个用人单位的工作年限。

27、国有企业改制为非国有企业，与国有企业解除劳动合同并获得经济补偿金的职工，其在原国有企业的工作年限不合并计算为改制后非国有企业的工作年限。与国有企业解除劳动合同后重新与改制后非国有企业签订劳动合同的，其在原国有企业的工作年限合并计算为改制后国有企业的工作年限。

28、厂长、经理是由上级部门聘任(委任)的，应与上级聘任(委任)部门签订劳动合同。实行公司制的企业厂长、经理和有关经营管理人员，应与董事会签订劳动合同。党委书记、工会主席等党群专职人员可以与用人单位签订劳动合同，也可以与上级部门聘任机关签订劳动合同。对由国家有关组织

行政部门管理的企业领导人，可以不签订劳动合同。

29、用人单位初次实行劳动合同制度是指事业单位初次实行劳动合同制度，以及事业单位转制为企业后初次与劳动者签订劳动合同的。

30、劳动者在用人单位工作满十年的，双方劳动合同未到期，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，双方可以协商变更劳动合同期限：协商不一致的，继续履行双方订立的劳动合同。

31、劳动合同期满，劳动者有《劳动合同法》第四十二条(一)至(四)情形之一的，劳动合同顺延后，若劳动者在同一用人单位连续工作满十年，此时劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位必须签订。

32、《劳动合同法》第十四条中的“连续”是指时间间隔不超过一年。

33、以完成一定工作任务为期限的劳动合同是指季节性、临时性、阶段性的用工。用人单位与劳动者签订的以完成一定任务为期限的劳动合同期满后，在同一岗位不能再连续签订以完成一定任务为期限的劳动合同。工作时间超过一年以上的终止或解除劳动合同应支付经济补偿金。

34、《劳动合同法》实施后，用人单位与劳动者订立或者续订的劳动合同作为计算连续订立固定期限劳动合同的第一次。

35、劳动合同中约定劳动合同到期后自动续延的，自动续延视同订立书面劳动合同。如劳动者连续工作满十年，可以提出订立无固定期限劳动合同。

36、用人单位未将劳动合同文本送达职工的，视为未订立书面劳动合同。

37、《劳动法》规定的劳动合同必备条款不属于《劳动合同法》第17条规定中的“法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项”。

38、劳动合同必备条款中的劳动报酬，可以是具体的数额，也可以是双方认可的薪酬制度。

39、用人单位与劳动者签订的岗位合同是劳动合同内容的一部分，岗位合同的期限可以短于劳动合同的期限。

40、《劳动合同法》实施后，劳动合同内容不具备必备条款的，用人单位应当与劳动者协商补充完善。对协商不一致的条款，按国家有关法律法规规定执行。

41、劳动者的住址等事项发生变化的，要及时告知用人单位，并书面变更劳动合同内容。

42、《劳动合同法》第十九条第一款中的劳动合同期限“三个月以上”、“一年以上”、“三年以上”包含三个月、一年、三年；“不满一年”、“不满三年”不包含一年、三年。第四十四条第一款中的“六个月以上”包含六个月。

43、劳动者使用期的工资不得低于用人单位所在地最低工资标准，并且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(建议请示人大法工委)。

44、用人单位招用同一劳动者，无论岗位是否变更，劳动合同是否续签，或者终止一段时间后再次录用的，都不能再次约定试用期。

45、用人单位为劳动者提供特殊福利待遇，约定的有关责任和义务，不属于劳动合同的约定条款，可以通过协议进行约定。

46、《劳动合同法》第二十二条中的“专项培训费用”是指用人单位一次性或一年内累计为劳动者提供了超出企业年平均工资50%的费用的经费，“专业技术培训”是指为提高劳动者特定技能而提供的培训，上岗前的培训和日常业务培训不属于专业技术培训。培训费认定依据为有货币支付凭证的培训单据，以及脱产培训期支付的工资和差旅费等。

47、用人单位依据《劳动合同法》第三十九条解除提供过专业技术培训的劳动者的劳动合同的，用人单位有权要求劳动者仍应按照服务期的约定向用人单位支付违约金。

48、服务期长于劳动合同期限的，用人单位应与劳动者协商变更劳动合同期限。未协商变更的，劳动合同期限自动顺延至服务期满。

49、《劳动合同法》第二十四条中的“高级管理人员”是指公司法规定的公司经理、副经理、财务负责人、上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

50、厂家的促销员在租贸商场的柜台工作的，促销员应与厂家签订劳动合同，商场对厂家侵害促销员合法权益的情况承担连带责任。

三、劳动合同的履行和变更

51、《劳动合同法》施行后，未以书面形式变更劳动合同的，若发生劳动争议，以原书而劳动合同确定的内容为依据。但原劳动合同中与《劳动合同法》的规定不一致的内容无效。

52、国有企业改制劳动关系处理政策《劳动合同法》不一致的，从2008年开始按照《劳动合同法》第十四条第二项、第三十三条、第三十四条、第四十七条的规定执行。

四、劳动合同解除和终止

53、《劳动合同法》第三十八条第三项“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”是指。意见一：指用人单位从未缴纳社会保险费的行为；意见二：指用人单位欠缴社会保险费的行为；意见三：指用人单位未足额缴纳社会保险费的行为；意见四：指用人单位未按规定险种缴纳社会保险费的行为；意见五：含上述所有行为。

54、用人单位可以与劳动者约定超过提前三十日通知解除劳动合同的时间，但不能约定劳动者未履行提前通知的违约金。

55、劳动者按照《劳动合同法》第三十八条规定提出解除劳动合同的，用人单位不得依据服务期规定追究劳动者违约金。

56、《劳动合同法》第四十一条中“客观经济情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、兼并、分立、合资等。

57、《劳动合同法》第四十一条中“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”是指在三个月内裁减人员达到此标准，应依照《劳动合同法》规定的程序进行。

58、《劳动合同法》第四十一条规定的用人单位裁减人员时，应当优先留用的三类人员无先后顺序之分。

59、企业由于生产经营发生重大困难，经过职工代表大会或职工代表讨论决定降低劳动报酬的，不视为未及时足额支付劳动报酬。

60、用人单位未建立工会的，可以不执行《劳动合同法》第四十三条的规定。用人单位解除职工劳动合同符合法律规定，但未征求工会意见的，可以事后补正程序。

61、被鉴定为6~10级的工伤人员，劳动合同终止或解除时，

用人单位除应当支付一次性伤残就业补助金外，还应根据《劳动合同法》的规定支付经济补偿金。

62、计算经济补偿金的工资标准按劳动者的应发工资计算。劳动者前12个月平均收入低于所在地最低工资标准的，按最低工资标准支付。

63、用人单位依据《劳动合同法》第四十条解除劳动合同时，额外支付劳动者一个月工资代替提前30日书面形式通知的义务的，额外支付的一个月工资标准参照《劳动合同法》第四十七条第三款规定的标准计算。

64、劳动者的工资低于用人单位所在直辖市、设区的高级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，计发经济补偿的工作年限不受十二年的限制。

劳动者的劳动合同履行地与企业注册地不一致的，劳动者的工资高低以劳动合同履行地的职工月平均工资标准为参照。

65、《劳动合同法》施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除，依法应当支付经济补偿的，经济补偿金分阶段计算。计算本法施行前的经济补偿，按照劳部发[1994]481号执行，计算本法实施后的经济补偿年限，按本法规定执行。

《劳动合同法》施行之后终止劳动合同的，经济补偿金的计发年限从2008年1月1日开始计算。同时国有企业还要按《关于(国营企业实行劳动合同制度暂行规定)废止后有关终止劳动合同支付生活补助费问题的复函》(劳社厅函[2001]280号)支付生活补助费。

五、集体合同

66、集体合同的规定不适用国家机关、事业单位和社会团体。

六、劳务派遣

67、劳务派遣单位订立劳动合同不受本法第十四条第三项的约束。

68、劳务派遣单位不得订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

69、劳务派遣单位支付经济补偿金的情形适用本法第四十六条的规定。

70、劳务派遣单位注册资金低于50万元的，《劳动合同法》施行后，应增资至50万元及以上。

71、劳务派遣单位不得与劳动者约定试用期。

72、用工单位设立的劳务派遣单位，无论是控股、参股，2008年1月1日前都要退出投资。

73、劳务派遣单位不得招用非全日制用工。

劳动合同法司法解释一三四全文篇三

在这种合同中，除双方当事人的意思表示一致之外，还必须有一方实际交付标的物的行为，才能产生法律效力。怎样写劳动合同书细则?下面小编给大家带来劳动合同书细则5篇,仅供参考,希望大家喜欢!

甲方:

乙方:

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及其他有关法律法规规定，甲乙双方本着平等自愿、

协商一致、合法公平、诚实信用的原则，订立本合同，并承诺共同遵守：

一、合同期限

自 年 月 日起至 年 月 日止，共__个月。

二、工作内容和工作地点

乙方从事 岗位工作，乙方的工作地点。根据甲方工作需要，经双方协商同意，可以变更工作地点。

乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准，否则将追究责任人的责任。

三、工作时间

实行不定时工作制，工作时间甲乙双方协商安排。

四、劳动报酬及支付时间

乙方的工资按月发放，工资是__元。

甲方每月__日左右发放上月工资。

五、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

甲方根据生产岗位的需求，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要地安全防护措施，发放必要地劳动保护用品。

甲方根据国家有关法律法规，建立安全生产制度；乙方应严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

六、其他

甲乙双方约定的其他事项：

十二、本劳动合同一式二份，甲乙双方各执一份。自甲乙双方签字或盖章之日起生效。

甲方：

乙方：

日期：

甲方：

乙方：

为充分调动和发挥员工的工作积极性、主动性、创造性。确保岗位工作任务和各项业绩指标的达成，根据甲乙双方自愿的原则，特签订本协议。

第一条 甲方聘任乙方从事 部 岗位的工作。

聘任期自 年 月 日起生效。

第二条 甲方的权利与义务

1. 甲方有权根据企业经营状况及经营目标与计划制定绩效考核方案。
2. 甲方有权对乙方的工作绩效进行考评，并依据考评结果对乙方进行相关人事调整，包括：
 - 1) 核发乙方绩效工资；

- 2) 调整乙方薪酬，包括调整薪资结构、加薪、降薪等；
 - 3) 兑现奖惩，包括表彰、奖励、处罚、通告等；
 - 4) 调整乙方工作岗位，包括晋升、调岗、降职等；
 - 5) 调整劳动合同关系，包括续聘、终止、解聘等。
3. 甲方有义务向乙方提供必需的工作条件；
 4. 甲方有义务创造条件，提高乙方的政治思想素质和业务技术水平；

第三条 乙方的权利与义务

1. 乙方认同并接受甲方的工作安排，乙方确认对甲方的各项规章制度及该岗位工作职责已充分了解，并能正确履行权利与义务。（附：《岗位说明书》）
3. 乙方享有参加与本岗位工作密切相关的业务培训、提出合理化建议的权利；
5. 乙方有义务保守甲方商业秘密、恪守职业道德；
6. 乙方有义务自觉提高工作技能，提升专业技术水平，参与甲方的各项工作培训；

第四条 当乙方工作岗位调整时，本协议自动失效。

第五条 本协议为甲乙双方劳动聘用合同的附件，本协议的修订、变更即视同为劳动聘用合同的修订、变更。本协议中的条款如与劳动聘用合同有悖，均以劳动聘用合同的约定为准，且本协议条款的失效、无效均不影响甲乙双方劳动聘用合同的效力。

代表人(签字): _____

身份证号码: _____

_____年_____月_____日

_____年_____月_____日

甲方(用人单位)名称: _____

地址: _____

法定代表人(主要负责人): _____

乙方(劳动者)姓名: _____

性别: _____

年龄: _____

身份证号码: _____

现在住址: _____

根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国私营企业暂行条例》及有关劳动法规,甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本合同。

第一条合同期限本合同期限从_____年____月____日起
至_____年____月____日止,共_____年。其中试用期
从_____年____月____日起至_____年____月____日止,
共_____个月。

第二条生产(工作)任务:甲方安排乙方从
事_____工作。乙方同意按甲方生

产(工作)需要, 在_____ , 承担任务, 担任_____工种。乙方应达到的数量、质量指标: _____。

第三条劳动(工作)条件为保证乙方完成合同要求的生产(工作)任务, 保障乙方的安全和健康, 甲方应根据国家有关生产安全、劳动保护、卫生健康等规定, 为乙方提供必要的生产(工作)条件。具体内容如下: (略)

第四条劳动纪律

1、甲方应根据国家有关规定制定各项规章制度, 具体内容如下: _____。

2、乙方应严格遵守劳动纪律和规章制度, 服从甲方管理, 积极完成所从事的工作。

第五条工作时间和劳动报酬

1、甲方应实行每日不超过8小时、每周工作时间不超过40小时的工作制, 因生产需要确需延长工作时间时, 须经乙方本人同意, 并发给乙方加班工资。日加班不得超过3小时, 每月加班不得超过36小时。乙方如为孕期、哺乳期女工, 甲方不得安排其加班加点。

2、甲方依照国家法律和有关政策规定, 同乙方协商确定的具体工资标准和工资方式以及奖金、津贴、补贴如下: (略)

3、甲方应当每月按期给乙方发放工资, 逐步提高乙方的工资水平。

第六条保险和福利待遇

甲方按乙方工资总额的_____%, 乙方按不超过本人工资

的_____%，按月向当地劳动行政部门所属的社会保险事业管理机构缴纳退休养老金。

第七条

1、第2款第(2)项和第3款规定而解除劳动合同的，甲方应按乙方工作每满_____年(满半年不满_____年的按_____年计算)发给乙方1个月标准工资的生活补助费。同时，如合同期未满，甲方应发给乙方合同期的内的失业补偿费，标准为：距合同期满，每相差_____年发给相当于乙方标准工资1个月的补偿费，生活补助费、补偿费分别合计最高不超过12个月乙方标准工资。

2、甲方参照(国营企业职工待业保险暂行规定)向待业保险机构缴纳待业保险基金，乙方待业期间可享受特业保险待遇。

3、乙方因工负伤或患职业病，治疗期间工资照发，所需医疗费用由甲方支付。医疗终结，经市(县)劳动鉴定委员会鉴定，确认为残废的，由甲方发给残废金。乙方因工残废或患职业病死亡，由甲方发给丧葬费和供养直系亲属抚恤费。残废金、丧葬费和供养直系亲属抚恤费的标准，按照有关规定执行。

4、乙方患病或非因工负伤，甲方应按其工作时间长短给予3至6个月的医疗期。在医疗期间发给不低于本人原工资60%的病假工资。

5、乙方为女职工，期孕期、产假和哺乳期的待遇按《女职工劳动保护规定》及有关规定执行。

6、按照国家法律、法规规定，甲乙双方协商确定的假日、公休假、婚丧假、探亲假是：(略)

第八条 合同的变更、解除和终止

1、甲方因停产、调整年产任务，或者由于情况变化，经甲乙双方协商同意，可以变更合同的相关内容。

2、在下列情况下，甲方可以解除合同：

(1) 乙方在试用期内，经发现不符合用工条件的；

(3) 甲方歇业，宣告破产，或者濒临破产处于法定整顿期间的。

(4) 双方约定的其他事项：(略)

3、下列情况下，乙方可以解除合同：

(2) 甲方无力或不按照合同规定支付乙方劳动报酬的；

(3) 甲方不履行本合同或者违反国家政策、法规，侵害乙方合法权益的；

(4) 乙方本人有正当理由要求辞职的。

4、乙方被劳动教养，以及受刑事处分的，合同自行解除。

5、甲乙双方任何一方解除合同，应当提前30天通知对方，并办理解除合同的手续。试用期内应解除合同的，不需要提前通知对方。

6、在下列情况下，甲方不得解除乙方合同：

(1) 合同期未满，又不符合本条第2款规定的；

(2) 乙方患有职业病或因工负伤并经劳动鉴定委员会确认的；

(3) 乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(4) 乙方在孕期、产假和哺乳期间的。

7、合同期限届满，应即终止执行。由于生产、工作需要，经甲乙双方协商同意，可以续订合同。

第九条双方认为需要约定的事项

- 1、甲方为乙方提供住房或住房补贴；
- 2、甲方为乙方解决伙食问题；
- 3、甲方按国家规定的补贴项目，每月应发给乙方共计_____；
- 4、除国家规定以外，在下列情况下，甲方可以解除合同；
- 5、除国家规定以外，在下列情况下，乙方可以解除合同；

第十条违反劳动合同应承担的违约责任

- 2、因不可抗力造成不能履行合同或者一方受损害的，可不承担法律责任；
- 3、甲乙双方任何一方违反合同时，应向对方支付违约金，违约金标准是：
- 4、甲乙双方任何一方违反合同，给对方造成损害的，应根据后果和责任向对方支付赔偿金，赔偿金标准是：

第十一条争议处理

劳动争议发生后，当事人可以向本企业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，可以向人民法院提起诉讼。

第十二条本合同未尽事宜或条款与法律、法规、规章政策等

有抵触的，按国家现行的法律、法规、政策执行。

甲方：_____ (盖章) 乙方：_____ (签章)

法定代表人：(盖章)(委托代理人)：_____ (签章)

合同签订日期：_____年____月____日

合同鉴证机关：_____ (盖章)

甲方：_____

乙方：_____

根据发展及教学需要，结合实际，经甲乙双方协商一致，达成如下协议：

一、甲方在年学期，聘请乙方担任层次专业课程的教学工作。

二、甲方职责：

1、甲方按元/课时的标准向乙方支付课时津贴，每月月末结算，次月10日发放。

2、开学前向乙方提供课程教学大纲、教本、授课计划表课程表、上课时间表、学生点名册。

3、对乙方进行教学平时检查、学期(年)考核。肯定成绩，指出不足。主要检查教学进度、教案、作业布置及批改和平时上课情况。进行听课和教学测评。

4、甲方如因故停课，应至少提前一天通知乙方；如临时停课未及时通知乙方，且乙方已到校做好上课准备，则甲方按课酬的50%付给乙方。

5、每学期评优一次，对优秀者给予精神和物质奖励。对教学效果差，学生意见大的予以辞退。

三、乙方职责：

1、全面贯彻党的教育方针，严格按照教学大纲的要求，遵守课堂教学常规，认真备课，按时完成教务处规定课程的讲授、指导、批改作业等教学任务。

2、应经常主动与负责人联系，研究有关教学中存在的问题，接受教学质量检查及日常教学评价，及时反映学生的学习要求，对甲方的教学管理可提出意见或建议。

3、维持课堂纪律和正常的教学秩序，严格考勤。

4、按时报送学生成绩及学习状况。

5、学校禁止停课，原则上不得调课，确因故需停课或调课，必须负责人处签字同意后，方可办理。

6、如乙方单方面要求终止合同，需提前两周以书面形式通知甲方协商后方可解除合同。凡中途解除合同的教师，一律不补发课酬差额部分。

7、乙方在甲方任课期间，应自觉遵守甲方的工作纪律。

四、在下列情形之一者，甲方在乙方当月课酬中扣除50—200元，情节严重的，甲方可单方解除合同：

1、讲课无教案或不按照授课计划进行授课。

2、上课迟到、早退、缺勤或随意离开课堂。

3、不履行手续，擅自调课、停课。

- 4、按正常手续停课两次以上(不含两次)。
- 5、不履行本合同或违反学校规章制度。
- 6、上课期间学生出现违纪现象而未及时处理。

五、乙方单方面解除合同的条件：

- 1、因不可抗力致使不能实现合同目的。
- 2、甲方因未及时发放课酬或未按约定提供必要的教学设备、设施。
- 3、法律规定的其它情形。

六、本合同一式两份，甲、乙双方双方各一份，各兼职教师必须在上岗之前签订聘用合同，并提供身份证、学历学位、职称证书原件、复印件交负责人审核及存档，事后签订合同者，课时费从合同签订之日起开始结算。

甲方(公章)： _____

法定代表人(签字)： _____

_____年___月___日

乙方(公章)： _____

法定代表人(签字)： _____

_____年___月___日

甲方(用人单位)住所：

法定代表人(或负责人)

乙方(劳动者)住址:

身份证号码:

甲乙双方在平等自愿的基础上,按照《中华人民共和国劳动合同法》等法律规定,就甲方招用乙方一事,经协商一致达成本合同,供双方遵照执行:

第一条、劳动合同期限:

1、本劳动合同为(选择其中一项并填写完整):

a.有固定期限劳动合同□x年x月x日至x年x月x日;

b.无固定期限劳动合同,自x年x月x日起。

c.以完成工作为期限。

2、本合同包含x个月的试用期(自x年x月x日至x年x月x日)

第二条、工作地点□x省(自治区、直辖市)x市(县)x路x号。

第三条、工作内容:

1、乙方同意在甲方部门(或岗位)担任职务,乙方具体工作内容按照甲方的岗位职责要求执行。

2、若因乙方不胜任该工作,甲方可调整乙方的岗位并按调整后的岗位确定一方的薪资待遇;如乙方不同意调整,甲方可以提前30日通知乙方解除劳动合同,经济补偿金按照国家规定发放。

3、在工作过程中,因乙方存在严重过失或者故意造成甲方损失的,甲方有权向乙方追偿。

第四条、工作时间和休息休假：

1、工作时间：标准工时制，甲方保证乙方每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时。具体工作时间由甲方根据生产经营需要安排，乙方应当服从。

2、休息休假：甲方按照国家的规定安排乙方休息休假。

第五条、劳动报酬：

1、乙方月工资标准为人民币x元，其中试用期内工资为人民币x元；

(若实行计件工资的按照以下标准计法工资：__)

2、因生产经营需要，甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日或者法定节假日工作的，甲方按国家规定的标准发放加班费。

3、甲方保证按月发放工资，具体发放日期为__.

第六条、社会保险：

1、甲方按照国家的规定为乙方办理各项社会保险，缴纳社会保险费；

2、依法应由乙方个人负担的社会保险费，甲方从乙方应得工资中扣缴，乙方不得有异议。

第七条、劳动保护、劳动条件和职业危害防护：

甲方为乙方提供劳动所必需的工具和场所，以及其他劳动条件；保证工作场所的符合国家规定的安全生产条件，并依法采取安全防范措施，预防职业病。

第八条、甲方依法制定和完善各项规章制度，乙方应当严格遵守。

第九条、乙方应当保守工作期间知悉甲方的各种商业秘密、知识产权、公司机密等任何不宜对外公开的事项，否则造成甲方损失的，应当承担赔偿责任。

第十条、乙方承诺在签订本协议时，未与其他任何单位保持劳动关系或者签订竞业限制协议。否则，给其他单位造成损失的，由乙方单独承担责任，与甲方无关。

第十一条、劳动合同解除或终止：

2、有关解除或终止劳动合同的事项，按照《劳动合同法》等法律、法规有关规定执行。

3、在解除或者终止劳动合同时，乙方应当将正在负责的工作事项以及甲方交付乙方使用的财物与甲方指定的工作人员进行交接。因乙方原因未办理交接造成甲方损失的，由乙方赔偿。

4、因解除或者终止劳动合同，乙方依法应获得经济补偿金，但乙方未与甲方办理工作交接前，甲方暂不支付经济补偿金。

第十二条、因履行本合同发生的争议，双方本着合理合法、互谅互让的原则协商处理；协商不成的，任何一方可依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第十三条、本合同未约定的事项，按照法律、法规、行政规章以及地方性法规等规定执行。

第十四条、本合同自双方签字或盖章后生效，一式二份，双方各执一份，本合同的任何条款的变更，应当以书面形式经双方签字或者盖章确认。

甲方(盖章)

乙方(签字)

签约代表(签字)

日期□x年x月x日

日期□x年x月x日

劳动合同法司法解释一三四全文篇四

第一段：引言（200字）

女职工劳动合同法是为保障女性职工权益而制定的一项法律法规。近年来，随着女职工数量的增多以及就业歧视等社会问题的日益突出，女职工劳动合同法被加强和完善，从而保护了女性职工的合法权益。在实践中，我作为一名女职工，深刻体会到这项法律法规对于促进女职工就业和提高女性职工的地位起到了积极的作用。

第二段：保障女性职工权益的合理性（200字）

女性职工在就业市场上存在诸多困难和不利因素，如性别歧视、工资差距、晋升机会不足等。女职工劳动合同法在很大程度上解决了这些问题，保护了女性职工的合法权益。法律对性别歧视表示严厉打击，并规定了女职工享受与男职工同等的工资待遇。此外，法律还强调了女性职工的特殊保护，限制了对女性职工进行性别歧视的行为，促进了女性职工的就业机会和职业发展。

第三段：规范女性职工权益保护的具体措施（200字）

女职工劳动合同法规定了雇佣女职工的界限和条件，明确了女性职工在合同签订、工作地点、工作强度、加班和福利待遇等方面的权益。法律规定了女性职工在怀孕、生育和哺乳期的特殊保护措施，允许其休产假、哺乳假等，保障了女性职工的身体和生育权益。此外，法律还规定了女职工享受特殊病假和护理假的权益，进一步保护了女性职工的身心健康以及家庭生活的平衡。

第四段：女性职工劳动合同法的实施效果（200字）

女职工劳动合同法的颁布实施以来，为广大女性职工带来了积极的影响。法律的实施促使雇主更加重视女职工的权益，减少了对女职工的歧视，提高了女性的工资待遇。同时，女职工在工作环境和工作强度方面也得到了更好的保护，减少了工作带来的身体损害和心理压力。女职工劳动合同法的实施还进一步改善了女性职工的生活状况，提高了女性职工的社会地位和经济待遇。

第五段：结语（200字）

女职工劳动合同法的实施为我们广大女性职工争取了更多的权益和福利，使我们在职场中能够享受到公平和公正的待遇。然而，仍有部分企业和雇主未能充分落实这项法律法规，对女性职工权益保护存在一定的问题。因此，我们仍应继续发扬法律精神，积极维护自身权益，同时加强对企业的监督和管理，确保女职工劳动合同法的有效实施。

总结：女职工劳动合同法在保护女性职工权益方面发挥了积极作用。这项法律法规的出台，为女性职工提供了更好的就业环境和保障，促进了女性职工的就业机会和权益保护，从而提高了女性在职场中的地位 and 待遇。然而，对女职工权益的保护仍需加强，需要广大女性职工和相关部门的共同努力，以进一步完善女职工劳动合同法，保障女性职工的权益。

劳动合同法司法解释一三四全文篇五

随着社会的进步和发展，越来越多的女性开始投入到职场中，为经济的发展和家庭的幸福做出了重要贡献。然而，在职场中，女性面临着和男性不同的困境和挑战。为了保护女职工的合法权益，我国于2008年颁布了《女职工劳动合同法》。在我的工作实践中，我深深地感受到了这部法律的重要性和有效性，同时也有了一些心得体会。

首先，女职工劳动合同法增加了对女性权益的保护。在职场中，女性容易遭受歧视和不公平待遇，而这部法律的出台，为女性争取到了更多的平等和尊重。根据该法律，雇主不得因女性工人怀孕、结婚、生育或者享受产假、哺乳假等情况而辞退或降低其待遇，这为女性提供了更多的保障。在我的工作实践中，我亲眼目睹了一位同事怀孕后被辞退的情况。幸好，她及时地向劳动部门投诉，并依法获得了赔偿。这种保护的存在，让女性职工不再害怕生育和照顾孩子对自己职业发展的影响，能够更加坚定地投入到工作中。

其次，女职工劳动合同法为女性提供了更多的福利待遇。根据该法律，女性工作者在怀孕、生育、哺乳、抚养婴儿等阶段，享受特殊福利待遇。比如，女性工作者怀孕后可以享受产假，一般为98天，生育复职后还可以享受哺乳假，一般为1小时。这些福利待遇的出台，让女性工作者在怀孕和生育过程中可以有更多的时间去养护自己的身体和照顾孩子，减轻了她们的负担。在我所在的公司，女同事生育后能够根据劳动合同法享受到产假和哺乳假，这让她们能够更好地平衡工作和家庭，提高了工作效率。

再次，女职工劳动合同法倡导了企业和社会的关怀。根据法律的规定，雇主应当为女员工提供妇女工作场所和怀孕女员工所需的物品，比如哺乳室和婴儿床等设施。这十分重要，因为怀孕和育儿是女性生命中的重要阶段，她们需要得到额外的关怀和支持。我的公司也为怀孕和哺乳的女同事提供了

舒适的哺乳室和必要的设备，使她们能够更好地安心工作，同时也提升了公司形象。

最后，女职工劳动合同法鼓励女性进入职场。根据该法律，雇主不得因女职工怀孕、结婚、生育等原因歧视女性，这摒除了女性在就业过程中的不公平待遇。这无疑增加了女性就业的信心和动力，使她们更加积极地投身于职业发展。同时，法律还规定了女性工作者的工资水平和职位晋升机会应当与男性工作者相同，这进一步增加了女职工进入职场的动力。

总的来说，女职工劳动合同法对于保护女性在职场中的权益、增加女性的福利待遇、倡导企业和社会的关怀以及鼓励女性进入职场起到了积极的作用。作为一位女职工，我深深地感受到了这部法律的温暖和力量。我相信，随着社会的进步和法律的完善，女性在职场中将会有更多的机遇和平等。

劳动合同法司法解释一三四全文篇六

一、劳动关系

1、在司法实践中判断劳动关系的主要依据是什么？

劳动关系的主要法律特征为劳动者与用人单位之间存在人格、经济、身份上的依附性，以及主体上的不平等性，劳动者所提供的劳动具有职业性。认定劳动关系主要考虑两个标准，一是用人单位与劳动者之间实际存在着管理与被管理、指挥与被指挥、监督与被监督的关系；二是用人单位提供了基本的劳动条件，劳动条件包括劳动场所、劳动对象和劳动工具。司法实践中确认劳动关系的主要依据是劳社部发〔2019〕12号《关于确立劳动关系有关事项的通知》（以下简称《确立劳动关系的通知》）。按照该通知的规定，判定劳动关系的主要标准为：用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬

的劳动；劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。若用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；考勤记录；其他劳动者的证言等。

司法实践中往往难以区分劳动关系、劳务关系。法发〔2019〕11号《民事案件案由规定》第110条“劳务（雇佣）合同纠纷”被法〔2019〕41号《民事案件案由规定》第122条“劳务合同纠纷”取代。法〔2019〕41号《民事案件案由规定》中无雇佣合同纠纷案由。这表明，广义的劳务合同包括雇佣合同。劳务合同指平等主体之间发生的通过提供劳务来获得对价的一种普通民事合同，属于合同法上的无名合同，受合同法的调整。就用工主体而言，劳务合同的主体可以为自然人，如家庭雇佣保姆、车主雇人开车、私人保镖等等，而劳动关系用工主体须符合《劳动合同法》第二条之规定。在用工方式上，劳务合同中的用工一般具有临时性、流动性、不稳定性的特点，而劳动关系一般具有职业性的特点。此外，《劳动争议司法解释(三)》第七条规定，用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

2、村民委员会、居民委员会等能否成为用人单位？

根据《劳动合同法》第二条之规定，受《劳动合同法》调整的用人单位主要包括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、国家机关、事业单位、社会团体。依照《城市居民委员会组织法》的相关规定ww.net[]居民委员会是居民自我管理、自我教育、自我服务的基层群众性自治组织，其成员系由本居住地区全体有选举权的居民或者由每户派代表选举产生。居民委员会的工作经费和来源，居民委员会成员的生活补贴费的范围、标准和来源，由不设

区的市、市辖区的人民政府或者上级人民政府规定并拨付。由此可知，居民委员会与其成员之间不存在劳动合同关系。村民委员会与居民委员会的性质相似。依照《村民委员会组织法》的相关规定，村民委员会是村民自我管理、自我教育、自我服务的基层群众性自治组织，村民委员会成员由民主选举产生，对于不脱离生产村委会成员，可以给予适当补贴。因此，村民委员会与其成员之间也不存在劳动关系。

但是，有意见认为，村民委员会、居民委员会并不是任何时候都不能成为用人单位，村民委员会、居民委员会与其所聘用的工勤人员之间系劳动关系。

我们认为，村民委员会、居民委员会并非属于《劳动合同法》第二条第二款所规定的“社会团体”，因此，其不属于《劳动合同法》所规定的“用人单位”的范畴，其与所雇佣的人员之间发生的纠纷应按劳务合同处理。

3、借用关系中用人单位如何认定？

原劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》（以下简称《劳动法适用意见》）第7条规定，用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同，但在外借和上学期间，劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。

《工伤保险条例》第四十一条第二款规定，职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。由以上规定可以看出，当劳动者存在借用关系时，原则上出借单位是用人单位。

4、公司董事与公司之间是否存在劳动关系？

董事一般与公司之间不存在劳动关系，但董事同时在公司其他机构任职的，可以与该公司形成劳动关系。

理由如下：（1）国家税务总局国税发[1996]214号文件明确规定，外商投资企业董事（长）同时担任企业直接管理职务的，应判定其在该企业具有董事（长）和雇员的双重身份。该通知虽然主要针对是如何征收个人所得税，但是对于判断公司董事与公司之间是否存在劳动关系有一定的参考意义。（2）从董事的产生来看，对于设有股东大会的公司，一般是由股东大会选举产生，选出的董事或董事会对股东大会负责；对于不设股东大会的公司，一般是由股东委派或任命产生，该董事对股东负责。而在劳动关系中，劳动者是通过与用人单位签订劳动合同并实际提供劳动形成劳动关系。（3）从报酬来看，按《公司法》的规定，董事的报酬是由股东大会决定的，其获得的是“董事报酬”，并非《劳动法》中的“工资”。（4）从判断法律关系的依据来看，确定董事身份的依据是公司章程、股东大会决议或股东的委派文件，而劳动者与公司之间的劳动关系是依据劳动合同。总的来说，从董事的产生、任职资格、享有的权利、承担的义务、任职年限、权利受到侵害后的救济途径等均适用《公司法》及《公司章程》的规定，并不能适用《劳动法》，因此，董事一般与公司之间不存在劳动关系，但董事同时在公司其他机构任职的，可以与该公司形成劳动关系。

5、建筑行业中个人承包施工队直接招用人员，应如何认定双方之间的关系？

第一种观点认为，依据《确认劳动关系的通知》第4条规定，建筑施工、矿山企业等用人单位将工程（业务）或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。这里发包方承担的“用工主体责任”应当理解为《劳动法》上的用人单位责任。

第二种观点认为，《劳动合同法》第九十四条规定：“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。”（2019）鲁法民一字第6号山东高院《关于审理劳动争议案件若干问题

的意见》中认为，“根据最高人民法院法释【2019】20号司法解释和劳动部规章的有关规定，劳动者在违法转包、非法分包的工程中遭受的伤害事故，系由于发包人没有提供安全生产条件或者将工程发包给不具备施工资质的单位和个人造成的，其应当对劳动者的损害承担赔偿责任，但不能据此推定劳动者与发包方存在劳动关系。”依据上述规定，不能认定发包单位与劳动者存在劳动关系。

我们同意第二种观点。因具有用工主体资格的发包人与实际施工人直接招用的人员不具有建立劳动关系的合意，亦未享有有关权利，履行有关义务，故不宜认定实际施工人招用的劳动者与具有用工主体资格的发包人之间存在劳动关系。但由于发包人没有提供安全生产条件或者将工程发包给不具备施工资质的单位和个人，造成劳动者在违法转包、非法分包的工程中受到伤害的，可以参照适用《劳动合同法》第九十四条，由发包人和实际施工人对劳动者的损害承担连带赔偿责任。发包人在承担连带赔偿责任后可向实际施工人追偿。

这种行为属于挂靠行为。根据《劳动合同法》第七条的规定，引起劳动关系发生的法律事实是劳动。在用人单位仅为劳动者代缴社会保险费，且劳动者未提供劳动时，二者之间不存在劳动关系。在司法实践中应当注意劳动保险关系不同于劳动关系。

《劳动合同法》第四十四条第（五）项规定，用人单位被吊销营业执照的劳动合同终止。但是，现实生活中存在着用人单位被吊销营业执照后仍然经营，劳动者继续在用人单位工作的情形。那么在这种情形下，若劳动者与用人单位发生争议时，二者之间是否存在劳动关系？虽然《劳动争议司法解释（三）》第四条、第五条对于用人单位被吊销营业执照后发生争议如何列当事人进行了规定，但是该规定仅系程序性规定，并没有就此情形下劳动者和被吊销营业执照的用人单位之间是否存在劳动关系予以明确规定。最高人民法院负责人就该司法解释答记者问中认为，不具备合法经营资格主要包

括未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营这三种情况。非法用工主体由于违反工商登记的规定，理应受到行政处罚，但行政违法行为不应影响到其民事行为的效力。只要非法用人单位与劳动者之间签订的不是违反法律强行性规定、违背社会善良风俗和社会公共道德的劳动合同，即便存在非法用工，也应当承认其劳动关系的存在。这样，当纠纷发生时，就可按照法律倾斜于劳动者的原则，由用人单位承担相应的责任，并且，当用人单位不存在或者无力承担责任时，出资人应当依法予以承担责任。具体来讲，第一，不具备合格经营资格的用人单位的劳动者已经付出劳动的，用人单位不能以自己不具备合法经营资格而免责，劳动者仍有权依照有关规定向用人单位索取相应的劳动报酬、经济补偿或赔偿金。第二，由于用人单位不具备合法经营资格，其招用劳动者的行为本身是错误的，而该行为主要是由用人单位的出资人决定的，且有的不具备合法经营资格的用人单位无力支付劳动者的劳动报酬、经济补偿或赔偿金。因此，由出资人承担民事责任，有利于对劳动者权益的保护。第三，如果不具备合法经营资格的用人单位被依法取缔或不存在，则应由出资人向劳动者承担相应的劳动报酬、经济补偿或赔偿金。

另外一种观点认为，二者之间不存在劳动关系。首先，不具备合法经营资格的用人单位不属于《劳动合同法》第二条规定的合法的用人单位，根据《劳动合同法》第二十六的规定，违反法律、行政法规强制性规定的合同无效，不具备合法经营资格的用人单位与劳动者订立的劳动合同因主体违反法律规定属于无效合同。其次，有关行政法规和规章已明确将其界定为“非法用工”，如《工伤保险条例》第六十三条、劳动保障部颁布的《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》均对此进行了规定。既然非法用工单位不能构成用人单位，其与所雇佣人员就不能形成劳动关系。不具备合法经营资格的用人单位与劳动者之间订立的劳动合同无效，应根据《劳动争议司法解释（一）》第十四条规定、《劳动合同法》第九十三条等相关规定处理。《劳动争议司法解释（一）》第十四

条规定：“劳动合同被确认无效后，用人单位对劳动者付出的劳动，一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。”《劳动合同法》第九十三条规定：“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。”

我们认为，上述两种观点主要是逻辑之争，第二种观点实际上是“无效认定、有效处理”，因此，两种观点在处理结果上并无本质不同。但是，从逻辑上看，第二种观点更为妥当，而且《劳动合同法》第四十四条第（五）项明确规定，用人单位被吊销营业执照的劳动合同终止，若继续认定存在劳动关系，则明显违反该规定。根据《劳动争议司法解释（三）》第四条的规定，不具备合法经营资格的用人单位，与劳动者签订的劳动合同是无效合同，对于劳动者已经履行劳动的，应当列用人单位和其出资人为当事人，承担给付劳动者劳动报酬、经济补偿和赔偿金责任。

8、用人单位招用已达法定退休年龄的人员形成的用工关系是否认定为劳动关系？

第一种观点认为，《劳动争议司法解释（三）》第七条规定，用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。对于用人单位招用的尚未享受养老保险待遇或领取退休金的人员是否为劳动关系未作规定。从该条的文义上，似乎是区分是否享受养老保险待遇或领取退休金而予以不同对待。《广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用劳动争议调解仲裁法、劳动合同法若干问题的指导意见》对此进行了明确规定，该意见第十七条规定，用人单位招用已达法定退休年龄但未享受养老保险待遇或退休金的人员，双方形成的用工关系可按劳动关系处理。用人单位招用已享受养老保险待遇或退休金的人员，双方形

成的用工关系应按劳务关系处理。

第二种观点认为，《劳动合同法实施条例》第二十一条规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。《劳动合同法实施条例》第二十一条系对《劳动合同法》第四十四条的补充。结合《劳动合同法》第四十四条第二项及《劳动合同法实施条例》第二十一条的规定，应理解为当满足享受养老保险待遇、退休金或达到法定退休年龄中的任何一种情形时，劳动合同均终止。达到法定退休年龄是劳动合同终止的法定事由，当劳动者达到法定退休年龄时，其已经不是劳动合同的适格主体，因此，不论其是否享受养老保险待遇，其与用人单位之间均为劳务关系。

我们倾向于第二种观点。

劳动者达到法定退休年龄后，劳动者即享有退休享受基本养老保险待遇的权利，这种权利属于社会权。而对于用人单位而言，当劳动者达到法定退休年龄时，无论劳动合同是否到期以及是否存在无固定期限劳动合同，其均可依法终止劳动关系。但是，由于各种因素的影响，也存在着劳动者已超过法定退休年龄继续原单位工作的情形，这种情形应视为双方放弃自身权利，双方之间仍然存在劳动关系。

上世纪90年代中后期，一批特大型中央企业（集团）开展了重组改制和境外上市的工作，主要采用“存续分立式”的改制方案，将成长性好的优良资产上市，剥离原来不良资产和富余人员进入存续企业，形成了规模巨大的国有存续企业和存续事务人员。内退人员是存续事务人员中人数众多的一个群体。所谓“内退”，是“退出工作岗位休养”的简称。1993年，国务院发布的《国有企业富余职工安置规定》

（国务院令111号）第九条规定：“职工距退休年龄不到五年的，经本人申请，企业领导批准，可以退出工作岗位休养。职工退出工作岗位休养期间，由企业发给生活费。”由此可见，“内退”是劳动关系存续期间，双方对劳动关系的一种

调整或变更。由于内退工资大多低于退休金，基于对内退职工劳动权益的保护，当劳动者达到退休年龄时，应认定双方劳动关系终止，内退职工应享受基本养老保险待遇或退休金。

在一些老企业、国有企业中存在着类似情形，但具体情形并不完全一致。实践中主要有以下情形：一是用人单位继续给劳动者发放生活费、缴纳社会保险；二是长期“两不找”，即劳动合同期限届满后用人单位既没有给劳动者支付生活费，也未缴纳社会保险，劳动者也长期未主张权利；三是劳动合同期满后，仍支付了部分生活费，此后不再支付生活费。总得来说，我们认为，劳动合同届满后，劳动合同当然终止，不因是否出具终止劳动合同证明书而不同。对于第一种情形，可以认可双方劳动关系存续，但是劳动者主张签订劳动合同的不予支持。对于第二种、第三种情形，应认定双方劳动关系已经终止。

此外，实践中还存在双方未签订劳动合同，劳动者因下岗、待岗离开工作岗位，双方未对劳动关系进行处理的情形。对此，若属于群体性纠纷，应由有关部门协调处理。

12、如何确认涉外劳动关系？

外国人、台港澳居民未依法办理《外国人就业证》、《台港澳人员就业证》的，应认定有关劳动合同无效。外国人、台港澳地区居民已经付出劳动的，由用人单位参照劳动合同约定支付劳动报酬。

外国企业常驻代表机构、台港澳地区企业未通过涉外就业服务单位直接招用中国雇员的，有关用工关系不认定为劳动关系。

持有《外国专家证》并取得《外国专家来华工作许可证》的外国人、台港澳居民，与中国境内企业、高校等用人单位建立用工关系的，可认定为劳动关系。

二、规章制度

法人的分支机构是法人在某一区域设置的、完成法人部分职能的业务活动机构。与总公司相对应，公司法人的分支机构通常被称为分公司。公司法人的分支机构在执行总公司制定的规章制度时是否另行履行《劳动合同法》第四条规定的程序，对此有不同观点：

第一种观点认为，《劳动合同法实施条例》第四条规定，《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。对于作为劳动合同的一方主体签订劳动合同的，其本身属于用人单位，应履行《劳动合同法》第四条规定的程序后，总公司的规章制度才能作为分公司用工管理的依据；对于不具备作为劳动合同一方主体的分公司，因其受总公司委托与劳动者签订合同，则可以不需再履行《劳动合同法》第四条规定的程序，总公司的规章制度直接可作为分公司用工管理的依据。

另一种观点认为，无论是可以直接签订劳动合同的分公司还是受总公司委托签订合同的分公司，其本身并非独立的用人单位。《劳动合同法实施条例》第四条的立法目的在于为分支机构众多的大型公司订立劳动合同提供便利，而非使其成为独立的用人单位。故对于总公司制定的规章制度，分公司可以直接适用，无需按照法定程序另行通过。

《劳动合同法》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。

第三种观点认为，分公司在执行总公司制定的规章制度时是否需要另行履行《劳动合同法》第四条规定的程序，应当考虑总公司规章制度的制定、修改所履行的法定程序是否有分公司职工的参与或者征求听取了分公司职工的意见，以此作为判断分公司是否应当直接执行总公司的规章制度的标准。

我们倾向于第二种观点。

14、《劳动合同法》实施前用人单位已经制定的规章制度是否具有法律效力？

第一种观点认为，《劳动合同法》实施前用人单位已经制定的直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项，在《劳动合同法》实施后应该按照第四条第二款规定的民主程序进行修改，未经上述民主程序的原则上不能作为用人单位用工管理的依据。

第二种观点认为，用人单位在《劳动合同法》实施前制定的规章制度，虽未经过《劳动合同法》第四条第二款规定的民主程序，但内容未违反法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示或告知的，可以作为用人单位用工管理的依据。

《劳动合同法》实施后，用人单位制定、修改直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，未经过《劳动合同法》第四条第二款规定的民主程序的，不能作为用人单位用工管理的依据。

我们倾向于第二种观点。

根据2019年1月15日公布的《国务院关于废止部分行政法规的规定》（国务院令516号），《企业职工奖惩条例》（以下简称《条例》）已经废止。故用人单位不能再根据《企业职工奖惩条例》对劳动者进行处罚。《条例》第十二条和十八条的规定，对职工的行政处分包括警告、记过、记大过、降级、撤职、留用察看、开除、罚款、除名。《条例》废止后，用人单位能否将这些处罚方式转化为本单位的规章制度继续适用？或者说哪些能用哪些不能用？对于这个问题目前没有很清晰的意见。

第一种观点认为，在这个问题上要兼顾用人单位享有用工管理权和保障劳动者的合法权益，要确保二者的平衡。要保障劳动者合法权益的话，就必须保障其权利有救济途径。基于这样的思路，由于目前一般劳动惩戒未纳入劳动争议的受理范围，故能够在规章制度中采用的处罚方式主要应该是“变更工作岗位、降薪、解除劳动合同”。警告、记过、记大过、降级、留用察看具有明显的行政色彩，且劳动者对这些处罚方式无法通过仲裁或诉讼予以救济，故不得采用。

第二种观点认为，用人单位可以将这些处罚方式依照法律规定的程序将其转换为用人单位的规章制度，并依此对劳动者进行管理。只要单位不再以《企业职工奖惩条例》作为处罚的依据，即认可这种管理的效力。但是，对公民财产权、人身自由予以限制或剥夺，只能由享有行政处罚权的机关或者司法机关依照法律的规定予以限制或剥夺，因此，用人单位不能采用罚款的处罚方式。扣发工资与罚款性质并无二异，原则上不可采。

我们倾向于第二种观点。

三、劳动合同的订立

《劳动合同法》第七条规定，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。根据该规定，对于书面劳动合同签订在前，实际用工在后的，劳动关系自实际提供劳动之日起建立。未实际用工之前双方不存在劳动关系。劳动关系建立日期之前的书面劳动合同具有普通合同效力，如果合同一方违约，可以按照合同法规定追究其违约责任。需要注意的是实际用工并不等于实际提供劳动，如劳动者到用人单位报到后，用人单位安排劳动者进行岗前培训，岗前培训也属于实际用工。

第一种观点认为，自用工之日起超过一个月不足一年，用人单位有足够证据证明其与劳动者未能签订书面劳动合同的原因完全在劳动者，且用人单位无过错的，用人单位无须支付两倍工资。但用人单位提出终止劳动关系的，须支付经济补偿金。

第二种观点认为，《劳动合同法实施条例》第五条规定：“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。”按此规定，只要用人单位未书面通知劳动者终止劳动合同，用人单位就存在过错，就应支付双倍工资。

我们倾向于第二种观点。一是若采用第一种观点，可能导致用人单位利用其优势地位在用工之前强迫劳动者写其不要求签订书面合同的证明，使书面劳动合同强制制度落空；二是《劳动合同法实施条例》第五条表明，若劳动者不与用人单位签订合同，用人单位应当终止劳动合同。该条是对《劳动合同法》第十条的补充，表明立法者对于签订书面劳动合同持从严的态度。

未经劳动者同意代替劳动者与用人单位签订劳动合同，劳动者以用人单位未与其签订劳动合同为由请求用人单位每月支

付二倍工资的，应予支持。但用人单位有充分证据证明代签劳动合同经劳动者本人同意、劳动者知道或者应当知道劳动合同由他人代签且不损害劳动者合法权益的情况下而未作反对的除外。

第一种观点认为，“必备条款”，顾名思义，就是劳动合同必须具备的条款。欠缺了这些条款中的一项，即应认定该劳动合同为无效。劳动者得以此为由主张劳动关系存续期间的双倍工资。

第二种观点认为，欠缺劳动合同的必备条款并不必然导致劳动合同无效，理由如下：（一）从《劳动合同法》本身的体系看，缺乏必备条款并不必然导致无效。法律的解释不仅要看法条文义本身，也要看法律的内在体系，应结合该法条在该部法律中的地位对其含义进行理解。例如，《劳动合同法》第十七条规定了劳动报酬为劳动合同的必备条款，但同时第十一条规定“约定劳动报酬不明的，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。”可见欠缺劳动报酬条款并不导致劳动合同无效，而是可以通过其它方式补正。参照此条规定，《劳动合同法》的立法本意并不认为缺少第十七条规定的部分必备条款即导致合同无效。（二）结合《劳动合同法》第八十一条的规定，《劳动合同法》第十七条第一款的规定属于管理性规范，当违反该条款时，主要是按照《劳动合同法》第八十一条的规定承担行政责任。若因此给劳动者造成损害的，还可以承担民事责任。（三）认定合同无效不利于对劳动者权益的保护。实践中关于劳动合同效力发生争议时，往往劳动关系已经存续了一段时间，如果仅仅因为劳动合同欠缺了某项必备条款即认定其无效，不利于劳动合同存续期间双方权利义务确定。因为一般情况下劳动合同并非欠缺所有的必备条款，而是欠缺某一项或者几项，如欠缺劳动报酬和社会保险条款，但其他必备条款均约定明确。一旦认定劳动合同无效，也会违背了劳动合同双方的真实意愿。（四）劳动者并不能因劳动合同被认定无效而得到双倍工

资。用人单位向劳动者支付双倍工资的依据是《劳动合同法》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。”根据此条规定，第一，即使劳动合同因欠缺必备条款而被认定为无效，也并不能认定用人单位未与劳动者签订书面劳动合同。第二，此条的立法本意是督促用人单位与劳动者签订书面劳动合同，不可滥用，仅因双方签订的合同欠缺了某项条款即让用人单位承担双倍工资的惩罚，也不符合《劳动合同法》的立法本意。

劳动合同法司法解释一三四全文篇七

随着现代社会的不断发展，职场人员数量不断增多，劳动合同法成为职场中不可或缺的规定之一。职场劳动合同法作为关系劳动者和用人单位权利义务的基本规范，具有很高的指导意义。因此，作为从事职业工作的人员，我们必须要注意并学习职场劳动合同法，从而更好地保障我们的权益。

第二段：劳动合同法的内容及其重要性

劳动合同法是规范劳动合同制度的法律法规。其主要内容包括用人单位与劳动者的权利、义务、劳动合同的签订、变更和解除等。职场劳动合同法的重要性在于它能够平衡劳动双方的权益，确保劳动者的合法权益得到保护，有助于营造公平、公正的职场环境，并有助于增强职工的归属感，促进企业的发展。

第三段：劳动合同法在职场中的实际应用

在职场中，劳动合同法常用的应用案例主要包括双方协商一致解除合同、用人单位未执行规定等违法情况。当我们面临上述情况时，需要合理地运用职场劳动合同法，对于我们的权益进行保障。同时，在实际操作中，我们也要慎重考虑许多事项，例如细致的合同条款的编写、与用人单位的用工协

商等，这些都是保障一个合法权利需要遵守的要点。

第四段：我对职场劳动合同法的体会

在职场中，我经常遇到一些阻碍自己发展的事情，很多情况下都需要协商解决，使用职场劳动合同法以保护自己的权益。通过学习和理解劳动合同法，我发现我们在职场中不要轻易相信他人，要了解自己的权益和职责，同时要严密履行自己的义务。对于一些法规和条款，我们需要通过学习和与人互动融合影响我们的决策，从而更好地实现自身成长和企业创新繁荣。

第五段：结论

职场劳动合同法体现了法治社会的保障 and 对于我们权益的保护至关重要。在维护职场利益和促进企业发展中也有很大的作用。我们需要不断学习和实践相关知识，思考自身的能力与发展，在保障自身合法权益的同时，也为企业做出更大的贡献。

劳动合同法司法解释一三四全文篇八

一、总则

- 1、《劳动合同法》第二条中的“等组织”不仅是指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，还包括会计师事务所、律师事务所、基金会等其他依法登记注册成立的单位。
- 2、在工商行政部门登记取得营业执照的分公司，经用人单位授权或同意，可以依法与劳动者订立劳动合同。当分公司不能履行对劳动者的义务时，由用人单位承担责任。
- 3、国家机关、社会团体招用除公务员和参照公务员管理人员

以外的劳动者，即与其建立了劳动关系，应当依法订立劳动合同。

4、劳动合同法所指的劳动者，应当年满16周岁，且尚未享受基本养老保险待遇或退休金。

5、公务员和参照公务员管理的人员、农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人、家庭直接雇佣的保姆以及已享受基本养老保险待遇或领取退休金的人员等不适用劳动合同法。

6、用人单位招用与外单位保持全日制劳动关系的劳动者，应当依法订立劳动合同。

7、用人单位招用自主择业转业退伍军人，应当依法订立劳动合同。

8、用人单位招用外国人，应当办理外国人就业证，并依法订立劳动合同。

9、用人单位招用港、澳、台地区的人员，应当办理港、澳、台人员就业证，并依法订立劳动合同。

10、外国企业驻华办事机构、外国使领馆、国际组织驻华机构招用劳动者，按照现行有关法律、法规规定办理。

11、用人单位制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项时，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，经过与工会或者职工代表平等协商后，由用人单位决定规章制度或者重大事项的实施。

12、总公司以下发文件的形式要求子公司执行总公司制定的规章制度，子公司在履行《劳动合同法》第四条规定的程序

后，该规章制度才能作为子公司用工管理的依据。

13、用人单位经过民主程序制定的规章制度或决定的重大事项，自动适用于新招用的员工，但用人单位必须履行公示或告知义务。在规章制度或者重大事项决定实施过程中，若新招用的员工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

14、用人单位依据《劳动合同法》第四条规定，经过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向职工公示或告知的，可以作为用人单位用工管理的依据。

15、“公示或告知”是指用人单位的规章制度或重大事项决定可以采取劳动者人手一册、学习培训等法律认可的方式完整送达或传达劳动者知晓。

16、《劳动合同法》第四条第二款中的“重大事项”是指有关劳动报酬、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事项。

17、工会或职工认为涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项不适当的，提出意见，用人单位应在30日内书面回复意见。

18、用人单位的劳动规章制度中不能规定对违纪职工给予罚款的内容。

二、劳动合同的订立

19、职工名册应当包含劳动者姓名、性别、身份号码、户口地址、工作岗位等。用人单位应当将职工名册报当地劳动行政部门备案。

20、《劳动合同法》第九条中的“其他证件”是指学历证明、技能证书、资格证等与劳动者就业相关的各类证件。

“担保”即指物的担保，也指人的担保。

“其他名义向劳动者收取财物”是指与建立劳动关系有关的财物，如服装费、驾驶员风险金、保证金等。

21 “同工同酬”是指同一用人单位内部实行全日制的劳动者，在相同、相近、相似的工作岗位上，付出相同的劳动量且取得相同业绩的，应执行同等的工资分配制度。（另外，同工同酬是否包括补贴，年金、福利待遇等事项？）

22、《劳动合同法》第十条、第十九条、第八十二条中的“一个月”是指三十日。

23、用人单位招用劳动者应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。从第2个月到第12个月内订立书面劳动合同的，用人单位应当向劳动者每月支付两倍的工资。从第十二个月开始，视为与劳动者订立了无固定期限劳动合同，不再支付二倍的工资。劳动合同到期后未续签劳动合同，劳动者继续为用人单位提供劳动的，按照上述规定执行。

24、劳动者方面的原因致使用用人单位与劳动者在一个月内未签订书面劳动合同的，用人单位可以提出终止劳动关系，且无须支付经济补偿金；用人单位方面的原因致使用用人单位与劳动者在一个月内未签订书面劳动合同的，劳动者可以提出终止劳动关系，用人单位应支付经济补偿金。

用工超过一个月后双方仍未订立书面劳动合同的，用人单位即使每用支付了二倍工资，也不能随意终止劳动关系，应按照第三十九条、第四十条、第四十一条、第四十四条的规定办理。如用人单位违法解除、终止劳动关系的，则须按《劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定办理。劳动者可

以随时通知用人单位终止劳动关系，用人单位无需支付经济补偿金。

用人单位未在用工同时订立书面劳动合同的，补签劳动合同时，劳动合同期限应自用工之日起计算。

25、无固定期限劳动合同不得约定终止条件，劳动者符合法定解除、终止条件的，用人单位可以解除或终止劳动合同。

26、《劳动合同法》第十四条第一项“连续工作满十年”是从劳动者到用人单位开始劳动时计算。劳动者因组织原因在不同用人单位流动，或者因业务划转而由一个用人单位到另一个用人单位的，其工作年限连续合并计算为最后一个用人单位的工作年限。

27、国有企业改制为非国有企业，与国有企业解除劳动合同并获得经济补偿金的职工，其在原国有企业的工作年限不合并计算为改制后非国有企业的工作年限。与国有企业解除劳动合同后重新与改制后非国有企业签订劳动合同的，其在原国有企业的工作年限合并计算为改制后国有企业的工作年限。

28、厂长、经理是由上级部门聘任(委任)的，应与上级聘任(委任)部门签订劳动合同。实行公司制的企业厂长、经理和有关经营管理人员，应与董事会签订劳动合同。党委书记、工会主席等党群专职人员可以与用人单位签订劳动合同，也可以与上级部门聘任机关签订劳动合同。对由国家有关组织行政部门管理的企业领导人，可以不签订劳动合同。

29、用人单位初次实行劳动合同制度是指事业单位初次实行劳动合同制度，以及事业单位转制为企业后初次与劳动者签订劳动合同的。

30、劳动者在用人单位工作满十年的，双方劳动合同未到期，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，双方可以协商变更

劳动合同期限：协商不一致的，继续履行双方订立的劳动合同。

31、劳动合同期满，劳动者有《劳动合同法》第四十二条(一)至(四)情形之一的，劳动合同顺延后，若劳动者在同一用人单位连续工作满十年，此时劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位必须签订。

32、《劳动合同法》第十四条中的“连续”是指时间间隔不超过一年。

33、以完成一定工作任务为期限的劳动合同是指季节性、临时性、阶段性的用工。用人单位与劳动者签订的以完成一定任务为期限的劳动合同期满后，在同一岗位不能再连续签订以完成一定任务为期限的劳动合同。工作时间超过一年以上的终止或解除劳动合同应支付经济补偿金。

34、《劳动合同法》实施后，用人单位与劳动者订立或者续订的劳动合同作为计算连续订立固定期限劳动合同的第一次。

35、劳动合同中约定劳动合同到期后自动续延的，自动续延视同订立书面劳动合同。如劳动者连续工作满十年，可以提出订立无固定期限劳动合同。

36、用人单位未将劳动合同文本送达职工的，视为未订立书面劳动合同。

37、《劳动法》规定的劳动合同必备条款不属于《劳动合同法》第17条规定中的“法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项”。

38、劳动合同必备条款中的劳动报酬，可以是具体的数额，也可以是双方认可的薪酬制度。

39、用人单位与劳动者签订的岗位合同是劳动合同内容的一部分，岗位合同的期限可以短于劳动合同的期限。

40、《劳动合同法》实施后，劳动合同内容不具备必备条款的，用人单位应当与劳动者协商补充完善。对协商不一致的条款，按国家有关法律法规规定执行。

41、劳动者的住址等事项发生变化的，要及时告知用人单位，并书面变更劳动合同内容。

42、《劳动合同法》第十九条第一款中的劳动合同期限“三个月以上”、“一年以上”、“三年以上”包含三个月、一年、三年；“不满一年”、“不满三年”不包含一年、三年。第四十四条第一款中的“六个月以上”包含六个月。

43、劳动者使用期的工资不得低于用人单位所在地最低工资标准，并且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(建议请示人大法工委)。

44、用人单位招用同一劳动者，无论岗位是否变更，劳动合同是否续签，或者终止一段时间后再次录用的，都不能再次约定试用期。

45、用人单位为劳动者提供特殊福利待遇，约定的有关责任和义务，不属于劳动合同的约定条款，可以通过协议进行约定。

46、《劳动合同法》第二十二条中的“专项培训费用”是指用人单位一次性或一年内累计为劳动者提供了超出企业年平均工资50%的费用的经费，“专业技术培训”是指为提高劳动者特定技能而提供的培训，上岗前的培训和日常业务培训不属于专业技术培训。培训费认定依据为有货币支付凭证的培训单据，以及脱产培训期支付的工资和差旅费等。

47、用人单位依据《劳动合同法》第三十九条解除提供过专业技术培训的劳动者的劳动合同的，用人单位有权要求劳动者仍应按照服务期的约定向用人单位支付违约金。

48、服务期长于劳动合同期限的，用人单位应与劳动者协商变更劳动合同期限。未协商变更的，劳动合同期限自动顺延至服务期满。

49、《劳动合同法》第二十四条中的“高级管理人员”是指公司法规定的公司经理、副经理、财务负责人、上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

50、厂家的促销员在租贸商场的柜台工作的，促销员应与厂家签订劳动合同，商场对厂家侵害促销员合法权益的情况承担连带责任。

三、劳动合同的履行和变更

51、《劳动合同法》施行后，未以书面形式变更劳动合同的，若发生劳动争议，以原书而劳动合同确定的内容为依据。但原劳动合同中与《劳动合同法》的规定不一致的内容无效。

52、国有企业改制劳动关系处理政策《劳动合同法》不一致的，从开始按照《劳动合同法》第十四条第二项、第三十三条、第三十四条、第四十七条的规定执行。

四、劳动合同解除和终止

53、《劳动合同法》第三十八条第三项“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”是指。意见一：指用人单位从未缴纳社会保险费的行为；意见二：指用人单位欠缴社会保险费的行为；意见三：指用人单位未足额缴纳社会保险费的行为；意见四：指用人单位未按规定险种缴纳社会保险费的行为；意见五：含上述所有行为。

54、用人单位可以与劳动者约定超过提前三十日通知解除劳动合同的时间，但不能约定劳动者未履行提前通知的违约金。

55、劳动者按照《劳动合同法》第三十八条规定提出解除劳动合同的，用人单位不得依据服务期规定追究劳动者违约金。

56、《劳动合同法》第四十一条中“客观经济情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、兼并、分立、合资等。

57、《劳动合同法》第四十一条中“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”是指在三个月内裁减人员达到此标准，应按照《劳动合同法》规定的程序进行。

58、《劳动合同法》第四十一条规定的用人单位裁减人员时，应当优先留用的三类人员无先后顺序之分。

59、企业由于生产经营发生重大困难，经过职工代表大会或职工代表讨论决定降低劳动报酬的，不视为未及时足额支付劳动报酬。

60、用人单位未建立工会的，可以不执行《劳动合同法》第四十三条的规定。用人单位解除职工劳动合同符合法律规定，但未征求工会意见的，可以事后补正程序。

61、被鉴定为6~10级的工伤人员，劳动合同终止或解除时，用人单位除应当支付一次性伤残就业补助金外，还应根据《劳动合同法》的规定支付经济补偿金。

62、计算经济补偿金的工资标准按劳动者的应发工资计算。劳动者前12个月平均收入低于所在地最低工资标准的，按最低工资标准支付。

63、用人单位依据《劳动合同法》第四十条解除劳动合同时，额外支付劳动者一个月工资代替提前30日书面形式通知的义务的，额外支付的一个月工资标准参照《劳动合同法》第四十七条第三款规定的标准计算。

64、劳动者的工资低于用人单位所在直辖市、设区的高级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，计发经济补偿的工作年限不受十二年的限制。

劳动者的劳动合同履行地与企业注册地不一致的，劳动者的工资高低以劳动合同履行地的职工月平均工资标准为参照。

65、《劳动合同法》施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除，依法应当支付经济补偿的，经济补偿金分阶段计算。计算本法施行前的经济补偿，按照劳部发[1994]481号执行，计算本法实施后的经济补偿年限，按本法规定执行。

《劳动合同法》施行之后终止劳动合同的，经济补偿金的计发年限从2011年1月开始计算。同时国有企业还要按《关于(国营企业实行劳动合同制度暂行规定)废止后有关终止劳动合同支付生活补助费问题的复函》(劳社厅函[]280号)支付生活补助费。

五、集体合同

66、集体合同的规定不适用国家机关、事业单位和社会团体。

六、劳务派遣

67、劳务派遣单位订立劳动合同不受本法第十四条第三项的约束。

68、劳务派遣单位不得订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

69、劳务派遣单位支付经济补偿金的情形适用本法第四十六条的规定。

70、劳务派遣单位注册资金低于50万元的，《劳动合同法》施行后，应增资至50万元及以上。

71、劳务派遣单位不得与劳动者约定试用期。

72、用工单位设立的劳务派遣单位，无论是控股、参股，年1月1日前都要退出投资。

73、劳务派遣单位不得招用非全日制用工。