

劳动合同法条文解读全文(优秀5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。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

劳动合同法条文解读全文篇一

宁金管〔2011〕62号

各有关单位：

住房公积金制度是住房保障体系的重要组成部分，关系到广大职工的切身利益，是民生工程中的一项重要内容。住房公积金的缴存是住房公积金制度建设的基础，国务院《住房公积金管理条例》规定“单位录用职工的，应当自录用之日起30日内到住房公积金管理中心办理缴存登记”。根据国务院条例和《南京市住房公积金管理条例》等有关规定的法制化要求，经南京住房公积金管理中心、市人力资源和社会保障局会商，南京住房公积金管理委员会研究并报南京市人民政府同意，从2011年10月12日起住房公积金缴存列入全市劳动合同格式文本，进一步明确了单位和职工缴存住房公积金的义务，完善了住房公积金的缴存规定。现将相关要求通知如下：

一、各用工单位要牢固树立法制意识，认真贯彻执行国务院《住房公积金管理条例》和《南京市住房公积金管理条例》，严格按照劳动合同格式文本与职工签订住房公积金缴存条款，凡与职工建立劳动关系的，必须为职工建立住房公积金制度，切实保障广大职工享受住房公积金合法权益。

二、广大职工要自觉履行住房公积金缴存义务，主动与用工

单位协商约定住房公积金缴存条款，享受住房公积金制度优越性，依靠利用住房公积金制度解决自身和家庭住房困难，维护自身权益。

三、各级住房公积金管理部门要严格按照国务院《住房公积金管理条例》和《南京市住房公积金管理条例》规定，认真履行职责，在各级职能部门的支持配合下，加强监督检查，加大执法工作力度，积极开展住房公积金缴存执法，依法惩处违规单位，确保住房公积金缴存列入劳动合同文本得到贯彻执行，切实维护广大职工的合法权益。

附件：南京市劳动合同书

南京住房公积金管理中心

二〇一一年十月二十日

甲方(单位)全称单位类型法定代表人（或负责人）

登记注册地邮编实际经营地邮编劳动保障证号组织机构代码证号联系部门联系人联系电话

乙方(职工)姓名性别文化程度出生年月在本单位工作起始时间

南京市人力资源和社会保障局制

根据《中华人民共和国合同法》及有关法律法规规定，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，签订本劳动合同，并承诺共同遵守：

一、劳动合同期限

甲乙双方约定采用下列第（）种方式确定劳动合同期限

(1) 固定期限劳动合同：自年月日起至年月日止。合同期满，经双方协商一致可以续订；双方或一方不愿续订的，本合同终止。若乙方出现《劳动合同法》第四十二条情形之一的，本合同依照第四十五条规定顺延至情形消失时终止。

(2) 无固定期限劳动合同：自年月日起。乙方符合《劳动合同法》第十四条规定情形之一，并提出或同意签订无固定期限劳动合同的，双方应当订立无固定期限劳动合同。

(3) 本合同自年月日起始，以完成工作任务为合同终止时间（该工作为甲方事先确定并且完成目标是确切具体的）。

二、工作内容和工作地点

1、工作内容：甲方安排乙方在岗位从事工作。甲方安排乙方从事工作的内容和要求应当符合国家制定的劳动基准。

2、工作地点：。

3、乙方应当提高职业技能，按相关标准及甲方依法制订并公示的劳动规章和合同约定履行劳动义务。

三、工作时间和休息休假

1、工作时间：乙方的岗位实行（标准、综合计算、不定时）工时工作制。其中，标准工时工作制度为（常白班、班运转工作制），每天工作小时，每周休息日为。实行综合计算工时工作制或不定时工时工作制的岗位（工种），应当经甲方报经劳动行政部门批准。

2、乙方享有法定休息休假权利，乙方具体休息办法和时间按甲方规定由双方商定。甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或在节假日加班的，应与工会和乙方协商同意，依法支付加班加点工资，或按规定安排补休。

3、乙方休息休假期间的工资支付或扣减办法按国家相关规定执行。

四、劳动报酬

1、每月日为甲方工资发放日，工资发放形式为（现金直接发放、委托银行发放），乙方的工资标准采用下列第（）方式确定：

（1）月薪制：每月为元，具体办法按照甲方依法制订的相关规定执行。加班加点工资按国家规定的加班工资的计发基数标准计算。

（2）基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法：乙方的基本工资为每月元（实行年薪制的每月预付工资为元）；绩效工资考核发放办法按乙方的业绩和甲方依法制订的相关规定考核确定。

（3）计件工资制：计件工资的劳动定额管理按照甲方依法制订的相关规定，乙方的定额单价为元。甲方确定、调整劳动定额的标准应当保证本单位与乙方同岗位90%以上的劳动者在法定工作时间内能够完成。超过法定工作时间及标准以外劳动定额，应当按照法定加班工资的标准计算计件工资。

（4）其他工资分配形式：

2、乙方从事可能产生职业病危害的岗位工种、夜班劳动、高温等作业的津贴、补贴，按国家和甲方有关规定或集体合同执行。

3、甲方向乙方支付工资时，必须出具工资清单，包括乙方姓名、发放时间、应付工资、实发工资、代扣和扣减工资等项目内容，由乙方签字确认。

4、甲方应当根据本单位的经济效益增长情况、当地政府发布的工资指导线、工资指导价位等标准，通过工资集体协商以及工资正常增长制度，合理增加乙方工资报酬。

五、社会保险

1、自劳动关系建立之月起，甲乙双方应当依法参加社会保险，按时足额申报缴纳社会保险费，其中乙方应缴纳的社会保险费由甲方代扣代缴。

2、甲方应当每年至少一次向本单位职工代表大会或本单位住所的显著位置公布本单位和个人全年社会保险费缴纳情况，接受乙方监督。

3、合同履行期间，乙方依法享受国家规定和双方约定的福利待遇。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

1、甲方保证执行国家关于特种作业、女职工和未成年工特殊保护的规定，对可能产生职业病危害的岗位向乙方履行如实告知义务，对乙方进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的伤亡事故，减少职业病危害。乙方从事有职业危害作业的，甲方应当定期为乙方进行健康检查，并在乙方离职前进行职业健康检查。

2、甲方承诺，为乙方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。乙方应当严格遵守国家和甲方规定的劳动安全规程和标准。

3、甲方及其管理人员应当保障乙方在工作场所内的生命安全和身体健康。乙方有权拒绝甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，并不视为违反本合同。乙方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。

4、乙方因工作遭受事故伤害或患职业病，甲方应当负责及时救治，并按规定为乙方申请工伤认定和劳动能力鉴定，保障乙方依法享受各项工伤保险及相关待遇。乙方患病或非因工负伤，甲方保证其享受国家规定的医疗期和相应的医疗待遇。

七、其他约定条款

1、试用期：乙方试用期自年月日起至年月日止，试用期乙方的工资待遇为元/月（或合同约定工资的%）。

2、培训服务期：乙方由甲方出资进行专业技术培训的，双方可依法约定服务期；乙方违反服务期约定，承担的违约金不超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。双方约定的培训和服务期协议为本合同的附件。

3、保密和竞业限制：乙方依法负有保守甲方商业秘密和知识产权的义务。乙方的保密范围为：，竞业限制的范围，竞业限制的区域为，竞业限制期限为月。竞业限制期间，甲方按月向乙方支付经济补偿元。双方约定的保密和竞业限制协议为本合同附件。

4、其他约定：

（1）甲乙双方应依据国务院《住房公积金管理条例》等有关规定缴存住房公积金，其中乙方应缴存的住房公积金由甲方代扣代缴。

八、本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行；若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。

涉及劳动者切身利益的条款内容或重大事项变更时，双方应当协商一致，以书面方式变更本合同。乙方确定居住地址为

劳动关系管理相关文件、文书的送达地址，如发生变化，乙方应书面告知甲方。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

劳动合同法条文解读全文篇二

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)：

劳动合同法条文解读全文篇三

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。

【律师观点】：立法宗旨开宗明义说保护劳动者的合法权益，

并不是说保护劳资双方的合法权益，劳动合同法作为一部规范劳动关系的社会法，其立法价值在于追求劳资双方关系的平衡。实践中由于用人单位太强势，而劳动者过于弱势，如果法律对用人单位和劳动者进行同等保护，必然导致劳资双方关系不平衡，背离劳动合同法应有的价值取向。因此，侧重保护劳动者的合法权益才能取得劳资双方关系的相对平衡。

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。

【律师观点】：本条增加了一个用工主体，即民办非企业单位，且规定事业单位与实行聘用制的工作人员可依照本法执行(法律、行政法规或者国务院另有规定的，从其规定)。

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。

【律师观点】：此条是订立、变更和履行劳动合同的基本原则，劳动合同的订立、变更、履行违反本条规定的，将直接导致无效的法律后果。

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。

【律师观点】：此条对用人单位影响深远，规章制度需与工会或者职工代表平等协商确定，民主管理发挥到了极限。实务操作中需掌握如下要点：1、并非用人单位所有制度均属于本条所称的“规章制度”；2、需严格履行“民主程序”，并保留相关证据；3、严格履行“公示程序”，并保留已公示的证据。

第五条县级以上人民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。

【律师观点】：三方机制的作用有待加强。但此条规定在实践中可能会流于形式，发挥不了作用。

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。

【律师观点】：实践中大多数工会主席由单位副职领导、原领导或者人事部门主管兼任。少数用人单位的工会主席是普通职工，没有多少发言权，自己的权益都很难维护。用人单位控制下的工会，工会不独立于用人单位，工会不便维权、不敢维权、不善维权，工会改革任重道远。

第二章劳动合同的订立

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。

【律师观点】：要求用人单位建立职工名册备查目的是为了解决劳动者在发生劳动纠纷时举证困难，难以证明双方劳动关系的存续情况，有这个规定，发生纠纷时用人单位就负有举证义务了。

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。

【律师观点】：告知义务很重要，劳资双方均有知情权。隐瞒真实情况将影响到合同的效力，另外，与合同无关的个人隐私劳动者可拒绝回答。操作实务中，从举证角度考虑，用人单位应当以书面形式告知劳动者，并保留相关证据，告知条款可在入职登记表中进行设计。

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。

【律师观点】：实务操作中，本条规定的“其它证件”包括但不限于下列证件：居民户口簿、毕业证、学位证、资格证、专业技能证书、职称评定证书等证件。“其它名义”实践中一般是以保证金、抵押金、培训费、服装费、纪律违约金等形式收取费用。禁止要求劳动者提供担保，是否可以要求第三人提供担保呢？法律没有明确规定，但是，从日常经验看，如果与劳动者无亲无故的第三方，谁会自愿给劳动者提供担保呢？显然，实质上还是等于要求劳动者提供担保。

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。

【律师观点】：劳动合同书面化是劳动合同法的基本要求。其目的是保护作为弱势群体的劳动者的利益，在出现劳动合同纠纷时，可以拿出充分的证据。不及时订立书面劳动合同的后果是每月支付2倍的工资，甚至于直接视为双方已订立无固定期限劳动合同，实践中大量存在的事实劳动关系即将退出历史舞台。用人单位应当改变观念，将上岗后再签合同转变为先签合同后上岗。操作实务中，应当注意两倍工资是从第二个月开始支付。

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。

【律师观点】：用人单位与劳动者之间是否存在劳动关系，用工是唯一标准，书面劳动合同仅作为一个证据存在，不能直接证明双方存在劳动关系。因此，即使双方签订了劳动合同，用工之前用人单位仍无需承担用人单位的法定义务。

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。

【律师观点】：劳动部关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明中规定：“同工同酬”是指用人单位对于从事相同工作，付出等量劳动且取得相同劳绩的劳动者，应支付同等的劳动报酬，操作实务中，实行同工同酬也存在一个举证问题，从事相同工作容易举证，但是付出等量劳动且取得相同劳绩却不容易举证了。

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。

【律师观点】：劳动合同法明确规定以劳动合同期限作为劳动合同的分类，劳动合同分类仅限于三种。劳动法规定的是劳动合同的期限分为三种：“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。”新法和旧法的规定还是有明显区别的。

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。

【律师观点】：劳动合同法颁布之前的合同可以约定合同终止的条件，达到约定的终止条件合同则终止，且无经济补偿金，为了限制用人单位随意约定合同终止条款，劳动合同法施行后只可以约定合同终止的时间了。

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。

【律师观点】：无固定期限劳动合同不是长期的、永久性的劳动合同，只是一个无确定终止时间的劳动合同而已，并非终身合同和铁饭碗，符合法定情形的，用人单位同样可以随时解除劳动合同，并没有用人单位想像的那么可怕。

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；

【律师观点】：劳动者在同一用人单位连续工作满十年的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位不得拒绝，必须订立。实务操作中须注意“连续”的含义。

【律师观点】：本项针对的是用人单位初次实行劳动合同制度和国有企业改制重新订立劳动合同的情形，与第(一)项是有区别的。以往实践中有的用人单位利用改制，让员工先签订一个短期合同，随后以劳动合同到期为由，任意终止老员工的劳动合同，此项对保护老员工很有意义。

(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。

【律师观点】：适用本项，需注意到用人单位可终止合同的权限在第一次合同到期时。连续订立二次固定期限劳动合同后，签订第三次合同时，如劳动者要求订立无固定期限劳动合同，用人单位不能拒绝，必须订立。所以，在订立第二次固定期限劳动合同时，实际上和已订立无固定期限劳动合同无多大区别。

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。

【律师观点】：视为已订立无固定期限劳动合同不等于双方就可以不签订书面合同，劳动合同法要求劳动合同书面化，即使已经“视为”已订立无固定期限劳动合同，双方仍需签订书面无固定期限劳动合同，否则用人单位需每月支付两倍工资。另外需注意，如果劳动者为达到签订无固定期限劳动合同的目的，故意不与用人单位签订固定期限劳动合同，导致双方自用工之日起满一年未订立书面劳动合同的，不能适用本规定，否则对用人单位不公平。

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。

【律师观点】：劳动合同法没有规定以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止需支付经济补偿金，也没有规定连续订立二次以完成一定工作任务为期限的劳动合同需订立无固定期限劳动合同，用人单位运用得好，可以降低解雇成本，运用得不好，也会弄巧成拙。

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。

【律师观点】：生效的要件是协商一致、签字或者盖章，可见盖章并非必须。实践中用人单位的法定代表或其代理人，或者劳资主管人员签名的，合同也可生效。另外，合同是否鉴证，是否用劳动部门的合同范本，是否备案并不重要。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

【律师观点】：实践中很多用人单位在签订劳动合同时只让劳动者在空白的劳动合同书上签名，签名后不给劳动者，发生纠纷时随意填写不利于劳动者的条款。因此，劳动合同必须给劳动者持有一份，否则用人单位需承担相应的法律责任。

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；

【律师观点】：(一)、(二)项是劳动合同法新增条款，约定

劳动合同主体的基本情况；

(三) 劳动合同期限；

【律师观点】：劳动合同期限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，选择哪种期限的劳动合同，视合同双方意思表示而定。

(四) 工作内容和工作地点；

【律师观点】：工作内容简而言之是劳动者该干什么，工作内容应当明确。工作地点如何约定？可否约定工作地点为“中国”或“省内”？从立法原意看，显然不行。实践中在合同中约定几个工作地点应当是可行的，但前提是劳动者确认。

(五) 工作时间和休息休假；

【律师观点】：工作时间和休息休假应当以国家法律规定为准。

(六) 劳动报酬；

【律师观点】：劳动报酬应当明确，实践中很多用人单位以保守工资秘密为由，不写报酬的具体金额，只写支付日期或者按公司相关规定执行，这样对劳动者非常不利。

(七) 社会保险；

【律师观点】：参加社会保险是劳资双方的法定义务，合同中是否约定意义并不大，起个警示作用而已。

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

【律师观点】：劳动者从事有毒有害的工种，用人单位招聘劳动者时，就应当将这些情况告知劳动者，合同中再进行明

确约定，加强用人单位的责任感。

(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

【律师观点】：本项主要是针对今后新制定的法律法规，现有的应当纳入劳动合同的事项已经完全列举了。

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。

【律师观点】：劳动合同必备条款属于法定条款，实践中操作空间不大，因此，约定条款的运用尤显重要。

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。

【律师观点】：本条与第十一条都规定了劳动报酬约定不明的处理，区别在于一个是有签订劳动合同，一个是未签订劳动合同，签了合同的，多了一个重新协商的机会。

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。

【律师观点】：原劳动部规定：劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；劳动合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日，本条有很大变化。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

【律师观点】：在劳动合同重新订立，劳动者工作岗位发生变化时，用人单位能否重新考察劳动者是否适合新的工作，能否再设定一个试用期？按照法条的文意解释，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，不能再次约定试用期。

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。

【律师观点】：除了这两种不得约定试用期的情况，很有一种情形也不得约定试用期，那就是非全日制用工。

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。

【律师观点】：实践中很多用人单位先和员工签订几个月的试用期合同，试用期满后再决定是否签订正式劳动合同，这是很愚蠢的，徒增加了一次短期的固定期限劳动合同，新法规定连续订立二次固定期限劳动合同的就可签订无固定期限劳动合同了。

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。

【律师观点】：本条的出台，用人单位随意约定试用期工资的行为寿终正寝了，发生纠纷时相同岗位最低档工资是多少举证责任也在用人单位。“本单位相同岗位最低档工资”、“劳动合同约定工资的百分之八十”、“最低工资标准”这三者中取其高者。

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。

【律师观点】：劳动合同法第四十条规定，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，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，但根据本条的规定，试用期内用人单位不得因客观情况发生重大变化而解除劳动合同。

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。

【律师观点】：如何区分本条的“专业技术培训”和劳动法第68条规定的“职业培训”，将决定双方的服务期协议是否有效。提供专项培训费用，进行专业技术培训是服务期协议存在的唯一条件，提供住房、汽车、户口等特殊待遇已经不能约定服务期了。实务操作中用人单位应当在服务期协议中明确专项培训费的构成，除培训费用外，还应当包括交通费、住宿费、伙食费等费用。

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。

【律师观点】：实践中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，但未与劳动者约定服务期，劳动者解除劳动合同的，是否需支付违约金？按照本条的规定，劳动者支付违约金的前提是违反服务期约定，没有服务期约定的，不承担支付违约金的责任。

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。

【律师观点】：用人单位与劳动者约定较长期限的服务期的，劳动者在服务期内也享有按照正常的工资调整机制提高劳动报酬的权利。

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。

【律师观点】：实务操作中适用本条，应当把握如下原则：1、竞业限制补偿必须在解除或者终止劳动合同后支付，不能约定包含在工资中；2、竞业限制补偿金必须在竞业限制期限内支付，支付周期为每月支付一次，“提前支付”“按季度支付”等约定均不合法；3、违约金数额法律未限制，由合同双方自由约定。

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。

【律师观点】：实务操作中，“其它负有保密义务的人员”不容易界定，在为用人单位提供劳动的过程中，劳动者是否知悉商业秘密很难有明确的标准，在实践中往往由用人单位来认定，所有劳动者均可成为“其它负有保密义务的人员”，因此很难避免用人单位将竞业限制适用到普通劳动者身上，使竞业限制变成用人单位的一种特权，侵犯了普通劳动者的择业自由。另外，“地域”的自由约定，将出现劳动者在全

世界范围内承担竞业限制义务的约定。

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。

【律师观点】：劳动者以他人名义开业生产或者经营同类产品、从事同类业务，自己在幕后操作，同时还可每月从原单位领取“竞业限制补偿金”，用人单位要想举证，难！

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。

【律师观点】：实践中以高额违约金限制劳动者流动是用人单位的制胜法宝之一，劳动合同法的施行，“违约金时代”将一去不复返！严格来说，劳动者承担违约金仅限于违反竞业限制协议。违反服务期约定所承担的后果仅仅是将用人单位支付的培训费按比例返还而已，这不能算真正意义上的违约金，毫无惩罚性可言。

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。

【律师观点】：劳动者提供虚假学历证明，合同可能因欺诈而无效；与16岁以下未成年人签订合同，合同违反法律强制性规定而无效；“用人单位有权根据生产经营变化及劳动者的工作情况调整其工作岗位，劳动者必须服从单位的安排”，可

能因排除劳动者权利无效。

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。

【律师观点】：实践中最常见的是劳动合同部分无效，如劳动合同中规定未经批准不得辞职、加班不给加班费、工作受伤自己负责等。该部分虽无效，但对其它条款没有影响，不能因此认定为整个合同无效。

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。

【律师观点】：如果合同约定的劳动报酬远高于相近岗位报酬(比如高薪从海外挖来的高端人才)，但由于用人单位的原因导致合同无效，最终劳动报酬参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定，这对无过错的劳动者的不公平的，我认为应当根据造成合同无效的过错责任分别作出规定更合理。

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。

【律师观点】：全面履行原则是合同履行的基本原则，本条采纳了《合同法》中的规定。全面履行包括了亲自履行、全面履行、协作履行几方面的内容。

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。

【律师观点】：劳动报酬的支付不仅要及时，还要足额。本条规定劳动者可申请支付令，看起来很美，但“支付令”并非“执行令”，用人单位只要一提出书面异议，支付令将自动失效，劳动者还得从仲裁程序从头再来，如果《劳动争议调解仲裁法》不对此进行特别规定，该条对劳动者来说弊大于利。

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。

【律师观点】：支付加班费的前提是用人单位“安排加班”，如用人单位未安排，劳动者主动、自愿加班的，显然不在此限。

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。

【律师观点】：合同虽需“全面履行”，但劳动者也有权说“不”。

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。

【律师观点】：万变不离其宗，合同仍需履行。

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。

【律师观点】：劳动合同的订立、变更、履行均要求书面化，虽然“死板”、“凝固”，但对保护劳动者权益还是有积极作用的。实践中用人单位单方面随意调整员工工作岗位、工作地点、劳动报酬的案例实在太多了，现在，无书面变更协议的，变更行为无效。变更后的劳动合同文本由用人单位应当交付一份给劳动者持有。

第四章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。

【律师观点】：关于协商解除，用人单位提出的，需支付经济补偿，劳动者提出的，用人单位可不支付经济补偿。实务操作中，用人单位和劳动者均需保留相关证据，以证明协商解除的动议由谁提出。

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。

【律师观点】：劳动者履行提前通知义务(书面形式)，一定要保留用人单位签收的证据，用人单位拒绝签收的，最好可以提供其它证据证明已经书面通知了用人单位(如ems快递详情单)，否则，发生纠纷时，用人单位反过来说你未履行提前通知义务擅自离职，那就被动了，另外，注意试用期内劳动者不再是可以随时通知解除劳动合同了。

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；

【律师观点】：强行给员工“放假”或“停工”，可视为未提供劳动条件；

(二)未及时足额支付劳动报酬的；

【律师观点】：拖一天或少付一元，也是未及时足额支付劳动报酬；

(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

【律师观点】：劳动法规定的五项保险，一直得不到有效执行，有了这条规定，情况或许会有改观。用人单位不参加社会保险、只参加部分险种、不按劳动者工资水平缴纳社保，均属未依法缴纳。除了劳动者可解除劳动合同外，用人单位必须补缴社会保险费，并承担由此给劳动者造成的损失。

(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；

【律师观点】：实践中很多用人单位规章制度均存在不合法的规定，原因不是用人单位要违法，而是不知道该规定违法，看来，规章制度还是由专业人士审查更保险。规章制度的违法包括内容违法和程序违法，但要适用本项规定，除了违法外还需符合损害劳动者权益的条件，虽违法，但未损害劳动者权益的，劳动者不能以本项规定解除劳动合同。

(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。

【律师观点】：兜底条款，避免遗漏，且为今后新制定法律预留接口。

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。

【律师观点】：以上第一款共六项情形劳动者均需事先通知用人单位方可解除合同，此款无须事先通知。

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；

【律师观点】：“严重”二字很重要，什么情况属于“严重”，应当在规章制度中进行明确以利于操作。

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

【律师观点】：怎样才算“严重影响”，这个举证责任有点难，从实务操作角度看，用人单位选择第二种方式即向劳动者提出改正要求更容易操作，也更容易举证。实践中可书面通知劳动者，要求其在指定期限内提供其它用人单位出具的已解除劳动合同的证据。

(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；

【律师观点】：劳动者的欺诈手段，基本上提供虚假资料，如假文凭、假证件、假经历等；因此，用人单位应当建立行之

有效的入职审查制度，并且适当运用知情权的法律规定。

(六)被依法追究刑事责任的。

【律师观点】：法律仅限于被追究刑事责任，被劳教、刑事拘留、行政拘留均排除在外；实践中需注意：被人民检察院免于起诉的或被人民法院依据刑法规定免于刑事处罚的，用人单位可依本项规定解除劳动合同。劳动者被人民检察院作出不予起诉决定的，用人单位不能依本项规定解除劳动合同。劳动者被劳动教养的，用人单位也不得依本项规定解除劳动合同。

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：

【律师观点】：用人单位需充分掌握医疗期的有关规定，否则，少算一天都会被认定为违法解除，得支付赔偿金了。另外需注意解除劳动合同之前必须先另行给劳动者安排一个工作，不能医疗期满后即直接解除劳动合同。

(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；

【律师观点】：这里的“调整工作岗位”是不需劳动者同意的，实践中用人单位在适用时需注意劳动者不能胜任工作的，需经过培训或调整工作岗位的程序，只有在培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的才可解除劳动合同。

(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。

【律师观点】：客观情况发生重大变化，法律只赋予用人单

位解除权，这对劳动者好像不公平，很多情况下，劳动者更想解除。实务操作中，解除劳动合同之前需经协商程序，用人单位需举证，未经协商而直接解除劳动合同的，视为违法解除劳动合同。

第四十一条有下列情形之一的，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；

【律师观点】：劳动法规定裁一人也得履行本条规定的程序，此条与劳动法的规定相比，放宽了裁员的标准，增加了裁员的范围。

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。

【律师观点】：用人单位在六个月内重新招用人员的，未通知被裁减的人员，而另聘他人的，如果被裁减人员主张权利，且条件相当的，用人单位应当赔偿损失、恢复劳动关系，且根据劳动部的有关规定，其工作年限与裁员前工作年限应当连续计算。

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。

【律师观点】：劳动者具备上述条件不代表有了“护身符”，如有第三十九条之情形的，用人单位同样可解除劳动合同。

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。

【律师观点】：实务操作中，用人单位单方解除劳动合同，不事先将理由通知工会，或不研究工会的意见，不将处理结果书面通知工会，其解除行为是否有效？劳动合同法对此进行了回避，没有明确规定。看来得由实施细则或司法解释进行规定了。

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。

【律师观点】：特别注意第(二)项，达到退休年龄劳动合同不一定终止，开始依法享受基本养老保险待遇才算数。第(三)项，如劳动者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的，劳动合同终止后，劳动者又出现了，怎么处理？如劳动者出现时原劳动合同尚未到期，劳动者主张恢复劳动关系的，应当恢复。

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。

【律师观点】：实践中比较常见的是劳动合同期满时，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的，劳动合同应当顺延至医疗期满终止；女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当顺延至哺乳期满。劳动者丧失或者部分丧失劳动能力的，按照如下原则处理：(1) 完全丧失劳动能力(1-4伤残)，劳动关系不得解除、不得终止，劳动者保留劳动关系，退出生产岗位直至退休；(2) 大部分丧失劳动能力(5-6伤残)，

劳动者可以提出解除或者终止劳动关系，但用人单位不得提出解除或者终止劳动关系；(3) 部分丧失劳动能力(7-10伤残)，劳动者可以提出解除或者终止劳动关系，但用人单位不得提出解除劳动关系，但劳动合同期满，用人单位可以终止劳动合同。

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；

【律师观点】：这就是实践中所称的“被迫解除劳动合同”，劳动者依第三十八条规定解除劳动合同的，法律没有规定需书面形式通知，但从实务操作中举证角度出发，建议采用书面形式，且保留送达证据。

【律师观点】：注意这里强调解除劳动合同是用人单位提出的，劳动者提出的，用人单位无需支付经济补偿。

(三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

【律师观点】：理论上称为“非过失性辞退”，共有三种情形，即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；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；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。此三种情形下，劳动者无过失，用人单位也无过错，但为了保护劳动者，仍需支付经济补偿。

(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；

【律师观点】：裁员，支付经济补偿是应该的。

【律师观点】：注意：合同终止需支付经济补偿，仅限于固定期限劳动合同。如果是以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止，无需支付经济补偿。

(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；

【律师观点】：用人单位被依法宣告破产的以及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而导致劳动合同终止的，劳动者无过错，用人单位支付经济补偿天经地义。

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

【律师观点】：兜底条款，为今后法律预留接口。

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。

【律师观点】：如果劳动者工作时间正好是六个月，经济补偿该按半个月还是一个月计算？我国法律规定“以上”、“以下”、“以内”、“届满”，一般包括本数；所称的“不满”、“以外”，一般不包括本数。所以工作时间正好六个月的，经济补偿按照一个月工资计算。

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。

【律师观点】：计算封顶仅适用于高工资收入者，即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劳动者，普通工资收入的劳动者不适用。

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。

【律师观点】：实务操作中需注意“月工资”是一个总额的概念，包括标准工资、加班工资、津贴补贴等，具体规定可参照《工资总额组成规定》。

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。

【律师观点】：赔偿金不等于经济补偿金，支付了赔偿金外，是否还需支付劳动合同解除或终止的经济补偿金，这是一个值得思考的问题，劳动合同法未明确规定，但从条文文意解释，似乎不能同时适用。目前法律规定能同时适用的仅限于一种情形：最高人民法院关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国工会法》若干问题的解释第六条规定，根据工会法第五十二条规定，人民法院审理涉及职工和工会工作人员因参加工会活动或者履行工会法规定的职责而被解除劳动合同的劳动争议案件，可以根据当事人的请求裁判用人单位恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬；或者根据当事人的请求裁判用人单位给予本人年收入二倍的赔偿，并参照《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第八条规定给予解除劳动合同时的经济补偿金。

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。

【律师观点】：实践中由于社保账户还无法做到全国转移，劳动者在不同地区之间跳槽，短期的社保账户就成了食之无味、弃之可惜的“鸡肋”。社会保险关系无法跨地区转移接续，也导致了现阶段很多劳动者宁愿用人单位支付现金而不愿意参加社会保险，此条仅是一个倡导性条款，尚无法解决现实问题。

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。

【律师观点】：不出证明、不移档案、不移保险，是很多用人单位挟制劳动者的常用招数，劳动合同法首次规定不出证明造成劳动者损失的，需承担赔偿责任，不移档案需受处罚。但实务操作中好像也不一定对劳动者有利，档案和社保转移一般均要求劳动者有新的接收单位，所以是否需要转移应当考虑劳动者的意愿，也需要劳动者的配合。一律的要求用人单位在十五日内办理转移，不一定符合劳动者的利益。

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。

【律师观点】：工作交接是用人单位支付经济补偿的前置程序，实务操作中建议用人单位与劳动者在劳动合同中约定工作交接条款。

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。

【律师观点】：为什么是二年？不是一年、三年？我想应当是与劳动保障监察条例衔接吧，劳动保障监察条例规定：违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再

查处。

第五章特别规定

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。

【律师观点】：本条是关于订立集体合同的规定，可以概括为十二个字：平等协商、民主程序、订立主体。实务操作中注意集体合同的制定民主程序以及签订的主体。

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。

【律师观点】：此条是关于订立专项集体合同的规定，正因为“专”，所以不“全”，专项合同中未约定的内容，应当另行签订劳动合同进行明确。

第五十三条在县级以下区域内，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。

【律师观点】：注意行业性集体合同、区域性集体合同适用的区域为县级以下区域。

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。

【律师观点】：履行报批程序是集体合同生效的前提条件，生效后的集体合同具有普遍的约束力，即使新入职的新员工也同样适用。

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人民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。

【律师观点】：订立了集体合同后，劳动者获得的实际权利往往会大于政府最低标准，这就是签订集体合同的优势。

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。

【律师观点】：注意用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，提起仲裁或诉讼的主体是工会而非劳动者，协商是必经程序，仲裁诉讼是否可选择适用，将由《劳动争议调解仲裁法》予以明确。

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。

【律师观点】：公司法规定有限责任公司注册资本的最低限

额为人民币三万元，法律、行政法规对注册资本的最低限额有较高规定的，从其规定，劳务派遣公司注册资本不得少于五十万元属于特别规定。

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。

【律师观点】：明确劳务派遣单位应当承担用人单位的义务及与劳动者签订合同的必备条款。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同必备条款更多，用工单位以及派遣期限、工作岗位必须在劳动合同中予以明确。

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人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

【律师观点】：实践中劳务派遣处于法律真空地带，其不正常发展有点泛滥，为了限制这种不正常的发展，劳动合同法的两大招数“签订二年以上合同”“劳动者无工作期间每月支付最低工资”势必让劳务派遣有序发展。实务操作中，劳务派遣单位与被派遣劳动者连续订立两次固定期限劳动合同后，是否需订立无固定期限劳动合同？有人认为，《劳动合同法》规定用人单位与劳动者签订两次固定期限劳动合同后再签订劳动合同根据劳动者意愿可以签订无固定期限劳动合同，这是一般性规定；在“劳务派遣”一节中又规定劳务派遣单位要与劳动者签订二年以上固定期限劳动合同，这属于特殊规定。因此劳动者不能与劳务派遣单位签订无固定期限劳动合同，也就是说只能永远签订二年以上的固定期限劳动合同。笔者认为，派遣单位也是劳动合同法所称的用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳动合同法规定的用人单位

的应尽义务，派遣单位均应当执行，这是一个大前提，包括符合无固定期限劳动合同签订条件时，应当签订无固定期限劳动合同。

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。

【律师观点】：劳务派遣单位与用工单位之间为民事法律关系，签订的劳务派遣协议为民事合同，受民法调整。实务操作中，派遣单位的利益是否能够得到最大保护，法律风险是否能够最小化，很大程度上取决于派遣协议的制作水平，因此，派遣单位应当高度重视派遣协议的制作。

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。

【律师观点】：用工单位为什么要分割订立数个短期协议?主要是为了逃避社会保险和合同期内正常工资调整，对此法律做了禁止性规定。

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。

【律师观点】：此条规定了劳务派遣单位的义务，即告知义务、工资支付义务、禁止收费义务。

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。

【律师观点】：经济越落后的地方，劳动力越过剩，有的劳务派遣公司从经济不发达地区招收劳动者，派遣到经济发达地区的用人单位工作，利用地区间经济发展不平衡，工资标准差别大，赚取其中差价。劳务派遣公司从用人单位处拿的是按经济发达地区的工资标准计算的工资，而付给劳动者的工资则按照经济落后地区的工资标准计算。劳动者权益受到严重侵害，本条对此行为进行了规制。本条的出发点是为了保护劳动者的利益，但是，该条款也是一把双刃剑，实务操作中，如果从经济发达地区向经济落后地区派遣，按照本条的规定，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，应当按照用工单位所在地的标准执行，这又实际上会损害劳动者的利益。

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；
- (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。

【律师观点】：派遣过程的不透明，方便了派遣单位损害劳动者的利益。本条第一款的规定杜绝劳务派遣的“暗箱操

作”，规定了用工单位的义务，第二款规定了接收劳动者必须“自用”。

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。

【律师观点】：劳务派遣领域中对劳务派遣工往往不实行同工同酬，而是以身份计酬，派遣工的工资待遇比“正式员工”的工资待遇低得多，身份歧视问题突出，本条的制定，实务操作中更充分的保护劳动者的利益。实践中有些用人单位为了规避对派遣工必须同工同酬的规定，将某些岗位全部实行劳务派遣，使用人单位内部的“同工”彻底消失，从而使“同酬”失去基础，如何处理？笔者认为应当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。

【律师观点】：根据我国目前实际情况，工会的力量仍显得较单薄，实务操作中，由于劳动者实际工作所在地在用工单位，因此，在用工单位依法参加或者组织工会，更方便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。

【律师观点】：协商解除劳动合同、被迫解除劳动合同同样适用于被派遣劳动者，该支付经济补偿的，派遣单位同样需依法支付。实务操作中，如果用工单位未依法提供劳动保护或者劳动条件的，或用工单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害被派遣劳动者权益的，被派遣劳动者因此而提出解除劳动合同似乎找不到法律依据。

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。

【律师观点】：被派遣劳动者不符合录用条件、严重违纪、违法、不能胜任工作等情形，用工单位可以将劳动者退回，派遣单位可以依法解雇，这种情况下，派遣单位可不支付经济补偿。

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。

【律师观点】：有些用人单位为了降低用工成本，把单位内部长期固定的正常工作岗位转为劳动力派遣岗位，同时与劳务派遣公司合作，劳动者还是那些劳动者，但被转变为由劳务公司派遣，收入大幅降低。实践中劳务派遣范围的随意扩大现象严重，发展到很多企业在长期性、稳定性的工作岗位上也使用劳务派遣工，劳务派遣大有成为主流用工形式之势，为了遏制这种不正常发展，本条明确了劳务派遣的适用范围，一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。但是需注意，法条规定“一般”在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，而不是“应当”，可见并非强制性规定，实务操作中本条的可变性很大。

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。

【律师观点】：实践中有的用人单位自己成立劳务派遣公司，把自己的员工全部通过自己的劳务派遣公司派遣给本单位，用工关系性质转变，劳动者收入降低，企业用工成本降低。其间的差价直接奖励给了单位的有关管理人员。劳务派遣还成为少数企业的不正常发财途径。本条禁止用人单位为了规避用工成本自设劳务派遣公司的行为。违反本条规定的，属于违反法律强制性规定，行为无效。

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。

【律师观点】：本条是对非全日制用工形式的定义，与劳动和社会保障部《关于非全日制用工若干问题的意见》中的规定有较大区别。实践中还有一种以完成一定项目的非全日制用工形式。实务操作中如果劳动者周工作时间超过二十四小时，用人单位是否需支付加班费？按照何种标准支付？法律没有明确规定。

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。

【律师观点】：非全日制用工双方当事人可不签订书面合同，可建立双重或者多重劳动关系，这就是非全日制用工灵活的典型体现。

第七十条非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

【律师观点】：非全日制用工双方当事人虽不能约定试用期，但双方当事人任何一方却都可以随时通知对方终止用工，是否约定试用期对非全日制用工没有意义。

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。

【律师观点】：非全日制用工中，双方当事人解除合同、终

止合同均无需理由，无需支付经济补偿，非全日制用工虽灵活，但对劳动者却显得不公平，立法者的目的是“牺牲”小部分劳动者的利益去换取非全日制用工的蓬勃发展。

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人民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。

【律师观点】：此条规定了非全日制用工劳动报酬的“两不”原则，我更关心的是用人单位违反这“两不”原则的，劳动者有什么救济途径。要求支付经济补偿？看来行不通。唯有通过劳动监察程序去“责令”限期支付或补足差额了。

第六章 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。

县级以上地方人民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。

县级以上各级人民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。

【律师观点】：本条规定了劳动合同制度监督检查的体制。劳动合同制度实施的监督管理权属于劳动行政部门。

第七十四条县级以上地方人民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。

【律师观点】：本条列举了劳动行政部门监督监察的具体事项，我们唯有希望劳动行政部门真正能够严格执法。

第七十五条县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，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。

【律师观点】：本条规定了监督检查措施、程序和文明执法要求。

第七十六条县级以上人民政府建设、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

劳动合同法条文解读全文篇四

劳动合同，是指劳动者同企业、国家机关、事业单位、民办非企业单位、个体经济组织等用人单位之间订立的明确双方权利和义务的协议。

根据《劳动合同法》第二条的规定，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。民办非企业单位等组织包括民办非企业单位、基金会、合伙合作律师事务所等组织。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》第九十八条规定，本法自2008年1月1日起施行。

用人单位依照法定程序制定、内容不违反法律法规并向本单位职工公示使其知悉的规章制度，对本单位以及本单位的劳动者具有约束力，本单位以及本单位劳动者应当遵守。

根据《劳动合同法》第四条的规定，直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者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事项。

根据《劳动合同法》第七条、第十条规定，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。根据以上规定，即使用人单位没有与劳动者订立劳动合同，只要用人单位对该劳动者存在用工行为，则双方之间就建立了劳动关系，劳动者就享有劳动法律、法规规定的权利。

根据《劳动合同法》第九条规定，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。其他证件包括学历证书、毕业证书、职业资格证书等。

根据《劳动合同法》第十条的规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

根据《劳动合同法》第十条的规定，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1个月内订立书面劳动合同。也就是说，法律提倡用人单位在建立劳动关系之日即用工之日就与劳动者订立书面劳动合同，但是如果用人单位没有在建立劳动关系之日与劳动者订立书面劳动合同，只要在自用工之日起1个月内订立了书面劳动合同的，就不属于违法行为。

根据《劳动合同法》第四章的规定，解除劳动合同必须符合法定情形，不可以任意解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第四章的规定，劳动合同的解除分为三种，即双方协商解除劳动合同、劳动者单方解除劳动合同和用人单位单方解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第四十四条的规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：(1)劳动合同期满的；(2)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；(3)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；(4)用人单位被依法宣告破产的；(5)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；(6)法律、行政法规规定的其他情形。

根据《劳动合同法》第四十六条的规定，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订劳动合同的情形外，用人单位依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；用人单位被依法宣告破产或者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

提前解散而终止劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

根据《劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定，用人单位违法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，用人单位应当依照经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。

劳务派遣，是指劳务派遣单位与被派遣劳动者订立劳动合同后，将该劳动者派遣到用工单位从事劳动的一种特殊的用工形式。在这种特殊用工形式下，劳务派遣单位与被派遣劳动者建立劳动关系，但不用工，即不直接管理和指挥劳动者从事劳动；用工单位直接管理和指挥劳动者从事劳动，但是与劳动者之间不建立劳动关系。

非全日制用工情况下，双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。

劳动合同法条文解读全文篇五

《中华人民共和国劳动合同法》是为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，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。

依照现行《劳动合同法》规定，用人单位多支付劳动者一个月工资，要求劳动者立即交付手头工作是不违背法律规定的。

新版《劳动法》对裁员的限制性规定也作了进一步说明：用人单位一次性裁减人员占职工总数10%以内的，不需要走程序。

同时，《劳动法》对辞退弱势员工的规定相应增多了。

好，继续我们的话题。

我们好多单位都是希望，我今天通知你，多给你一个月的工资，明天你就别来了，为什么呢？因为他觉得这样方便，也容易减少单位的损失，所以都希望这样。

按照原来《劳动法》的规定，人家你说我多给你一个月工资，明天你就别来了，今天你把工作给我交了，劳动者说可以，相当于双方协商一致，没问题，可以这么干，但是劳动者说不行，那你单位你还得要提前30天通知，因为《劳动法》说的，你必须提前30天通知。

所以这个要按照原来的规定是应该要这么来操作的，但是现在人家规定了，说你或者额外支付一个月的工资，也可以解除劳动合同，也就是说，我们现在单位要说你今天把工作交了，我多给你一个月工资，明天你就别来了，劳动者说不行，那劳动者是违法的，我们单位现在这么操作是符合法律规定的。

所以这个规定应当说对于用人单位更加有利了，更加灵活了，两种方式你可以自行选择。

下面的第三点，裁员的限制性规定放宽了，这是41条第1款的规定，41条它说，用人单位裁减20人以内的，或者是不足20人，占职工总数10%以内的，你不需要走程序，也就是不需要争求工会的意见，向员工作出说明，向劳动行政部门报告等等，不需要走程序，你裁就行了。

这跟《劳动法》相比，劳动法是没有这个规定的，它有规定说，你裁减20人以上，或者是占职工总数10%以上的，需要走程序，但是你可以裁减人员的具体情况，他又放宽了。

原来《劳动法》的规定说，是濒临破产，法定整顿期间你才能裁员，现在说了除了这种企业濒临破产的情况以外，还增加了三种情况，你都可以裁减人员，所以裁员的限制性规定是放宽了。

下面就是第三点，辞退弱势员工的规定增多了，这是42条第1项，第2项和第5项就是新内容，还有第45条跟《劳动法》相比，也是一个新规定。

42条第1项说从事接触职业病危害作业的劳动者，未进行离岗前职业健康检查，或者一次职业病病人在诊断或者医学观察期间的，这个你是不能解除合同的，说这就是跟《职业病防治法》衔接了一下，《劳动法》上是没有这个规定的。

然后是第2项，第2项，前半句话跟劳动法是一样的，后半句话是说被确认丧失或部分丧失劳动能力的，是可以解除劳动合同的，也就是说，因工负伤的劳动者只有被鉴定为伤残等级的，用人单位才不能解除劳动合同，没有鉴定为伤残等级的，用人单位可以按照法律规定解除劳动合同的。

再就是第5项，在本单位连续工作满15年，而且距离法定退休年龄不足5年的，这个用人单位也不能解除劳动合同，这个用人单位也不能解除劳动合同，也不能解除劳动合同，说这个也是一个新规定，关于弱势员工，新的规定是增加了这么几项。

再就是45条，它说劳动合同期满了，由本法第42条规定情形之一的，劳动合同应当续延到相应的情形消失，它讲到是42条的六种情况，都不能终止合同了。

要按照我们《劳动法》的规定，劳动法是根本没有，我们劳动部有政策性的规定，它只是规定了42条的第3项和第4项，也就是患病医疗期满和女职工在三期内的，劳动合同期满，单位不能终止合同，一定要等到医疗期满或者是三期满，你

才能终止。

现在人家

说，42条的6项都不能终止了，都要等到这六种情况消失之后，你才能够终止。

第五点需要注意的就是辞退员工，要事先征求，就是把理由通知工会，这是43条的规定，我们用人单位要解除劳动者的劳动合同，这样一种辞退员工的情况，你一定要注意法律规定的程序，我们要保留证据，要注意书面通知。

如果人家工会对我们用人单位提出了不同的意见，要要求他要书面提出，单位要注意认真研究之后，要给予书面答复，这就是43条的规定，我们要注意的。

这就是第六。

下面是第七，用人单位向劳动者支付经济补偿金的规定变化比较大。

这就是46条，第1，2，5，6项，先看46条第1项这个规定，是说劳动者利益受侵害，随时辞职，用人单位需要向劳动者支付经济补偿金，这是第1项规定。

第2项规定是说双方协商解除劳动合同，只有用人单位提出来，我要解除劳动合同，双方协商一致，解除合同，单位才需要给经济补偿金。

如果说劳动者提出来，我要解除劳动合同(第42条)合同，单位和人家协商一致，解除合同的，这个是可以不给经济补偿金的，这是第2项的规定。

第6项规定是说，如果是企业要破产了，或者是企业要撤销、

要解散这样一些情况，需要终止劳动合同，你用人单位你还得要给劳动者经济补偿，这就是这个第6项的规定，46条第6项的规定。

那么根据46条的规定，我想请大家要注意转变一下用人单位对无固定期限劳动合同的认识，要转变一下这个观念。

者，一般都是工作年限比较长的，所以用人单位向劳动者支付经济补偿金，一支付就是一大笔，所以这个成本是比较高的。

有固定期限合同成本就低呀，因为终止合同是可以不给的，而有固定期限合同，比如一年一签的，很快一年就期满，期满的一终止合同，一分钱不给，走吧。

所以有固定期限合同，结束的时候，它的成本是比较低的，这是在现在的条件下是这样。

可是按照《劳动合同法》的规定，终止合同你也得要给经济补偿金，因此无固定期限合同结束的成本，和固定期限合同结束的成本基本上都拉平了。

所以用人单位对这个无固定期限合同应该有一个新的认识，应该看到无所谓了，签什么期限合同都可以了，都对单位影响不大。

所以立法者现在他的用意就是要引导着用人单位尽量地把这个劳动合同期限签长一点。

今后在我们国家应当出现一种什么什么局面呢？要以无固定期限合同为主，以固定期限劳动合同为辅，要出现这么一种局面。

这种局面现在在一些发达国家，就是已经出现了，比如日本，

再比如西欧一些发达国家，都以无固定期限劳动合同为主，目的就是想让劳动者有一个职业稳定感，安全感，这样也有利于生产经营，对用人单位也是有好处的，这就是立法者的意图，所以我想在这强调一下。

然后我们再看第47条，47条，它是三款规定，前两款规定，我认为都是非常好的，第一款他把这个支付经济补偿金的年限的计算给细化了。

我们单位只要给他一个半月工资的经济补偿金，就可以了。

所以我觉得这个规定更加合情理了。

那么第2款规定，就是对高工资的劳动者，他有限制的予以保护。

也就是说，有些劳动者他的工资保护，要超过了当地社平工资，月社平工资的三倍，那么用人单位向他支付经济补偿金的标准，就按当地社平工资的三倍为标准来支付，他计算的这个工作年限最长不超过12个月，这就是对高工资的劳动者的一种限制性的保护。

那么这种规定，对于用人单位来讲，应当说是比较合情理的，因为在我们现实工作当中，我们看到，有些劳动者向用人单位要求经济补偿金的数额是非常高的呀，高达上百万，这种情况是有的，很惊人，所以现在这个规定，我认为是对用人单位来讲，更公平了，因为这个经济补偿金，他的本意就是要补偿一下这个劳动者在失去工作的情况下，他的一些生活上的损失，就是做一个补偿，所以这种补偿对用人单位你也得要注意要公正一点，公平一点，不能让他出的太多。

所以这个47条这两款的规定是非常好的。

再往下，咱们看第八个需要注意理解的，就是用人单位违法

辞退员工的成本加大了，这是48条和47条的规定。

按照这两条的规定，如果我们用人单位违法辞退了员工，那么你要向员工支付赔偿金，赔多少呢？要按照应当给人家经济补偿金的两倍来赔，应该是这样的。

比如，这个员工不胜任本职工作，我们单位没有给人家培训，或者也没有给人家调岗，就直接就把人给开了，那么这就是违法辞退，你就得要给人家赔偿金，赔多少呢？比如这个劳动者你应当给人家三个月的工资的经济补偿，你现在就得要给六个月了，要给人家赔偿金。