

# 中华人民共和国劳动合同法修正案(汇总6篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？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。

## 中华人民共和国劳动合同法修正案篇一

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。

## 中华人民共和国劳动合同法修正案篇二

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，劳动合同应当顺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

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。

**【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上区域。

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

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

## 中华人民共和国劳动合同法修正案篇三

劳动法作为独立的法律体系，与产业革命的蓬勃发展及工人运动的日益壮大密切相关。下面是小编收集的劳动合同法解读加班，希望大家认真阅读！

为了保障劳动者劳逸结合，保持其身心健康，保证其有必要的时间进行文化娱乐和科学技术学习，使其有必要的时间料理家务、教育子女、改善健康状况和生活环境，我国宪法规定了公民有休息权。为了保障公民的休息权，劳动法规定了完整的工作时间和休息休假制度，本条的规定，是对劳动法的工作时间和休息休假制度的补充。

目前，我国的工作时间和休息休假制度，主要体现为以下三个方面：

## 1、实行劳动者八小时工作制

1994年的劳动法对八小时工作制作了完整的规定。即国家实行劳动者每日工作时间不得超过八小时、平均每周工作时间不得超过四十四小时的工时制度，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日，这是法定的标准工作时间。对于实行计件工作的劳动者的工时参照八小时工时制度加以计算，合理确定其劳动定额和计件报酬标准。当然，企业因生产特点不能实行八小时工作制和每周至少休息一日的制度的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法，但该其他工作和休息办法必须使劳动者的休息权得到充分有效的保障。

1995年国务院颁布实施的《国务院关于职工工作时间的规定》又在劳动法的基础上对八小时工作制作了进一步的规定。即职工每周工作四十小时。在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的，按照国家有关规定执行；这主要是指在严重有害健康和劳动条件恶劣以及对女职工和未成年工实行特殊保护的条件下实行的少于标准工作日时数的工作时间制。国家机关、事业单位实行统一的工作时间，星期六和星期日为周休息日；企业和不能实行星期六和星期日为周休息日的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日。

## 2、规定法定节假日、年休假和职工探亲假等休假制度

在元旦、春节、国际劳动节、国庆节以及法律法规规定的其他节假日，用人单位必须安排劳动者休假。

国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。年休假是指，职工每年在一定时期内享有保留工作和工资的连续休息的时间。

根据《国务院关于职工探亲的规定》，享受职工探亲假的条件是，凡是在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作满一年的职工，与配偶不在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的待遇；与父母不在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父母的待遇。职工探亲假，是指职工与配偶、父母团聚的时间。另外根据实际需要，给予路程假。

### 3、对加班进行限制性规定

加班，也称延长劳动时间，是指用人单位经过一定程序，要求劳动者超过法律、法规规定的最高限制的日工作时数和周工作天数而工作。

为了保障劳动者的休息权和身体健康，我国严格限制用人单位延长劳动者的工作时间，劳动法明确规定用人单位不得违反劳动法的有关规定延长劳动者的工作时间。这就是说，一般情况下，用人单位不得随意安排劳动者加班。

用人单位安排劳动者加班，依据我国劳动法的有关规定，需要注意的以下几个问题：(1)首先，由于用人单位的生产经营需要，确实需要延长工作时间的。生产经营需要主要是指生产任务紧急，必须连续生产、运输或者经营的。(2)其次，必须与工会协商，经工会同意。用人单位决定安排劳动者加班的，应把安排加班的理由、涉及人数、时间长短等情况向工会说明，征得工会同意后，方可延长工作时间。如果工会不同意，不可以强令劳动者加班。(3)再次，必须与劳动者协商。用人单位决定安排劳动者加班的，应进一步与劳动者协商，因为加班需要占用劳动者的休息时间，只有在劳动者自愿的情况下才可以安排加班。如果劳动者不同意，亦不可强令其加班。因为劳动者的休息权是法定的权利，任何人非依法定程序不可剥夺。(4)此外，用人单位安排加班的时间长度必须符合劳动法的限制性规定。根据劳动法的有关规定，用人单位安排劳动者加班应严格控制延长工作时间的限度，一般每日不得超过

一小时;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三小时,但是每月不得超过三十六小时。(5)最后,正常情况下,用人单位是不得随意要求员工加班的,但出现紧急事件,危害公共安全和公众利益的情况下,法律允许用人单位延长劳动者工作时间适当突破上述规定。根据劳动法和有关国家规定,只有在下列情形时,用人单位安排加班才不受上述条件的限制:发生自然灾害、事故或者因其他原因,使人民生命安全健康和财产安全遭到严重威胁,需要紧急处理的;生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障,影响生产和公众利益,必须及时抢修的;必须利用法定节假日或者公休日的停产期间进行设备检修、保养的;为完成国防紧急任务,或者完成国家在计划外安排的其他紧急生产任务,以及商业、供销企业在完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的;法律、行政法规规定的其他情形。

当然,国家对加班人员也有一定的限制。根据劳动法和其他国家有关规定对女职工和未成年工特殊保护的规定,禁止用人单位安排未成年工、怀孕女工和哺乳未满12个月婴儿女职工在正常工作日以外加班。

目前,强迫劳动者加班的现象在相当一部分劳动密集型企业中普遍存在。有些用人单位以完成订单为借口,强令工人每天工作十四、五个小时,严重损害了工人的身体健康,侵害了工人的合法权益。有些用人单位通过扣发奖金、重罚等企业内部纪律方式胁迫工人加班。有些用人单位的负责人在下班前安排工作任务,而劳动者为了不至于失去饭碗,只能委曲求全。本法针对这些问题明确规定了用人单位不得强迫劳动者加班,否则就要承担相应的法律责任。

实践中,用人单位变相强迫劳动者加班主要表现为用人单位通过制定不合理不科学的劳动定额标准,使得该单位大部分劳动者在八小时制的标准工作时间内不可能完成生产任务,而为了完成用人单位规定的工作任务,获得足以维持其基本



生活的劳动报酬，劳动者不得不在标准工作时间之外延长工作时间，从而变相迫使劳动者不得不加班。

劳动定额是指在一定的生产和技术条件下，采用科学合理的方法，对生产单位产品或完成一定工作量应该消耗的劳动量，或在单位时间内生产产品或完成工作量所预先规定的限额标准。劳动定额一般根据过去完成该项工作或类似该项工作的实践经验来估算或者根据生产同类产品的统计资料为基础，经过整理、分析来制定，或者是通过对生产技术组织条件的分析，在挖掘生产潜力以及操作规程合理的基础上，在工作地对相关作业进行全工作日跟踪测时来制定。为了保证定额水平能够科学、先进合理，在制定定额时必需符合三条要求：一是确定一个产品或者一项工作的工作消耗，必须要有科学依据；科学依据是指设计文件、工艺文件、质量标准、过去定额完成情况的统计资料，同行业同工种在条件相似情况下的定额资料等。二是要总结和推广节约劳动的先进经验，挖掘提高劳动生产率的潜力，保证定额水平的先进性。三是要保证相同工作定额的统一和不同工作(包括不同生产单位、不同工种、不同产品)定额水平的平衡。

制定科学合理的劳动定额标准对于维护劳动者合法权益的极其重要。根据劳动法和有关行政法规的规定，对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据每日八小时、每周四十小时标准工作时间合理确定其劳动定额和计件报酬标准。这就是说，计件工作的劳动者的劳动定额，应当是以多数劳动者在正常工作的情况下，能在每天工作8小时以内、每周工作40小时的法定工作时间以内完成的。超出这一标准，则应认定为不合理的劳动定额标准。

根据这上述规定，用人单位有权自主确定实行计件工资制的劳动者的劳动定额和计件报酬标准，但其制定的劳动定额或者计件报酬标准应当遵循科学合理的原则；劳动定额、计件报酬标准确定后应当保持稳定，用人单位可以根据生产经营的需要，适当调整劳动定额，但是同样应当以大多数劳动者可

以在法定工时内完成的实际数额为限度，不得随意调整。在此基础上制定的科学合理的劳动定额标准的，依据本法的规定，用人单位应当严格予以执行。

上个世纪九十年代以前，劳动定额管理是由国家劳动保障部门会同企业主管部门进行的。国家设立由各方面专家、部门负责人组成的劳动定额管理委员会，国务院有关部门制订行业劳动定额标准，企业依据“国标”和“部标”制订企业标准。1989年国家劳动部和国家体改委联合下发了《关于加强劳动定额标准工作的意见》，指出企业要加强劳动定额标准工作，并对建立、完善和制定劳动定额标准等提出了具体要求。但是，随着机构改革和部委的被撤销，专门负责制定劳动定额标准的和管理的部门消失，从中央到地方，政府部门和有关行业协会都不过问企业劳动定额问题，劳动定额制定和管理基本处于无序状态。在这种无序状态下，一些用人单位不是在岗位测评的基础上科学确定劳动定额，而是自己事先设定一个预定工资额，然后再换算成定额，制定了许多即使是熟练工在8小时内也完不成的劳动定额标准；一些用人单位特别是非公企业随意提高劳动定额，变相压低劳动者工资，使许多劳动者只好被迫“自愿”接受较长时间的加班，用人单位还无需按法定标准向其支付加班工资；还有一些用人单位将加班作为一种“企业文化”，将其与员工的“敬业精神”、工资待遇、续签劳动合同、职务升迁等挂起钩来。据上海市总工会对本市1000名职工的调查，认为企业劳动定额过高或偏高的占26.3%，在实行计件工资的109名员工中，因完不成劳动定额需经常加班的有92人，其中加班时间在1小时以内的占70.6%，2小时以内的占24%，其余的5.4%加班时间都在2小时以上。2005年，全国人大常委会在劳动执法大检查中发现，一些企业随意修改劳动定额的现象非常普遍，“工人在8小时工作时间内根本无法完成定额任务”，只能选择“自愿加班”。

针对上述现象，劳动合同法在本条中明确规定用人单位不得变相强迫劳动者加班。用人单位违反上述规定的，应当依据

本法和劳动法律、法规的有关规定承担一定的法律责任。同时根据本法第四条的规定，用人单位在制定、修改或者决定劳动定额标准管理制度时，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；在劳动定额标准实施过程中，工会或者职工认为用人单位的劳动定额标准不适当的，有权向用人单位提出，通过协商作出修改完善。

加班费是指劳动者按照用人单位生产和工作的需要在规定工作时间之外继续生产劳动或者工作所获得的劳动报酬。劳动者加班，延长了工作时间，增加了额外的劳动量，应当得到合理的报酬。对劳动者而言，加班费是一种补偿，因为其付出了过量的劳动；对于用人单位而言，支付加班费能够有效地抑制用人单位随意地延长工作时间，保护劳动者的合法权益。根据劳动法和国家的有关规定，用人单位在延长劳动者工作时间的情况下应当支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬，即加班费。本条肯定了劳动法和国家其他有关规定关于支付加班费的立法精神。

按照劳动法第四十四条的规定，支付加班费的具体标准是：在标准工作日内安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于百分之三百的工资报酬。

标准工作时间以外延长劳动者工作时间和休息日、法定休假日安排劳动者工作，都是占用了劳动者的休息时间，都应当严格加以限制，高于正常工作时间支付工资报酬即是国家采取的一种限制措施。但是，在上述三种情形下组织劳动者劳动是不完全一样的，如法定休假日对劳动者来说，其休息有着比往常和休息日更为重要的意义，也影响劳动者的精神文体生活和其他社会活动，这是用补休的办法无法弥补的，因此，应当给予更高的工资报酬。用人单位遇到上述情况安排

劳动者加班时，应当严格按照劳动法及本法的规定支付加班费。属于哪一种情形的加班，就应执行法律对这种情况所作出的规定，相互不能混淆，不能代替，否则都是违反劳动法和本法的行为，都是对劳动者权益的侵犯，应当依法承担法律责任。

根据本条的规定，变相强迫劳动者加班的，应当视为违反劳动法的有关规定延长劳动者的工作时间。劳动者可以依据劳动法和本法的有关规定，要求用人单位补发其为了完成超过合理数量的劳动定额而加班工作的工资报酬。

## 中华人民共和国劳动合同法修正案篇四

《劳动合同法》实施以来，新型劳动争议案例不断出现，而一些争议案件的解决则因为新法新规定而有了变化。这里我们选择了8个典型案例，这些案例中有的经调解或谈判而和解，有的通过裁审才使争议得以平息，但这些案例的解决无一例外地告诉我们，新法对规范劳动关系和维护当事人合法权益的积极作用已经显现。

案例回放：今年2月，“卡夫”完成对达能饼干业务的收购后，决定将其在中国的总部由北京搬迁至上海，这涉及250多名员工的切身利益。“卡夫”职工火速成立工会，要求与公司进行集体协商。北京市劳动保障局有关负责人也指出“卡夫”的行为“程序违法”。后在社会\*\*\*的关注下，双方终于就总部搬迁的员工安置之事达成了和解，签订了专项集体合同。员工获得了高于法定标准的补偿金，公司也挽回了社会影响，保证了搬迁的顺利进行。

新法亮点：《劳动合同法》第四条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关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。由于卡夫公司当初没有进行平等协商，即使按照法定标准支付了经济补偿，仍被有关部门指责“程序违法”。俗话说：“一根筷子易折，一把筷子难断。”新法的这条规定大大拓宽了职工集体维权的法律渠道。

案例回放：今年7月，四川省旺苍县某企业在劳动保障局的主持协调下，一次支付职工奉云双倍工资8300元。奉云自2007年12月起在企业看大门，企业始终未与之签订劳动合同。他在《劳动合同法》宣传活动中得知，用人单位不与职工签订劳动合同，用人单位要支付双倍的工资，随即向县劳动监察大队投诉。后企业除全额支付6个月工资4800元，再一次性支付其赔偿工资3500元。

新法亮点：为了对用人单位的违法行为进行惩戒，加大用人单位不签订劳动合同的违法成本，《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。”但需注意的是，此规定情形应当发生在今年2月1日以后并从劳动者进入用人单位的第2个月开始计算，而且该条款是对用人单位未与劳动者订立书面劳动合同的惩罚。根据《劳动合同法》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”，劳动者也有义务与用人单位积极协商签订书面劳动合同。如果不订立书面劳动合同的责任在劳动者而不在单位，支付两倍工资的请求未必会得到支持。

案例回放：今年2月，西安音乐学院乐器厂农民工党义军和李浩申请劳动争议仲裁，要求确认乐器厂单方解聘的行为违法，并签订无固定期限合同。此前接到辞退通知的李浩在乐器厂当了19年的油漆工，乐器厂却从来没和他签过劳动合同，没缴过社会保险。今年5月，劳动仲裁支持了两位员工的请求。

新法亮点：《劳动合同法》第十四条扩大了签订无固定期限

劳动合同的范围，取消了《劳动法》中“同意续延”限制，改为只要在同一用人单位连续工龄满十年，员工即可提出订立无固定期限劳动合同，用人单位应当签订无固定期限劳动合同；另增加了两种新的须签订无固定期限合同的情形，同时明确规定了用人单位违反上述规定不签订无固定期限劳动合同的法律责任。

案例回放：今年7月，北京东城法院宣判京城首例无固定期限劳动合同解雇案，驳回了员工当事人的全部请求。2005年，这位员工入职日立数据，第二年10月与公司签订无固定期限劳动合同，职务是商务经理。公司称她的工作范围包括数据录入，但她在该项工作中经常出错，随后她还表示停止数据录入工作并多次拒绝参加职业培训提升计划。今年3月，因她拒绝录入工作已2个多月，公司不得不另行招人填补空缺。

新法亮点：《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……(二)严重违反用人单位的规章制度的……”无固定期限劳动合同是双方约定没有确定终止时间的合同，有人称之为“铁合同”，但只要符合《劳动合同法》第39条和第40条规定情形，用人单位可以解除合同。此案的关键并不是员工在数据录入工作中总是出错，而在于公司曾通知她参加改进业绩计划，如果业绩改进将继续履行合同，但是她予以拒绝。如果劳动者严重违反单位规章制度，无固定期限劳动合同也可解除。

案例回放：今年7月，西门子(中国)有限公司上海分公司创下本市解雇赔偿之最。谢先生1995年6月进入上海西门子移动通信有限公司担任销售工作。2003年10月，被调入西门子(中国)有限公司担任公司安徽省总经理。今年4月18日，公司单方无理由将其解雇。谢先生6月向浦东劳动争议仲裁院申诉，要求恢复劳动关系。公司方坚持不肯恢复劳动关系，谢先生遂提出300万元的补偿要求。经调解，双方最终就补偿135万元达成一致。

新法亮点：《劳动合同法》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，用人单位应当依照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。但需注意的是，今年开始实施的《劳动合同法》对高收入劳动者经济补偿设定了双重上限，即经济补偿基数按当地上年度职工月平均工资三倍确定，经济补偿的年限最高不超过十二年。此案关键是在于法律尊重双方当事人协商一致所达成的协议。

案例回放：今年4月，北京市顺义区劳动仲裁委首次裁决两名飞行员零赔付解除劳动合同，驳回新华航空公司的全部反诉请求。3月，中国新华航空飞行员王振军和郭岳炳申请劳动仲裁，要与新华航空解除劳动合同，遭新华航空反诉，分别被索赔500余万元的违约金和补偿费。对于新华航空要求两名飞行员支付空职成本和管理费的主张，仲裁庭认为，这笔费用是航空公司根据自己的利润和管理情况自行测算的，在两名飞行员不予认可，航空公司又拿不出证据的情况下，仲裁庭不予支持。

新法亮点：《劳动合同法》有一个重要变化：取消了《劳动法》中违反劳动合同的责任条款，规定只有在依法约定的培训服务期以及竞业限制条款中，用人单位才能与劳动者约定违约金。由于两名飞行员在转业前就已是空军的成熟飞行员，航空公司并没有为他们花费巨额的培训费用，而且根据民航局的有关规定，飞行员70万至210万元之间的“转会费”应由接受飞行员的“下家”而不是飞行员个人承担。据此劳动仲裁认为新华航空不得要求飞行员承担违约金。但此案尚未尘埃落定，另外其他判例显示，飞行员跳槽也不都是“零赔付”。

案例回放：今年5月，上海市第一中级人民法院就一起学历造假案作出终审判决：徐女士返还公司补偿金及部分多得的工资，并赔偿经济损失，合计7万余元。几年前，徐女士持伪造

的复旦大学双学士学位学历与上海张江高科技园区内的一家高科技公司签订了劳动合同，约定每月工资9000元，后增加到13000元。去年2月，公司提出解除劳动合同，与其签署了协议，支付徐女士相当于4个月工资标准的经济补偿金和一个月代通金共计65000元。去年8月，徐女士提请劳动争议仲裁，要求公司支付竞业限制补偿金22万余元。9月，公司得知徐女士的学历纯属伪造，遂向劳动争议仲裁委提起反诉，要求徐女士向公司返还经济补偿金和多得的工资，并赔偿公司经济损失。

新法亮点：《劳动合同法》首次明确了劳动合同订立中的知情权问题，第八条规定，当用人单位行使知情权时，劳动者有如实告知义务。此案中徐女士伪造学历，属于《劳动合同法》第二十六条规定的采取欺诈的手段订立的劳动合同，劳动合同自始无效的情形。

案例回放：今年3月，上海市金山区人民法院发出本市首例申请劳动报酬支付令。夏火林等13名员工均在上海镗刚五金有限公司从事铸造工作。对于员工的工资发放，该企业一直采用年初向员工预先发一部分，其余的工资等到年底一次性发放的方式。到了2007年，由于该企业经营不善，屡次拖欠其他企业货款，并且被这些企业告上了法庭。由于该企业支付工资能力有限，便开始拖欠员工工资。此事被金山区劳动和社会保障局在劳动监察中发现，该企业受到行政处罚后，仍不支付员工的工资，员工们在忍无可忍的情况下，愤然向金山区人民法院申请讨薪支付令。

新法亮点：《劳动合同法》还将民事诉讼中的支付令制度引入劳动争议，第三十条规定：“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。”据此劳动者无需经过劳动争议仲裁前置程序，可直接向法院申请支付令。

全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳



## 劳动合同法》的决定

(2012年12月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过)

第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改：

一、将第五十七条修改为：“经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

“（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

“（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

“（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

“（四）法律、行政法规规定的其他条件。

“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

二、将第六十三条修改为：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。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。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

三、将第六十六条修改为：“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅

助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的工作岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”

四、将第九十二条修改为：“违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位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。”

本决定自2013年7月1日起施行。

本决定公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合本决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照本决定进行调整；本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。

《中华人民共和国劳动合同法》根据本决定作相应修改，重

新公布。

劳动合同范本2016下载

劳动合同范本最新版

劳动合同范本2016年

劳动合同范本如何填写

## 中华人民共和国劳动合同法修正案篇五

《劳动合同法》规定了三项措施：一是放宽了订立劳动合同的时间要求，规定已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，如果在自用工之日起一个月内订立了书面劳动合同，其行为即不违法。二是规定用人单位未在自用工之日起一个月内订立书面劳动合同，但在自用工之日起一年内订立了书面劳动合同的，应当在此期间向劳动者每月支付两倍的工资。三是规定用人单位自用工之日起满一年仍然未与劳动者订立书面劳动合同的，除在不足一年的违法期间向劳动者每月支付两倍的工资外，还应当视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

关键词二：合同期

《劳动合同法》延续了《劳动法》关于劳动合同期限分类的规定，规定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、以完成一定工作任务为期限的劳动合同三种类型；并且规定用人单位与劳动者双方协商一致，可以订立任何类型的劳动合同。同时，为了解决劳动合同短期化问题，引导用人单位与劳动者订立更长期限的固定期限劳动合同以

及无固定期限劳动合同，《劳动合同法》作出了一些新规定：

一是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，劳动者不同意续订的情形外，在固定期限劳动合同期满终止时，用人单位应当依法向劳动者支付经济补偿金。

二是用人单位裁减人员时，应当优先留用与本单位订立较长期限固定期限劳动合同以及无固定期限劳动合同的劳动者。

三是规定在法定情形下，如果劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同，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。法定情形包括：劳动者在该用人单位连续工作满十年的；用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；连续订立两次固定期限劳动合同，正常情况下将续订劳动合同的。

### 关键词三：试用期

《劳动合同法》延续了《劳动法》有关试用期的一些规定，如试用期属于劳动合同的约定条款，双方可以约定也可以不约定试用期；试用期包含在劳动合同期限之内；试用期最长不得超过六个月。同时，针对实践中一些用人单位滥用试用期的问题，如试用期过长、过分压低劳动者在试用期内的工资、在试用期内随意解除劳动合同等，《劳动合同法》新规定：

一是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。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。同

一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

二是规定劳动者在试用期的工资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%，并重申试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

## 中华人民共和国劳动合同法修正案篇六

### 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。

**【解读】**本条是关于订立书面劳动合同的规定。

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。在用人单位与劳动者建立劳动关系的同时，应当订立劳动合同。但现实中有很多不按时订立书面劳动合同的情况。由于一些用人单位与劳动者法律意识薄弱，或者一些用人单位利用其优势地位，违反法律规定，故意拖延或者拒绝与劳动者签订书面劳动合同，逃避应当履行的劳动合同义务，任意解除劳动关系，极大的损害了劳动者的合法权益。因此，对于这种情况，本法做出了相应的规定。

1. 签订劳动合同要遵循平等自愿、协商一致的原则。平等自愿是指劳动合同双方地位平等，应以平等身份签订劳动合同。自愿是指签订劳动合同完全是出于本人的意愿，不得采取强加于人和欺诈、威胁等手段签订劳动合同。协商一致是指劳动合同的条款必须由双方协商达成一致意见后才能签订劳动

合同。

2. 签订劳动合同要符合法律、法规的规定。在订立劳动合同时有些合同规定女职工不得结婚、生育子女;因工负伤协议“工伤自理”，甚至签订了生死合同等显失公平的内容，违反了国家有关法律、行政法规的规定，使这类合同自签订之日起就成为无效或部分无效合同。因此，在签订合同前，双方一定要认真审视每一项条款，就权利、义务及有关内容达成一致意见、并且严格按照法律、法规的规定，签订有效合法的劳动合同。

3. 合同内容要尽量全面。本法第十七条规定了劳动合同的内容。分为必备条款和约定条款两部分，对于必备条款，合同必须写明，对于约定条款，可以双方当事人根据劳动关系的内容和需要来约定。合同内容要尽量全面，如果条款过于简单、原则，容易产生认识和理解上的分歧和矛盾。

4. 合同的语言表达要明确、易懂。依法签订的劳动合同是受法律保护的，它涉及到当事人的权利、责任和利益，能够产生一定的法律后果。因此，签订劳动合同时，在语言表达和用词上必须通俗易懂，尽量写明确，以免发生争议。

劳动合同作为劳动关系双方当事人权利义务的协议，也有书面形式和口头形式之分。以书面形式订立劳动合同是指劳动者在与用人单位建立劳动关系时，直接用书面文字形式表达和记载当事人经过协商而达成一致的协议。我国劳动法和本法明确规定，劳动合同应当以书面形式订立。用书面形式订立劳动合同严肃慎重、准确可靠、有据可查，一旦发生争议时，便于查清事实，分清是非，也有利于主管部门和劳动行政部门进行监督检查。另外，书面劳动合同能够加强合同当事人的责任感，促使合同所规定的各项义务能够全面履行。与书面形式相对应的口头形式由于没有可以保存的文字依据，随意性大，容易发生纠纷，且难以举证，不利于保护当事人的合法权益。

对于已经建立劳动关系，但没有同时订立书面劳动合同的情况，要求用人单位与劳动者应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。根据本法规定，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。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应当按照企业的或者行业的集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未作规定的，用人单位应当对劳动者实行同工同酬。用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者支付二倍的月工资。

在现实中也有一种情况，用人单位在招用劳动者进入工作岗位之前，先与劳动者订立了劳动合同。对于这种情况，其劳动关系从用工之日起建立，其劳动合同期限、劳动报酬、试用期、经济补偿金等，均从用工之日起计算。