

最新开工仪式与奠基仪式的区别 开工奠基仪式致辞(大全6篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

劳动合同法论文题目篇一

《合同法》中不安抗辩权制度的优点和不足

〈摘要〉 我国的《合同法》将大陆法系不安抗辩权制度和英美法系预期违约制度有机结合，形成了有中国特色的不安抗辩权制度，体现了大陆法系和英美法系融合的时代潮流，代表着世界民商法发展的趋势。本文对《合同法》中有关不安抗辩权的规定进行了分析，探讨了其优点和不足。

不安抗辩权是指双务合同成立后，应当先履行一方有确切证据证明对方将不能履行或者有不能履行合同义务的可能时，在对方没有履行或者提供担保之前，所拥有的拒绝先履行合同义务的权利。

不安抗辩权源于德国法，又称拒绝权，不安抗辩权制度是大陆法系的一项传统制度，它与英美法系的预期违约制度一起，对双务合同中的先履行一方提供了法律保护。我国新修订的《合同法》在承继大陆法系不安抗辩权制度的同时，吸收和借鉴了英美法系的预期违约制度，并结合我国国情，对传统不安抗辩权制度的不足加以改进，在适用范围、适用条件、救济方法、对行使权利的限制和对滥用不安抗辩权的补救措施等方面都做出了明确规定，形成了一套比较完善的不安抗

辩权制度体系。它体现了在市场经济条件下防止合同欺诈、保障交易安全、实现有序竞争的立法意图，也体现了我国合同制度与西方发达国家合同制度及国际商务合同贸易规则的接轨。

《合同法》对不安抗辩权制度的规定

我国的《合同法》对不安抗辩权制度做出了如下规定：

“第六十八条 应当先履行债务的当事人，有确切证据证明对方有下列情形之一的，可以中止履行：

- （一）经营状况严重恶化；
- （二）转移财产、抽逃资金，以逃避债务；
- （三）丧失商业信誉；
- （四）有丧失或者可能丧失履行债务能力的其他情形。

当事人没有确切证据中止履行的，应当承担违约责任。

第六十九条 当事人依照本法第六十八条的规定中止履行的，应当及时通知对方。对方提供适当担保时，应当恢复履行。中止履行后，对方在合理期限内未恢复履行能力并且未提供适当担保的，中止履行的一方可以解除合同。”

《合同法》中不安抗辩权制度的优点

与传统大陆法系国家有关不安抗辩权的法律规定相比，我国的《合同法》有以下几个优点。

一、对行使条件作了更充分详细的规定。

按照传统理论，不安抗辩权的应用应具备如下条件：（1）须

因双务合同互负给付义务；（2）须合同双方特别约定一方应先履行义务；（3）须在双务合同成立后对方发生财产状况恶化；（4）须对方财产显著减少，可能难以履行。然而财产的减少并不是相对人不能履行或不愿履行的唯一原因和表现，商业信誉的丧失，技术机密的泄露以及其它诸多原因都可能造成相对人履约能力的丧失。因此传统大陆法中对不安抗辩权的行使条件仅限于“财产显著减少，有难以履行的可能”的规定就显得过于僵化，无法适应社会发展的需要。我国的《合同法》突破了这个限制，把商业信誉的丧失作为判断相对人失去履约能力的标准之一，体现了诚实信用的立法原则。同时，《合同法》还通过第六十八条第四款的概括性的规定，把一切有害于合同履行的行为都包括到相对人丧失履约能力的判定标准当中，大大拓宽了不安抗辩权的使用范围，给合同的先履行方提供了充分的法律保护。

二、既反映了先履行方的履行权益，又充分照顾到后履行一方当事人的期限利益。

从《合同法》第六十九条的规定中可以看出，合同先履行方并没有获得要求对方提供担保或者要求对方提前履约的权利，在中止履约并尽了通知义务后，先履行方只能处于等待的状态之中，而无权要求对方提供担保或提前履约。这一规定充分考虑了后履行方的期限利益。因为后履行方在履行期限届满前，其履约能力降低、难以履行的状态可能只是暂时的，在履行期限届满之前还可能恢复履行能力。如果在履行期限届满前就要求后履行方提供担保或提前履行，会对后履行方造成额外的负担，进一步降低其履约能力，这是明显不公平的。法律不能为了避免一种不公平的后果而造成另一种不公平，因此不给予先履行方要求后履行方提供担保和提前履约的权利体现了对后履行方的保护。同时，《合同法》对后履行方提供担保的行为并未作任何的限制，后履行方为了避免对方中止履行后可能造成的损失，也可以自愿提供担保。这一规定充分体现了《合同法》的先进性。

三、进一步完善了先履行方在行使不安抗辩权之后的救济方式。

不安抗辩权规定先履行方在有充分证据证明后履行方丧失或可能丧失履约能力时可以中止对合同的履行，一旦对方提供了充分的担保，则应继续履行义务。但如果后履行方不提供担保，那么先履行方在行使不安抗辩权之后，是否可以接着解除合同呢？许多国家的法律对此的规定十分模糊。这种救济方式的不明确导致了先履约方当事人的利益得不到充分的保护。我国的《合同法》明确规定：后履约方“在合理期限内未能恢复履行能力并且未提供适当担保的，中止履行的一方可以解除合同”并进而要求对方承担违约责任，对先履行方提供了明确的救济。

《合同法》中不安抗辩权制度的不足

一、由英美法系预期违约制度引入的有关规定与不安抗辩权制度间存在矛盾。

第四款“丧失或者可能丧失履行债务能力的其他情形”，这时另一方当事人只享有不安抗辩权，可以中止合同的履行，等待相对人提供履约保证，但无权直接解除合同，这是大陆法系对默示预期违约的处理方法。两种不同的处理方法出现在了同一部法律里，造成了法律适用上的矛盾。如果赋予先履行人选择适用第九十四条的权利，则极有可能造成先履行一方滥用合同解除权的局面，使得第六十八条所设置的一系列旨在保护后履行方合法权益的措施形同虚设，从而损害了后履行方的期限利益。这个问题是我国新《合同法》对英美法系和大陆法系的相关制度的融合还不够彻底造成的，需要通过司法解释加以解决。

二、举证责任过重。

与英美法系的默示预期违约制度和大陆法系的不安抗辩权制

度允许有较低限度的主观判断不同，我国合同法对举证责任的要求相当严格。《合同法》第六十八条规定：“当事人没有确切证据中止履行的，应当承担违约责任”。行使不安抗辩权的一方应当负举证责任，这是各国法律所认同的，但即使在市场规则比较完善的国家，要取得“确切证据”也决非易事，更何况目前我国的法制环境还不完善，要掌握“确切证据”相当地困难，需要付出大量的人力和物力。因此不允许当事人有较低限度的主观判断，虽然可以避免当事人不当行使或滥用不安抗辩权，但却大大增加了当事人使用不安抗辩权的成本，有违设立不安抗辩权的初衷。因此可以在要求先履行方负举证责任的同时，要求后履行方负一定的反证责任，以减少不安抗辩权的使用成本。

三、“适当担保”含义不清。

《合同法》第六十九条规定，当后履行一方提供了“适当担保”后，先履行一方应恢复合同的履行。但对于“适当担保”的“适当”程度，法律并没有做出明确的规定，这就给先履行一方留下了可乘之机。先履行一方可以以担保不适当为名拒绝履行其本不愿履行的合同，从而造成后履行一方的损失。因此应当对“适当担保”做出明确的司法解释，使法律更清晰。

综上所述可以看到，我国的《合同法》将大陆法系不安抗辩权制度和英美法系预期违约制度有机结合，形成了有中国特色的不安抗辩权制度，体现了大陆法系和英美法系融合的时代潮流，代表着世界民商法发展的趋势。但是由于经验不足，《合同法》中的不安抗辩权制度仍然存在一些问题，需要通过司法解释和庭审实践共同加以解决。

劳动合同期限与相应试用期限对照表

关于试用期

在《劳动合同法》背景下，用人单位任意约定试用期、任意延长或缩短试用期、在试用期内任意解除劳动合同等做法是错误的，这往往会遭受法律上的不利后果，增加用人单位的管理成本。其实，试用期约定是一把“双刃剑”，即在相当程度上约束着劳动者，同时也在很大程度上约束着用人单位。法律规定，只签订试用期合同的，试用期不成立，该试用期即为劳动合同期限。关于试用期的工资约定，应当不抵于正常工资的80%。另外，试用期内双方的劳动关系虽未最终稳定，但确已形成，因此法律明确规定用人单位应为试用期的员工缴纳社保费。

1、依据《劳动合同法》，用人单位单独约定的试用期合同，试用期合同不成立，该期限就是劳动合同的期限。此种情况下，法律视用人单位放弃试用期。2、《劳动合同法》将试用期上限与劳动合同期限重新进行了排列（见上表）。

3、《劳动合同法》对试用期工资待遇作了下限规定：一是试用期工资最低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%；二是按照80%的比例计算出来的最低工资还不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

4、《劳动合同法》规定：违法约定的试用期无效，已经履行的，由用人单位按照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。

带薪年休假条例

第2条、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

（四） 累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月

以上的；

（五） 累计工作满20年以上的职工，请病假4个月以上的。
第5条 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。

单位确因工作需要不能安排职工年休假的，经职工本人同意，可

以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

《劳动保障条例实施细则修正草案》

第16条 根据劳动保障条例第13条乙款的规定，应由企业行政方

本人工资60%；已满2年不满4年者，为本人工资70%；已满4年不满6年者，为本人工资80%；已满6年不满8年者，为本人工资90%；已满8年及8年以上者，为本人工资100%。

第17条 根据劳动保障条例第13标准如下：本企业工龄不满1年者，为本人工资40%；已满1年未及3年者，为本人工资50%；3年及3年以上者，为本人工资60%。此项救济费付至能工作或确定为残废或死亡时止。

根据《劳动合同法》的相关规定，劳动者患病或者非因工负伤，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工作的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人或额外支付1个月工资，并依法支付经济补偿金。经济补偿的具体数额，按照员工其在

本单位的工作年限，每满1年发给相当于1个月的经济补偿金，同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

职工医疗期规定

医疗期计算是从病休第一天开始，累计计算。如，应享受3个月医疗期的职工，如果从2009年6月5日起第一次病休，那么该职工的医疗期就应在6月5日至12月5日之间确定（就是说在这6个月的期间内累计病休了3个月即视为医疗期满）。其他依此类推。病休期间，公休、假日和法定节日包含在内。

的工资。

员工假期一览表

《劳动合同法》劳动关系处理案例解读（上）

和谐的劳动关系，是企业得以发展壮大基础。特别是在经济社会发展与用工环境发生巨大变化的当下，用人单位面临着由资源消耗为主向创新驱动转变的转型压力，员工对体面劳动的诉求也日趋强烈，用人单位只有秉承依法经营、依法用工的理念和方略才能取胜。为促进和谐劳动关系的构建，推动企业加快转型升级，本刊借“带法回家”栏目刊登劳动关系处理方面的典型案例，供广大干部员工学习。

集团下属分公司劳动合同应当如何签订

某集团公司下设许多分公司。

答：分公司在未经集团公司授权的情形下，可以与劳动者签订劳动合同。但是，由于分公司本身不具有独立的法人资格，不能对外独立承担民事责任，因此，分公司签订的劳动合同，

还是应该由集团公司承担相应的责任。同样，经过集团公司授权的分公司，也可以与员工签订劳动合同，但是，仍然由集团公司承担法律责任。至于劳动合同盖什么样的公章，本身并没有多大的法律意义，因为盖分公司的章也是由集团公司承担责任的。在用人主体上，集团公司是惟一的，承担全部的法律 responsibility。因此，对于分公司的具体用人问题，主要在于集团公司对分公司如何管理和监控。

公司合并，劳动合同如何变更

某单位是去年由两家企业合并后成立的，合并后原单位与职工签订的劳动合同顺延下来，但原劳动合同中约定的“工作岗位”和“工资发放时间”都有所变化。由于单位人员众多，而且相对分散，如果一一变更恐怕过于烦琐。

答：根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》的规定，公司分立、合并的，由继承的公司承担原合同相应的权利义务，即公司分立、合并不是必须要变更原劳动合同。但是，前提是原劳动合同约定的内容可以继续履行。贵公司合并以后，原合同中约定的工作岗位和工资支付时间都发生了变化，因此，导致原劳动合同无法继续履行，应当予以变更。

变更劳动合同，首先取决于员工是否同意变更；若员工不同意变更，那么合并后的公司可以解除其劳动合同，并支付经济补偿金。若员工同意变更，那么可以采取变更劳动合同的方式。由于涉及到的人比较多，在员工同意的情形下，可以通过民主程序制订相应的工资支付时间调整通知、岗位变更通知，并予以公布。若员工没有异议，那么这也属于变更的一种方式。

企业并购：怎样念好劳动关系处理这本经

近年来，由于经济环境的影响，同行业间企业发展态势产生

差异、重组并购的新闻层出不穷。对于行业来说，企业并购带来了行业资源整合的挑战；而对于并购企业来说，对被并购企业员工的安置问题，更是对企业劳动关系处理能力的挑战。

请问：企业并购在人员整合上有哪些关键的法律问题呢？

劳动，应按国家有关规定办理。”即第一个月，公司有支付其合同约定工资的义务，自第二月开始，由于全面停产整顿，员工没有提供任何劳动，因此，公司应当支付生活费，生活费的标准在地方政府没有特殊规定的情形下，一般参照当地最低工资标准的70%来支付。

二是并购前后的劳动合同如何延续？依据《劳动合同法》第34条的规定：“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。”即一般的原则是保持原劳动合同不变，由并购后的企业按照原合同约定的权利义务继续履行。但是，在坚持基本原则之前，还要看被并购的企业在并购前处于什么状况。如果处于破产状况，并进入破产程序，那么该企业自被宣布破产之日起就丧失了劳动用工的主体资格，符合《劳动合同法》第44条所规定的劳动合同的终止条件，即该企业与员工原来签订的劳动合同将自动终止，由原企业按照破产法的相关规定予以安置或补偿。而对于通过破产拍卖程序完成对原企业并购的公司，其买回的是原企业土地、建筑物的使用权以及机器设备、材料的所有权，并没有安置或履行原企业员工或劳动合同的义务。因此，在企业并购的问题上，被并购企业的员工通过破产程序获得安置或补偿，其原劳动合同在法律上并没有继续延续的基础。当然，如果在并购过程中，双方已就员工安置作出规定的，应当按照并购的协议来执行。

三是原公司员工并购前后的工作年限是否合并计算？一般情况下，为了充分利用人力资源，新组建公司肯定会整合被并

购企业销售网络、技术开发方面的员工，这些员工在被并购企业的工作年限与在新公司的工作年限是否应当连续计算呢？依据《劳动合同法实施条例》的规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。”即工作年限是否连续计算，主要取决于员工本人是如何从原公司安排到新公司的。如果并购企业在完成并购的基础上，对于被并购企业的员工实行统一的招聘程序，按照组建公司的需要，重新招录他们的员工，那么这应当属于员工根据本人意愿，自己决定是否到新公司来工作，则那些愿意加入新公司的员工工作年限不需要连续计算；如果并购企业直接把销售网络、技术研发部门的员工纳入到新组建公司的销售体系中来，则属于非员工本人原因从一个单位被安排到了另一个单位，工作年限应当连续计算。工作年限连续计算带来的问题就是无固定期限劳动合同的签署、企业内部的工作年限工资（工龄工资）、福利待遇等。因此，并购后员工的工作年限是否连续计算，主要考虑并购企业对被并购企业员工继续雇用所采用的方式。

公司合并、重组后如何确定劳动合同签订的次数

某公司，在上海、杭州都有分公司，各分公司都以自己的名义在2008年之后与员工签订有劳动合同。2009年8月，根据公司经营调整计划，由上海分公司合并杭州分公司，并在此基础上成立一家新的子公司。合并过程中，对于涉及到的员工劳动合同的处理方式是，由各分公司与员工解除劳动合同，然后再由新成立的子公司与其重新签订劳动合同，工作年限连续计算，不再另行支付经济补偿。

答：公司合并过程中，关于劳动合同的处理一般采取三种方式，第一种方式是解除原劳动合同，并与新公司重新签订劳动合同；第二种方式是新公司与员工变更原劳动合同的主体，按照原合同的条款规定继续履行原合同；第三种方式是对原合同不作处理，由新公司直接予以承继。该公司的合并采取

的就是第一种方式。

到劳动合同主体的变更，依据最高人民法院的司法解释，这属于新公司对于原劳动合同的承继，如果原劳动合同是在2008年之后签订的，根据《劳动合同法》第34条的规定：“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。”那么就可以认定为新设公司与员工之间已经签订过一次劳动合同。但是，如果劳动合同的变更，不仅涉及到主体的变更，而且也涉及到劳动合同期限的变更，比如延长劳动合同的期限，可以理解为属于第二次劳动合同的签订。

不过，无论采用何种方式，对于工作年限，除非原公司在解除时支付过经济补偿金，否则都应当连续计算。

员工调动，工作年限可以清零吗

李某自1996年3月起一直在北京某外商独资企业a公司任职，双方没有签订书面的劳动合同。2008年《劳动合同法》实施后，双方签订了一份劳动合同，期限为两年，自2008年1月1日起至2009年12月31日止。2008年10月a公司在北京投资成立了另外一家内资企业b公司，李某受公司安排从a公司调入b公司任职。2008年10月30日a公司给李某发出《调动工作函》，内容为：“因工作需要，经协商一致，李某自2008年11月5日起调入b公司任职，职位及工资均保持不变a公司自即日起解除与李某的劳动合同，并按照规定向李某支付经济补偿金5.3万元。”李某入职b公司后，当年12月b公司提出与李某签订三年期劳动合同，李某对此提出异议。

李某认为：《劳动合同法实施条例》第10条规定“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限”，而他自1996年3月开始在a公司工作，至今已经超过

十年，因此应当签订无固定期限劳动合同。但b公司认为，

《劳动合同法实施条例》第10条还规定“原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限”□a公司已经向李某支付了解除劳动合同的经济补偿金，因此李某在b公司的工作年限应当重新计算，李某不符合签订无固定期限劳动合同的条件。

请问□b公司究竟应不应当与李某签订无固定期限劳动合同？

答：《劳动合同法》规定，劳动者在用人单位连续工作满十年的，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。因此，李某在a公司的工作年限是否合并计算为b公司的工作年限是解决本案的关键所在。《劳动合同法实施条例》第10条规定了劳动者“非因本人原因”被安排到新用人单位的，工作年限应当合并计算。此条规定旨在防止用人单位将劳动者在下属子公司之间调动，或者注册新的用人单位与劳动者签订劳动合同，而避免订立无固定期限劳动合同的行为。但在适用计算解除、终止劳动合同经济补偿时，原单位已支付的经济补偿应当扣减。为此，从a公司的《调函》可以看出□a公司是“因工作需要”将李某调入b公司任职的，而且b公司也认可这一事实，因此，李某的工作调动符合“非因本人原因”的条件，李某在a公司的工作年限应当合并计算到在b公司的工作年限中□b公司应当与李某签订无固定期限劳动合同。当b公司与李某解除或终止劳动合同时□a公司已经向李某支付过的经济补偿金应当在b公司的经济补偿金中扣减。

可见，企业对员工进行调动，并不导致员工工作年限自然清零，是否签订无固定期限劳动合同的问题不能以这样简单的方法来解决，不恰当的方式反而会给企业造成更沉重的负担。

企业薪酬调整：法律底线切勿逾越

国际金融危机下，为了让一些在低谷中挣扎的企业节省生产成本，许多人力资源专家开出了不同的薪酬“药方”。然而，由于薪酬“药方”多以降薪为核心，员工难免士气低落，有的“药方”甚至单纯为了控制人力成本而忽视法律，为另一场危机的到来埋下了伏笔。

请问：企业薪酬调整的底线又在哪里呢？

答：根据《工资支付暂行规定》规定，用人单位在设置工资支付制度的时候，应当通过职工大会、职工代表大会或者其他形式与职工代表协商确定，并告知本单位全体劳动者，同时抄报当地劳动行政部门备案。由此可见，法律在企业决定薪酬方面给予了很大的自主权。但是法律同时也明确了工资支付项目、工资支付水平、工资支付形式、工资支付对象、工资支付时间以及特殊情况下的工资支付等要素，并要求这些都应该在薪酬体系中有所体现。

那么法律到底为企业留下了多大空间。就工资支付项目而言，人力资源专家完全可以在激励员工、岗位责任、绩效考核等方面发挥工资的天然优势，设置优化员工的工资类别。在薪酬体系的其他要素中，也处处可以遵循“法不禁止即自由”的理念。

首先，工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。曾经有过案例，由于企业产品滞销就将实物发给员工，这显然是违法的。也许有的企业会用期权来激励员工，但是这同样不能被视为工资。如果除去期权外，员工工资低于最低工资，这也是违法的。

其次，工资除了按照约定的数额发放外，还要按时发放，且每个月至少支付一次。有些企业为了吸引人才而设置了年薪制，但这种情况同样需要每月支付一次工资。

值得一提的是，金融危机下企业可以合理使用年薪制这种薪

酬制度。因为年薪制是一种以年为计时单位结算和计发报酬的工资形式，从法律上讲，单位只需在每月支付员工不低于当地最低工资标准的工资，并在年底全部支付约定的工资。所以，对目前资金周转出现困难的企业，可以在与员工协商的基础上，调整员工工资的支付周期，企业还可以通过承诺在经济形势好转的时候增加工资等方法为企业赢得渡过寒冬的时间。

再次，企业因为订单严重不足、产能过剩停工、停产造成员工放假待岗（注意，这里的放假不是年休假或其他法定假期），如果待岗在一个月以内，那么企业仍然要按照劳动合同约定支付正常工资。如果超过一个月，但是员工提供了正常劳动，那么企业支付的工资不得低于当地的最低工资标准；员工没有提供劳动的，企业就要按照当地的规定给员工支付生活费。

最后，因为企业生产经营困难、经济效益受损，需要减发或延期支付员工工资的情形，法律同样作出了相应规定。根据《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》（原劳部发[1995]226号），企业工资总额可以与经济效益相联系，当经济效益下浮时，工资总额也可随工资下浮，但是支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准。

当然，如果企业仅仅是因为短期困难造成资金周转不灵，而且也不愿意损害员工的忠诚，那么就可以在征得本单位工会同意后，暂时延期支付劳动者工资。至于延期时间的最长限制一般由各省、自治区、直辖市人力资源和社会保障部门根据当地情况确定。就目前各地法规来看，多数地区规定延期时间控制在一个月以内。

调薪换岗：企业优化人员配置方略

答：工作岗位和劳动报酬都是劳动合同中的核心条款，是不能依单方意思而变更的。但是，在具备法定情形时，用人单

位也可以单方行使合同变更权。这主要体现在《劳动合同》。

劳动合同法论文题目篇二

21世纪的竞争是知识型人才的竞争，很多企业通过优越的工作岗位和丰厚的薪金报酬来吸引各种各样的专业性人才，并通过科学的人才管理培养体系来提高职工的工作效率，而许多高校在对人力资源的管理和执行过程中，没有制定科学统一的管理规划和严格的监管机制，这导致管理工作的产出效率远远跟不上高校教学发展的实际需求。作为我国教育事业的中坚力量，我国各大高校必须通过科学的管理来从最大程度上发挥人力资源在教育事业建设中的作用。

1人力资源管理的基本职能

1. 1选拔人才的职能在企业的发展生产、实现各方面效益的过程中，相关管理人员根据企业的成长发展需求，通过一系列的规划、选拔、考核、谈判等工作招聘到能为企业创造价值、实现企业效益的合适人员。

1. 2整合的职能企业管理者在对企业教职工的管理过程中，一方面制定相应的规章制度和管理条令来约束规范教职工的行为。一方面对职工在企业文化、信息沟通、人际交往、矛盾冲突和化解过程中进行整合，增强教职工的企业集体感和企业归属感，让教职工的个人目标、价值取向和企业的效益逐渐趋于一致，让教职工在组织分工合作的过程中发挥出企业的集体优势。

1. 3保持职能通过为企业职工提高良好的工作环境和待遇，以及一定的个人发展空间、对优秀职工工作能力的嘉奖来提高职工的工作积极性。

1. 4考核职能企业在人才管理的过程中，要对教职工的工作

能力和工作态度、所做出的业绩进行阶段性地考核和评价，从而对教职工做出相应的惩奖、提拔、贬职等决策，从而加强企业人力资源的有效建设。明白了人力资源管理的基本职能，我们就要通过对高校人力资源的有效管理来发挥其基本职能的相应作用，不断提高企业职工的工作能力和工作绩效，从而促进高校教育事业的发展。

2通过有效的人力资源管理，提高教职工工作绩效的具体途径

2. 1完善的教师选聘、晋升机制教师是奋斗在教育前线的主要力量，一个学校中所拥有的师资力量决定着教育事业的成败，因此在人力资源的开发应用和管理过程中，对教师的管理成为工作的重点。这要求高校在进行人才的选拔聘用过程中，在专业技能和职业道德方面都应该对教师提出严格的要求，而且一定要结合到学校教育事业发展的实际需要，通过设定科学系统的人才建设计划和相应的监督机制使教师的选聘工作合理化、规范化，从而保证人才招聘工作的质量。另一方面，学校要做好教师的职业生涯规划，能给教师准备一个充足的工作发展空间，要定期地开展教师技能培训，以及为教师提供各种进修深造的机会，从而促进教师在业务技能上的不断发展。

2. 2实现先进的薪酬结构，增加教职工的工作动力拥有一个优越的'工作环境、满意的薪金报酬有利于增强职工的工作积极性，尤其是对于拥有着大量知识型教职工的高校，在进行人力资源的管理过程中，应该更加注重教职工的需求，通过实行科学先进的薪酬结构来体现教职工在工作岗位中的个人价值，使教职工在工作的同时体会到一种幸福的感觉，从而调动他们的劳动积极性。比如增加岗位工资的比例，协调好组成薪酬结构的四个部分的比例大小，让薪酬曲线变得更加平缓，增强基础性绩效工资，缩小收入差距，建立正确的工作激励机制，以此来增加教职工的工作动力，从而让他们把更多的精力投入到工作中去。

2. 3把“以人为本”作为管理工作的价值取向，为教师、职工创造一个民主宽松的工作平台“以人为本”的价值取向在我国的教育观念中占据着重要的地位，同样，高校在进行人力资源的管理过程中也坚持“以人为本”的理念，因为虽然教职工需要在管理者的约束管理下工作，但这必须以教职工和校方之间的平等地位为前提，为此，管理者要尊重教职工，关怀教职工，要把教职工的切身利益放在管理工作中的重要位置，这就需要校方不断加强和教职工之间的沟通交流，要经常性地聆听教职工的心声；对于违反错误的教职工，学校要及时给予耐心的疏导和鼓励，以惩罚变激励方式消除教职工的抵触心理；对于教职工在工作中遇到的困难，校方应该及时地提供相应的帮助或支持。此外，校方要为教职工提供一个民主自由的工作环境，鼓励教师敢于探索和尝试新的教学方法和教学策略，从最大程度上发挥出属于他们自己的主观能动性。学校相关人员要充分意识到高校人力资源管理工作对员工工作绩效推动作用，在管理职责的履行过程中遵循事物发展的客观规律，以科学的、以人为本的价值取向作为管理工作的根本出发点，通过有效地建设、管理师资队伍来提高人力资源的利用效率，从而促进高校教育事业的发展。

作者：辛慧敏单位：广播电视大学

参考文献：

[1] 王振. 人力资源管理实践对工作绩效的影响作用[D]. 大连:大连理工大学, .

劳动合同法论文题目篇三

摘要：随着市场经济的不断发展，在企业管理中，人力资源管理的重要性日渐显著，其遭到企业的普遍关注。人力资源管理直接影响到企业在市场中的综合竞争力与中心竞争力。在我国新劳动法施行以来，企业人力资源管理得到一定的完

善。当时仍然在某些方面继续改良与完善，以便全力配合新劳动法的施行。本文主要对新劳动法施行后，企业人力资源管理工作遭到的影响进行了全面的剖析，继而提出了具有针对性的完善对策，以期可以有助于我国企业人力资源管理朝着健康、稳定、正确的方向开展。

关键词：新劳动法；人力资源管理；影响；对策

早在2008年，我国就实行了新劳动法。这项发挥有力的标准、约束与指导了企业的人力资源管理工作。面对新劳动法，企业需求应对随之而来的各种人力资源层面的应战，传统的人力资源管理形式会逐级淡出。在新劳动背景下，创新企业人力资源管理工作，需求全面剖析当前新劳动法对其所到来的影响，以便找到完善对策。

1. 对企业规章制度的影响

新劳动法提出，企业单位在进行与人力资源相关（例如薪酬待遇、工作时间、休息休假以及根底保证等人力资源管理中的主要项目）的各项决策、规章制度或者严重事项时，由于关系到员工的切身利益、根本权益，需求召开职工代表大会，从而完成双发的对等对话。关于触及的详细计划与意见，双方应在调和的气氛中讨论商定。新劳动法上述规章的执行，可以在一定水平上扩展职工代表大会以及工会的权益，在企业的相关战略决策制定与执行中更多地参考员工的意见，给与其必要的参与权与话语权，这就需求企业在进行人力资源管理中具备高程度的民主性与公开性、公正性。

2. 对企业招聘制度的影响

在新劳动法中，对人力资源管理中呈现的强迫缔约以及违法行为进行了强迫规则，使企业的违法本钱大幅度提高，使得经过劳动合同，来保证员工的根本权益，同时还对劳动合同的长期化导向加以明白。依托上述制度，企业在招录新员工

时，需求标准招聘规范与流程，实在保证招录人员可以满足职位需求。此外，试用期显得格外重要，针对人才的招聘请求愈加提高，应当在招录期间与试用期间，明白所招录人员能否满足企业需求，能否有助于企业开展，防止在正式工作期间形成不用要的人力本钱提高与人力资源管理风险加大。

3. 对企业绩效管理的影响

在未实施新劳动法前，通常状况下，企业与员工之间签署的劳动合同规则的劳动时间较短，为1至2年。企业在合同的续签上控制着更大的主动权，对其本身有利。此外，假如续签合同，员工也会遭到一定水平的`鼓励。自新劳动法实行后，双方签署合同后，企业不能单方面调整员工或者解雇员工，除非存在员工发作严重违纪行为、突发事情，后者企业给与充沛、合理的理由或证据来证明员工不能对付现有职责。新劳动法使得企业绩效管理工作变得更为严厉，特别需求重点关注与认真研讨劳动合同以及绩效管理详细项目，以便构建完善的绩效管理体系。

4. 对薪酬管理的影响

新劳动法中明白指出，双方所肯定的劳动合同中，必需明白标明员工的薪酬程度，同时应当注明关于违约现象如何进行赔偿及其赔偿细节，这使得企业在实践操作执行上存在较大的难度。因而，企业就需求重点关注薪酬相关前期预测与规划，相应地会提高企业在薪酬管理上的资金投入。

1. 完善规章制度

关于企业来说，规章制度就是本身的法律，可以对企业内部行为进行严厉标准。在推行新劳动法后，企业在制定本身的规章制度、行政管理程序标准上，一定要做到完整的公开化、民主化与程序化。此外，规章的制定还需求基于对等协商之上，同时对制定制度自身要增强监视与标准。企业应不时优

化现有的制度，对其加以修订，使其满足企业开展与社会开展需求的同时，做到合理合法。关于规章制度中的处分条款，企业制定研讨与制定方需求尽量做好细节化、条理化，确保明晰、详细、明白，以此来避免后续劳动争议的发作。

2. 完善企业招聘管理

新劳动合同法倡导企业与员工签署长期劳动合同，同时关于违约金与相关处分条款也有着明白、详细与明晰的规则。做到这一点，需求企业充沛理解本身人力资源现状，例如岗位状况、组织架构、工作职责等。基于此，企业要严厉把控招聘环节，选拔出契合企业需求的专业人才。详细而言，能够借助多角度测试、笔试以及面试对招聘人员进行综合评定。关于试用期的员工，企业要及时展开契合企业规范的试用考核，在较短的时间里完成对试用人员综合素质的调查，进而明白其能否契合企业需求，可以承当相应的职责。

3. 完善企业绩效管理

企业应当充沛注重人力资源管理中的绩效管理工作。企业进行绩效管理的平台要确保公平、公开、科学以及标准。企业应定期记载与保管绩效考核的相关信息，用来为随时查阅与应用提供便利，相关信息能够用来作为考核根据。新劳动法推行后，假如企业解雇员工，应给与充沛的理由与证据来证明其不能对付本身工作，同时需求出具相关的《岗位阐明书》以及绩效考核成果来加以支持解雇理由，否则划归到企业违法解雇员工、解除劳动合同之列。

4. 完善薪酬管理

在新劳动法中，很多条目都关系到员工薪酬。对此，企业应严厉恪守，要明白标准相关工作岗位的工资程度。假如企业违约，需求对员工给与必要的、合理、合规的赔偿。此外，还要防止福利待遇、相关补贴等非工资项目被列入工资支进

项，同时强化绩效工资的管理。这就需求，企业在人力资源薪酬管理方面具备科学、严谨的态度，合理预测与规划将来薪酬程度，同时统筹到企业与员工双发的利益，尽量做到和谐与均衡。

新劳动法的施行，从基本上标准了企业的人力资源管理工作。为了响应新劳动法，企业的人力资源管理工作也做出一定的优化与改良。但是，随着经济与社会的开展，人力资源管理需求面对的问题也逐步增加。只要全面分析新劳动法对企业人力资源管理的影响，才干够从基本上对完恶人力资源管理工作，使其顺应社会与企业的开展。

劳动合同法论文题目篇四

随着近几年国家对各类实验检测的高度重视，检测队伍的建设也越来越引起关注。检测队伍是检测项目执行的重要组成部分，他们着手于实践，努力达到检测目的的要求。而人力资源是检测队伍建设的关键部分，通常我们都会以工作压力、满意度和实验室归属感来对工作人员的实际工作情况进行研究，确保他们在工作时是全身心的投入。

一、单位检测队伍建设现状

检测队伍的建设对人才的选择有着严格的要求。从事检测研究的工作人员需要有着开阔的视野，专业的实验能力和良好的心态，因此近年来国家在人力资源的管理上不断加大力度。但是工作人员的工作态度和在工作中的实际情况仍是对检测队伍建设的一个严格考验。

1. 工作人员压力偏高

从进入检测单位时间的长短和工作人员年龄的高低还有职位的高低等各方面都可以显示出工作人员的压力普遍很高。对

于进入单位多年的工作人员来说，他们已经没有当初刚入职的工作激情了，这时候生活和工作都已经达到了瓶颈，他们对于职业的未来期待给他们本身造成了很大压力。而年轻的刚入职人员，他们拥有着饱满的热情，但是在工作过程中却不能以自己的想法进行工作，上级的严格管理和对职业的未来期待也给自己造成了很大压力。对于在检测单位有着中级职位的工作人员，他们的位置属于不上不下，过于渴望等级上升的想法会给他们施加严重的心理压力。

2. 工作人员满意度一般

执行检测的工作人员在满意度方面存在一定差异。对于刚入职的年轻工作人员来说，他们对一切都充满着好奇心，所以在工作满意度方面是很高的，但是随着年龄的增大和入职年限的增加，对于中年的工作人员来说对职业未来发展和工资收入的期待，使得他们的工作满意度处于较低水平。而对于处于中级职位的工作人员来说对职业提升的希望更是降低了他们对工作的满意度。年龄大的检测人员对生活和工作都已经进入了疲倦期，对于现有情况不存在较大的反应，他们的满意度处于中等水平。

3. 工作人员对单位归属感较高

根据学历的高低，工作人员对检测单位的归属感也有所不同。本科学历的工作人员在工作就职方面较不容易，所以他们的归属感最高。硕士学历的工作人员在选职方面有一定的自主权，如果其他工作更有利于他们的话，他们会离开现有的工作，他们的归属感较低。而博士学位的工作人员则介于两者之间。年龄较大的工作人员不容易找到另一个适合自身发展的工作，这时候家庭生活的经营在生活中占据很大地位，所以他们轻易不会离职。

二、加强检测队伍建设的措施

1. 从个人而言，强调工作人员的职业素质

(1) 培养职业认同感。只有正面、积极、肯定的认同感，才能使工作人员在工作中更加顺利地发展，而检测才能更加有效的进行。在新工作人员入职时单位要注意对新员工的入职教育，唤醒他们对于检测工作的认真态度。当他们认识到检测工作的重要性时，他们就会对自己的工作产生一定的自豪感，这时候他们的职业认同感也会不断升高。

(2) 提高工作人员的职业能力。在检测单位进行工作不仅要有一定的专业能力，还有学会对单位的整体进行管理。检测单位可以每年至少开办一次提高职员工作能力的教程，例如一些管理能力、实验能力提高班，或者举办一些小型的比赛，加强员工对自身水平提高的意识。

2. 从检测单位而言，保证工作人员未来的职业发展

(1) 加强对检测队伍未来发展研究。通过与国内外的检测单位进行对比研究，找出自身存在的不足，强化检测队伍的人力管理和工作人员的未来发展研究。只有在工作人员对自己的未来发展充满信心的情况下，单位的发展才能更加稳定。

(2) 提供政策上的保障。通过对检测单位的实际发展情况进行调查，完善检测单位的相关规定，实行更加科学、规范的管理模式，并在这个基础上给职员提供一定的政策保障。政策包长大内容要具体化，例如员工的聘用、岗位安排、收入设定等一系列员工最关心的职位要求。将单位的考核奖励与国家和社会挂钩，保证工作人员的利益不被侵犯。

(3) 实施柔性管理。所谓柔性管理即人性管理。对大多数工作人员来说都是比较喜欢更加人性的管理而不是一味地被强硬管理。通过更好的理解工作人员的实际情况，检测单位在工作的安排上更加柔和，使工作人员主动接受管理，这种方法可以极大地激励员工的工作热情。加强单位管理者与员工

的沟通，避免在工作进行过程中员工产生不满，从而促进检测单位的健康发展。

总之，将国家、社会和检测单位进行挂钩，使得检测队伍的建设更加具有保障，同时柔性管理，使员工对工作满意度大大上升，这都是人力资源管理的有效作用。

参考文献

[1]李霞，姜远达，胡晓芳.重视人力资源管理加强实验队伍建设[j].实验室研究与探索，（8）

[2]艾小平.我国当前高校教师人力资源管理研究[d].华中师范大学，（5）

劳动合同法论文题目篇五

一、法律适用范围扩大

为了保护所有劳动者的合法权益，此部法律将劳动合同的适用范围进一步扩大，《劳动合同法》规定，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位适用本法；国家机关、事业单位、社会团体与公务员和参照《公务员法》管理的工作人员以外的劳动者建立劳动关系，依照本法执行。这样的规定，不仅将民办非企业单位纳入了这部法律的调整范围，而且将法律扩大到所有公务员和参照《公务员法》管理的工作人员以外的劳动者。毫无疑问，越来越趋于全面的法律保护，将使更多的劳动者得到法律的庇护，也能够使各种类型的单位在用工问题上更加规范和完善。

二、制定规章制度不能忽视民主管理

《劳动法》已经明确了用人单位建立健全规章制度的法律义务，《劳动合同法》则进一步明确用人单位在制定、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。在规章制度实施过程中，工会或者职工认为用人单位的规章制度不适当的，有权向用人单位提出，通过协商作出修改完善。该法律还明确要求，直接涉及劳动者切身利益的规章制度应当公示，或者告知劳动者。企业制定规章制度不再是企业管理者一方的事情，更不是企业有权单方决定的事情。一套涉及劳动者切身利益的制度，必须符合三个要件：内容合法、民主程序和向员工公示。因此，民主管理的具体表现将更多地体现在制度制定和修改环节，而建立劳资共决、劳资协商的机制自然成了水到渠成的事情。

三、招聘用工中的订立合同要求细化

针对目前企业中较为普遍的事实劳动关系问题，《劳动合同法》提出了建立劳动关系应当签订劳动合同的具体要求。法律既规定了已建立劳动关系，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；也明确了用人单位自用工之日起超过一个月不与劳动者订立书面劳动合同的，应当支付劳动者劳动应得报酬两倍的工资。同时，法律还确立了用人单位招工应当进行备案的制度，希望通过加强政府监管和明确法律责任，多种手段并用，提高劳动合同的签订率。用人单位招工违法的结果，将是行政处罚和民事赔偿的双重责任。这样的规定，的确弥补了《劳动法》对法律责任规定的缺失。因此，企业在招聘用工中应当更加强化法律意识，用工管理应追求精细化、严谨化，避免草率用工、不规范用工造成双倍赔偿。

四、长期用工制度需要慎重签署合同

长期以来，我国各类型企业在签订劳动合同时，对合同期限没有应有的重视。从有关调查来看，企业在劳动合同期限上普遍以短期为主，而且较为普遍地存在“不求同年同月签订，

一律同年同月终止”的一刀切现象。

《劳动合同法》提出了连续签订两次固定期限合同再续订的，应签订无固定期限劳动合同，这对目前的短期合同，将产生极大的影响，劳动合同的期限也将随立法的新要求而有所调整，中长期用工将成为劳动合同用工的主要形式，劳动合同期限的延长以及解雇成本的增大，要求用人单位在长期用工签署劳动合同时，更要特别慎重。

五、普通员工流动需要更新管理理念

为了保障普通劳动者的职业选择权，此次立法与《劳动法》保持一致。劳动者辞职只要提前30日书面通知用人单位，即可合法离职。这也就是说，一般情况下，劳动合同的期限只能够对用人单位形成法律约束，而对于普通员工基本没有限制。这样规定，一方面会形成更多的长期合同甚至无固定期限合同的签订，另一方面用人单位也必须调整已经产生惯性的用工规则。如何降低员工流动，避免员工流动率过高甚至“员工荒”的出现，是很多企业人力资源管理部门需要马上思考的问题。构建企业核心价值观，营造稳定团队文化，或许是法律给管理出的一道难题。

六、核心员工管理依托个性化约定

企业的核心竞争力在于核心员工，如何保护核心员工，防范核心员工的无序流动，一直是企业用工管理的重点和难点。对此，《劳动合同法》给予充分的重视，不仅明确了对企业出资培训的劳动者可以约定服务年限和违约责任，并且第一次以法律形式授予用人单位竞业限制的权利。同时，基于公平原则，法律也对培训服务期间的权利义务、违约金的额度、竞业限制的年限和经济补偿等作出了比较详尽的安排。对于核心员工的管理，个性化约定成为用工的重点。如何设计、签署一套内容详细、合法有效的特殊协议，是企业解决核心员工流动的重要措施之一。