

# 2023年中华人民共和国劳动合同法第条规定(精选8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。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 中华人民共和国劳动合同法第条规定篇一

《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》已由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议于12月28日通过，自7月1日起施行。

### 中华人民共和国劳动合同法

#### 第一章总则

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

第二条中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

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

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

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

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

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

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

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

第五条县级以上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。

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。

## **中华人民共和国劳动合同法第条规定篇二**

第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

### 【释义】

本条是关于劳动者随时通知解除劳动合同和无需事先告知解除劳动合同的规定。

本法第二十六条第一款第一项规定：“以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背其真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的”，劳动合同无效或者部分无效。

欺诈，是指为使劳动者发生错误认识，用人单位故意虚构事实或者隐瞒真相的行为。虚构事实，是指捏造并不存在的情况；隐瞒真相，是指将必须说明的情况隐瞒不说。胁迫，是指用人单位以现实或者将来的危害威胁劳动者。乘人之危，是指用人单位利用劳动者处于危难之中急需订立劳动合同的弱势地位。以上三种行为，其结果都须使劳动者在违背其真实意思的情况下订立劳动合同。出现上述情况，经劳动争议仲裁机构或者人民法院确认，劳动合同无效或者部分无效。

# 中华人民共和国劳动合同法第条规定篇三

乙方：\_\_\_

为避免纠纷和明确各自的责任，甲乙双方就解除合同事宜经充分协商一致，达成以下协议：

一、甲乙双方同意解除于\_\_\_年\_\_月\_\_日签订的《劳动合同书》。

二、甲方保证在办理交接手续时，可将属乙方个人财产资料，全部移交乙方，不作任何保留。

三、原合同解除后，乙方不得宣称或利用甲方及甲方成员的名义或者相似名义，从事任何业务及任何损害甲方声誉和利益的行为。

四、甲方应对以下行为给乙方造成的全部损失负损害赔偿责  
任：

（一）在原协议解除后，如果乙方宣称或利用甲方及甲方成员的名义或者相似名义，从事任何业务及任何损害甲方声誉和利益的行为。

（二）其他，在原协议解除后损害甲方利益的行为。

五、本合同书自甲乙双方签字、盖章之日起生效；原交接手续已经办理完毕的，自交接手续办理完毕之日起即生效。

六、本合同书一式二份，甲乙双方各持一份，二份具有同等法律效力。

七、签约地点：

甲方（签章）：\_\_\_\_\_乙方（盖章）：\_\_\_\_\_

法定代表人（签章）\_\_\_\_\_法定代表人（签章）\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

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

## 中华人民共和国劳动合同法第条规定篇四

《中华人民共和国劳动合同法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于2007年6月29日通过，现予公布，自2008年1月1日起施行。

中华人民共和国主席胡锦涛

2007年6月29日

目录

第一章总则

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

## 中华人民共和国劳动合同法第条规定篇五

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。

### 【解读】

劳动合同的无效，根据其无效原因，可以分为三种：

(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。例如：劳动者以造假简历吸引用人单位与其签订劳动合同、用人单位以虚假招聘广告吸引劳动者与其签订劳动合同等。

例如无讼案例《德州东北商贸物流城有限公司与陈康健劳动争议二审民事判决书》(2015德中民终字第916号)的“本院认为”部分即写道：“本案中，陈康健不能提供毕业证、学位证的原件，也未能提供其他线索、证据证明其学历的真实性。根据《中华人民共和国合同法》第二十六条规定：下列劳动合同无效或者部分无效：一、以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的……应聘者的学历，是用人单位招聘员工的核心依据，如果应聘者提供虚假学历、工作经历，用人单位完全可能因此作出错误的意思表示。故德州东北商贸物流城有限公司主张劳动合同无效，不支付陈康健经济补偿金的意见，本院予以支持。”

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的。例如：约定“劳动者必须无条件服从用人单位的调岗、调薪、工作地点转变安排”、“劳动者出现工伤工亡一概与本单位无关”等。

例如无讼案例《何勇与江苏万仕成建设工程有限公司追索劳动报酬纠纷二审民事判决书》(2017苏06民终223号)的“本院认为”部分即写道：“《劳动合同法》第二十六条规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利以及违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同无效或者部分无效。万仕成公司与何勇所签订的劳动合同中虽然约定‘合同期未满足擅自离开，将不予结账，工资余款作为对公司损失的赔偿’、‘合同期内，年后无故不准时上班，奖金及押金不予退还’，公司会议制度又规定‘年底未打辞职报告人员或公司未通知终止合同的，年后合同继续有效，不来上班人员按公司签订合同中途离开制度处理’，上述合同约定或会议精神与法律规定明显不符，属于用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的约定，应当认定无效。故万仕成公司依据劳动合同、会议制度中的上述内容主张何勇无权享受劳动报酬的上诉请求，本院不予支持，万仕成公司应当支付何勇相应劳动报酬。”

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。例如：不具备用工主体资格的用人单位与劳动者签订的劳动合同、用人单位与未满16岁的劳动者签订劳动合同、让劳动者签订“放弃社保购买承诺书”、“加班时自愿放弃加班费”、与劳动者约定走帮助单位从事违法活动等。

例如无讼案例《马志东与徐州鹤山针织服装有限公司经济补偿金纠纷一审民事判决书》(2016苏0305民初2420号)的“本院认为”部分即写道：“《劳动法》第十五条第一款规定：‘禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。’……《劳动合同法》第二十六条第一款规定：‘下列劳动合同无效或者部分无效：……(三)违反法律、行政法规强制性规定的。’本案中，原告马志东以其母亲名义进入被告鹤山公司工作，故双方之间存在劳动关系。由于原告生于1998年1月，2012年8月17日原告入职时未满16周岁，被告招用原告的行为违反了法律的强制性规定，故原、被告之间的劳动合同无效。”

实践中，劳动合同被认定为无效后，会有什么后果呢？

劳动合同无效的后果，本法并没有明确规定，但是经过笔者总结，大概有以下几种：

1. 解除劳动合同。在一方有过错的情况下，另一方在一定条件下可以解除劳动合同。

如果是因为用人单位的过错导致劳动合同无效，则劳动者有劳动合同解除权。这规定在《劳动合同法》第三十八条第一款第(五)项：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……(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；”

如果是因为劳动者的过错导致劳动合同无效，则用人单位有劳动合同解除权。这规定在《劳动合同法实施条例》第十九

条：“有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：”……(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；”

2. 支付劳动报酬。不同于一般民事合同，一般民事合同无效的后果之一是返还财产。例如甲欺诈卖给乙一台电脑，乙撤销合同后，双方当事人的财产关系回复到合同订立前的状态，双方互相退回所得财产。而劳动合同的标的是“劳动”，即劳动者的劳动行为“劳动”带有强烈的人身属性，不能返还，因此只能以支付报酬的形式补救。《劳动合同法》第二十八条规定：“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。”《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(一)》第十四条第一款规定：“劳动合同被确认为无效后，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。”

3. 支付经济补偿。上文第1点已说过，如果是因为用人单位的过错导致劳动合同无效，劳动者根据《劳动合同法》第三十八条可以解除劳动合同。而《劳动合同法》第四十六条第(一)项规定：“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；”

4. 承担赔偿责任。《劳动合同法》第八十六条规定：“劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。”关于这一点，本书将在对本法第八十六条解读时进行详细展开，此处先按下不表。

5. 其他责任。即行政责任和刑事责任。《劳动法》第九十六条规定：“用人单位有下列行为之一，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。”《劳动合同法》第八十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；（三）侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；（四）劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。”

例如用人单位在劳动合同中规定了体罚条款，实际也对劳动者进行了侮辱、殴打等行为，不但该劳动合同条款无效，而且用人单位也可能被要求承担行政责任甚至是刑事责任。再例如本书对本法第八条进行解读时，文末也举了2016年《金陵晚报》的一个“劳动者虚构博士学历骗取用人单位30万‘安家费’，最终因犯诈骗罪锒铛入狱”的例子。

最后，根据本条第二款的规定，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。也就是说，并非任何人或机构都有权宣告劳动合同无效，无效劳动合同的效力确认权只归属于两个机关：劳动争议仲裁机构和人民法院。

## 中华人民共和国劳动合同法第条规定篇六

一是民办非企业职工有法可依。《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围，增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。

二是违法不签合同单位须付双薪。根据规定，用人单位自用

工之日起满一年仍未与劳动者订立书面劳动合同的，除在超过一个月不满一年期间向劳动者每月支付2倍工资外，还应视为双方已订立无固定期限劳动合同。

三是续订“无固定合同”劳动者有权做主。根据规定，在“连续工作满”等三种法定情形下，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应予签订。

四是1年期合同的试用期不得超过2个月。同时，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

五是“违约金”有“上限”。根据规定，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。除培训服务期和竞业限制可以约定劳动者违约金之外，其余任何名义的违约金都属违法。

六是单位未依法缴社保费，劳动者可随时解除劳动合同。

七是劳务派遣员工的劳动合同最短须签2年。在被派遣劳动者合法权益受到侵害时，用工单位与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

八是非全日制员工工资不能按月结算。其结算周期最长不得超过15日。

九是收取“押金”最高可罚元。根据规定，用人单位以担保等名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人500元以上2000元以下标准处罚。

十是恶意欠薪将加付等额赔偿金。赔偿金的具体标准为应付金额50%以上100%以下。

推荐阅读

劳动合同范本填写

# 中华人民共和国劳动合同法第条规定篇七

第一条为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法),制定本条例。

第二条各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织,应当采取措施,推动劳动合同法的贯彻实施,促进劳动关系的和谐。

第三条依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会,属于劳动合同法规定的用人单位。

## 第二章劳动合同的订立

第四条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。

第五条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。

第六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,应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;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,并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日,截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条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。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。

第十一条除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规

定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五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的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

### 第三章劳动合同的解除和终止

第十八条有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

- (一) 劳动者与用人单位协商一致的；
- (二) 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的；
- (三) 劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的；

(四)用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(五)用人单位未及时足额支付劳动报酬的；

(六)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(七)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；

(八)用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(九)用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；

(十)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；

(十一)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(十二)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第十九条有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

(一)用人单位与劳动者协商一致的；

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；

## **中华人民共和国劳动合同法第条规定篇八**

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。

[解读]本条是关于协商解除劳动合同的规定。

劳动合同的解除是劳动合同制度中最关切双方利益的行为，目前，劳动合同方面发生的大量争议，大多是由于解除合同而引起的。有的企业片面强调其用人“自主权”，随意解除劳动合同，损害了劳动者的合法权益。同时，也有不少劳动者误解“择业自由”，任意跳槽，甚至不辞而别，影响了企业劳动力的正常流动。因此，我国将劳动者的保护重点放在合同解除上。了解并切实执行有关劳动合同解除上的规定和制度，有助于理顺劳动关系，规范劳动合同管理，维护劳动关系双方的正当权益。由于解除劳动合同对劳动者影响十分巨大，世界各国都对解除劳动合同规定了较为严格和具体的条件。本法第三十六条至第四十三条共八条对解除劳动合同进行了规范。

## 一、劳动合同解除的概念和种类

劳动合同的解除，是指劳动合同在订立以后，尚未履行完毕或者未全部履行以前，由于合同双方或者单方的法律行为导致双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为，合同范本《劳动合同法36》。可分为协商解除、法定解除和约定解除三种情况。本条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。此为协商解除，是指用人单位与劳动者在完全自愿的情况下，互相协商，在彼此达成一致意见的基础上提前终止劳动合同的效力。

## 二、劳动合同协商解除的条件

劳动合同依法订立后，双方当事人必须履行合同义务，遵守合同的法律效力，任何一方不得因后悔或者难以履行而擅自解除劳动合同。但是，为了保障用人单位的用人自主权和劳动者劳动权的实现，本法规定在特定条件和程序下，用人单位与劳动者协商一致且不违背国家利益和社会公共利益的情况下，可以解除劳动合同，但必须符合以下几个条件：

- 1、被解除的劳动合同是依法成立的有效的劳动合同；
- 3、用人单位与劳动者均有权提出解除劳动合同的请求；
- 4、在双方自愿、平等协商的基础上达成一致意见，可以不受劳动合同中约定的终止条件的限制。

应当注意的是按照本法第四十六条第（二）项和劳动部颁发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的规定，如果用人单位提出解除劳动合同的，应依法向劳动者支付经济补偿金。