

# 最新劳动合同法相关规定 劳动合同法规定 (大全5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。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。

## 劳动合同法相关规定篇一

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）用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（九）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；（十）用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；（十一）用人单位以\*\*\*、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；（十二）用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；（十三）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；（三）劳动者

严重违反用人单位的规章制度的；（四）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（五）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（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；（七）劳动者被依法追究刑事责任的；（八）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；（九）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；（十）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；（十一）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；（十二）用人单位生产经营发生严重困难的；（十三）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；（十四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

第二十三条 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十四条 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十五条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合

同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。有下列情形之一，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

## 劳动合同法相关规定篇二

不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。

对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

《女职工劳动保护特别规定》第4条规定：

用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。

用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

女职工禁忌从事的劳动范围由本规定附录列示。

《女职工劳动保护特别规定》第6条规定：

女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

《女职工劳动保护特别规定》第5条及北京市实施《中华人民

《中华人民共和国妇女权益保障法》办法第23条规定：

用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资，且晋职晋级、评定专业技术职务不受影响。

因此，不要觉得女员工怀孕了，只要不与其解除劳动合同便不违法。

降薪、降职、调岗(增加工作量或延长工作时间)、产检假按事假处理等，都属于违反孕期女员工劳动保护的行为。当事员工可据此要求解除劳动合同，支付n倍经济补偿金。

此外，《女职工劳动保护特别规定》第7条规定：

女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；

难产的，增加产假15天；

生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；

怀孕满4个月流产的，享受42天产假(7个月以上遇死胎、死产和早产不成活75天)。

### 劳动合同法相关规定篇三

规章制度、劳动合同、集体合同，都是确立劳资双方权利和义务的重要依据、规范劳动行为的准则、协调劳动关系的重要制度，并成为企业调整劳动关系的三大支柱。因此，从三者的目的来看，具有一致性，均是为调整企业劳动关系而存在的。但是，三者的区别也是明显的，具体区别主要体现在以下几个方面：

1、参与主体和制定要求不同。根据《劳动合同法》的规定，规章制度制定也是劳资双方共同决定的事项，需要经过\*\*\*程序，最后通过平等协商程序确定。但是，规章制度制定时对劳资双方“共决”的要求比较低。《劳动合同法》第4条第2款规定：“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。”从这一规定可以看出，企业制定规章制度时需要将企业起草的规章制度草案交由职工代表大会或者全体职工讨论，而不是由职工代表大会或者全体职工“讨论通过”；员工讨论后，让员工提意见和方案，最后由企业和工会或职工代表通过平等协商确定。集体合同的制定需要劳资双方共同决定，其劳资“共决”的程度比规章制度要高。《劳动合同法》第51条规定：“企业职工一方与用人单位通过平等协商，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，可以订立集体合同。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。”这里法律要求集体合同草案应该提交职工代表大会或者全体职工“讨论通过”。显然，集体合同所要求的“讨论通过”比规章制度所要求的“讨论”在“共决”程度要高。劳动合同订立是劳动者与用人单位的双方法律行为，缺少任何一方就无法订立劳动合同，劳动合同的内容均由用人单位和劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则，共同确定，因此，劳资双方在劳动合同事项上的“共决”程度更高，且是用人单位与单个劳动者进行“共决”。

2、内容指向不同。规章制度、劳动合同、集体合同都会涉及到劳动报酬、工作时间、休息休假等内容。但是，三者的内容指向与侧重点是不同的。劳动合同中的内容是企业与单个劳动者约定的事项。集体合同与规章制度的事项一般来说都是适用企业和全体劳动者之间的事项。就同一问题而言，集体合同与规章制度的侧重点是不同的。比如，对于工作时间事项的规定，集体合同侧重于工时标准以及延长的工作

要求，主要目的是对劳动者在工作时间上进行保护，而规章制度侧重于规定实行哪一种工时制度、上下班时间以及违反规定的处理等，主要目的是要求员工遵守工作时间。再如休假制度，集体合同和规章制度也都会涉及，集体合同主要侧重于为劳动者享有各类假期提供保障，而规章制度主要侧重于员工请假的手续、要求以及违反的后果等。

3、实施方式不同。规章制度的实施主要靠企业通过奖励和惩罚两种手段来落实，在实践中，一般是通过教育为主、惩罚为辅的原则来督促员工遵守规章制度的自觉性，维护正常的生产工作秩序。劳动合同、集体合同作为双方的协议，主要靠协议的约束力来确保落实。

4、效力范围不同。规章制度的内容是集体性的，它的效力范围也是整个企业，对象是全体员工。集体合同的效力范围一般也是适用整个企业，针对特定群体的集体合同仅适用特定的群体，如企业内部的女员工权益保护专项集体合同仅适用企业内部的女员工。劳动合同的效力仅适用于企业的单个劳动者，对其他劳动者无法发生法律效力。

5、效力等级不同。规章制度、集体合同、劳动合同的效力等级如何？是一个非常重要的法律问题，理清三者之间的关系对于处理劳动争议具有重要的指导作用。首先，如果规章制度与劳动合同、集体合同规定的事项不一样，那么三者具有同等的法律效力，因为从法律规定来看，规章制度和劳动合同、集体合同都具有法律效力，三者对不同的事项作出不同规定的，各自在各自的范围内适用。其次，如果规章制度与劳动合同、集体合同对同一事项作出规定且规定的内容不一致的，三者的效力哪个高呢？对此，《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（二）》第16条给出了明确的答案，即：“用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。” 最高人民法院对于这个规定给出的原因是，确定劳动合同和集体合同的优先

适用效力，主要目的是为了防止用人单位、特别是企业的经营管理者不正当行使劳动用工管理权，借少数人的\*\*侵害多数职工依法享有的\*\*权利，从而倡导运用协商对话、集体谈判的机制建立\*\*劳动关系，维护和推行集体劳动合同制，促进劳动力市场管理秩序的规范。

案例：王小姐于2003年12月29日进入某外资公司工作，合同期3年。双方签订的劳动合同中约定，每年年底，公司将对其进行业绩考评，并根据考评的结果发放当年的年终奖。2005年12月，该公司人事经理召集部分职工代表，经过充分协商、讨论，制订了新的年终奖制度，并通过公司的公告栏进行了公示。新制度规定，从2006年1月1日起，公司将根据员工的工作时间实行年底双薪制度，即只要当年工作时间满12个月，且至当年12月31日仍在职的员工，就可以获得年底双薪作为奖励。旧的年终考评奖励制度将不再执行。2006年11月28日，公司通知王小姐，双方的劳动合同将于12月28日终止，公司将不再与其续签劳动合同。王小姐应允，但要求公司按劳动合同约定支付她当年的年终考评奖金，公司只同意按照王小姐的实际工作时间，支付了王小姐12月份的工资，按照新的年终双薪制度，拒绝支付王小姐任何年终奖金。王小姐认为，虽然新的规章制度实行年底双薪制度，但是自己和单位的劳动合同签订在前，而规章制度更改在后，单位仍应该按照双方劳动合同的约定履行义务。况且，自己也为公司干满了一年。公司方认为，虽然公司和王小姐在劳动合同中约定了年终考评奖金，但是公司已采用了新的年终双薪制度来代替旧的年终考评奖金制度，并将新制度纳入了规章制度中，公司还公示了《关于实行新的年终奖制度的通知》。王小姐早已知道，但从来没有提过任何反对意见，应该视为对新制度的默认。而根据新的规定，只有当年工作时间满12个月，并且至当年12月31日仍在职的员工，才可以获得年底双薪作为奖励。由于王小姐不符合当年12月31日仍在职的员工条件，因此不同意支付王小姐任何年终奖金。双方争议不下，王小姐将公司告到劳动争议仲裁委员会，仲裁委支持公司的意见，驳回王小姐的仲裁请求，王小姐不服，诉至法院。法院审理

后认为，虽然单位以规章制度的方式对年终奖励制度进行了变更，并且程序合法有效；但由于年终考评奖励制度属于双方当事人协商签订的劳动合同条款，而规章制度虽经\*\*\*协商程序，但属于用人单位单方制订的。因此其效力应低于合同条款。支持了王小姐的诉讼请求。

## 《劳动合同法下的企业规章制度制定与风险防范》简介

《劳动合同法》所秉承的向弱者倾斜的立法精神使企业劳动用工受到诸多严格规制。未来企业劳动用工的模式必须从目前的消极、被动的管理转变到积极、主动的管理。积极、主动的管理的关键一环就是要建立一套适合企业自身需要的规章制度。企业劳动用工管理的重心应放在自身规章制度的制定和完善上。企业规章制度与劳动合同、集体合同、法规政策共同构成了劳动用工管理的主要依据，所不同的是，企业规章制度可以在更大范围、更深层次上体现企业的意志，使企业在劳动用工管理中占据主动地位。如果企业没有规章制度或者规章制度不完善，必定会在劳动用工管理中四处碰壁，也必定会在劳动争议仲裁、诉讼中“栽跟头”。为帮助企业建立和完善劳动人事规章制度，作者将平时讲课的内容进行整理，并吸收了在讲课过程中企业普遍关心和困惑的问题，结合自己为知名企业起草、审核、修订规章制度之经验，倾心推出了这本《企业规章制度制定技巧与风险防范》。本书的内容有六部分构成：第一章是“为什么要制定规章制度”，主要阐述《劳动合同法》时代企业规章制度的重要性；第二章是“什么是规章制度”，主要介绍规章制度的含义、特点、地位、效力等；第三章是“如何制定合法有效的规章制度”，主要介绍规章制度制定法律要求、技术要求及应注意的问题；第四章是“如何制定完善的规章制度”，主要阐述规章制度框架结构、制作要点及实例参考；第五章是“如何制定适时的规章制度”，主要介绍规章制度审查和修订；第六章是“如何运用规章制度”，主要介绍规章制度的执行与违纪员工的处罚。全书既有法律条文的解读，也有案例分析，另外附有大量的劳动人事规章制度实用范本，以期达到“授人



以鱼”的同时又“授之以渔”。

## 劳动合同法相关规定篇四

“有事您言语”专栏记者：记者采访了市人保局的有关人员。据其介绍，试用期是用人单位和劳动者为了相互了解、选择而约定的一定期限的考察期。长期以来，一直存在着这样的观点：劳动者和用人单位在试用期内，不需要有任何理由，均有权随时与对方解除劳动合同。这是一种对试用期解除劳动合同的错误理解。

《劳动合同法》规定：在试用期中，除劳动者有该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。该法条明确了用人单位能够与处于试用期间的劳动者解除合同的法定条件，其中第三十九条规定的是因劳动者过错而解除劳动合同的情形；第四十条规定的是劳动者患病或非因工负伤的情况下用人单位与其解除劳动合同的情形和劳动者因不能胜任工作被解除劳动合同的情形。除此之外，用人单位不能随意与试用期员工解除劳动合同。本案中企业随意与试用期员工解除劳动合同，是没有法律依据的。

因此，企业解除试用期员工劳动合同，尤其是以不符合录用条件为由与试用期员工解除劳动合同，用人单位应当在招聘时必须有明确的录用条件，将其写入劳动合同当中。一旦劳动者在试用期间不符合录用条件之一的，企业将可以依法与该员工解除劳动合同。但应注意的是，用人单位在决定录用条件时，一定要有具体、可操作的内容，即该录用条件与劳动者的实际情况相对照能得出符合或不符合的结论。

[]

## 劳动合同法相关规定篇五

在人们愈发重视契约的社会中，合同的地位越来越不容忽视，签订合同是减少和防止发生争议的重要措施。你知道合同的主要内容是什么吗？以下是小编整理的大连市劳动合同法规定，希望对大家有所帮助。

**第一条** 为进一步完善劳动合同制度，维护劳动者和用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《大连市劳动和社会保险监察条例》和有关法律、法规，结合本市实际，制定本规定。

**第二条** 凡在大连市行政区域内的各类企业、个体经济组织(以下简称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者，均适用本规定。

**第三条** 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。

**第四条** 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

**第五条** 市和县(市)、区劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的指导、管理和监督。

**第六条** 各级工会应依法帮助、指导劳动者订立和履行劳动合同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。

**第七条** 建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同应当在劳动者第一个工作日之前以书面形式订立。

劳动合同订立前，用人单位应当如实向劳动者说明本单位的、劳动报酬、劳动条件等情况。有可能产生职业病的，用人单位还应当将有可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等情况如实告知劳动者；劳动者应当如实向用人单位提供本人居民身份证、就业状况、学历和职业技能等证件。

第八条 劳动合同文本可以使用市劳动保障行政部门统一印制的文本，也可以自制文本。用人单位自制的劳动合同文本，应当听取工会的意见，并报劳动保障行政部门备案。劳动合同用中文书写，也可以同时用外文书写，中、外文内容不一致的，以中文内容为准。

第九条 劳动合同应具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬和社会保险；
- (五) 工作时间，休息休假；
- (六) 劳动纪律；
- (七) 劳动合同终止、解除的条件；
- (八) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定试用期、保守商业秘密、培训、福利待遇等其他内容。

第十条 劳动合同文本一式二份，劳动者和用人单位各执一份。劳动合同订立时，由用人单位、法人代表或其书面授权委托

的代理人和劳动者本人签字、盖章。劳动合同订立后用人单位应在签订之日交付劳动者本人一份。

劳动合同订立后当事人可以到劳动保障行政部门进行鉴证。

第十一条 劳动合同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。 劳动合同期限由用人单位与劳动者协商约定，国家、省、市有规定的应从其规定。

第十二条 劳动合同约定的试用期包括在劳动合同期限内。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不超过15日；劳动合同期限在1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在2年以上的，试用期不得超过60日。劳动合同期在2年以上的，试用期最长不得超过6个月。

第十三条 劳动合同约定保守商业秘密条款的，当事人可以约定解除或终止劳动合同的提前通知期，提前通知期最长不得超过6个月。

第十四条 劳动合同约定的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。 第十五条 订立劳动合同时，用人单位不得以任何形式向劳动者收取定金、抵押金(物)、保证金及其他费用，也不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件。

第十六条 有下列情形之一的，劳动合同无效：

- (一)违反国家法律、法规的；
- (二)采取欺诈、威胁等手段订立劳动合同的；
- (三)法律、法规确认的其他情形。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同被确认无效，但劳动者已履行的，用人单位应当支付相应的劳动报酬和待遇。

第十七条 用人单位与劳动者未订立劳动合同存在事实劳动关系的，应当与劳动者补签事实劳动关系期间的劳动合同。劳动者提出续订劳动合同的，当事人就劳动合同期限协商不一致的，从续订之日起，劳动合同的期限不得少于1年。

第十八条 劳动合同期满，用人单位应提前30日将续订或终止劳动合同的意向以书面形式通知劳动者。经协商同意续订劳动合同的，应在期满前办理续订手续。续订劳动合同时，不得约定试用期。

第十九条 劳动合同期满，劳动者在同一用人单位连续工作满20xx年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十条 劳动合同期满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，劳动者仍在用人单位工作，形成事实劳动关系的，视为双方同意续延劳动合同，用人单位应当及时与劳动者续订事实劳动关系期间的劳动合同。当事人同意续订劳动合同时，就劳动合同期限协商不一致的，从续订之日起，劳动合同的期限不得少于1年。

第二十一条 符合下列情形之一的，终止劳动合同：

(一) 劳动合同期满当事人一方或双方不续订的；

(二) 双方约定的劳动合同终止条件出现的；

(三) 劳动者达到法定退休年龄的；

(四) 劳动者死亡或被依法宣告失踪、死亡的；

(五) 法律、法规规定的其他情形。

劳动合同的终止时间以劳动合同期限最后1日24时为准。

第二十二条 有下列情形之一的，可以变更劳动合同的内容：

(一) 经劳动合同当事人协商同意的；

(二) 劳动合同订立时所依据的法律、法规、规章已经修改的；

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生变化的。

第二十三条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十四条 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) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

(三) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(四) 被依法追究刑事责任或劳动教养的。

第二十五条 有下列情形之一的，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：

(二) 劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

第二十六条 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动保障行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员后，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十七条 用人单位单方面解除劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为用人单位违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，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。

第二十八条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得终止劳动合同，也不得依据本规定第二十五条、二十六条的规定解除劳动合同：

(一) 患职业病或者因工负伤，经劳动能力鉴定确定为1至6级的；

(二) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四) 应征入伍在义务服役期内的；

(五) 参加平等协商的职工方代表在集体合同期限内的；

(六) 法律、法规规定的其他情形。

第二十九条 劳动者要求解除劳动合同，应当提前30日或者按照劳动合同约定的提前通知期，以书面形式通知用人单位，用人单位应按照规定为劳动者办理解除劳动合同有关手续。劳动者给用人单位造成经济损失尚未处理完毕或者未按劳动

合同约定承担违约责任的，不得按照本条规定解除劳动合同。

第三十条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同，用人单位应当支付劳动者相应的劳动报酬和有关待遇。

(一)在试用期内的；

(二)用人单位以暴力、胁迫或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三)用人单位未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(四)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的。第三十一条 劳动合同解除、终止时，用人单位应在3日内向劳动者出具解除、终止劳动合同证明。并将《解除劳动合同证明》或《终止劳动合同证明》直接送达给劳动者本人，本人不在的，交其共同居住成年直系亲属签收，直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收信日期为送达日期。劳动者下落不明，或者用上述送达方式无法送达的，可采取公告送达，通过市地级以上新闻媒介通知，自公告发布之日起30日，即视为送达。

劳动者转为失业的，用人单位应在7日内将失业人员名单和档案关系移交到失业保险经办机构。劳动者失业后，应在解除、终止劳动合同之日起30日内到户口所在地失业保险经办机构办理失业登记。

第三十二条 下列情形解除劳动合同的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每工作1年(不满1年按1年计算，下同)发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。月工资标准按劳动者解除劳动合同前12个月平均工资支付，低于当地最低工资标准的按最低工资标准支付：



(一)经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；

(二)劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的，由用人单位解除劳动合同的。第三十三条下列情形解除劳动合同的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每工作1年发给相当于1个月工资的经济补偿金。月工资标准按劳动者解除劳动合同前12个月平均工资支付，劳动者的月平均工资低于用人单位月平均工资的，按用人单位月平均工资标准支付。用人单位月平均工资低于当地最低工资标准的按最低工资标准支付：

(四)当事人未订立或未续订劳动合同存在事实劳动关系，由用人单位解除劳动关系的；

(五)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，未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件，未依法为劳动者缴纳社会保险费的。

属于本条(一)项解除劳动合同的，用人单位还应发给劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。其中，患重病(劳动能力鉴定大部分丧失劳动能力以上，下同)和绝症(癌症等危及生命难以治愈的重大疾病，下同)应分别发给不低于9个月和12个月工资的医疗补助费。

第三十四条 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期和合同期同时届满终止劳动合同的，用人单位应发给劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。其中，患重病和绝症的应分别发给不低于9个月和12个月工资的医疗补助费。月工资标准与三十三条相同。

第三十五条 劳动者有下列情况的，可计算为本企业工作年限：

(一)因单位分立、兼并(合并)、合资、改变性质、法人改变

名称或成建制调动等原因而改变工作单位，原单位未支付经济补偿金的，其原单位的工作时间计算为本企业工作年限，劳动合同有明确约定的从其约定。

(二)经上级组织部门或行业主管部门指令性调动的职工，其调动前单位的工作时间与调动后本企业工作年限合并计算。

(三)复员、转业军人的军龄和城镇知识青年下乡插队的年限，计算为首次接收安置单位的本企业工作年限。

(四)原固定职工转为劳动合同制(单位实行全员劳动合同制)职工时，其转为劳动合同制前的连续工龄与首次签订劳动合同后本单位的工作年限合并计算。

第三十六条 劳动合同终止，非国有性质的用人单位可以不支付劳动者生活补助费。国有企业20xx年10月6日前(国发〔1986〕77号废止前)录用的职工终止劳动合同时(办理退休的除外)，用人单位应按照文件废止前劳动者在本单位的工作年限，每满1年发给1个月的生活补助费，最多不超过12个月，月计发标准按不低于当地最低工资标准支付。20xx年10月6日后，国有企业录用的职工终止劳动合同时可以不支付生活补助费。

第三十七条 劳动者由主管部门(或原用人单位)调动或转移工作单位被解除劳动合同未造成失业的，用人单位可以不支付经济补偿金。用人单位解除劳动合同时，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额补发经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

第三十八条 经济补偿金在企业成本中列支，由用人单位一次性以现金形式支付给劳动者。

第三十九条 违反本规定或劳动合同的约定，由劳动保障行政部门按下列规定予以处罚：

(三)订立劳动合同时，用人单位向劳动者收取定金、抵押金(物)、保证金及其他费用，或扣押劳动者身份证明和其他证件的，责令其限期返还，并按用人单位收取劳动者钱、物金额的60%、扣押证明每件1000元处以罚款。

第四十条 用人单位终止或解除劳动合同，应提前30日以书面形式通知劳动者本人而未提前通知的，应按劳动者上月应发工资增发1个月工资予以赔偿。

第四十一条 用人单位招用尚未与原用人单位解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，除该劳动者承担直接赔偿责任外，该用人单位应当对原用人单位承担不低于经济损失总额70%的连带赔偿责任。

损失包括对生产、经营工作造成的直接经济损失和获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。

第四十二条 用人单位或劳动者违反本规定或劳动合同的约定解除劳动合同给对方造成损失的，应按国家有关规定予以赔偿。

第四十三条 用人单位出资培训的劳动者，违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，应按照劳动合同的约定向用人单位赔偿培训费。劳动者培训后工作满5年以上的不再赔偿，不满5年的按用人单位实际出资的培训费金额，和劳动者培训后每工作一年减不少于20%的比例赔偿。

第四十四条 医疗期限是指劳动者因患病或非因工负伤停止工作治病休息，用人单位不得解除、终止劳动合同的期限。用人单位应按劳动者参加工作年限和在本单位工作年限，给予不少于3至24个月医疗期：

(一)实际工作年限不满20xx年，在本单位工作年限不满5年的为3个月；5年以上的为6个月。

(二)实际工作年限20xx年以上，在本单位工作年限不满5年的为6个月；5年以上不满20xx年的为9个月；20xx年以上不满20xx年的为12个月；20xx年以上不满20xx年的为18个月；20xx年以上的为24个月。

(三)病休期间，公休、假日和法定节假日包括在内。

劳动者因患病或非因工负伤医疗休息，间断性休息按累计病休时间计算医疗期。按上述规定医疗期为3个月、6个月、9个月、12个月、18个月、24个月的，分别按6个月、12个月、15个月、18个月、24个月、30个月内累计病休时间计算。

(四)对患有重病和绝症的劳动者，在规定的医疗期内不能痊愈的，应适当延长医疗期。延长的医疗期不得少于24个月。

(五)劳动者在医疗期间内，其病假工资(疾病救济费)由用人单位发给，支付标准不得低于当地最低工资标准的80%。

第四十五条用人单位与劳动者因履行劳动合同发生的争议，按《中华人民共和国企业劳动争议处理办法》处理。

第四十六条国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

第四十七条本规定自20xx年12月25日起施行。1995年6月7日大连市人民政府令第2号发布的《大连市劳动合同管理规定》同时废止。