

# 劳动法和劳动合同法有区别 劳动法劳动合同法试卷二精(模板5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编为大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 劳动法和劳动合同法有区别篇一

### 一、劳动法与劳动合同法的联系与区别

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切相联系的其他关系的法律规范的总称。劳动法是我国社会主义法律体系中一个重要的独立部门。

劳动合同法，是指关于劳动合同的法律，其有广义和狭义之分。广义上的劳动合同法一般是指所有关于劳动合同的法律规范的总称。狭义上的劳动合同法就是指现行的《中华人民共和国劳动合同法》。

就两者的关系来看，劳动合同法是劳动法的重要组成部分。劳动法除了包括劳动合同法以外，还包括劳动就业法、劳动条件法、劳动保护法、劳动争议处理法、劳动监察法等等。就两者的关系来看，劳动法和劳动合同法属于普通法和特别法的关系。所谓普通法，是指在一般范围内适用的法律，其效力具有普遍性；特别法，是指在特定范围内适用的法律，其效力仅仅及于特定身份的人或者事。一般而言，在法律的适用上面，特别法优于普通法，也即对于《劳动法》和《劳动合同法》都有规定的，适用《劳动合同法》的规定，《劳动合同法》没有规定而《劳动法》有规定的，则适用《劳动法》的相关规定。

## 一、《劳动合同法》和《劳动法》名称不同。

前者全称是《中华人民共和国劳动合同法》，后者全称是《中华人民共和国劳动法》，在立法层次上，同为法律，在企业劳动者中容易把劳动法称为劳动法，把劳动合同法称为新劳动法。

## 二、两者的立法背景不同。

《劳动法》是在我们国家在计划经济向市场经济过渡时期劳动关系初步紧张状态下产生的法律，由全国人大常委会于1994年7月5日通过，于1995年1月1日生效实施；《劳动合同法》则是在我国市场经济发育逐渐成熟时期、劳动关系非常紧张状态下产生的法律，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。《劳动法》是20世纪劳动立法的标杆，《劳动合同法》则是20世纪中国劳动关系发展的必然结果，是构建社会主义和谐社会对上层建筑的必然要求。

## 三、两者的立法宗旨不完全相同。

《劳动法》第一条开宗明义，“为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法”，明确把劳动者权益放在第一位，而《劳动合同法草案》第一次送审稿套用了《劳动法》，即“《劳动合同法》保护劳动合同双方当事人的合法权益”。草案公布时则改为“为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》，制定本法”。最终变为“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”。前后言辞、次序之变，暗含了立法思路的调整。

#### 四、两者关系。

《劳动法》是劳动保障立法体系中的基准法，是《劳动合同法》的立法根据。可以说是《劳动合同法》的母法。

#### 五、调整对象区别(学理区别)。

劳动法调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称。其内容主要包括：劳动者的主要权利和义务；劳动就业方针政策及录用职工的规定；劳动合同的订立、变更与解除程序的规定；集体合同的签订与执行办法；工作时间与休息时间制度；劳动报酬制度；劳动卫生和安全技术规程；女职工与未成年工的特殊保护办法；职业培训制度；社会保险与福利制度；劳动争议的解决程序；对执行劳动法的监督、检查制度以及违反劳动法的法律责任等。此外，还包括工会参加协调劳动关系的职权的规定。以上内容，在有些国家是以各种单行法规的形式出现的，在有些国家是以劳动法典的形式颁布的。劳动法是整个法律体系中一个重要的、独立的法律部门。劳动合同法作为法律部门的劳动合同法是调整劳动合同关系的法律规范的总称。

#### 3、法律依据《劳动法》

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

#### 《劳动合同法》

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。

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。

根据《中华人民共和国劳动法》第二条的规定，在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。《劳动合同法》第2条规定了该法的适用范围：即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的用人单位包括以下4种类型：

- 1、中国境内的企业；
- 2、个体经济组织；
- 3、民办非企业单位；
- 4、与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体。

而《劳动法》的适用范围仅包括3种类型：

- 1、中国境内的企业；
- 2、个体经济组织；
- 3、与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业组织、社会团体。

可见，在用人单位的适用范围上，《劳动合同法》比《劳动法》多了一个“民办非企业单位”，显然又比《劳动法》前进了一步。

因此，不管是国家机关还是事业单位，不管是以营利为目的的企业、个体经济组织，还是以非营利为目的的社会团体、民办非企业单位，只要与劳动者建立了劳动关系，就应当签

定劳动合同。而只要签定劳动合同，都要依照《劳动合同法》执行。

## 劳动法和劳动合同法有区别篇二

1、立法宗旨非常明确，保护劳动者的权益 《劳动法》与《劳动合同法》，是前法与后法，旧法与新法的关系，按照《立法法》“新法优于旧法”的原则，《劳动法》与《劳动合同法》不一致的地方，以《劳动合同法》为准；《劳动合同法》没有规定而《劳动法》有规定的，则适用《劳动法》的相关规定。《劳动合同法》突出了以下内容：一是立法宗旨非常明确，就是为了保护劳动者的合法权益，强化劳动关系，构建和发展和谐稳定的劳动关系；二是解决目前比较突出的用人单位与劳动者不订立劳动合同的问题；三是解决合同短期化问题。

2、用人单位有自主权，劳动者可自主选择 《劳动合同法》是比较完整地保护劳动者合法权益的法，在涉及劳动关系双方基本权利方面都给予了充分保障，保障劳动关系双方都有一个基本权利。劳动者在就业方面有一个自由流动、自主选择的权利，而用人单位有一个用人用工的自主权，今后不允许对劳动者的流动加以特别限制。劳动者解除劳动合同，最基本的原则是提前告知。《劳动合同法》39条、40条、41条，对比《劳动法》的相关条款，有了很大调整，用人单位的用工自主权得到充分保障。以前的用工形式很多，有正式工、临时工、农民工、周转工、农转非等。《劳动合同法》规范了用工形式，明确规定3种用工合同：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。

3、一月内不签订合同，赔劳动者两倍工资 《劳动合同法》对订立劳动合同作出了新的规定：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，并且应当在1个月内订立书面劳动合同，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。超过1个月不满1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两倍的工资。违反规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付两倍的工资。签订合同不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得向劳动者收取财物。

#### 4、签订无固定期限合同，出法定事由仍解除

无固定期限劳动合同对稳定劳动关系有着积极的意义，是一种非常好的用工形式。从国外看，市场经济比较发达的国家，无固定期限劳动合同是主流形式，是基本常态。

《劳动合同法》强化了无固定期限劳动合同，同时也对解除劳动合同放宽了条件，是相辅相成的。《劳动合同法》出台后，一些用人单位只看到前边强化的，没看到后面规定的，包括个别专家的一些错误解读。有人为签订无固定期限劳动合同就不能解除了，“铁饭碗”了，终身雇佣制了，其实不然，解除劳动合同有明确规定，出法定事由仍可以解除。

《劳动合同法》是一个完整的机制，前后条文是有联系的。只要用人单位以前管理很规范就没什么影响，但是，对于那些没有规章制度、制度不完善的企业，就有影响，原来的一套做法行不通了。

#### 5、合同期时间有长短，续签两次为无固定

可以签固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或以完成一定工作任务为期限的劳动合同。合同期太短，就不能约定试用期。这是从试用期的角度来说，因为有滥用试用期的问题，《劳动合同法》对试用期做了限制。为了应对《劳动合同法》，现在有些企业想订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同，以规避给予经济补偿的规定。对此，有关部门也要作出具体规定。签合同最稳定的还是无固定期限劳动合同，如果没有大的问题，劳动者好好干活，不违法乱纪，用人单位、企业生产经营都很正常，这样的无固定期限应当到劳动

者领养老金。当然，效益不好了，可裁减人员；劳动者出现问题、违章违纪了，或劳动者因客观原因干不了了，用人单位也可解除合同。

6、没有永久性劳动合同 只有无固定期限合同 按照《劳动合同法》的规定，没有永久性合同，应该是无固定期限劳动合同。连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有第39条和第40条第1项、第2项规定的情形，可以订立无固定期限劳动合同。比如：签了一个满1年的合同，按规定适用期是2个月，1年下来双方情况都没问题，再用再签，就是续签一次了。如果签的还是固定期限劳动合同，理论上说还可以有第三次，即：劳动者提出签无固定期限劳动合同，而且没有主客观原因问题，没有《劳动合同法》39条、40条规定的情况，用人单位就必须签无固定期限劳动合同。无固定期限劳动合同是没有终止时间的合同，只是不再说合同什么时候终止，但是出了法定事由都可解除合同。

7、签约后不能随便解聘，如解聘要有法定事由

签约后不能随便解聘职工，解聘要有法定事由。关于解除合同，《劳动合同法》39条、40条、41条有13项具体规定。过失性解除，以劳动者有过错为前提；非过失性解除，是依据客观情况发生变化，如身体不好、不能胜任工作等原因，而不是劳动者过失引起；用人单位的经济性裁员，是因经营状况不好出现问题了。这些都是法定依据，可以解除合同。

8、解聘要给经济补偿，辞职履行告知义务

无论什么理由解聘，都要给予劳动者经济补偿。补偿方法，按劳动者在该单位的工作年限，每满1年支付1个月工资。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资。对高端劳动者的经济补偿有适当限制，最高标准是职工月平均工资的3倍，补偿年限最多12年。如果劳动者提出辞职，要求解除合同，要履行告知义务，须提前30天

以书面形式通知用人单位(试用期内提前3天通知)。不提前通知,造成经济损失的,用人单位举出证据,劳动者就要赔偿。

## 9、职工若不服解聘,可调解仲裁诉讼

发生纠纷、争议,能协商解决的协商解决,解决不了的可以调解。现在立法在劳动争议调解仲裁这方面强化了,企业有调解,地方劳动部门有调解,但调解是自愿的。调解不成,需要劳动争议仲裁。对仲裁不服,可以提请诉讼。依法可以解除劳动合同,但要按规定补偿。

## 10、“磨洋工”可辞退,但要有考核标准

无论是国企还是国家机关,都有个别“磨洋工”的现象存在。《劳动合同法》规定,对于完不成工作任务,不胜任工作,换一个工作地方仍完不成的,可以解聘。但要有考核标准,要有明确规定。

## 11、违约金限两种情况,试用期限约定一次

试用期、违约金和加班的规定,主要是解决不订合同、合同短期化、滥用试用期、违约责任和加班费问题。

《劳动合同法》规定,合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3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6个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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3个月的,不得约定试用期。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。以前违约责任规定比较泛滥,现在违约只有培训和竞业限制两种情况。除此之外,对劳动者不能再有任何违约责任规定。一般每日加班最多1小时,因特殊原因最多3小时,每月加班不得超过36小时。



12、劳务派遣同工同酬，实施岗位有“三性” 劳务派遣是新的用工形式，但出现的问题比较多，尤其突出的是同工不同酬，造成新的歧视、新的不公平。现在，有些用人单位认为无固定期限劳动合同限制了用工自主权，纷纷搞劳务派遣，以规避合同。为保障劳动者合法权益，《劳动合同法》明确规定，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。临时性劳务派遣，一般用工不能超过6个月，而正式的直接用工不能用劳务派遣。也就是说，不符合这三性的岗位，就不能用劳务派遣。

13、主张双方和解，协商解决最好

《劳动争议调解仲裁法》就要通过，明年5月1日实施。劳动者的合法权益受到侵害，发生争议，我们还是主张双方和解，协商解决最好，劳动关系不要破裂。实际上，很多企业现在都有一套完整的体系，化解矛盾的机制。如果出现不发工资的事，可以直接找劳动监察部门解决。合同履行中的纠纷调解不成，有劳动争议仲裁委员会，通过这个法定机制、法律渠道解决。投诉要提供相关材料证据，要注意：劳动争议仲裁的受理时效是1年。

14、稳定的劳动关系，靠双方付出努力

三、解读新劳动合同法十大须知

1、不签劳动合同代价高昂 用人单位必须与劳动者签订书面劳动合同。

2、休息休假纳入劳动合同 促使用工时间的合法化。

3、未尽告知义务可能属“欺诈” 避免用人单位在招工中，提供虚假信息，刻意隐瞒职业危害。

4、合同自然终止也要支付补偿 除劳动者原因不能续约的外，

劳动合同终止，用人单位必须给劳动者的补偿标准与解除长期劳动合同的标准完全一样。

5、用人越久经济补偿越多 劳动者月工资高于用人单位所在地社会平均工资3倍的，以3倍封顶，补偿年限最高不超过12年。

6、用代通知金可更快“炒人” 方便用人单位在合法解除劳动合同同时对解约时间作灵活选择。

7、试用期最多不得超六个月 同一用人单位与同一个劳动者只能约定一次试用期，试用期是以劳动合同的成立为前提。

8、使用劳务派遣工难避责 一些用人单位热衷于使用劳动派遣工，除了在用人策略上的考虑外，还希望能规避责任。

困难，确需裁减人员的，才可以裁减人员。

10、对特殊员工不得随意解雇 劳动者在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的，即使劳动合同期满，用人单位也不得与劳动者终止劳动合同。

## **劳动法和劳动合同法有区别篇三**

### 目 录

#### 第一章 总 则

#### 第二章 劳动合同的订立

#### 第三章 劳动合同的变更

#### 第四章 劳动合同的解除

## 第五章 劳动合同的终止与续订

## 第六章 法律责任

## 第七章 附 则

第一条 为了规范劳动合同制度，保护劳动者及用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条 本市行政区域内的企业、个体工商户及民办非企业单位（以下统称为用人单位）与劳动者建立劳动关系，应当依据本规定订立劳动合同。

国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动合同关系，依照本规定执行。

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；劳动合同的订立、变更、解除、终止和续订，不得违反法律、法规、规章的规定。

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 市和区、县劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的监督管理。

第六条 用人单位应当依法建立和完善有关工作时间、劳动报酬、休息休假、职业培训、安全卫生、保险和福利、劳动纪律等方面的劳动规章制度，保护劳动者的合法权益。

第七条 工会依法帮助、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。用人单位违反劳动法律、法规、规章和劳动合同的，工会有权提出意见或者要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第八条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系应当订立劳动合同。

第九条 用人单位应当依法成立，能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能够承担相应的民事责任。

劳动者应当达到法定就业年龄，具有与履行劳动合同义务相适应的能力。

用人单位招用未成年人或者外地来京务工人员，应当符合国家和本市有关规定。

第十条 用人单位应当如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、社会保险等情况；劳动者有权了解用人单位的有关情况，并应当如实向用人单位提供本人的身份证和学历、就业状况、工作经历、职业技能等证明。

第十一条 劳动合同应当以书面形式订立。劳动合同一式两份，双方当事人各执一份。

第十二条 劳动合同应当载明用人单位的名称、地址和劳动者的姓名、性别、年龄等基本情况，并具备以下条款：

- (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;

(五) 社会保险;

(六) 劳动纪律;

(七) 劳动合同的终止条件;

(八) 违反劳动合同的责任。

第十三条 除本规定第十二条规定的条款外，经当事人协商一致，还可以在劳动合同中约定下列内容：

(一) 试用期;

(二) 培训;

(三) 保守商业秘密;

(四) 补充保险和福利待遇;

(五) 其他事项。

第十四条 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。

第十五条 有下列情形之一的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立无固定期限劳动合同：

(一) 全国劳动模范、先进工作者或者“五一”劳动奖章获得者;

(二) 复员、转业退伍军人初次分配工作的;

(三) 建设征地农转工人员初次分配工作的;

(四) 尚未实行劳动合同制度的用人单位初次实行劳动合同制度时，劳动者连续工龄满10年，且距法定退休年龄10年以内的。

(五) 国家和本市规定的其他情形。

第十六条 劳动合同可以约定试用期。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以内的，试用期不得超过60日；劳动合同期限在2年以上的，试用期不得超过6个月。

试用期包括在劳动合同期限内。

第十七条 劳动合同的试用期超过本规定第十六条规定期限的，劳动者可以要求变更相应的劳动合同期限，或者要求用人单位对超过的期限，按照非试用期工资标准支付工资。用人单位应当及时变更劳动合同期限，或者按照非试用期的工资标准支付工资。

劳动合同只约定试用期，未约定劳动合同期限，劳动者要求约定期限的，用人单位应当与劳动者协商确定劳动合同期限。双方当事人就劳动合同期限协商不一致的，按照本规定第十六条的规定确定劳动合同期限。

第十八条 用人单位在与按照岗位要求需要保守用人单位商业秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月，在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。

第十九条 订立劳动合同可以约定劳动者提前解除劳动合同的违约责任，劳动者向用人单位支付的违约金最多不得超过本人解除劳动合同前12个月的工资总额。但劳动者与用人单位协商一致解除劳动合同的除外。

第二十条 订立劳动合同可以约定生效时间。没有约定的，以当事人签字或者盖章的时间为生效时间。当事人签字或者盖章时间不一致的，以最后一方签字或者盖章的时间为准。

第二十一条 用人单位的法定代表人(负责人)或者其书面委托的代理人代表用人单位与劳动者签订劳动合同。劳动合同由双方分别签字或者盖章，并加盖用人单位印章。

第二十二条 下列劳动合同无效：

(一)违反劳动法律、法规的；

(二)采取欺诈、胁迫等手段订立的；

(三)内容显失公平的；

(四)有关劳动报酬和劳动条件等标准低于集体合同规定的。

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，从订立之时起，就没有法律约束力。确认部分无效的劳动合同，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同被确认为无效，劳动者已履行劳动合同的，用人单位应当支付相应的劳动报酬，提供相应的待遇。

第二十三条 用人单位与劳动者存在劳动关系未订立劳动合同，劳动者要求签订劳动合同的，用人单位不得解除劳动关系，并应当与劳动者签订劳动合同。双方当事人就劳动合同期限协商不一致的，劳动合同期限从签字之日起不得少于1年。

第二十四条 订立劳动合同，用人单位不得以任何形式收取抵押金、抵押物、保证金、定金及其他费用，也不得扣押劳动者身份证及其他证明。

第二十五条 劳动合同当事人协商一致，可以变更劳动合同。

第二十六条 订立劳动合同时所依据的法律、法规、规章发生变化的，应当依法变更劳动合同的相关内容。

第二十七条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由继承权利义务的用人单位继续履行。用人单位变更名称的，应当变更劳动合同的用人单位名称。

第二十八条 订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，当事人一方要求变更其相关内容的，应当将变更要求以书面形式送交另一方，另一方应当在15日内答复，逾期不答复的，视为不同意变更劳动合同。

第二十九条 劳动合同当事人协商一致，可以解除劳动合同。

第三十条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一) 在试用期内被证明不符合录用条件的；

(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的。

第三十一条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：

(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；

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。



第三十二条 用人单位有下列情形之一的，确需裁减人员的，应当提前30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，经向劳动和社会保障行政部门报告后，可以裁减人员：

- (一) 濒临破产进行法定整顿期间的；
- (二) 因防治工业污染源搬迁的；
- (三) 生产经营发生严重困难的。

用人单位依据前款规定裁减人员，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减人员。

第三十三条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本规定第三十一条、第三十二条规定解除劳动合同：

- (一) 患职业病或者因工负伤并被确认达到伤残等级的；
- (二) 患病或者负伤，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，在义务服兵役期间的；
- (五) 复员、转业退伍军人退伍后初次参加工作未满3年的；
- (六) 建设征地农转工人员初次参加工作未满3年的；
- (七) 在同一单位连续工作满10年以上，且距法定退休年龄5年以内的；
- (九) 国家和本市规定的其他情形。

第三十四条 劳动者解除劳动合同，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。

劳动者给用人单位造成经济损失尚未处理完毕或者未按照劳动合同约定承担违约责任的，不得依据前款规定解除劳动合同。

第三十五条 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并依法缴纳社会保险费：

(一)在试用期内的；

(二)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的；

(三)用人单位未按照劳动合同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。

第三十六条 当事人依据本规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者出具解除劳动合同的书面证明，并办理有关手续。

第三十七条 劳动者违反提前30日或者约定的提前通知期要求与用人单位解除劳动合同的，用人单位可以不予办理解除劳动合同手续。

第三十八条 用人单位依据本规定第二十九条、第三十一条、第三十二条规定解除劳动合同的，应当依照国家及本市有关规定给予劳动者经济补偿；依据本规定第三十一条第(一)项规定解除劳动合同的，还应当依照国家及本市有关规定支付医疗补助费。

劳动者依据本规定第三十五条第(二)项规定解除劳动合同的，

用人单位应当按照劳动者在本单位连续工作年限，每满1年发给劳动者1个月工资的经济补偿金，工作年限不满1年的按照1年计算。经济补偿金按照本市上一年企业平均工资计算。

第三十九条 符合下列条件之一的，劳动合同即行终止：

(一) 劳动合同期限届满的；

(二) 劳动合同约定的终止条件出现的；

(三) 劳动者达到法定退休条件的；

(四) 劳动者死亡或者被人民法院宣告失踪、死亡的；

(五) 用人单位依法破产、解散的。

第四十条 劳动合同期限届满前，用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，经协商办理终止或者续订劳动合同手续。

第四十一条 用人单位依据本规定第三十九条第(一)项、第(二)项、第(五)项规定终止劳动合同的，用人单位应当向劳动者出具终止劳动合同的书面证明，并办理有关手续。

第四十二条 劳动合同当事人协商一致，可以续订劳动合同。

续订劳动合同不得约定试用期。

劳动者在同一用人单位连续工作满10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劳动合同，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

第四十三条 劳动者患职业病或者因工负伤并被确认达到伤残等级，要求续订劳动合同的，用人单位应当续订劳动合同。

第四十四条 劳动者在规定的医疗期内或者女职工在孕期、产期、哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位应当将劳动合同的期限顺延至医疗期、孕期、产期、哺乳期期满为止。

第四十五条 劳动合同期限届满，因用人单位的原因未办理终止劳动合同手续，劳动者与用人单位仍存在劳动关系的，视为续延劳动合同，用人单位应当与劳动者续订劳动合同。

当事人就劳动合同期限协商不一致的，其续订的劳动合同期限从签字之日起不得少于1年；劳动者在用人单位连续工作满10年以上，劳动者要求续订无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其续订无固定期限劳动合同。

用人单位经与劳动者协商一致，可以解除劳动关系，并向劳动者支付经济补偿金；劳动者要求解除劳动关系的，劳动关系即行解除，用人单位可以不支付经济补偿金。

第四十六条 用人单位有下列情形之一的，给劳动者造成损害的，应当支付赔偿金：

(二) 由于用人单位的原因订立的劳动合同无效或者部分无效的；

(三) 违反本规定或者劳动合同约定解除劳动合同的；

(四) 解除劳动合同未按照规定支付劳动者经济补偿金的；

(六) 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的；

(七) 法律、法规规定的其他情形。

赔偿金标准按照国家和本市有关规定执行。

第四十七条 用人单位违反本规定第四十条规定，终止劳动合

同未提前30日通知劳动者的，以劳动者上月日平均工资为标准，每延迟1日支付劳动者1日工资的赔偿金。

第四十八条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，除劳动者承担直接赔偿责任外，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

第四十九条 劳动者违反本规定或者劳动合同约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，应当赔偿下列损失：

- (一)用人单位为录用劳动者直接支付的费用；
- (二)用人单位为劳动者支付的培训费用；
- (三)对生产、经营和工作造成的直接经济损失。

第五十条 因劳动者存在本规定第三十条第(二)项、第(三)项规定的情形，被用人单位解除合同，且给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第五十一条 用人单位违反本规定第八条规定，未与劳动者订立劳动合同的，由劳动和社会保障行政部门责令限期改正，逾期不改的，按照未签订劳动合同的人数，对用人单位处以每人500元罚款。

第五十二条 用人单位违反本规定第二十四条规定的，由劳动和社会保障行政部门责令改正，并可以对用人单位处以1000元以上3万元以下罚款。

第五十三条 本规定自2002年2月1日起施行。1995年2月5日市人民政府第1号令发布的《北京市实施劳动合同制度的若干规定》同时废止。

## 劳动法和劳动合同法有区别篇四

在我们的职场纠纷中涉及到最多的就是《劳动法》和《劳动合同法》，以下是小编为大家带来的有关劳动合同法与劳动法的区别的内容，希望对大家有所帮助。

### 第一章 总 则

变化1、新《劳动合同法》中就“用人单位”的概论进一步延伸：在原“我国境内企业、个体经济组织”基础上新增“民办非企业单位等组织”纳入“用人单位”主体中，属于新变化，预示着劳动法的适用范围更加广泛化。

变化2、另外把“订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同”明确到劳动法适用范围中，预示着新《劳动合同法》的适用范围更加明细化。

变化3、完善内容：“第四条用人单位在制定、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。”这一条款强化了劳动者在其所在的企业中参政议政(当家做主)的权力。包括接下来提出的“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。”也是要体现这一用意。

变化4、新《劳动合同法》出现了“政府、企业主、职工的三方机制”即“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。”这是新《劳动合同法》中增加的新名词，凸显了政府职能部门直接深入企业就用人单位与劳动者之间的劳动关系人方面的干预的决心。

## 第二章 劳动合同的订立

变化5、针对一些用人单位不订立书面劳动合同问题完善了有关规定。规定用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系;放宽了订立劳动合同的时间要求;加重了用人单位违法不订立书面劳动合同的法律责任。如新《劳动合同法》中的“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。”、“第十条建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。”为什么要如此明确化呢!因为近年内出现了一些用人单位为规避对劳动者的义务,不订立书面劳动合同,甚至不承认与劳动者的事实劳动关系。这令很多合法权益受到侵害的劳动者无处申告。同时,新《劳动合同法》规定,“第八十二条 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,应当向劳动者每月支付二倍的工资。……”

变化6、长期以来,劳动合同短期化趋势明显,经常一年一签,有的甚至一年四签,劳动者提心吊胆,缺乏安全感和稳定感。为了遏制劳动合同短期化新《劳动合同法》规定:“第十四条劳动者在该用人单位连续工作满十年的;或连续订立二次固定期限劳动合同,或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,”同时规定“第十四条……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。”那么不这样做的处罚措施是“第八十二条……用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

变化7、针对大部分沿海地区外资企业在进厂时收到服装押金,或要求财物担保的现状新《劳动合同法》提出“第九条 用人单位招用劳动者,……,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”。“第八十四条……用人单位违反本法规定,以担保或者其他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，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

变化8、试用期上的新变化：按现行法律规定，职工在试用期内达不到录用条件，用人单位可以随时解除劳动合同，并且不用支付经济补偿金。同时，由于试用期间职工的工资待遇相对较低，有的用人单位，特别是生产经营季节性强的中小型企业，在生产旺季大量招用员工，规定较长的试用期，在试用期结束前，以劳动者达不到录用条件为由解除劳动合同，变相盘剥劳动者。还有的用人单位滥用试用期，严重侵害劳动者的合法权益。通过设定较长时间的试用期，来规避对职工应尽的法定责任，是近年来在许多用人单位中突出存在的问题。有人将这种现象戏称为，“试用期”变成了“白用期”。

新的《劳动合同法》为此对试用期的时间周期上作出了严格限定“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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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。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。”

同时新的《劳动合同法》为此对试用期工资待遇上作出了严格限定“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。”和“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。”



违反试用规定的处罚“第八十三条 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”

变化9、针对一些用人单位限制劳动者的择业自由和劳动力的合理流动问题，完善了有关违约金规定。新的《劳动合同法》规定在“第二十二条到第二十五条培训服务期约定中可以约定违约金；规定在竞业限制约定中可以约定违约金；除以上两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”

### 第三章 劳动合同的履行和变更

变化10、有些企业中劳动者会在拒绝错误指令时遭到企业开除，理由是劳动者违反了劳动合同。或者出现某些企业想开除某员工时会故意设置违章指令让员工就范，如员工拒绝执行则此作为解除合同的依据。旧的《劳动法》中第五十五条规定“劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；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。”而新的《劳动合同法》的则明确了“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。”

变化11、针对企业通过更换法人而掩盖经济性裁员的目的，新的《劳动合同法》中规定“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。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。”

### 第四章 劳动合同的解除和终止

变化12、新《劳动合同法》中试用期内劳动者不能说走就走。见“第三十七条 ……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。”；而旧的《劳动法》中规定“第三十二条，在试用期内劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同”

变化13、不缴社保，劳动者可以终止合同。新《劳动合同法》中“第三十八条 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。”同时又约定“第四十六条 有不缴社保情形的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。”而且新法中把用人单位解除合同的条款放在了劳动者解除合同的条款的后面，体现了新法中以劳动者这样一个弱势群体的重视。

变化14、用人单位可以以支付一个月工资的代价换回“不提前三十个工作日通知就可以解除劳动合同”详见新《劳动合同法》“第四十条 有下列情形之一的(包括工伤、不能胜任工作的情况)，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”

变化15、明确了用人单位在解除合同的同时需要向劳动者离职证明和社保转移单。新《劳动合同法》“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。”、“第八十四条 ……劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

## 第五章 特别规定

变化16、没有工会的企业签订集体合同时，不能以简单的职工推荐代表与企业签订集体合同，而需要有上级工会指导推

荐的代表才有资格与用人单位签订集体合同。这就使得集体合同代表了绝大多数企业职工的利益。新《劳动合同法》“第五十一条 ……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。”

变化17、针对一些用人单位滥用劳务派遣问题,对劳务派遣用工形式进行了规范。限定了劳务派遣合同的期限;在明确劳务派遣单位应当承担用人单位义务外,还规定了用工单位应当履行的义务;规定被派遣劳动者享有与用工单位劳动者同工同酬的权利;规定被派遣劳动者权益受到损害的,由劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

“第五十八条 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。用工单位不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。”

“第六十条 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。”

“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。”

“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。”

## 一、劳动关系的建立。

劳动关系是指用人单位与劳动者就有报酬劳动产生的权利义务关系。《劳动合同法》第七条规定“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”《劳动合同法》第十条规定:“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。”自用人单位招用劳动者从事劳动合同约定的工作之日起，劳动关系即确立。

## 二、劳动合同的生效。

劳动合同的生效，是劳动合同发生法律效力之起始。

《劳动合同法》第十六条规定：“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。劳动合同文本应当由用人单位和劳动者各执一份。”本律师提示：劳动合同的生效与劳动合同的成立不是同一个法律概念。劳动合同的成立，是指用人单位与劳动者达成协议而建立劳动合同关系。双方在劳动合同上签字或者盖章即代表劳动合同成立，但是劳动合同的成立并不代表着合同生效。劳动合同的生效，是指具备有效要件的劳动合同按其意思表示的内容产生了法律效力，此时这份劳动合同的内容才对签约双方具有法律约束力。如果双方当事人根据特定的需要，在劳动合同中对生效的期限或者条件作出特别约定的，那么当事人约定的期限或条件一旦成立，劳动合同即生效。

《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第五条指出：“劳动合同可以规定合同的生效时间。没有规定劳动合同生效时间的，当事人签字之日即视为该劳动合同生效时间。”在大多数情况下，劳动合同成立和生效是在同时的。本条所规定的“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”就是指在劳动合同没有约定劳动合同生效时间的情况下，劳动合同以用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章时生效。当事人签字或者盖章时间不一致的，以最后一方签字或者盖章的时间为准。如果有一方没有写签字时间，那么另一方写明的签字时间就是合同的生效时间。劳动合同当事人应

当按照合同约定的起始时间履行劳动合同。有时劳动合同约定的起始时间与实际履行的起始时间会不一致，这时则应按双方当事人实际履行劳动合同的起始时间确认。当事人对劳动合同的生效作出的其他约定，不得违背法律法规的规定。

劳动合同生效的条件为：

(一) 劳动合同的双方当事人必须具备法定的资格；行为能力是签订合同的任何一方必须有法律上认可的签订劳动合同的资格。

(二) 劳动合同的内容和形式必须合法，不得违反法律的强制性规定或者社会公共利益。所谓强制性规定就是当事人不能约定，只能按照法律规定办的权利义务。如第十九条规定，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。在这种情况下即使双方在合同中约定了一个月以上的试用期，也是违反法律规定的，该条款将视为无效。

(三) 劳动合同需由用人单位与劳动者协商一致订立。订立劳动合同的双方必须意思表示真实，任何一方采用欺诈、胁迫等手段与另一方签订的劳动合同是无效的。本律师提示：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；劳动合同的无效或者部分无效要由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

三、劳动合同期限。

劳动合同期限是指合同的有效时间，它一般始于合同的生效之日，终于合同的终止之时。劳动合同期限是劳动合同存在的前提条件，是实现劳动合同内容的保证。《劳动法》第二十条规定：“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。劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，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。”作为对《劳动法》该项规定的补充，《劳动合同法》第十二—第十五条的规定更为详尽：

第十二条“劳动合同期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种。”

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。”

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。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：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(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。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。”

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”。

关键词一：签合同

《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。

#### 关键词四：违约金

根据《劳动法》规定，用人单位与劳动者可以在不违法的前提下自由约定违约责任。一些用人单位借此与劳动者约定在劳动者单方解除劳动合同时必须支付明显过高的违约金，从而实际上剥夺了劳动者依法解除劳动合同权、自主择业权。为了防止用人单位滥用违约金条款，保护劳动者的自主择业权，《劳动合同法》规定，只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金：

一是在培训服务期约定中约定违约金。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。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。



二是在竞业限制约定中约定违约金。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。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。在解除或者终止劳动合同后，以上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，不得超过两年。

除以上两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金，或者以赔偿金、违约赔偿金、违约责任金等其他名义约定由劳动者承担违约责任。但对于约定由用人单位承担的违约金，《劳动合同法》没有作出禁止性规定。

## 关键词五：解约

《劳动法》规定，劳动者单方解除劳动合同分为提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同和随时通知用人单位解除劳动合同两种类型。《劳动合同法》补充规定了第三种类型，即用人单位以暴力、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。

另外，《劳动合同法》还规定，用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护的；用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的等情形下，劳动者也可以随时通知用人单位解除劳动

合同。

《劳动法》规定，有下列情形之一的，用人单位可以提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同：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，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。《劳动合同法》一方面延续了《劳动法》以上规定，另一方面考虑到在这30日时间内，劳动者往往需要时间去寻找新的工作，因此，借鉴一些国家和地区实行的代通知金制度，增加规定了用人单位提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同的替代方式，即在符合以上三种法定情形时，用人单位既可以提前30日以书面形式通知劳动者本人，也可以额外支付劳动者一个月工资，然后解除劳动合同。

关键词六：裁员

《劳动法》规定，用人单位只有在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，才可以裁减人员。《劳动合同法》除延续以上规定外，增加了两种用人单位可以裁减人员的情形：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；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。

《劳动法》规定，用人单位裁减人员的，都应当提前30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，并向劳动行政部门报告。《劳动合同法》放宽了用人单位裁减人员的程序要求：用人单位需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，应当按照以上规定的程序执行；裁减人员不足20人且占企业职工总数不足10%的，无须按照以上规定的程序执行。

与此同时，为了降低裁减人员对劳动者工作和生活的影响，《劳动合同法》补充规定了用人单位在裁减人员中应当承担的社会责任：一是补充规定了裁减人员时，应当优先留用下列人员：与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；与本单位订立无固定期限劳动合同的；家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。另外还规定，用人单位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。

根据《劳动法》规定，如果劳动者有下列情形之一的，用人单位不得与劳动者解除劳动合同：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；患病或者负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期内的等。另外，《职业病防治法》规定，用人单位对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除与其订立的劳动合同；在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除与其订立的劳动合同。

《劳动合同法》除延续以上规定外，还补充规定了一种情形，即：劳动者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。

## 关键词七：终止合同

在《劳动法》的实施中，一些用人单位随意与劳动者约定劳动合同终止条件，并据此终止劳动合同，使无固定期限劳动合同提前消灭，不能真正起到维护劳动者就业稳定权益的作用；同时，对于劳动者退休、死亡或者用人单位破产等情形下，劳动合同如何处理，法律没有作出规定。《劳动合同法》调整了关于劳动合同终止的规定内容：

一是取消了劳动合同的约定终止，规定劳动合同只能因法定情形出现而终止。也就是说，劳动合同当事人不得约定劳动合同终止条件；即使约定了，该约定也无效。

二是增加了劳动合同法定终止的情形，除劳动合同期满外，

还包括：劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；用人单位被依法宣告破产的；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等。

三是增加了终止劳动合同的限制情形。除延续《工会法》、《职业病防治法》等相关规定。

## 劳动法和劳动合同法有区别篇五

今年夏天刚刚踏出校门的我，对这个社会还充满了新鲜感，更是无知，刚刚进入公司后，公司就组织我们学习《劳动法》，切身的保护属于我们自己的权利。对我今后的工作，有很大的帮助。劳动者每天都在用自己勤劳的双手和智慧，为社会、为国家创造丰富的财富。国家为了保护劳动者的利益颁布了特别保护条列《劳动法》。在现实的劳动者中应该多多了解这部法律，更应该多多了解这部法律的内在含义，才不会蒙受本应该避免的损失。为此，劳动者应该认认真真学习劳动法，通过学习才能够保护自己的合法权利。首先国家是为了保护劳动者的合法权益，促进经济发展，根据宪法，制定了本法。是为了全体的劳动者能够得到相应的正当待遇，使其进入一个良性循环。再次劳动者享有取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定等其他劳动权利。此条充分的显示出了本法的尊重劳动者，保障劳动者权利不受损失，人人是平等，没有高低贵贱之分，另外它也规定了我们劳动者应当去做的，劳动者并不仅仅是只享受我们应得的权力，同样拥有我们所应承担的义务，只有互相理解、尊重、支持才能得到我们应该得到的一切。再者国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。同样，这也是为广大劳动者提供创造

自身价值，展示自己聪明才智的机会。通过对劳动法的学习，使我们了解国家的政策方针是本着以人为本的原则制定的，这充分调动了劳动者的积极性，使劳动者有保障，这样才能促进社会主义经济快速进步，快速发展。

## 学习《劳动法》之心得体会

近日，我班响应上级的普法号召，组织了一次学习《劳动法》的活动。《劳动法》是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称。它与企业的每一个员工都息息相关，所以学习《劳动法》是非常具有必要性的。

通过学习，不仅让我认识到自己有哪些合法权益是受保护的，也让我可以去公正地评判自己的企业。比如企业是否为我们提供了合理的薪酬，是否安排了足够的休假天数，又是否让我们享受到应有的各项福利保险等等。我们知道法律是公平的，它在赋予你权利的同时也赋予了你各项义务。所以，作为一个守法的员工在享有各种权利的同时，也需要严格履行自己的义务。企业为你提供薪水、福利等，你也该兢兢业业，做好本职工作，为企业发展出力。而作为企业的管理者，学习《劳动法》才能清楚自己的员工享有哪些权益，才能正确的对待每一个员工，依法为员工提供合理待遇，从而建设一个和谐的企业。

通过此次学习，使我了解了《劳动法》，增强了法律意识，清楚了自己的权利和义务，也明确了员工和企业的关系。这对我今后的工作起到了积极的推动作用。

## 学习劳动合同法的收获

通过学习劳动合同法。我对劳动合同有了一个初步的了解，也使我清楚地知道了劳动者和用人单位必须确立劳动关系，及相互之间的责权利关系等等。既然法律在这个社会无处不在，那么，我们就有必要去好好的学习法律，懂得拿起法律

武器维护自己的合法权益，尤其是今后在工作过程中，更要懂得保护自己和不要违反法律，而且做到这一条，学习法律是必不可少的。

新的劳动法相对于旧的法律更加透明，对弱势群体的倾斜更多一些，就更好的保障劳动者的权益。劳动者的权益得到了保障，劳动者的积极性自然高涨，能更好的做好自己的工作，我觉得这就是新法规给人民带来的积极的一面。新的劳动法的实施标志着我们的国家一步一步走上依法治国的正道，体现了“依法律为准绳，以事实为依据，有法可依，违法必究”的法律面前人人平等的原则，应该说这是社会发展和进步的必然。

本学期的课程中学习了总则、劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、特别规定、集体合同、劳务派遣、非全日制用工、监督检查、法律责任、附则。在这里收获最大的是一下几个方面：

在学习总则中我了解到了订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。也就是说法律不承认被胁迫签订的合同。

劳动合同法规定劳动者有是否订立无固定期限劳动合同的决定权，限制了用人单位的用工自主权。在以下的情况下应当订立无固定期限劳动合同：（1）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（2）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；（3）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。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。通过这一章的学习也懂得了试用期的相关知识。我想这些对我以后的工作有着不可估量的帮助。

在第三章劳动合同的履行和变更学习中老师特别的强调了加班费的问题。在劳动合同法第三十一条规定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。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。

劳务派遣那个章节主要的学习了有关劳务派遣的知识，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。简单地讲，劳动者与其工作的单位不是劳动关系，而是与另一人才中介等专门单位形成劳动关系，再由该人才机构派到用人单位劳动，用人单位与人才机构签订派遣协议。劳务派遣亦称员工租赁，即用人单位根据工作实际需要，向劳务派遣公司提出所用人员的标准条件和工资福利待遇等，公司通过查询劳务库资料及各招聘储备人才中心等手段搜索合格人员，经严格筛选，把人员名单送交用人单位，用人单位进行选择并确定。然后用人单位和派遣公司签订劳务租赁（派遣）协议，派遣公司和被聘用人员签订聘用合同。用人单位与派遣公司的关系是劳务关系；被聘用人员与派遣公司的关系是劳动关系，与用人单位的关系是有偿使用关系。

总之，学习劳动合同法有助于每一个人，不管是企事业单位还是劳动者。都应该用法律维护自己的利益。通过一个学期的学习，使我受益匪浅。我相信在以后的工作中我将更懂得不违反法律和保护自己的合法的权益。

## 《劳动合同法》学习心得

认真学习、充分领悟《劳动合同法》，是人力资源和社会保障部门学习践行科学发展观的必然要求。本人通过这次深入学习《劳动合同法》，又进一步加深了对它的理解，下面谈几点学习心得。

### 一、《劳动合同法》有效调整了企业和劳动者之间的关系

《劳动合同法》第1条就开宗明义：“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。”《劳动合同法》对企业和劳动者之间关系的新调整，主要体现在强调合法原则、强调用人单位建章立制、强调全面履行劳动合同三个方面。一是《劳动合同法》强调合法原则。《劳动合同法》第3条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法原

则。”《劳动合同法》将合法原则作为订立劳动合同首先要遵循的原则。二是《劳动合同法》强调用人单位要建章立制。

《劳动合同法》规定：“用人单位在制定、修改或决定劳动报酬等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职代会或全体职工讨论，与工会或职工代表平等协商确定”。用人单位有建立健全规章制度的法律义务，制定规章制度必须达到：内容合法、程序民主和公开、公示三个要件。三是《劳动合同法》强调全面履行劳动合同的原则。

《劳动合同法》第29条明确规定：“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”。劳动合同法的这一规定，体现了立法追求公正的最高境界，也是构建和谐劳动关系所必须的。

### 二、《劳动合同法》有效保护了弱者的合法权益

《劳动合同法》未出台前，由于劳动法律、法规不完备，一些劳动者合法权益受到侵害后维权艰难，劳动者处于极为弱势的地位。劳动领域主要存在的侵害劳动者合法权益问题有：一是1995年实施的《劳动法》对用人单位不签订劳动合同的



法律后果没有明确规定，用人单位不与劳动者订立书面劳动合同，发生争议后，不承认与劳动者有事实劳动关系，不支付经济补偿金；二是劳动关系不稳定，劳动合同短期化现象非常严重；三是有的用人单位滥用试用期，严重侵害劳动者的合法权益；四是有的用人单位设立高额违约金，限制劳动者自由择业；五是有的用人单位滥用“劳务派遣”和“劳务外包”，目的是不交或少交社会保险，降低用工成本。对此，《劳动合同法》采取了积极有力的应对措施，主要保护措施有：一是《劳动合同法》强调订立书面合同。《劳动合同法》第10条规定：“建立劳动关系，应当订立书面合同”。劳动合同法以前的劳动立法及相关政策，尽管也提出了建立劳动关系要订立书面劳动合同的要求，但对于未依法订立书面劳动合同却未规定相应的制裁或补救措施，现行的劳动合同法及时填补了这一漏洞。劳动合同法在强调订立书面劳动合同的同时，对于劳动合同的种类尤其是订立无固定期限劳动合同作了明确规定，以充分规范劳动合同关系，保护劳动者权益。二是《劳动合同法》明确规定了试用期的期限和工资标准及试用期间解除劳动合同的条件。以前的劳动立法及政策均有试用期的规定，却对试用期的期限和工资给付标准未作出明确、具体的规定，致使在实践中用人单位滥用试用期和给付试用期工资非常随意，甚至不发工资的现象也时有发生，劳动者的利益受损就可想而知了。《劳动合同法》第19条明确规定：“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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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。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”。《劳动合同法》第20条明确规定：“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”。这样，劳动者在试用期内的工资标准就以法律的规定予以明确，用人单位再也

不能以任何借口不发或少发劳动者试用期间的工资报酬，曾经大量存在的劳动者在试用期内无偿服务、利益受损的现象将成为历史。同时，劳动合同法对于用人单位试用期内解除劳动合同也进行了规范。《劳动合同法》第21条明确规定：“在试用期内，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。用人单位在试用期内解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”《劳动合同法》的这一规定，有力限制了用人单位在试用期内解除劳动合同的随意性，彻底弥补了先前劳动立法的不足。三是《劳动合同法》加重了用人单位违约的经济责任。劳动立法无一例外地体现了对劳动者利益保护的人性关怀，均规定了用人单位在违反劳动合同约定义务时须向劳动者支付经济赔偿的规定，与以前的劳动法律、法规相比，劳动合同法对于用人单位违反劳动合同约定义务，用人单位未足额、及时向劳动者支付报酬或未依规定向劳动者支付经济补偿的，用人单位须按应付金额的百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿。劳动合同法规定的支付赔偿金的标准，远远超过了以前百分之二十五的赔偿标准，可见其对劳动者利益保护更甚，对用人单位的经济惩罚更重。劳动合同法还对用人单位违规解除劳动合同的，规定了须以二倍的经济补偿标准向劳动者支付赔偿金。从上述规定，可以看出《劳动合同法》加强了对劳动者权益的保护，对那些随意中止劳动者合同的单位起到了震慑作用。四是《劳动合同法》对于劳务派遣等其他内容也做出了明确规定。《劳动合同法》第58条规定：“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”。

### 三、《劳动合同法》有力促进了社会和谐和维稳工作

近年来，来自劳动领域的不稳定因素有增多趋势，成为维稳工作的一大重点。一是工资支付不够规范，无故拖欠工资现象高发。拖欠职工工资现象在一些私营企业依然存在。在建

筑、装饰装璜行业中，没有做到按月足额发放。一些企业不认真执行最低工资标准，甚至以最低工资标准作为支付职工工资最高标准。有些企业虽然职工总收入超过了最低标准，但剔除加班加点报酬，仍然达不到最低工资标准。二是劳动条件比较差，工伤事故易发。有的企业经营者为了减少成本，对从事有毒有害、危险岗位的职工不进行必要的安全教育培训，不配备必需的安全防护设施和用品，让职工长期在劳动条件较差的环境中工作，导致工伤事故频频发生，劳动者人身安全得不到有效保障，一些职工由此陷入追讨伤残补偿和贫困之中。三是超时加班加点现象严重，影响职工身心健康。少数企业，用加班加点的办法来获取额外利润，每天加班2、3个小时，没有任何的节假日、休息天是常事，更有甚者每天都工作15小时以上，且加班不加薪。职工劳动强度非常大，最基本的休息权不能得到保障。四是部分职工缺乏社会保障，职工有后顾之忧。养老、医疗、工伤等社会保险被称为职工的“安全防护网”，社会的“稳定调节器”，但社会保险参保率在非公企业普遍较低。部分企业受利益驱使，只为少数管理人员和经营者的亲戚朋友投保，相当一部分务工人员没有参加基本社会保险，当发生疾病、工伤事故时，往往无钱医治，生活艰难。五是因劳资纠纷导致的群体性、突发性事件时有发生，影响社会稳定。每年，因拖欠职工工资、工伤等劳资纠纷到各级政府上访、上街游行的群体性事件屡屡发生，有的更以跳楼自杀、胁迫老板、打架斗殴等极端方式讨要工资，牵制了各级政府领导大量精力，处理不当，极易发生影响社会稳定的不测事件。

《劳动合同法》是民生工程，闪耀着人性的光辉，有效解决了以上问题，促进了社会和谐与社会稳定。一是《劳动合同法》的实施对劳动者、用人单位产生的最大影响在于，加大了对劳动者的保护力度，加重了对用人单位违法成本。《劳动合同法》所具有的鲜明特色，决定了它实际上是一部劳动者利益保障法。二是根据我国目前的用工现状，《劳动合同法》保护作为弱势群体的劳动者应享有的权益，制止、杜绝违法用工，惩治侵害劳动者利益的行为；也适应了我国劳动

力市场从过去无限劳动供给、劳动力供大于求的形势，向现在劳动力需求增长强劲、正从无限供给走向有限剩余的新形势。三是《劳动合同法》具有调整收入分配格局的作用，有助于校正初次收入分配的市场失败，有利于解决我国经济发展中出现的有关社会稳定的深层次矛盾和问题。总之，《劳动合同法》是一部构建和谐劳动关系、保障民生、维护社会稳定的重要法律，通过学习，要领会掌握新法实质，做到学以致用。