

2023年劳动合同法解读(模板9篇)

合同协议具有可操作性，可以帮助双方更好地控制和管理风险。小编为大家准备了一些常见问题解答，帮助大家更好地理解承包合同的要点。

劳动合同法解读篇一

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。

【解读】：本条规定了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》的制定目的，也即通常所称的立法目的。由于《劳动合同法》部分条款规定得不明确，在实践中导致有一些条款难以操作，为了贯彻实施劳动合同法，消除操作上的困局，有必要制定实施条例。

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。

【解读】：为了促进和构建和谐劳动关系，消除社会各界对劳动合同法的“误读”与“消极评价”，政府有关部门、工会等组织应当将劳动合同法的正面宣传视为己任。

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。

【解读】：由于会计师事务所、律师事务所等机构遍布，实践中律师、会计师与其执业机构关系一直不明不白，各地各法院也对此处理不一，本条对劳动合同法所称的用人单位做了延伸解释。

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。

【解读】：按照最高人民法院关于适用《中华人民共和国民事诉讼法》若干问题的意见，依法取得营业执照或者登记证书的分支机构属于民事诉讼法第四十九条规定的其他组织，是指合法成立、有一定的组织机构和财产，但又不具备法人资格的组织，包括：(1)法人依法设立并领取营业执照的分支机构；(2)中国人民银行、各专业银行设在各地的分支机构；(3)中国人民___险公司设在各地的分支机构。依法取得营业执照或者登记证书的分支机构具有用工主体资格，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同，可以直接作为劳动合同中的甲方(用人单位)。未依法取得营业执照或者登记证书的分支机构，只能受用人单位委托与劳动者订立劳动合同，即劳动合同中的用人单位只能是设立该分支机构的单位，不能将分支机构直接列为用人单位。

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。

【解读】：《劳动合同法》要求用人单位必须在用工之日起一个月内与劳动者签订劳动合同，如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。这样导致了实践中出现一部分劳动者在用人单位要求签订劳动合同时借故不签订劳动合同想获取双倍工资的现象，本条的规定，给了用人单位一个终止劳动关系的选择权。当然，这里用人单位需举证证明已经书面通知劳动者签订合同，而劳动者不签订书面劳动合同，因此，用人单位应当具有证据意识，在书面通知送达时应当有劳动者的签收证据或其它可证明已经向劳动者送达书面通知的证据，否则会弄巧成拙。

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。

【解读】：本条规定了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处理方式。用人单位支付两倍工资的同时还负有补订书面劳动合同的义务。由于实践中有些劳动者出于某些目的，可能会拒绝补订书面劳动合同，本条同样的给了用人单位一个终止劳动关系的选择题，避免僵局的产生，当然，用人单位需支付终止劳动关系的经济补偿。

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。

【解读】：本款规定了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的起始日期，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。劳动合同法规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，如果不能够在建立劳动关系同时订立书面劳动时，法律给予一个月的宽限期。用人单位需在一个月的时间与劳动者订立书面劳动合同，一个月的宽限期是法律赋予用人单位的期限，因此，宽限期用人单位可不支付二倍工资。

劳动合同法解读篇二

今日，红网《百姓呼声》栏目特邀湖南万和联合律师事务所李健律师，就《劳动合同法》中出现的新内容进行解读。

《劳动合同法》规定，不管在合同期内还是期满，凡用人单位主动向劳动者提出解除劳动合同、并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应向劳动者支付经济补偿。

李律师分析说，以往当有人单位和劳动者的合同到期后，用人单位会先判断该劳动者是否适合留下来，如果用人单位由于主客观原因不再需要该劳动者，就可与该劳动者解除劳动合同，而且不需承担任何法律责任。即将施行的新规要求，只要是用人单位提出解除或终止劳动合同，不论合同是否到期，都得给予劳动者补偿，除非是劳动者在合同到期后主动提出终止合同，用人单位才可免于提供补偿。

《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，同时订立书面劳动合同；已建立劳动关系、未同时订立书面劳动合同的，应自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。如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，应向劳动者每月支付两倍的工资。

“之前的《劳动法》规定，劳动关系的建立以劳动合同为主要标志”，李律师说，但《劳动合同法》有新的规定，劳动关系产生的基本法律事实是用工，而不是订立劳动合同。因此，即使用人单位没有与劳动者订立劳动合同，只要存在用工行为，该用人单位与劳动者之间的劳动关系即建立，劳动者即享有劳动法律规定的权利。

《劳动合同法》规定，除劳动者提出订立固定期限劳动合同的情形外，若劳动者连续工作满10年，或距法定退休年龄不足10年，或连续订立2次固定期限劳动合同且未违反单位规定、能胜任工作的，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

“尽管法律规定工作10年以上的’劳动者，可提出订立无固定期限劳动合同，但未规定用人单位必须订立，单位出于利益

考虑往往予以拒绝，容易导致劳动者就业的不稳定。”李律师认为，新规实施后，无论劳动者是否提出，只要符合法定情况的，单位都必须和劳动者签订无固定期限劳动合同；如果单位违反规定，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。

《劳动合同法》规定，只要原用人单位同意，劳动者可以再同时与一家或多家其他单位建立劳动关系，取得多份劳动报酬。也就是说，劳动者可以与2个或2个以上单位签订劳动合同。

李律师介绍说，虽然目前存在一些劳动者在外兼职的情况，但这种行为在《劳动合同法》出台之前是不被法律认可的，劳动者只能与一个单位建立合法的劳动关系。为了尽可能保护劳动者权益，提高劳动者收入，新规允许劳动者在外兼职，不过对此规定了基础条件，即不能对原单位的工作任务造成严重影响，也不能违反原单位的意向。

劳动合同法解读篇三

法国留学签证技巧的相关问题，学生都认为满足签证条件就可以顺利获得签证，实际情况是这样的吗？那就得看下文关于法国留学签证技巧的解读了。

一、长期留学签证

长期学生签证是为到法国留学时间超过半年的留学生设置的签证种类，这一签证的有效期限在半年到一年之间，最长不会超过一年。长期学生签证本身是不具有居留效力的，留学生赴法后，需要在2个月内另行办理法国大学生居留证，办理时需要携带长期留学签证。留学生在法国学习期满一年后，如果可以提供全套相应材料，则能够申请延长长期学生签证期限。

二、短期学生签证

短期学生签证面对的`申请对象，是在法国学习时间短于半年的留学生，这一签证的时间和类别一旦确定不能更改，即使留学生需要在法国继续学习其他课程，也必须先返回原籍办理长期学生签证。持短期留学签证的学生，在抵法之后无需办理居留证件，其签证本身就具有居留效力。

三、学生应试签证

到法国参加考试、竞赛或其他应试活动的学生，如果在法逗留时间不超过90天，则应当申请学生应试签证。为了方便学生在考试合格后直接留学，法国当局规定学生应试签证可以直接在法改签为长期学生签证。

四、法国签证申请提醒

- 2、签证办理地点为法国驻华使领馆及各地办事处；
- 3、签证审批期限视留学生的申请材料及个人情况而定，最少不会短于2个星期；
- 4、留学生在准备签证材料时，应确保各项证明材料、申请文件、翻译文件齐备，否则容易因材料不完整而导致签证延迟。
- 5、法国教育国际协作署是分管教育的部门，无权干涉留学生签证审批事宜，但可以帮助留学生递交留学材料证明文件。

劳动合同法解读篇四

2019年9月18日，温总理总理签署了第535号国务院令，公布了《劳动合同法实施条例》，劳动合同法实施条例自公布之日起施行。

《劳动合同法》实施以来，由于对《劳动合同法》存在一定的误解，以及《劳动合同法》规定也存在一定的模糊性，导致在实施中出现了一些问题，如无固定期限劳动合同是否是“铁饭碗”、“终身制”的恢复，用人单位滥用劳务派遣用工形式是否会侵害劳动者合法权益，经济补偿金和经济赔偿金能否同时适用，未订立书面劳动合同如何支付二倍工资，满一年未订立书面劳动合同如何签订无固定期限劳动合同，劳动者拒签书面劳动合同怎么办，连续工作十年如何计算等等，这些问题的出现一定程度上阻碍了《劳动合同法》贯彻落实，影响了《劳动合同法》实施效果的发挥。

《劳动合同法》实施9个多月来，社会各界的评价总体是积极的。人们普遍认为，这是一部适应改革开放以来劳动关系发展需要，反映广大劳动者与用人单位要求，体现更好贯彻科学发展观、构建社会主义和谐社会精神的重要法律。这些分歧和问题的存在，造成一些用人单位对《劳动合同法》的执行，有的持观望态度，有的千方百计规避，影响了《劳动合同法》的顺利实施和立法宗旨的实现。

为了消除分歧和模糊认识，国务院法制办、原劳动和社会保障部先后三次征求26个中央有关部门、单位和省市的意见，并且通过中国的政府法制信息网公开向社会各界征求意见，几易其稿形成了《劳动合同法实施条例》。其颁布实施开创了我国一个法律实施条例制定的先河，具有重要的现实意义。

《劳动合同法实施条例》作为《劳动合同法》的配套行政法规，在坚持一致性原则、协调性原则以及可操作性原则的基础上，结合实施中出现的问题，对《劳动合同法》的有关规定进行明晰化，消除对《劳动合同法》的误解，增加《劳动合同法》的可操作性。

《劳动合同法实施条例》从劳动者和用人单位两个角度，集中列举了包括无固定期限劳动合同在内的劳动合同解除的条件，以消除对无固定期限劳动合同就是“铁饭碗”、“终身

制”的误解。《劳动合同法实施条例》第18条对分散在《劳动合同法》有关条款中的劳动者可以解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的情形归纳起来进行了集中列举；第19条对分散在《劳动合同法》有关条款中的用人单位可以解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的情形归纳起来进行了集中列举。《劳动合同法实施条例》集中列举可以解除劳动合同的情形，就是为了消除对无固定期限劳动合同的误解，标明无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”，《劳动合同法》已经规定了多种可以解除无固定期限劳动合同的情形。鼓励用人单位与劳动者订立无固定期限劳动合同，发挥无固定期限劳动合同的积极作用。

首先，这个实施条例的颁行，开创了我国法律实施条例制定的新模式，拓展了开门立法、民主立法的内涵。应该说，到现在为止，我国还没有一项法律的实施条例像《劳动合同法实施条例》这样动用如此多的社会力量，经历这么多的立法程序，受到如此大的社会关注。它的制定和颁行，并不像其它法律实施条例那样只是简单的法条细化，而是针对社会上存在的理解分歧和模糊认识，有目的、有原则、有选择地，以法典编纂的方式制定的，无论是制定方式还是具体内容，都具有开创性意义。

其次，条例的制定和实施，澄清了误解，回应了社会的需求和劳动者的呼声，维护了法律的严肃性。《劳动合同法》施行后，有些用人单位片面理解法律中有关无固定期限劳动合同的规定，将其等同于过去的“铁饭碗”、“终身制”，且认为增加了用人单位的用人成本，有些单位还以变相方式违法裁员，许多员工迫切要求有关方面制止这些行为。实施条例将分散在《劳动合同法》中用人单位可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的14种情形作了归纳，澄清无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”。

再次，实施条例强化了维护劳动者合法权益的《劳动合同法》立法宗旨，为有关部门保护劳动者合法权益、维护稳定和谐

的劳动关系奠定了基础，为《劳动合同法》的顺利实施扫清了障碍，铺平了道路。对用工单位规避劳动合同法律义务、利用劳务派遣单位以非全日制用工形式招用劳动者等侵害劳动者合法权益的行为，实施条例作出了明确规定，不仅突出了法律的一致性和可操作性，而且体现了劳动关系的平衡和协调。实施条例准确体现《劳动合同法》的立法宗旨，维护劳动者的根本利益，努力实现用人单位和劳动者双方权利、义务关系的协调。

《劳动合同法实施条例》为了避免用人单位滥用劳务派遣用工形式，规避用人单位应当承担的法律义务，侵害劳动者的合法权益，用六个条文细化了《劳动合同法》关于劳务派遣的规定。第28条规定，用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于《劳动合同法》第67条规定的不得设立的劳务派遣单位；第29条进一步强调用工单位依据《劳动合同法》第62条规定应当的义务；第30条规定劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者；第31条规定被派遣劳动者可以依照《劳动合同法》第46条、第47条的规定获得经济补偿；第32条规定被派遣劳动者被违法解除或者终止劳动合同的，可以依照《劳动合同法》第48条的规定要求继续履行劳动合同，被派遣劳动者不要求继续履行劳动合同的，可以要求支付赔偿金；第35条规定进一步强化了用工单位和劳务派遣单位的连带责任。

为了解决《劳动合同法》实施过程中出现的经济补偿金和经济赔偿金能否重复适用的分歧，《劳动合同法实施条例》进行了专门的规定。《劳动合同法》第46条规定用人单位依法解除或终止劳动合同应当支付经济补偿，同时第87条规定用人单位违法解除或者终止劳动合同，应当支付赔偿金。用人单位违法解除或者终止劳动合同时支付经济赔偿金后，是否还要支付经济补偿金，实践中有很大分歧，《劳动合同法实施条例》第25条对此进行了明确规定“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87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”。

同时，《劳动合同法实施条例》为促进《劳动合同法》的贯彻落实，还对《劳动合同法》实施过程中出现的其他具体问题进行了明确规定，以增强《劳动合同法》的可操作性：

(1)针对用人单位未与劳动者订立书面劳动合同，用人单位如何支付二倍工资，以及用人单位超过一年未与劳动者订立书面劳动合同，双方如何签订无固定期限劳动合同的具体操作问题，《劳动合同法实施条例》第6条、第7条明确规定：(1)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两倍的工资，起算时间为用工之日起满一个月的次日至补订书面劳动合同的前一日，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，并支付经济补偿；(2)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，用人单位应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

(2)针对劳动者故意拖延或拒签书面劳动合同的问题，《劳动合同法实施条例》第5条规定，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，用人单位可以书面通知劳动者终止劳动关系，用人单位只需支付劳动者实际工作时间的劳动报酬，并不需支付经济补偿。

(3)针对部分用人单位故意曲解“连续工作满十年”意思，规避与劳动者订立无固定期限劳动合同的行为，《劳动合同法实施条例》第9条规定，连续工作满2019年的起始时间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10条规定，非因劳动者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。

(4) 针对用人单位专业技术培训费的认定问题，《劳动合同法实施条例》第16条细化了专业技术培训费用的范围，即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。避免用人单位随意增加专业技术培训费用，借以提高劳动者的违约金数额。

(5) 针对经济补偿金计算标准不明确的问题，《劳动合同法实施条例》第27条规定，经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入；如劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算；劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

尽管《劳动合同法实施条例》结合《劳动合同法》实施过程中出现的问题作出了大量的有针对性的、可操作性的规定，对《劳动合同法》的贯彻落实起到了重大的推进作用。但《劳动合同法》的实施过程中还有一些问题没有得到很好的解决。如：中间有短期中断的是否为连续工作，如何界定劳务派遣适用的“临时性、辅助性、替代性岗位”的范围等都是《劳动合同法》实施过程中需要解决的问题，如这些问题不能得到很好的解决也会影响《劳动合同法》的贯彻落实。

随着国家对《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》的宣传引导，随着《劳动合同法》相关配套法律法规的完善，随着用人单位依法用工意识的增强，随着劳动者维权意识提高，随着国家对《劳动合同法》实施的监督检查以及劳动争议调解仲裁工作完善，《劳动合同法》必将得到更好的贯彻落实。

一、劳动合同的分类《劳动合同法》第十二条规定：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。《劳动合同法》将劳动合同分为三种，即固定期限劳动合同、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，这三种合同各自具有特点，彼此之间有所区别，签订的条件也不尽相同。法律中也进行界定。例如，对于以完成一定工作任务为期限的劳动合同，主要适用于临时性工作的劳动合同，可以约定完成工作后劳动合同即行终止。二、劳动合同期限的选择方式”约定选择劳动合同是劳动者与用人单位双方意思自治的产物，关于合同期限的选择，主要取决于用人单位与劳动者协商一致。这一原理也体现在《劳动合同法》第十三、十四、十五条各自的第二款。无论是签订固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同，还是以完成一定工作任务为期限的劳动合同，依法都可由劳动合同双方当事人无条件地协商选择。法定选择劳动合同期限的约定选择是一般规则，但对于无固定期限劳动合同还存在特殊规则法定选择，即在符合法律所规定的条件下，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。其含义主要包括：第一，劳动合同解除是劳动合同的提前终止。对于定期合同而言，是在合同目的完全实现之前，并且合同当事人双方仍具备法律资格时终止，而不同于因合同目的完全实现或合同当事人丧失法律资格而终止的情形。

第二，劳动合同解除是劳动合同因合同当事人依法作出提前终止合同的意思表示而终止。在具备合同解除的条件而无合同当事人解除合同的意思表示时，劳动合同仍未解除。因而，劳动合同解除不同于劳动合同的当然终止或强制终止，当然终止或强制终止表明，劳动合同在一定法律事实出现后无需当事人的终止合同之意思表示。劳动合同的解除，可依不同标准进行分类。按照合同解除的方式不同，可分为协议解除和单方解除；按照合同解除条件的依据是法规还是合同，可分为法定解除和约定解除；按照导致合同解除的原因中是否含有对方当事人过错，可分为有过错解除和无过错解除。本条规定了固定期限劳动合同、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可以解除的种情形，其实就是对《劳动合同法》第条、第条、第条、第条的简单罗列，其实，本条的立法目的是由于无固定期限劳动合同的规定在实践中一直存在争议，因此，本条宣传意义远大于其现实意义，目的就是宣传无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”，无固定期限劳动合同和固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同一样，在符合法定条件下同样可以解除。

根据《劳动合同法》的规定，可以签订无固定期限劳动合同的主要条件如下：《劳动合同法》第十四条规定：“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；（二）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；（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。”因此，满足四个条件之一的劳动者都可以与用人单位签订无固定期限劳动合同。满足第十四条中（一）、（二）、（三）项的劳动者，可以选择签订固定期限或无固定期限劳动合同，劳动者不提出签订固定期限劳动合同的，用人单位要与之签订无固定期限劳动合同。如果用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订劳动合同的，就会被自动视为双方签订无固定期限劳动合同，无需劳动者提出。注意到本条中关于可以签订无固定期限的情形都是强调“连续”工作，即是“不间断”工作，满足“连续性”工作是前提条件。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同 含义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。某一项工作或工程开始的时间以及完成时间就是劳动合同的开始和终止时间。这个时间段有时是可以预计的，而有时是不可预计的，但是因为这种合同是以一定工作任务的完成时间作为劳动合同终止的时间的，所以，严格意义上来讲，这种合同属于“有期限劳动合同”。对任务的要求这项任务具有的特点是：这项任务必须明确、具体，有任务完成的验收标准，不能笼统地做岗位描述；以完成这项任务为目标；具有临时性、季节性的特点。”用人单位与烟区季节工可以签订这种合同烟区的季节工季节性很强，他们每年在固定时间都会被雇用，时间一般从年初的、月份工作到、’月份。雇农民技工来收割烟叶，是季节性的，并且有具体的时间，大概持续() * 个月。他们的工作有考核标准，即是将烟叶收割完毕。根据上述以完成一定工作任务为期限的劳动合同对任务的要求，可以判断，该用人单位可以与农民技工签订“以完成一定工作任务为期限的合同”。

对于十几年以上的烟区季节工可以不签订无固定期限劳动合同由于季节工具有很强的季节性，虽然季节工在用人单位十几年以上，在用人单位的工作不是连续性的。所以不满足《劳动合同法》第十四条中关于签订无固定期限劳动合同的条件，所以，对于十几年以上的烟区季节工，法律没有强制必须签定无固定期限劳动合同。六、季节工退休之后享受同岗同薪即使以完成一定工作任务为期限的劳动合同的具体终止时间不好确定，但还是有终止时间的，不同于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本质上是属于固定期限劳动合同，用人单位还是要缴纳社会保险费的。劳动者享受工资福利，要遵守用人单位的规章制度。因此，在季节工到达法定退休年龄之后，同样可以与正式工一样，享受养老保险。

劳动争议仲裁制度是国家确立的高效、及时处理和化解劳资纠纷的专项劳动法律制度，是处理劳资纠纷所必经的，劳动者和用人单位只有在不服劳动争议仲裁裁定时，方可在法定

时限内向人民法院申请民事诉讼。

劳动合同法解读篇五

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

【释义】 本条是关于用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的法律责任的规定。

用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的行为主要包括以下两种：

包括以下情形：(1)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；(2)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；(3)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；(4)女职工在孕期、产期、哺乳期的；(5)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；(6)法律、行政法规规定的其他情形。为了保障处于特定情形下劳动者的权益，本法规定用人单位在上述情形下，不得以劳动合同法第四十条、第四十一条为由解除劳动合同，否则就应当按照本条的规定承担相应的法律责任。

(二)用人单位在解除劳动合同时，没有遵守法定的程序

劳动合同法第四十条规定：“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：(一)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；(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。”在出现上述三种情形时，用人单位虽有权解除劳动合同，但应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。如用人单位解除劳动合同时没有遵守法定程序，未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的，仍属于本条规定的“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的”情况，应当按照本条的规定承担相应的法律责任。

用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同的，应当承担的法律责任是，依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金，即用人单位应当按照劳动者在该单位工作的年限，每满一年支付两个月工资的标准向劳动者支付。但如果劳动者在该单位的工作年限六个月以上不满一年的应按一年计算；如果劳动者在该单位的工作年限不满六个月的，向劳动者支付一个月工资的赔偿金；如果受到支付经济补偿十二年限制的劳动者在该单位工作年限超过十二年的，用人单位向其支付赔偿金不超过经济补偿的最高年限十二年；如果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，用人单位应当按照职工月平均工资六倍的数额支付赔偿金。还需要注意的是，这里所称劳动者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。

通过提高用人单位违法解除劳动合同的成本，可以在一定程度上遏制用人单位违法解除或者终止劳动合同的行为，同时也是对用人单位违反法律规定侵犯劳动者权益的一种惩罚性赔偿，体现了对劳动者权益的有力保障。但是，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，用人单位同意继续履行的，可以不向劳动者支付赔偿金。因为，本条规定赔偿金的目的是对用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的一种惩罚，也是对劳动者的一种赔偿，如劳动者要求继续履行劳动合同，用人单位同意继

续履行，用人单位不向劳动者支付赔偿金，则可以鼓励用人单位纠正违法行为，促使劳动合同得以继续履行，保障劳动者的合法权益。

劳动合同法解读篇六

一、劳动合同的协商解除，可于劳动关系的任意阶段进行，可由劳动关系的任意一方提出。协商解除不需要提前通知，无需支付代为通知金，只要双方协商一致，可随时解除。

二、协商解除若由用人单位提出，则应向劳动者支付经济补偿。劳动者提出的解除，则无需支付该项经济补偿。

法律依据：本法第四十六条“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；”

三、实务指南：双方如能就劳动合同/关系的解除事宜达成一致的，至少应当于协商解除通知书中注意以下事项：

本次协商解除由劳动者方提出或双方已就经济补偿等事宜进行了充分协商；

双方除协议载明的事项外，不再存有其他任何的争议事项；

双方在协议履行完毕后，不可撤销的放弃所有关于劳动的诉权。

四、特别义务之伤残就业补助金

劳动者患职业病或者因工负伤，被确认为完全或者大部分丧失劳动能力的，用人单位不得终止劳动合同，但经劳动合同当事人协商一致，并且用人单位按照规定支付伤残就业补助

金的，劳动合同也可以终止。（《上海市劳动合同条例》第三十八条）

五、特别义务之医疗补助费

劳动者患病或者非因工负伤，协商解除的，无需给付医疗补助费。需要给付医疗补助费的，是用人单位行使单方解除权的。

《上海市劳动合同条例》第四十四条

用人单位根据本条例第三十二条第一款第一项的规定解除劳动合同的，除按规定给予经济补偿外，还应当给予不低于劳动者本人六个月工资收入的医疗补助费。

《上海市劳动合同条例》第三十二条第一款第一项

劳动合同法解读篇七

劳动法关乎劳动者的切身利益，下面小编为大家搜集的一篇“劳动合同法实施条例第12条解读”，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友！

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。

本条是对公益性岗位就业人员的劳动合同问题所作出的规定。

一、公益性岗位的含义和范围“公益性岗位”是再就业工作中出现的新名词概念，国家“十五”期间已明确提出要建立大龄就业困难人员的再就业援助制度，创设和开发各种公益

性岗位。所谓公益性就业岗位，指面向社区居民生活服务、机关企事业单位后勤保障和社区公共管理服务的就业岗位，以及清洁、绿化、社区保安、公共设施养护等就业岗位。但从目前来说，还难以从政策上对其范围作一明确规定。因此，中央号文件主要对由政府出资，用来优先安置大龄就业对象就业的社区公益性岗位范围作了规定。

劳动保障部《关于开展下岗失业人员再就业统计的通知》（劳社厅发号）对公益性岗位的解释为：“主要由政府出资扶持或社会筹集资金开发的，符合公共利益的管理和服务类岗位”。凡由政府投资兴办的公益性岗位，要优先安置大龄就业困难人员，街道、社区要对大龄就业困难人员给予重点帮助。从各省市的情况看，对公益性岗位范围规定不一，大致分为政府出资，政府、社会、消费者共同出资，企业出资等形式产生的以安置大龄下岗失业人员为主的岗位。因此，我们可以结合实际进一步明确公益性岗位的范围：公益性岗位是指直接涉及社会公共利益领域的岗位。这些岗位的工作都是为维护社会良好的公共秩序和环境提供服务，使广大民众都能从中受益。目前我国各级政府和城镇社区开发的公益性岗位，是为一些就业、再就业困难的失业人员提供临时性的公益服务，并使他们获得相应的服务报酬。这些岗位概括起来有三类，一是由政府投资开发的公益性岗位，主要是从事维护城市交通秩序、公共卫生、绿化环境等方面的服务工作，二是由地方财政支付在公益性岗位就失业人员的服务报酬。三是由城镇社区开发的公益性岗位，主要是社区的保洁、保安、车辆看管等方面的服务工作，在公益性岗位就业人员的服务报酬由社区统一向受益的社区居民收取筹集。由城镇社区开发的公益性岗位还可以分成以下三类：一是社区管理岗位，包括社区劳动保障协管员、交通执勤、市场管理、环境管理、物业管理等。二是社区服务岗位，包括社区保安、卫生保洁、环境绿化、停车场管理、公用设施维护、报刊亭、电话亭、社区文化、教育体育、保健、托老、托幼服务等。三是社区内单位的后勤岗位，包括机关事业单位的门卫、收发、后勤服务等临时用

工岗位。

公益性岗位的对象和特点公益性岗位这项就业援助制度的对象是指大龄下岗失业困难人员，特指男性年满周岁、女性年满周岁，有劳动能力和就业愿望的国有及县以上集体企业下岗职工、关闭破产企业需要安置的人员、享受最低生活保障且失业年以上的其他城镇失业人员(一些专家简称“”困难群体)，要经县级以上劳动保障部门审核认定，并在领取的《再就业优惠证》上予以注明。当然，各省市地方政府可以在此基础上扩大公益性岗位的援助范围，例如江苏省在《江苏省人民政府关于贯彻国务院进一步加强就业再就业工作通知的实施意见》中就规定了“凡是本市女周岁、男周岁及其以上已领取《再就业优惠证》，且从事公益性岗位工作的就业困难人员，用人单位可按月享受公益性岗位补贴(以下简称岗位补贴)及社会保险补贴(以下简称社保补贴)。”

国家劳动和社会保障部和一些地方政府已出台相关政策，要求把下岗大龄失业人员作为就业援助的主要对象，提供即时岗位援助等多种帮助。如在社区开发的公益性岗位，安排原属国有和县以上集体企业大龄就业困难对象就业，从再就业资金中给予社会保险补贴和岗位补贴。财政拨款的事业单位要拿出一部分空缺和新增的后勤服务岗位，优先安置大龄就业困难对象。从上述文件精神 and 各地实际做法分析，公益性岗位应具有以下特点，即：政府购买岗位或支持、引导多渠道出资，符合公共利益，适合安置大龄下岗失业人员再就业。从再就业工作实际出发，我们认为，凡是由政府出资或政策扶持，社会筹集资金，企业出资，符合公共利益，政府可调控安置就业困难人员和零就业家庭就业和再就业的管理和服务类岗位都可确定为公益性岗位。

公益性岗位提供的政策扶持《国务院关于进一步加强就业再就业工作的通知》第(五)条规定了“对持《再就业优惠证》的就业困难对象(包括：国有企业下岗失业人员、厂办大集体企业下岗职工和国有企业关闭破产需要安置人员中的“”人

员;享受城市居民最低生活保障、就业确有困难的长期失业人员),可作为就业援助的重点,提供相应的政策扶持:政府投资开发的公益性岗位要优先安排就业困难对象。在公益性岗位安排就业困难对象,并与其签订一年以上期限劳动合同的,按实际招用的人数,在相应期限内给予社会保险补贴。社会保险补贴标准按单位应为所招人员缴纳的养老、医疗和失业保险费计算。上述“”人员在公益性岗位工作超过年的,社会保险补贴期限可相应延长(超过年的社会保险补贴所需资金由地方财政解决)。对年底前核准社会保险补贴但未到期的,按此政策执行。

各地可根据实际对就业困难对象在公益性岗位工作的提供适当的岗位补贴,补贴标准由当地政府确定,所需资金由地方财政解决。因此各地规定的岗位补贴和社会保险补贴的标准可以有所不同,例如乌鲁木齐市规定的公益性岗位人员可享受岗位补贴及社会保险补贴,岗位补贴按乌市最低月工资标准支付(含三险一金),社会保险缴费基数按自治区上年度社会平均工资的(执行。社会保险补贴为基本养老保险(单位缴纳部分)、医疗保险(单位缴纳部分)、失业保险(单位缴纳部分)、工伤保险、生育保险之和。岗位补贴、社会保险补贴由市、区两级就业再就业经费承担。岗位补贴通过银行卡按月划入。沈阳市(年月起调整公益性岗位补贴标准,调整后沈阳经济技术开发区、高新技术产业开发区公益性岗位补贴标准为每人每月(元;和平、沈河、铁西、皇姑、大东、东陵、于洪、新城子、苏家屯九城区公益性岗位补贴标准为每人每月元;新民、辽中、法库、康平公益性岗位补贴标准为每人每月元,市级开发公益性岗位补贴标准统一调整为元。

四、公益性岗位的劳动关系的确定+《中华人民共和国合同法实施条国家对公益性就业岗位的范围、特点、对象和政策扶持都做了直接或间接的规定,但是,却对这类就业人员的劳动关系调整问题没有做出相关规定。因此,目前社会上存在的不同的观点,我们可以通过对以下一个案例的讨论来展示目前存在的三种意见。

小，女，年月日出生，某市一个街道办事处所辖居民。年月起，小被某市劳动就业服务处(市机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的由市劳动保障局管理的全额拨款的事业单位)聘用，被安排在街道办事处从事社区清洁工作。年月，市就业服务处根据市政府《关于研究某区社区公益性岗位从业人员移交管理办法会议纪要》(某府阅号)精神，经街道办事处推荐，聘用小在社区公益性岗位就业，并与她签订了为期年的《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》。协议约定，某市劳动就业服务处聘用她并派遣小至某区某街道办事处从事保洁员工作。随后，街道办事处也与其签订了《某市社区公益性岗位上岗协议》。月日，小正式上岗，每月工资(元(含工资、养老和失业保险用人单位应缴部分)，其工资由市财政局、市就业服务处、街道办事处逐级按月发放给小。月日，按照该市相关政策，市就业服务处为包括小在内的名社区公益性岗位从业人员参加了由市财政局出资的工伤保险。

观点一：相关政府管理部门承担用人单位主体身份以本案例为例。市劳动就业服务处是代表市政府履行监督管理公益性岗位从业人员的职能，具备劳动法上的用人单位主体资格。用人单位是指中国境内依法成立的企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业组织和社会团体。其他民事主体，含其他依法成立的法人、其他组织、家庭、自然人不属于用人单位范围，不具备劳动关系用人单位主体资格事业组织。所谓事业组织，是指国家为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。

事业组织应当依法在事业组织登记机构进行登记，领取事业组织登记证，并按规定进行年检。实务中注意区分全额拨款、差额补贴、自收自支(企业化管理)事业组织，作为劳动关系用人单位主体，因为性质不同，在有关劳动基准适用方面会有所区别。市劳动就业服务处是市机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的由市劳动保障局管理的全额拨款

的事业单位。根据《劳动合同法》第条和《事业单位登记管理暂行条(国务院令第号)的相关规定，市劳动就业服务处依法具有用人单位主体资格。虽然市劳动就业服务处与小签订的《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》是代表市政府履行监督管理公益性岗位从业人员的职能，但也是作为经办机构具体办理政府出资购买的社区公益性岗位安置的下岗失业人员的具体承办者和工资、社会保险的支付者、缴纳者，不影响市劳动就业服务处作为用人单位的主体资格和双方签订的《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》的劳动合同性质。当然，市劳动就业服务处实际履行监督管理公益性岗位从业人员的职能，从学理上可以认为，其与具体的相对人可以通过签订行政合同的方式来履行，但是根据国务院《关于进一步加强就业再就业工作的通知》的规定，却只能通过签订劳动合同的方式来具体落实，没有认可通过行政合同方式进行。

即使将劳动关系认定在街道办事处，也因为街道办事处也属于国家机关，情况也类似。当然，由于使用公益性岗位从业人员的实际用工单位是所属各区下属的街道办事处，如果由各区或区属街道办事处与从业人员签订《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》，可能管理更为方便一些。总结来说，某市劳动就业服务处实际招用小，与其签订为期年的《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》，具体规定双方的个别劳动权利义务，包含劳动合同应当包含的主要条款，并明确约定某市劳动就业服务处聘用并派遣小至某区某街道办事处从事保洁员工作，根据《劳动法》第条、第条、第条的规定，依法应当认定双方签订的该协议实际具有劳动合同的法律效力，双方存在劳动关系。至于小与街道办事处签订的《某市社区公益性岗位上岗协议》，也是街道办事处作为实际使用单位和小的实际工作岗位（《中华人民共和国劳动合同法实施条位所在地，由街道办事处与小根据双方《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》约定而订立，具有上岗合同性质，不具有劳动合同性质，街道办事处与小不存在劳动关系。同时，市

劳动就业服务处以用人单位的名义给包括小在内的公益性岗位安置的下岗失业人员参加工伤保险，缴纳工伤保险费用，根据劳动保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发号）第条规定，也证明市劳动就业服务处与小存在劳动关系。当然，小在被劳动就业服务处派往街道办事处工作期间，其工资由市财政局按月拨付给市就业服务处，委托街道办事处，街道办事处再具体发放到小；小社会保险（工伤保险）由地方财政拨付资金统一由市就业服务处予以办理，这符合国家再就业政策规定，不影响劳动关系认定在某市就业服务处。

观点二：公益性岗位就业人员应该视为劳务派遣人员，应与实际派遣单位依法建立劳动关系以本案例为例，该派观点认为，本案例争议的重点既不在于小所从事的工作岗位系社会公益性质，也不在于市劳动就业服务处属该市经机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的全额拨款的事业单位，需要讨论的是当前在劳务派遣中因用人单位与实际使用劳动者的单位不一致而存在的劳动关系确定问题。公益性劳务派遣与非公益性劳务派遣，不是确认用工主体的条件对于谁是用工主体的问题，本派观点认为，小曾与两个单位签订过相关协议，一是就业服务处；二是街道办事处。在上述两个单位的主体资格上，就业服务处是经机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的全额拨款的事业单位，而街道办事处则属县级政府的派出行政机关，均属《劳动合同法》所调整的国家机关、事业组织的法律主体，具备合法的用人单位主体资格。审查小的用工主体，可以从两个方面分析：第一，小自年月起已由就业服务处所聘用，并被安排在某街道办事处从事社区清洁工作。年月就业服务处又根据市政府相关文件精神，聘用小在社区公益性岗位就业，并与其签订了年期限的《再就业协议书》。根据协议约定，小的具体工作是受就业服务处派遣去某街道从事保洁员岗位工作，其工资由财政安排并由就业服务处划至街道办事处按月发放。年月就业服务处还为小办理参加了工伤保险。可见，就业服务处并没有对小的用工主体表示异议，确认了本单位与小存在劳动关系的事实。第二，在就业服务处与小签订了年的《再

就业协议》后，对于街道办事处又与小所签订的《上岗协议》，该派认为，该《上岗协议》是小与就业服务处建立劳动关系后经其派遣，与指定小所从事的保洁工作辖区负责卫生管理机构之间就其具体的保洁工作要求及相关事项双方订立的岗位约定，不是双方建立劳动关系的有效凭证，因而不能据此来认定小与街道办事处存在劳动关系。只要用人单位具备合法的主体资格，劳务派遣活动中劳动者所从事的公益岗位性质，不应该成为确认用工主体的条件或审查要件。该就业服务处如果以小系政府出资购买的公益性岗位从业人员或者其《再就业协议》是代表市政府履行监督管理公益性岗位从业人员的职能为由，否定与小存在劳动关系且拒绝承担其用工主体的法定责任，其理由显然不成立。就业服务处属于合法的事业组织，具备了劳动法上用人单位的主体资格，小作为与之建立劳动关系的劳动者，双方发生劳动争议，小有权依法将就业服务处诉之劳动争议仲裁委或法院。用人单位与实际用工单位不一致，不能损害劳动者合法权益小在与就业服务处签订《再就业协议》确立劳动关系后，又与街道办事处订立《上岗协议》并在街道办事处的区域从事具体保洁工作，接受该街道办事处的岗位管理，形成了签订劳动合同的用人单位与实际使用劳动者的单位不一致。

该派认为，用人单位(就业服务处)可以与实际使用劳动者的单位(某街道办事处)约定双方的权利义务关系。就此例中小工伤保险待遇应当由谁承担?首先，小的用工主体是就业服务处，小的工伤保险登记参保单位也是就业服务处。因此，小除了应当得到工伤保险机构支付的工伤保险待遇外，还有权依法向用工单位(就业服务处)提出享受相关工伤保险待遇的要求。其次，如若就业服务处与街道办事处就派遣人员的相关事项有协议约定的，就业服务处可以与街道办事处协商承担小的工伤保险待遇，协商不成的，可以申请劳动仲裁委将街道办事处作为与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人(共同当事人)参加仲裁活动，或者另行按照民事诉讼法规定向法院提起民事诉讼，要求某街道办事处依约承担民事责任。无论如何，小的合法权益应当依法得到保护，不能因用

用人单位与实际使用劳动者的单位的不一致而受其损害。而这一点在劳动合同法的劳务派遣部分中已经有了明确的规定。公益性劳务派遣用工也应当依法建立劳动关系，明确权利义务。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，政府出资购买公益性岗位，帮助就业困难人员解决再就业，是各级政府构建和谐社会的一项实事工程。

在公益性岗位的劳务派遣工作实务中，该派认为，一是要坚持体现以人为本的工作理念和依法维护劳动者合法权益的法制意识；二是要严格依照劳动法的要求明确用工主体及双方的劳动权利义务关系。此案中就业服务处作为履行监督管理公益性岗位从业人员的政府职能机构，在帮助小这些就业困难人员再就业的工作中，是否一定有必要以用人单位的身份对包括小在内的再就业人员采取劳务派遣的形式直接去承担用工主体的角色？反之，该派认为，就业服务处作为履行监督管理公益性岗位从业人员的政府职能机构，在这项工作的具体实施操作上，一是可以采取政府出资购买、部门监督管理、机构组织推荐、基层依法用工的方式，由直接使用这部分从业人员的各街道办事处与其签订劳动合同，明确用工主体和劳动权利义务关系；二是可以通过委托或组织相关企业实施这类公益性的劳务派遣活动，明确劳动关系双方，以维护公益性岗位从业人员的合法权益。

观点三：实际用工单位应为劳动关系主体从实践中来看，各地政府采取的就业促进措施主要有几种类型：一是政府直接投资创建新劳动岗位。有些地方由财政出资，通过与一些单位协商，创设新岗位以促进就业。例如，有的地方与公安部门协商，购买停车场保安岗位；有的地方与市政城管部门对接，购买道路维护服务队岗位；有的与园林绿化部门协商，组建社区环境绿化服务队等；二是政府出资购买一些岗位，所谓“政府出资购买”是指，一些公益性就业岗位是政府支付工资并为劳动者支付本应由用人单位支付的社会保险费。“购买”只是一种通俗的说法，劳动者是由实际用人单位使用，只不过是政府提供了资金支持而已。

一般来说，不是政府出面直接雇用这些劳动者，而是有实际用工单位与劳动者签订合同；三是政府通过补贴的方式，对实际雇用原属国有和县以上集体企业大龄人员的用人单位提供一定的资金补贴，如有的地方在社区开发的公益性岗位，安排大龄就业困难对象就业，从再就业资金或者财政资金中给予用人单位工资性补贴和社会保险补贴；四是政府要求财政拨款的单位要拿出一部分空缺和新增的后勤服务岗位，优先安置大龄就业困难对象，帮助解决就业困难问题。在创设公益性就业岗位，积极安排困难群体的就业过程中，各地政府通过财政帮助创设公益性就业岗位，通过财政补贴政策的引导鼓励雇用就业困难群体，在促进就业过程中发挥了积极作用，扩大了实际用工需求，培育了就业市场。从目前运行情况看，公益性岗位的设置使得很多就业困难劳动者实现了再就业，对于促进城镇人员就业和社会和谐和稳定已发挥了重要作用。在本例中，小虽然和就业服务处签订了再就业协议书，但是实际并没有为就业服务处提供劳动，而是被派遣到街道办事处工作。再就业协议书不是劳动合同，只是就业服务处作为政府从事公益性岗位管理的职能部门和劳动者达成协议，同意推荐其到实际用人单位工作的协议。从案例实际情况看，就业服务处在派遣小去街道办事处过程中，就业服务处并无获利行为。

本案中就业服务处的性质是市机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的由市劳动保障局管理的全额拨款的事业单位，就业服务处与小签订再就业协议书，只是履行了其作为公益性就业岗位管理者的管理行为，是对小具备从事公益性岗位就业条件身份的确认，在确认的基础上，通过协议的方式派遣其到实际用人单位工作，因此就业服务处和小之间并未建立劳动关系。劳动关系的本质是劳动者的劳动力和用人单位的生产资料相结合，其最主要的特征是：在劳动关系中的从属性地位，在劳动过程中受到用人单位的管理和约束。本案中，小和就业服务处签订“再就业协议书”后，小的劳动力并未和就业服务处的生产资料相结合，就业服务处也没有介入其劳动关系中获取利益，她在劳动过程中也没有

受到就业服务处的管理和约束。因此，小和就业服务处之间并无劳动关系。本案中，小实际为街道办事处提供劳动，因其所从事的公益性劳动岗位的特殊性，其岗位是政府出资支持，这使得他们之间的劳动关系的政府的主管部门产生了联系。

但是，购买岗位不等于政府直接雇用或者与用人单位共同雇用，其岗位是政府所创造，其工资和社会保险是由政府补贴，并不影响其与街道办事处发生劳动关系的实质，政府出资购买公益性岗位的实质是，政府为实际用人单位提供资金支持，用人单位以自己的名义直接雇用劳动者，本案中小和街道办事处签订的“上岗协议”实际是具有劳动合同的性质。她实际为街道办事处提供劳动，在劳动过程中受到街道办事处的管理和约束，她不是被政府或者其职能部门直接雇用，而是在政府的介绍和补贴之下由街道办事处雇用，街道办事处具有独立用工资格。因此，小和办事处存在劳动关系。

另外，这个案件中所谓之“派遣”和实践中劳务派遣公司的派遣有着本质区别。在派遣公司的劳动派遣实践中，派遣公司介入他人的劳动关系中获取了经——第一篇《中华人民共和国合同法实施条济利益，是利益的获得者；而本案中，就业服务处在公益性就业服务处并未从中获利，只是起到了中介和管理两个方面的职能。因此，就业服务处和街道办事处不构成共同雇主。在设立公益性就业岗位，促进困难群体就业过程中，各地政府需要注意具体操作过程的规范性，应注重通过政策性的措施来扩大岗位，注意操作过程的规范性。在促进公益性岗位就业过程中，政府要以政策促进岗位开发，以岗位带动特定困难群体的就业。要明确实际用人单位才是真正的用人单位，而不能认为只要是政府出资购买了公益性岗位，政府就直接充当用人单位，直接雇用劳动者，直接和劳动者签订劳动合同。本例中之所以产生谁是小的用人单位的问题，是因为政府相关的管理监督部门采取管理措施所引发。

一般来说，如果政府或者其职能部门公益性岗位劳动者的直接雇用者，公益性劳动岗位管理部门应避免采取直接和劳动者签订合同(或类似劳动合同的协议)的做法，以免引发不必要的纠纷。在公益性岗位就业过程中，政府投入了巨大的资金。在投资资助的过程中，客观上需要政府履行监督管理职能，目前的实践中已经出现了用人单位虚报公益性岗位、截留私分相关资金现象。公益性岗位的管理和监督，对于确保公益性岗位制度的良好运作，有着非常重要的意义。但对于公益性岗位的管理和监督要依法进行，必须注重公益性岗位管理监督的制度化建设，而不能“越俎代庖”，采取包办代替的方法，通过直接和劳动者签订劳动合同来进行履行监督管理职能，否则，可能会引发不必要的误解和纠纷。目前各地已经对于公益性岗位的管理探索出了一些经验，一些地方采取以下步骤：通过购买或者补贴等方式积极创造公益性就业岗位；将公益性岗位需求数量和录用条件等信息向社会发布，让劳动者根据岗位要求和自身条件向主管部门提出申请；对提出申请者进行考查，经确认符合条件者，由管理部门向有关用人单位推荐；实际用人单位和这些劳动者之间签订劳动合同，并将合同副本报到管理部门备案。

此后，管理部门可以管理规定对这些人员实际雇用情况进行考查，履行监督和管理职责，这样的做法值得借鉴。但是，不管是哪一种观点，都有一个共同的认识，那就是公益性岗位从业人员和相关单位是存在劳动关系的，要受劳动合同的保护。五、本条强调的是不适用《劳动合同法》规定的部分本条规定地方各级人民政府以及有关部门为安置困难人员就业而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。如果从结论去推断，只能说明在该公益性岗位工作的劳动者与“地方各级人民政府以及有关部门”不建立劳动关系，如果建立劳动关系，劳动合同应当毫无例外的适用《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。但是，根据我们以上的分析，公益性岗位从业人员是要建立劳动关系的，因此，以

上推断不正确，那就只能说此条款是一个特殊化的条款，那么这一条款就是不合理的，因为这违反了劳动合同法关于用工主体义务的普遍性规定。而且容易为各级政府利用来逃避责任。既然各级政府以及有关部门做为用工的一方，就说明不管是不是为了安置就业，至少他也是需要用工的，既然是用工就应该在法律上是平等的，必须适用劳动合同法的条款。在劳动合同法把用工主体扩大化解释适用的时候，劳动合同法条例做为一个行政法规不能也无权做出例外的解释。

劳动合同法解读篇八

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；

(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。

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。

【解读】

本条规定的是用人单位的经济性裁员。经济性裁员，是指用人单位由于经济性原因(破产重整、经营不善、企业转产等)，一次性单方与多个劳动者解除劳动合同的情形。本条一共三款，第一款列举了四种可以经济性裁员的情形，并说明了经济性裁员的程序；第二款列举了三条经济性裁员的限制；第三款规定的是被裁人员的重新就业优先录用权。

这三款依次来看：

先看第一款。本条第一款规定，有下列情形之一，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；(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。

从本款来看：

首先，在人数上，经济性裁员的人数要求是20人以上或者企业职工总数的10%以上，这表明经济性裁员的人数条件是：一次性要裁掉“一批”。这个“一批”的数量，要么是20人以上，要么是企业职工总数的10%以上。也就是不能分批一个一个地裁，即使符合经济性裁员条件，也不能这周裁一个，下

周裁两个——要么就按照经济性裁员一次性裁掉一批，要么就只能依据《劳动合同法》36条、39条、40条的规定一个一个地解除劳动合同。这个人数规定的意义在于，防止用人单位滥用经济性裁员权。

其次，在程序上，用人单位经济性裁员，应该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，才能裁员。问题来了，那如果工会和全体职工听取意见之后，结果都不同意裁员，怎么办？能不能裁？这一点法律没有规定，是一个法律空白。但是笔者认为，只要不违反限制性规定，还是可以裁的。原因很简单：如果工会或者职工不同意就不能裁，那只要工会和职工一律不同意，经济性裁员这个条款就形同虚设了，这是与立法目的相悖的。因此工会和职工可以提意见，用人单位也应该听，但是取不取，还是单位说了算。

再次，裁减人员方案要向劳动行政部门报告。注意，是报告不是审批，通俗地说就是：我是来通知你我要裁员的，不是来征求你同意的。因为经济性裁员只要不违法，劳动行政部门是不能干涉企业的生产经营权和自主用工权的。

这里要特别注意，用人单位进行经济性裁员时，必须严格遵守程序事项，即：需要提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并且听取工会或者职工的意见，还要把裁减人员方案向劳动行政部门报告。否则即使用人单位已经满足了可以进行经济性裁员的条件，在裁判中依然可能会因为用人单位解除劳动合同程序不合法，进而会被认定为解除劳动合同违法。

例如无讼案例《广东保点明辉商标标识有限公司与周有义劳动争议纠纷二审民事判决书》(2014东中法民五终字第865号)的“本院认为”部分即写道：“首先，保点公司主张其由于产品结构升级换代、出售设备、厂区合并等原因致使其与包含周有义在内的50多人的劳动合同无法履行，经协商也不能就变更劳动合同内容达成协议进而需要解除与相应员工的劳动

关系，符合《中华人民共和国合同法》第四十一条规定的情形，原审法院适用该条规定处理本案并无不当，本院予以维持。其次，本案中，保点公司提交的证据不能充分证明其有严格依照《中华人民共和国合同法》第四十一条规定的程序‘……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’而解除与周有义的劳动关系，原审法院认定保点公司违法解除与周有义的劳动关系亦无不当，本院亦予以维持。因此，保点公司主张其解除与周有义的劳动关系合法以及其无需支付违法解除劳动关系的赔偿金，本院均不予支持。”

最后，用人单位经济性裁员的原因，只限于以下四种情形：

第一种，依照企业破产法规定进行重整的。企业重整就是企业快破产了，但看它还有一口气，就重整看看能不能救一下。比如企业还不上到期债务，债权人怕再也拿不回钱，就上法院申请对该企业进行破产清算。在人民法院受理这个破产清算案件之后，在人民法院宣告该企业破产之前，该企业或者出资额占该企业注册资本1/10以上的出资人，就可以向人民法院申请重整（《企业破产法》第二条、第七十条）。一般一个企业到了破产重整的境地，可以说是四面楚歌了，通常不但还不上到期债务，而且常伴随着资不抵债、明显缺乏清偿能力的情形。这个时候再不裁员自保，企业都没了，还谈什么劳动关系？允许企业在这种情况下裁员，也是企业享有生产经营和用工自主权的一种体现。

第二种，生产经营发生严重困难的。问题又来了，什么叫严重困难？1994年劳动部的一个旧法《企业经济性裁减人员规定》第二条的解释可以参考：“用人单位濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经营发生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，可以裁员。”由该条可见，是否达到当地政府规定的严重困难的企业标准，只能是看地方性规定。例如《北京市企业经济性

裁减人员规定》(京劳就发[1995]56号)第三条规定：“本市行政区域内参加失业保险的企业具有下列情况之一的，可以实施经济性裁减人员：(1)濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间；(2)连续三年经营性亏损且亏损额逐年增加，资不抵债、80%的职工停工待工、连续6个月无力按最低生活费标准支付劳动者生活费用的。”再例如《天津市企业经济性裁减人员暂行规定》(津劳局[2001]241号)第六条规定：“生产经营状况发生严重困难确需裁减人员，应当同时具备下列条件：(一)生产经营实际亏损连续三年(财政决算年度)以上，亏损额逐年增加，且生产经营状况无明显好转；(二)连续两年开工率不足60%，有50%以上职工下岗待工；(三)连续六个月以上在岗职工工资不能按照本市规定的最低工资标准支付。”但是实践中这类地方性规定比较少，若当地政府没有规定生产经营发生严重困难的标准怎么办？不慌，上文已说过，经济性裁员要向劳动行政部门报告，在报告时可以向劳动行政部门进行相关咨询。当然，用人单位在裁员过程中要注意保留证明自己“生产经营严重困难”的证据。

第三种，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，仍需要裁减人员的。无论是企业转产、重大技术革新，还是经营方式调整，都不能直接裁员，因为原岗位的劳动者依然有可能适应企业转型后的新岗位，如果能适应新岗位的，那自然变更劳动合同即可；如果没有办法适应的(因工作技能落后、教育程度低下、无法学习新技能等原因)，那就没有办法了，只能实施经济性裁员。例如某服装销售公司因为实体店经营艰难，决定关闭所有实体店转型网上商城，结果相当一部分实体店销售员既不会网络维护也不会美工更不愿意学，那就只好裁掉。

第四种，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。这一项跟本法第四十条第三项“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。”非常像，但是应该注意到

二者的区别：1. 本质上，本条说的是“客观经济情况”的重大变化，是一个为了防止遗漏的兜底性条款(具体所指仍不明确，一般只在具体案件中由劳动仲裁委或法院严格解释适用)，而本法第四十条说的是“客观情况”的重大变化，是民法的“情势变更”原则在劳动法领域的体现。2. 目的和程序上，本条的目的是裁员和抛弃负担，遇到了“客观情况的重大变化致使劳动合同无法履行”的，就可以直接裁员了，而本法第四十条的目的是尽量挽留劳动者，因此还有一个“经用人单位与劳动者协商”的前置程序。3. 人数上，本条人数要求20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，而本法第四十条没有人数要求。

再看第二款。本条第二款规定，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。

这款规定的是经济性裁员的限制，列举了三种情况，其中第一第二种，优先留用固定期限比较长或者无固定期限劳动合同的人员，为什么呢？因为这些人员一般是单位的老员工，或者比较重要的员工，他们一直以来作为企业的中坚力量为企业做出了长久的贡献，因此需要优先留用。第三种，是优先留用家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的人员，其目的是为了福利性地、倾向性地照顾公司里的家庭困难人员。

最后看第三款。本条第三款规定，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。

这个也很好理解，被裁的人员对用人单位业务也比较熟悉，如果要新招员工，同等条件下招别人还不如招熟人。当然如果不同等条件下(例如新人要的薪水比较低，新人能力远超老人)，那就随便选了。

最后需要说明的是，用人单位根据本条第一款规定的四种情况解除劳动合同的，根据《劳动合同法》第四十六条的规定，应当向劳动者支付经济补偿金。

劳动合同法解读篇九

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

【解读】

一个劳动合同会因为两种原因结束，即解除和终止。

劳动合同的解除和终止并不一样。

劳动合同的解除，是指劳动合同订立后，因当事人一方或双方的主动解除行为，使劳动合同归于消灭。劳动合同的解除又可分为双方协商解除、单方解除。

劳动合同的终止，是指劳动合同订立后，因出现某种法定事实，导致用人单位与劳动者之间形成的劳动关系自动归于消灭。

劳动合同的解除是主动、提前结束，劳动合同的终止是自然结束。

劳动合同的解除和终止，规定在《劳动合同法》第36、37、38、39、40、41、42、44一共八条之中，可以简要作图如下(有下划线的是需要支付经济补偿金的情形，详见本法第46条)：

本条规定的即是劳动合同的解除中的“双方协商解除”的情形。即用人单位和劳动者在双方出于自愿，在意思表示一致的情况下，可以协商解除劳动合同。

如果是劳动者提出解除劳动合同，单位也同意解除，双方达成一致意见的，可以解除劳动合同。但因为这是劳动者自愿提出离职，这是没有经济补偿金的。

如果是用人单位提出解除劳动合同，劳动者也同意解除，双方达成一致意见的，可以解除劳动合同。但是用人单位应该根据《劳动合同法》第四十六条第(二)项规定支付经济补偿金：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：……(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；”

双方协商解除劳动合同与平时我们说的“提前30天申请辞职(本法第三十七条)”最大的不同是：不必等30天，可以马上走。只要双方都同意劳动者马上走，那劳动者当然可以马上走。但是如果劳动者申请辞职时，用人单位不同意劳动者马上走，那劳动者还是应该继续在单位工作30天，遵守劳动合同的解除预告期规定，留给单位时间及时安排新人接替工作。30天预告期过后，不管单位同不同意，劳动者都可以走。