

# 对劳动合同法的看法(汇总9篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 对劳动合同法的看法篇一

### 新劳动合同法赔偿金

劳动合同法对经济补偿金的适用范围扩大到以下情形：1、劳动者因用人单位原因\*\*\*解除劳动合同的；2、用人单位提出动议协商解除劳动合同的；3、用人单位非过失性解除的；4、经济性裁员的；5、劳动合同因期限届满而终止的；6、劳动合同因用人单位主体资格丧失而终止的；7、法律、行政法规规定的其他情形。

在经济补偿金的计算标准上，劳动合同法相比劳动法也作了进一步的规定：一是劳动者工作不满六个月的，按半个月的工资标准支付经济补偿金；二是除后一种情形之外，劳动者每工作一年按一个月的工资标准支付经济补偿金，没有最高年限的限制；三是对高收入者的经济补偿金作了限制，即劳动者月工资高于本地区上年度职工月平均工资三倍的，按职工月平均工资三倍的标准支付经济补偿金，并且支付的年限最高不超过十二年。

新劳动合同法赔偿金的相关规定的的相关知识：

相关条文：

劳动合同法实施条例：

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。

相关条文：

劳动法（95年）：

第三条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、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的其他劳动权利。

## 对劳动合同法的看法篇二

第三十九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) 严重违反用人单位规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

(六)被依法追究刑事责任的。

## 【解读】

本条是关于在劳动者有过失时用人单位可以解除劳动合同的规定。

一、劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同

这包括：第一，用人单位招聘该劳动者时，有明确的有文字记载的录用条件。第二，劳动者各方面的表现与录用条件的要求不相符合。第三，用人单位必须提供确凿的证据证明劳动者不符合录用条件。这里“在试用期间”，应当以劳动合同合法约定的期限为准，如果超过法律规定试用期的上限，则按法律规定的上限为准。劳动者的工作时间超过试用期，用人单位就不能以劳动者在试用期间被证明不符合录用条件为由与劳动者解除劳动合同。

二、劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同

包括以下含义：一是“规章制度”必须是用人单位根据本法第四条的规定制定的有效的规章制度；二是作为用人单位的职工有义务遵守用人单位的规章制度；三是劳动者没有遵守本应遵守的规章制度；四是劳动者违反规章制度，从程度和影响来判断，属于“严重违反”。

三、劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同

包括两种情况：一是劳动者严重失职，二是劳动者营私舞弊，给用人单位造成重大损害。出现上述任意一种情况，用人单位即可无需事先通知劳动者解除劳动合同。

劳动者与本单位以外的用人单位建立劳动关系，同时为其他单位提供劳动，即使没有影响完成本单位的工作任务，但如果用人单位要求劳动者改正，而劳动者拒绝改正的，用人单位可以解除劳动合同。

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，使对方在违背真实意愿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。

六、劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可以解除劳动合同

“被依法追究刑事责任”是指：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法免于刑事处分的。劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。劳动者被劳动教养的，用人单位可以依据被劳教的事实解除与该劳动者的劳动合同。

## 对劳动合同法的看法篇三

《劳动合同法》第八十七条规定：“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。”该条规定了用人单位因违法解除或终止劳动合同而应承担的赔偿责任，条文字面意思说得很清楚，似乎没有进一步解读的必要，其实不然。如果我们仔细研读《劳动合同法》第八十七条的规定，再结合其他相关条文内容，我们就会意识到关于《劳动合同法》第八十七条的规定，有以下几点需要进一步科学解读。华律网小编带大家了解。

### 一、如何理解“违反本法规定”

这里的“违反本法规定”显然是指违反《劳动合同法》中用人单位解除或终止劳动合同的规定，这样的规定很多，总体可

以分为三类：一是禁止用人单位解除劳动合同的规定；二是用人单位解除或终止劳动合同的实体条件规定；三是用人单位解除或终止劳动合同的程序性规定。现在的问题是，“违反本法规定”是否包括违反上述三类所有规定？笔者以为，“违反本法规定”不应该包括违反解除或终止劳动合同的程序性规定。理由如下：

第一，《劳动合同法》第八十七条规定的是赔偿责任，而且数额是经济补偿金的二倍，带有明显的惩罚性。一般来说，惩罚性质的赔偿责任所对应的违法行为应该是严重的违法行为，至少应该是较严重的违法行为。在用人单位解除或终止劳动合同的三类规定中，用人单位违反任何一类规定，都是违法行为。但相比较而言，第一类规定是禁止性规定，违反该类规定无疑是严重的违法行为；第二类规定是关于用人单位解除或终止劳动合同应该具备的实体条件规定，如果用人单位违反该类规定，在不具备法定实体条件的情况下违法解除或终止劳动合同，应该也是比较严重的违法行为；第三类规定是关于用人单位解除或终止劳动合同的程序性规定，用人单位违反该类规定，只是表明用人单位在解除或终止劳动合同的程序方面存在瑕疵，但用人单位在实体上还是拥有解除权或终止权的。因此用人单位违反该类规定应该是一般违法行为，不适宜对其适用惩罚性的赔偿责任。

第二，结合《劳动合同法》第四十八条规定来看，劳动者原则上对用人单位违法解除或终止的劳动合同有选择要求继续履行的权利，只有劳动者不要求继续履行或客观上不能继续履行，用人单位才应该依照第八十七条规定承担赔偿责任。也就是说，第八十七条规定的用人单位违法解除或终止劳动合同的情形必须是劳动者能够选择要求继续履行的情形。在用人单位解除或终止劳动合同的三类规定中，用人单位违反第一、二类规定解除或终止劳动合同，劳动者都有权选择要求继续履行，除非客观上履行不能。但用人单位违反第三类规定解除或者终止劳动合同，劳动者无权要求继续履行，因为用人单位可以随时补正程序性瑕疵。如用人单位在没有提前30天通知劳动

者的情况下就解除了劳动合同,假如该劳动者主张解除行为违法并要求继续履行合同,用人单位大不了提前30天重新送达解除劳动合同通知,30天后该劳动合同还是要被解除的。由此可见,对于用人单位违反程序性规定解除或终止劳动合同,劳动者无法选择要求继续履行劳动合同,因此“违反本法规定”不包括违反解除或终止劳动合同的程序性规定。

第三,司法实践中,不少地方高级法院与仲裁机构联合下发的指导意见也明确“违反本法规定”不包括违反解除或终止劳动合同的程序性规定。上海市高级人民法院、上海市人保局关于适用《劳动合同法》若干问题的意见(沪高法[]73号)第八部分“用人单位因‘违法解除或终止合同’需向劳动者支付赔偿金的适用范围”中规定,“如果依法已经具备解除或终止的条件,只是用人单位在办理解除或终止的程序上存在瑕疵的,不属于本条规定的范围。如用人单位在已经具备解除条件的情况下,只是存在未提前30天通知劳动者等程序瑕疵的,则用人单位应当通过支付相应的‘代通金’等方式加以补正,但无需支付赔偿金。”江苏省高级人民法院办公室于12月14日印发的《江苏省高级人民法院江苏省劳动争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件的指导意见》第十七条第二款规定,“用人单位解除劳动合同本身符合法律规定,仅存在未提前三十日书面通知劳动者的程序性瑕疵,劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位继续履行劳动合同或支付赔偿金的,不予支持。”

## 二、支付赔偿金的同时是否还要另外支付经济补偿金

当用人单位因违法解除或终止劳动合同依法向劳动者支付赔偿金后,用人单位是否还要向劳动者支付经济补偿呢?有观点认为,赔偿金和经济补偿金两者性质不同,可以并用,其根据是4月30日生效的《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》第十五条。笔者认为,用人单位违法解除或终止劳动合同,只需支付赔偿金,不需要再支付经济补偿金。首先,《劳动合同法》第四十六条集中规定了用人单位需

要支付经济补偿金的情形,其中不包括违法解除或终止劳动合同这一情形;其次,依据《劳动合同法》第四十八条规定,在用人单位违法解除或终止劳动合同的情况下,用人单位仅需依照第八十七条规定支付赔偿金即可,而没有规定还要支付经济补偿金。再次,第八十七条规定赔偿金标准是经济补偿金的二倍,某种意义上说,赔偿金的数额已经包括了经济补偿金在内,如果让用人单位支付赔偿金的同时还要支付经济补偿金,则无疑过分加重用人单位的负担。最后,《劳动合同法实施条例》第二十五条规定,“用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同,依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的,不再支付经济补偿金。”

### 三、支付赔偿金的年限如何起算

《劳动合同法》的生效时间年1月1日,用人单位违法解除或终止劳动合同,对劳动者2008年1月1日之后工作的年限支付赔偿金没有疑问,但对于劳动者2008年1月1日之前的工作年限是否应该支付赔偿金呢?如劳动者甲从1月1日起就一直在某企业工作,2008年12月31日某企业违法解除了劳动合同,该劳动者在解除劳动合同前十二个月的平均工资是元。某企业应该向劳动者支付赔偿金没问题,但支付赔偿金年限从何时起算呢?如果从201月1日起算,则赔偿年限为4年,应该赔偿8个月的平均工资计16000元;如果从2008年1月1日起算,则赔偿年限为1年,应该赔偿2个月的平均工资计4000元。有观点认为赔偿金的计算年限应当分段计算,如广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法》若干问题的指导意见(粤高法发[2008]13号)第三十条就规定,“《劳动合同法》实施后,用人单位违法解除或终止劳动合同,劳动者不要求继续履行劳动合同或劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应按《劳动合同法》的规定向劳动者支付赔偿金,但无需另行支付经济补偿金。该赔偿金的计算年限自2008年1月1日起计算,以前的工作年限按《劳动法》的规定计算赔偿金。”笔者认为赔偿金的计算年限应该从用工之日起计算。理由如下:第一,《劳动合同法》只规定了经济补

偿金的分段计算,没有规定赔偿金的分段计算。因此对于用人单位违法解除或终止劳动合同应当支付赔偿金的,赔偿年限不需分段计算,应该从用工之日起合并计算。第二,赔偿金的计算年限从用工之日起计算更有利于保护劳动者,同时操作起来也简便易行。第三,赔偿金的计算年限从用工之日起计算有着明确的法律依据。《劳动合同法实施条例》第二十五条规定,“……。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。”尽管广东省对赔偿金的计算年限规定了分段计算,但该地方性规定不得与国家行政法规相抵触。

#### 四、《劳动合同法》第八十七的规定是否适用于事实劳动关系

以用人单位与劳动者是否订立书面劳动合同为标准,劳动关系可以分为劳动合同关系和事实劳动关系。《劳动合同法》第八十七的规定从字面看是针对劳动合同关系的,似乎不包括事实劳动关系,也就是说如果用人单位违法解除或终止事实劳动关系,它不需要向劳动者支付相当于2倍经济补偿金的赔偿金。笔者以为,《劳动合同法》第八十七的规定应当适用于事实劳动关系,如果用人单位违法解除或终止事实劳动关系,劳动者有权请求用人单位支付相当于2倍经济补偿金的赔偿金。首先,事实劳动关系与劳动合同关系同属于劳动关系,两者之间并没有本质的区别,应当受到法律的同等保护。其次,实践中事实劳动关系的形成往往归责于用人单位,如果《劳动合同法》第八十七的规定不适用于事实劳动关系,即用人单位违法解除或终止事实劳动关系不需要支付赔偿金的话,结果无异于鼓励用人单位不与劳动者订立书面劳动合同,这与《劳动合同法》的立法精神是相违背的。

以上就是关于劳动法八十七条有关的法律知识,希望能对您有所帮助。如果您不幸遇到一些比较棘手的法律问题,而您又有委托律师的想法,我们华律网有许多律师可以给你提供服务,并且我们华律还支持线上指定地区筛选律师,并且都有相关律师的详细资料。



# 对劳动合同法的看法篇四

## 第四章 工作时间和休息休假

□

## 第五章 工 资

□

## 第六章 劳动安全卫生

□

## 第七章 女职工和未成年工特殊保护

□

## 第八章 职业培训

□

## 第九章 社会保险和福利

□

## 第十章 劳动争议

□

## 第十一章 监督检查

□

第八十五条 县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。

第八十六条 县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，必须出示证件，秉公执法并遵守有关规定。

第八十七条 县级以上各级人民政府有关部门在各自职责范围内，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

第八十八条 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。

## 对劳动合同法的看法篇五

1、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》中第二十七条：劳动合同法第四十七条规定的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。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。

在此，经济补偿是按应得工资计算，而不是按基本工资或实发工资计算。

2、在这里，首先要理解什么是工资？(详见《国家统计局关于工资总额组成的规定》《国家统计局关于工资总额组成的规定若干具体范围的解释》)

由此，经济补偿的月工资包括加班工资、提成工资、全勤奖、季度奖、年终奖等工资组成部分。

3、依据我国《中华人民共和国社会保险法》的相关规定，缴纳社会保险费的缴费工资基数一般为员工的月工资总额，即员工缴纳的社会保险费部分也是以其本人月工资总额为前提。而由公司承担的社会保险费用是否属于工资范畴呢？《广东省工资支付条例》有如下规定：第五十四条本条例中下列用语的含义是：（一）工资，是指用人单位基于劳动关系，按照劳动者提供劳动的数量和质量，以货币形式支付给劳动者本人的全部劳动报酬。一般包括：各种形式的工资（计时工资、计件工资、岗位工资、职务工资、技能工资等）、奖金、津贴、补贴、延长工作时间及特殊情况下支付的属于劳动报酬性的工资收入等；但不包括用人单位按照规定负担的各项社会保险费、住房公积金，劳动保障和安全生产监察行政部门规定的劳动保护费用，按照规定标准支付的独生子女补贴、计划生育奖，丧葬费、抚恤金等国家规定的福利费用和属于非劳动报酬性的收入。

由上得出如下结论：经济补偿的月工资包括公司代缴的、应由员工个人负担的、从员工月工资中扣减的各项社会保险费用，但不包括公司为员工负担的各项社会保险费用。

4、关于补偿金中计算平均工资的12个月工资是税前工资还是税后工资的问题，我认为，应当为税前工资。理由如下：

个人缴纳的个人所得税只是由单位从工资中代扣缴交的，原本就属于工资的一部分。且依据《中华人民共和国个人所得税法实施条例》第八条的规定，工资、薪金所得，是指个人因任职或者受雇而取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及与任职或者受雇有关的其他所得。

其次，从税务角度分析，参照国家税务总局《关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》（国

税发[]178号)有关规定及实践操作,对于个人经济补偿金收入,应计征个人所得税。因此在“避免重复征税”的角度理解,经济补偿金的计算基数应为税前工资数额。

所以,经济补偿的月工资应该是税前工资。

## 5、是否包含自己缴交那份住房公积金?

《深圳市住房公积金管理暂行办法》亦有如下明确规定:第二十一条职工个人缴存的住房公积金由单位每月从其工资中代扣代缴。单位应当按时、逐月、足额缴存单位为职工缴纳和职工个人缴纳的住房公积金。

由此可见,从工资中扣缴的住房公积金,同工资中扣缴的个人所得税一样,原本亦属于工资的一部分。

综上所述,我认为经济补偿中月工资:按应得工资计算,包括加班工资、提成工资、全勤奖、季度奖、年终奖等工资组成部分;包括公司代缴的、应由员工个人负担的、从员工月工资中扣减的各项社会保险费用住房公积金,但不包括公司为员工负担的各项社会保险费用、住房公积金;并且应该是税前工资。

劳动合同法第47条内容1

## 对劳动法的看法篇六

劳动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;(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者的权利的;(三)违反法律、行政法规强制性规定的。”“劳动合同的无效或者部分无效,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。”根

据这一规定，如果劳动合同属于上述三种情形之一的，属于无效或者部分无效的劳动合同。

## 二、无效劳动合同的法律后果

劳动法第十八条明确规定：“无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。”因而，无效的劳动合同不受国家法律的承认和保护。对于劳动合同被确认无效的，其法律后果是：第一，根据劳动合同法的规定，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，参考用人单位同类岗位劳动者的劳动报酬确定；用人单位无同类岗位的，按照本单位上年职工平均工资确定。第二，无效劳动合同是由劳动合同当事人一方或者双方的过错造成的。法律上的过错，是指法律关系主体在主观上有违法错误，包括故意违法和过失违法。过错可能是一方的，也可能是双方的，它是由当事人的主观原因造成的后果，因此，对于无效的劳动合同，在确认其无效的同时，如给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

### 这里谈一下民事赔偿责任

根据本条的规定，对因一方的过错导致劳动合同无效的，有过错的一方要承担赔偿责任：

1、用人单位有过错的。劳动部于1995年5月制定了《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》，该《办法》规定由于用人单位的原因订立无效的劳动合同，或订立部分无效劳动合同，对劳动者造成损害的，应按下列规定赔偿劳动者损失：

- （一）造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用；
- （二）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的保护津贴和用品；
- （三）造成劳动者工伤、医疗保险待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用；
- （四）

造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支持相当于其医疗费用25%的赔偿费用；（五）劳动合同约定的其他赔偿费用。对于上述规定中有关劳动者工资收入损失的赔偿，鉴于劳动合同法第八十四条有相关规定，应按劳动合同法的规定予以执行。

2、劳动者有过错的。对于因劳动者的过错而导致劳动合同无效，给用人单位造成损失的，劳动者应当按照《民法通则》所确立的实际损失原则，承担赔偿责任，赔偿因其过错而对用人单位的生产、经营和工作造成的直接经济损失。这里要指出的是，在对劳动者追究民事赔偿责任时，要贯彻以下原则：一是赔偿与教育相结合的原则。在责令有过错的劳动者赔偿经济损失的同时，要注重对其进行思想教育。承办案件的劳动行政部门、劳动仲裁机构和人民法院对有过错的劳动者要进行劳动法律法规的宣传，做耐心的思想工作，使其真正认识到行为的危害性，这不仅有利于提高劳动者守法的自觉性，而且能增强劳动者赔偿经济损失的主动性。二是合理赔偿原则。所谓合理赔偿，是指在查清案件事实，确认用人单位确实因为劳动者的违法行为而实际存在经济损失的前提下，根据劳动者的过错程度、情节轻重、责任大小、认错态度好坏、实际承受能力等综合认定劳动者实际应承担的赔偿费用，以确保问题得到切实解决。

## 对劳动合同法的看法篇七

《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。

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。

实践中事业单位人员的构成是由公务员或参照公务员管理的人员；实行聘用制的人员；一般劳动者。由公务员或参照公务员管理的人员不适用《劳动合同法》，一般劳动者适用《劳动合同法》，实行聘用制的人员部分适用。

《劳动合同法》“附则”规定：““事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规以及国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。”“将实行““聘任制的工作人员””交由““法律、行政法规以及国务院””来”来决定，部分适用于事业单位，扩大了调整范围。

## 对劳动合同法的看法篇八

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：

## 对劳动合同法的看法篇九

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。

第三条劳动者享有平等就业和选择职业的权利、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的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

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

第五条国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

第六条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。

第七条劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

第八条劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第九条国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第十条国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。就业压力

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第十一条地方各级人民政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构，提供就业服务。

第十二条劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

第十四条残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，法律、法规有特别规定的，从其规定。

第十五条禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

第十六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。

建立劳动关系应当订立劳动合同。《劳动合同书》

第十七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、行政法规的规定。

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。

第十八条下列劳动合同无效：

- (一)违反法律、行政法规的劳动合同；
- (二)采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

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。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条劳动合同应当以书面形式订立，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) 劳动纪律；
- (六) 劳动合同终止的条件；
- (七) 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其他内容。

第二十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。

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。

第二十一条劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十二条劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三条劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

第二十四条经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。  
《解除劳动合同协议书》

第二十五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的。

第二十六条有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十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。

第二十七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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十八条用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

(一) 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;

(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) 法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条用人单位解除劳动合同, 工会认为不适当的, 有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同, 工会有权要求重新处理; 劳动者申请仲裁或者提起诉讼的, 工会应当依法给予支持和帮助。

第三十一条劳动者解除劳动合同, 应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二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:

(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。

第三十三条企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项, 签订集体合同。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。

集体合同由工会代表职工与企业签订; 没有建立工会的企业, 由职工推举的代表与企业签订。

第三十四条集体合同签订后应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的,集体合同即行生效。

第三十五条依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第三十六条国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十七条对实行计件工作的劳动者,用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

第三十八条用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

第三十九条企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的,经劳动行政部门批准,可以实行其他工作和休息办法。

第四十条用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假:

(一)元旦;

(二)春节;

(三)国际劳动节;

(四)国庆节;

(五)法律、法规规定的其他休假节日。

第四十二条有下列情形之一的,延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制:

(三)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一)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；

(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。