

# 2023年中华人民共和国劳动合同法草案(优质5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 中华人民共和国劳动合同法草案篇一

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

新华社北京9月18日电(记者 杜宇)18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》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。

《条例》指出，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，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

为了避免用工单位规避劳动合同法法律义务，侵害劳动者的合法权益，《条例》规定，用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

用人单位不按规定建立职工名册最高可罚2万元

新华社北京9月18日电(记者 杜宇)18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。

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。

《条例》进一步细化了职工名册的内容，规定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。

## 14种情形用人单位可解除无固定期限劳动合同

新华社北京9月18日电(记者 杜宇)18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，14种情形下用人单位可以与劳动者解除无固定期限劳动合同。

这14种情形是：(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。

用人单位违法解除或终止合同支付赔偿金后不再支付经济补偿

新华社北京9月18日电(记者 杜宇)18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》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。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

《条例》还规定，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。

针对用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，《条例》要求，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。

2008年9月18日，温总理签署了第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10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决时，方可在法定时限内向人民法院申请民事诉讼。

## 中华人民共和国劳动合同法草案篇二

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

新华社北京9月18日电（记者 杜宇）18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》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。

《条例》指出，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

于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

为了避免用工单位规避劳动合同法义务，侵害劳动者的合法权益，《条例》规定，用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

用人单位不按规定建立职工名册最高可罚2万元

新华社北京9月18日电（记者 杜宇）18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。

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。

《条例》进一步细化了职工名册的内容，规定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。

#### 1 4 种情形用人单位可解除无固定期限劳动合同

新华社北京9月18日电（记者 杜宇）18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，14种情形下用人单位可以与劳动者解除无固定期限劳动合同。

这14种情形是：（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。

用人单位违法解除或终止合同支付赔偿金后不再支付经济补偿

新华社北京9月18日电（记者 杜宇）18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》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。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

《条例》还规定，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。

## 中华人民共和国劳动合同法草案篇三

1、劳动关系：指劳动力所有者(劳动者)与劳动力使用者(用人单位)之间，为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力

由另一方用于同其生产资料相结合的社会关系。

2、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

3、劳动合同的形式：是指劳动合同当事人确立、变更、终止劳动权利义务关系的表现方式

5、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

6、劳动派遣：是指派遣机构与派遣劳工建立劳动关系，而后将劳动者派遣到要派机构，在实际用工单位的指挥监督下从事劳动。

7、集体合同：是集体协商双方代表根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项在平等协商一致基础上签订的书面协议。

8、工资：是指用人单位依据国家有关规定和集体合同、劳动合同的约定的标准根据劳动者提供劳动的数量和质量，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬。

9、劳动争议：就是劳动关系双方当事人因劳动问题引起的纠纷。劳动者与用人单位之间、劳动者之间、用人单位之间因劳动问题引起的争议都可以叫劳动争议。

10、非全日制用工：是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

11、社会保险：是指国家通过立法建立的，对劳动者在其生、老、病、死、伤、残、失业以及发生其他生活困难时，给予物质帮助的制度。

简答题：

1、劳动关系的特征

答：

1、劳动关系只产生于劳动过程之中

2、劳动关系只能在劳动者和用人单位之间产生

3、劳动关系的存在，必须以劳动为目的

4、劳动关系既具有法律上的平等性，又具有实现这种关系的隶属性

2、劳动法调整的主体范围

答：

1、与企业、个体经济组织之间形成劳动关系的劳动者

2、国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员

3、实行企业化管理的事业组织的人员

4、事业单位以及工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议

5、其他通过劳动合同与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者

3、劳动法调整对象的排除

答：

1、公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员

2、农村劳动者

3、现役军人

4、家庭保姆

5、享有外交特权和豁免权的外国人

6、在校生

4、劳动合同特征

答：

1、劳动合同的主体具有特定性劳动一方是用人单位，另一方是劳动者

3、劳动合同一般有使用期限的规定

4、劳动合同的内容涉及劳动者完成再生产的过程

5、劳动合同的目的在于劳动过程的实现，而不是劳动成果的给付

6、劳动合同履行中的从属性和非强制性

7、劳动合同潜力的延续性

8、劳动合同内容的法定性

5、劳动合同的无效

答：

- 1、违反法律、行政法规强制性规定和劳动合同
- 3、用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的劳动合同
- 6、工资的构成和不属于工资的收入

答：工资的构成有：

- 1、计时工资
- 2、计件工资
- 3、奖金
- 4、津贴和补贴
- 5、加班加点工资
- 6、特殊情况下支付的工资
- 7、非全日制用工支付的工资

不属于工资的收入有：

- 1、保险福利费用
- 2、劳动保护方面的费用
- 3、按规定未列入工资总额的各种劳动报酬
- 4、实物折款

5、财产性收入

6、转移性收入

7、其他

7、 劳动合同应当具备以下条款：

(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

(三)劳动合同期限；

(四)工作内容和工作地点；

(五)工作时间和休息休假；

(六)劳动报酬；

(七)社会保险；

(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项

案例题：

关于适用期的案例有关的劳动法和劳动合同法的内容：

劳动法第二十一条 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。

1、劳动法狭义：一般是指国家最高立法机构一定的颁布的全国性、综合性的劳动法，即法典式劳动法，1994年7月5日全国人民代表大会常务委员会第八次会议于通过。于1995年1月1日期施行的中华人民共和国劳动法. 广义上理解的劳动法是指调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的法律规范的总和。其中，除了包括上述的狭义劳动法中的法律规范以外。还包括其他各种规范性文件中有关调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范。

2、劳动关系是指在运用劳动能力，实现劳动过程中，劳动者与用人单位(劳动使用者)

之间的社会劳动关系。劳动法调整的劳动关系是狭义的劳动关系，专指劳动者与用人单位之间的劳动关系。

3、劳动法调整的对象是指劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系。其中，劳动关系是我国劳动法调整的主要对象。

4、劳动法体系是指构成劳动法律部门中不可缺少的相互间有内在联系的法律规范的统一体。其内容包括就业促进制度、劳动合同和集体合同制度、工作时间和休息休假制度、工资

制度、劳动安全卫生制度、女职工和未成年工特殊保护制度、职业培训制度、社会保险和福利制度、劳动争议制度、监督检查制度等。

5、劳动法学体系是指在劳动法体系的基础上进行的理论性的概括和综合分析所形成的体系。

6、劳动法的基本原则是指包含在整个劳动法体系之中，集中体现劳动法的本质和基本精神，贯穿于各项劳动法律制度之中，贯穿于劳动法的立法、执法、司法的全过程总的指导思想和根本准则。它是劳动法的核心和灵魂。

7、劳动者的劳动权利是指任何具有劳动能力且愿意工作的人都有获得有保障的工作的权利。狭义：指劳动者获得和选择工作岗位的权利；广义：劳动者依据法律、法规和劳动合同所获得一切权利。其内容包括：平等就业和选择职业的权利、获得劳动报酬的权利、获得休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利、结社权、集体协商权、民主管理权。

8、劳动者的基本劳动义务是指根据劳动法律规范的要求，劳动者在劳动和工作过程中应当履行的基本劳动义务。其内容包括：完成劳动任务、提高职业技能、执行劳动卫生规程、遵守劳动纪律职业道德。

9、劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动过程中形成的法律上的劳动权利和劳动义务关系。

10、劳动法律关系的主体是指在实现社会劳动过程中依照劳动法律规范享有权利并承担义务的当事人。也即是劳动法律关系的参加者。劳动法律关系一方是劳动者，另一方是用人单位。劳动法律关系的主体是构成劳动法律关系的第一要素。

11、劳动者的劳动权利能力是指劳动者根据劳动法的规定，能够享有有劳动的权利和承担劳动义务的能力。是劳动者作为劳动法律关系主体必须具备的前提条件之一。依照劳动法的规定：我国公民自16周岁起具有劳动权利能力。也就是说。公民自16周岁起即具有成为劳动法律关系主体的资格。

12、劳动者的劳动行为能力是指以劳动者能够以自己的行为依法行使劳动权利和履行劳动义务的能力。是劳动者作为劳动法律关系主体必须具备的前提条件之一。依照我国劳动法的规定。我国公民自16周岁起具有劳动权利能力。也就是说。公民自16周最起即具有成为劳动法律关系主体的资格。

13、劳动法律关系的内容是指劳动法律关系主体双方依法享有的权利和承担的义务。他是劳动法律关系的基本要素，是联结劳动法律关系主体和客体的媒介，也是劳动法律关系的核心和实质。

17、劳动法律关系变更是指劳动者同用人单位依据劳动关系法律规范，变更起原来确定的权利义务内容。其包括：合法行为、违法行为及不以人的意志为转移的事件。

18、劳动法律关系消灭是指劳动者同用人单位依据劳动法律规范，终止其相互间的权利义务关系。其包括：合法行为、违法行为及事件。

19、劳动就业是指具有劳动能力的公民在法定年龄内自愿从事某种有一定劳动报酬或经营收入的社会活动。

20、职业介绍是指有关部门和机构依法为用人单位招用人员和劳动者求职与就业所提供的就业中介服务。

21、职业介绍机构是指依法设立的，从事职业介绍服务工作的专门机构。其设立条件为：有名缺的业务范围、机构章程和管理制度；有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定

数量的开办资金；有一定数量具备相应职业资格的专职人员；法律、法规规定的其他条件。

22、境外就业中介是指为中国公民境外就业或者为境外雇主在中国境内招聘中国公民到境外就业提供将服务。

23、就业服务是指为劳动力供需双方提供的一系列服务活动。具体说，就是通过市场这种中介，用人单位和劳动者之间进行双向选择，用人单位行使用人自主权，劳动者形式择业自主权。

24、集体协商，亦称集体谈判，是指用人单位工会或职工代表与相应的用人单位代表，就劳动标准和劳动条件进行商谈，并签订集体合同的行为。

25、集体合同，亦称集体劳动合同是指集体协商双方代表根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致基础上签订的书面协议。

26、职业培训，即职业教育，亦称职业训练、职业技术培训或职业技能开发，它是根据现代社会职业需求以及劳动者的从业意愿和条件，对要求就业和在职的劳动者所进行的旨在培养和提高其专业技术知识和职业技能的教育和训练活动。

27、职业分类，是指国家根据社会经济发展、技术进步和劳动力管理的需要，对所有职业，按照劳动者所从事的工种的类别和一定的划分原则进行的归类界定。

28、职业技能鉴定，是指对劳动者的职业技能依法进行技术等级资格的考核和认定。

29、职业资格，是指对劳动者从事某一职业所必需的学识、技术和能力的基本要求，包括从业资格和职业资格。

30、职业资格证书，是通过政府认定的考核鉴定机构，按照国家规定的职业技能标准或任职资格条件，对劳动者的技能水平或职业资格进行客观公正、科学规范的评价和鉴定结果，是劳动者具备某种职业所需要的专门知识和技能的证明。

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) 严重违反用人单位的规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位的利益造成重大损害的；

(五) 因本法第二十六条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。

解读本条是关于因劳动者的过失而使用人单位单方解除劳动合同的规定。

本法在赋予劳动者单方解除权的同时，也赋予用人单位对劳动合同的单方解除权，以保障用人单位的用工自主权，但为了防止用人单位滥用解除权，随意与劳动者解除劳动合同，立法上严格限定企业与劳动者解除劳动合同的条件，保护劳动者的劳动权。禁止用人单位随意或武断地与劳动者解除劳动合同。

适用此项条款首先要注意以上三点：

1、要求用人单位所规定的试用期期间符合法律规定。本法第十七条规定：“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；劳动合同期限一年以上三年以下的，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。”用人单位只能在此范围内约定试用期。

2、是否在试用期间。试用期间的确定应当以劳动合同的约定为准；若劳动合同约定的试用期超出法定最长时间，则以法定最长时间为准；若试用期满后仍未办理劳动者转正手续，则不能认为还处在试用期间，用人单位不能以试用期不符合录用条件为由与其解除劳动合同。

3、对是否合格的认定。劳动者是否符合录用条件，是用人单位在试用期间，单方与劳动者解除劳动合同的前提条件。如果没有这个前提条件，用人单位无权在试用期内单方解除劳动合同。一般情况下应当以法律法规规定的基本录用条件和用人单位在招聘时规定的知识文化、技术水平、身体状况、思想品质等条件为准。

4、对于劳动者在试用期间不符合录用条件的，用人单位必须提供有效的证明。如果用人单位没有证据证明劳动者在试用期间不符合录用条件，用人单位就不能解除劳动合同，否则，需承担因违法解除劳动合同所带来的一切法律后果。所谓证据，实践中主要看两方面：一是用人单位对某一岗位的工作职能及要求有没有作出描述；二是用人单位对员工在试用期间的表现有没有客观的记录和评价。

适用这一项要符合以下三个条件。首先，规章制度的内容必须是符合法律、法规的规定，而且是通过民主程序公之于众。其次，劳动者的行为客观存在，并且是属于“严重”违反用人单位的规章制度，何为“严重”，一般应根据劳动法规所规定的限度和用人单位内部的规章制度依此限度所规定的具体界限为准。如，违反操作规程，损坏生产、经营设备造成经济损失的，不服从用人单位正常工作调动，不服从用人单位的劳动人事管理，无理取闹，打架斗殴，散布谣言损害企

业声誉等，给用人单位的正常生产经营秩序和管理秩序带来损害。第三，用人单位对劳动者的处理是按照本单位规章制度规定的程序办理的，并符合相关法律法规规定。

即劳动者在履行劳动合同期间，没有按照岗位职责履行自己的义务，违反其忠于职守、维护和增进用人单位利益的义务，有未尽职责的严重过失行为或者利用职务之便谋取私利的故意行为，使用人单位有形财产、无形财产遭受重大损害，但不够刑事处罚的程度。例如，因粗心大意、玩忽职守而造成事故；因工作不负责而经常产生废品、损坏工具设备、浪费原材料或能源等。用人单位可以与其解除劳动合同。

我国有关劳动方面的法律、法规虽然没有对“兼职”做禁止性的规定，但作为劳动者而言，完成本职工作，是其应尽的义务。从事兼职工作，在时间上、精神力上必然会影响到本职工作。作为用人单位来讲，对一个不能全心全意为本单位工作，并严重影响到工作任务完成的人员，有权与其解除劳动合同。

根据该条规定，符合下列情形之一的，用人单位可以单方面解除劳动合同：

- 1、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的；
- 2、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，经用人单位提出，拒不改正的。需要注意的是，必须是给用人单位造成“严重”影响的，如果影响轻微，用人单位不能以此为由与劳动者解除合同。

## 中华人民共和国劳动合同法草案篇四

### 一、总则

- 1、《劳动合同法》第二条中的“等组织”不仅是指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，还包括会计师事务所、律师事务所、基金会等其他依法登记注册成立的单位。
- 2、在工商行政管理部门登记取得营业执照的分公司，经用人单位授权或同意，可以依法与劳动者订立劳动合同。当分公司不能履行对劳动者的义务时，由用人单位承担责任。
- 3、国家机关、社会团体招用除公务员和参照公务员管理人员以外的劳动者，即与其建立了劳动关系，应当依法订立劳动合同。
- 4、劳动合同法所指的劳动者，应当年满16周岁，且尚未享受基本养老保险待遇或退休金。
- 5、公务员和参照公务员管理的人员、农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人、家庭直接雇佣的保姆以及已享受基本养老保险待遇或领取退休金的人员等不适用劳动合同法。
- 6、用人单位招用与外单位保持全日制劳动关系的劳动者，应当依法订立劳动合同。
- 7、用人单位招用自主择业转业退伍军人，应当依法订立劳动合同。
- 8、用人单位招用外国人，应当办理外国人就业证，并依法订立劳动合同。
- 9、用人单位招用港、澳、台地区的人员，应当办理港、澳、台人员就业证，并依法订立劳动合同。
- 10、外国企业驻华办事机构、外国使领馆、国际组织驻华机

构招用劳动者，按照现行有关法律、法规规定办理。

11、用人单位制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项时，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，经过与工会或者职工代表平等协商后，由用人单位决定规章制度或者重大事项的实施。

12、总公司以下发文件的形式要求子公司执行总公司制定的规章制度，子公司在履行《劳动合同法》第四条规定的程序后，该规章制度才能作为子公司用工管理的依据。

13、用人单位经过民主程序制定的规章制度或决定的重大事项，自动适用于新招用的员工，但用人单位必须履行公示或告知义务。在规章制度或者重大事项决定实施过程中，若新招用的员工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

14、用人单位依据《劳动合同法》第四条规定，经过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向职工公示或告知的，可以作为用人单位用工管理的依据。

15、“公示或告知”是指用人单位的规章制度或重大事项决定可以采取劳动者人手一册、学习培训等法律认可的方式完整送达或传达劳动者知晓。

16、《劳动合同法》第四条第二款中的“重大事项”是指有关劳动报酬、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事项。

17、工会或职工认为涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项不适当的，提出意见，用人单位应在30日内书面回复意

见。

18、用人单位的劳动规章制度中不能规定对违纪职工给予罚款的内容。

## 二、劳动合同的订立

19、职工名册应当包含劳动者姓名、性别、身份号码、户口地址、工作岗位等。用人单位应当将职工名册报当地劳动行政部门备案。

20、《劳动合同法》第九条中的“其他证件”是指学历证明、技能证书、资格证等与劳动者就业相关的各类证件。

“担保”即指物的担保，也指人的担保。

“其他名义向劳动者收取财物”是指与建立劳动关系有关的财物，如服装费、驾驶员风险金、保证金等。

21 “同工同酬”是指同一用人单位内部实行全日制的劳动者，在相同、相近、相似的工作岗位上，付出相同的劳动量且取得相同业绩的，应执行同等的工资分配制度。（另外，同工同酬是否包括补贴，年金、福利待遇等事项？）

22、《劳动合同法》第十条、第十九条、第八十二条中的“一个月”是指三十日。

23、用人单位招用劳动者应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。从第2个月到第12个月内订立书面劳动合同的，用人单位应当向劳动者每月支付两倍的工资。从第十二个月开始，视为与劳动者订立了无固定期限劳动合同，不再支付二倍的工资。劳动合同到期后未续签劳动合同，劳动者继续为用人单位提供劳动的，按照上述规定执行。

24、劳动者方面的原因致使用用人单位与劳动者在一个月内未签订书面劳动合同的，用人单位可以提出终止劳动关系，且无须支付经济补偿金；用人单位方面的原因致使用用人单位与劳动者在一个月内未签订书面劳动合同的，劳动者可以提出终止劳动关系，用人单位应支付经济补偿金。

用工超过一个月后双方仍未订立书面劳动合同的，用人单位即使每用支付了二倍工资，也不能随意终止劳动关系，应按照规定办理。如用人单位违法解除、终止劳动关系的，则须按《劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定办理。劳动者可以随时通知用人单位终止劳动关系，用人单位无需支付经济补偿金。

用人单位未在用工同时订立书面劳动合同的，补签劳动合同时，劳动合同期限应自用工之日起计算。

25、无固定期限劳动合同不得约定终止条件，劳动者符合法定解除、终止条件的，用人单位可以解除或终止劳动合同。

26、《劳动合同法》第十四条第一项“连续工作满十年”是从劳动者到用人单位开始劳动时计算。劳动者因组织原因在不同用人单位流动，或者因业务划转而由一个用人单位到另一个用人单位的，其工作年限连续合并计算为最后一个用人单位的工作年限。

27、国有企业改制为非国有企业，与国有企业解除劳动合同并获得经济补偿金的职工，其在原国有企业的工作年限不合并计算为改制后非国有企业的工作年限。与国有企业解除劳动合同后重新与改制后非国有企业签订劳动合同的，其在原国有企业的工作年限合并计算为改制后国有企业的工作年限。

28、厂长、经理是由上级部门聘任(委任)的，应与上级聘任(委任)部门签订劳动合同。实行公司制的企业厂长、经理

和有关经营管理人员，应与董事会签订劳动合同。党委书记、工会主席等党群专职人员可以与用人单位签订劳动合同，也可以与上级部门聘任机关签订劳动合同。对由国家有关组织行政部门管理的企业领导人，可以不签订劳动合同。

29、用人单位初次实行劳动合同制度是指事业单位初次实行劳动合同制度，以及事业单位转制为企业后初次与劳动者签订劳动合同的。

30、劳动者在用人单位工作满十年的，双方劳动合同未到期，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，双方可以协商变更劳动合同期限：协商不一致的，继续履行双方订立的劳动合同。

31、劳动合同期满，劳动者有《劳动合同法》第四十二条(一)至(四)情形之一的，劳动合同顺延后，若劳动者在同一用人单位连续工作满十年，此时劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位必须签订。

32、《劳动合同法》第十四条中的“连续”是指时间间隔不超过一年。

33、以完成一定工作任务为期限的劳动合同是指季节性、临时性、阶段性的用工。用人单位与劳动者签订的以完成一定任务为期限的劳动合同期满后，在同一岗位不能再连续签订以完成一定任务为期限的劳动合同。工作时间超过一年以上的终止或解除劳动合同应支付经济补偿金。

34、《劳动合同法》实施后，用人单位与劳动者订立或者续订的劳动合同作为计算连续订立固定期限劳动合同的第一次。

35、劳动合同中约定劳动合同到期后自动续延的，自动续延视同订立书面劳动合同。如劳动者连续工作满十年，可以提出订立无固定期限劳动合同。

36、用人单位未将劳动合同文本送达职工的，视为未订立书面劳动合同。

37、《劳动法》规定的劳动合同必备条款不属于《劳动合同法》第17条规定中的“法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项”。

38、劳动合同必备条款中的劳动报酬，可以是具体的数额，也可以是双方认可的薪酬制度。

39、用人单位与劳动者签订的岗位合同是劳动合同内容的一部分，岗位合同的期限可以短于劳动合同的期限。

40、《劳动合同法》实施后，劳动合同内容不具备必备条款的，用人单位应当与劳动者协商补充完善。对协商不一致的条款，按国家有关法律法规规定执行。

41、劳动者的住址等事项发生变化的，要及时告知用人单位，并书面变更劳动合同内容。

42、《劳动合同法》第十九条第一款中的劳动合同期限“三个月以上”、“一年以上”、“三年以上”包含三个月、一年、三年；“不满一年”、“不满三年”不包含一年、三年。第四十四条第一款中的“六个月以上”包含六个月。

43、劳动者使用期的工资不得低于用人单位所在地最低工资标准，并且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(建议请示人大法工委)。

44、用人单位招用同一劳动者，无论岗位是否变更，劳动合同是否续签，或者终止一段时间后再次录用的，都不能再次约定试用期。

45、用人单位为劳动者提供特殊福利待遇，约定的有关责任

和义务，不属于劳动合同的约定条款，可以通过协议进行约定。

46、《劳动合同法》第二十二条中的“专项培训费用”是指用人单位一次性或一年内累计为劳动者提供了超出企业年平均工资50%的费用的经费，“专业技术培训”是指为提高劳动者特定技能而提供的培训，上岗前的培训和日常业务培训不属于专业技术培训。培训费认定依据为有货币支付凭证的培训单据，以及脱产培训期支付的工资和差旅费等。

47、用人单位依据《劳动合同法》第三十九条解除提供过专业技术培训的劳动者的劳动合同的，用人单位有权要求劳动者仍应按照服务期的约定向用人单位支付违约金。

48、服务期长于劳动合同期限的，用人单位应与劳动者协商变更劳动合同期限。未协商变更的，劳动合同期限自动顺延至服务期满。

49、《劳动合同法》第二十四条中的“高级管理人员”是指公司法规定的公司经理、副经理、财务负责人、上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

50、厂家的促销员在租贸商场的柜台工作的，促销员应与厂家签订劳动合同，商场对厂家侵害促销员合法权益的情况承担连带责任。

### 三、劳动合同的履行和变更

51、《劳动合同法》施行后，未以书面形式变更劳动合同的，若发生劳动争议，以原书而劳动合同确定的内容为依据。但原劳动合同中与《劳动合同法》的规定不一致的内容无效。

52、国有企业改制劳动关系处理政策《劳动合同法》不一致的，从2008年开始按照《劳动合同法》第十四条第二项、第

三十三条、第三十四条、第四十七条的规定执行。

#### 四、劳动合同解除和终止

53、《劳动合同法》第三十八条第三项“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”是指。意见一：指用人单位从未缴纳社会保险费的行为；意见二：指用人单位欠缴社会保险费的行为；意见三：指用人单位未足额缴纳社会保险费的行为；意见四：指用人单位未按规定险种缴纳社会保险费的行为；意见五：含上述所有行为。

54、用人单位可以与劳动者约定超过提前三十日通知解除劳动合同的时间，但不能约定劳动者未履行提前通知的违约金。

55、劳动者按照《劳动合同法》第三十八条规定提出解除劳动合同的，用人单位不得依据服务期规定追究劳动者违约金。

56、《劳动合同法》第四十一条中“客观经济情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、兼并、分立、合资等。

57、《劳动合同法》第四十一条中“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”是指在三个月内裁减人员达到此标准，应依照《劳动合同法》规定的程序进行。

58、《劳动合同法》第四十一条规定的用人单位裁减人员时，应当优先留用的三类人员无先后顺序之分。

59、企业由于生产经营发生重大困难，经过职工代表大会或职工代表讨论决定降低劳动报酬的，不视为未及时支付劳动报酬。

60、用人单位未建立工会的，可以不执行《劳动合同法》第

四十三条的规定。用人单位解除职工劳动合同符合法律规定，但未征求工会意见的，可以事后补正程序。

61、被鉴定为6~10级的工伤人员，劳动合同终止或解除时，用人单位除应当支付一次性伤残就业补助金外，还应根据《劳动合同法》的规定支付经济补偿金。

62、计算经济补偿金的工资标准按劳动者的应发工资计算。劳动者前12个月平均收入低于所在地最低工资标准的，按最低工资标准支付。

63、用人单位依据《劳动合同法》第四十条解除劳动合同时，额外支付劳动者一个月工资代替提前30日书面形式通知的义务的，额外支付的一个月工资标准参照《劳动合同法》第四十七条第三款规定的标准计算。

64、劳动者的工资低于用人单位所在直辖市、设区的高级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，计发经济补偿的工作年限不受十二年的限制。

劳动者的劳动合同履行地与企业注册地不一致的，劳动者的工资高低以劳动合同履行地的职工月平均工资标准为参照。

65、《劳动合同法》施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除，依法应当支付经济补偿的，经济补偿金分阶段计算。计算本法施行前的经济补偿，按照劳部发[1994]481号执行，计算本法实施后的经济补偿年限，按本法规定执行。

《劳动合同法》施行之后终止劳动合同的，经济补偿金的计发年限从2008年1月1日开始计算。同时国有企业还要按《关于(国营企业实行劳动合同制度暂行规定)废止后有关终止劳动合同支付生活补助费问题的复函》(劳社厅函[2001]280号)支付生活补助费。

## 五、集体合同

66、集体合同的规定不适用国家机关、事业单位和社会团体。

## 六、劳务派遣

67、劳务派遣单位订立劳动合同不受本法第十四条第三项的约束。

68、劳务派遣单位不得订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

69、劳务派遣单位支付经济补偿金的情形适用本法第四十六条的规定。

70、劳务派遣单位注册资金低于50万元的，《劳动合同法》施行后，应增资至50万元及以上。

71、劳务派遣单位不得与劳动者约定试用期。

72、用工单位设立的劳务派遣单位，无论是控股、参股，2008年1月1日前都要退出投资。

73、劳务派遣单位不得招用非全日制用工。

## 中华人民共和国劳动合同法草案篇五

教育方针是国家或政党在一定历史阶段提出的教育工作的总方向和总方针。它是对教育基本方针的概括。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴!

### 第一章总则

第一条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。

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。

## 第二章促进就业

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。

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。

### 第三章劳动合同和集体合同

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。

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。

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。

#### 第四章工作时间和休息休假

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。

第四十一条用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

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。

## 第五章 工资

第四十六条工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

第四十七条用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

第四十八条国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

第四十九条确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

(一) 劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；

(二) 社会平均工资水平；

(三) 劳动生产率；

(四) 就业状况；

(五) 地区之间经济发展水平的差异。

第五十条工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

第五十一条劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

## 第六章 劳动安全卫生

第五十二条用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第五十三条劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

第五十四条用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

第五十五条从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

第五十六条劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

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。

第五十七条国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

## 第七章 女职工和未成年工特殊保护

第五十八条国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

第五十九条禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十条不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第六十一条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。

第六十二条女职工生育享受不少于九十天的产假。

第六十三条不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十四条不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十五条用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

## 第八章 职业培训

第六十六条国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。

第六十七条各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

第六十八条用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

第六十九条国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

## 第九章 社会保险和福利

第七十条国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

第七十一条社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

第七十二条社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步

实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

第七十三条劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

- (一) 退休；
- (二) 患病、负伤；
- (三) 因工伤残或者患职业病；
- (四) 失业；
- (五) 生育。

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

第七十四条社会保险基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。

社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。

社会保险基金经办机构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。

任何组织和个人不得挪用社会保险基金。

第七十五条国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。

国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险。

第七十六条国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件。

用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。

## 第十章劳动争议

第七十七条用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

第七十八条解决劳动争议，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

第七十九条劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第八十条在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。

劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

第八十一条劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。

第八十二条提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起

六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。

第八十三条劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

第八十四条因签订集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。

因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

## 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。

## 第十二章 法律责任

第八十九条用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

第九十一条用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

(一) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

(二) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

(三) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(四) 解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

第九十二条用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员比照刑法第一百八十七条的规定追究刑事责任。

第九十三条用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤

亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

第九十四条用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

第九十五条用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十六条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。

第九十七条由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十八条用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十九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，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

第一百条用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳，逾期不缴的，可以加收滞纳金。

第一百零一条用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使监督检查权，打击报复举报人员的，由劳动

行政部门或者有关部门处以罚款;构成犯罪的,对责任人员依法追究刑事责任。

第一百零二条劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项,对用人单位造成经济损失的,应当依法承担赔偿责任。

第一百零三条劳动行政部门或者有关部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊,构成犯罪的,依法追究刑事责任;不构成犯罪的,给予行政处分。

第一百零四条国家工作人员和社会保险基金经办机构的工作人员挪用社会保险基金,构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第一百零五条违反本法规定侵害劳动者合法权益,其他法律、法规已规定处罚的,依照该法律、行政法规的规定处罚。

### 第十三章附则

第一百零六条省、自治区、直辖市人民政府根据本法和本地区的实际情况,规定劳动合同制度的实施步骤,报国务院备案。

第一百零七条本法自1995年1月1日起施行。

甲方: \_\_

住所地:

鉴于甲乙双方即将建立劳动关系,为维护双方的合法权益,甲乙双方郑重声明如下:

甲方声明如下:

1、甲方已将乙方的工作内容、工作条件、工作地点、劳动报

酬等以及乙方要求了解的其他情况向乙方作了告知，乙方确认已经被明确告知以上内容，并且已经详细知道被告知内容的明确含义。

2、甲方已将现行的规章制度以及岗位职责、工作流程等管理文件向乙方作了告知，乙方确认已经被明确告知以上内容，并且已经详细知道被告知内容的明确含义。乙方声明如下：

1、乙方在年龄、性别、身体状况、身份等方面均符合国家规定的劳动者必须具备的条件以及本岗位劳动者必须具备的条件。

2、乙方确保其向甲方提供的与建立劳动关系有关材料(包括但不限于身份证、学历证、简历)、信息的真实性、合法性。

3、乙方保证其签订本合同时无不适合本工作岗位的疾病，并且也没有传染病病原携带者未治愈或者存在传染可能性的情况。

5、乙方保证严格遵守国家法律、法规和甲方的劳动纪律及规章制度。

6、乙方有违反声明1-4条之一的视为乙方以欺诈手段订立本合同，一经发现，甲方有权随时解除本合同。由此产生的责任由乙方自行承担。

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国合同法》及相关法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本劳动合同，以期共同遵守。

## 第一条 甲方情况

甲方名称：\_\_\_\_\_

住所地： \_\_\_\_

## 第二条乙方情况

第三条本合同为有效期限2年的固定时间合同。

本合同于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日生效，至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日合同期满结束。双方确定本合同生效日为甲方依据本合同用工起始日，乙方应于合同生效当日到甲方上岗。

第四条乙方同意根据甲方安排，从事厂房居间服务经纪人岗位工作。工作内容

第五条根据岗位工作特点，乙方的工作地点为：基本工作地点和其他完成工作必须的地点。

第六条甲方安排乙方执行以下第\_\_3\_\_种工时制。

- 1、执行标准工时制度的。
- 2、执行综合计算工时工作制。
- 3、执行不定时工作制。

第七条乙方应遵守甲方制定的各工时制相关的规章制度。

第八条甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或节假日加班的，乙方应服从甲方

统一安排，甲方按规定安排补休或支付加班加点的报酬。

第九条甲方在下列节假日安排职工休假：元旦、春节、国际劳动节、国庆节，法律法规规定的其他节假日。

第十条乙方在履行本合同约定义务后，有权获得相应的劳动报酬。甲方以货币形式支付工资，但乙方因私请假期间，甲方不支付工资。

第十一条乙方适用以下第\_\_d\_\_种工资计发方式：

a.基本工资制：乙方的月基本工资为：\_\_\_\_\_元。

b.岗位工资制：乙方的月岗位工资为：\_\_\_\_\_元。

c.计件工资制：乙方的劳动定额为\_\_\_\_\_，计件单价为\_\_\_\_\_。

d.基本工资加绩效工资制：乙方的月基本工资为：\_\_1300\_\_元，甲方依据绩效工资考核结果确定乙方每月的绩效工资见附件2《绩效工资标准》。

e.其他工资形式：\_\_\_\_\_。

第十二条甲方每月\_\_15\_\_日左右以货币形式支付乙方上月工资，每月\_\_26\_\_日左右以货币形式支付乙方上月的绩效工资。

第十三条本合同履行期间，乙方的工资可根据生产经营状况、出勤情况、工作岗位的变更以及其他甲方薪酬管理制度中规定的情形作相应变动。

第十四条乙方按甲方规章制度中确定的标准享受福利待遇。

第十五条甲方建立健全工作制度，制定操作规程、工作流程、工作规范和职业形像制度及其标准，乙方应严格遵守。

第十六条甲方根据自身特点有计划地对乙方进行职业道德、业务技术及有关规章制度的教育和培训，提高乙方职业道德水准和职业技能。乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教

育培训。

第十七条乙方应当保守甲方的商业秘密。商业秘密系指不为公众所知悉，能为甲方带来经济利益，具有实用性的技术信息和经营信息。因乙方泄密给甲方造成损失的，乙方愿承担一切赔偿责任，保密内容见附件3《保密协议》。

第十八条本合同履行期内，乙方不得利用职务便利为自己或者他人谋取属于公司的商业机会，自营或者为他人经营与所任职公司同类的业务，否则甲方有权按照《劳动合同法》第三十九条第二、三款规定解除本合同并要求乙方赔偿损失。损失赔偿额相当于乙方因上述行为取得的收入或者甲方因上述行为造成的损失。（包括预期利润损失）。乙方不论何种原因离职，离职后半年内不得到与甲方同行业企业就职或自办与甲方同行业企业。

第十九条甲、乙双方经协商一致，可以变更或解除劳动合同，并以书面形式确定。

第二十条甲、乙双方解除或终止本劳动合同，均应遵守《劳动法》、《劳动合同法》等相关法律法规的规定。

第二十一条有下列情形之一的，劳动合同自然终止：

1. 本合同约定的期限到期。
2. 本合同约定的工作任务因客观事实无法完成。
3. 其他客观事实无法完成的。

第二十二条本合同解除或终止时，乙方应履行下列义务：

1. 向甲方指定的人交接工作；
2. 完好归还其占有的甲方的办公用品、文件、设备等有形或

无形资产；

3. 向甲方完整移交载有甲方信息的任何载体；
4. 协助甲方清理双方之间的债权、债务；
5. 完成甲方规定的离职程序，办理有关离职手续；
6. 其他事务：。

第二十三条本合同解除或终止时，甲方应履行下列义务：

1. 为乙方办理解除或终止劳动关系手续。
2. 如乙方要求，甲方如实出具乙方在职期间的工作履历或绩效证明。

第二十四条涉及本合同的经济补偿金按照国家相关规定执行。

第二十五条如甲方需向乙方支付经济补偿金，则在乙方按规章制度办理完毕工作交接并完成本合同第三十条约定的工作后支付。

第二十六条甲方违反本合同约定的条件解除合同给乙方造成损害的承担赔偿责任。

第二十七条乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或因乙方原因造成合同无效的，应向甲方承担赔偿责任(包括但不限于招聘费用、培训费用和其他相关费用)。

第二十八条本合同签订后，乙方未按时到甲方参加工作构成违约，甲方有权解除合同并可以要求乙方承担元的违约金。甲方因自身原因未能安排乙方参加工作构成违约，乙方有权解除合同并可以要求甲方承担元的违约金。

第二十九条乙方在本合同中所填的现住址、户籍所在地为乙方的送达地址，甲方的相关文件送达至上述任一地址及视为送达乙方。上述地址和联系方式如有变动，乙方应于变动后3日内书面通知甲方，否则视为没有变动。

第三十条甲方的规章制度及其他管理文件(包括但不限于员工手册、岗位职责、安全准则等)均属本合同的附件，与本合同内容具有相同效力。

第三十一条本合同解除或终止后，不影响合同约定的离职手续办理、保密或竞业限制等后合同义务条款以及争议解决条款的效力。

第三十二条本合同一式两份，双方各执一份，于甲方盖章、乙方签字后成立。

甲方(雇主)：

乙方(雇员)：身份证号：

根据《中华人民共和国合同法》等有关法律、法规的规定，甲乙双方本着平等、自愿的原则就乙方为甲方提供保姆服务有关事宜，达成如下协议：

## 一、服务内容

1. 看护小孩；
2. 清洗小孩衣物；
3. 家务(室内保洁)。

## 二、服务时间

1. 每天时分至时分。

2. 乙方每月可休息天，具体休息时间双方临时商定。

### 三、服务费用

1. 服务费用为1000元/月，甲方于每月日前支付给乙方。

2. 因特殊情况，乙方需要加班(指晚上留宿)，则甲方须每晚另行支付20元加班费。

### 四、甲方权利和义务

1. 甲方有权要求乙方按照上述服务内容提供服务；

2. 甲方发现乙方患有疾病等不适合继续看护小孩的情形，有权随时解除合同；

3. 甲方有义务按时支付服务费用。

### 五、乙方权利和义务

1. 乙方有权利要求甲方按时支付服务费用；

2. 乙方有权利要求甲方为其工作提供必备设备或条件；

3. 乙方须自觉履行上述服务项目，细心照顾小孩；

5. 乙方如遇亲友生病等急事，需临时离开时，应征得甲方同意；

7. 乙方如欲解除合同，则需提前30天通知甲方，乙方不得擅自不辞而别，否则，甲方将追究其违约责任。

8. 乙方在非工作时间(包括上下班在途时间)所发生的事故，由其自己解决，甲方不承担任何责任。

## 六、合同的生效

1. 本合同自双方签字时生效。
2. 本合同一式两份，双方各执一份。

甲方：(签字) 乙方：(签字)

## 签约日期

第七十八条工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第七十九条任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

## 第七章 法律责任

第八十条用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十一条用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

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。

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。

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。

第八十四条用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

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。

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。

第八十五条用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额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金：

(一) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三) 安排加班不支付加班费的；

(四)解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条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。

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。

第八十八条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。

第八十九条用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

第九十三条对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十四条个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 第八章附则

第九十六条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、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应

当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第九十八条本法自2008年1月1日起施行。