

# 最新音乐老师自我介绍 音乐老师自我介绍简历(模板7篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 劳动合同法总则解读篇一

### 一、帮助、指导劳动者与用人单位订立和履行劳动合同

#### 第一条【立法宗旨】

劳动法第四十六条规定，工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。这里的“同工同酬”，是指用人单位对于从事相同工作，付出等量劳动且取得相同劳动业绩的劳动者，支付同等的劳动报酬。由此可以看出，同工同酬必须具备三个条件：一是劳动者的工作岗位、工作内容相同；二是在相同的工作岗位上付出了与别人同样的劳动工作量；三是同样的工作量取得了相同的工作业绩。

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。

公平原则是社会公德的体现,将公平原则作为劳动合同订立的原则,可以防止劳动合同当事人尤其是用人单位滥用优势地位,损害劳动者的权利,有利于平衡劳动合同双方当事人的利益,有利于建立\*\*\*稳定的劳动关系。

最后考虑到劳动合同法是一部社会法,劳动合同法立法应着眼于解决现实劳动关系中用人单位不签订劳动合同、拖欠工资、劳动合同短期化等诸多侵害劳动者利益的问题。所以从构建\*\*\*稳定的劳动关系的目标出发,立法还是定位于向劳动者倾斜。

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,共同研究解决劳动关系方面的重大问题。

由于我国劳动力市场供求关系不平衡,用人单位往往处于相对强势的地位,不能平等的对待求职者。招聘单位的情况、信息对求职者的透明度往往是极低的,甚至有些单位还故意发布虚假信息,欺骗或非法招用求职者。因此,本法对用人单位与劳动者的如实告知义务作了规定。

## 二、订立劳动合同应当采用书面形式

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。

在规章制度实施过程中,工会或者职工认为用人单位的规章制度不适当的,有权向用人单位提出,通过协商作出修改完善。

规章制度是劳动合同的一部分,要让劳动者遵守执行,应当让劳动者知道。因此,本条规定,直接涉及劳动者切身利益的规章制度应当公示,或者告知劳动者。关于告知的方式有很多种,实践中,有的用人单位是在企业的`告示栏张贴告示;有的用人单位是把规章制度作为劳动合同的附件发给劳动者;有的用人单位是向每个劳动者发放员工手册。无论哪种方式,只要让劳动者知道就可以。

### 三、规章制度的异议程序

劳动法第二条对劳动法的适用范围作了规定。根据劳动法第二条和1995年劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见》,劳动法的适用范围具体为:(1)各类企业和与之形成劳动关系的劳动者;(2)个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者;(3)国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员;(4)实行企业化管理的事业组织的人员;(5)其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者。排除了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,以及农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人和家庭保姆等。按照当时的设计,就是将劳动者分为两部分,一部分是公务员和参照公务员管理的人员,按照公务员进行管理;一部分按照劳动法进行管理。随着市场经济的发展,劳动关系呈现多样化,劳动法的调整范围已不适用劳动关系客观发展的需要。因此,劳动合同法在劳动法的基础上,扩大了适用范围。即增加了民办非企业单位等组织作为用人单位,并且将事业单位聘用制工作人员也纳入本

法调整。此外,本法还根据征求意见的情况和现实劳动关系的需要,对非全日制用工作了专门规定。

1. 关于规章制度制定程序的引起的争议。职工参与企业\*\*\*管理,是企业管理制度的一个重要内容。这不仅仅是我国社会主义企业管理的特色,而是世界范围内企业管理的一个趋势。职工如何参与企业管理,在哪些事项上,以什么形式和途径参与,我国的相关法律都作了规定。劳动法第八条规定:“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\*\*\*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。”工会法第三十八条:“企业、事业单位研究经营管理和发展的重大问题应当听取工会的意见;召开讨论有关工资、福利、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的会议,必须有工会代表参加。”公司法第十八条第三款规定:“公司研究决定改制以及经营方面的重大问题、制定重要的规章制度时,应当听取公司工会的意见,并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。”在立法过程中,草案曾经规定:“规章制度涉及劳动者切身利益的,应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过,或者通过平等协商作出规定。”这样规定曾经引起较大的分歧。一种意见认为制定规章制度和决定重大事项是企业的经营管理自主权,是用人单位的“单决权”。用人单位在制定规章制度和决定重大事项时只要听取工会和职工的意见就可以了,规定经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过,如果意见不统一,势必造成规章制度或者重大事项久拖不决,用人单位的管理将无所事从。这样规定,限制了用人单位的经营自主权,实践中无法操作。另一种意见认为,用人单位制度规章制度应当有劳动者参与,从国外的情况看,涉及职工切身利益的事项,很多都是是用人单位和职工双方共同决定的内容,属于“共决权”。我国的《全民所有制工业企业职工代表大会条例》规定,属于职工代表大会职权范围内的企业规章制度,应当经职工代表大会审议通过。最后,综合考虑各方面意见,本法规定:“用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳

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。”本法规定是针对所有企业的规章制度的制定程序,强调通过平等协商确定,并不影响国有企业继续按照《全民所有制工业企业职工代表大会条例》的有关规定执行。

用人单位的规章制度既要符合法律、法规的规定,也要合理,符合社会道德。实践中有些用人单位的规章制度不违法,但不合理,不适当。如有的企业规章制度规定一顿吃饭只能几分钟吃完;一天只能上几次厕所,一次只能几分钟等。这些虽然不违法法律、法规的规定,但不合理。也应当有纠正机制。因此,本条规定在规章制度实施过程中,工会或者职工认为用人单位的规章制度不适当的,有权向用人单位提出,通过协商作出修改完善。

集体合同制度是当今国际上普遍采用的调整劳动关系的一项重要法律制度。集体合同是指企业职工一方与用人单位就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,通过平等协商达成的书面协议。集体合同实际上是一种特殊的劳动合同,它具有以下几个方面的特征:首先,它是一项劳动法律制度;其次,它适用于各类不同所有制企业;第三,集体合同的订立,主要通过劳动关系双方的代表或双方的代表组织自行交涉解决;第四,集体合同制度的运作十分灵活,没有固定模式,并且经法定程序订立的集体合同,对劳动关系双方具有约束力;第五,集体合同制度必须遵循的一项重要原则,就是劳动关系双方在平等自愿的基础上相互理解和相互信任。

本条第一款采取列举加概括的方式明确了用人单位的范围,就是说除列举的三类用人单位外,本款还规定“等组织”。需要注意的是,这里的“等”,属于“等外”,也就是说除列举的企业、个

体经济组织、民办非企业单位三类组织外,其他组织与劳动者建立劳动关系,也适用本法。这三类组织以外的组织如会计师事务所、律师事务所等,它们的组织形式比较复杂,有的采取合伙制,有的采取合作制,它们不属于本条列举的任何一种组织形式,但他们招用助手、工勤人员等,也要签订劳动合同。因此,也需要适用本法。

## 劳动合同法总则解读篇二

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、司法的全过程的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

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内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，但不够刑罚处罚的程度。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劳动合同。

## 劳动合同法总则解读篇三

在这种合同中，除双方当事人的意思表示一致之外，还必须有一方实际交付标的物的行为，才能产生法律效力。怎样写劳动合同书细则？下面小编给大家带来劳动合同书细则5篇，仅供参考，希望大家喜欢！

甲方：

乙方：

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及其他有关法律法规规定，甲乙双方本着平等自愿、协商一致、合法公平、诚实信用的原则，订立本合同，并承诺共同遵守：

### 一、合同期限

自 年 月 日起至 年 月 日止，共\_\_个月。

### 二、工作内容和工作地点

乙方从事 岗位工作，乙方的工作地点。根据甲方工作需要，经双方协商同意，可以变更工作地点。

乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规

定的质量标准，否则将追究责任人的责任。

### 三、工作时间

实行不定时工作制，工作时间甲乙双方协商安排。

### 四、劳动报酬及支付时间

乙方的工资按月发放，工资是\_\_元。

甲方每月\_\_日左右发放上月工资。

### 五、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

甲方根据生产岗位的需求，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要地安全防护措施，发放必要地劳动保护用品。

甲方根据国家有关法律法规，建立安全生产制度；乙方应严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

### 六、其他

甲乙双方约定的其他事项：

十二、本劳动合同一式二份，甲乙双方各执一份。自甲乙双方签字或盖章之日起生效。

甲方：

乙方：

日期：

甲方：

乙方：

为充分调动和发挥员工的工作积极性、主动性、创造性。确保岗位工作任务和各项业绩指标的达成，根据甲乙双方自愿的原则，特签订本协议。

第一条 甲方聘任乙方从事 部 岗位的工作。

聘任期自 年 月 日起生效。

第二条 甲方的权利与义务

1. 甲方有权根据企业经营状况及经营目标与计划制定绩效考核方案。
2. 甲方有权对乙方的工作绩效进行考评，并依据考评结果对乙方进行相关人事调整，包括：
  - 1) 核发乙方绩效工资；
  - 2) 调整乙方薪酬，包括调整薪资结构、加薪、降薪等；
  - 3) 兑现奖惩，包括表彰、奖励、处罚、通告等；
  - 4) 调整乙方工作岗位，包括晋升、调岗、降职等；
  - 5) 调整劳动合同关系，包括续聘、终止、解聘等。
3. 甲方有义务向乙方提供必需的工作条件；
4. 甲方有义务创造条件，提高乙方的政治思想素质和业务水平；

### 第三条 乙方的权利与义务

1. 乙方认同并接受甲方的工作安排，乙方确认对甲方的各项规章制度及该岗位工作职责已充分了解，并能正确履行权利与义务。（附：《岗位说明书》）
3. 乙方享有参加与本岗位工作密切相关的业务培训、提出合理化建议的权利；
5. 乙方有义务保守甲方商业秘密、恪守职业道德；
6. 乙方有义务自觉提高工作技能，提升专业技术水平，参与甲方的各项工作培训；

第四条 当乙方工作岗位调整时，本协议自动失效。

第五条 本协议为甲乙双方劳动聘用合同的附件，本协议的修订、变更即视同为劳动聘用合同的修订、变更。本协议中的条款如与劳动聘用合同有悖，均以劳动聘用合同的约定为准，且本协议条款的失效、无效均不影响甲乙双方劳动聘用合同的效力。

代表人(签字)： \_\_\_\_\_

身份证号码： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

甲方(用人单位)名称： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人)： \_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名：\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_

年龄：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

现在住址：\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国私营企业暂行条例》及有关劳动法规，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本合同。

第一条合同期限本合同期限从\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止，共\_\_\_\_\_年。其中试用期  
从\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止，  
共\_\_\_\_\_个月。

第二条生产(工作)任务：甲方安排乙方从  
事\_\_\_\_\_工作。乙方同意按甲方生  
产(工作)需要，在\_\_\_\_\_，承担任务，担  
任\_\_\_\_\_工种。乙方应达到的数量、质量指  
标：\_\_\_\_\_。

第三条劳动(工作)条件为保证乙方完成合同要求的生产(工  
作)任务，保障乙方的安全和健康，甲方应根据国家有关生产  
安全、劳动保护、卫生健康等规定，为乙方提供必要的生  
产(工作)条件。具体内容如下：(略)

#### 第四条劳动纪律

1、甲方应根据国家有关规定制定各项规章制度，具体内容如  
下：\_\_\_\_\_。

2、乙方应严格遵守劳动纪律和规章制度，服从甲方管理，积极完成所从事的工作。

## 第五条工作时间和劳动报酬

1、甲方应实行每日不超过8小时、每周工作时间不超过40小时的工作制，因生产需要确需延长工作时间时，须经乙方本人同意，并发给乙方加班工资。日加班不得超过3小时，每月加班不得超过36小时。乙方如为孕期、哺乳期女工，甲方不得安排其加班加点。

2、甲方依照国家法律和有关政策规定，同乙方协商确定的具体工资标准和工资方式以及奖金、津贴、补贴如下：(略)

3、甲方应当每月按期给乙方发放工资，逐步提高乙方的工资水平。

## 第六条保险和福利待遇

甲方按乙方工资总额的\_\_\_\_\_%，乙方按不超过本人工资的\_\_\_\_\_%，按月向当地劳动行政部门所属的社会保险事业管理机构缴纳退休养老金。

## 第七条

1、第2款第(2)项和第3款规定而解除劳动合同的，甲方应按乙方工作每满\_\_\_\_年(满半年不满\_\_\_\_年的按\_\_\_\_年计算)发给乙方1个月标准工资的生活补助费。同时，如合同期未满，甲方应发给乙方合同期的内的失业补偿费，标准为：距合同期满，每相差\_\_\_\_年发给相当于乙方标准工资1个月的补偿费，生活补助费、补偿费分别合计最高不超过12个月乙方标准工资。

2、甲方参照(国营企业职工待业保险暂行规定)向待业保险机

构缴纳待业保险基金，乙方待业期间可享受特业保险待遇。

3、乙方因工负伤或患职业病，治疗期间工资照发，所需医疗费用由甲方支付。医疗终结，经市(县)劳动鉴定委员会鉴定，确认为残废的，由甲方发给残废金。乙方因工残废或患职业病死亡，由甲方发给丧葬费和供养直系亲属抚恤费。残废金、丧葬费和供养直系亲属抚恤费的标准，按照有关规定执行。

4、乙方患病或非因工负伤，甲方应按其工作时间长短给予3至6个月的医疗期。在医疗期间发给不低于本人原工资60%的病假工资。

5、乙方为女职工，期孕期、产假和哺乳期的待遇按《女职工劳动保护规定》及有关规定执行。

6、按照国家法律、法规规定，甲乙双方协商确定的假日、公休假、婚丧假、探亲假是：(略)

## 第八条合同的变更、解除和终止

1、甲方因停产、调整年产任务，或者由于情况变化，经甲乙双方协商同意，可以变更合同的相关内容。

2、在下列情况下，甲方可以解除合同：

(1)乙方在试用期内，经发现不符合用工条件的；

(3)甲方歇业，宣告破产，或者濒临破产处于法定整顿期间的。

(4)双方约定的其他事项：(略)

3、下列情况下，乙方可以解除合同：

(2)甲方无力或不按照合同规定支付乙方劳动报酬的；



(3) 甲方不履行本合同或者违反国家政策、法规，侵害乙方合法权益的；

(4) 乙方本人有正当理由要求辞职的。

4、乙方被劳动教养，以及受刑事处分的，合同自行解除。

5、甲乙双方任何一方解除合同，应当提前30天通知对方，并办理解除合同的手续。试用期内应解除合同的，不需要提前通知对方。

6、在下列情况下，甲方不得解除乙方合同：

(1) 合同期未满，又不符合本条第2款规定的；

(2) 乙方患有职业病或因工负伤并经劳动鉴定委员会确认的；

(3) 乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(4) 乙方在孕期、产假和哺乳期间的。

7、合同期限届满，应即终止执行。由于生产、工作需要，经甲乙双方协商同意，可以续订合同。

第九条双方认为需要约定的事项

1、甲方为乙方提供住房或住房补贴；

2、甲方为乙方解决伙食问题；

3、甲方按国家规定的补贴项目，每月应发给乙方共计\_\_\_\_\_；

4、除国家规定以外，在下列情况下，甲方可以解除合同；

5、除国家规定以外，在下列情况下，乙方可以解除合同；

### 第十条违反劳动合同应承担的违约责任

2、因不可抗力造成不能履行合同或者一方受损害的，可不承担法律责任；

3、甲乙双方任何一方违反合同时，应向对方支付违约金，违约金标准是：

4、甲乙双方任何一方违反合同，给对方造成损害的，应根据后果和责任向对方支付赔偿金，赔偿金标准是：

### 第十一条争议处理

劳动争议发生后，当事人可以向本企业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。

第十二条本合同未尽事宜或条款与法律、法规、规章政策等有抵触的，按国家现行的法律、法规、政策执行。

甲方：\_\_\_\_\_ (盖章) 乙方：\_\_\_\_\_ (签章)

法定代表人：(盖章)(委托代理人)：\_\_\_\_\_ (签章)

合同签订日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

合同鉴证机关：\_\_\_\_\_ (盖章)

甲方：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

根据发展及教学需要，结合实际，经甲乙双方协商一致，达成如下协议：

一、甲方在年学期，聘请乙方担任层次专业课程的教学工作。

二、甲方职责：

1、甲方按元/课时的标准向乙方支付课时津贴，每月月末结算，次月10日发放。

2、开学前向乙方提供课程教学大纲、教本、授课计划表课程表、上课时间表、学生点名册。

3、对乙方进行教学平时检查、学期(年)考核。肯定成绩，指出不足。主要检查教学进度、教案、作业布置及批改和平时上课情况。进行听课和教学测评。

4、甲方如因故停课，应至少提前一天通知乙方；如临时停课未及时通知乙方，且乙方已到校做好上课准备，则甲方按课酬的50%付给乙方。

5、每学期评优一次，对优秀者给予精神和物质奖励。对教学效果差，学生意见大的予以辞退。

三、乙方职责：

1、全面贯彻党的教育方针，严格按照教学大纲的要求，遵守课堂教学常规，认真备课，按时完成教务处规定课程的讲授、指导、批改作业等教学任务。

2、应经常主动与负责人联系，研究有关教学中存在的问题，接受教学质量检查及日常教学评价，及时反映学生的学习要求，对甲方的教学管理可提出意见或建议。

3、维持课堂纪律和正常的教学秩序，严格考勤。

4、按时报送学生成绩及学习状况。

5、学校禁止停课，原则上不得调课，确因故需停课或调课，必须负责人处签字同意后，方可办理。

6、如乙方单方面要求终止合同，需提前两周以书面形式通知甲方协商后方可解除合同。凡中途解除合同的教师，一律不补发课酬差额部分。

7、乙方在甲方任课期间，应自觉遵守甲方的工作纪律。

四、在下列情形之一者，甲方在乙方当月课酬中扣除50—200元，情节严重的，甲方可单方解除合同：

1、讲课无教案或不按照授课计划进行授课。

2、上课迟到、早退、缺勤或随意离开课堂。

3、不履行手续，擅自调课、停课。

4、按正常手续停课两次以上(不含两次)。

5、不履行本合同或违反学校规章制度。

6、上课期间学生出现违纪现象而未及时处理。

五、乙方单方面解除合同的条件：

1、因不可抗力致使不能实现合同目的。

2、甲方因未及时发放课酬或未按约定提供必要的教学设备、设施。

3、法律规定的其它情形。

六、本合同一式两份，甲、乙双方各一份，各兼职教师必须在上岗之前签订聘用合同，并提供身份证、学历学位、职称证书原件、复印件交负责人审核及存档，事后签订合同者，课时费从合同签订之日起开始结算。

甲方(公章)： \_\_\_\_\_

法定代表人(签字)： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

乙方(公章)： \_\_\_\_\_

法定代表人(签字)： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

甲方(用人单位)住所：

法定代表人(或负责人)

乙方(劳动者)住址：

身份证号码：

甲乙双方在平等自愿的基础上，按照《中华人民共和国劳动合同法》等法律规定，就甲方招用乙方一事，经协商一致达成本合同，供双方遵照执行：

第一条、劳动合同期限：

1、本劳动合同为(选择其中一项并填写完整)：

a.有固定期限劳动合同□x年x月x日至x年x月x日；

b.无固定期限劳动合同，自x年x月x日起。

c.以完成工作为期限。

2、本合同包含x个月的试用期(自x年x月x日至x年x月x日)

第二条、工作地点□x省(自治区、直辖市)x市(县)x路x号.

第三条、工作内容：

1、乙方同意在甲方部门(或岗位)担任职务，乙方具体工作内容按照甲方的岗位职责要求执行。

2、若因乙方不胜任该工作，甲方可调整乙方的岗位并按调整后的岗位确定一方的薪资待遇;如乙方不同意调整，甲方可以提前30日通知乙方解除劳动合同，经济补偿金按照国家规定发放。

3、在工作过程中，因乙方存在严重过失或者故意造成甲方损失的，甲方有权向乙方追偿。

第四条、工作时间和休息休假：

1、工作时间：标准工时制，甲方保证乙方每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时。具体工作时间由甲方根据生产经营需要安排，乙方应当服从。

2、休息休假：甲方按照国家的规定安排乙方休息休假。

第五条、劳动报酬：

1、乙方月工资标准为人民币x元，其中试用期内工资为人民币x元；

(若实行计件工资的按照以下标准计法工资：\_\_)

2、因生产经营需要，甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日或者法定节假日工作的，甲方按国家规定的标准发放加班费。

3、甲方保证按月发放工资，具体发放日期为\_\_.

#### 第六条、社会保险：

1、甲方按照国家的规定为乙方办理各项社会保险，缴纳社会保险费；

2、依法应由乙方个人负担的社会保险费，甲方从乙方应得工资中扣缴，乙方不得有异议。

#### 第七条、劳动保护、劳动条件和职业危害防护：

甲方为乙方提供劳动所必需的工具和场所，以及其他劳动条件；保证工作场所的符合国家规定的安全生产条件，并依法采取安全防范措施，预防职业病。

第八条、甲方依法制定和完善各项规章制度，乙方应当严格遵守。

第九条、乙方应当保守工作期间知悉甲方的各种商业秘密、知识产权、公司机密等任何不宜对外公开的事项，否则造成甲方损失的，应当承担赔偿责任。

第十条、乙方承诺在签订本协议时，未与其他任何单位保持劳动关系或者签订竞业限制协议。否则，给其他单位造成损失的，由乙方单独承担责任，与甲方无关。

#### 第十一条、劳动合同解除或终止：

2、有关解除或终止劳动合同的事项，按照《劳动合同法》等法律、法规有关规定执行。

3、在解除或者终止劳动合同时，乙方应当将正在负责的工作事项以及甲方交付乙方使用的财物与甲方指定的工作人员进行交接。因乙方原因未办理交接造成甲方损失的，由乙方赔偿。

4、因解除或者终止劳动合同，乙方依法应获得经济补偿金，但乙方未与甲方办理工作交接前，甲方暂不支付经济补偿金。

第十二条、因履行本合同发生的争议，双方本着合理合法、互谅互让的原则协商处理；协商不成的，任何一方可依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第十三条、本合同未约定的事项，按照法律、法规、行政规章以及地方性法规等规定执行。

第十四条、本合同自双方签字或盖章后生效，一式二份，双方各执一份，本合同的任何条款的变更，应当以书面形式经双方签字或者盖章确认。

甲方(盖章)

乙方(签字)

签约代表(签字)

日期□x年x月x日

日期□x年x月x日



## 劳动合同法总则解读篇四

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

《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。

## 劳动合同法总则解读篇五

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

《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 四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。

## 劳动合同法总则解读篇六

近年来，随着女性在社会中地位的提高和职业发展的加速，女职工劳动合同法逐渐成为社会关注的焦点。作为一项旨在保护女性员工权益的法律法规，女职工劳动合同法对于促进性别平等和推动经济发展起到了积极的作用。在实践中，我深刻体会到女职工劳动合同法对于女性员工的重要意义和影响。

首先，女职工劳动合同法树立了性别平等的法律原则。在劳动合同中，该法明确规定，用人单位不得以性别为由歧视女性员工，必须平等对待。这一条款对于我们女性员工来说意义重大。以往，女性在职场中常常被较低的薪资和较差的待遇所困扰，难以得到公平的发展机会。然而，女职工劳动合

同法的实施为我们提供了坚实的法律保障，让我们能够在职场中享受与男性平等的待遇和机会。我深刻感受到，只有在平等的环境中，我们女性员工才能展现自己的才华和能力。

其次，女职工劳动合同法保护了女性员工的婚育权益。该法明确规定，用人单位不得因为女性员工结婚、怀孕或者生育等原因解除劳动合同。这项规定打破了以往的陈规和传统观念对女性员工的歧视，保护了我们的合法权益。我深有体会，从前，许多女性因为怀孕生育而被迫离职或遭遇降薪等不公平待遇，很多人的工作和家庭之间经常陷入困境，无法兼顾。如今，有了女职工劳动合同法的保护，我们不再为生育权益而担忧，能够更好地平衡工作和家庭。

此外，女职工劳动合同法规范了女性员工的产假制度和哺乳假制度，为我们提供了更好的工作保障。依照该法规定，我们享有产假和哺乳假的权益，无需担心由于怀孕和生育而影响我们的工作。这一制度的出台，使我们得以更好地照顾新生儿，并在产假结束后迅速融入工作中。与此同时，用人单位也会更加愿意雇佣和培训女性员工，因为他们对女职工劳动合同法的内容也有了更深的了解，从而提升了女性员工的竞争力。我深感女职工劳动合同法为我们的职业发展提供了保障，使我们能够更加专注和投入地参与到工作中。

最后，女职工劳动合同法为职业生涯规划提供了更多的选择。根据该法规定，女性员工有权要求用人单位提供更具弹性的工作安排，以适应个人生活的需要。这一规定为我们探索更多的工作方式，如远程办公、弹性工作时间等提供了可能。我有亲身体会，这种灵活的工作安排可以提高我们的工作效率，减少因家庭原因而影响工作的情况，让我们更好地兼顾家庭和事业。女职工劳动合同法使我在职业发展的道路上更自由、更有选择。

总之，女职工劳动合同法在推动性别平等、保护婚育权益、规范产假和哺乳假制度以及提供工作选择等方面发挥了重要

作用。作为一位女性员工，我深刻体会到女职工劳动合同法给予了我们更多的权益和保障，促进了女性地位的提升和职业发展的平等。该法的实施让我们有了更多的机会，也更加有信心在职场中发挥自己的潜力。我相信，在法律法规的保护下，女性员工的未来将更加光明和美好。