

最新劳动合同法调整的范围 劳动合同法 实施细则(模板7篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？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。

劳动合同法调整的范围篇一

如果没有制度的约束，就像没有了规矩，没有规矩不成方圆。想学习拟定制度却不知道该怎么请教谁？这次漂亮的小编为您带来了劳动合同法实施细则【优秀5篇】，希望能够帮助到大家。

第一章总则

第一条为及时妥善处置我县境内因劳动和社会保障（以下简称劳动保障）问题引发的突发紧急情况，降低劳动保障突发事件对社会稳定、生命财产安全造成的不良影响，确保社会稳定，维护劳资双方的合法权益，根据有关法律法规规定，结合我县实际，特制定本预案。

第二条凡是因劳动保障问题所引发的五人以上的罢工、游行、静坐、请愿、集体上访事件，称为劳动保障突发事件（以下简称突发事件）。

劳动保障问题主要是指劳动合同纠纷、拖欠员工（民工）工资及拖欠发放社会保障待遇等。

第三条根据突发紧急情况、参加人员多少、影响大小程度，可划分为一般性、重大、特大突发事件。

一般性突发事件：5人以上10人以下到县级以上政府部门集体上访的行为。

重大突发事件：10人以上30人以下到县级以上政府部门集体上访、静坐、请愿等行为。

特大突发事件：30人以上到县级以上政府部门集体上访、静坐、请愿等行为，或人数虽不到30人以上，但行为激烈，影响巨大，有罢工、游行、冲击办公场所，或有引发阻断交通、阻碍执法、危害公共安全，需出动警力才能恢复秩序等行为。

第二章组织、指挥机构与职责

第五条县政府成立劳动保障突发事件处置领导小组，负责突发事件处置的统一指挥。领导小组成员由县委政法委、总工会、法院、监察局、信访局、工商局、发展计划局、经济贸易局、教育局、公安局、民政局、司法局、财政局、人事劳动社会保障局、国土资源局、规划建设局、交通局、农业（水利）局、林业局、卫生局、审计局、法制办、安全监督管理局等单位组成，各成员按各自职责做好处置工作。

第六条根据突发事件的严重性、可控性和所需动用的资源、影响范围等因素，分级设定和启动应急预案，落实岗位责任制，明确责任人及其指挥权限。

一般突发事件由领导小组办公室协同事件主管部门调查，责成有关责任单位处理。

重大突发事件由领导小组副组长协调有关部门处置。

特大突发事件由领导小组组长协调有关部门处置。

政法、公安等部门要加强安全保卫工作，严厉打击违法犯罪活动，防止发生社会混乱等事件。

第三章处理程序

第七条突发事件发生后，最先接警的部门第一时间向突发事件处置领导小组办公室报告。办公室迅速派员赶赴现场，会同有关部门维护社会治安，查实事件性质、发生时间、发生原因等基本情况，及时报告领导和有关部门，并根据事件等级，分别启动预案。

第八条处置人员赶往现场，协调有关部门及时采取事件分理、解释、安抚等措施，防止事态扩大。现场解答能解决的问题，及时解答问题，劝散人员。现场解答未能解决的问题，选择处理途径和手段。

对于现场劝散无效的，或明显违法、故意制造事件破坏社会稳定，经教育引导又不听的，及时报告领导小组。

第九条对于能劝散回去的一般性突发事件，由劳动保障监察部门协同有关部门和责任主管部门调查处理。

第十条对违反劳动保障法律法规，侵犯劳动者合法权益的，由劳动保障部门责令限期改正，并依法查处。

建设单位未按合同约定支付承包单位工程款，从而造成拖欠民工工资的，由主管部门责令建设单位垫付。承包单位未按合同约定支付分包款导致施工单位拖欠民工工资的，由主管部门责令承包方先行垫付。对于责任单位携款藏匿，导致当事人权益一时无法保障的，由政府劳动保障应急周转资金垫付。

对其他一时难以处理的问题，必须在30日之内处理完毕。并将结果答复当事人。

对不属于劳动保障范围能解决的问题，转交有关部门处理。属于司法救济对象需要救济的，帮助联系给予司法救济。

第十一条对于重大、特大突发事件，应立即报告领导小组领导，由领导小组协调处置。

（一）对处置中拒不配合的单位和个人，由公安机关和法院对其采取强制措施。构成犯罪的，依法予以处理。

（二）对现场处置已经完毕的重大、特大突发事件的后期调查处理也按第九条、第十条规定办理。

第十二条对于越级突发事件按信访有关规定劝返。

第四章保障机制

第十三条发展计划部门要严格审批管理，严格执行项目资本金制度，项目资本金低于国家规定比例的，不批准其立项，建设部门不予颁发施工许可证。

第十四条规划建设和交通部门继续整顿和规范建设建筑市场秩序，严肃查处规避招标、假招投标、综合整治转包和违法分包等行为。

第十五条积极推行以建设单位工程款支付担保和施工企业合同履约担保为核心的工程风险管理制度，提取预防拖欠工程款及工资的保证金。

第十六条劳动保障部门要加强劳动保障法律宣传，提高劳动者法律意识，增强民工维权意识，建立用工单位自觉与劳动者签订用工合同并在劳动部门备案的制度，对未按规定签订劳动合同的，按《浙江省劳动合同办法》规定对用人单位进行严肃处理。

对于严重违反规定的企业，记入档案并向社会曝光。

第十七条引导企业抵制不正当竞争行为，帮助和组织企业清

偿债权债务。政府主管部门要积极组织协调，引导企业依法诉讼，维护自己的合法权益。

第十八条县财政安排一定数额的资金，建立劳动保障突发事件处置应急周转资金。对于确实属于应支付未付的拖欠款，企业一时无力支付的，经劳动保障突发事件处置领导小组核实同意，用于先行垫付部分拖欠，以平息突发事件，下一步再向企业追偿。

处置应急和日常的专项经费列入财政专项预算。

第五章奖惩措施

第十九条对在突发事件中依法执行公务且事迹突出的人员，按照有关规定予以表彰。

第二十条在突发事件中，构成违纪的，根据情节轻重，给予批评、警告、记过等行政处分。造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章附则

第二十一条处置预案是政府组织管理、指挥协调相关应急资源和应急行动的整体计划和程序规范。各部门、单位要根据处置基本预案，结合实际，制订、细化完善有关应急处置分案，制定各种行动方案、相关保障方案，以提高突发事件的先期处置能力和应急反应效率。

- 1、在街道劳动保障所的领导下，开展宣传人力资源和社会保障政策、法规和咨询服务工作。

- 2、负责办理就业登记、失业登记，掌握就业、失业人员就业状况，并及时更新信息，建立基础台账，实行动态管理。

- 3、收集、发布就业信息，开展职业指导、职业介绍等就业服务；了解、掌握培训需求，收集、发布培训信息，掌握有培训意向人员的信息并及时上报，组织推荐辖区就业困难人员到公益性岗位就业。
- 4、做好就业援助对象的日常动态管理工作，受理就业援助申请，建立管理台账和及时更新信息库，做好灵活就业人员社会保险补贴的申报工作，为就业援助对象提供各种再就业援助服务。
- 5、配合市、区劳动监察部门对辖区内的用人单位遵守国家法律法规的情况进行监督和指导，及时采集和维护用人单位在用工管理、工资支付、劳动标准、社会保险等方面的基本信息。
- 6、负责指导本辖区用人单位与劳动者订立劳动合同和劳动合同签订旅行情况报告备案工作，协助做好劳动争议的调解工作。
- 7、协助社会保险经办机构开展社会保险扩面工作，督促本辖区应参保企业和个人办理社会保险登记；办理本辖区内城乡居民养老保险、城乡居民医疗保险等参保、续保手续；为辖区内服务对象查询社会保险参保情况，做好灵活就业人员社会保险补贴的申报工作。
- 8、做好本辖区企业退休人员社会化管理服务工作。了解本辖区内退休人员基本情况，并建立基本信息库，发放社会化管理服务联系卡，指导建立退休人员自管组织，开展日常文体娱乐、定期走访慰问、医疗保健等方面活动；对享受社会保险待遇的各类人员进行资格认证和体检预约。
- 9、完成街道劳动保障所交办的其他事项。

-公司劳动保障规章制度

第一章总则

第一条为了使员工对本公司简况、工作要求、奖惩办法等规定的了解，在工作中能认真执行，以维护生产经营、工作、生活的正常秩序，保障员工的合法权益，特制订本手册。

第二条制订本手册的指导思想：以生产经营为中心，坚持把加强思想政治工作与必要的行政手段、经济手段结合起来，培养和造就一支有理想、有道德、有文化、有纪律的员工队伍，充分发挥他们的用心性和创造性，保证企业奋斗目标的实现。

第三条公司状况介绍。

第四条本手册适用本公司全体员工。

第二章员工的权利和义务

第五条员工务必热爱社会主义祖国，自觉遵守国家的政策、法规、法令。

第六条员工务必爱厂如爱家的意识，树立“我为公司，公司为我”的企业文化理念，关心和维护国家和企业的公共利益，忠于职守、快节奏、高质量地出色完成各项工作任务。

第七条员工务必努力学习政治，学习科学文化知识，不断提高政治、文化、技术、业务水平。

第八条员工务必遵守本公司制订的各项规章制度，对规章制度不一样意见的推荐，能够在执行制度的指令的前提下，向有关部门直至厂长提出。

第九条员工对企业工作的企业管理人员的工作有进行评议和提出批评、推荐的权利，对管理人员的违法违章和失职行为

有申诉、控告或检举的权利。

第十条员工可按本公司制度规定，享受劳动、工资、福利等各项权利的待遇。

第三章 劳动合同

第十一条本公司实行劳动合同制度，凡本公司员工均应签订劳动合同。

第十二条劳动合同由公司与员工本人签订，员工应仔细阅读和了解劳动合同文件资料，同意后方可签字。劳动合同一经签订产生法律效力。

第十三条新员工招聘，按招聘岗位的基本要求，坚持全面考核，择优采用，并执行1-6个月的试用期。试用期内发现不贴合用工条件，可即时辞退。

第十四条员工要求辞退或企业解聘员工，除违规违纪、违法原因可即时辞退外，其余，均应提前一个月通知对方，并不折不扣地办好档案、财物、技术资料等的清理交接工作。

第十五条劳动合同期满，企业生产经营需要，员工本人同意，能够续签劳动合同。

第十六条家住外地员工，签订劳动合同时，应出具“身份证”、“外来人员务工”和“计划生育”证明。

第四章 工作纪律

第十七条员工应自觉遵守劳动纪律，按时上下班，不准旷工、迟到、早退、工作时间不准擅离工作岗位和做与工作无关的事。

第十八条员工应无条件从工作分配、调动的指挥。

第十九条员工务必高度集中精力，认真负责地进行工作，把好工作质量关，节约原材料，爱护设备、工具等一切公共财物。

第二十条员工应自觉遵守礼貌生产、礼貌办公的制度规定，经常持续工作地环境的整洁，维护企业良好形象。第二十一条员工应忠诚企业，保守本公司的技术、商务等机密。

第五章考勤和请假制度

第二十三条上下班作息时间，根据生产经营实际需要和季节变换，由厂部作出决定，并发书面通知执行。第二十四条考勤工作各部门自行负责进行。各部门负责人或负责人指定的考勤员，务必对考勤的正确性负责。第二十五条考勤资料包括：出勤、病事假、迟到、早退、旷工、工伤、加班、公出等项目。

第二十六条考勤记录表，由表勤员每一天按时正点考勤，班中、班后考勤，并准确填好记录表，经部门负责人签字后，在次月二日前连同各种假条或有关证明，交财务作为核发工资和扣罚款的考勤依据。

第二十七条员工因病、因事请假，务必先提出书面申请，经所在部门负责人审核批准(急病、急事可事后补办请假手续)，假期不发工资、午餐补贴。

第二十八条员工因工受伤，需要休息，务必由事故发生部门写出书面报告，经厂办公室审核，确定工伤性质和伤残程度，报请厂长同意签字后，方可按工伤有关规定处理。

凡未按上规定办妥请假手续而不上班者，一概以旷工论处。

第六章工资福利

第二十九条员工工资按职务、职称、生产技能、业务水平，工作表现、贡献大小，由本公司自行确定实施办法。实行计时工资(月薪制)的员工，工资多少在劳动合同中予以明确。实行计件工资的员工，工资多少按计件考核办法，与劳动效率或经济效益挂钩。

第三十条全厂的工资管理由厂办公室、财务部具体负责，每月依据各人和考勤实绩，由财务造册报厂长批准发放。公司的发工资日为次月五日。

第三十一条本公司将根据企业经济效益和个人实际表现。不定期地调整工资，工资水平坚持在企业经济发展的基础上逐步提高。

第三十二条本公司实行最低工资保障制度，最低工资的具体标准，按所在地政麻劳动部门规定执行。第三十三条员工可离受每年七天法定有薪假日，元旦一天，春节三天，国际劳动节一天，国庆节二天。第三十四条员工可享受午餐补贴，补贴以出勤天计发，每月与工资一齐发放。

第三十五条本公司免费为员工带给宿舍，住宿员工务必遵守“员工宿舍管理规定”。(附后)

第三十六条本公司将随着经济发展，实力增强，在承受潜力许可的前得下，逐步建立医疗保险制度，使员工在年老、患病、工伤、待业、生育状况下获得帮忙和补助。

第七章培训

第三十七条所有员工均需理解本公司政治和业务技术培训。

第三十八条凡经厂批准，受本公司指派赴厂外培训，进修的员工，占用的上班时光不计缺勤，取得合格证书后，学费给予报销。员工自行联系的培训、进修、不得占用工作时光，

学费全部自负。

第三十九条经本公司培训的员工，如合同期未满，中途自动离职者，按双方签订相关协议执行。

第八章安全质量

第四十条企业安全生产工作由厂长全面负责，对出现重大事故的部门，应根据情节和损失程度，严肃追究职责人的有关领导的职责，并予以必要的经济处罚或行政处分。

第四十条员工在工作过程中，务必严格执行各项安全操作规程，爱护并正确使用劳动防护用品和安全灭火设施，不准违章指挥，不准违章作业。

第四十二条加强对易发事故的动火作业、起重作业、电线电缆作业部位和工种的安全管理和安全教育，建立安全职责制度，开展定期的安全检查，发现事故苗头，务必立即查找原因并采取整改措施。

第四十三条加强现场生产全过程，包括作业准备过程，辅助生产过程的交付服务过程的产品质量管理。严格按工艺要求施工，发生产品质量事故，要坚持按照“三不放过”的原则(即事故原因不清不放过，事故职责不追职责未追究得理不放不定期，整改措施不制订不放过)进行严肃处理。

第四十四条做好产品质量售后服务工作，建立货主要调查访问制度，对客户提出的意见，做到条条有着落，有答复、有整改、有记录。

第九章治安管理

第四十五条门卫值班应严守岗位，坚持夜间巡查，发现事故苗头或形迹可疑的人和事，应及时报告有关部门或厂部领导。

第四十六条加强财务现金、仓库和食堂物品、员工宿舍的管理，切实做好安全防范工作。

第四十七条员工务必遵守国家法律法规，不准打架斗殴和辱骂他人；不准无理取闹，扰乱正常的工作和生活秩序；不准赌博；不准偷挪公物，损坏设备；不能偷挪他人财物或私拿私拆他人信件、电报等邮件。

第十章卫生守则

第四十八条办公室、营业部、生产车间应做到布局合理。物品摆放整齐，地面洁净无杂物，通道畅通无阻。第四十九条禁止随地吐痰、乱扔果皮、纸屑、烟蒂；禁止向水池内洗盥室乱倒饭菜、茶叶、杂物、；禁止在墙上和所有设备设施上乱写、乱画、乱涂，乱挂；禁止穿拖鞋，赤膊上班。

第五十条不准任意攀摘、损坏、挪用厂区周围的绿化带、花草、树木。

第五十一条各部门工作场卫生，应由本部门员工负责包干，发现卫生包干区域内有不卫生、不整洁现象时，要立即清扫。

第十一章奖惩制度

第五十二条本公司对全体员工实行有功者奖，有过者罚，奖罚分明制度。奖励坚持精神鼓励和物质鼓励相结合的办法。对犯有过失的员工，坚持思想教育和处罚相结合的原则。

第五十三条对犯有过失行为的员工，视情节轻重，给予经济处罚和行政处分。经济处罚分为罚款，赔偿经济损失。行政处分分为警告、记过、记大过、撤职、辞退。对于员工的行政处分，务必在弄清事实、取得证据的基础上，按规定申报程序办理。

第五十四条对犯有以下过失行为的员工，分别给予以下罚款和赔偿经济损失的处罚。

1、以犯有以下过失行为的员工，每发现一次罚款10元：

上班迟到、早退或中途溜号在一小时之内的(超过一小时作旷工半天论处，超过四小时作旷工一天论处)；工作时非工作性窜岗、脱岗或有嘻闹、闲谈、看无关书报行为的；在要求禁烟的仓库等地随便吸烟的；乱丢烟蒂、果壳、纸屑；乱倒饭、菜、茶叶、乱扔杂物，随地吐痰等影响环境卫生的；攀折、损坏、挪用厂区树木、花草的；厕所、浴室、盥洗处用水后龙头不关的未经批准擅自留宿外来人员的；在员工宿舍私拉电线、安装电路、新加插座，不按时熄灯的；在营销和对外交往中，工作态度粗暴，有投诉反映并经核查确有其事的；有违反工艺操作规程和安全生产管理制度行为，但未造成不良后果的。

2、对犯有以下过失行为的员工，每发现一次，罚款50元；

当月上班迟到，早退累计已到达三次，第三次及其以上的；

旷工半天的；

工作器具、仓库材料、机电另部件等，不按规定存放的；

非电工人员，乱拉、乱开用电设备的；

非本设备操作人员，擅自动用该设备的；

在本公司范围内干私活的；

上班时睡觉、喝酒的(业务接待例外)；

多次违反工艺操作规程的安全生产管理制度，或违反情节严重，但未造成不良后果的；

在员工宿舍使用电炉及功率较大的电器具以及明火的；
门卫当班不严格执行门卫制度和巡查制度的。

- (1) 旷工一天的；
- (2) 谎报虚报考勤的；
- (3) 在禁烟禁火区未经主管领导同意，擅自明火的；
- (4) 非紧急状况，未经主管领导同意，动用消防器材的；
- (5) 非驾驶员或无证开铲车、汽车的；
- (6) 随意挪用、损坏设备或安全器材的；
- (7) 有赌博或打架斗殴行为的；
- (9) 因工作失职，造成财产受损或失窃500元以下的；
- (10) 发生产品的质量事故，造成废品或其他经济损失在500元以下的；
- (12) 占用、挪用本公司原材料、设备、工具、上班干私活的；

对违反(7)(8)(9)(10)(11)(12)各条的，还可酌情同时给予赔偿经济损失的处分。

第五十五条对以下严重违反劳动纪律的规章制度的员工，可酌情给予警告、记过、撤职、的行政处分，对情节严重的，可依法予以解雇，对于已经触犯治安管理处罚法或者刑法的，依法送交公安、司法机关处理。

- 1、有赌博行为，受罚款教育后仍不改的；

- 2、有行凶斗殴、盗窃及其他违法行为的；
- 3、损害企业形象的社会公德，给社会、本公司及他人造成不良影响或损害的；
- 4、擅自挪用本公司资金和财产、经教育不及时归还的；
- 5、玩忽职守，造成事故，使本公司财产或员工生命蒙受严重损失的；
- 6、无故旷工，经教育不改的；
- 7、经营违反本公司规章制度，屡教不改的；
- 8、有意损害公共财物的；
- 9、偷窃本公司、同事或客户钱物的；
- 10、触犯国家刑事法律的；
- 13、泄露或出卖商务，技术机密，使本公司经济和声誉蒙受重大损失的。

在给予上述行政处分时，可同时给予一次性罚款或降薪处理。

第十二章附则

第五十六条“手册”各条规定自发布之日起执行。

第五十七条本手册各条规定解释权属本公司。

各项目部：

为进一步规范企业用工制度，把劳动用工及工资支付纳入规范化管理，根据《劳动法》、《劳动力市场管理规定》、

《浙江省劳动力市场管理条例》及集团公司整合体系《劳务分包控制程序》、浙长城建司第劳（20__）35号、浙长建司人资（20__）31号等文件精神，结合分公司实际情况，特制订如下规定：

一、劳动用工管理

- 1、任何项目部选择劳务分包单位必须经集团评价合格的劳务分包名录内选择确定劳务分包单位同时分公司与劳务分包单位签订正式劳务分包合同。
- 2、各项目部根据劳务分包要求，督促协助劳务分包单位与劳动者签订劳务合同，办理暂住证，应及时建立劳务人员花名册，进行动态管理。
- 3、各项目部使用集团公司所属分公司人员时，必须及时办理借用手续，使用集团公司退休或社会退休人员必须经集团公司批准，签订退休返聘协议书，方可使用。
- 4、特殊工种必须持有劳动部门核发的上岗证，方可上岗，严禁使用无证、过期或无效上岗证上岗。
- 5、严禁劳务分包单位和项目部招用社会盲流或不满十六周岁的童工，从事繁重体力劳动不满十八周岁的劳动者。

二、工资支付管理

- 1、项目部，劳务分包单位必须严格履行劳动合同的各项条款，按月以法定货币形式支付劳动报酬，劳动报酬不得低于当地最低工资标准，不得拖欠民工工资。
- 2、劳务分包单位、项目部向分公司财务部门领取人工费时，必须凭劳务分包单位人工费发票，不得以其它形式领取人工费，否则财务部门有权拒绝。

3、项目部必须督促劳务分包单位对民工的工资发放管理，严格执行《浙江省企业工资支付管理办法》，分包单位未提供劳动者考勤表，工资发放清单，项目部不(予支付人工费。

三、项目部违反劳动用工及工资支付管理规定或被新闻单位及政府部门通报批评的，给企业形象造成影响的，将严厉查处并对项目部给予处罚。

四、本规定适用于分公司内部所有项目部。

五、本办法自发文之日起执行，如与集团公司有关文件相抵触的，以集团公司文件为准。

1、单位在与员工签订劳动合同时，应将工作过程中或工作内容变更时可能接触的职业病危害、后果、职业卫生防护条件等内容如实告知职工，并在劳动合同中写明，不得隐瞒。如各单位违反此规定，职工有权拒签劳动合同，各单位不得解除或终止原劳动合同。

2、员工有维护本单位职业卫生防护设施和个人职业卫生防护用品的权利和义务；发现职业病危害事故隐患及可疑情况，应及时向有关部门报告；对违反职业卫生和职业病防治法律法规以及危害身体健康的行为应提出批评、制止和检举，并有权提出整改意见和建议。

3、单位不得因员工依法行使职业卫生正当权利和职责而降低其工资、福利等待遇，或者解除、终止与其订立的劳动合同。

4、单位应到有资质的单位对从事接触职业病危害因素的作业人员进行上岗前、在岗期间、离岗、应急的职业健康检查。不得安排未进行职业健康检查的人员从事接触职业病危害作业，不得安排有职业禁忌症者从事禁忌的工作。

5、用人单位应根据新招聘及调换人员的职业健康体检结果，

以及职业健康体检单位检查建议安排相应工作。

6、对职业健康检查中查出的职业病禁忌症以及疑似职业病者，安排患者进行诊断、治疗，并进行观察。

7、用人单位应按规定建立健全职工职业健康监护档案，档案内容应包括：

(2) 劳动者从事职业病危害作业的工种、岗位及其变动情况；

(4) 历次职业健康检查的结果和职业病诊疗等个人健康资料。

8、用人单位应按国家有关规定妥善保存职业健康监护档案。

9、对在生产经营活动中遭受或者可能遭受急性职业病危害的职工应及时组织救治或医学观察，并记入个人健康监护档案。

10、如在体检中发现群体反应，并与接触有毒有害因素有关时，职业卫生管理部门（或者职业卫生管理人员）应及时组织作业场所职业卫生学调查，并会同有关部门提出防治措施。

11、所有职业健康检查结果及处理意见，单位均需如实记入职工健康监护档案，并在一个月内通知体检者本人。

12、单位应严格执行《女职工劳动保护规定》，及时安排女工健康体检。安排工作时应充分考虑和照顾女工生理特点，不得安排女工从事有害妇女生理机能的工作；不得安排孕期、哺乳期（婴儿一周岁内）女工从事对本人、胎儿或婴儿有危害的作业；不得安排生育期女工从事有可能引起不孕症或妇女生殖机能障碍的有毒作业。

来源：网络整理免责声明：本文仅限学习分享，如产生版权问题，请联系我们及时删除。

content_2());

劳动合同法调整的范围篇二

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。

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主义义务劳动，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20__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6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30日以书面形式通知劳动者本人：

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

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

第二十七条 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30日向工会或者全体员工说明情况，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6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减人员。

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，签定集体合同。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定；没有建立工会的企业，又职工推举的代表与企业签定。

第三十四条 集体合同签定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15日内未提出异议的，

集体合同即行生效。

第三十五条 依法签定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8小时、平均每周工作时间不超过44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1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1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3小时，但是每月不得超过36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1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。

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16周岁未满18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7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90天的产假。

第六十三条 不得安排女职工在哺乳未满1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，对规定的职业制度职业技能标准，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，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；
- (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、修养和疗养提供条件。

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，可以向人民法院提出诉讼。

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、用人单位代表方面的代表组成。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60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60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15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强制执行。

第八十四条 因签定集体合同发生争议，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15日内向人民法院提出诉讼。

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，对责任人员依照刑法有关规定追究刑事责任。

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16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15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、行政法规已规定处罚的，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。

劳动合同法调整的范围篇三

- 1、培训中心使用的劳务人员，由劳务派遣单位与员工签订劳务派遣合同。劳务派遣单位是用人单位，培训中心是用工单位。
- 2、被录用的所有员工，按《劳动合同法》规定，实行试用期。
- 3、所有员工在被聘用前须提供个人身份证、户口证明、无犯罪纪录证明、原用人单位出具的解除或终止劳动合同证明、个人档案等资料。员工若个人资料发生变化，应及时报人事部备案。
- 4、员工在试用期期满前，应当与劳务派遣单位签订劳务派遣合同，不愿签订劳动合同的，培训中心将立即与其终止劳务关系，并不须支付经济补偿金。
- 5、劳务派遣期限届满前30天，培训中心将以书面形式告之其是否继续劳务关系，员工应在15日内答复培训中心。
- 6、如员工在合同期内要求解除劳务关系或劳动合同，须按国家法定要求提前30日提交书面辞职报告，并工作至30日期满时方可办理有关手续离店。
- 7、员工在辞职前，必须坚守岗位，正常上班，否则按旷工处理。
- 8、员工有《劳动合同法实施条例》第十九条规定情形之一的，培训中心予以解除劳务关系。
- 9、劳务派遣人员有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的培训中心将其退回劳务派遣单位。劳务派遣单位可以与其解除劳动合同。

10、解除或终止劳动合同的员工以及被退回的劳务人员必须办清工作交接公物交接等一切手续方可离店；否则，培训中心将通过有关部门追究当事人的责任。

劳动合同法调整的范围篇四

下面是由劳动合同栏目小编整理的新劳动合同法实施细则，欢迎阅读。

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

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，应按照第三十九条、第四十条、第四十一条、第四十四条的规定办理。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。

1、劳动合同期限如何分类？

答：根据《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。

2、无固定期限劳动合同在什么情况下签订：

答：根据《劳动合同法》第十四条规定：无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条 和第四十条 第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

3、劳动合同应当具备哪些条款？

答：根据《劳动合同法》第十七条规定：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。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

4、劳动合同的试用期如何约定？

答：根据《劳动合同法》第十九条规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；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。

5、加班工资怎么计算？

答：根据《安徽省工资支付规定》第十六条：用人单位安排劳动者加班或者延长工作时间，应当按照下列标准支付劳动者加班或者延长工作时间的工资报酬：

(三)法定节假日安排劳动者工作的，支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的300%的工资报酬。

6、单位解除劳动合同应该怎样支付经济补偿？

答：根据《劳动合同法》第四十七条规定：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

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，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称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。

本月某日，周小姐致电12333热线咨询说：“我于2019年到某公司工作，当时公司未与我签定劳动合同，公司也未为我缴纳社会保险费。2019年和2019年公司两次更改企业名称、法人代表及营业执照，但我一直在公司工作，工作地点和工作

内容都没有变。2019年1月，现公司与我签定了为期一年的劳动合同，2019年2月，公司以合同到期为由与我解除了劳动关系，支付了三个月的经济补偿金。公司可以不计发我2019年至2019年工作期间的经济补偿吗？”

《劳动合同法实施条例》第十条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位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。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”据此，周小姐在前两个公司工作的时间应合并计算为现公司的工作年限。

劳动合同法调整的范围篇五

一、如何认定企业制订的规章制度的效力

（一）《劳动合同法》第19条规定：“用人单位根据《劳动法》第4条之规定，通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，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据”。

二、劳动者与两个以上用人单位建立用工关系，发生劳动争议如何处理

但是，这种观点受到越来越多的质疑，其中比较有代表性的论据就是《劳动合同法》第39条第1款第（4）项：“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（用人单位可以解除劳动合同）”。

不过在现阶段，绝大部分劳动法专家仍旧认为我国不适宜承认双重劳动关系。那么，如果劳动者已经与一个用人单位建

立劳动关系（包括下岗、内退职工）又到其他用人单位工作，与其他单位发生劳动纠纷，到底应如何处理呢？目前比较统一的意见是：如果双方签订了劳务协议，明确了各自权利义务，应当履行该协议，对劳动者要求工资、加班工资等请求，依法处理，对其要求按照《劳动合同法》的规定支付经济补偿金、赔偿金、签订劳动合同（包括无固定期限合同）等请求，不予支持；如果双方没有签订劳务协议，除社会保险、无固定期限劳动合同外，按照《劳动合同法》的规定执行。

三、经济补偿金的计算问题 《劳动合同法》第97条第3款对于经济补偿金的计算作出了规定：“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”

1、 经济补偿金的基数按离职前12个月的平均工资计算，不分段

1、 经济补偿的年限不分段，按照《劳动合同法》第47条的规定处理

四、赔偿金的计算问题

六、关于追索加班费的争议

（一） 举证责任

所谓加班，在实际中无外乎这几种情况：

1、 用人单位安排劳动者加班；

（二） 加班工资基数如何确定

六、有关社会保险争议

劳动合同法调整的范围篇六

-公司劳动保障规章制度

第一章总则

第一条为了使员工对本公司简况、工作要求、奖惩办法等规定的了解，在工作中能认真执行，以维护生产经营、工作、生活的正常秩序，保障员工的合法权益，特制订本手册。

第二条制订本手册的指导思想：以生产经营为中心，坚持把加强思想政治工作与必要的行政手段、经济手段结合起来，培养和造就一支有理想、有道德、有文化、有纪律的员工队伍，充分发挥他们的用心性和创造性，保证企业奋斗目标的实现。

第三条公司状况介绍。

第四条本手册适用本公司全体员工。

第二章员工的权利和义务

第五条员工务必热爱社会主义祖国，自觉遵守国家的政策、法规、法令。

第六条员工务必爱厂如爱家的意识，树立“我为公司，公司为我”的企业文化理念，关心和维护国家和企业的公共利益，忠于职守、快节奏、高质量地出色完成各项工作任务。

第七条员工务必努力学习政治，学习科学文化知识，不断提高政治、文化、技术、业务水平。

第八条员工务必遵守本公司制订的各项规章制度，对规章制度不一样意见的推荐，能够在执行制度的指令的前提下，向有关部门直至厂长提出。

第九条员工对企业工作的企业管理人员的工作有进行评议和提出批评、推荐的权力，对管理人员的违法违章和失职行为有申诉、控告或检举的权利。

第十条员工可按本公司制度规定，享受劳动、工资、福利等各项权利的待遇。

第三章 劳动合同

第十一条本公司实行劳动合同制度，凡本公司员工均应签订劳动合同。

第十二条劳动合同由公司与员工本人签订，员工应仔细阅读和了解劳动合同文件资料，同意后方可签字。劳动合同一经签订产生法律效率。

第十三条新员工招聘，按招聘岗位的基本要求，坚持全面考核，择优采用，并执行1-6个月的试用期。试用期内发现不贴合用工条件，可即时辞退。

第十四条员工要求辞退或企业解聘员工，除违规违纪、违法原因可即时辞退外，其余，均应提前一个月通知对方，并不折不扣地办好档案、财物、技术资料等的清理交接工作。

第十五条劳动合同期满，企业生产经营需要，员工本人同意，能够续签劳动合同。

第十六条家住外地员工，签订劳动合同时，应出具“身份证”、“外来人员务工”和“计划生育”证明。

第四章工作纪律

第十七条员工应自觉遵守劳动纪律，按时上下班，不准旷工、迟到、早退、工作时间不准擅离工作岗位和做与工作无关的事。

第十八条员工应无条件从工作分配、调动的指挥。

第十九条员工务必高度集中精力，认真负责地进行工作，把好工作质量关，节约原材料，爱护设备、工具等一切公共财物。

第二十条员工应自觉遵守礼貌生产、礼貌办公的制度规定，经常持续工作地环境的整洁，维护企业良好形象。第二十一条员工应忠诚企业，保守本公司的技术、商务等机密。

第五章考勤和请假制度

第二十三条上下班作息时间，根据生产经营实际需要和季节变换，由厂部作出决定，并发书面通知执行。第二十四条考勤工作各部门自行负责进行。各部门负责人或负责人指定的考勤员，务必对考勤的正确性负责。第二十五条考勤资料包括：出勤、病事假、迟到、早退、旷工、工伤、加班、公出等项目。

第二十六条考勤记录表，由表勤员每一天按时正点考勤，班中、班后考勤，并准确填好记录表，经部门负责人签字后，在次月二日前连同各种假条或有关证明，交财务作为核发工资和扣罚款的考勤依据。

第二十七条员工因病、因事请假，务必先提出书面申请，经所在部门负责人审核批准(急病、急事可事后补办请假手续)，假期不发工资、午餐补贴。

第二十八条员工因工受伤，需要休息，务必由事故发生部门写出书面报告，经厂办公室审核，确定工伤性质和伤残程度，报请厂长同意签字后，方可按工伤有关规定处理。

凡未按上规定办妥请假手续而不上班者，一概以旷工论处。

第六章 工资福利

第二十九条员工工资按职务、职称、生产技能、业务水平，工作表现、贡献大小，由本公司自行确定实施办法。实行计时工资(月薪制)的员工，工资多少在劳动合同中予以明确。实行计件工资的员工，工资多少按计件考核办法，与劳动效率或经济效益挂钩。

第三十条全厂的工资管理由厂办公室、财务部具体负责，每月依据各人和考勤实绩，由财务造册报厂长批准发放。公司的发工资日为次月五日。

第三十一条本公司将根据企业经济效益和个人实际表现。不定期地调整工资，工资水平坚持在企业经济发展的基础上逐步提高。

第三十二条本公司实行最低工资保障制度，最低工资的具体标准，按所在地政麻劳动部门规定执行。第三十三条员工可离受每年七天法定有薪假日，元旦一天，春节三天，国际劳动节一天，国庆节二天。第三十四条员工可享受午餐补贴，补贴以出勤天计发，每月与工资一齐发放。

第三十五条本公司免费为员工带给宿舍，住宿员工务必遵守“员工宿舍管理规定”。(附后)

第三十六条本公司将随着经济发展，实力增强，在承受潜力许可的前得下，逐步建立医疗保险制度，使员工在年老、患病、工伤、待业、生育状况下获得帮忙和补助。

第七章培训

第三十七条所有员工均需理解本公司政治和业务技术培训。

第三十八条凡经厂批准，受本公司指派赴厂外培训，进修的员工，占用的上班时间不计缺勤，取得合格证书后，学费给予报销。员工自行联系的培训、进修、不得占用工作时间，学费全部自负。

第三十九条经本公司培训的员工，如合同期未满，中途自动离职者，按双方签订相关协议执行。

第八章安全质量

第四十条企业安全生产工作由厂长全面负责，对出现重大事故的部门，应根据情节和损失程度，严肃追究职责人的有关领导的职责，并予以必要的经济处罚或行政处分。

第四十条员工在工作过程中，务必严格执行各项安全操作规程，爱护并正确使用劳动防护用品和安全灭火设施，不准违章指挥，不准违章作业。

第四十二条加强对易发事故的动火作业、起重作业、电线电缆器作业部位和工种的安全管理和安全教育，建立安全职责制度，开展定期的安全检查，发现事故苗头，务必立即查找原因并采取整改措施。

第四十三条加强现场生产全过程，包括作业准备过程，辅助生产过程的交付服务过程的产品质量管理。严格按工艺要求施工，发生产品质量事故，要坚持按照“三不放过”的原则(即事故原因不清不放过，事故职责不追职责未追究得理不放不定期，整改措施不制订不放过)进行严肃处理。

第四十四条做好产品质量售后服务工作，建立货主要调查访

问制度，对客户提出的意见，做到条条有着落，有答复、有整改、有记录。

第九章治安管理

第四十五条门卫值班应严守岗位，坚持夜间巡查，发现事故苗头或形迹可疑的人和事，应及时报告有关部门或厂部领导。

第四十六条加强财务现金、仓库和食堂物品、员工宿舍的管理，切实做好安全防范工作。

第四十七条员工务必遵守国家法律法规，不准打架斗殴和辱骂他人；不准无理取闹，扰乱正常的工作和生活秩序；不准赌博；不准偷挪公物，损坏设备；不能偷挪他人财物或私拿私拆他人信件、电报等邮件。

第十章卫生守则

第四十八条办公室、营业部、生产车间应做到布局合理。物品摆放整齐，地面洁净无杂物，通道畅通无阻。第四十九条禁止随地吐痰、乱扔果皮、纸屑、烟蒂；禁止向水池内洗盥室乱倒饭菜、茶叶、杂物、；禁止在墙上和所有设备设施上乱写、乱画、乱涂，乱挂；禁止穿拖鞋，赤膊上班。

第五十条不准任意攀摘、损坏、挪用厂区周围的绿化带、花草、树木。

第五十一条各部门工作场卫生，应由本部门员工负责包干，发现卫生包干区域内有不卫生、不整洁现象时，要立即清扫。

第十一章奖惩制度

第五十二条本公司对全体员工实行有功者奖，有过者罚，奖罚分明制度。奖励坚持精神鼓励和物质鼓励相结合的办法。

对犯有过失的员工，坚持思想教育和处罚相结合的原则。

第五十三条对犯有过失行为的员工，视情节轻重，给予经济处罚和行政处分。经济处罚分为罚款，赔偿经济损失。行政处分分为警告、记过、记大过、撤职、辞退。对于员工的行政处分，务必在弄清事实、取得证据的基础上，按规定申报程序办理。

第五十四条对犯有以下过失行为的员工，分别给予以下罚款和赔偿经济损失的处罚。

1、以犯有以下过失行为的员工，每发现一次罚款10元：

上班迟到、早退或中途溜号在一小时之内的(超过一小时作旷工半天论处，超过四小时作旷工一天论处)；工作时非工作性窜岗、脱岗或有嘻闹、闲谈、看无关书报行为的；在要求禁烟的仓库等地随便吸烟的；乱丢烟蒂、果壳、纸屑；乱倒饭、菜、茶叶、乱扔杂物，随地吐痰等影响环境卫生的；攀折、损坏、挪用厂区树木、花草的；厕所、浴室、盥洗处用水后龙头不关的未经批准擅自留宿外来人员的；在员工宿舍私拉电线、安装电路、新加插座，不按时熄灯的；在营销和对外交往中，工作态度粗暴，有投诉反映并经核查确有其事的；有违反工艺操作规程和安全生产管理制度行为，但未造成不良后果的。

2、对犯有以下过失行为的员工，每发现一次，罚款50元；

当月上班迟到，早退累计已到达三次，第三次及其以上的；

旷工半天的；

工作器具、仓库材料、机电另部件等，不按规定存放的；

非电工人员，乱拉、乱开用电设备的；

非本设备操作人员，擅自动用该设备的；

在本公司范围内干私活的；

上班时睡觉、喝酒的(业务接待例外)；

多次违反工艺操作规程的安全生产管理制度，或违反情节严重，但未造成不良后果的；

在员工宿舍使用电炉及功率较大的电器具以及明火的；

门卫当班不严格执行门卫制度和巡查制度的。

(1)旷工一天的；

(2)谎报虚报考勤的；

(3)在禁烟禁火区未经主管领导同意，擅自明火的；

(4)非紧急状况，未经主管领导同意，动用消防器材的；

(5)非驾驶员或无证开铲车、汽车的；

(6)随意挪用、损坏设备或安全器材的；

(7)有赌博或打架斗殴行为的；

(9)因工作失职，造成财产受损或失窃500元以下的；

(10)发生产品的质量事故，造成废品或其他经济损失在500元以下的；

(12)占用、挪用本公司原材料、设备、工具、上班干私活的；

对违反(7)(8)(9)(10)(11)(12)各条的，还可酌情同时给予赔

偿经济损失的处分。

第五十五条对以下严重违反劳动纪律的规章制度的员工，可酌情给予警告、记过、撤职、的行政处分，对情节严重的，可依法予以解雇，对于已经触犯治安管理处罚法或者刑法的，依法送交公安、司法机关处理。

- 1、有赌博行为，受罚款教育后仍不改的；
- 2、有行凶斗殴、盗窃及其他违法行为的；
- 3、损害企业形象的社会公德，给社会、本公司及他人造成不良影响或损害的；
- 4、擅自挪用本公司资金和财产、经教育不及时归还的；
- 5、玩忽职守，造成事故，使本公司财产或员工生命蒙受严重损失的；
- 6、无故旷工，经教育不改的；
- 7、经营违反本公司规章制度，屡教不改的；
- 8、有意损害公共财物的；
- 9、偷窃本公司、同事或客户钱物的；
- 10、触犯国家刑事法律的；
- 13、泄露或出卖商务，技术机密，使本公司经济和声誉蒙受重大损失的。

在给予上述行政处分时，可同时给予一次性罚款或降薪处理。

第十二章附则

第五十六条“手册”各条规定自发布之日起执行。

第五十七条本手册各条规定解释权属本公司。

劳动合同法调整的范围篇七

固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

2. 无固定期限劳动合同

无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

有以下情形之一，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：

(1) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(3) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有该法规定例外情形的，续订劳动合同的(本条中的“二次”以2020年1月1日之后起算)。

3. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同

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，可订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

试用期的规定

1. 约定次数。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。
2. 期限。劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月；以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。
3. 试用期的工资。不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

劳动合同的解除、无效

1. 劳动合同的解除

(1) 劳动者解除劳动合同

劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同；劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。用人单位在违反法律法规的规定损害劳动者权益等情况下劳动者可以解除劳动合同。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。劳动者可以不经通知用人单位立即解除劳动合同。

(2) 用人单位解除劳动合同

用人单位在劳动者严重违反用人单位规章制度等情况下可以解除劳动合同。

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。

有以下情形，用人单位不得解除劳动合同：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；患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期的；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；法律、行政法规规定的其他情形。

2. 劳动合同无效

以下劳动合同无效或者部分无效：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；用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；违反法律、行政法规强制性规定的。劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。