

劳动合同法劳动关系 劳动合同法解读(实用5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。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。

劳动合同法劳动关系篇一

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。

【解读】本条是关于劳动关系三方机制的规定。

劳动关系三方协商机制，也称劳动关系三方原则。根据国际劳工组织1976年144号《三方协商促进国际劳工标准公约》规定，三方机制是指政府(通常以劳动部门为代表)、雇主和工人之间，就制定和实施经济和社会政策而进行的所有交往和活动。即由政府、雇主组织和工会通过一定的组织机构和运作机制共同处理所涉及劳动关系的问题，如劳动立法、经济与社会政策的制订、就业与劳动条件、工资水平、劳动标准、职业培训、社会保障、职业安全与卫生、劳动争议处理以及对产业行为的规范与防范等。三方机制协商劳动关系的机制或者说手段，是市场经济国家的通行做法，是“舶来品”，我们搞市场经济，也需要学习它，借鉴它。在计划经济条件下，劳动者与国家的利益是一体的，主要依靠行政手段调整劳动关系。随着改革开放的深入和社会主义市场经济体制的逐步建立，国家、企业、职工三方利益格局日益明晰，企业劳动关系发生了深刻的变化。在这种新形势下，依靠单一的

行政手段调整劳动关系，显然与市场经济的变化不相适应。协调劳动关系已不仅仅是劳动保障部门的事情，通过政府、工会、企业组织建立三方协调机制已成为在市场经济条件下，保护稳定和谐的劳动关系和社会安定的必然选择。我国于1990年批准了国际劳工组织通过的《三方协商促进贯彻国际劳工标准公约》。2019年10月27日新修正的工会法第三十四条规定对三方机制作了规定，即：“各级人民政府劳动行政部门应当会同同级工会和企业方面代表，建立劳动关系三方协商机制，共同研究解决劳动关系方面的重大问题。”这是目前我国推行三方协商制度的主要法律依据。2019年8月，劳动和社会保障部、全国总工会、中国企业联合会联合宣布，国家将全面启动劳动关系三方(国家、企业、职工)协商机制，以协商的形式解决劳动关系中存在的各种问题。目前全国省级和市一级的三方机制已经基本建立。三方机制正逐步向县(市、区)和产业一级延伸，全国将建立多层次的社会层面的三方协调机制三方机制与劳动合同制度、集体合同制度一起构成了稳定、协调和规范劳动关系的机制。

三方机制应当由三方组成，即由代表政府的劳动行政部门、代表职工地方总工会和代表用人单位的企业代表组织(企业联合会、企业家协会、商会等)。三方协商机制，实际上是一种平等对话的机制。政府、企业组织和工会组织三方的职能不能替代，各有侧重和相互独立，相互没有隶属关系，切实代表基层组织和会员的利益。

1. 政府代表。工会法中明确规定政府劳动行政部门是政府的代表。一直以来，我国参加国际劳工大会的政府代表也是劳动行政部门。由此可以看出，劳动关系三方代表中政府代表应该由政府劳动行政部门担任。

2. 企业组织代表。计划经济时期，全国各地建立了企业联合会(企业家协会)，应该说该组织代表的是国有企业。随着新建企业的迅猛发展，企业所有制形式呈现多元化，企业组织形式也呈现多元化，民间的商会、个体经营者协会、青年企业

家协会、女企业家协会等相继出现，作为企业方代表，它们都可以成为三方协商机制的一方。目前，在中央层面，还是由中国企业联合会作为企业方代表。

3. 职工代表。由于三方机制是协商劳动关系方面的重大问题，它超出了具体企业的范围。因此，代表职工参加三方机制的是各级总工会。

根据工会法和本法的规定，三方机制解决的是劳动关系方面的重大问题。如劳动就业、劳动报酬、社会保险、职业培训、劳动争议、劳动安全卫生、工作时间和休息休假、集体合同和劳动合同等。

社会主义市场经济体制的建立与完善，对劳动关系的调整提出了与其相适应的客观要求，因此，在企业从实行劳动合同制度到开展集体协商、签订集体合同，这些符合市场经济要求的法律制度，都是为了更好地调整企业的劳动关系，促进职工队伍的稳定和劳动关系的和谐，以保证经济建设的健康和持续发展。目前，我国劳动关系出现许多新问题，如就业压力大，劳动关系紧张，群体性突发事件增多、用人单位拖欠克扣劳动者工资、不为职工按时足额缴纳社保金、任意延长工作时间、非法收取劳动者押金等。协调劳动关系，一方面，要靠落实劳动合同制度，实行集体协商制度和集体合同制度。但是，仅在企业范围内推行集体协商和实行集体合同制度是不够的，从协调劳动关系的整个社会化发展要求来看，还需要建立起能够促进劳动关系协调与稳定的发展的三方机制。用三方协商机制来体现对更高层次上的劳动关系协调作用，促进各方利益主本的相对一致性，以达到三方共同利益和目标的实现。建立三方协商机制不仅不会取代和削弱企业劳动关系双方通过协商签订的集体合同的主体地位，更不会破坏企业建立起来的劳动关系的协调机制，反之，当三方协商机制的作用发挥出来的时候，它会积极引导双方更好地实现其签订的集体合同和协议，会指导帮助企业双方更好地通过协调机制来达到双方的目标。从这个意义上讲，建立有中

国特色的劳动关系三方协商机制是我国社会主义发展的必然要求。

劳动合同法劳动关系篇二

相关案例：

顾老伯退休后到一家公司帮着做行政工作，不久前因与公司负责人发生争执而离开公司。顾老伯以公司没有提前30天通知他解除劳动关系为由，向法院起诉要求公司赔偿他一个月工资的“代通金”及合同剩余9个月的工资损失共计2万元。日前，长宁区法院一审判决驳回了顾老伯的诉讼请求。

顾老伯于2019年退休。2019年5月，顾老伯到被告公司从事行政工作，双方陆续签订过几份劳动合同。去年8月31日，顾老伯与公司负责人因为工作上的事发生争执，顾老伯随即办理移交手续离开公司。今年3月，顾老伯向法院起诉，要求公司赔偿他一个月工资的“代通金”及合同剩余9个月的工资损失共计2万元。顾老伯认为，他是遭到公司负责人的口头辞退才离开公司的，公司应当给予赔偿。而公司方面则表示，争执发生后顾老伯随即自行离职，公司并没有辞退他，不同意他的诉讼请求。

法庭认为，根据劳动合同法的相关规定，本案原、被告之间的纠纷不适用以劳动合同法调整。本案原告是领取退休金的人员，应当按照劳务关系处理。同时，顾老伯认为自己被公司口头辞退，但没有提供证据证明自己的说法。因此，顾老伯要求被告支付未提前30天通知解除劳动关系的替代通知期工资2019元的诉讼请求，缺乏法律依据，法庭不予支持。

而2019年8月31日之后，顾老伯没有再去公司上班，他要求被告赔偿之后9个月的工资损失1.8万元的诉讼请求，也就缺乏事实根据，法庭也不予支持。

小贴士：发生劳动争议该找谁管

离退休人员与用人单位发生争议的处理，也可以分为三种情况：

离退休人员与用人单位发生工资待遇争议，属于劳动争议仲裁委员会受案范围的，劳动争议仲裁委员会应予受理。

离退休人员与用人单位发生解除协议的争议，可以依一般民事争议处理。

离退休人员在工作过程中遭受伤害事故而发生的损害赔偿争议，应当作为普通民事案件，直接向人民法院起诉。

劳动合同法劳动关系篇三

公司合并是指两个或两个以上公司通过法定程序合并成为一个公司的行为。公司合并是一项复杂综合的企业重组变更程序，涉及《公司法》、《公司登记管理条例》、《物权法》、《合同法》以及《税法》、《企业会计准则》等法律法规和规章制度。

一、公司合并两种形式

根据《公司法》相关规定，公司合并可以采取吸收合并和新设合并两种方式。所谓吸收合并也称存续合并，是指两个或两个以上的公司合并时，其中一个公司吸纳其他公司继续存在，参加合并的其他公司随之解散；所谓新设合并也称解散合并，是指在公司合并时，参加合并的各公司全部解散，共同联合创立一个新公司。

二、公司合并的法律程序

公司合并是公司的重大事项，不仅涉及股东的利益，而且涉及债权人的利益，因此必须严格的依照法律程序进行。具体操作程序如下：

（一）公司权力机构作出关于公司合并的决议

根据《公司法》和公司章程的有关规定，公司合并应先由公司董事会拟定合并方案，然后提请股东会批准。公司合并是公司的重大决策，必须经公司的权力机构批准，否则不能合并。

（二）参加合并的各公司编制资产负债表和财产清单

根据《公司法》相关规定，公司合并要求参加合并的各公司编制资产负债表和财产清单，这既是签订合并协议的基础，也是对合并后的公司主张自己的财产权利和管理合并后的公司资产的依据。

（三）签订合并协议

合并协议是公司合并过程中的核心法律文件，基本应当包括参与合并各公司的基本情况，合并后存续公司或新设公司的名称、性质、住所，合并各方的资产状况及其处置方法，合并各方债权债务的处理，新设公司或存续公司股份总数、种类及各股份数额或股份增加数额，股份的转换方式，合并合同或存续公司的股东，公司章程的拟定或修改，不同意参与合并的股东的退股和收购，以及合并以后新公司或存续公司的组织机构产生办法等事项。

（四）通知债权人和合并公告

根据《公司法》关于公司合并的有关规定，公司应当自作出合并决议之日起10日内通知债权人，并于30日内在报纸上公告。如果不通知债权人和进行公告的，将受到主管部门的罚

款处罚。

（五）根据债权人的要求偿还债务或提供担保

根据《公司法》有关规定，合并公司通知债权人或债权人通过公告得知合并的，债权人有权要求合并公司清偿债务或提供担保，如果合并公司不能清偿债务或提供担保的，公司则不能合并。

（六）公司注销登记

在公司合并情况下，无论是采取存续合并还是新设合并，必然会有公司因解散而注销。这需要根据《公司法》的规定和公司登记主管部门的要求进行公司注销登记，且该注销还包括公司的组织机构、税务、银行、海关、外汇等内容。

（七）变更登记或新设登记

根据《公司法》和《公司登记管理条例》有关规定，在公司合并的情况下，如果采取存续合并的方式需要对存续公司完成变更登记，如果采取新设方式合并需要完成新公司的设立登记。变更登记或新设登记都需要依据公司登记主管部门的要求提供完备的材料。

以上是公司合并的法律程序，由于公司的合并涉及多方的主体利益和资产变动，需要签订各种协议，比如因为公司合并导致债权债务的主体变更，应该根据《公司法》和《合同法》签订相关协议，再如公司合并后的税务、财务会计等必须符合相关法律法规和规章制度的要求，因此公司合并需要做大量而细致的法律工作。

北京市中银律师事务所济南分所

11月15日

劳动合同法劳动关系篇四

第七条 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。

【解读】本条是关于用人单位与劳动者建立劳动关系的规定。

用人单位是指依法招用和管理劳动者，形成劳动关系，支付劳动报酬的劳动组织。根据本法的规定，本法的用人单位包括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；国家机关、事业单位、社会团体以及劳务派遣单位。劳动者是指达到法定年龄，具有劳动能力，并实际参加社会劳动，以自己的劳动收入为生活资料主要来源的自然人。劳动关系是指劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立的社会经济关系。从广义上讲，生活在城市和农村的任何劳动者与任何性质的用人单位之间因从事劳动而结成的社会关系都属于劳动关系的范畴。本法所称的劳动关系，是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。劳动关系的一方(劳动者)必须加入某一个用人单位，成为该单位的一员，并参加单位的生产劳动，遵守单位内部的劳动规则；而另一方(用人单位)则必须按照劳动者的劳动数量或质量给付其报酬，提供工作条件，并不断改进劳动者的物质文化生活。劳动关系的基本内容包括劳动者与用人单位之间的工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动安全卫生、规章制度、劳动保险、职业培训等。此外，与劳动关系密切联系的关系还包括劳动行政部门与用人单位、劳动者在劳动就业、劳动争议和社会保险等方面的关系，工会与用人单位、职工之间因履行工会的职责和职权，代表和维护职工合法权益而发生的关系等。本条规定了劳动关系的建立时间和建立职工名册备查两项内容。

自用人单位招用劳动者从事劳动合同约定的工作之日起，劳动关系即确立。双方可以就按照约定享受权利和履行义务，接受劳动法律、法规的约束。

对于与本单位建立劳动关系的劳动者，用人单位应当建立职工名册，以备劳动行政部门查看。职工名册一般包括劳动者的姓名、性别、民族、出生年月、文化程度、政治面貌、职务、级别等内容。建立职工名册，对于用工管理、解决劳动争议、统计就业率和失业率等都有着很大帮助，同时也便于劳动行政部门行使劳动监察职责。

劳动合同法劳动关系篇五

赵增辉

对于劳动关系与雇佣关系的关系及法律适用，是学界纷争不止的话题。其中，影响较大的观点有“包容说”和“区别说”。包容说认为，劳动关系是雇佣关系的特殊表现形式，劳动关系应从属于雇佣关系。区别说则认为二者“井水不犯河水”。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》（下称《解释》）第9条第2款指出：“前款所称‘从事雇佣活动’，是指从事雇主授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动。雇员的行为超出授权范围，但其表现形式是履行职务或者与履行职务有内在联系的，应当认定为‘从事雇佣活动’。”

显然，《解释》采取的是包容说。该解释第11条第1款、第2款规定：“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的，赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任，也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后，可以向第三人追

偿。”“雇员在从事雇佣活动中因安全生产事故遭受人身损害，发包人、分包人知道或者应当知道接受发包或者分包业务的雇主没有相应资质或者安全生产条件的，应当与雇主承担连带赔偿责任。”紧接着在第3款规定：“属于《工伤保险条例》调整的劳动关系和工伤保险范围的，不适用本条规定。”⁽¹⁾《解释》传递了这样的信息：劳动关系在本质上其实还是雇佣关系，因其具有某些特殊性，国家加强了对这类关系的干预程度，具体表现为由专门法律进行单独调整。

需要特别指出的是，对劳动关系和雇佣关系分别适用不同的法律法规只是原则性规定，而不是绝对的。根据《解释》第12条之规定，属于《工伤保险条例》调整范围的，无论用人单位是否为劳动者建立工伤保险关系，雇员或者其近亲属都既可以根据《工伤保险条例》获得救济，同时，也可以要求第三人承担民事责任。这样，赔偿权利人可以获得双重赔偿。需要注意的是，只有第三人造成雇员工伤时，雇员或者其近亲属才可以获得双重赔偿。如果雇员的工伤没有第三人行为的加入，则只能按照《工伤保险条例》进行处理。

基于以上分析，可以认为：凡法律规定应由劳动法律调整的雇佣关系，称之为劳动关系并由劳动法律进行调整；凡法律未作此特别规定的雇佣关系，称之为（一般）雇佣关系并由民事法律进行调整。在有特别规定的情形下，民法中的相关规定具有补充适用的性质。