

2023年新劳动合同法出台后所引发的争议 新劳动合同法解读(模板5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？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

新劳动合同法出台后所引发的争议篇一

- 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、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。

三、劳动法相关问题解答

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。

延伸阅读：

案例分析

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？”

分析：

《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。

新劳动合同法出台后所引发的争议篇二

问：劳动者是否有权自由辞职？

法条解读：劳动者有权自由辞职，不必支付违约金

律师解读：根据旧的《劳动法》规定，劳动合同应该含有违反劳动合同的责任条款，因此，劳动合同中普遍约定了提前解除劳动合同的违约责任，包括劳动者主动辞职的违约责任。1999年颁布的《厦门市劳动管理规定》还明确规定：劳动合同没有约定违约责任的，每少履行1年合同期，向对方支付相当于劳动者2个月工资的违约金。

但是，新的《劳动合同法》明确规定：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，合同范本《劳

劳动合同法分析》。该条款中的“可以”，意味着“有权”；而且，《劳动合同法》在删除了《劳动法》规定的“违反劳动合同的。责任条款”的同时，还明确规定，除了针对专项培训服务期和竞业禁止义务，“用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金”。因此，本案如果发生在新法实施之后，林清就没必要支付违约金而可以自由辞职。

问：“见习生”能随意解雇吗？

法条解读：试用期内，不得随意解除劳动合同

律师解读：在试用期制度上，《劳动合同法》和旧的《劳动法》有一些不同，主要有这些方面，《劳动合同法》规定：

一、以完成一定工作任务为期限，或者合同期限不满三个月的，不得约定试用期；

二、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；

三、同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期；

五、用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

新劳动合同法出台后所引发的争议篇三

宁金管〔〕62号

各有关单位：

住房公积金制度是住房保障体系的重要组成部分，关系到广大职工的切身利益，是民生工程中的一项重要内容。住房公积金的缴存是住房公积金制度建设的基础，国务院《住房公

《住房公积金管理条例》规定“单位录用职工的，应当自录用之日起30日内到住房公积金管理中心办理缴存登记”。根据国务院条例和《南京市住房公积金管理条例》等有关规定的法制化要求，经南京住房公积金管理中心、市人力资源和社会保障局会商，南京住房公积金管理委员会研究并报南京市人民政府同意，从10月12日起住房公积金缴存列入全市劳动合同格式文本，进一步明确了单位和职工缴存住房公积金的义务，完善了住房公积金的缴存规定。现将相关要求通知如下：

一、各用人单位要牢固树立法制意识，认真贯彻执行国务院《住房公积金管理条例》和《南京市住房公积金管理条例》，严格按照劳动合同格式文本与职工签订住房公积金缴存条款，凡与职工建立劳动关系的，必须为职工建立住房公积金制度，切实保障广大职工享受住房公积金合法权益。

二、广大职工要自觉履行住房公积金缴存义务，主动与用人单位协商约定住房公积金缴存条款，享受住房公积金制度优越性，依靠利用住房公积金制度解决自身和家庭住房困难，维护自身权益。

三、各级住房公积金管理部门要严格按照国务院《住房公积金管理条例》和《南京市住房公积金管理条例》规定，认真履行职责，在各级职能部门的支持配合下，加强监督检查，加大执法工作力度，积极开展住房公积金缴存执法，依法惩处违规单位，确保住房公积金缴存列入劳动合同文本得到贯彻执行，切实维护广大职工的合法权益。

附件：南京市劳动合同书

南京住房公积金管理中心

二〇一一年十月二十日

甲方(单位)全称单位类型法定代表人（或负责人）

登记注册地邮编实际经营地邮编劳动保障证号组织机构代码
证号联系部门联系人联系电话

乙方(职工)姓名性别文化程度出生年月在本单位工作起始时间

南京市人力资源和社会保障局制

根据《中华人民共和国劳动合同法》及有关法律法规规定，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，签订本劳动合同，并承诺共同遵守：

一、劳动合同期限

甲乙双方约定采用下列第（ ）种方式确定劳动合同期限

(1) 固定期限劳动合同：自年月日起至年月日止。合同期满，经双方协商一致可以续订；双方或一方不愿续订的，本合同终止。若乙方出现《劳动合同法》第四十二条情形之一的，本合同依照第四十五条规定顺延至情形消失时终止。

(2) 无固定期限劳动合同：自年月日起。乙方符合《劳动合同法》第十四条规定情形之一，并提出或同意签订无固定期限劳动合同的，双方应当订立无固定期限劳动合同。

(3) 本合同自年月日起始，以完成工作任务为合同终止时间（该工作为甲方事先确定并且完成目标是确切具体的）。

二、工作内容和工作地点

1、工作内容：甲方安排乙方在岗位从事工作。甲方安排乙方从事工作的内容和要求应当符合国家制定的劳动基准。

2、工作地点： 。

3、乙方应当提高职业技能，按相关标准及甲方依法制订并公示的劳动规章和合同约定履行劳动义务。

三、工作时间和休息休假

1、工作时间：乙方的岗位实行（标准、综合计算、不定时）工时工作制。其中，标准工时工作制度为（常白班、班运转工作制），每天工作小时，每周休息日为。实行综合计算工时工作制或不定时工时工作制的岗位（工种），应当经甲方报经劳动行政部门批准。

2、乙方享有法定休息休假权利，乙方具体休息办法和时间按甲方规定由双方商定。甲方因工作需要安排乙方延长工作时间或在节假日加班的，应与工会和乙方协商同意，依法支付加班加点工资，或按规定安排补休。

3、乙方休息休假期间的工资支付或扣减办法按国家相关规定执行。

四、劳动报酬

1、每月日为甲方工资发放日，工资发放形式为（现金直接发放、委托银行发放），乙方的工资标准采用下列第方式确定：

（1）月薪制：每月为元，具体办法按照甲方依法制订的相关规定执行。加班加点工资按国家规定的加班工资的计发基数标准计算。

（2）基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法：乙方的基本工资为每月元（实行年薪制的每月预付工资为元）；绩效工资考核发放办法按乙方的业绩和甲方依法制订的相关规定考核确定。

（3）计件工资制：计件工资的劳动定额管理按照甲方依法制

订的相关规定，乙方的定额单价为元。甲方确定、调整劳动定额的标准应当保证本单位与乙方同岗位90%以上的劳动者在法定工作时间内能够完成。超过法定工作时间及标准以外劳动定额，应当按照法定加班工资的标准计算计件工资。

（4）其他工资分配形式：

2、乙方从事可能产生职业病危害的岗位工种、夜班劳动、高温等作业的津贴、补贴，按国家和甲方有关规定或集体合同执行。

3、甲方向乙方支付工资时，必须出具工资清单，包括乙方姓名、发放时间、应付工资、实发工资、代扣和扣减工资等项目内容，由乙方签字确认。

4、甲方应当根据本单位的经济效益增长情况、当地政府发布的工资指导线、工资指导价位等标准，通过工资集体协商以及工资正常增长制度，合理增加乙方工资报酬。

五、社会保险

1、自劳动关系建立之月起，甲乙双方应当依法参加社会保险，按时足额申报缴纳社会保险费，其中乙方应缴纳的社会保险费由甲方代扣代缴。

2、甲方应当每年至少一次向本单位职工代表大会或本单位住所的显著位置公布本单位和个人全年社会保险费缴纳情况，接受乙方监督。

3、合同履行期间，乙方依法享受国家规定和双方约定的福利待遇。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

1、甲方保证执行国家关于特种作业、女职工和未成年工特殊保护的规定，对可能产生职业病危害的岗位向乙方履行如实告知义务，对乙方进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的伤亡事故，减少职业病危害。乙方从事有职业危害作业的，甲方应当定期为乙方进行健康检查，并在乙方离职前进行职业健康检查。

2、甲方承诺，为乙方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。乙方应当严格遵守国家和甲方规定的劳动安全规程和标准。

3、甲方及其管理人员应当保障乙方在工作场所内的生命安全和身体健康。乙方有权拒绝甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，并不视为违反本合同。乙方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。

4、乙方因工作遭受事故伤害或患职业病，甲方应当负责及时救治，并按规定为乙方申请工伤认定和劳动能力鉴定，保障乙方依法享受各项工伤保险及相关待遇。乙方患病或非因工负伤，甲方保证其享受国家规定的医疗期和相应的医疗待遇。

七、其他约定条款

1、试用期：乙方试用期自年月日起至年月日止，试用期乙方的工资待遇为元/月（或合同约定工资的%）。

2、培训服务期：乙方由甲方出资进行专业技术培训的，双方可依法约定服务期；乙方违反服务期约定，承担的违约金不超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。双方约定的培训和服务期协议为本合同的附件。

3、保密和竞业限制：乙方依法负有保守甲方商业秘密和知识产权的义务。乙方的保密范围为：，竞业限制的范围，竞业限制的区域为，竞业限制期限为月。竞业限制期间，甲方按

月向乙方支付经济补偿元。双方约定的保密和竞业限制协议为本合同附件。

4、其他约定：

(1) 甲乙双方应依据国务院《住房公积金管理条例》等有关规定缴存住房公积金，其中乙方应缴存的住房公积金由甲方代扣代缴。

八、本合同履行过程中，若甲方变更名称、法定代表人或者主要负责人、投资人等事项，不影响本合同履行；若甲方发生合并或分立等情况，本合同继续有效，由承继单位继续履行。

涉及劳动者切身利益的条款内容或重大事项变更时，双方应当协商一致，以书面方式变更本合同。乙方确定居住地址为劳动关系管理相关文件、文书的送达地址，如发生变化，乙方应书面告知甲方。

新劳动合同法出台后所引发的争议篇四

立法宗旨非常明确，保护劳动者的权益

《劳动法》与《劳动合同法》，是前法与后法，旧法与新法的关系，按照《立法法》“新法优于旧法”的原则，《劳动法》与《劳动合同法》不一致的地方，以《劳动合同法》为准；《劳动合同法》没有规定而《劳动法》有规定的，则适用《劳动法》的相关规定。

《劳动合同法》突出了以下内容：一是立法宗旨非常明确，就是为了保护劳动者的合法权益，强化劳动关系，构建和谐稳定的劳动关系；二是解决目前比较突出的用人单位与劳动者不订立劳动合同的问题；三是解决合同短期化问题。

用人单位有自主权，劳动者可自主选择

《劳动合同法》是比较完整地保护劳动者合法权益的法，在涉及劳动关系双方基本权利方面都给予了充分保障，保障劳动关系双方都有一个基本权利。劳动者在就业方面有一个自由流动、自主选择的权利，而用人单位有一个用人用工的自主权，今后不允许对劳动者的流动加以特别限制。劳动者解除劳动合同，最基本的原则是提前告知。《劳动合同法》39条、40条、41条，对比《劳动法》的相关条款，有了很大调整，用人单位的用工自主权得到充分保障。

以前的用工形式很多，有正式工、临时工、农民工、周转工、农转非等。《劳动合同法》规范了用工形式，明确规定3种用工合同：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。

签订合同

一月内不签订合同，赔劳动者两倍工资

《劳动合同法》对订立劳动合同作出了新的规定：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，并且应当在1个月内订立书面劳动合同，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。超过1个月不满1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。违反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两倍的工资。签订合同不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得向劳动者收取财物。

签订无固定期限合同，出法定事由仍解除

无固定期限劳动合同对稳定劳动关系有着积极的意义，是一种非常好的用工形式。从国外看，市场经济比较发达的国家，

无固定期限劳动合同是主流形式，是基本常态。

《劳动合同法》强化了无固定期限劳动合同，同时也对解除劳动合同放宽了条件，是相辅相成的。《劳动合同法》出台后，一些用人单位只看到前边强化的，没看到后面规定的，包括个别专家的一些错误解读。有人认为签订无固定期限劳动合同就不能解除了，“铁饭碗”了，终身雇佣制了，其实不然，解除劳动合同有明确规定，出法定事由仍可以解除。

《劳动合同法》是一个完整的机制，前后条文是有联系的。只要用人单位以前管理很规范就没什么影响，但是，对于那些没有规章制度、制度不完善的企业，就有影响，原来的一套做法行不通了。

合同期时间有长短，续签两次为无固定

可以签固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或以完成一定工作任务为期限的劳动合同。合同期太短，就不能约定试用期。这是从试用期的角度来说，因为有滥用试用期的问题，《劳动合同法》对试用期做了限制。为了应对《劳动合同法》，现在有些企业想订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同，以规避给予经济补偿的规定。对此，有关部门也要作出具体规定。

签合同最稳定的还是无固定期限劳动合同，如果没有大的问题，劳动者好好干活，不违法乱纪，用人单位、企业生产经营都很正常，这样的无固定期限应当到劳动者领养老金。当然，效益不好了，可裁减人员；劳动者出现问题、违章违纪了，或劳动者因客观原因干不了了，用人单位也可解除合同。

按照《劳动合同法》的规定，没有永久性合同，应该是无固定期限劳动合同。连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有第39条和第40条第1项、第2项规定的情形，可以订立无固定期限劳动合同。比如：签了一个满1年的合同，按规定适用期是2个月，1年下来双方情况都没问题，再用再签，就

是续签一次了。如果签的还是固定期限劳动合同，理论上说不可以有第三次，即：劳动者提出签无固定期限劳动合同，而且没有主客观原因问题，没有《劳动合同法》39条、40条规定的情况，用人单位就必须签无固定期限劳动合同。

无固定期限劳动合同是没有终止时间的合同，只是不再说合同什么时候终止，但是出了法定事由都可解除合同。

签约后不能随便解聘，如解聘要有法定事由签约后不能随便解聘职工，解聘要有法定事由。关于解除合同，《劳动合同法》39条、40条、41条有13项具体规定。过失性解除，以劳动者有过错为前提；非过失性解除，是依据客观情况发生变化，如身体不好、不能胜任工作等原因，而不是劳动者过失引起；用人单位的经济性裁员，是因经营状况不好出现问题了。这些都是法定依据，可以解除合同。

解聘要给经济补偿，辞职履行告知义务

无论什么理由解聘，都要给予劳动者经济补偿。补偿方法，按劳动者在该单位的工作年限，每满1年支付1个月工资。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资。对高端劳动者的经济补偿有适当限制，最高标准是职工月平均工资的3倍，补偿年限最多。

如果劳动者提出辞职，要求解除合同，要履行告知义务，须提前30天以书面形式通知用人单位(试用期内提前3天通知)。不提前通知，造成经济损失的，用人单位举出证据，劳动者就要赔偿。

发生纠纷、争议，能协商解决的协商解决，解决不了的可以调解。现在立法在劳动争议调解仲裁这方面强化了，企业有调解，地方劳动部门有调解，但调解是自愿的。调解不成，需要劳动争议仲裁。对仲裁不服，可以提请诉讼。依法可以解除合同，但要按规定补偿。

无论是国企还是国家机关，都有个别“磨洋工”的现象存在。《劳动合同法》规定，对于完不成工作任务，不胜任工作，换一个工作地方仍完不成的，可以解聘。但要有考核标准，要有明确规定。

违约金限两种情况，试用期限约定一次

适用期、违约金和加班的规定，主要是解决不订合同、合同短期化、滥用适用期、违约责任和加班费问题。

《劳动合同法》规定，合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3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6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3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。

以前违约责任规定比较泛滥，现在违约只有培训和竞业限制两种情况。除此之外，对劳动者不能再有任何违约责任规定。

一般每日加班最多1小时，因特殊原因最多3小时，每月加班不得超过36小时。

劳务派遣同工同酬，实施岗位有“三性”

劳务派遣是新的用工形式，但出现的问题比较多，尤其突出的是同工不同酬，造成新的歧视、新的不公平。现在，有些用人单位认为无固定期限劳动合同限制了用工自主权，纷纷搞劳务派遣，以规避合同。

为保障劳动者合法权益，《劳动合同法》明确规定，劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。临

时性劳务派遣，一般用工不能超过6个月，而正式的直接用工不能用劳务派遣。也就是说，不符合这三性的岗位，就不能用劳务派遣。

主张和解

《劳动争议调解仲裁法》就要通过，5月1日实施。

劳动者的合法权益受到侵害，发生争议，我们还是主张双方和解，协商解决最好，劳动关系不要破裂。实际上，很多企业现在都有一套完整的体系，化解矛盾的机制。如果出现不发工资的事，可以直接找劳动监察部门解决。合同履行中的纠纷调解不成，有劳动争议仲裁委员会，通过这个法定机制、法律渠道解决。投诉要提供相关材料证据，要注意：劳动争议仲裁的受理时效是1年。

稳定的劳动关系，靠双方付出努力

国家立法充分考虑到了劳动者的合法权益，是在为劳动者撑腰。制定《劳动合同法》就是为了保障劳动者的合法权益，而劳动者更应该遵纪守法，加强对相关法律、法规的学习，增强维权意识。特别要向劳动者提醒的是：解除合同，千万注意不要不辞而别，一定要提前通知用人单位。

劳动关系双方都愿意有稳定的劳动关系。用人单位要想做百年老店，就必须善待工人；劳动者要想有一份稳定的职业，就要敬业，认认真真、勤勤恳恳干好工作。

十大须知

- 1、不签劳动合同代价高昂用人单位必须与劳动者签订书面劳动合同。
- 2、休息休假纳入劳动合同促使用工时间的合法化。

4、合同自然终止也要支付补偿除劳动者原因不能续约的外，劳动合同终止，用人单位必须给劳动者的补偿标准与解除长期劳动合同的标准完全一样。

5、用人越久经济补偿越多劳动者月工资高于用人单位所在地社会平均工资3倍的，以3倍封顶，补偿年限最高不超过12年。

6、用代通知金可更快“炒人”方便用人单位在合法解除劳动合同时对解约时间作灵活选择。

7、试用期最多不得超六个月同一用人单位与同一个劳动者只能约定一次试用期，试用期是以劳动合同的成立为前提。

8、使用劳务派遣工难避责一些用人单位热衷于使用劳动派遣工，除了在用人策略上的考虑外，还希望能规避责任。

9、大规模“炒人”程序要合法用人单位只有在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，才可以裁减人员。

10、对特殊员工不得随意解雇劳动者在本单位连续工作满，且距法定退休年龄不足5年的，即使劳动合同期满，用人单位也不得与劳动者终止劳动合同。

新劳动合同法出台后所引发的争议篇五

第一条为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法)，制定本条例。

【解读】：本条规定了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》的制定目的，也即通常所称的立法目的。由于《劳动合同法》部分条款规定得不明确，在实践中导致有一些条款难以操作，为了贯彻实施劳动合同法，消除操作上的困局，有必要制定实施条例。

第二条各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织，应当采取措施，推动劳动合同法的贯彻实施，促进劳动关系的和谐。

【解读】：为了促进和构建和谐劳动关系，消除社会各界对劳动合同法的“误读”与“消极评价”，政府有关部门、工会等组织应当将劳动合同法的正面宣传视为己任。

第三条依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

【解读】：由于会计师事务所、律师事务所等机构遍布，实践中律师、会计师与其执业机构关系一直不明不白，各地各法院也对此处理不一，本条对劳动合同法所称的用人单位做了延伸解释。

第四条劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

【解读】：按照最高人民法院关于适用《中华人民共和国民事诉讼法》若干问题的意见，依法取得营业执照或者登记证书的分支机构属于民事诉讼法第四十九条规定的其他组织，是指合法成立、有一定的组织机构和财产，但又不具备法人资格的组织，包括：(1)法人依法设立并领取营业执照的分支机构；(2)中国人民银行、各专业银行设在各地的分支机构；(3)中国人民__险公司设在各地的分支机构。依法取得营业执照或者登记证书的分支机构具有用工主体资格，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同，可以直接作为劳动合同中的甲方(用人单位)。未依法取得营业执照或者登记证书的分支机构，只能受用人单位委托与劳动者订立劳动合同，即劳动合同中的用人单位只能是设立该分支机构的单位，不能将分支机构直接列为用人单位。

第五条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，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

【解读】：《劳动合同法》要求用人单位必须在用工之日起一个月内与劳动者签订劳动合同，如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。这样导致了实践中出现一部分劳动者在用人单位要求签订劳动合同时借故不签订劳动合同想获取双倍工资的现象，本条的规定，给了用人单位一个终止劳动关系的选择权。当然，这里用人单位需举证证明已经书面通知劳动者签订合同，而劳动者不签订书面劳动合同，因此，用人单位应当具有证据意识，在书面通知送达时应当有劳动者的签收证据或其它可证明已经向劳动者送达书面通知的证据，否则会弄巧成拙。

第六条用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

【解读】：本条规定了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处理方式。用人单位支付两倍工资的同时还负有补订书面劳动合同的义务。由于实践中有些劳动者出于某些目的，可能会拒绝补订书面劳动合同，本条同样的给了用人单位一个终止劳动关系的选择权，避免僵局的产生，当然，用人单位需支付终止劳动关系的经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合

同的前一日。

【解读】：本款规定了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的起始日期，起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。劳动合同法规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，如果不能够在建立劳动关系同时订立书面劳动时，法律给予一个月的宽限期。用人单位需在一个月的时间内与劳动者订立书面劳动合同，一个月的宽限期是法律赋予用人单位的期限，因此，宽限期用人单位可不支付二倍工资。