

# 2023年劳动合同法条例(汇总8篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 劳动合同法条例篇一

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第四条职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以内的，其病假工资按以下办法计发：

- (一)连续工龄不满10年的，按本人工资的70%发给；
- (二)连续工龄满10年不满20年的，按本人工资的80%发给；
- (三)连续工龄满20年不满30年的，按本人工资的90%发给；
- (四)连续工龄满30年及其以上的，按本人工资的95%发给。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第四条职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以内的，经济效益好的企业，可在上述标准的基础上上浮5%。经济效益差，难以达到上述标准的企业，经本企业职工大会或职工代表大会审议通过，可以适当下浮。下浮的比例一般不超过各个档次标准的5%。如情况特殊超过5%的，应报所在区县(自治县、市)劳动和社会保障行政部门批准。

第五条职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以上的，其病假工资按以下办法计发：

- (一)连续工龄不满10年的，按本人工资的60%发给；
- (二)连续工龄满10年不满20年的，按本人工资的65%发给；

(三)连续工龄满20年及其以上的，按本人工资的70%发给。

第六条原系全国劳动模范、省(部)级劳动模范以及部队军以上单位曾授予战斗英雄或曾荣立一等功并一直保持其荣誉的职工，在病假期间，工资照发。

第七条职工患病，在医疗期内停工治疗期间，每月领取的病假工资不得低于当地最低工资标准的80%。

第八条职工患病，医疗期满或在医疗期内医疗终结不能恢复工作的，经县以上劳动鉴定委员会鉴定，属于完全丧失劳动能力的，应按有关规定作退休、退职或一次性处理；属于大部分或者部分丧失劳动能力的，医疗期满后，企业可以解除劳动合同，并按有关规定支付经济补偿金和医疗补助费。

第九条凡弄虚作假，开假证明病休的，一经查实，按旷工处理。

第一条为了保障企业职工在患病或非因工负伤期间的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》第二十六、二十九条规定，制定本规定。

第二条医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

第三条企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

(一)实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

(二)实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年

以下的为十二个月;十五年以上二十年以下的为十八个月;二十年以上的为二十四个月。

第四条医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算;六个月的按十二个月内累计病休时间计算;九个月的按十五个月内累计病休时间计算;十二个月的按十八个月内累计病休时间计算;十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算;二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

第五条企业职工在医疗期内,其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。

第六条企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病,在医疗期内医疗终结,不能从事原工作,也不能从事用人单位另行安排的工作的,应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的,应当退出劳动岗位,终止劳动关系,办理退休、退职手续,享受退休、退职待遇;被鉴定为五至十级的,医疗期内不得解除劳动合同。

第七条企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病,医疗期满,解除劳动合同,并办理退休、退职手续,享受退休、退职待遇。

第八条医疗期满尚未痊愈者,被解除劳动合同的经济补偿问题按照有关规定执行。

第九条本规定自一九九五年一月一日起施行。

**【注】**根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第59条规定,在医疗期内企业支付的病假工资标准不得低于最低工资标准的80%。

## 劳动合同法实施条例篇二

第三条【新增的适用范围】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。

[条文注释]

劳动合同法第二条明确规定适用范围为企业、个体经济组织、民办非企业单位,同时对其他组织适用劳动合同法作了抽象的规定,即”等组织“也属于劳动法的适用范围,但是,劳动合同法对”等组织“具体指哪些组织并未作出明确规定。

劳动合同法公布施行后,对于是否明确会计师事务所、律师事务所和基金会适用劳动合同法,存在着两种不同意见:一种意见认为,会计师事务所、律师事务所、税务师事务所、审计师事务所、专利事务所等合伙组织和基金会,属于社会团体、或者民办非企业单位等组织,自然应当适用劳动合同法;另一种意见认为,劳动合同法第二条并未明确适用会计师事务所、律师事务所和基金会,实践中,这些组织并不与劳动者签订劳动合同,在这些组织工作的人员的合法劳动权益得不到相应的保障。

针对上述理解上的分歧,实施条例明确规定会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会属于可以适用劳动法的范围。同时,包括会计师事务所、律师事务所在内的各类合伙组织是指依法成立的社会中介服务机构,对于个人举办的上述组织非合伙的组织,实施条例则暂时未明确规定适用劳动合同法。当然,必须说明的一点是,实施条例仅仅是根据目前的实际情况,对劳动合同法第二条规定的”等组织“作了部分界定和明确,今后随着实践的发展,还可能对”等组织“的含义作出进一步的阐释。

[参见]

# 劳动合同法条例篇三

20xx年9月3日第25次国务院常务会议通过了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》。20xx年9月18日中华人民共和国国务院令535号公布，自公布之日起施行。以下是本站小编为大家精心准备的20xx年新劳动合同法的实施条例，欢迎阅读！

中华人民共和国主席令

第 六十五 号

《中华人民共和国劳动合同法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于20xx年6月29日通过，现予公布，自20xx年1月1日起施行。

中华人民共和国主席

20xx年6月29日

中华人民共和国劳动合同法

(20xx年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过)

目录

第一章总则

第二章劳动合同的订立

第三章劳动合同的履行和变更

## 第四章劳动合同的解除和终止

## 第五章特别规定

### 第一节集体合同

### 第二节劳务派遣

### 第三节非全日制用工

## 第六章监督检查

## 第七章法律责任

## 第八章附则

### 第一章总则

第一条为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

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。

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。

第三条订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

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，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

## 第二章 劳动合同的订立

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。

第八条用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证

和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条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。

第十三条固定期限劳动合同，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。

第十四条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。

第十五条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作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。

第十六条劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条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。

第十八条劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

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。

第二十条劳动者在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。

第二十一条在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。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。

第二十二条用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条下列劳动合同无效或者部分无效：

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

### 第三章劳动合同的履行和变更

第二十九条用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十条用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

#### 第四章劳动合同的解除和终止

第三十六条用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条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。

第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

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，给用人单位造成重大损害的；

(五)因本法第二十六条第一款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。

第四十条有下列情形之一的，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：

(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。

第四十一条有下列情形之一的，需要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的，用人单

位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后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(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；

(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。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二) 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；

(三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五) 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；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十四条有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一) 劳动合同期满的；

(二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四) 用人单位被依法宣告破产的；

(五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：



(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条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。

第四十八条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除

或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

## 第五章 特别规定

### 第一节 集体合同

第五十一条企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。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企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条集体合同订立后，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。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

## 第二节 劳务派遣

第五十七条劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

第五十八条劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条用工单位应当履行下列义务：

- (一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- (二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；
- (三) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- (四) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；
- (五) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第六十四条被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条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。

第六十七条用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

### 第三节非全日制用工

第六十八条非全日制用工，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。

第六十九条非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所

在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

## 第六章 监督检查

第七十三条 国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条 县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

(一)用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

(二)用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

(三)劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

(四)用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

(五)用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；

(六)用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

(七)法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

第七十六条县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。

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20xx年1月1日起施行。

## 劳动合同法条例篇四

甲方（用人单位）名称：

地址：

性质：

法定代表人（委托代理人）：

乙方（劳动者）姓名：

性别：

出生年月：

家庭住址：

居民身份证号码：

湖南省劳动和社会保障厅印制

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

## 一、合同类型和期限

第一条?甲、乙双方选择以下第?种形式确定本合同期限：

（一）有固定期限：自?年?月?日起至?年?月?日止。

（二）无固定期限：自?年?月?日起至法定的或本合同所约定的终止条件出现时止。

（三）以完成一定的工作（任务）为期限。自?年?月?日至?工作（任务）完成时即行终止。

其中试用期自?年?月?日至?年?月?日止，期限为?天。

## 二、工作内容

第二条?根据甲方工作需要，乙方同意从事?岗位（工种）工作。经甲、乙双方协商同意，可以变更工作岗位（工种）。

第三条?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。

## 三、工作时间和休息休假

第四条?乙方实行?工时制。

（一）实行标准工时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间

不超过八小时，每周不超过四十小时。甲方由于工作需要，经与工会和乙方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，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

（二）实行综合计算工时工作制的，平均每日工作时间不得超过8小时，平均每周工作时间不得超过40小时。

（三）实行不定时工作制的，工作时间和休息休假乙方自行安排。

第五条?甲方延长乙方工作时间的，应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

第六条?乙方在合同期内享受国家规定的各项休息、休假的权利，甲方应保证乙方每周至少休息一天。

#### 四、\_\_\_\_\_和劳动条件

第七条?甲方应严格执行国家和地方有关\_\_\_\_\_的法律、法规和规章，为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

第八条?对乙方从事接触职业病危害的作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

第九条?甲方有义务负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

第十条?乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举

控告。

## 五、劳动报酬

第十一条?乙方试用期的工资标准为?元/月。（试用期间工资不得低于本单位同工种、同岗位职工工资的80%）。

第十二条?乙方试用期满后，甲方应根据本单位的工资制度，确定乙方实行以下第?种工资形式：

（一）计时工资。乙方的工资由以下几部分组成：?、?、?、?；其标准分别为?元/月、?元/月、?元/月、?元/月。如甲方的工资制度发生变化或乙方的工作岗位变动，按新的工资标准确定。

（二）计件工资。甲方应制定科学合理的劳动定额标准，计件单价约定为?元。

（三）其他工资形式。具体约定可在本合同第四十五条中明确。

第十三条?甲方应以法定货币形式按月支付乙方工资，发薪日为每月?日，不得克扣或无故拖欠。甲方支付乙方的工资，应不违反国家有关最低工资的规定。

第十四条?甲方安排乙方延长日工作时间，应支付不低于乙方工资150%的工资报酬；安排乙方在休息日工作又不能安排补休的，应支付不低于乙方工资200%的工资报酬；安排乙方在法定休假日工作的，应支付不低于乙方工资300%的工资报酬。

第十五条?非因乙方原因造成甲方停工、停产、歇业，未超过一个月的，甲方应按本合同约定的工资标准支付乙方工资；超过一个月，未安排乙方工作的，甲方应按不低于当地失业\_\_\_\_\_标准支付乙方停工生活费。

第十六条?甲方安排乙方每日22时到次日6时期间工作的，每个工作日夜班补贴为?元。

第十七条?乙方依法享受年休假、探亲假、丧假等假期期间，甲方应按国家和地方有关规定的标准，或劳动合同约定的标准，支付乙方工资。

## 六、社会\_\_\_\_\_和福利待遇

第十八条?甲方应按国家和地方有关社会\_\_\_\_\_的法律、法规和政策规定为乙方缴纳基本养老、基本医疗、失业、工伤、生育\_\_\_\_\_费用；社会\_\_\_\_\_费个人缴纳部分，甲方可从乙方工资中代扣代缴。

甲乙双方解除、终止劳动合同时，甲方应按有关规定为乙方办理社会\_\_\_\_\_相关手续。

第十九条?乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按照国家和地方有关政策规定执行。

第二十条?乙方工伤待遇按国家和地方有关政策法规执行。

第二十一条?乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家和地方有关生育\_\_\_\_\_政策规定执行。

第二十二条?甲方为乙方提供以下福利待遇：

1□

2□

3□

## 七、劳动纪律和规章制度

第二十三条?甲方依法制定的各项规章制度应向乙方公示。

第二十四条?乙方应严格遵守甲方制定的规章制度、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。

第二十五条?乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予相应的行政处理、行政处分、经济处罚等，直至解除本合同。

八、劳动合同的变更、解除、终止、续订

## 劳动合同法条例篇五

乙方：\_\_\_\_\_

甲方：\_\_\_\_\_合同履行地：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_性别身份证号

根据《劳动法》、《山东省劳动合同条例》，经双方平等协商，自愿签订本合同。

### 一、甲方义务

(一)遵守国家及省、市的法律、法规和政策，保障乙方的合法权益；

(二)按时足额为乙方缴纳社会保险费；

(三)按时支付乙方的工资，不得克扣和无故拖欠；

(四)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；



(五) 依法对女职工和未成年工实行特殊保护;

(六) 依法支持乙方参加合法的社会活动;

(七) 保证乙方依法享受国家规定的有关休假待遇;

(八) 乙方因工或非因工死亡, 按国家规定支付丧葬费、抚恤费等;

(九) 乙方因工负伤或患职业病, 按国家有关规定办理。

## 二、乙方义务

(一) 遵守国家及省、市的法律、法规和政策, 维护甲方的合法权益;

(二) 遵守甲方不违反法律、法规的规章制度, 服从甲方的领导、教育和工作安排;

(四) 自愿委托甲方代为扣缴国家规定本人应缴纳的社会保险费;

(五) 在本合同期内, 保守甲方的商业秘密。

## 三、本合同期限、工时制度、工作内容、工资给付

(一) 本合同期限选用a(固定期限);b(无固定期限);c(以完成一定的工作为期限)。

a本合同自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起生效, 至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日终止。其中生效后的前\_\_\_\_\_个月为试用期。

b本合同自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起生效, 至下列条件出现时终止, 其中生效后的前\_\_\_\_\_个月为试用期。

c□本合同自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起生效，至工作(任务)完成日终止，其中生效后的前\_\_\_\_\_个月为试用期。

(二)本合同期内工时制度采用□a(定时工作制);b(不定时工作制);c(综合计算工时工作制)。

a.乙方每天为甲方工作不超过8小时，平均每周工作不超过40小时，每周至少休息一天。甲方因生产经营需要，经与工会和乙方协商后可适当安排乙方延长工作时间或在休息日、法定节假日加班。但延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

b.不定时工作制(按劳动保障行政部门批准的办法执行)□c.综合计算工时工作制(按劳动保障行政部门批准的办法执行)。

(三)工作内容：乙方同意甲方安排其从事工作。

(四)工资给付：

1、甲方以法定货币至少每月支付一次乙方工资。乙方提供了正常劳动的，甲方支付给乙方的工资不低于当地最低工资标准。甲方可根据其生产经营效益状况和职工生活费用价格指数变动情况，适时调整乙方工资。

2、非因乙方原因造成停工、停产在一个工资支付周期内的，甲方应支付乙方的正常工资；停工超过一个工资支付周期的，甲方每月按标准发给生活费。

3、加班工资：

(1)甲方安排乙方延长工作时间，须按乙方小时工资标准的150%支付工资；

(3)甲方安排乙方在国家法定节假日工作，须按乙方日工资标

准的300%支付工资。

#### 四、劳动合同的终止、解除和续订

(一)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

(二)乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同(后四项方应提前30日以书面形式通知乙方)：

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任及劳动教养的；
- 6、乙方不能胜任工作，经甲方培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- 8、甲方濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难，经报劳动保障行政部门确需裁减人员的。

(三)乙方有下列情形之一的，又不存在上款第2、3、4项情况的，甲方不得解除本合同：

- 1、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；
- 2、患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- 3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- 4、法律、法规、规章规定的其他情形。

(四)有下列情形之一的，乙方可随时通通知甲方解除本合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以暴力、威胁或以非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的；
- 3、甲方不按本合同第三条第(四)款第1项约定支付工资的或经有关部门鉴定甲方未履行本合同第一条第(四)款义务的；
- 4、甲方强迫乙方集资、入股或者缴纳风险抵押性财物的；
- 5、甲方拒绝依法为乙方缴纳社会保险费的；

(五)除前款外，乙方提出解除本合同应当提前三十日以书面形式与甲方协商。

(六)经协商一致同意续订劳动合同的，双方应在本合同期满前办理续订手续。

## 五、解除劳动合同的有关补偿

(一)甲方因本合同第四条第(一)款、第(二)款的第6项解除劳动合同的，甲方按乙方在本单位工作年限每满一年(不满一年的按一年计。下同)发给相当于一个月工资的经济补偿金，但最多不超过十二个月。

(二)甲方根据本合同第四条第(二)款的第7、8项、乙方根据本合同第四条第(四)款的2、3项解除劳动合同的以及甲方被撤销或者解散与乙方解除劳动合同的，甲方按乙方在本单位工作年限每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

(三)甲方根据本合同第四条第(二)款第5项解除劳动合同的，甲方除应按乙方在本单位工作年限每满一年发给相当于一个月工

资的经济补偿金外，再发给乙方不低于六个月工资的医疗补助费。如乙方属患重病或绝症的，甲方还须分别按照乙方应享受的医疗补助费的50%或100%增发医疗补助费。以上各款所称月工资，是指甲方正常生产经营情况下乙方解除合同前十二个月的平均工资，乙方月平均工资低于甲方月平均工资的，按甲方月平均工资标准计算。

## 六、医疗期及待遇

(一)乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家规定给予医疗期。

(二)乙方在医疗期内停工医疗累计不超过180天的，甲方发给乙方工资70%的病假工资；超过180天的，发给乙方工资60%的疾病救济费。医疗待遇按照有关规定执行。

(三)乙方因故意自伤、打架斗殴、参与违法犯罪活动而致伤致病的，在医疗期间，甲方可停发乙方的工资和各种津贴、补贴。医疗费由乙方自理。

## 七、违约责任及其它约定事项

在本合同期间，任何一方违反本合同规定给对方造成经济损失的，应承担赔(补)偿责任。

(一)甲方克扣或者无故拖欠乙方工资以及拒不支付乙方加班工资的，除全额支付乙方工资报酬外，还须加发相当于工资报酬25%的经济补偿金。

(二)甲方支付乙方工资报酬低于当地最低工资标准的，除补足低于标准部分外，还应给乙方加发相当于补足部分25%的经济补偿金。

(三)甲方违反本合同第五条规定，除全额发给乙方经济补偿金外，还须加发该经济补偿金数额50%的额外经济补偿金。

(四)乙方属甲方出资培训、招聘的，尚未达到双方约定的服务期而解除本合同的，应按有关规定或约定赔偿甲方为其实际支出的培训费用。

(五)双方约定：

## 八、附则

(一)本合同一式二份，甲乙双方各执一份。

(二)甲乙双方因履行本合同发生争议，可在争议发生之日起六十日内到有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

(三)本合同内容与国家规定不一致或本合同未尽事宜，按国家及省的相关规定执行。

提示：\_\_\_\_\_合同双方应在了解本合同内容后，再决定是否签名。一经签订，须严格履行。本合同的乙方必须由本人签名，不得代签；甲方必须加盖法人印章并由法定代表人或其委托代理人签名(盖章)

乙方(签名)：\_\_\_\_\_

签订时间\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 劳动合同法条例篇六

### 情况的汇报

《劳动合同法》于2007年6月29日经十一届全国人大常委会第28次会议通过，并于2008年1月1日起正式施行。该法的立法宗旨在于调整劳动关系，保护劳动者合法权益，促进社会和谐。近年来，准旗经济发展迅猛，采矿业和生产制造业成为我旗经济格局的重心，劳动者的数量快速增长，为切实贯彻

《劳动合同法》，尽快达到劳动合同签订率百分百的目标，准旗劳动保障监察大队结合我旗实际情况，立足部门职能，全力做好对《劳动合同法》的贯彻实施工作。

## 一、贯彻实施《劳动合同法》主要工作情况

### （一）学习、宣传、贯彻《劳动合同法》的具体措施。

1、强化宣传培训，加大宣传力度。《劳动合同法》实施后，准旗劳动保障监察部门进一步加大了宣传培训力度，采取多种形式广泛开展宣传培训活动。积极与新闻媒体合作，加强对《劳动合同法》法律知识的宣传。旗人事劳动和社会保障部门组织举办各类《劳动合同法》专题学习培训班共xx次，培训劳动者xx人，发放《劳动合同法》及相关法律法规的学习手册xx本，《劳动合同法》宣传单xx份，督促各苏木乡镇和劳动密集型企业不定期悬挂宣传《劳动合同法》的条（横）幅。

双方利益平衡，准旗劳动保障职能部门组织人员深入企业，为企业提供相关政策法规的咨询指导服务，帮助企业加强劳动合同管理。同时积极配合企业开展集体合同签订的宣传发动和培训工作，促进企业内部工资集体协商机制的建立。依法签订劳动合同已逐步成为自觉行为，而劳动者依靠法律维护自身权益的意识也明显增强，并逐渐把用人单位是否执行《劳动合同法》作为择业的重要条件。

3、加强劳动用工的动态监控，做好应急处置工作。《劳动合同法》实施后，准旗劳动保障监察部门加强了对用人单位劳动用工的监控力度，密切关注用人单位的用工情况。如遇突发事件，劳动保障等部门将随时随地协调跟进，并及时向上级部门报告，及时发布信息，把握舆论主导权。同时，《劳动合同法》实施后，群众举报投诉渠道均保持畅通。劳动保障部门加大了监督检查工作力度，每年都开展了签订和履行劳动合同情况专项检查。

## （二）《劳动合同法》实施基本情况。

### 1、《劳动合同法》的实施促进了劳动合同签订率的提高。

《劳动合同法》明确规定用人单位必须和劳动者签订书面劳动合同并参加社会保险，否则将支付较高的违法成本。这些规定对用人单位起到了明显的约束作用。《劳动合同法》颁布实施后，经过广泛的宣传培训工作，全旗各类企业签订劳动合同的主动性积极性较高。据统计，至今年止，我旗企业在岗职工约xx万人，签订劳动合同的xx万余人，劳动合同签订率约xx%。合同签订率虽然低，但比《劳动合同法》实施之前呈逐年增长态势。

### 2、《劳动合同法》的实施促进了用人单位与劳动者签订劳动合同期限向长期化方向发展。

《劳动合同法》强制用人单位与劳动者签订劳动合同，并鼓励签订无固定期限劳动合同，这是从法律层面促使用人单位改变用工短期行为。《劳动合同法》实施后，全旗各类企业与职工签订劳动合同的期限，从以前的一年期限为主，逐渐转变为三至五年期限为主，符合签订无固定期限劳动合同的均依法签订无固定期限劳动合同，促使劳动者和用人单位之间建立的劳动关系更为稳固。

### 3、《劳动合同法》的实施促进了用人单位用工管理行为的不断规范。

《劳动合同法》规定用人单位要把规章制度作为劳动合同内容，要求劳动合同制度化、法律化，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，从根本上促使用人单位规范内部管理行为和外部经营行为，从而有利于用人单位和劳动者双方建立稳定的劳动关系。《劳动合同法》颁布实施后，全旗各类企业对规章制度、员工手册及时进行了清理修改，日常管理更趋向符合《劳动合同法》的规定。企业在遵守执行工作时间、劳动报酬、社会保险等方面有了明显好转。企业用工逐步规范，劳动关系日渐稳定。

## （三）劳动保障监察执法工作情况



1、积极开展日常巡查。准旗劳动保障监察部门根据法定权限，对用人单位进行劳动保障审查，深入企业、矿山，对企业执行《劳动合同法》等法律法规情况进行检查，纠正用人单位的违法违规行为，指导用人单位规范执行《劳动合同法》等有关劳动法律法规。

2、积极开展专项监察，进一步规范企业用工制度。针对劳动者流动性比较大的行业如建筑业、制造业、采矿业和服务业等劳动密集型企业中职工劳动合同的订立、流动就业人员的使用等企业劳动用工存在的问题，劳动保障部门每年都开展了用人单位工资支付及民工流动情况、社会保险费征缴情况、禁止使用童工、妇女权益保护、就业准入制度实施情况、劳动力市场整治等一系列的专项监察。

3、认真受理劳动者的举报投诉。劳动保障部门建立了对劳动违法行为的举报、投诉处理制度，向社会公布举报电话，设置举报信箱。劳动保障部门工作人员不分节假日，不分早中晚，废寝忘食，不厌其烦地调处劳动纠纷。劳动保障监察员始终坚持“有诉必接，有险必救，有难必帮，有求必应”的服务宗旨，做到事事有回音，件件有落实，使全旗没有发生一起劳资纠纷突发事件，维护了我旗和谐的劳动关系和社会稳定。

从《劳动合同法》实施以来至今，准旗劳动保障监察大队共检查用人单位xx户，涉及劳动者xx人，指导依法签订劳动合同xx人，清理拖欠劳动者工资xx万元，退还员工押金、保证金、风险金xx余万元，检查督促用人单位缴纳社会保险费xx万余元。

## 二 《劳动合同法》实施过程中遇到的主要困难和问题

（一）部分用人单位对劳动合同的认识存在片面性。目前还存在部分用人单位与劳动者不签订劳动合同的情形。部分企业对《劳动合同法》的实施持观望态度，维持原有的用工方

式，不与劳动者签订劳动合同，还有部分企业对《劳动合同法》的实施持消极态度，不但不与劳动者签订劳动合同，而且不遵守法律规定，严重违规用工。有的企业与劳动者订立口头劳动合同，随意与劳动者解除劳动关系。

（二）劳动者不愿签订劳动合同的现象依然存在。

《劳动合同法》对用人单位与劳动者签订书面劳动合同作出了明确规定，但据部分企业反映，企业要求员工签订劳动合同，但部分员工不愿签订。这部分员工有的是因为误解签订劳动合同后限制其自由流动，有的是因为不愿缴纳社会保险费。

（三）部分用人单位和劳动者参加社会保险意愿不强。有些用人单位和劳动者不愿参加社会保险，主要原因有：个别私营企业误导劳动者，使劳动者误认为参加社会保险会减少收入，造成劳动者参保意愿不强；一些企业认为参加社会保险大大地增加了成本，企业承担不起；一些员工对参加社会保险认识不足，认为参不参保无所谓。

（四）劳动保障监察队伍建设有待加强。

方因素制约，执法阻力较大，执行困难随时随地存在，劳动保障监察的作用不能充分发挥。

### 三、今后工作打算

根据检查发现的问题，我们今后在推动《劳动合同法》的贯彻实施中，还要继续做好以下两项工作：

一是进一步深入宣传贯彻《劳动合同法》。一方面，要认真做好对企业经营者的宣传和引导工作，使他们正确认识和理解《劳动合同法》，消除误解和疑虑，自觉树立责任意识，切实履行社会责任。另一方面，要面向职工宣传，让职工了解

和掌握法律知识，使其自觉运用法律武器维护自身合法权益。

二是强化执法监督检查。要切实加大对用人单位执行《劳动合同法》的监察力度，发现问题要敢于和善于与企业协商、沟通，及时纠正和处理违规行为。

## 劳动合同法条例篇七

1、劳动合同法属于社会法，属于社会主义法律体系的组成部分。因此，应从体系的角度、社会法的角度理解劳动合同法。

劳动合同法具有特有的调整对象

2、按照法律规范的逻辑结构理解劳动合同法。

法律规范的逻辑结构：假设、处理、法律后果。例如：劳动者在提供了正常劳动的情况下（假设），用人单位应当足额及时向劳动者支付工资（处理），否则，劳动者有权解除合同（法律后果）。

法律规范的逻辑结构对于劳动合同法的理解与运用：我们应当关注这种严密的逻辑结构；在运用其处理问题时，应当坚持这种逻辑结构（例如：法定节假日安排劳动者加班，应当支付300%的工资，不管是否补休，都应支付，不能以安排了补休为由不支付300%的加班工资，因为在假设中没有“补休”的内容，这一点与休息日不同）；从法律后果出发，来关注和解决劳动关系中的重大问题（例如：劳动合同法第88条）；借鉴这种逻辑结构来规范我们自己的规章制度。

1、引起劳动关系产生的基本法律事实是用工，而不是订立劳动

合同。

2、建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

3、要建立有效的劳动关系，不得出现劳动合同法第二十六条的无效情形。

4、劳动合同应当具备以下必备条款：用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人，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，劳动合同期限，工作内容和工作地点，工作时间和休息休假，劳动报酬，社会保险，劳动保护、劳动条件和职业危害防护，法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。取消了劳动纪律、劳动合同终止条件、违反劳动合同的责任三个方面的必备条款。

的。三是规定“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”。

6、规范了劳动合同试用期的约定。

7、规范了劳动合同违约金的约定。只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金。

8、规范了劳动合同的变更。一是规定了劳动合同变更的形式——变更劳动合同，应当采用书面形式。二是规定了变更的情形——协商一致与劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化（第四十条第三款）

付加班费（区分标准工作日、休息日、法定休假日加班费的发放条件和标准）。三是规定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，不视为违反劳动合同；对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。未依法支付劳动报酬、加班费、经济补偿，劳动行政部门责令限期支付逾期仍不支付的，应按应付金额的50%-100%加付赔偿金。

## 1、法定解除和法定终止的原则

## 2、解除和终止的许可情形与限制情形（第四十二条）

3、解除和终止的经济补偿。除劳动者提前30天单方面解除劳动合同或用人单位因劳动者存在第三十九条规定的过错情形解除劳动合同外，解除劳动合同应进行经济补偿。增加规定劳动合同因下列情形而终止时，用人单位也应当依法支付经济补偿：

（1）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情况外，固定期限劳动合同期满终止的；（2）因用人单位被依法宣告破产，或者用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散，而终止劳动合同的。

行工会法规定的职责而被解除劳动合同的劳动争议案件，可以根据当事人的请求裁判用人单位恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬；或者根据当事人的请求裁判用人单位给予本人年收入二倍的赔偿，并参照《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第八条规定给予解除劳动合同时的经济补偿金。劳动者违法解除或终止劳动合同，给用人单位造成损失的，承担赔偿责任（《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第6条：连带赔偿份额不低于损失总额的70%）。

5、解除或终止劳动合同后的义务。出具证明（在解除或终止同时）；办理档案和社会保险关系转移手续（15日内）；文本备查（2年以上）。劳动者办理交接，用人单位在办理交接时支付经济补偿金。不出具“证明”的危害：劳动者可能找不到工作（第91条的连带责任）；使下岗失业人员不能享受再就业或自主创业的税收优惠政策（《失业保险条例》第16条“城镇企业事业单位应当及时为失业人员出具终止或解除劳动关系的证明，告知其按照规定享受失业保险待遇的权利，并将失业人员的名单自终止或解除劳动关系之日起7日内报社会保险经办机构备案”）

## 劳动合同法条例篇八

- 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2019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2019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[2019]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，2019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