

2023年中华人民共和国劳动合同法全文 文 劳动合同法释义(大全5篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

中华人民共和国劳动合同法全文篇一

第十四条【注册地与履行地】劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

本条是关于劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时如何适用劳动标准的规定。

用人单位根据本单位工作和业务发展的需要，在注册地以外的地方开展业务，派出所需要的劳动者在该地工作或者直接在当地招用劳动者，这样就会出现劳动者的劳动合同履行地与用人单位的注册地不一致的情况。这种情况下劳动者适用的劳动标准应以劳动合同履行地为准还是以用人单位注册地为准，劳动合同法没有作出明确的规定。

鉴于劳动者是在劳动合同履行地提供劳动的，劳动合同履行地的自然条件、工作环境、经济发展水平、物价水平等与劳动者提供劳动的过程息息相关；另外，应当适用公平的原则，在维护劳动者合法权益的同时，也应适当兼顾用人单位的利益。因此，实施条例明确规定，对劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、

职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项,按照劳动合同履行地的有关规定执行。同时,实施条例还规定了用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的标准,且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的,从其约定。

中华人民共和国劳动合同法全文篇二

第二十三条【工伤待遇与经济赔偿的关系】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。

本条是关于工伤职工经济补偿与工伤保险待遇关系的规定。

将劳动合同法和《工伤保险条例》的有关规定加以比较,可以看出,7至10级的工伤职工劳动合同期满终止时,用人单位按照劳动合同法的规定应向劳动者支付经济补偿,按照《工伤保险条例》的规定应向劳动者支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

本条明确规定用人单位应同时支付经济补偿、一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。进一步说,工伤职工依照劳动合同法第三十八条的规定提出解除劳动合同,即用人单位有过错在先,致使劳动者不得不解除劳动合同,用人单位依法支付经济补偿的同时,也应当支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

中华人民共和国劳动合同法全文篇三

第十八条【劳动者解除劳动合同的情形】有下列情形之一的,依照劳动合同法规定的条件、程序,劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同:

- (一) 劳动者与用人单位协商一致的；
- (二) 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的；
- (三) 劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的；
- (四) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (五) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
- (六) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (七) 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；
- (九) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- (十) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；
- (十一) 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；
- (十二) 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
- (十三) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

本条规定的劳动者解除劳动合同的情形来自劳动合同法第三十六条、第三十七条和第三十八条的规定。各种情形的具体含义是指：

(1) 劳动者与用人单位协商一致。指劳动者主动提出解除劳动

合同,经与用人单位协商一致解除劳动合同。既然解除劳动合同是劳动者首先提出的,用人单位不需要向该劳动者支付经济补偿。

(2)劳动者提前30日以书面形式通知用人单位。劳动者只要提前30日书面通知了用人单位,不管用人单位是否愿意,劳动者都可以解除劳动合同。

(3)劳动者在试用期内提前3日通知用人单位。在试用期期间,劳动者只要提前3天通知了用人单位,不管是书面通知还是口头通知,劳动者就可以与用人单位解除劳动合同。

(4)用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件。劳动合同法第十七条规定劳动保护和劳动条件是劳动合同的必备条款,如果用人单位未按照国家规定的标准或者劳动合同的规定提供劳动条件,劳动者可以与用人单位解除劳动合同。

(5)用人单位未及时足额支付劳动报酬。用人单位没有及时或者没有足额向劳动者支付劳动报酬,劳动者就可以随时与用人单位解除劳动合同。

(6)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费。社会保险包括养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险五个险种,如果用人单位没有依法为劳动者缴纳社会保险费,劳动者可以与用人单位解除劳动合同。

(7)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。这一情形包括两层含义:第一,用人单位的规章制度违反了法律、法规的规定;第二,规章制度因违法而损害了劳动者的合法权益。

(8)用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使劳动者在违背真实意思情况下订立或者变更劳动合同。欺诈是指当事人一方故意制造假象或者隐瞒事实真相,欺骗对方,诱使对方

形成错误认识而与之订立劳动合同。胁迫是指用人单位以将要发生的损害或者直接实施损害相威胁,迫使劳动者一方处于恐怖或者其他被胁迫的状态下而签订劳动合同。乘人之危是指用人单位在劳动者处于危机关头、危难处境时,利用其紧迫需要而使其不得不接受平时不可能接受的条件或者要求,致使劳动者的利益受到侵害。

(9)用人单位在劳动合同中免除自己的责任、排除劳动者权利。这一情形通常表现为:劳动合同简单化,法定条款缺失,不规定用人单位的义务,只规定劳动者应当承担的义务,但不规定劳动者享有的相应权利。实践中出现较多的是造成劳动者人身伤害的免责条款,这种情况下,即便是劳动者出于自愿放弃劳动保护的权利,也应当认定为该劳动合同无效。

(10)用人单位违反法律、行政法规强制性规定。这一情形包括:一是用人单位和劳动者中的一方或者双方不具备订立劳动合同的法定资格的无效;二是劳动合同的内容直接违反法律法规规定的无效;三是劳动合同损害国家利益或者公共利益的无效。

(11)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。这种情形下,劳动者随时可以不告知用人单位就解除劳动合同。

(12)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全。这一情形也是劳动者随时可以不告知用人单位就解除劳动合同的情形。

(13)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。这是一项兜底条款,目的在于避免挂一漏万,也为以后制定的法律、法规留出接口。

中华人民共和国劳动合同法全文篇四

《社会保险费征缴暂行条例》

第十九条【用人单位解除劳动合同的情形】有下列情形之一的,依照劳动合同法规定的条件、程序,用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同:

- (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;
- (七)劳动者被依法追究刑事责任的;
- (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。

本条规定的用人单位解除劳动合同的14种情形分别来自劳动合同法第三十六条、第三十九条、第四十条和第四十一条的规定,这些情形的具体含义是指:

- (1)用人单位与劳动者协商一致。指用人单位主动提出解除劳

动合同,经与劳动者协商一致解除劳动合同。解除后用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

(2)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件。不符合录用条件包括用人单位在招聘劳动者时规定的文化程度、技术职称、身体健康状况、道德品质、工作能力、工作业绩等要求,达不到要求的,则为不符合录用条件。

(3)劳动者严重违反用人单位的规章制度。这一情形有三个层次:一是用人单位的规章制度,二是违反,三是严重。

(4)劳动者严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害。这一情形包括两种情况:一是劳动者严重失职给用人单位造成重大损害的;二是劳动者营私舞弊给用人单位造成重大损害的。两种情形下用人单位都可以依法解除与劳动者的劳动合同。

(5)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。这一情形分两种情况:一是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;二是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。

(6)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情况下订立或者变更劳动合同。

(7)劳动者被依法追究刑事责任。这一情形有两个要素:一是依法追究;二是刑事责任,核心是刑事责任。被依法追究刑事责任是指:被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免于刑事处罚的。

(8)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。这一情形有两种情况:一是劳动者患病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;二是劳动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。患病是指职业病以外的自然患病,非因工负伤是指工伤以外的伤害。

(9)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。这一情形有三个要素:一是不能胜任工作,二是培训,三是调整工作岗位。核心是不能胜任工作,培训和调整工作岗位两者选其一即可。

(10)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。这一情形有三个要素:一是客观情况发生重大变化,二是无法履行劳动合同,三是双方协商达不成变更劳动合同的协议。三个要素也是缺一不可的。

(11)用人单位依照企业破产法规定进行重整。企业破产法设置重整制度,主要目的就是使用人单位根据企业重整的经营方案、债权的调整和清偿方案以及其他有利于企业重整的方案等,改善经营使企业获得新生以便清偿债务,避免企业陷入更为严重的破产清算程序。在这一过程中,企业可以根据实际情况,依法裁员。

(12)用人单位生产经营发生严重困难。企业的生产经营可能发生困难,困难有大有小,一般的困难不能作为裁员的理由,必须是严重困难。这种情况下,用人单位通过各种方式进行自救(包括裁员)是积极的,尽可能的避免用人单位破产。

(13)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。这一情形有三种情况:一是企业因转产经变更劳动合同仍需裁减人员;二是企业因重大技术革新经变更劳动合同仍需裁减人员;三是企业因经营方式调整经变更劳动合同仍需裁减人员。

(14) 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。这也是一项兜底条款。

中华人民共和国劳动合同法全文篇五

第二十二条【以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止的经济补偿】以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的, 用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

劳动合同法第十五条规定, 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。从劳动合同制度的实践来看, 一般适用于以下几种情况: (1) 以完成单项工作任务为期限的劳动合同; (2) 以项目承包方式完成承包任务的劳动合同; (3) 因季节原因临时用工的劳动合同; (4) 其他双方约定的以完成一定工作任务为期限的劳动合同。工作任务就是此类劳动合同的期限, 工作任务一完成, 劳动合同即终止。因此这种劳动合同实际上属于固定期限的劳动合同, 只不过表现形式不同罢了。

实施条例明确规定: 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的, 用人单位应当依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准向劳动者支付经济补偿。比如, 某一公司与某一劳动者约定完成一项科研计划, 该劳动者用了9个月按照该公司的要求完成了这一科研计划, 该公司按照本条规定应当在支付了科研经费和劳动报酬之后向该劳动者支付相当于该劳动者一个月的经济补偿。