

2023年劳动合同法条(精选7篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!

劳动合同法条篇一

二是违法不签合同单位须付双薪。根据规定，用人单位自用工之日起满一年仍未与劳动者订立书面劳动合同的，除在超过一个月不满一年期间向劳动者每月支付2倍工资外，还应视为双方已订立无固定期限劳动合同。

三是续订“无固定合同”劳动者有权做主。根据规定，在“连续工作满10年”等三种法定情形下，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应予签订。

四是1年期合同的试用期不得超过2个月。同时，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

五是“违约金”有“上限”。根据规定，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。除培训服务期和竞业限制可以约定劳动者违约金之外，其余任何名义的违约金都属违法。

六是单位未依法缴社保费，劳动者可随时解除劳动合同。

七是劳务派遣员工的劳动合同最短须签2年。在被派遣劳动者合法权益受到侵害时，用工单位与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

八是非全日制员工工资不能按月结算。其结算周期最长不得超过15日。

九是收取“押金”最高可罚2000元。根据规定，用人单位以担保等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500元以上2000元以下标准处罚。

十是恶意欠薪将加付等额赔偿金。赔偿金的具体标准为应付金额50%以上100%以下。

《劳动合同法》改变八大用工“旧习”

一是用工不签合同。目前，个别用人单位不签劳动合同，为的是掌握用工主动权，“想辞退就辞退”，还可偷逃社保费。《劳动合同法》规定“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”，并加重了违法成本。

四是想签“无固定期限”就“走人”。在不少单位，劳动者一旦提出签订无固定期限劳动合同，单位就表示不再续签。《劳动合同法》规定，“连续工作满十年”“连续订立二次固定期限劳动合同”等情况下，签订无固定期限合同的主动权归劳动者所有。

五是“服务期”“违约金”可自由设定。以往，用人单位提供住房、办理户口等福利时往往会设定“服务期”和“违约金”。为保护劳动者的自主择业权，《劳动合同法》明确限定，约定服务期和违约金的条件只有一个，即“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”。

六是试用期工资随便给。《劳动合同法》实施后，试用期将不再是“廉价期”甚至“白干期”，试用期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80%，且不得低于当地最低工资标准。

七是违纪辞退“何患无辞”。当前一些用人单位“随便找个违纪借口”辞退职工的做法，在《劳动合同法》实施后，将

面临“补偿成本翻番”的责罚。

八是合同到期终止不用补偿。以往，合同到期终止，单位无需支付经济补偿金，为了倡导签订长期和无固定期限劳动合同，《劳动合同法》将此情况纳入经济补偿金的适用范围。

南京：改制企业年底前裁员须报批

新华社南京12月9日电（蔡晓芳）年底前，南京改革改制企业裁员须首先获得劳动保障部门批准，原企业职工到改制后的新企业工作，工龄合并计算。南京市劳动和社会保障局、市政府法制办等部门日前联合公布相关《意见》，要求全市改革改制的企事业单位调整好劳动关系，以与即将实施的《劳动合同法》相衔接。

这份《关于南京市改革改制企业劳动关系调整与施行〈劳动合同法〉衔接工作有关问题的处理意见》明确，今年12月31日前，完成改革改制后建立的新企业需要裁减人员的，要先向市劳动部门报送裁员计划，经办理裁员备案手续后方可实施裁员。2008年1月1日后需要裁减人员的，则按照《劳动合同法》有关规定执行。年底前，完成改革改制建立的新企业在制定、修改或者决定批量劳动关系调整、有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、福利保险、职工培训等直接涉及职工切身利益的规章制度或重大事项时，应按照《劳动合同法》要求制订方案，经职工代表大会或者全体职工讨论，与工会或者职工代表平等协商确定。

据南京市劳动保障部门有关人士介绍，企业改革改制时，符合托管条件被新企业录用上岗的职工，新企业应当与其签订无固定期限劳动合同，非职工本人意愿或法定情形等原因，新企业不得与其解除或终止劳动合同。原国有企业职工改革改制后进入新企业工作的，除本人已领取国企改革职工身份置换经济补偿金的外，职工在新企业连续工作年限与在改制前原国有企业的工作年限合并计算，涉及到经济补偿金的分

段计发。

上海发布“示范合同”释疑《劳动合同法》五大焦点问题

新华社上海12月9日电（记者高路）我国《劳动合同法》将于明年施行，上海市劳动和社会保障局日前发布《劳动合同常用条款解读》，以劳动合同示范文本的形式，对今后劳资双方所订立劳动合同的合法性作出提示和指导，并对《劳动合同法》涉及的五大焦点问题作出解答。

《劳动合同常用条款解读》“模拟”了一份劳动合同示范文本，共分37项条款，并对部分条款的约定内容作了留白以便劳资双方协商后“填空”。上海市劳动保障部门相关负责人表示，“解读”是在《劳动合同法》所规定劳动合同必备条款的基础上，结合近年来劳动争议处理中反映的突出矛盾后编写的。

这份“解读”在一些重要条款后标注了“使用提示”和“法规示要”，对条款涉及的主要法律法规内容和具体应用方式作出规范。其中包括《劳动合同法》涉及的五大焦点问题：

五是提示双方可以协商的一些空间和内容，如服务期、竞业限制等。

劳动合同法条篇二

想往之：这个消息真是太及时了！现在，有些企业已经开始用各种方式裁减老员工了。希望有关部门严加检查、监管。同时，我们这些企业的老职工也要有自保意识，维护自己的正当权益。

晓凌：私人企业出于对本企业利益的考虑，经常采取裁员的办法，使员工们的生活质量得不到保证，经常处于紧张状态

中，往往是处于有了上顿没了下顿的感觉。新的《劳动合同法》是对老员工正当权益的保护。不能擅自开除为企业工作了大半辈子的老员工，这是社会的一大进步。

新华网网友：对老员工的政策保护，体现了国家对劳动者的尊重，体现了对老员工历史贡献的肯定。爱护、尊重劳动者，国家才有希望。同时希望政府能够加强对企业违法“提前内退”的整治力度，从根本上杜绝企业对劳动者的劳动权利的侵犯。

能否得到有效执行是关键

水也4：立法只能说明国家建立了一种法律制度，具体效果怎样还要看执行的情况。最终能不能得到执行，也要看各地的执法力度以及企业运行的透明度。

feiya[]劳动合同法确实对劳动者起到一定的保护作用，但能否得到贯彻执行，监督是真正的问题。就拿现行的劳动法来讲，也有很多规定，但没按规定执行的企业、单位也不少。任何法律法规，不管多么完善、多么公平，如果没有监督和惩罚机制，都只能成为美丽的装饰品。

新华网网友：企业可以不提出辞退老员工，但企业可以提出让就职者难以承受的管理规定或者降低老员工的待遇，这样一来，劳动者可能就会被迫辞职了。因此，光有法律还不够，还要有强有力的监督机构和机制，对“上有政策，下有对策”者要严惩，否则，法律就只是一纸空文。

新华网网友：政策是有了，但政策的执行情况如何？目前缺少的是有效的企业监管体制，只有将企业信息透明化，劳动法才会得到有效执行。建议建立一个信息平台，公布各企业的工作时间(一周工作几天，每天工作几小时)，每季度更新一次工资发放情况、社医保的缴交情况、福利待遇、税收的缴纳情况，公布对各公司的内部管理制度的审查结果。总之尽

可能地将企业的信息透明化，以便政府机构与民众进行共同监督。

劳动合同法条篇三

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。

【解读】

本条规定的是用人单位违法解除或者终止劳动合同的法律责任，至于用人单位怎么样才构成违法解除劳动合同、经济补偿金的计算基数、跨越1月1日《劳动合同法》实施前后的劳动关系的经济补偿金计算等事宜，本书已在解读本法第四十七条、第四十八条时已作过探讨，此处不再赘述。

本条所规定的“赔偿金”，在各种法律文书上表述时，也常常称作“经济赔偿金”或“解除劳动关系赔偿金”或“违法解除劳动合同的赔偿金”或“违法解除劳动合同的二倍经济补偿金”等，不管称谓如何，他们的含义都是一样的，即：用人单位如果违法解除或终止劳动合同的，需要向劳动者支付二倍的经济补偿金。

经济补偿金和经济赔偿金的区别如下：

第一，所在法条不同。经济补偿金规定在《劳动合同法》的第四十六条、第四十七条，经济赔偿金规定在《劳动合同法》第八十七条。

第二，适用情形不同。经济补偿金适用于用人单位依法解除、终止劳动合同的情况；经济赔偿金适用于用人单位违法解除、终止劳动合同的情况。

第三，计算标准不同。经济补偿金根据《劳动合同法》第四十七条的规定计算，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。而经济赔偿金=经济补偿金×2。

另外要注意，经济补偿金和经济赔偿金不能重复适用。这一点规定在《劳动合同法实施条例》第二十五条：“用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。”

规定本条(经济赔偿金条款)的意义在于，通过加大用人单位违法解除劳动合同的成本，警示用人单位不要滥用劳动合同解除权，从而达到促进劳动关系和谐稳定的目的。实践中，本条是适用频率极高的一个法条，也是劳动者自我保护的一大利器，其地位的重要性，与本法第八十二条(未订立书面劳动合同的二倍工资罚则)相当。

【案例】

李军毅于2月5日入职西安秦翔公司。1月28日，秦翔公司以李军毅工作能力不能胜任为由，通知李军毅解除劳动关系。

随后，李军毅向西安市莲湖区劳动仲裁委员会提起劳动仲裁，要求秦翔公司支付违法解除劳动合同的经济赔偿金20000元。仲裁支持了李军毅的请求。秦翔公司不服，起诉至西安市莲湖区人民法院。

法院经审理认为：“秦翔公司以工作能力不能胜任为由解除劳动关系，但未按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定对李军毅进行培训或者调整工作岗位(就解除劳动关系)，因此，秦翔公司解除与李军毅的劳动合同不符合法律规定。……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。”

秦翔公司不服，上诉至二审法院，二审法院认为“一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。”遂驳回上诉，维持原判。

劳动合同法条篇四

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，劳动合同法48条。

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。

48条是不是意味着之前对3期女员工不继续雇佣的赔偿计算有了一个明确的标准？

曾经有不少先例判决公司赔偿3期员工3期内工资。从道理上来讲，这种处理方式没有适用损益相抵原则，职工因无需上班而获得的收益没有在损害中扣除。是仲裁委，法院偷懒的办法。劳动合同法48条应该是为了解决这个问题而制定的。

本条的意义对于通过派遣用工的单位特别重大。因为如果直接用工，单位清算，注销等属于劳动合同终止，对于3期员工的处理负担并不重。可一旦通过派遣，用工单位的清算、注销则无法享受这一待遇。

按照通常的字面解释，用工单位清算、注销导致岗位不存在，应属于48条中派遣公司和员工之间的劳动合同不能继续履行的情况，适用87条进行赔偿。该规定是比较明确实际操作性

较强，但是由于金额可能远远小于3期工资总和，并且实际的判例还很少见，所以现在很难获得员工的理解。甚至不少劳动部门的公务员都根本不知道本条的规定。

最后，关于赔偿金和经济补偿金是否并用，有观点认为支付赔偿金就无需支付经济补偿金，有观点则认为应该并用。我的观点是，经济补偿金的支付必须要有46条的规定情形，否则单位不必支付。

劳动合同法条篇五

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。

劳动合同法条篇六

劳动合同法实施条例

第一章总则

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。

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。

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。

第二章劳动合同的订立

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。

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。

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。

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。

第七条用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日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，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条劳动者非因本人原因从原用人单位被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。

第十一条除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴

的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条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。

第十五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的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

第三章劳动合同的解除和终止

第十八条有下列情形之一的，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；

(八)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；

(九)用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；

(十)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；

(十一)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(十二)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第十九条有下列情形之一的，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。

第二十条用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

第二十二条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。

第二十三条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。

第二十四条用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十五条用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

第二十六条用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

(一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(二) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

第二十七条劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

第四章 劳务派遣特别规定

第二十八条用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

第三十一条劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

第五章 法律责任

第三十三条用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处元以上2万元以下的罚款。

第三十四条用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。

第三十五条用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的，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，以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

第六章 附则

第三十六条对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

第三十七条劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争

议调解仲裁法》的规定处理。

第三十八条本条例自公布之日起施行。

相关解读

第十四条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。

【解读】：实践中很多用人单位的劳动者工作地点即劳动合同履行地与用人单位注册地并不一致，由于全国各地关于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存在地域性差别，本条对此进行了明确，按照劳动合同履行地的有关规定执行。当然，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。

第十五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的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

【解读】：《劳动合同法》第二十条规定，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。本条实际上是用词不严密的表现，该条可以得出两种理解，第一种理解：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，不得低于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；第二种理解：劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低

档工资的百分之八十，不得低于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。从条款规定看，两种理解都没有错，但是，一个法条不可能有两种理解，否则无法操作。本条对此进行了明确，采纳了第二种理解，即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的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

【解读】：《劳动合同法》第二十二条规定，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。但是劳动合同法没有规定培训费的具体构成，本条明确了培训费用包括有支付凭证的培训费用、培训期间的差旅费以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用，这样，本条就具有很强的操作性了，这里需注意培训费用里面不应当包括培训期间向劳动者支付的工资。

第十七条劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

【解读】：实践中用人单位与劳动者签订的服务期协议(培训协议)的期限通常都长于劳动合同期限，当合同期限届满，劳动者提出终止劳动合同的，是否还需受服务期限限制?本条对此进行了明确，劳动合同期满而服务期尚未到期的，劳动合同续延至服务期满。当然，如果双方在服务期协议中对此有特

别约定的，从其约定。

劳动合同法条篇七

为建立劳动关系，明确权利义务，依据中华人民共和国《劳动法》、《劳动合同法》，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本合同。

第一条 劳动合同期限

本合同期限自___年___月___日起至___年___月___日止。其中试用期为___年___月___日起至___年___月___日止。

第二条 工作内容和工作地点

甲方根据工作需要，安排乙方在_____工作岗位，乙方的工作任务为_____，工作地点为_____。经双方协商同意，甲方可以调换乙方的工种或岗位。

第三条 劳动报酬

乙方按甲方规定完成工作任务的，甲方每月___日支付工资，支付的劳动报酬为___元/月，其中试用期的劳动报酬为___元/月。

第四条 劳动合同的终止与解除

双方解除或终止劳动合同应按法定程序办理，甲方为乙方出具终止、解除劳动合同的通知书或相关证明，符合国家规定的，支付乙方经济补偿。

第五条 工作时间和休息休假、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等按照法律法规、规章等规定执行。

第六条其他未尽事项按国家及地方现行有关规定执行，或者通过协商以附件形式约定。

第七条本合同双方各执一份，涂改或未经授权代签无效。

甲方签字(盖章)乙方签字(盖章)

签订时间：