

# 最新劳动合同法完整版 女职工劳动合同法 法心得体会(实用9篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。那么一般合同是怎么起草的呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 劳动合同法完整版篇一

随着社会的进步和发展，越来越多的女性开始投入到职场中，为经济的发展和家庭的幸福做出了重要贡献。然而，在职场中，女性面临着和男性不同的困境和挑战。为了保护女职工的合法权益，我国于2008年颁布了《女职工劳动合同法》。在我的工作实践中，我深深地感受到了这部法律的重要性和有效性，同时也有了一些心得体会。

首先，女职工劳动合同法增加了对女性权益的保护。在职场中，女性容易遭受歧视和不公平待遇，而这部法律的出台，为女性争取到了更多的平等和尊重。根据该法律，雇主不得因女性工人怀孕、结婚、生育或者享受产假、哺乳假等情况而辞退或降低其待遇，这为女性提供了更多的保障。在我的工作实践中，我亲眼目睹了一位同事怀孕后被辞退的情况。幸好，她及时地向劳动部门投诉，并依法获得了赔偿。这种保护的存在，让女性职工不再害怕生育和照顾孩子对自己职业发展的影响，能够更加坚定地投入到工作中。

其次，女职工劳动合同法为女性提供了更多的福利待遇。根据该法律，女性工作者在怀孕、生育、哺乳、抚养婴儿等阶段，享受特殊福利待遇。比如，女性工作者怀孕后可以享受产假，一般为98天，生育复职后还可以享受哺乳假，一般为1小时。这些福利待遇的出台，让女性工作者在怀孕和生育过

程中可以有更多的时间去养护自己的身体和照顾孩子，减轻了她们的负担。在我所在的公司，女同事生育后能够根据劳动合同法享受到产假和哺乳假，这让她们能够更好地平衡工作和家庭，提高了工作效率。

再次，女职工劳动合同法倡导了企业和社会的关怀。根据法律的规定，雇主应当为女员工提供妇女工作场所和怀孕女员工所需的物品，比如哺乳室和婴儿床等设施。这十分重要，因为怀孕和育儿是女性生命中的重要阶段，她们需要得到额外的关怀和支持。我的公司也为怀孕和哺乳的女同事提供了舒适的哺乳室和必要的设备，使她们能够更好地安心工作，同时也提升了公司形象。

最后，女职工劳动合同法鼓励女性进入职场。根据该法律，雇主不得因女职工怀孕、结婚、生育等原因歧视女性，这摒除了女性在就业过程中的不公平待遇。这无疑增加了女性就业的信心和动力，使她们更加积极地投身于职业发展。同时，法律还规定了女性工作者的工资水平和职位晋升机会应当与男性工作者相同，这进一步增加了女职工进入职场的动力。

总的来说，女职工劳动合同法对于保护女性在职场中的权益、增加女性的福利待遇、倡导企业和社会的关怀以及鼓励女性进入职场起到了积极的作用。作为一位女职工，我深深地感受到了这部法律的温暖和力量。我相信，随着社会的进步和法律的完善，女性在职场中将会有更多的机遇和平等。

## 劳动合同法完整版篇二

### 第一段：引言（200字）

女职工劳动合同法是为保障女性职工权益而制定的一项法律法规。近年来，随着女职工数量的增多以及就业歧视等社会问题的日益突出，女职工劳动合同法被加强和完善，从而保护了女性职工的合法权益。在实践中，我作为一名女职工，

深刻体会到这项法律法规对于促进女职工就业和提高女性职工的地位起到了积极的作用。

## 第二段：保障女性职工权益的合理性（200字）

女性职工在就业市场上存在诸多困难和不利因素，如性别歧视、工资差距、晋升机会不足等。女职工劳动合同法在很大程度上解决了这些问题，保护了女性职工的合法权益。法律对性别歧视表示严厉打击，并规定了女职工享受与男职工同等的工资待遇。此外，法律还强调了女性职工的特殊保护，限制了对女性职工进行性别歧视的行为，促进了女性职工的就业机会和职业发展。

## 第三段：规范女性职工权益保护的具体措施（200字）

女职工劳动合同法规定了雇佣女职工的界限和条件，明确了女性职工在合同签订、工作地点、工作强度、加班和福利待遇等方面的权益。法律规定了女性职工在怀孕、生育和哺乳期的特殊保护措施，允许其休产假、哺乳假等，保障了女性职工的身体和生育权益。此外，法律还规定了女职工享受特殊病假和护理假的权益，进一步保护了女性职工的身心健康以及家庭生活的平衡。

## 第四段：女性职工劳动合同法的实施效果（200字）

女职工劳动合同法的颁布实施以来，为广大女性职工带来了积极的影响。法律的实施促使雇主更加重视女职工的权益，减少了对女职工的歧视，提高了女性的工资待遇。同时，女职工在工作环境和工作强度方面也得到了更好的保护，减少了工作带来的身体损害和心理压力。女职工劳动合同法的实施还进一步改善了女性职工的生活状况，提高了女性职工的社会地位和经济待遇。

## 第五段：结语（200字）

女职工劳动合同法的实施为我们广大女性职工争取了更多的权益和福利，使我们在职场中能够享受到公平和公正的待遇。然而，仍有部分企业和雇主未能充分落实这项法律法规，对女性职工权益保护存在一定的问题。因此，我们仍应继续发扬法律精神，积极维护自身权益，同时加强对企业的监督和管理，确保女职工劳动合同法的有效实施。

总结：女职工劳动合同法在保护女性职工权益方面发挥了积极作用。这项法律法规的出台，为女性职工提供了更好的就业环境和保障，促进了女性职工的就业机会和权益保护，从而提高了女性在职场中的地位 and 待遇。然而，对女职工权益的保护仍需加强，需要广大女性职工和相关部门的共同努力，以进一步完善女职工劳动合同法，保障女性职工的权益。

## 劳动合同法完整版篇三

《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2007年6月29日通过，现予公布，自2008年1月1日起施行。

(2007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

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

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；

(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2008年1月1日起施行。

## 劳动合同法完整版篇四

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。

种观点激烈交锋。根据常委会委员和各方面意见，本法对经济补偿做了明确规定。

### 一、经济补偿的性质

各方面对劳动合同中经济补偿的性质争议较大。有的认为，

经济补偿是违约责任，用人单位提前单方解除劳动合同就要承担违约责任，支付经济补偿。因此经济补偿是对用人单位的一种惩罚。有的认为，经济补偿是国家要求用人单位承担的一种社会责任。国家要求用人单位解除或者终止劳动合同时，支付一定经济补偿，以帮助劳动者在失业阶段维持基本生活，不至于生活水平急剧下降。这种社会责任，国家承担的多一点，用人单位支付的经济补偿就少一点，国家承担的少一点，用人单位支付的经济补偿就多一点。有的认为，经济补偿是对劳动者以往为用人单位做出贡献的补偿，是对劳动者过去劳动内容和成果的肯定。劳动者对用人单位的贡献不完全体现在用人单位支付给劳动者的劳动报酬中，用人单位的经营效益、持续发展能力和资产的积累都有劳动者的贡献。经研究，我们比较认同对经济补偿性质的第二种观点。经济补偿是企业承担社会责任的主要方式之一，在我国失业保险制度建立健全过程中，经济补偿可以有效缓减失业者的焦虑情绪和生活实际困难，维护社会稳定，形成社会互助的良好氛围。经济补偿不同于经济赔偿，不是一种惩罚手段。

另外，经济补偿是国家调节劳动关系的一种经济手段，引导用人单位长期使用劳动者，谨慎行使解除权利和终止权利。劳动法规定，用人单位单方解除劳动合同，依法支付经济补偿。用人单位为了减少成本，避免支付经济补偿，就不会随意解除劳动合同，从而达到稳定劳动关系的目的。劳动合同法基本延续了劳动法关于用人单位单方解除劳动合同支付经济补偿的规定，同时增加规定劳动合同期满，满足一定条件的，用人单位依法支付经济补偿。这一增加规定有利于解决劳动合同短期化的问题。实践中，劳动合同一年一签的情况比较普遍，用人单位为了规避关于解除劳动合同支付经济补偿的规定，通过签订短期劳动合同，待劳动合同终止时，再结束劳动关系。劳动合同法通过规定劳动合同终止，用人单位依法支付经济补偿，可以起到遏制劳动合同短期化趋势，防止用人单位钻法律的空子，按照企业实际需求，签订劳动合同。

## 二、经济补偿的范围

(一)有劳动合同法第三十八条情形的，用人单位支付经济补偿。

用人单位有违法、违约行为的，劳动者可以随时或者立即解除劳动合同，并有权取得经济补偿。较劳动法的规定，本项经济补偿是劳动合同法增加的内容。本法第三十八条规定，在用人单位有违约、违法行为时，劳动者可以解除劳动合同。用人单位的违约、违法行为有：用人单位未依照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；用人单位未及时足额支付劳动报酬的；用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；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；用人单位有劳动合同法第二十六条中欺诈、胁迫或者乘人之危等行为致使劳动合同无效或者部分无效的；法律、行政法规规定的其他情形；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；用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

(二)双方协商一致解除劳动合同，但是由用人单位提出解除动议的，用人单位支付经济补偿。

用人单位与劳动者可以协商一致解除劳动合同，但由用人单位首先提出解除动议的，应当支付经济补偿。较劳动法的规定，本项经济补偿范围有所缩小。劳动法第二十四条、第二十八条规定，用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当依照国家有关规定给予经济补偿。在劳动合同法制定过程中，考虑到有的情况下，劳动者主动跳槽，与用人单位协商解除劳动合同，此时劳动者一般不会失业，或者对失业早有准备，如果要求用人单位支付经济补偿不太合理，因此对协商解除情形下，给予经济补偿的条件做了一定限制。

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的。

本法第四十条规定，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的；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；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，用人单位可以在提前三十日通知或者额外支付一个月工资后，解除劳动合同。也就是说，在劳动者有一定不足，用人单位没有过错，且做了一些补救措施，但劳动者仍不符合工作要求的情况下，允许用人单位解除劳动合同，但为平衡双方的权利义务，用人单位须支付经济补偿。本项经济补偿与劳动法的规定一致。

(四)用人单位依照劳动合同法第四十一条第一款规定解除劳动合同的。

本法第四十一条规定的是经济性裁员。经济性裁员中，劳动者没有任何过错，用人单位也是迫于无奈，为了企业的发展和大部分劳动者的权益，解除一部分劳动者的劳动合同。为平衡双方的权利义务，经济性裁员中，用人单位应当支付经济补偿。本项经济补偿与劳动法的规定一致。

(五)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，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的。

根据本项规定，劳动合同期满时，用人单位同意续订劳动合同，且维持或者提高劳动合同约定条件，劳动者不同意续订的，劳动合同终止，用人单位不支付经济补偿；如果用人单位同意续订劳动合同，但降低劳动合同约定条件，劳动者不同意续订的，劳动合同终止，用人单位应当支付经济补偿；如果用人单位不同意续订，无论劳动者是否同意续订，劳动合同终止，用人单位应当支付经济补偿。在本法制定过程中，本项规定引起了较大的争议。有的意见认为，劳动合同期满劳动合同自然终止，合同双方当事人的权利义务已经履行完毕，

对这种情况劳动者有明确的预期，因此用人单位不应当支付经济补偿。有的意见认为，有些用人单位利用劳动者的青春期，在固定期限劳动合同终止时，不再续订劳动合同，劳动者的年龄和身体对再次求职已有很大影响，此时用人单位给予一定的经济补偿是合理的。有些劳动者在同一用人单位工作较长时间，这些劳动者的劳动合同到期终止不给经济补偿不合情理。为平衡劳动者与用人单位的权利义务，劳动合同法在保留劳动合同期满终止给经济补偿的规定外，也做了一定限制。较劳动法的规定，本项经济补偿是增加规定。

(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。

本法第四十四条第四项规定，用人单位被依法宣告破产的，劳动合同终止。第四十四条第五项规定，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，劳动合同终止。企业破产法第一百一十三条规定，破产清偿顺序中第一项为破产人所欠职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用，所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用，以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金。用人单位因为有违法行为而被吊销营业执照、责令关闭、撤销时，劳动者是无辜的，其权益应该受到保护。劳动合同终止时，用人单位应该支付经济补偿。较劳动法的规定，本项规定是增加的规定。

(七) 法律、行政法规规定的其他情形。

有些法律、行政法规中有关于用人单位支付经济补偿的规定。例如，《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》规定，国营企业的老职工在劳动合同期满与企业终止劳动关系后可以领取相当于经济补偿的有关生活补助费。尽管《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》于2001年被废止，但2001年之前参加工作的劳动者，在劳动合同终止后，仍可以领取工作之日起至2001年的生活补助费。在本法施行后，劳动者仍可按照

有关规定领取生活补助费。

[]

## 劳动合同法完整版篇五

劳动合同法第三十八条的规定是，劳动者可以解除劳动合同的情况。

《中华人民共和国劳动合同法》

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。

劳动合同在明确劳动合同双方当事人的权利和义务的前提下，重在保护劳动者合法权益，被誉为劳动者的“保护伞”，为构建和发展\*\*\*稳定的劳动关系提供法律保障。作为我国劳动保障法制建设进程中的一个重要里程碑，劳动合同法的颁布实施有着深远的意义。

这部重要法律在制定过程中经过广泛听取、认真吸收社会各方面的意见，合理地规范了劳动关系，是\*\*\*立法、科学立法的又一典范，为构建和发展\*\*\*稳定的劳动关系提供了法律保障，必将对我国经济社会生活产生深远影响。

编辑本段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2007年6月29日通过，现予公布，自2008年1月1日起施行。

## 劳动合同法完整版篇六

问：为什么要制定实施条例？

答：劳动合同法作为一部构建和发展\*\*\*稳定劳动关系的重要法律，自公布施行以来，对于规范双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，发挥了重要作用。用人单位增强了依法用工的意识，提高了劳动合同的签订率。但是，劳动合同法施行以来，社会有关方面对该法的一些规定在理解上存在分歧，主要有三个方面：一是无固定期限劳动合同是否是“铁饭碗”、“终身制”；二是用人单位滥用劳务派遣用工形式是否会侵害劳动者的合法权益；三是经济补偿和赔偿金是否同时适用。为了澄清这些问题，同时使劳动合同法更具有操作性，有必要在劳动合同法规定的基础上，制定实施条例。



问：制定实施条例经过了哪些过程？

答：国务院对制定实施条例高度重视。法制办、原劳动保障部遵照国务院领导同志抓紧研究制定实施条例指示精神，组织力量研究起草实施条例，先后三次征求了全国人大财经委、全国人大常委会法工委、最高人民法院、发展改革委、财政部、商务部、国资委、全国总工会、\*\*\*中央、全国工商联等26个中央有关部门、单位和各省、自治区、直辖市人民政府的意见。2008年5月8日至5月20日，通过中国政府法制信息网公开向社会各界征求对草案的意见，共收到各方面的反馈意见82236条。经法制办、人力资源社会保障部与全国人大财经委、全国人大常委会法工委、国资委、全国总工会、\*\*\*中央、全国工商联等单位反复沟通协调、认真研究修改，形成了《中华人民共和国劳动合同法实施条例(草案)》。2008年9月3日，国务院第25次常务会议审议并原则通过了这个草案。2008年9月18日，\*\*\*签署第535号国务院令，公布了这个实施条例，实施条例自公布之日起施行。

问：制定实施条例遵循的基本原则是什么？

答：在起草实施条例的过程中，我们主要把握了以下三个基本原则：

一是一致性原则。实施条例作为劳动合同法的配套行政法规，必须维护劳动合同法的严肃性和权威性，与劳动合同法规定的制度相一致。

二是协调性原则。实施条例根据劳动合同法的规定，妥善处理好经济发展和社会就业的关系、企业发展和维护职工合法权益的关系、保护职工利益长远目标与现阶段目标的关系，准确体现劳动合同法的立法宗旨，维护劳动者的根本利益，努力实现用人单位和劳动者双方权利、义务关系的协调。

三是可操作性原则。实施条例重点针对劳动合同法中比较原

则的规定和一些社会上存在误解的条款，作出具体的规定和必要的衔接，增强劳动合同法的可操作性。

问：无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”吗？

答：无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”。劳动合同法公布施行后，一些用人单位和劳动者认为无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”。为了消除误解，实施条例将分散在劳动合同法第三十六、三十七、三十八条中劳动者可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的13种情形作了归纳，规定劳动者在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、未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费、以欺诈胁迫等手段违背劳动者真实意思订立或者变更劳动合同、以\*\*威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动以及违章指挥强令冒险作业危及劳动者人身安全等情形下可以依法解除劳动合同。同样，实施条例将分散在劳动合同法第三十六、三十九、四十、四十一条中用人单位可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的14种情形作了归纳，规定用人单位在劳动者试用期间被证明不符合录用条件、严重违反用人单位规章制度、严重失职营私舞弊给用人单位造成重大损害、经过培训或者调整工作岗位后仍不能胜任工作以及企业转产等情形下可以依法与劳动者解除劳动合同。这样规定，有利于澄清无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”的误解。

问：对劳务派遣问题，实施条例作了哪些具体规定？

答：针对一些用人单位滥用劳务派遣用工形式，侵害劳动者合法权益的问题，实施条例对劳务派遣作了三个方面的具体规定：

第一，为了避免用工单位规避劳动合同法法律义务，侵害劳动者的合法权益，实施条例规定，用工单位应当履行劳动合同

法第六十二条规定的义务。这些义务包括支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇，连续用工的要实行正常的工资调整机制等。如果用工单位不履行这些义务，依照实施条例的规定用工单位就必须承担相应的法律责任。

第二，为了避免劳务派遣单位以非全日制用工形式招用劳动者，侵害劳动者的合法权益，实施条例规定：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，为了维护劳务派遣工的合法权益，避免用人单位滥用劳务派遣用工形式，依照劳动合同法第四十六条第七项“法律、行政法规规定的其他情形”的规定，实施条例规定：劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除或者终止劳动合同的，劳务派遣单位也应当向该劳动者支付经济补偿。

劳动合同法对劳务派遣问题已作出明确规定，实施条例又作了具体规定，维护劳动者的合法权益，关键是用工单位和劳务派遣单位必须严格依法办事。

## 劳动合同法完整版篇七

劳动合同法要注意以下几个方面：

1、 劳动合同的无效和劳动合同的解除，劳动合同的无效就那几种情形。重点注意劳动合同的解除。

劳动合同的解除分协议解除和单方解除

单方解除分为约定的单方解除和法定的单方解除

法定的单方解除又分为劳动者的单方解除和用人单位的单方解除

(1) 用人单位的单方解除又可以分为即时解除、通知解除（提前三十天）、裁员时的解除，其中对裁员解除和通知解除法律都做了限制性的情形，但这些情形不限制用人单位的即时解除。

(2) 劳动者的解除：通知解除（30天）、即时通知解除、不需要事前通知即能解除的情形。

劳动合同解除所涉及的法条一定要记清

2、集体合同的规定也很重要，要关注。

二、公司法的也很重要，如何解读公司法案件题

公司法的案例题，其实间接在第三卷

公司法在第四郑其实是商法的案例题，把卷三里面的知识点把握比较好的话就比较易做卷四里面的案例题，把握好卷三的知识点卷四做起来不难。

三、现阶段的建议：

1、大胆的. 放弃，放弃里面的非重点；

2、抓住重点，把握好课堂笔记里面重要的知识点。重要的知识点要建立在你的基础上，有背景知识点体系做基础。

ps □反垄断法考点应当是有限的。要注意以下几个方面：

2、 还要掌握各种垄断行为、构成要件：垄断协议（横向垄断协议、纵向协议，分别包含哪些情形，及为了社会利效力可以豁免的情形及二者的不同）、滥用市场支配地位的情形，其中重要的是推定的三种情形，及其例外情形。

经营者集中：对经营者集中所做决定，相对人权利救济方式的独特性——先行政复议再诉讼。对经营者集中所做决定以外的其它的反垄断的决定，权对人的救济措施是灵活的，可以自由选择是否复议。

本文来自信阳考试网 /html/87-1/

## 劳动合同法完整版篇八

第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改：

一、将第五十七条修改为：“经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

“（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

“（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

“（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

“（四）法律、行政法规规定的其他条件。

“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

二、将第六十三条修改为：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。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。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

三、将第六十六条修改为：“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”

四、将第九十二条修改为：“违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位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。”

本决定自2013年7月1日起施行。

《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2007年6月29日通过，现予公布，自2008年1月1日起施行。

## 劳动合同法完整版篇九

近年来，随着女性在社会中地位的提高和职业发展的加速，女职工劳动合同法逐渐成为社会关注的焦点。作为一项旨在保护女性员工权益的法律法规，女职工劳动合同法对于促进性别平等和推动经济发展起到了积极的作用。在实践中，我深刻体会到女职工劳动合同法对于女性员工的重要意义和影响。

首先，女职工劳动合同法树立了性别平等的法律原则。在劳动合同中，该法明确规定，用人单位不得以性别为由歧视女性员工，必须平等对待。这一条款对于我们女性员工来说意义重大。以往，女性在职场中常常被较低的薪资和较差的待遇所困扰，难以得到公平的发展机会。然而，女职工劳动合同法的实施为我们提供了坚实的法律保障，让我们能够在职场中享受与男性平等的待遇和机会。我深刻感受到，只有在平等的环境中，我们女性员工才能展现自己的才华和能力。

其次，女职工劳动合同法保护了女性员工的婚育权益。该法明确规定，用人单位不得因为女性员工结婚、怀孕或者生育等原因解除劳动合同。这项规定打破了以往的陈规和传统观念对女性员工的歧视，保护了我们的合法权益。我深有体会，从前，许多女性因为怀孕生育而被迫离职或遭遇降薪等不公平待遇，很多人的工作和家庭之间经常陷入困境，无法兼顾。如今，有了女职工劳动合同法的保护，我们不再为生育权益而担忧，能够更好地平衡工作和家庭。

此外，女职工劳动合同法规范了女性员工的产假制度和哺乳假制度，为我们提供了更好的工作保障。依照该法规定，我们享有产假和哺乳假的权益，无需担心由于怀孕和生育而影

影响到我们的工作。这一制度的出台，使我们得以更好地照顾新生儿，并在产假结束后迅速融入工作中。与此同时，用人单位也会更加愿意雇佣和培训女性员工，因为他们对女职工劳动合同法的内容也有了更深的了解，从而提升了女性员工的竞争力。我深感女职工劳动合同法为我们的职业发展提供了保障，使我们能够更加专注和投入地参与到工作中。

最后，女职工劳动合同法为职业生涯规划提供了更多的选择。根据该法规定，女性员工有权要求用人单位提供更具弹性的工作安排，以适应个人生活的需要。这一规定为我们探索更多的工作方式，如远程办公、弹性工作时间等提供了可能。我有亲身体会，这种灵活的工作安排可以提高我们的工作效率，减少因家庭原因而影响工作的情况，让我们更好地兼顾家庭和事业。女职工劳动合同法使我在职业发展的道路上更自由、更有选择。

总之，女职工劳动合同法在推动性别平等、保护婚育权益、规范产假和哺乳假制度以及提供工作选择等方面发挥了重要作用。作为一位女性员工，我深刻体会到女职工劳动合同法给予了我们更多的权益和保障，促进了女性地位的提升和职业发展的平等。该法的实施让我们有了更多的机会，也更加有信心在职场中发挥自己的潜力。我相信，在法律法规的保护下，女性员工的未来将更加光明和美好。