

2023年劳动合同法问答(汇总6篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。合同的格式和要求是什么样的呢？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

劳动合同法问答篇一

《中华人民共和国劳动合同法》是在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并由中华人民共和国主席令发布的关于劳动合同的法律条文。《中华人民共和国劳动合同法》自2008年1月1日起施行。新劳动法共分8章98条，包括：总则、劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、特别规定、监督检查、法律责任和附则。

劳动合同法是规范劳动关系的一部重要法律，在中国特色社会主义法律体系中属于社会法。劳动合同在明确劳动合同双方当事人权利和义务的前提下，重在保护劳动者合法权益，为构建与发展和谐稳定的劳动关系提供法律保障。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，是民主立法、科学立法的又一典范，为构建与发展和谐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。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

劳动合同法问答篇二

乙方： ____

为避免纠纷和明确各自的责任，甲乙双方就解除合同事宜经充分协商一致，达成以下协议：

一、甲乙双方同意解除于____年__月__日签订的《劳动合同书》。

二、甲方保证在办理交接手续时，可将属乙方个人财产资料，全部移交乙方，不作任何保留。

三、原合同解除后，乙方不得宣称或利用甲方及甲方成员的名义或者相似名义，从事任何业务及任何损害甲方声誉和利益的行为。

四、甲方应对以下行为给乙方造成的全部损失负损害赔偿责任：

（一）在原协议解除后，如果乙方宣称或利用甲方及甲方成员的名义或者相似名义，从事任何业务及任何损害甲方声誉和利益的行为。

（二）其他，在原协议解除后损害甲方利益的行为。

五、本合同书自甲乙双方签字、盖章之日起生效；原交接手续已经办理完毕的，自交接手续办理完毕之日起即生效。

六、本合同书一式二份，甲乙双方各持一份，二份具有同等法律效力。

七、签约地点：

甲方（签章）：_____乙方（盖章）：_____

法定代表人（签章）_____法定代表人（签章）_____

____年__月__日____年__月__日

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

劳动合同法问答篇三

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。

【解读】

劳动合同的无效，根据其无效原因，可以分为三种：

(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。例如：劳动者以造假简历吸引用人单位与其签订劳动合同、用人单位以虚假招聘广告吸引劳动者与其签订劳动合同等。

例如无讼案例《德州东北商贸物流城有限公司与陈康健劳动争议二审民事判决书》(2015德中民终字第916号)的“本院认为”部分即写道：“本案中，陈康健不能提供毕业证、学位证的原件，也未能提供其他线索、证据证明其学历的真实性。根据《中华人民共和国合同法》第二十六条规定：下列劳动合同无效或者部分无效：一、以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的……应聘者的学历，是用人单位招聘员工的核心依据，如果应聘者提供虚假学历、工作经历，用人单位完全可能因此作出错误的意思表示。故德州东北商贸物流城有限公司主张劳动合同无效，不支付陈康健经济补偿金的意见，本院予以支持。”

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的。例如：约定“劳动者必须无条件服从用人单位的调岗、调薪、工作地点转变安排”、“劳动者出现工伤工亡一概与本单位无关”等。

例如无讼案例《何勇与江苏万仕成建设工程有限公司追索劳动报酬纠纷二审民事判决书》(2017苏06民终223号)的“本院认为”部分即写道：“《劳动合同法》第二十六条规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利以及违反法律、

行政法规强制性规定的劳动合同无效或者部分无效。万仕成公司与何勇所签订的劳动合同中虽然约定‘合同期未届满擅自离开，将不予结账，工资余款作为对公司损失的赔偿’、‘合同期内，年后无故不按时上班，奖金及押金不予退还’，公司会议制度又规定‘年底未打辞职报告人员或公司未通知终止合同的，年后合同继续有效，不来上班人员按公司签订合同中途离开制度处理’，上述合同约定或会议精神与法律规定明显不符，属于用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的约定，应当认定无效。故万仕成公司依据劳动合同、会议制度中的上述内容主张何勇无权享受劳动报酬的上诉请求，本院不予支持，万仕成公司应当支付何勇相应劳动报酬。”

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。例如：不具备用工主体资格的用人单位与劳动者签订的劳动合同、用人单位与未满16岁的劳动者签订劳动合同、让劳动者签订“放弃社保购买承诺书”、“加班时自愿放弃加班费”、与劳动者约定走帮助单位从事违法活动等。

例如无讼案例《马志东与徐州鹤山针织服装有限公司经济补偿金纠纷一审民事判决书》(2016苏0305民初2420号)的“本院认为”部分即写道：“《劳动法》第十五条第一款规定：‘禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。’……《劳动合同法》第二十六条第一款规定：‘下列劳动合同无效或者部分无效：……(三)违反法律、行政法规强制性规定的。’本案中，原告马志东以其母亲名义进入被告鹤山公司工作，故双方之间存在劳动关系。由于原告生于1998年1月，2012年8月17日原告入职时未满16周岁，被告招用原告的行为违反了法律的强制性规定，故原、被告之间的劳动合同无效。”

实践中，劳动合同被认定为无效后，会有什么后果呢？

劳动合同无效的后果，本法并没有明确规定，但是经过笔者

总结，大概有以下几种：

1. 解除劳动合同。在一方有过错的情况下，另一方在一定条件下可以解除劳动合同。

如果是因为用人单位的过错导致劳动合同无效，则劳动者有劳动合同解除权。这规定在《劳动合同法》第三十八条第一款第(五)项：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……(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；”

如果是因为劳动者的过错导致劳动合同无效，则用人单位有劳动合同解除权。这规定在《劳动合同法实施条例》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：”……(六)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的情况下订立或者变更劳动合同的；”

2. 支付劳动报酬。不同于一般民事合同，一般民事合同无效的后果之一是返还财产。例如甲欺诈卖给乙一台电脑，乙撤销合同后，双方当事人的财产关系回复到合同订立前的状态，双方互相退回所得财产。而劳动合同的标的是“劳动”，即劳动者的劳动行为“劳动”带有强烈的人身属性，不能返还，因此只能以支付报酬的形式补救。《劳动合同法》第二十八条规定：“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。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第十四条第一款规定：“劳动合同被确认为无效后，用人单位对劳动者付出的劳动，一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。”

3. 支付经济补偿。上文第1点已说过，如果是因为用人单位的过错导致劳动合同无效，劳动者根据《劳动合同法》第三十八条可以解除劳动合同。而《劳动合同法》第四十六条第(一)项规定：“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；”

4. 承担赔偿责任。《劳动合同法》第八十六条规定：“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。”关于这一点，本书将在对本法第八十六条解读时进行详细展开，此处先按下不表。

5. 其他责任。即行政责任和刑事责任。《劳动法》第九十六条规定：“用人单位有下列行为之一，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：(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)侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。”《劳动合同法》第八十八条规定：“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。”

例如用人单位在劳动合同中规定了体罚条款，实际也对劳动者进行了侮辱、殴打等行为，不但该劳动合同条款无效，而且用人单位也可能被要求承担行政责任甚至是刑事责任。再例如本书对本法第八条进行解读时，文末也举了2016年《金陵晚报》的一个“劳动者虚构博士学历骗取用人单位30万‘安家费’，最终因犯诈骗罪锒铛入狱”的例子。

最后，根据本条第二款的规定，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。也就是说，并非任何人或机构都有权宣告劳动合同无效，无效劳动合同的效力确认权只归属于两个机关：劳动争议仲裁机构和人民法院。

劳动合同法问答篇四

一是民办非企业职工有法可依。《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围，增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。

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”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。

推荐阅读

劳动合同范本填写

劳动合同法问答篇五

《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。

中华人民共和国主席胡锦涛

2007年6月29日

目录

第一章总则

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

劳动合同法问答篇六

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。

【释义】

本条是关于劳动者随时通知解除劳动合同和无需事先告知解除劳动合同的规定。

本法第二十六条第一款第一项规定：“以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背其真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的”，劳动合同无效或者部分无效。

欺诈，是指为使劳动者发生错误认识，用人单位故意虚构事实或者隐瞒真相的行为。虚构事实，是指捏造并不存在的情况；隐瞒真相，是指将必须说明的情况隐瞒不说。胁迫，是指用人单位以现实或者将来的危害威胁劳动者。乘人之危，是指用人单位利用劳动者处于危难之中急需订立劳动合同的弱势地位。以上三种行为，其结果都须使劳动者在违背其真实意思的情况下订立劳动合同。出现上述情况，经劳动争议仲裁机构或者人民法院确认，劳动合同无效或者部分无效。