

# 最新签订无固定期限合同请求函(汇总5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 签订无固定期限合同请求函篇一

“连续订立二次固定期限劳动合同”后，续订无固定期限劳动合同谁说了算？

《劳动合同法》第14条第2款第3项规定，连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第39条和第40条第1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的，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。那么，用人单位是有一次还是两次终止合同的权利呢？实践中存在着争论。

第一种意见认为，用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同后，且劳动者没有违法违纪以及不能胜任工作的情况，只要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，用人单位没有选择权，即用人单位这时不能终止劳动合同，必须订立无固定期限劳动合同。

第二种意见认为，该条规定在“劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同”之前需具备三个条件：(1)连续订立二次固定期限劳动合同；(2)劳动者没有本法第39条和第40条第1项、第2项规定的'情形；(3)续订劳动合同的。《劳动合同法》第14条第2款第1项、第2项均无“续订劳动合同的”这个条件，

只要达到则可直接签订，第3项中增加了“续订劳动合同的”这个条件，根据法条前后文意思应当是指前面两次固定期限劳动合同终止后，双方再次决定续订劳动合同的，劳动者提出要求，则应当签订无固定期限劳动合同。如果用人单位不愿意再次“续订劳动合同的”，则因为缺乏双方共同的“续订劳动合同的”意思表示，劳动合同终止，即使劳动者提出要求，也因不符合该条规定的条件而无法达到目的。

一次还是两次，这对劳动者权利有着截然不同的影响，到底《劳动合同法》立法原意是哪种解释呢？6月29日全国人大常委会在关于《劳动合同法》的新闻发布会上对此问题进行了说明，立法机关的意见与第一种意见一致。

## 签订无固定期限合同请求函篇二

### 1、“无固定期限”和“固定期限”到底有什么区别？

这个区别就在“合同期限”上，“固定期限”没有合同期期满时间，合同期满，企业或者劳动者有一次合同期满不再续签的机会，“无固定期限”没有这个合同期满时间，企业和劳动者都少了这个机会。其他完全一样。

(1) 这个对劳动者几乎没有任何影响，因为即使没有这个机会，在没有签订《专项培训协议》约定服务期的情况下，他只要体现30天书面申请，也可以无障碍与企业解除劳动关系。

(2) 对于企业来说，影响也不是很大，收的员工书面离职申请、与员工协商一致、发现员工有违反《劳动合同法》第三十九条行为、出现员工不能胜任工作或者客观原因合同无法继续履行事项，不论是无固定期限劳动合同还是固定期限劳动合同，企业都可以依据《劳动合同法》相关条款与职工解除劳动关系，两者完全一样。

### 2、出现应签订无固定期限劳动合同情况，企业不想签订，怎

么办？

这个《劳动合同法》讲的很明确“除非员工书面表示不愿意签订无固定期限，应签无固定期限”，让职工写个“决绝签订无固定期限劳动合同的书面申请”领导批示“改签固定期限”就可以了。

又问“职工不愿意写这样的申请怎么办？”，那就要么通知职工“合同到期不再续签”与其终止劳动关系，要么“签订无固定期限劳动合同”延续劳动关系。“合同到期是否与职工续签”是企业的权利、“是否放弃无固定期限劳动合同”是职工的权利，企业不能行使职工的权利、职工也不能行使企业的权利。

还问“职工写过这样的申请后到劳动局告我怎么办？”字据都立下啦还告什么？所有的`证据中有比书面证据再有效力的么？除非职工说“签字的时候他喝醉啦”“患有间歇性神经病，签字的时候发病啦”或者“企业拿枪指着脑袋签的”那也得劳动仲裁委或者法院采信才行。

3、合同签了2次，第二次期满是否必须续签无固定期限？

“固定期限”是什么意思？就是给劳动者或企业一个“合同到期”可以终止的权利，可以续签、也可以不用续签，如果续签，可以签订无固定期限，也可以签固定企业，如果是后第三次，签固定期限要按照第3题方式与职工协商。

4、劳动关系维系了十年，是否必须签订无固定期限？

这个跟第三题一样，“固定期限”都有一个合同期满的时间点，是否续签要到合同期满再说，是否续签无固定期限。

最后归纳下，主要就三点：

2、签固定期限要有职工书面拒绝签订无固定期限的申请；

3、无固定期限和固定期限绝大部分条款都一样，就一个合同到期不再续签的机会，他不是铁饭碗，没有什么可怕的。

## 签订无固定期限合同请求函篇三

劳动合同不约定存续期限，这是无固定期限劳动合同区别于固定期限劳动合同的显著特征，签订无固定期限劳动合同的利与弊分别是什么呢？更多签订无固定期限劳动合同的利弊分析请点击“劳动合同”查看。

### 签订无固定期限劳动合同的利与弊

签订无固定期限劳动合同优点：减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失；对劳动者来说，企业在未来任何时间解除或终止合同，都面临给予员工补偿；其他。缺点：降低了员工的流动性；劳动者失去了不断跳槽增加工资的机会；其他。

### 法律依据

《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款

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。

## 无效劳动合同的三要素是什么

《劳动合同法》第二十六条规定，下列劳动合同无效或者部分无效：

- 2、用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- 3、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。

## 员工劳动合同

用人单位(甲方)： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

邮政编码： \_\_\_\_\_

职工(乙方)： \_\_\_\_\_

住址： \_\_\_\_\_

邮政编码： \_\_\_\_\_

身份证号码： \_\_\_\_\_

甲方\_\_\_\_\_因生产(工作)需要，招(聘)用\_\_\_\_\_ (简称乙方)为本企业职工。双方根据平等自愿、协商一致的原则，订立劳动合同，确定劳动关系，明确双方的权利、义务，并共同遵守履行。

### 一、合同期限

(一) 本合同自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起生效。  
本合同有效期经甲、乙双方商定，采取下列第\_\_\_\_\_种形式：

1、无固定终止期限(即长期合同，但可按本合同第九条变更、解除和终止)。

2、合同有效期限\_\_\_\_\_年，至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

3、合同期限至\_\_\_\_\_工作(任务)完成时终止，其完成的标志事件是\_\_\_\_\_。

(二) 新招收、调入、统一分配人员的劳动合同自生效之日起\_\_\_\_\_个月内为试用期。

(三) 本合同由甲乙双方各存一份。鉴证时还需交鉴证机构一份。均具有同等效力。

## 二、工作任务

(一) 乙方生产(管理)工种(岗位)：\_\_\_\_\_。

(二) 乙方完成甲方正常安排的生产(工作)任务。

## 三、工作时间

甲方实行国家规定的工作时间制度。甲方因生产、工作需要可安排乙方加班加点，但每月累计不得超过三十六小时，每个工作日连续加点不得超过三小时。

## 四、休假

乙方在合同期内享受国家规定的节日、公休假日以及探亲、婚丧、计划生育、女职工劳动保护等有薪假期待遇。

## 五、劳动报酬

### (一) 乙方工资分配形式、标准：

1、工资标准、形式及调资办法按企业依法制定的工资分配制度执行；

3、甲方在合同期内，有权根据按劳分配原则及经营指标变化、经济效益高低，依法修改企业工资分配制度。

### (二) 甲方每月如期发放工资。

(三) 甲方安排乙方加班，无法安排补休的，按国家规定发给加班工资。

(四) 非因乙方原因所致的停工、停产期间，甲方按国家、省、市规定发给乙方停工工资或生活费。

## 六、保险福利待遇

(一) 乙方原为本企业固定工或临时工改(招)为合同制职工的，原符合本市规定的连续工龄，视为本企业工作年限。

(二) 甲方按国家、省、市有关规定，给予女职工“五期”（经期、孕期、产假期、哺乳期及更年期）的劳保福利待遇和乙方符合计划生育子女以及保留原固定工经确定的供养直系亲属的劳保医疗待遇。

(三) 乙方患职业病或因工负伤医疗期间的保险福利待遇，甲方按本市有关规定执行；医疗终结，经市劳动鉴定委员会确认，完全丧失劳动能力的，由甲方按规定给予办理提前退休，部分丧失劳动能力的，按本市有关规定执行。

(四) 乙方在合同期内患病或非因工负伤，停工医疗期限的计算及停工医疗期内的保险福利待遇，按国家、省、市有关规

定执行。

(五)乙方因工或非因工死亡的丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费、一次性优抚金、生活补贴、供养直系亲属死亡补助费等，由甲方按国家及本市规定分别发放。

(六)在合同期内，甲、乙双方需按照国家及省、市有关规定，为乙方缴纳基本养老保险、失业保险和工伤保险等社会保险基金，并定期向乙方通告缴纳社会保险基金的情况。

(七)非因乙方原因所致的停工、停产期间，乙方按国家规定享受的休假、劳保医疗等待遇不变。

(八)乙方其他各种福利待遇，按甲方依法制定的制度执行。

## 七、劳动保护

(一)甲方按照国家有关劳动保护规定，包括有关女职工、未成年工(16周岁至未满18周岁的职工)的劳动保护规定和，切实保护乙方在生产、工作中的安全和健康。

(二)甲方按国家规定对乙方进行安全生产知识、法规教育和操作规程培训以及其他的业务技术培训。乙方应参加上述培训并严格遵守与其岗位有关的安全卫生法规、规章、制度和操作规程。

(三)甲方根据乙方从事的工作岗位，发给乙方必要的劳动保护用品，按劳动保护规定定期免费安排乙方进行体检。

(四)乙方有权拒绝甲方违章指挥，对甲方及其管理人员漠视安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举;控告。

## 八、劳动纪律及奖惩

乙方应遵守甲方依法制定的各项管理制度，甲方有权对乙方



履行的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

## 九、续订、变更、解除、终止劳动合同

(一)本合同期限届满即自然失效，双方必须终止执行。如经双方协商同意，可以续订合同。

(二)甲方因生产经营情况变化，调整生产任务，或者乙方因个人原因要求变更本合同条款，经双方协商同意，可以变更劳动合同相关内容，并由双方签字(盖章)。

(三)有下列情况之一的，劳动合同即告终止：

- 1、乙方已达到法定退休年龄的；
- 2、乙方死亡；
- 3、甲方被依法撤销、解散、歇业，宣告破产；
- 4、劳动合同约定的终止条件(事件)已经出现；
- 5、乙方被批准自费出国留学或出境定居的。

(四)有下列情况之一的，甲方可解除劳动合同：

- 1、乙方在试用期内，经发现不符合录用条件的；
- 2、乙方经常无正当理由不能完成合同所规定的生产、工作任务的；
- 3、乙方患病或非因工伤，医疗期届满后不能从事原工作，也不宜改做其他工作的；
- 4、乙方的行为按照国家的有关规定应予辞退、除名、开除的；

- 5、经优化劳动组合组合不上，按政府有关规定可以辞退的；
- 6、其他符合国家、省、市规定的可以解除劳动合同条件的。

(五)有下列情况之一的，乙方可解除劳动合同：

- 1、试用期内，认为不适应在甲方工作的；
- 3、甲方不能按劳动合同规定支付劳动报酬的；
- 4、甲方不按规定为乙方办理退休养老保险等社会保险的；
- 5、经甲方同意，乙方自费考入中专以上学校脱产学习的；
- 6、甲方不履行劳动合同，严重违反国家法规、政策，侵害乙方其他合法权益的。

(六)有下列情况之一，甲方不得解除劳动合同：

- 3、乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内或医疗期虽满但仍住院治疗的；
- 4、符合计划生育政策的女职工在孕期、产假期、哺乳期内的；
- 5、乙方经批准享受法定假期，在规定期限内的；
- 6、符合国家、省、市有关其他不得解除劳动合同规定的。

(七)有下列情况之一，乙方不得解除劳动合同：

- 3、担任国家重点科研项目尚未完成的。

(八)本合同经甲乙双方协商同意的，可以解除。

(九)除国家规定的违纪辞退、除名、开除等情况外，甲乙双方终止、解除、续订本合同，必须提前30日书面通知对方，方可办理有关手续。

(十)甲方应按规定为终止、解除劳动合同的职工办理有关手续，为乙方办理失业登记、领取失业救济金提供方便。

(十一)甲方租赁、出售给乙方居住的房屋、宿舍，双方应签订住房合同。甲乙双方因各种原因解除或终止本劳动合同时，有关住房问题按住房合同规定办理。

(十二)若本合同终止或解除，乙方应将合同履行期内甲方交给乙方无偿使用、保管的物品、工具、技术资料等，如数交还给甲方，如遗失应予赔偿。

(十三)乙方如原为本企业固定职工转为全员劳动合同制职工的，解除或终止劳动合同后，乙方提出要求的，甲方可以延缓三至六个月时间办理有关手续：在此期间乙方有接收单位的，甲方应当按乙方原身份为其办理调动手续。缓办手续期间，停止享受企业的一切工资、劳保福利待遇。

(十四)乙方符合国家规定的退休(含提前退休)条件，甲方应按规定为其办理退休手续，并按本市有关规定管理。

(十五)本合同终止或解除劳动合同(属违纪辞退、除名、开除者外)时，甲方应按政府有关规定，按乙方在本企业工作年限，每满一年计发一个月的生活补助费，最高不超过十二个月。月生活补助费计算标准是乙方离岗前十二个月的月平均工资收入的60%。因乙方医疗期满解除劳动合同，除发给生活补助费外，还应按规定发给医疗补助费(计算标准与前述生活费计算标准相同)。但乙方按第(十三)款办理调动手续的，甲方可不发给生活补助费和医疗补助费。

## 十、违反合同承担的责任

(一)一方违反合同，承担违约责任。给对方造成直接经济损失的，应当根据其后果或责任大小，予以适当赔偿。

(二)乙方经甲方出资培训，双方签订培训合同并相应变更本合同有关条款。培训合同是本合同的附件。一方无故不履行培训合同，应按合同规定赔偿对方的损失。

(三)甲方违反本合同第九条第(六)款的规定而解除合同，乙方违反本合同第九条第(七)款的规定而解除合同，应按规定向对方做出赔偿。乙方赔偿损失的金额超过上年本人全部工资收入部分，可以减免，但属教育培训费或住房方面的损失赔偿除外。

## 十一、调解和仲裁

双方履行本合同如发生争议，应先协商解决；协商无效，可向甲方劳动争议调解委员会申请调解，或向甲方所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁不服的，可向甲方所在地的人民法院起诉。

十二、双方需要明确的其他事项\_\_\_\_\_。

十三、在合同期内，如本合同的条款与国家、省、市有关劳动管理新规定不符，双方按新规定执行。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_

法定代表人或

委托代理人签字：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

签订地点：\_\_\_\_\_

乙方(签章): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

签订地点: \_\_\_\_\_

## 签订无固定期限合同请求函篇四

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。具体是指劳动合同双方当事人就在劳动合同中明确规定了合同效力的起始和终止的时间。劳动合同期限届满，劳动关系即告终止。如果双方协商一致，还可以续订劳动合同，延长期限。固定期限的劳动合同可以是较短时间的，如半年、一年、二年，也可以是较长时间的，如五年、十年，甚至更长时间。不管时间长短，劳动合同的起始和终止日期都是固定的。具体期限由当事人双方根据工作需要和实际情况确定。

### 固定期限劳动合同的签订

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。

## 签订无固定期限合同请求函篇五

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。具体是指劳动合同双方当事人就在劳动合同中明确规定了合同效力的起始和终止的时间。劳动合同期限届满，劳动关系即告终止。如果双方协商一致，还可以续订劳动合同，延长期限。固定期限的劳动合同可以是较短时间的，如半年、一年、二年，也可以是较长时间的，如五年、十年，甚至更长时间。不管时间长短，劳动合同的起始和终止日期都是固定的。具体期限由当事人双方根据工作需要和实际情况确定。

### 固定期限劳动合同的签订

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。