

# 2023年合同法解读(通用5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 合同法解读篇一

**第二十五条【赔偿金与经济补偿的关系】**用人单位违反劳动合同的规定解除或者终止劳动合同的，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算。

劳动合同法第四十六条、第四十七条规定用人单位依法解除、终止劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿；第八十七条规定用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。

对经济补偿与赔偿金是否同时适用，存在不同意见。实施条例明确规定用人单位支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。为了防止用人单位恶意违法解除或者终止劳动合同，刻意少支付甚至不支付赔偿金，实施条例明确规定赔偿金的计算年限从用工之日起计算。比如，某一劳动者在某一用人单位目前工作了6年，用人单位以前与劳动者约定了终止条件，今天终止了劳动合同，由于约定终止条件违反了劳动合同法的规定，属于违法终止劳动合同，用人单位不能只赔偿一个月的两倍赔偿金，而是还要加上劳动合同法施行前的5个月的两倍赔偿金，即劳动者将得到5个月的两倍赔偿金。

## 合同法解读篇二

### 《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。

## 合同法解读篇三

### 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。

**【解读】:**《劳动合同法》第六十七条规定,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。哪些情形属于自设劳务派遣单位,劳动合同法未做出规定。本条明确了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。其实,用人单位“自设”劳务派遣单位是难以规制的,比如用人单位出资人暗中操纵其朋友、亲属设立劳务派遣单位,同样可达到其目的。

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。

**【解读】:**劳动合同法第六十二条规定,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。这些义务本来就是劳动合同法规定用工单位应当履行的,实施条例又莫名其妙重复一遍,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”,真是吃了饭没事干,有这闲工夫,

为何不去解释“临时性、辅助性或者替代性的工作岗位”？  
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。

**【解读】：**劳动合同法强制规定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，而非全日制用工属于一种灵活的用工形式，双方当事人可以订立口头协议，且可以随时提出终止用工，这与劳务派遣规定的“必须订立二年以上的固定期限劳动合同”的规定显然冲突，因此，本条规定了劳务派遣单位不得招用非全日制用工劳动者，但是可以将招用的劳动者派遣至用工单位从事非全日制岗位工作。

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。

**【解读】：**《劳动合同法》第五十八条规定，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。既然劳务派遣单位是劳动法意义上的用人单位，显然，劳动法、劳动合同法所规定的用人单位的义务也适用于劳务派遣单位，因此，本条劳务派遣单位与被派遣的劳动者依法解除或者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。

## 合同法解读篇四

第十五条**【试用期工资】**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。

本条是关于劳动者试用期工资标准的规定。

为了明确劳动合同法第二十条规定的具体含义, 实施条例规定: 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。这一规定具体包含三层含义: 第一, 80%既指劳动合同约定工资的80%, 也指本单位相同岗位最低档工资的80%; 第二, 试用期工资只要不低于两者中的一个标准就可以; 第三, 无论用人单位和劳动者在试用期选择适用哪一个标准, 都不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

## 合同法解读篇五

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。