

劳动合同法第二条内容 劳动合同法案例(模板7篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

劳动合同法第二条内容篇一

案例：

张某于2007年10月29日，在某投资顾问公司任副总经理的他办理了离职，2008年1月8日，张某向朝阳区劳动争议仲裁委提起了仲裁申请，要求该公司支付其10月份工资1万元以及拖欠工资的补偿金5000元。

仲裁委认为：按照最高人民法院的司法解释，劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，劳动者不能证明单位承诺支付的时间为解除或终止劳动关系后的具体日期的，解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。张某在2007年10月29日与公司解除劳动关系，且张某没有就“用人单位承诺支付的时间”进行举证，故2007年10月29日为双方劳动争议发生之日，张某今年1月8日申请仲裁，已经超过《劳动法》第82条规定的60日申诉时限。并且本案发生在《劳动争议调解仲裁法》实施之前，不适用该法时效为1年的规定。

那么，本期劳动关系下午茶，易才劳动关系顾问易博士就《劳动争议调解仲裁法》时效的规定进行探讨，提醒企业的员工：该法实施以后，对于劳动关系终止而存在劳动争议的，应当自劳动关系终止之日起1年内提起仲裁申请。劳动争议时

效是指为了促使当事人及时行使权利，便于劳动争议仲裁机构查明案件事实，正确处理争议，而规定当事人应当在一定期限内提起仲裁申请的时间。超过申请时效的，劳动争议仲裁机构将不再受理仲裁申请。换言之，张某在这个“官司”中是无论如何都打不赢的。

为了更好地保护当事人尤其是劳动者的合法权益，《劳动争议调解仲裁法》对现行申请时效制度进行了完善：由原来的“60天”延长为“1年”。

根据《劳动法》的规定，提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。这一规定是为了尽快解决劳动争议。但在实际处理劳动争议中，由于劳动争议的情况很复杂，当事人尤其是劳动者往往不能在60日内提出仲裁申请，致使其合法权益不能及时得到法律保障。

为此，新法延长了申请的时效。规定劳动争议申请仲裁的时效为“1年”，仲裁时效从当事人“知道或者应当知道其权利被侵害之日”起计算。

现实生活中，如果没有证据证明“当事人知道权利被侵害之日”，劳动争议申请仲裁的时效往往就从“应当知道权利被侵害之日”起算。而更多的情况下，往往是从“权利实际被侵害之日”起算“1年”。

但是，针对实际中拖欠劳动报酬比较突出，而劳动者在劳动关系存续期间往往不敢申请仲裁的情况，新法作出如下特别规定：

“劳动关系存续期间，因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受上述仲裁时效期间的限制。”

这项规定实际表示，如果劳动者申请仲裁时，仍然属于用人

单位的职工，那么有关劳动报酬的权利，不会因为时效原因而“失效”。按照立法本意，虽然《劳动法》有工资应当按月发放的规定，但要求劳动者在劳动关系存续期间，每月都要通过仲裁或者诉讼的手段讨要工资，不符合立法本意，也不符合人情伦理。

易才劳动关系顾问提醒：

《劳动争议调解仲裁法》实施以后，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提起仲裁申请。这实际上告诉当事人，从劳动关系被终止之日起，员工必须在1年内提起劳动争议仲裁。

案例：

老邱是国内第一批电气工程专家，清华大学电机系毕业后即被分配至中钢邢机前身邢台机械轧辊厂。老邱几乎一辈子时光都“奉献”给邢台机械轧辊厂，逐渐晋升为该厂五大公司级专家之一。2006年8月，老邱办理了退休手续。2007年12月，老邱到德龙轧辊工作，被中钢邢机申诉至劳动部门，理由是：老邱2002年曾与邢机公司签署了一份《保护商业秘密专项协议书》，其中约定，邢机公司每月支付70元保密津贴，签署者老邱有义务对技术保密，并且离职后不能到其他同类企业工作，协议有效期直至双方解除、终止劳动合同后5年。因此老邱虽然已经退休，但到其他企业任职，仍属违约，要求老邱支付违约金和损失费共计：60万元。

本期劳动关系下午茶，易才劳动关系顾问易博士就此进行分析，提醒企业的hr在签订竞业限制协议时，首先要明确竞业限制人员的范围，其次要注意期限；第三是要向竞业限制人员支付合理的竞业限制补偿金，该补偿金虽然可协商，但不能违背当地的通行标准。

本案是典型的竞业限制争议。那么何为竞业限制呢？竞业限制

又称竞业禁止，竞业禁止，是用人单位对负有保守用人单位商业秘密的劳动者，在劳动合同、知识产权权利归属协议或技术保密协议中约定的条款，即劳动者在终止或解除劳动合同后的`一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。签订竞业限制协议是企业保护商业秘密的一个很重要的方式。

在竞业限制方面，目前我国相关规定有如下两项：

一、《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》第二条规定：

二、《中华人民共和国合同法》第二十四条规定：

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，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。

本案中，虽然老邱与公司有明确约定，并且公司已按约定支付其保密津贴，但公司仍然很难追究老邱的责任。

根据劳动合同法第23条的规定，如果企业选择与员工签订竞业限制条款，必须同时约定企业要向承担竞业限制义务的员工支付一定的经济补偿金。但需要注意的是，经济补偿金不能随员工的工资一起发放，而必须在员工离职后开始发放，经济补偿金也不能一次性发放，必须在竞业限制期限内按月发放。

从上述条文可以看出，劳动合同法明确地限定了经济补偿金

的支付时间和方式，没有明确规定的是：如果只约定员工应承担竞业限制义务而未同时约定企业应向员工支付经济补偿金时，或者虽然约定了要向员工支付经济补偿金，但是企业实际上没有支付时，竞业限制条款的效力将会怎样。

在实践中，当出现上述两种情形时，员工将不受竞业限制条款的约束。因此，本案中很难认定公司向老邱支付了竞业限制补偿金。

此外，竞业限制不单单是对员工的约束，竞业限制合同是对等的、双方的、有偿的合同，企业与雇员都既有权利，又必须履行相应的义务。企业享有约束雇员为竞争对手工作的权利，也必须承担因此而给雇员造成的损失。国家对竞业限制补偿虽然没有详细规定，但各地(大部分地区)有各地的标准。根据合同双方对等原则，每月70元的保密津贴是无论如何无法补偿老邱不在同行业工作的损失的，仲裁、法院都不会支持公司高达60万元的赔偿要求。

易才劳动关系顾问提醒：

其次要注意期限：前三类人员离职后对其竞业限制期限不超过两年；

第三是要向竞业限制人员支付合理的竞业限制补偿金，该补偿金虽然可协商，但不能违背当地的通行标准。

案例：

许某受聘于一家广告公司，并与公司签署了一份《高级职员聘用合同》，合同中约定“正式聘用许某为公司的设计总监”，合同期为1年。合同同时约定，许某的税前工资是11537元。同年4月和5月，许某如数拿到了合同约定的工资。6月份，因许某业绩考核突然变差，公司以许某工作业绩下滑为由，并根据劳动合同第5条第2款“许某的薪酬由公司董事

会予以审定，同时按照公司董事会的意见，根据其工作业绩对其薪酬水平予以修改”的规定，将许某工资级别由原来的29级降为27级，发税前工资7880元。7月份，公司又以许某未能完成正常的业务为由，决定按待岗处理，工资发5000元。同年8月，双方签订了《解除劳动合同书》。

在劳动合同解除以后，许某认为自己的合同工资为11537元，但公司所发的6月份工资仅为7880元，7月份工资仅为5000元，因此多次找公司交涉要求补发工资的差额部分。公司则认为，6月份许某的工资由29级降到27级，发放标准为7880元，7月份因许某的工作业绩大幅度下滑，公司又决定将许某按待岗处理，每月发给工资5000元。上述决定是根据许某的工作业绩的评定、公司的章程作出的，完全符合许某与公司签订的《高级职员聘用合同》条款之约定，所以不同意许某补发工资的要求。

那么，公司能否根据员工的业绩下滑情况，适时调整相应的工资级别？作为人力资源工作的hr面对类似许某的情况，应该如何处理来保证公司的利益？本期劳动关系下午茶，易才劳动关系顾问易博士就上述问题进行探讨，建议用人单位制定岗位职责和技能要求，指出企业的hr应该做好绩效考核工作。

根据我国《劳动合同法》第十七条规定，工作内容和劳动报酬是劳动合同的必备条款，一经约定对双方均具有约束力。因此，从劳动法律角度来讲，降薪属于对劳动合同的变更。而根据《劳动合同法》第三十五条规定，变更劳动合同是需要经过用人单位和劳动者协商一致，并且通过书面形式才能进行的。因此，原则上降薪是需要员工同意的，本案中许某与广告公司已对工资进行了约定，如果员工不认可降薪，公司就不能单方面降低约定的工资。

根

[]

劳动合同法第二条内容篇二

劳动法(labourlaw)是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称，它是资本主义发展到一定阶段而产生的法律部门；它是从民法中分离出来的法律部门；是一种独立的法律部门。这些法律条文规管工会、雇主及雇员的关系，并保障各方面的权利及义务。今天我们就一起看看合同法之劳动合同的签订，希望对大家有帮助！

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。

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。

劳动合同法第二条内容篇三

甲方：_____ 性质：_____

地址：_____

乙方：_____ 性别：_____

身份证号码：_____

文化程度：_____

户口所在地：_____

根据《中华人民共和国劳动法》和《杭州市劳动合同条例》等有关规定，经甲乙双方协商一致，同意签订本劳动合同。

第一条 劳动合同期限

1. 劳动合同期限按下列第_项确定。

(1) 本合同为有固定期限的劳动合同。合同期从_____年____月____日起至_____年____月____日止。

(2) 本合同为无固定期限的劳动合同。合同期从_____年____月____日起至法定或约定的终止合同的条件出现时止。

(3) 本合同为以完成一定工作为期限的劳动合同。合同期从_____之日起至_____之日(起讫时间必须明确具体)。

2. 本合同约定试用期的，试用期自_____年____月____日至_____年____月____日。

第二条 工作内容及要求

乙方从事_____工作。

乙方须根据甲方规定的岗位工作职责和要求，按时、按质、按量完成本职工作。

第三条 劳动保护和劳动条件

甲乙双方都必须严格执行国家有关安全生产、劳动保护、职业卫生等规定。甲方应为乙方的生产工作提供符合规定的劳动保护设施、劳动防护用品及其他劳动保护条件。乙方应严格遵守各项安全操作规程。甲方必须自觉执行国家有关女职工劳动保护和未成年工特殊保护规定。

第四条 工作时间和休息休假

1. 工作时间按下列第____项确定：

(1) 实行标准工时制。乙方每日工作8小时，每周工作40小时，休息两天。

(2) 甲方根据生产特点实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的，必须报经劳动保障行政部门审批。

2. 甲方由于生产经营需要而延长乙方工作时间的，应按《劳动法》第四十一条的规定执行。

第五条 劳动报酬及支付方式与时间

1. 乙方试用期间的月工资为____元。

2. 乙方相对应的岗位(工种)的月工资为_____元。乙方工资的增减，奖金、津贴、补贴、加班加点工资的发放，以及特殊情况下的工资支付等，均按相关法律法规及甲方依法制定的规章制度执行。

杭州市劳动合同范本(2)

3. 甲方的工资发放日为每月_____日。甲方不得无故拖欠。

4. 甲方支付给乙方的月工资不得低于当地政府规定的最低工资。

第六条 社会保险和福利待遇

1. 甲、乙双方必须依法参加社会保险，按月缴纳社会保险费。乙方缴纳部分，由甲方在其工资中代为扣缴。
2. 乙方的公休假、年休假、探亲假、婚丧假、女工孕期、产期、哺乳期待遇以及解除(终止)劳动合同时乙方经济补偿金(生活补助费)、医疗补助费的发放等，均按国家有关法律、法规、政策以及甲方依法制定的规定执行。
3. 乙方患职业病或因工负伤的待遇，因工或因病死亡的丧葬费、一次性抚恤费、供养直系亲属生活困难补助费等均按国家有关法律、法规、规章、政策执行。
4. 乙方患病或负伤的医疗期及其待遇、乙方供养直系亲属的医疗待遇等均按国家有关法律、法规、规章、政策和甲方依法制定的规定执行。

第七条 劳动纪律

甲方双方应严格遵守国家的法律、法规、规章和政策。乙方必须遵守甲方依法制定的规章制度和劳动纪律。

第八条 劳动合同变更、解除、终止的条件

1. 具有下列情形之一，经甲乙双方协商一致，可以变更本合同的相关内容：

(1) 本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的；

(2) 乙方不能胜任原工作岗位的。

2. 乙方具有下列情形之一的，甲方可以随时解除本合同：

- (1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (2) 严重违反劳动纪律或者甲方依法制定的规章制度的；
- (3) 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- (4) 被依法追究刑事责任的。

3. 具有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但应当提前三十日以书面形式通知乙方：

(3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

4. 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，达到政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见，并以书面形式向劳动行政部门报告后，可以解除本合同。

5. 乙方具有下列情形之一的，甲方不得依据本条第3、4款的规定解除本合同：

(1) 患职业病或者因工(公)负伤被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(2) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(3) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(4) 法律、法规规定的其他情形。

6. 具有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

(1) 在试用期内的；

(2) 甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(3) 甲方未按劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(4) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

(5) 低于当地最低工资标准或者集体合同约定的工资标准支付劳动者工资的；

(6) 甲方未依法缴纳社会保险费的；

(7) 法律、法规规定的其他情形。

7. 除本条第6款规定的情形外，乙方解除本合同应当提前三十日以书面形式通知甲方。

8. 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

9. 本合同期满或者甲乙双方约定的终止条件出现，应当即行终止。由于生产(工作)需要，经双方协商一致，可以续订劳动合同。

第九条 违反劳动合同的责任

1. 甲乙任何一方违反本合同，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小，向对方支付赔偿金。

2. 乙方在合同期内，由甲方出资进行职业技术培训，当乙方在甲方未满约定服务年限解除本合同时，甲方可按实际支付的培训费包括培训期间的工资)计收赔偿金，其标准为每服务一年递减实际支付的培训费总额的____%。

3. 乙方违反本合同中保守商业秘密和技术秘密的约定，对甲方造成损失的，应当依法承担赔偿责任。

4. 因不可抗力造成本合同不能履行的，可以不承担法律责任。

第十条 双方需要约定的其他事项

第十一条 其他

1. 本合同在履行中发生争议，任何一方均可向企业劳动争议调解委员会申请调解，也可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

2. 本合同未尽事项，按国家有关法律法规执行。

3. 本合同条款如与今后国家下达的法律法规相抵触时，以国家新的法律法规为准。

4. 本合同依法订立，即具有法律效力，双方必须严格履行。

5. 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章)：_____ 乙方(签字)：_____

签约日期：_____ 签约日期：_____

劳动合同法第二条内容篇四

一边高举“裁人毡，对工龄8年以上的7000名员工重新洗牌；一边却是大开“招人闸”，华为已经启动在全国各大高校的招生宣讲，在南京大学的宣讲会上表示要招5000~6000名应届毕业生。身陷“辞职门”的华为员工到底怎么样了？会不会影响毕业生的求职意向？昨日，广州市劳动和社会保障局劳动关系处处长谢迎建做客本报报网直播室，表示华为买断工龄不等于切断连续工龄，被广大企业所忌讳的《劳动合同法》

中“无固定期限合同”是当前国际劳动关系管理的主流形式。

大学生不认同华为企业文化

社会人“只要给钱多就会去”

“我绝对不会投华为。”华工计算机专业应届毕业生小高肯定地告诉记者。他表示，找工作会看重三大因素：一是发展潜力，二是判断该企业在it界的实力，三是工作环境与企业文化。“诚然华为在前两个指标都属于加分项目，但第三个标准扣分实在太严重了，远超出加分的幅度。作为一个老字号的大企业，为了省钱而损害员工的利益，是缺乏长远眼光的表现。”

不过，也并非所有求职者就此放弃了华为。在it行业工作的小段表示，“如果有比华为更好的企业，我当然不会去华为；但是假如华为给钱多的话，我还是会选择华为。”

华为员工：交了辞职信还是照旧工作

记者昨日采访了身陷“辞职门”的当事人华为员工小孟(化名)。小孟已经在华为工作了整整9年，早已经成为华为的中层员工。作为“8年工龄”以上的华为员工，他也接到了主动辞职的要求，“早就交了辞职信了，大约已经十几二十天了吧。”但是小孟的生活还是没有变化，每天清晨上班，晚上

加班到9时10分。不过下周可以放假几天，然后下下周，愿意留下来的员工可以跟单位签一份劳动合同，重新开始工作。“就是用工龄换了一笔赔偿金，换了工号，其他的还是一样。”

小孟表示，周围提交了辞职信的员工基本都和他一样，没有什么变化。大家也没觉得单位损害了自己多大的利益，还是一样的工作，基本上也愿意跟华为重新签约。相比媒体、网上大张旗鼓的议论，遭受“辞职门”事件的当事人的生活可以用“风平浪静”来形容。“虽然心里有些不舒服，但是作为个人，单位让你写辞职信，你能不写吗？除非立刻就可以找到一个更好的岗位。”

劳动合同法第二条内容篇五

每个人都应该了解一些劳动合同法的内容，下面小编为大家精心搜集了一篇“劳动合同法全文”，欢迎大家参考借鉴，希望可以帮助到大家！

第一条 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，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；

(三) 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；

(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四十七条 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 在县级以上区域内，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

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 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。

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。

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。

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 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。

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2019年7月1日起施行。

劳动合同法第二条内容篇六

劳动合同法条例有哪些内容?那么,下面就由本站小编给大家介绍介绍吧,希望对大家有帮助。

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10年的起始时间，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；

(九)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；

(十)用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；

(十一)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；

(十二)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(十三)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20xx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。

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。

劳动合同法第二条内容篇七

劳动合同是法律要求用人单位必须与劳动者签订的,并且要求采用书面形式,在一定的时间内进行签订。下面是关于苏州市劳动法合同范本,仅供参考。

甲方(用人单位)名称:

法定代表人:

所有制性质:

地址：

乙方(劳动者)姓名：

性别：

出生年月：

民族：

文化程度：

居民身份证号码：

住址：

一、劳动合同期限。

按下列第 款确定：

(一)本合同为有固定期限的劳动合同。

合同期从_____年___月___日起至_____年___月___日止。

其中熟练期(培训期、见习期)从_____年___月___日起
至_____年___月___日止;试用期从_____年___月___日起
至_____年___月___日止。

(二)本合同为无固定期限的劳动合同。

合同期从年月日起至法定或约定的解除(终止)合同的条件出现时止。

其中熟练期(培训期、见习期)从_____年___月___日起
至_____年___月___日止;试用期从_____年___月___日起

至_____年___月___日止。

(三)本合同为以完成一定工作为期限的劳动合同。

合同期从之日起至之日止(起讫时间必须明确具体)其中熟练期(培训期、见习期)从_____年___月___日起至_____年___月___日止;试用期从_____年___月___日起至_____年___月___日止。

二、工作内容。

乙方同意按甲方生产(工作)需要,在_____岗位(工种)工作,完成该岗位(工种)所承担的各项工作内容。

三、劳动保护和劳动条件。

甲乙双方都必须严格执行国家有关工作时间、生产安全、劳动保护、卫生健康等规定。

甲方应为乙方提供符合规定的劳动保护设施、劳动防护用品及其他劳动保护条件。

乙方应严格遵守各项安全操作规程。

四、劳动报酬。

乙方熟练期(培训期、见习期、试用期)间的月工资为_____元;熟练期(培训期、见习期、试用期)满的定级工资为_____元。

乙方月工资为_____元。

工资发放日为每月_____日,甲方不得无故拖欠。

乙方工资的增减，奖金、津贴、补贴、加班加点工资的发放，以及特殊情况下的工资支付等，均按相关法律、法规、规章、政策以及甲方依法制定的规章制度执行。

五、劳动纪律。

甲乙双方应严格遵守法律、法规、规章和政策。

甲方应依法制定各项具体的内部管理制度。

乙方应服从甲方的管理。

六、劳动合同变更、解除、终止的条件。

(一)具有下列情形之一，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同的相关内容：

- 1、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的；
- 2、乙方不能从事或者不能胜任原岗位(工种)工作的。

(二)乙方具有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反劳动纪律或者甲方规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任的。

(三)具有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知乙方本人：

2、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

4、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲乙双方协商不能就变更本合同达成协议的。

(四)甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，达到政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，应当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，并以书面形式向劳动行政部门报告后，可以解除劳动合同。

(五)乙方具有下列情形之一的，甲方不得依据本条第(三)(四)款的规定解除劳动合同：

1、患职业病或者因工负伤并被劳动鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

2、患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的。

(六)有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

1、在试用期内的；

2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

3、甲方未按照本合同约定支付劳动报酬的；

(七)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除；

(八)本合同期满或者甲乙双方约定的本合同终止条件出现，应当即行终止。

由于生产(工作)需要,经双方协商一致,可以续订劳动合同。

七、社会保险和福利

(一)甲乙双方依法参加社会保险,按期足额缴纳养老保险基金、失业保险基金、工伤保险基金、医疗保险基金和生育保险基金。

乙方个人缴纳部分,由甲方在其工资中代为扣缴;

(二)乙方的公休假、午休假、探亲假、婚丧假、女工孕期、产期。

(三)乙方患职业病或因工负伤的待遇。

(四)乙方患病或负伤的医疗期及其待遇、乙方供养直系亲属的医疗待遇等按法律、法规、规章、政策和甲方依法制定的规定执行。

八、违反劳动合同的责任

用人单位名称

用人单位性质

职工姓名

苏州市劳动和社会保障厅

一、合同期限(经双方协商,可以选定以下一项作为本合同的期限)

(一)有固定期限。

本合同期限为 年，自 年 月 日起至 年 月 日止。

其中，试用期 个月，自 年 月 日起至 年 月 日止；学徒期 个月，自 年 月 日起至 年 月 日止。

(二)无固定期限，自 年 月 日起到终止劳动合同条件出现时止，其中，试用期 个月，自 年 月 日起至 年 月 日止；学徒期 个月，自 年 月 日起至 年 月 日止。

终止劳动合同的条件为：

(三)以完成一定的工作为期限：

具体工作为：

二、生产(工作)任务及条件

甲方根据生产(工作)需要，安排乙方从事工作，为 岗位(工种)具体生产(工作)任务为：

甲方根据国家有关规定，为乙方提供必要的劳动保护和劳动条件。

具体内容如下：

三、双方的权利与义务

(一)甲方的权利：

1、按照岗位职责组织生产，检查考核乙方完成生产(工作)任务的情况；

3、根据生产(工作)或调整劳动组织的需要，在征得乙方同意后

变更乙方生产(工作)岗位;

4、当乙方不履行本合同时,有权依法向劳动争议仲裁委员会提出申诉;

5、双方约定的其他权利:

(二)甲方的义务

2、创造条件提高乙方的政治思想素质和业务技术水平;