

劳动合同法后感(实用5篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

劳动合同法后感篇一

近年来，随着社会的不断发展，越来越多的年轻人踏入职场。职场中的法律法规也变得越来越重要。劳动合同法就是职场生活中非常重要的一项法规。在这篇文章中，我将分享我在职场中了解和应用劳动合同法的体会与心得。

第二段：劳动合同法的重要性

劳动合同法是职工和用人单位间协商确定劳动条件、规范劳动关系的一项法律。在职场生活中，劳动合同法能够保护我们的权益，规范用人单位的行为。同时，劳动合同法也规定了我们的权利和义务，我们可以通过执行劳动合同法来合理维护自己的权益，确保得到应有的待遇。

第三段：合同的签订

在职场中，签订劳动合同是维护自己权益的关键步骤。在签订合同前，需要仔细阅读合同内容，明确各项权利和义务。如果合同中涉及到的条款不清晰或不符合法律法规，应该与用人单位进行协商修改。如果发现用人单位不遵守约定，也应该及时提出异议，维护自己的合法权益。

第四段：合同的解除

在职场中，合同的解除也是劳动合同法非常重要的部分。根据法律法规规定，劳动合同的解除需要符合相关法律法规的

规定。如果用人单位解除合同未经过合法的程序或者理由存在问题，可以要求用人单位撤销解除决定并承担相应的责任。同样的，如果职工不履行合同义务而被解除合同，也要承担相应的责任。

第五段：总结

在职场中，了解和执行劳动合同法，是保护我们自己权益的关键。合同的签订与解除都是非常重要的步骤，需要根据法律法规的规定来执行。同时在职场中，秉持诚信守信的原则也是非常重要的，不仅是积极维护自己的权益，也是维护良好的职场秩序和工作环境。

劳动合同法后感篇二

劳动合同法心得要怎么写，才更标准规范？根据多年的文秘写作经验，参考优秀的劳动合同法心得样本能让你事半功倍，下面分享【劳动合同法心得优秀3篇】，供你选择借鉴。

按照市律师协会的安排，我有幸在人民会堂听到了范战江先生的讲座。范先生乃是律师界的前辈，也是《劳动合同法》的起草人之一，他在整堂讲座中贯穿了一个理念：即《劳动合同法》是用人单位和劳动者博弈的产物，用来调整对立统一的矛盾，以实现和谐的劳动关系。该法的第一条申明了立法宗旨，“保护劳动者的合法权益”赫然入目，而范先生在讲座中强调，用人单位和劳动者的法律地位平等，但实际地位是不平等的，二者的强弱是相对的、可转化的。尤其是在《劳动合同法》规定了许多向劳动者倾斜的条款之后，用人单位如果不通过合法正当的方式去规避风险，就可能会在该法实施后付出高额成本。

范先生单设一章专门讲授了“劳动争议仲裁中的证据采集”，既立足法律条款，又有实践操作性，笔者依据讲义、笔记和

法条，加之个人理解，整理如下：

1. 规章制度公示证据的采集

《劳动合同法》第四条中规定，用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项时应与职工讨论，加以公示或告知。并在第八十条规定了罚则，这就要求用人单位不但要尽到公示告知的义务，还须保存相关证据加以证明。建议讨论规章制度时由职工代表在会议纪要上签字确认，规章制度公布后由全体职工签领并传阅，以及签订承诺书表示知晓并遵守。

2. 招工履行告知义务

《劳动合同法》第八条规定：“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。”建议用人单位制作《入职告知书》，写明法定的告知必备事项，由每一位劳动者上岗前确认后签字。

3. 建立职工名册备查

为了能与劳动者建立信息交换的良好渠道，建议企业实施动态化管理，建立职工名册后及时更新，随时了解劳动者基本情况的变化。

4. 订立书面劳动合同

《劳动合同法》第十条对此明确规定，还有第八十二条规定：“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。”可见，签订书面劳动合同已成为用人单位保护的必要措施。如果劳动者不肯签书面合同，恐怕用人单位在一个月內要考虑是否继续用工了。

5. 健全劳动合同文本

《劳动合同法》第十七条规定了九项必备条款，而第八十一条规定：“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。”这就要求用人单位不但要将合同条款加以完备，还要及时地将合同文本交付给劳动者，建议交付时一定要由劳动者签收，并妥善保留回执。

6. 无固定期限劳动合同

《劳动合同法》第十四条规定了一经劳动者提出或者同意，用人单位就应当订立无固定期限劳动合同的三种情形，而且这对于用人单位来说是被动的、强制地，因为第八十二条第二款规定：“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。”但第十四条有一个排除条款——“除劳动者提出订立固定期限劳动合同外”，建议用人单位在接近强制订立无固定期限劳动合同期限时，向劳动者发放签约意向书，征求劳动者的意见，由劳动者来决定是否订立固定期限劳动合同。

7. 审核劳动者的主体资格

《劳动合同法》第二十六条规定了劳动合同无效的三种情形，同时第八十六条规定因合同被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。这就需要用人单位在用工前要严格审核劳动者的身份证、学历学位证及职业证件，并由劳动者签订承诺书，承诺其健康状况、身份学历、专业技能真实有效，签约意思真实自治。

8. 第二劳动关系问题

《劳动合同法》第三十九条规定了用人单位可以解除劳动合同的六种情形，其中第四项规定，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，拒不改正的。而第九十一条规定：“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。”建议用人单位在订立劳动合同时，要求劳动者提供解除或终止劳动关系的证明，并要求劳动者承诺如因前述证明失实而给其他用人单位造成损失的，由劳动者自负其责。

9. 发包方须承担的连带责任

《劳动合同法》第九十四条规定：“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。”这就需要用人单位在进行工程发包时，注意审核承包者的资质，尽量选择规范可靠、有一定风险承受力的公司法人；用人单位如果选择了个体户包工头，一旦发生工伤事故，是要负连带责任的。

10. 解除或者终止劳动合同的书面证明，

《劳动合同法》第五十条规定，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。……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。”用人单位在这里有两项义务，一是向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，而是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，如果此义务履行不当，在该法第八十九条规定了罚则，所以建议用人单位建立劳动合同文本的归档备查制度。

平心而论，我和绝大多数人民群众一样，都是劳动者。从用人单位角度谈了些建议，是希望抑制道德风险，防范法律风

险，实现劳动关系双方的良性互动，希望不会因为视角问题受到立场方面的责难。

通过培训期间的学习和与系统单位工会工作人员的交流，让我对《劳动合同法》的立法背景、主要内容以及对工会管理工作的影响等方面有了深入的了解和掌握。同时，通过培训交流，也让我对新法颁布实施后，有了更深刻的理解和认识。现结合有关资料 and 目前企业现状，谈几点看法。

一、《劳动合同法》更加重视对员工权益的维护。纵观《劳动合同法》不难发现，尽管其在完善劳动合同制度基础上，兼顾了企业与劳动者的利益，但其最为显著的特点在于，体现了对劳动者的偏重保护，也就是“保护弱者”意识。同时，劳动者的维权意识逐步提高，这就对工会的日常工作提出了更高的要求。我认为，首先我们要认真学习新《劳动合同法》，尊重劳动合同法，做到知法和懂法；其次，我们要结合企业的实际情况和当前的经济发展水平，在企业目前能够承受的范围内，逐渐的、有步骤的推进新《劳动合同法》的实施，既要维护好职工的基本权益，又要有利于企业健康稳步的发展。当前，我认为，尤其要坐到以下两点：1、规范劳动合同文本的制定，为有效管理奠定基础。2、重点关注员工解聘条款。

二、要重视劳动合同的签订工作，并且要签订书面劳动合同。在学习中注意到，新《劳动合同法》对签订书面劳动合同提出了特殊的要求，并且规定了企业不签订的法律责任。

新《劳动合同法》明确要求“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”，同时要求“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;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;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。”

而我们的个别企业,由于行业特点和生产经营的需要,存在人员流动大、合同种类多的特点,相应的表现在劳动合同的签订方面,就是劳动合同签订时间短,变更频繁,甚至个别企业存在季节性用工多的特点。这就加大了劳动合同管理的难度,一方面我们要适应企业生产经营的需要,遵循行业特点,做到为企业利益服务;另一方面,我们又不能违反《劳动合同法》,产生劳动纠纷。鉴于此,我认为这有四点值得我们注意:

二是劳动者拒签合同的应对。对劳动者拒签的,用工企业需要保留劳动者拒签的证据,由于劳动者原因造成的未签合同的责任当然不应由用工企业承担。

三是对用人单位拒绝签订劳动合同的规定?用人单位要主动与劳动者签订劳动合同。

四是合理确定劳动合同签订的时间和签订的次数。

三、关于劳动合同的解除。新《劳动合同法》对劳动合同的解除做了详细和明确的规定,尤其是对“用人单位解除劳动合同”更是进行了详细的规范,处处体现着对劳动者的保护。这在第一部分第二点“新劳动合同法更加重视对员工权益的维护——重点关注员工解聘条款”已有所提及,这里重点谈谈对劳动合同解除方式的看法。

新《劳动合同法》规定,用人单位解除劳动合同主要分为以下四类:一是协商解除(用人单位提出协商解除的,用人单位应支付经济补偿金);二是即时解除。在“即时解除”时,

除列示了即时解除的法定理由外，还明确了即时解除的法律义务，要求在解除时须说明理由，究竟是以不符合录用条件、严重违反规章制度、还是造成重大损失而解除劳动合同，并且事先应告知工会，否则，应给付经济补偿金。另外，对没履行通知义务的，按经济补偿金的二倍向劳动者支付赔偿金。三是预告解除。在预告解除中，对用人单位预告解除的时间、经济赔偿金等做了具体的要求。四是经济性裁员。

上述四类劳动合同的解除，均有明确的解除程序、法定事由、用人单位的义务，具有很强的可操作性，同时，对于违反规定的处罚也更为明确。

通过参加这次新《劳动合同法》的培训学习，我注意到该法最突出的特点是前面规定了怎么做，后面就规定了违反的法律责任，对企业的要求更高了。无疑，这对企业在新形式下如何更好的规避用工风险、尊重员工的权益提出了更高的要求。在这种情况下，作为公司分管工会工作的领导，我深感肩上责任重大：既要维护职工权益，也要规避企业用工方面的风险。

面对劳动法律法规日臻完善的趋势，特别是新《劳动合同法》的正式推出，迫切要求我们切实重视内部劳动关系的管理，但同时由于各单位存在各种实际情况，考虑到经济的发展水平和企业的经济承受能力，全面的实施新劳动合同法还存在较大的困难，这就要求我们对于各项管理制度，尤其是人事、工会方面的管理制度的执行和 workflows 的操作要做到严谨、到位，各项工会工作的开展要依法合规，要通过积极构建和谐稳定的劳动关系为公司持续、健康协调发展提供有力保障。

通过一学期的新劳动合同法的学习，虽然对劳动合同法的认识不是很深，但是知道他和重要，或多或少有了一定的认识。以下是我对劳动合同法的一些心得和体会。

我们都知道，劳动者工作地点存在安全隐患，超时工作甚至

长期的加班加点，没有社会保险以及缺乏职业危害防护等现象普遍存在，但由于相关法律制度不尽完善，加上劳动监察和执法不到位，这些侵害劳动者合法权益的行为很难得到彻底纠正。而通过在劳动合同必备条款中对比加以约定，可以“防患于未然”。实现从源头上维护。

2008年一月一日颁布了新一代的《中华人民共和国劳动合同法》，相比以前的劳动合同法，确实是对处于弱势的劳动者，规定了相应的保护条文。明确指出“用人单位裁员应承担社会责任”、“用人单位有义务主动与劳动者订立出面合同”、“在劳动合同中必须写明‘职业危害’和‘防护措施’”、“政府机关人员不作为给劳动者造成危害应担责赔偿”这几条，加大了对劳动者的保护力度。然而，这样一个能维护劳动者权益的法律，只有相当少的人认为它确实可以起到保护劳动者权益的效果。甚至我在学习的过程中也怀疑过它的真实性。

其实，人们对法律的怀疑和不信任，并不是没有道理的。很多法律条文，在实际生活中犹如白纸一张。《劳动法》颁布已经十多年了，但《劳动法》中很多保护劳动者权益的条文，并没有真正落实，因为在用人单位与劳动者的利益博弈中，往往会引起此起彼落的矛盾，者就不能不让劳动者担心，执法者会不会因为“引资”而屈从于资本的威力，从而放弃甚至牺牲劳动者的合法权益，这种情况在《劳动法》的执法中，几乎成为常态，否则，怎么会有血汗工厂长期存在？《劳动法》和执法部门已经沦为权贵手中玩弄劳动者的工具。

在大力推行“依法治国”的今天，人们对法律的怀疑，是即是对政府依法治国的能力的怀疑，是对政府以人为本、建设和谐社会能力的怀疑，更是对一个国家的性质和强弱的怀疑。

“签不签劳动合同没有太大区别”、“签了劳动和同也没啥用”……说起劳动合同，经常可以听到类似这样的“评价”。

“这反映了劳动合同的形式化问题。”有关专家指出，目前大量的劳动合同文本就是抄法条，缺乏实质要件，不能发挥维护劳动者合法权益，调整劳动关系的作用。许多劳动合同虽然有劳动报酬的条款，但没有写明具体数额，有的仅规定劳动者的义务和用人单位的权利，有的甚至规定“生老病死都与企业无关”、“发生了事故企业不负任何责任”等违法条款。

由于流于形式存在缺陷，特别是缺乏实质性内容，相当部分劳动合同并没有让劳动者切实感受到作用，这反过来又影响了劳动合同制度的有效实施。正是在这个意义上，增加规定了劳动合同实质要件的条款，让劳动合同有名更有实，这就是新一代的《劳动合同法》。

这个法规出台后，给了劳动者极大的保障，更好的调节企业与劳动者之间的关系，让劳动者能更好地为老板服务，企业服务，为国家服务。

劳动合同法后感篇三

职场劳动合同是雇主与员工之间对工作条件和薪酬等方面的约定，同时也是保障员工利益的法律文书。作为职场新人，在实践中深入学习和理解职场劳动合同法，不仅可以保护自己的权益，还可以顺利面对和避免各种纠纷。经过研究和实践，我对职场劳动合同法有了更深刻的认识和体会，分享给大家。

第二段：理解劳动合同

首先要理解劳动合同的基本要素。合同的双方应当明确约定工作内容、劳动报酬、工作时间、休息休假、社会保险等方面的内容，可以有效维护双方权益。在签订劳动合同时，应当认真了解文本内容并与雇主充分沟通，特别是对于薪酬、

工作职责和加班等情况应当明确约定。此外，要注意合同的有效期和续签方式，以及合同期间的解除条件和方式等。

第三段：避免合同漏洞

然而，在实践过程中，很多劳动者签订的劳动合同存在漏洞和不合理的条约，导致自身利益难以维护。这些漏洞包括未明确规定税前/税后工资、具体的加班费和年终奖等，导致争议难以化解。在这种情况下，要充分理解和阅读劳动合同中的条款，明确自身的权益和义务，并及时与雇主进行沟通协调，避免双方在互相误解中产生矛盾。

第四段：依法维护权益

作为劳动者，我们应该依照劳动法律法规保护自身权益，特别是在与雇主方面的争议中，应当及时求助并咨询相关法律专业人士，依法申请仲裁和诉讼保护自己的合法权益。同时，在实践中，也应当根据实际需要，选择有着良好信誉的正规的法律服务机构，充分防范一些以售卖“保护劳动者权益”为名义，实际上却是非法抽取资费的公司的行为。

第五段：结尾

在职场实践过程中，劳动合同法是一项非常重要的法律法规。正确地理解和应用职场劳动合同法，劳动者可以顺利地、与雇主协商和解决各种问题，保障自身合法权益，并为职业生涯做出积极的贡献。同时，了解和遵守劳动法律法规也是每个劳动者应尽的社会责任。

劳动合同法后感篇四

随着现代社会的不断发展，职场人员数量不断增多，劳动合同法成为职场中不可或缺的规定之一。职场劳动合同法作为关系劳动者和用人单位权利义务的基本规范，具有很高的指

导意义。因此，作为从事职业工作的人员，我们必须要注意并学习职场劳动合同法，从而更好地保障我们的权益。

第二段：劳动合同法的内容及其重要性

劳动合同法是规范劳动合同制度的法律法规。其主要内容包括用人单位与劳动者的权利、义务、劳动合同的签订、变更和解除等。职场劳动合同法的重要性在于它能够平衡劳动双方的权益，确保劳动者的合法权益得到保护，有助于营造公平、公正的职场环境，并有助于增强职工的归属感，促进企业的发展。

第三段：劳动合同法在职场中的实际应用

在职场中，劳动合同法常用的应用案例主要包括双方协商一致解除合同、用人单位未执行规定等违法情况。当我们面临上述情况时，需要合理地运用职场劳动合同法，对于我们的权益进行保障。同时，在实际操作中，我们也要慎重考虑许多事项，例如细致的合同条款的编写、与用人单位的用工协商等，这些都是保障一个合法权利需要遵守的要点。

第四段：我对职场劳动合同法的体会

在职场中，我经常遇到一些阻碍自己发展的事情，很多情况下都需要协商解决，使用职场劳动合同法以保护自己的权益。通过学习和理解劳动合同法，我发现我们在职场中不要轻易相信他人，要了解自己的权益和职责，同时要严密履行自己的义务。对于一些法规和条款，我们需要通过学习和与人互动融合影响我们的决策，从而更好地实现自身成长和企业创新繁荣。

第五段：结论

职场劳动合同法体现了法治社会的保障 and 对于我们权益的

保护至关重要。在维护职场利益和促进企业发展中也有很大的作用。我们需要不断学习和实践相关知识，思考自身的能力与发展，在保障自身合法权益的同时，也为企业做出更大的贡献。

劳动合同法后感篇五

劳动合同法的颁布和实施，对推动构建和谐劳动关系、重建劳动关系新格局意义极为重大，其宗旨是保护劳动者的合法权益，同时也不能侵犯用人单位的利益。因此，作为劳动者的我们，应该在了解劳动合同法的前提下，最大程度的利用法律维护自己的合法利益。

对于即将踏入职场的我们，务必要了解劳动合同法的一些基本常识。老师利用课堂时间带领我们学习其中最精华部分，我将我学习劳动合同法的几点心得写出来，大家共同从中学习受益。

在应聘过程中，劳动者要向用人单位提供自己真实的信息，但并不意味着求职应聘须如实回答所有提问。一些用人单位认为全面了解求职者的情况是自己的权利而侵犯劳动者的隐私。为保护劳动者的隐私权，《劳动合同法》明确规定不属于“与劳动合同直接相关的基本情况”，单位都无权过问，劳动者也有权拒绝作答。

初入某个工作单位，单位都会要求一定的试用期，试用期满且双方都满意后再签订劳动合同。对于有些用人单位无休止的延长劳动者的试用期，克扣试用期的工资，无缘无故解雇试用期的劳动者等等行为，劳动合同法加大对试用期劳动者保护力度。针对一些用人单位滥用试用期侵害劳动者权益的问题，劳动合同法限定了试用期期限。劳动合同法同时限定了试用期工资的最低水平。劳动合同法还限定用人单位不得随意解除试用期劳动者。

我们签订的劳动合同分为三种：固定期限、以完成一定工作为期限、无固定期限。但是在这里不少用人单位和劳动者对于无固定期限劳动合同的解除都存在误解，认为无固定期限劳动合同一经签订就不能解除。这样误解的结果是，一些劳动者把无固定期限劳动合同视为“护身符”，千方百计要与单位签订，而很多用人单位则将无固定期限劳动合同看成了“终身包袱”，想方设法逃避签订。《劳动合同法》对无固定期限劳动合同给出了明确界定：“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。”无确定终止时间就表明劳动合同的终止是不确定的，是由用人单位与劳动者协商一致或者出现法定的解除情形时就可以解除的。其实，许多单位的实践经验表明，与符合条件的职工签订无固定期限劳动合同有利于增加凝聚力，保持职工队伍的稳定；而大多数职工也明白，不好好工作或者不与单位同舟共济，就是签了无固定期限合同也白搭。

在工作过程中，如果双方发生分歧，劳动者的合法权益受到伤害，劳动者可以通过民事诉讼或者仲裁来解决劳动争议。

《劳动合同法》规定：劳动争议案件或裁或诉。当事人可以申请仲裁，也可以直接向人民法院提起诉讼，两者都可以成为终局裁决。《劳动合同法》第七十七条规定：“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。”这样规定，更有利于保护劳动者的合法权益。

《劳动合同法》是每一位劳动者以及每一个用人单位必须了解的法律，只有对其中的一些条文了解甚至熟知，才能保护我们自己的权益免受伤害。