

# 2023年劳动补偿金及劳动合同的区别(模板16篇)

在商务合作中，合伙协议扮演着重要的角色，它是合作双方之间的法律约束。以下是一些装修合同中常见的风险和防范措施，希望对大家有所帮助有所启示。

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇一

### 解除劳动合同补偿金的问题

依据规定，在多种情形下，用人单位需向劳动者支付经济补偿金：

(一)劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的有11种情形：

- 1、用人单位未按照劳动合同约定提供或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的；
- 2、用人单位未及时足额支付，劳动者解除劳动合同的；
- 3、用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资，劳动者解除劳动合同的；
- 4、用人单位未依法为劳动者缴纳费，劳动者解除劳动合同的；
- 10、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的；
- 11、法律、行政法规规定的其他情形。

(二)用人单位解除或终止劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有12情形：

1、用人单位提出，双方协商解除劳动合同的。

5、用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；

6、用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；

8、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，用人单位依法定程序裁减人员的。

10、因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；

12、法律、行政法规规定的其他情形。

根据你的情况，单位解除你的劳动合同你是可以获得经济补偿金的。

劳动合同相关知识：

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。

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇二

《劳动法》第四十条的规定是可以解除劳动合同的情况但，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，四十七条是关于经济补偿的规定；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。以下是本站小编整理的补偿金劳动合同，欢迎参考阅读。

1、公司提出，双方协商解除劳动合同的；

5、公司依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；

6、公司生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；

10、因公司被依法宣告破产而终止劳动合同的；

11、因公司被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者公司决定提前解散而终止劳动合同的；

12、法律、行政法规规定的其他情形。

1、经济补偿金支付条件：劳动合同法第46条规定：

有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿

1) 劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的；(单位过错)

- 2) 用人单位依照本法第36条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；(合意解除，单位提出)
- 3) 用人单位依照本法第40条规定解除劳动合同的；(非过错性解除)
- 4) 用人单位依照本法第41条第一款规定解除劳动合同的；(裁员)
- 5) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第44条第一项规定终止固定期限劳动合同的；(期满终止)
- 6) 依照本法第44条第4项、第5项规定终止劳动合同的；(单位过错终止)
- 7) 法律、行政法规规定的其他情形。

## 2、经济补偿金计算标准：劳动合同法第47条规定：

- 1) 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。
- 2) 6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。
- 3) 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3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过20xx年。
- 4) 本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。

### 3、经济补偿金支付时间

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。

4、协商解除劳动合同公司需支付经济补偿的前提条件是解除劳动合同的要求是公司首先提出，如果是劳动者主动提出要求解除劳动合同，即劳动者主动要求辞职，此种情况下双方协商解除劳动合同公司可不支付经济补偿。

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的三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过20xx年。”这里需要说明的是：在补偿金额和计算年限对高工资人员的经济补偿作了限制，最高不能高于市平工资的3倍，如石家庄市20xx年市平均工资是每月1666元，则最高是4998元。此规定避免了过于加重用人单位的人工成本，同时合理调节了高收入劳动者的收入水平。

看过补偿金劳动合同的人还看了：

1. 哪些情况下解除劳动合同, 单位不需要支付经济补偿金
2. 最新劳动法20xx赔偿金
3. 新劳动法辞退补偿标准规定20xx
4. 解除劳动合同补偿金
5. 20xx新劳动法经济补偿金规定
6. 终止劳动合同补偿金标准20xx
7. 20xx关于解除劳动合同经济补偿金

8. 解除劳动合同经济补偿金补偿办法实施条例细则(全文)

9. 员工解除劳动合同辞退补偿金的会计处理

10. 劳动合同法规定经济补偿金是怎么算的!那里边说的工资是指!基本...

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇三

首先，我国劳动法第28条规定，用人单位依据以下情形解除劳动合同的，应当依法给予经济补偿，具体情形有以下几种：

第一：经当事人协商一致，劳动合同解除；第二：劳动者患病或非因工负伤，医疗期满不能从事原工作也不能从事单位另行安排的工作，解除合同的；第三：劳动者不能胜任工作，经过培训，仍不能胜任工作，解除合同的；第四：因客观原因发生重大变化，原合同无法履行，双方解除合同的；第五：单位经济性裁员，而解除劳动合同的。

因以上五种原因，双方解除劳动关系的，单位依法应当给予劳动者经济补偿金，而双方合同期满，属于合同正常履行完毕，双方劳动法律关系正常终结，权利、义务终止，单位即无法定义务也无法依据给予劳动者补偿。

因此劳动合同正常期满，不存在是否给予经济补偿的问题。

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇四

案情：王某（申诉人）系本市某外企员工，自12月，王某与所在公司（被上诉人）达成协议，同意解除原劳动合同，并在被上诉人出具的解除合同补偿金领款单上签名，后王某因不满被上诉人给予的经济补偿，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求被上诉人补发因解除劳动合同的经济补偿金差额。被上诉人

则辩称：申诉人的工资收入按销售额提成难以确定，故被上诉人按每月1000元标准予以补偿，该补偿金额高于上海市劳动局的标准，因此被上诉人不同意支付申诉人提出的补偿金差额。

劳动争议仲裁委员会经审理查明事实后认为：既然申诉人与被上诉人经协商一致而同意解除劳动合同，因此事后再要求补发解除劳动合同的经济补偿金额依据不足，劳动争议仲裁委员会对申诉人的要求不予支持，并裁决申诉人承担150元仲裁费。

分析与评述：这个案例属典型的劳动合同经济补偿金纠纷案件，

根据《劳动法》第24条和第28条，劳动合同经双方当事人协商一致可以解除，但用人单位应当按照国家有关规定对劳动者给予经济补偿。按照上海市劳动局沪牢关发16号文“关于实施《上海市劳动合同规定》若干问题的通知”第2条的规定：作为经济补偿计发基数的月工资收入是指按国家规定列入工资总额统计的实得工资性收入；如果劳动者平均月实得工资性收入难以确认的，劳动者可以与用人单位协调确定；协商不成的，按同期用人单位月平均工资计算；用人单位月平均工资难以确认的，按本市上一年度月平均工资计算。

本案中，因申诉人的月平均实得工资性收入难以确认，所以在协议解除劳动合同的经济补偿金事宜上，申诉人应当与用人单位协商确定，协商不成再按法定标准计算。所谓“协商一致”，按照民法及合同法原则是指双方当事人意思表示真实、一致。本案中申诉人同意解除合同合同补偿金足以表明：申诉人与用人单位在经济补偿金事宜上有了真实、一致的意思表示，该行为具有法律约束力，当事人必须履行，非因法定事由不得事后反悔。因此，既然被上诉人给予的经济补偿不低于法定标准，申诉人再要求补发差额的请求不能得到法律的支持。



## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇五

劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的9种情形：

1. 用人单位按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的；
2. 用人单位及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的；
3. 用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资，劳动者解除劳动合同的；
4. 用人单位依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的；
8. 用人单位违章指挥、强令危险作业及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的；
9. 法律、行政法规规定的其他情形。

用人单位解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的12种情形：

1. 用人单位提出协商解除劳动合同，并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
5. 用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；
6. 用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；
10. 因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；
12. 法律、行政法规规定的其他情形。

经济补偿金的计算标准：

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。

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

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇六

职场上的跳槽时常发生，那么员工与用人单位签订的解除劳动合同书需要非常谨慎，以防出现不必要的纠纷。以下为解除劳动合同书样本供大家参考。

甲 方： \_\_\_\_\_

方于 年 月 日签订了有/无固定期限劳动合同，现由 方提出协商解除劳动合同要求，经甲、乙双方协商一致，同意解除劳动合同，并达成如下协议：

一、解除劳动合同的日期为： 年 月 日；

二、 方支付 方经济补偿金(违约金) 元;

三、其他需要协商的地方: ;

四、本解除劳动合同书样本自甲、乙双方签字(盖章)并加盖甲方劳动合同专用章后生效;

五、本协议一式两份,甲、乙双方各执一份。

甲方:公司 乙方(签字):

法定代表人或委托代理人:

年 月 日 年 月 日

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇七

案情:王某(申诉人)系本市某外企员工,自12月,王某与所在公司(被上诉人)达成协议,同意解除原劳动合同,并在被上诉人出具的解除合同补偿金领款单上签名。后王某因不满被上诉人给予的经济补偿,向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求被上诉人补发因解除劳动合同的经济补偿金差额。被上诉人则辩称:申诉人的工资收入按销售额提成难以确定,故被上诉人按每月1000元标准予以补偿,该补偿金额高于上海市劳动局的标准,因此被上诉人不同意支付申诉人提出的补偿金差额。

劳动争议仲裁委员会经审理查明事实后认为:既然申诉人与被上诉人经协商一致而同意解除劳动合同,因此事后再要求补发解除合同的经济补偿金额依据不足,劳动争议仲裁委员会对申诉人的要求不予支持,并裁决申诉人承担150元仲裁费。

分析与评述:这个案例属典型的劳动合同经济补偿金纠纷案件。根据《劳动法》第24条和第28条,劳动合同经双方当事人协商一致可以解除,但用人单位应当按照国家有关规定对

劳动者给予经济补偿。按照上海市劳动局沪牢关发16号文“关于实施《上海市劳动合同规定》若干问题的通知”第2条的规定：作为经济补偿计发基数的月工资收入是指按国家规定列入工资总额统计的实得工资性收入；如果劳动者平均月实得工资性收入难以确认的，劳动者可以与用人单位协调确定；协商不成的，按同期用人单位月平均工资计算；用人单位月平均工资难以确认的，按本市上一年度月平均工资计算。

本案中，因申诉人的月平均实得工资性收入难以确认，所以在协议解除劳动合同的经济补偿金事宜上，申诉人应当与用人单位协商确定，协商不成再按法定标准计算。所谓“协商一致”，按照民法及合同法原则是指双方当事人意思表示真实、一致。本案中申诉人同意解除合同合同补偿金足以表明：申诉人与用人单位在经济补偿金事宜上有了真实、一致的意思表示，该行为具有法律约束力，当事人必须履行，非因法定事由不得事后反悔。因此，既然被上诉人给予的经济补偿不低于法定标准，申诉人再要求补发差额请求不能得到法律的支持。

[解除劳动合同补偿金问题]

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇八

被上诉人：某养鸡总场。

案情

邱某于1986年4月被某养鸡总场招收为农民合同制工人，合同期限至10月31日届满。邱某于3月份因患腰椎间盘突出症，休病假超过3个月。按该场规定，休病假超过3个月解除劳动合同。因此，场方于7月份解除了劳动合同。8月份场方又通知邱某上班，上班按临时工对待，不签合同。邱某上了几天班后，因病不能胜任工作，自动离岗。场方称，邱某是违纪，不能发给补偿金。邱某不服到当地仲裁委员会申诉。

## 分析意见

养鸡总场故意制造理由，不发邱某补偿金是违背劳动法的。因邱某确是因病于1996年7月份被解除劳动合同的。按规定，应及时发给补偿金。但养鸡总场于8月份又通知邱某上班按临时工对待，又不签劳动合同。邱某因病未愈，上了几天班就自动离岗了。该场抓住邱某自动离岗问题不发给补偿金。

## 仲裁结果

仲裁委员会多次到养鸡总场找有关负责人宣讲有关劳动法规，使其充分认识到劳动法的权威性。并指明不妥善处理劳动争议会给企业造成不良影响。在此基础上，仲裁委员会组织双方进行调解，最终达成协议：

2. 仲裁处理费200元，双方各付100元。

来源：中国人力资源法律网

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇九

案情：王某（申诉人）系本市某外企员工，自月，王某与所在公司（被上诉人）达成协议，同意解除原劳动合同，并在被上诉人出具的解除合同补偿金领款单上签名，后王某因不满被上诉人给予的经济补偿，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求被上诉人补发因解除劳动合同的经济补偿金差额。被上诉人则辩称：申诉人的工资收入按销售额提成难以确定，故被上诉人按每月1000元标准予以补偿，该补偿金额高于上海市劳动局的标准，因此被上诉人不同意支付申诉人提出的补偿金差额。

劳动争议仲裁委员会经审理查明事实后认为：既然申诉人与被上诉人经协商一致而同意解除劳动合同，因此事后再要求补发解除合同的经济补偿金额依据不足，劳动争议仲裁委员会对申诉人的要求不予支持，并裁决申诉人承担150元仲裁费。

分析与评述：这个案例属典型的劳动合同经济补偿金纠纷案件，

根据《劳动法》第24条和第28条，劳动合同经双方当事人协商一致可以解除，但用人单位应当按照国家有关规定对劳动者给予经济补偿。按照上海市劳动局沪牢关发（1998）16号文“关于实施《上海市劳动合同规定》若干问题的通知”第2条的规定：作为经济补偿计发基数的月工资收入是指按国家规定列入工资总额统计的实得工资性收入；如果劳动者平均月实得工资性收入难以确认的，劳动者可以与用人单位协调确定；协商不成的，按同期用人单位月平均工资计算；用人单位月平均工资难以确认的，按本市上一年度月平均工资计算。

本案中，因申诉人的月平均实得工资性收入难以确认，所以在协议解除劳动合同的经济补偿金事宜上，申诉人应当与用人单位协商确定，协商不成再按法定标准计算。所谓“协商一致”，按照民法及合同法原则是指双方当事人意思表示真实、一致。本案中申诉人同意解除合同合同补偿金足以表明：申诉人与用人单位在经济补偿金事宜上有了真实、一致的意思表示，该行为具有法律约束力，当事人必须履行，非因法定事由不得事后反悔。因此，既然被诉人给予的经济补偿不低于法定标准，申诉人再要求补发差额请求不能得到法律的支持。

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇十

- 1、解除劳动合同对劳动者对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。
- 2、用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿金。

3、用人单位支付劳动者的工资报酬低于当地最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分百分之二十五的经济补偿金。

4、经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

5、劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

6、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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

7、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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

8、用人单位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，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。

9、用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿

的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付额外经济补偿金。

10、经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除合同前十二个月的月平均工资。

1. 关于解除劳动合同经济补偿金的上限是多少
2. 解除劳动合同经济补偿金怎么计算？
3. 解除劳动合同的经济补偿金怎么计算
4. 解除劳动合同经济补偿金如何分段计算
5. 解除劳动合同经济补偿金的计算标准
6. 解除劳动合同经济补偿金如何计算
7. 公司裁员标准补偿金是多少
8. 拖欠工资经济补偿金是多少
9. 解除劳动合同经济补偿金的计算公式有哪些？
10. 公司违约解除劳动合同经济补偿金如何计算

文档为doc格式

## **劳动补偿金及劳动合同的区别篇十一**

法律、行政法规规定应当办理批准、登记等手续生效的，合同经批准、登记后即生效。怎样写劳动合同书细则？下面小编给大家带来劳动合同书细则5篇，仅供参考，希望大家喜欢！



甲方：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

为了平衡\_\_\_\_\_劳动力市场，满足\_\_\_\_\_地区各企业的用工需要，同时为了解决各地剩余劳动力的就业安置，现甲乙双方经充分协商一致，为了双方的合作顺利愉快，持续久长，特协定如下合同条例以之监督执行。

二、工人(学生)必须办有真实有效的正本证件，包括(身份证、未婚证、毕业证)进厂生活用品自备，另须准备\_\_\_\_\_张相片。

三、工人(学生)在路途中的一切事务由乙方全权负责，在未到达甲方办公地点前，甲方不予承担任何责任，但甲方将协助乙方办理相关事务，乙方在出发三天前一定要用电话告知甲方所带人数和其他具体情况。

四、甲方给乙方工人(学生)分配安置的工厂均属外资企业，厂方包吃包住，在试用期\_\_\_\_\_月内，每月到手工资在\_\_\_\_\_元，之后根据其表现和能力予以提干加薪，其工资一般在\_\_\_\_\_元。

五、工人(学生)到达甲方办公地点后一切事务均由甲方负责，并保证在三天内全部安排进厂(通常只需5小时左右)，如未能安排进厂者，一切费用开支均由甲方承担至进厂为止。

六、甲方为每个工人(学生)追踪半年服务，并发给半年期《求职证》为凭，即在半年内工人(学生)在厂里发生的工伤事故，劳资纠纷以及跳槽，转厂等情况甲方均有专人免费协助解决。

七、工厂因生产或季节关系，有时要求新工人(学生)有一定男女比例，所以乙方在招工时须与甲方保持联系，以便控制

男女的数量，甲方安置工人(学生)进厂，其劳务安置费为每人\_\_\_\_\_元。

八、甲方安排工人(学生)所进的工厂有：电子厂、电脑厂、电器厂、钟表厂、机械厂、塑胶厂、五金厂、玩具厂、电镀厂、化工厂、工艺厂、制衣厂、手袋厂、陶瓷厂、伞业厂、家私厂等等。

九、本合同一式两份，甲乙双方各执一份，从签订日期起有效，有效期\_\_\_\_\_年。

甲方(盖章)\_\_\_\_\_乙方(盖章)\_\_\_\_\_

负责人(签字)\_\_\_\_\_负责人(签字)\_\_\_\_\_

电话：\_\_\_\_\_电话：\_\_\_\_\_

传真：\_\_\_\_\_传真：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

甲方：(以下简称“甲方”)

乙方：(以下简称“乙方”)

甲乙双方根据《中华人民共和国国家劳动法》及其他相关法律、法规，本着平等自愿的原则，协商一致，签订本合同，确立劳动关系，共同遵守。

## 一、劳动合同期限

第一条本合同期限自 年 月 日起至 年 月 日止。

## 二、工作内容

第二条甲方安排乙方从事工作，甲方有权根据工作需要调整乙方的岗位、职务，乙方如不服从甲方安排，应提前一个月向甲方书面提出辞职申请，否则，甲方可以追究乙方相关责任。

### 三、工作时间

第三条甲方实行每日小时、每周天工作制。

第四条因生产经营需要，经协商同意安排乙方加班加点，甲方按规定支付加班工资或休息。

### 四、劳动报酬

第五条甲方按月足额以货币形式支付乙方工资，每月工资 元。

### 五、劳动保险

第六条甲乙双方应按照国家和本地政府的规定缴纳社会保险费。

第七条乙方患病、工伤、致残、死亡等待遇，按照国家的有关规定执行。

### 六、劳动保护和劳动条件

第八条乙方的劳动保护、安全卫生条件按有关法律、法规、规章执行。

### 七、劳动纪律

第九条乙方应遵守国家法律、法规及甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律；遵守职业道德，遵守安全操作规程；保守甲方商业秘密。

## 八、劳动合同解除或终止

第十条劳动合同解除应按国家有关规定执行。

第十一条有下列情形之一的，劳动合同即告终止：

- 1、劳动合同期满的；
- 2、乙方到达法定退休年龄的；
- 3、乙方死亡或被人民法院宣告失踪、死亡的。

## 九、劳动争议处理

第十二条双方因在履行本合同发生劳动争议，可以协商解决；不愿协商或协商不成的，可以从劳动争议发生之日起三十日内向甲方劳动争议调解委员会申请调解或从争议发生之日起六十日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

## 十、附则

第十三条甲乙双方另行约定的专项协议、劳动合同变更协议和甲方规章制度均作为本合同的附件，与本合同具有同等效力。

第十四条本合同未尽事宜，按国家和当地人民政府有关规定执行。

第十五条甲乙双方各执一份，具有同等法律效力。合同自签订之日起生效。

甲方：

(盖章)乙方：(签名)

法定代表人：（委托代理人）：（签名）

年 月 日

年 月 日

甲方：\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_

施工工地地址：\_\_\_\_\_

在京住所地通讯地址：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

居民身份证号：\_\_\_\_\_

出生日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

家庭住址：\_\_\_\_\_

邮政编码：\_\_\_\_\_

户口所在地：\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

## 一、劳动合同期限

### 第一条 劳动合同期限(甲乙双方选择适用)

有固定期限劳动合同：本合同于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日生效，于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日终止；其中试用期至\_\_\_\_\_

年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

以完成一定工作为期限的合同：本合同生效日期为\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日；以乙方完成\_\_\_\_工作任务为合同终止时间。

## 二、工作内容

第二条 甲方招用乙方在\_\_\_\_\_(项目名称)工程中担任\_\_\_\_\_岗位(工种)工作。乙方的(工种)上岗证号码为\_\_\_\_\_。

## 三、劳动保护和劳动条件

第三条 甲方应当在乙方进入施工现场当天对乙方进行入场三级安全教育，并组织对乙方学习成果的书面考试，考试结果甲方应保存在施工现场备查，考试不合格的不得在现场施工。

甲方应当对从事电气焊、土建、水电设备安装等特殊工种的乙方进行岗前培训，乙方取得相应的操作证书方可上岗。

第四条 甲方根据生产岗位的需要，按照国家劳动安全、卫生的有关规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第五条 甲方将根据国家有关法律法规，建立安全生产制度；乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

## 四、工资保险待遇

第六条 乙方在试用期间的工资为每日\_\_\_\_\_元，试用期满后日工资为\_\_\_\_\_元。

双方约定的工资不得低于北京市最低工资标准。

甲方应在每月\_\_\_\_\_日前计发乙方的工资，并由乙方签字确认。

甲方在劳动合同终止、解除后应当一次性付清乙方的工资。

甲乙双方对工资支付的其他约定\_\_\_\_\_.

第七条 甲方应为乙方办理医疗保险和工伤保险手续，并为乙方缴纳工伤保险和医疗保险费用。

## 五、劳动纪律和劳动合同的解除

第八条 乙方应严格遵守甲方的各项规章制度、劳动纪律和安全技术操作规程。

第九条 乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 有打架斗殴、偷窃、赌博、擅自停工等违纪行为的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- (四) 不服从甲方正当工作安排的；
- (五) 严重违反总包单位和甲方的施工现场安全管理规定的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第十条 乙方解除本合同，应当提前\_\_\_\_\_日(不超过30天)以书面形式通知甲方，不得擅自离职。

## 六、当事人约定的其他内容

第十一条 乙方在履行劳动合同期间，因个人失职给甲方造成

损失的，应当承担赔偿责任。

第十二条 甲乙双方约定的其他内容：\_\_\_\_\_。

## 七、劳动争议处理及其它

第十三条 双方因履行本合同发生争议，应当自劳动争议发生之日起，60日内向工地所在的区县劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可自接到裁决书之日起15日内向人民法院起诉。

第十四条 甲方的规章制度及\_\_\_\_\_作为本劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

第十五条 本合同未尽事宜或与国家、北京市规定相悖的，按照有关规定执行。

第十六条 本合同一式三份，甲乙双方各执一份，另外一份留在乙方务工的`建筑施工工地备查。本合同自双方盖章签字之日起生效。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_

乙方(签字)：\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

甲方(用人单位)名称：\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_



性质： \_\_\_\_\_

法定代表人(委托代理人)： \_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名： \_\_\_\_\_

性别： \_\_\_\_\_

年龄： \_\_\_\_\_

家庭住址： \_\_\_\_\_

根据\_\_\_\_\_省劳动厅、人事厅、财政厅《企业试行全员劳动合同制暂行办法》(以上简称《办法》)和其他有关文件规定，甲、乙双方经过平等协商，自愿签订本劳动合同。

第一条合同期限：试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，期限为\_\_\_\_\_个月。工种\_\_\_\_\_。

第三条甲方的权利和义务：乙方在甲方工作期间，甲方有制定规章制度和管理办法、分配工作和下达生产、工作任务并按有关规定进行奖惩和辞退，检查乙方的生产、工作、学习和技术状况等权利；有为乙方支付劳动报酬、各项福利待遇，缴纳待业保险和养老保险金，改善劳动、工作、学习条件，参加民主管理和关心职工生活的义务。甲方必须正确行使权利，履行义务。

第四条乙方的权利和义务：乙方作为企业的主人，享有劳动、工作、学习、参加民主管理、获得劳动报酬和保险福利待遇，获得政治荣誉和物质奖励等权利。有接受甲方管理，遵守甲方纪律和规章制度完成甲方规定的生产和工作任务的义务。乙方必须正确行使权利，履行义务。

第五条乙方经甲方批准，脱产学习、长期病休、请长假或停薪留职等，需要签订专项合同，明确甲、乙双方在此期间的权利、责任、义务和其他有关事项。

第六条劳动合同期限届满，即终止执行。由于甲方生产、工作需要，乙方又要求继续工作

第七条甲、乙双方在合同期内，一般不予变更劳动合同。甲主经上级主管部门批准转产、调整生产任务；或者由于情况变化，经甲乙双方协商同意，可以变更劳动合同的相关内容，并办理变更合同手续。

第八条甲、乙双方按照《办法》解除对方劳动合同的，必须提前一个月书面通知对方，方可办理解除合同手续。乙方被辞退、除名、开除、劳动教养以及判刑，其劳动合同自行解除，不用提前通知对方。一方违反劳动合同，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小，予以赔偿。赔偿标准和办法，由甲、乙双方协商确定，并遵照执行。

第九条乙方患病或非因工负伤，从领取病假工资的次月起，按其工龄长短，给予3-18个月的医疗期。医疗期满，因病治疗需要延长医疗期的，由乙方提出申请，甲方审核批准，可适当延长。乙方医疗期满后，因不能坚持正常工作而被解除劳动合同的，发给乙方标准工资3-6个月的医疗补助费。

第十条按照《办法》正常解除劳动合同时，甲方须按乙方工作年限，每满一年发给本人一个月标准工资的生活补助费，最多不超过十二个月。其他情况不予发放。

第十一条乙方在合同期内一般不得调动(转移)工作单位。由于工作需要和其他特殊情况需要调动(转移)工作单位的，甲方负责按原身份介绍，并解除劳动合同，不发放生活补助费。

第十二条 甲方按照国家规定为乙方向有关部门待业保险基金、养老保险基金，提供劳动报酬、工资性补贴和口粮补助等；乙

方在甲方期间享受国家规定的劳动保险福利待遇;退休或待业后,也要享受相应的待遇。

第十三条乙方也要向有关部门缴纳基本养老保险和国家规定的各种费用。第十四条 甲方制定的厂规厂纪、店规店纪为本合同附加条款。

第十五条本合同一式\_\_\_\_\_份,甲方、乙方和劳动部门各存\_\_\_\_\_份。

第十六条本合同一经签订,即具有法律效力,双方必须严格遵守执行。如在履行劳动合同过程中,发生劳动争议,任何一方均有权向劳动争议仲裁机构提请仲裁;仲裁不服时,可依照法律程序,向当地人法院起诉。

第十七条 其他

甲方(公章): \_\_\_\_\_ 乙方(公章): \_\_\_\_\_

法定代表人(签字): \_\_\_\_\_ 法定代表人(签字): \_\_\_\_\_

甲方: \_\_\_\_\_商场(以下简称甲方)

乙方: \_\_\_\_\_(以下简称乙方)

为了便于甲方投资经营的\_\_\_\_\_商场能够顺利运营,甲方决定聘请乙方作为该店的营业员,根据中华人民共和国劳动法的规定,经双方友好协商,本着自愿,平等的原则,达成合同条款如下,以资共同遵守:

一、合同期限

合同有效期自 年 月 日至 年 月 日止。合同期满即终止执行。因公司工作需要,在双方完全同意的条件下,可续订合

同。

## 二、工作岗位

经双方协商，乙方在合同期内于甲方经营的\_\_商场内从事营业员工作。甲方可以根据工作需要，变换乙方的工作内容，如双方就工作变换达不成一致意见，则本合同自然解除，双方互不承担违约责任。

## 三、劳动保护

- 1、甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生的工作环境，保证乙方在人身安全不受危害的环境条件下工作。
- 2、乙方因工负伤，按工伤保险条例的规定办理。

## 四、工作时间

按乙方所在商场规定的营业时间工作。需要加班的，公司按国家有关规定支付加班工资或为员工安排同等时间的调休。

## 五、劳动报酬

- 1、根据甲方现行工资制度确定乙方的'劳动报酬为：基础工资+职务津贴+通讯费+交通费+社保福利共计\_\_\_\_元。

六、如乙方未办理社保卡，甲方有权代扣代交。

合同期内养老和医疗保险金由员工负责在其档案所在地缴纳，此后的一切后果由员工享有或承担。

## 七、劳动纪律

- 1、员工必须遵守国家的法律法规。

2、员工应遵守公司的各项规章制度及员工守则，遵守公司规定的工作程序。

3、员工如违反企业的规章制度，公司可以根据情节轻重给予必要的处分。

4、员工如毁损或遗失公司财物的，依市场价格予以补偿员工所在商场的专柜，盘点少货的。查明是乙方的原因的，由乙方按照丢失货品的吊牌价的5折赔偿给甲方；未知原因的，由乙方所在专柜的所有营业员共同赔偿按吊牌价的5折赔偿给甲方。

## 八、规章制度

《营业员手册》作为合同附件与本合同同时生效

## 九、合同解除

1、符合下列情况之一的，公司可以解除本合同：

a□员工严重违反劳动纪律和公司的规章制度的；或有严重损害公司利益的行为；或严重失职；或收受客户回扣的。

b□员工因病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作的，也不能从事公司安排的其他工作的。

c□公司因生产经营情况发生变化而多余职工或公司企业宣布解散。

d□员工违反国家法律被认定有罪或被劳动教养的。

2、符合下列情况之一的，公司不得解除本合同：

a□员工患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能

力的。

b□女职工在孕期、产期、哺乳期内的(违反计划生育的或采取欺诈手段签订本合同的除外。)

c□员工因病或非因工负伤在规定的医疗期内。

3、有下列情况之一的，员工可以随时书面通知解除本合同：

a□公司不按照本合同规定向员工支付劳动报酬；

b□公司违反国家有关法律、法规，侵犯员工合法权益的；

4、需经双方协议解除劳动合同的，提出解除劳动合同的任何一方，必须提前10天书面通知对方，方可办理解除合同手续。

5、公司按本条1、项第b□第c项解除劳动合同的，如国家有规定应予经济补偿的，公司按该规定给予员工经济补偿。

6、员工未提前30日以书面形式通知公司解除劳动合同的，应承担赔偿责任。双方确定赔偿金的计算方法为：

a□按正常情况下员工解除劳动合同前3月的月平均实得薪津计算；

b□或按公司的实际损失计算，包括：公司招收录用员工所支付的费用，公司为员工支付的培训费用；对公司的工作脱节而造成经营的经济损失。

7、甲方货品从乙方所在商场撤柜，失去销售场所时，本合同自动解除，甲乙双方互不承担任何责任。

十、教育培训

公司鼓励员工参加与本职工作有关的各类培训，凡员工参加经公司同意的培训，公司相应地予以报销相关的培训费用。如公司外派员工参加培训，则双方另订培训合同。

## 十一、保密义务

员工在任职期间以及离职之后对其在公司任职期间接触、知悉的属于公司、或者虽属于第三方但公司承诺有保密义务的技术秘密和其他商业秘密信息，承担保密义务和不擅自使用有关商业秘密的义务。员工于离职办理交接时，返还全部属于公司的商业秘密的资料，包括记载着公司秘密信息的一切载体。

## 十二、离职手续

1、员工在终止或解除劳动合同时的最后工作日之前，按公司规定办理工作交接手续，包括工作中的未竟事项、文件、资料、各种办公物品等，须全部清点移交公司指定人员。

2、员工在终止或解除劳动合同时，还须按公司规定填写办理《离职会签单》。

3、公司在员工办完上述手续后为员工出具离职证明，对员工的工作表现作出符合实际的评价，并办理档案及社会保险关系转移手续。

4、有下列情形之一的，致使公司不能及时为员工办理相关手续，由此而产生的一切法律责任由员工承担：

a□员工未按公司规定办妥离职手续的；

b□员工未按时领取和签收离职通知和离职证明的；

c□员工不配合，致使公司无法将有关离职资料送达员工的。

### 十三、合同无效

本合同如有下列情形之一的，则本合同自始无效：

- 1、根本违反法律法规的；
- 2、员工在《就业申请书》上提供虚假信息，欺骗公司而签订本合同的；
- 3、员工为任何不合法，不正当目的而进入公司企业工作的。

### 十四、争议解决

甲乙双方发生劳动争议时，可以双方协商；或在争议发生之日起60日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

### 十五、法律效力

在合同期内，如本合同条款与新颁布的法律法规相抵触的，按新规定执行。

本合同正本一式三份，双方各执一份，另一份为办理社会保险使用，经甲乙双方签字后生效。签约双方已读懂并接受上述条款的约定，现自愿签字确认。

甲方：\_\_\_\_\_商场代表人：\_\_\_\_\_（签章）

乙方：\_\_\_\_\_（签章）乙方身份证号：

年 月 日：

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇十二

劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的9种情



形：

1. 用人单位按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的；
2. 用人单位及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的；
3. 用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资，劳动者解除劳动合同的；
4. 用人单位依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的；
8. 用人单位违章指挥、强令危险作业及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的；
9. 法律、行政法规规定的其他情形。

用人单位解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的12种情形：

1. 用人单位提出协商解除劳动合同，并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
5. 用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；
6. 用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；
10. 因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；
12. 法律、行政法规规定的其他情形。

经济补偿金的计算标准：

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。

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇十三

一、劳动合同期满的，劳动合同终止。（《劳动合同法》第四十四条）

你的合同到期了，单位不续签，劳动合同终止。有经济补偿。

二、劳动合同期满，终止劳动合同的，会有三种情形：（《劳动合同法》第四十六条第五项）

1. 单位和你一方或者双方不予续签劳动合同，终止劳动合同的，有经济补偿。

2. 单位维持或者提高劳动合同约定条件(工资待遇等等)续订劳动合同，你不同意续订，终止劳动合同的，没有经济补偿。

3. 单位降低劳动合同约定条件(工资待遇等等)续订劳动合同，你不同意续订，终止劳动合同的，有经济补偿。

### 三、解除劳动合同经济补偿金计算

根据原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发[1994]481号）的规定，经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。对这项规定，应把握两点：

1、解除劳动合同的经济补偿金是根据劳动者在本单位的工作年限来计算，而不是根据其实际工龄来计算。当然，若员工在本单位工作前的`工作年限按照应合并计算在本单位工作年限内的，应计算为本单位工作年限。

2、因劳动合同当事人协商一致解除劳动合同时,用人单位支付经济补偿金最多不超过12个月。因此,如果这名员工在公司工作年限只有6年零半个月,且本人的实际工龄没有可以合并计算在本单位工作年限的,则你公司应按7个月的工资支付其经济补偿金。即便是按该员工所说,其实际工龄已有零半个月,公司也只须支付12个月的经济补偿金就可以了。

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。(《劳动合同法》第四十七条)

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇十四

1、解除劳动合同对劳动者对劳动者的经济补偿金,由用人单位一次性发给。

2、用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的,以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的,除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外,还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿金。

3、用人单位支付劳动者的工资报酬低于当地最低工资标准的,要在补足低于标准部分的同时,另外支付相当于低于部分百分之二十五的经济补偿金。

4、经劳动合同当事人协商一致,由用人单位解除劳动合同的,用人单位应根据劳动者在本单位工作年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金,最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

5、劳动者患病或者非因工负伤,经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的,用人单位应按其在本单位的工作年限,每满一年

发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

6、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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

7、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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

8、用人单位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，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。

9、用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付额外经济补偿金。

10、经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除合同前十二个月的月平均工资。

1. 关于解除劳动合同经济补偿金的上限是多少

2. 解除劳动合同经济补偿金怎么计算？

3. 解除劳动合同的经济补偿金怎么计算

4. 解除劳动合同经济补偿金如何分段计算
5. 解除劳动合同经济补偿金的计算标准
6. 解除劳动合同经济补偿金如何计算
7. 公司裁员标准补偿金是多少
8. 拖欠工资经济补偿金是多少
9. 解除劳动合同经济补偿金的计算公式有哪些?
10. 公司违约解除劳动合同经济补偿金如何计算

## **劳动补偿金及劳动合同的区别篇十五**

法定解除劳动合同需支付经济补偿金的情形:法律规定的需要进行经济补偿的解除劳动合同情形共分以下几种, 分别是:

- 1) 劳动者单方解除, 要求赔偿的;
- 2) 用人单位无过错解除;
- 3) 经济型裁员;
- 4) 劳动合同终止的情形;
- 5) 实施条例规定的情形。
- 6) 经营期满不存续, 无需支付员工经济补偿:依据深圳中院指导意见, 用人单位经营期限届满不再继续经营, 双方劳动合同终止, 劳动者要求用人单位支付经济补偿金的, 不予支持。
- 7) 达到法定退休年龄终止劳动合同补偿金问题: 劳动合同法第四十六条对支付经济补偿金做了规定。终止劳动合同有三

种情形需要支付。没有达到法定退休年龄终止劳动合同的情形。《条例》第二十一条规定：“劳动者达到退休年龄，劳动合同终止”，也没有规定应当支付。应当支付没有法律依据。

[点击下一页查看下一篇文章](#)

## 劳动补偿金及劳动合同的区别篇十六

县级以上各级人民政府工商行政管理部门和其他有关主管部门。依据法律、行政法规规定的职责，负责对经济合同的监督。

### 第四十四条

对利用经济合同危害国家利益、社会公共利益的违法行为，由县级以上各级人民政府工商行政管理部门和其他有关主管部门依据法律、行政法规规定的职责负责处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

### 第七章附则

### 第四十五条

涉外经济合同和，分别适用《中华人民共和国涉外经济合同法》和《中华人民共和国合同法》的规定。

### 第四十六条

本法从1982年7月1日起实施。

10月1日《中华人民共和国合同法》实施后，原《中华人民共和国合同法》同时废止