

# 最新湖南省劳动法实施办法 劳动合同法 实施条例全文(优秀15篇)

感恩是一种智慧，能让我们更好地认识到幸福生活的真谛。感恩是一种积极向上的情感，它能够让我们更加珍惜与他人共同度过的时光。小编为大家整理了一些感恩的名言，供大家参考。

## 湖南省劳动法实施办法篇一

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，应当采取宣传教育等各种措施，推动劳动合同法的贯彻实施，促进劳动关系的和谐。

第三条劳动合同法所称劳动关系，是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下，提供由用人单位支付报酬的劳动而产生的权利义务关系。

第四条依法成立的会计师事务所、律师事务所、基金会等组织，属于劳动合同法第二条第一款规定的用人单位。

## 第二章劳动合同的订立和履行

第五条自劳动合同订立之日至用工之日期间，用人单位与劳动者尚未建立劳动关系，双方可以依法解除劳动合同并承担双方约定的违约责任，用人单位无需承担劳动者的医疗费用等责任，也无需向劳动者支付经济补偿。

第六条劳动者自用工之日起1个月内拒不签订书面劳动合同的，用人单位可以提前3日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。

第七条用人单位自用工之日起超过1个月不满1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第一款关于用人单位不与劳动者订立书面劳动合同应当向劳动者每月支付2倍工资的规定执行，并与劳动者补订书面劳动合同。劳动者拒不补订书面劳动合同的，用人单位可以终止劳动关系并依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准向劳动者支付经济补偿。

第八条劳动合同法第七条规定的“职工名册”中，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、就业方式、劳动合同期限等内容。

第九条劳动合同法第十四条第二款第一项中的“连续工作满十年”，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行之前的用工时间。

因行政命令、业务划转等非劳动者方面的原因，劳动者转到新用人单位工作并重新订立劳动合同的，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。

第十条用人单位未在开始用工时订立书面劳动合同，之后补订劳动合同的，劳动合同期限自用工之日起计算。依照劳动合同法约定试用期的，试用期自用工之日起计算。

第十一条固定期限劳动合同中约定合同到期后自动续延并实际续延的，视为续订固定期限劳动合同。符合劳动合同法第十四条关于订立无固定期限劳动合同情形的，应当订立无固定期限劳动合同。

第十二条劳动合同期满，因劳动者有下列情形之一的而续延，劳动者在该用人单位已经连续工作满\_\_年，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与该劳动者订立无固

定期限劳动合同：

(二)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期的。

第十三条劳动合同解除或者期满，用人单位未依法支付经济补偿，或者未办理解除、终止劳动合同的手续并办理工作交接手续，仍继续留用该劳动者的，视为续订固定期限劳动合同。符合劳动合同法第十四条关于订立无固定期限劳动合同情形的，应当订立无固定期限劳动合同。

第十四条用人单位与劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定订立无固定期限劳动合同时，应当遵循公平合理的原则确定除劳动合同期限以外的劳动合同内容。

第十五条地方各级人民政府以及有关部门为安置困难人员就业而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。

第十六条劳动合同法第十七条规定的“法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项”，不包括《中华人民共和国劳动法》第十九条规定的“劳动纪律”、“劳动合同终止的条件”和“违反劳动合同的责任”。

第十七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标准的，用人单位与劳动者可以协商约定按照用人单位注册地的有关标准执行。

第十八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。

第十九条用人单位一次性或者12个月内累计为1名劳动者支出超过本单位上年度平均工资30%的费用进行培训的，视为提供了劳动合同法第二十二条第一款规定的专项培训费用。劳动合同法第二十二条第二款规定的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其他直接费用。

第二十条劳动合同期满而服务期尚未到期的，劳动合同续延至服务期满。双方另有约定的，从其约定。

第二十一条公司中可以约定竞业限制的高级管理人员包括《中华人民共和国公司法》规定的公司经理、副经理、财务负责人、上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

其他用人单位的高级管理人员参照前款规定确定。

第二十二条用人单位与掌握商业秘密的劳动者在劳动合同中约定保守商业秘密有关事项时，可以约定在劳动合同终止前或者该劳动者依照劳动合同法第三十七条的规定提出解除劳动合同后的一定期间内变更劳动者工作岗位；但是，不得因此降低劳动者的工资待遇。

第二十三条劳动合同期满，用人单位仍留用劳动者的，应当依照劳动合同法第十条第二款关于建立劳动关系应当在原劳动合同期满后的1个月内订立书面劳动合同的规定、第十四条第三款关于用人单位与劳动者被视为已订立无固定期限劳动合同的规定，以及第八十二条第一款关于用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同应当向劳动者每月支付2倍工资的规定执行。

第二十四条用人单位与劳动者协商一致，可以中止或者部分

中止履行劳动合同。劳动者应征入伍、劳动者被依法限制人身自由或者劳动者失踪但是尚未被人民法院宣告失踪、宣告死亡的，用人单位可以中止或者部分中止履行劳动合同。

中止或者部分中止履行劳动合同期间，用人单位和劳动者双方暂停履行劳动合同的有关权利、义务。

中止履行劳动合同期间，不计算劳动者在用人单位的工作年限；但是，因劳动者应征入伍中止履行劳动合同的除外。

中止履行劳动合同的情形消失，除劳动合同已经无法履行外，劳动合同应当恢复履行。

劳动合同中止的期限最长不超过5年。

第二十五条用人单位依照劳动合同法第八十二条第一款关于用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同应当向劳动者每月支付2倍工资的规定向劳动者支付2倍工资的，起算时间为用工之日起满1个月的次日。

第二十六条劳动合同法施行前订立、施行后存续的劳动合同，内容与劳动合同法相抵触的，抵触部分自20\_\_年1月1日起无效。

### 第三章劳动合同的解除和终止

第二十七条劳动者在试用期内患病或者非因工负伤医疗期满，或者不能胜任工作的，用人单位可以作为不符合录用条件解除劳动合同。

依照劳动合同法第四十条第三项关于客观情况发生重大变化解除劳动合同的规定和第四十一条关于裁减人员的规定，用人单位可以解除试用期内的劳动者的劳动合同。

第二十八条有劳动合同法规定的下列情形之一的，用人单位可以与劳动者解除无固定期限劳动合同：

(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。

第二十九条有劳动合同法规定的下列情形之一的，无固定期限劳动合同终止：

(一)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(二)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(三)用人单位被依法宣告破产的；

(四)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；

(五)法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条依照劳动合同法第四十条关于用人单位可以提前30日以书面形式通知劳动者或者额外支付劳动者1个月工资解除劳动合同的规定，用人单位选择额外支付劳动者1个月工资的，额外支付的1个月工资按照劳动者本人上月工资标准确定。

第三十一条以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成或者用人单位破产、解散以及被吊销营业执照、责令关闭、撤销而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准向劳动者支付经济补偿。

第三十二条用人单位依法解除、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关于经济补偿标准的规定向劳动者支付经济补偿外，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。

第三十三条劳动者达到法定退休年龄时尚不能依法享受基本养老保险待遇的，用人单位可以终止劳动合同；但是，应当依照劳动合同法第四十七条关于经济补偿标准的规定向劳动者支付经济补偿。

第三十四条用人单位出具的终止、解除劳动合同的证明应当写明劳动合同期限、终止或者解除的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第三十五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的，应当依照劳动合同法第八十七条的规定，按照经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。

用人单位依照劳动合同法第八十七条的规定，按照经济补偿标准的2倍支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。

第三十六条用人单位与劳动者约定了服务期，依照劳动合同

法第三十八条关于因用人单位违法，劳动者可以解除劳动合同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了服务期的劳动合同的，劳动者应当按照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。

第三十七条劳动合同法施行之日存续的劳动合同，在劳动合同法施行后解除或者终止，依照劳动合同法第四十六条以及本条例的规定应当支付经济补偿的，\_\_年12月31日前的经济补偿依照《中华人民共和国劳动法》及其配套规定计算，\_\_年1月1日后的经济补偿依照劳动合同法的规定计算。

#### 第四章 劳务派遣特别规定

第三十八条用工单位一般在非主营业务工作岗位、存续时间不超过6个月的工作岗位，或者因原在岗劳动者脱产学习、休假临时不能上班需要他人顶替的工作岗位使用劳务派遣用工。

劳务派遣单位不得与被派遣劳动者约定试用期。

第三十九条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。

第四十条除依照劳动合同法第六十五条第二款的规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位外，用工单位不得将派遣期限未



满的被派遣劳动者退回劳务派遣单位。

第四十一条劳务派遣单位与被派遣的劳动者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关于应当支付经济补偿的情形和第四十七条关于经济补偿标准的规定执行。

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，依照本条例第三十五条的规定执行。

第四十二条用人单位及其所属单位出资、控股或者合伙设立的劳务派遣单位，属于劳动合同法第六十七条规定的用人单位自行设立的劳务派遣单位。

## 第五章附则

第四十三条任何组织或者个人对违反劳动合同法和本条例的行为投诉、举报的，县级以上地方人民政府劳动行政部门应当依照《劳动保障监察条例》的规定办理。

第四十四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，可以依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

## 湖南省劳动法实施办法篇二

第三条【新增的适用范围】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。

### [条文注释]

劳动合同法第二条明确规定适用范围为企业、个体经济组织、民办非企业单位，同时对其他组织适用劳动合同法作了抽象的规定，即“等组织”也属于劳动法的适用范围，但是，劳动

合同法对”等组织“具体指哪些组织并未作出明确规定。

劳动合同法公布施行后,对于是否明确会计师事务所、律师事务所和基金会适用劳动合同法,存在着两种不同意见:一种意见认为,会计师事务所、律师事务所、税务师事务所、审计师事务所、专利事务所等合伙组织和基金会,属于社会团体、或者民办非企业单位等组织,自然应当适用劳动合同法;另一种意见认为,劳动合同法第二条并未明确适用会计师事务所、律师事务所和基金会,实践中,这些组织并不与劳动者签订劳动合同,在这些组织工作的人员的合法劳动权益得不到相应的保障。

针对上述理解上的分歧,实施条例明确规定会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会属于可以适用劳动合同法的范围。同时,包括会计师事务所、律师事务所在内的各类合伙组织是指依法成立的社会中介服务机构,对于个人举办的上述组织非合伙的组织,实施条例则暂时未明确规定适用劳动合同法。当然,必须说明的一点是,实施条例仅仅是根据目前的实际情况,对劳动合同法第二条规定的”等组织“作了部分界定和明确,今后随着实践的发展,还可能对”等组织“的含义作出进一步的阐释。

[参见]

## 湖南省劳动法实施办法篇三

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》  
第20条

《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干意见的问题》第22条

第十条【工作年限的计算】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。

### [条文注释]

本条是关于非因劳动者本人原因更换用人单位计算劳动者工作年限的规定。

在实践中,存在一些企业特别是国有企业,因资产业务划转、并购、重组或者工作需要等非劳动者本人的原因,将劳动者建制地转移到新的用人单位,或者通过行政命令等方式,将劳动者调往其他用人单位的情形。考虑到这种情形与劳动合同法规定的依法解除劳动合同存在着本质的不同,本条规定了原用人单位的工作年限也应当合并计算。

一些用人单位认为在劳动合同法实施前进行业务划转、并购、重组或行政命令调动劳动者时,依法与劳动者解除了劳动合同并支付了经济补偿的,原来的工作年限应当一笔勾销,劳动者到新的用人单位重新签订劳动合同后,工作年限和计算经济补偿的工作年限全部都应当重新计算。对此,本条作出了明确规定,原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,计算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。但是劳动者的工作年限不能从新用人单位起算。如:王五2005年开始在甲公司的市场营销部工作,2008年甲公司因业务调整,市场营销部被乙公司收购,王五随市场营销部划转至乙公司,工作岗位等均未发生变化。期间,甲公司与王五解除劳动合同并依法支付3个月工资的经济补偿,王五与乙公司重新签订劳动合同。2009年12月,乙公司因企业转产依法实施裁员,提出与王五解除劳动合同,此时乙公司应当支付给王五的经济补偿年限应当自2008年开始计算,而王五在乙公司的工作年限则应自2005年开始计算。

[参见]

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

## 湖南省劳动法实施办法篇四

20xx年9月3日第25次国务院常务会议通过了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》[]20xx年9月18日中华人民共和国国务院令535号公布，自公布之日起施行。以下是本站小编为大家精心准备的[]20xx年新劳动合同法的实施条例，欢迎参考阅读！

中华人民共和国主席令

第 六 十 五 号

《中华人民共和国劳动合同法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于20xx年6月29日通过，现予公布，自20xx年1月1日起施行。

中华人民共和国主席

20xx年6月29日

中华人民共和国劳动合同法

(20xx年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过)

目录

第一章总则

第二章劳动合同的订立

第三章劳动合同的履行和变更

第四章劳动合同的解除和终止

第五章特别规定

第一节集体合同

第二节劳务派遣

第三节非全日制用工

第六章监督检查

第七章法律责任

第八章附则

第一章总则

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。

## 第二章劳动合同的订立

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。

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。

### 第三章劳动合同的履行和变更

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

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。

#### 第四章劳动合同的解除和终止

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八十七条规定支付赔偿金。

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。

## 第五章 特别规定

### 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

第五十七条劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

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。

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。

第六十六条劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

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。

## 第六章 监督检查

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。

## 第七章法律责任

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。

## 第八章附则

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20xx年1月1日起施行。

# 湖南省劳动法实施办法篇五

## 情况的汇报

《劳动合同法》于2007年6月29日经十一届全国人大常委会第28次会议通过，并于2008年1月1日起正式施行。该法的立法宗旨在于调整劳动关系，保护劳动者合法权益，促进社会和谐。近年来，准旗经济发展迅猛，采矿业和生产制造业成为我旗经济格局的重心，劳动者的数量快速增长，为切实贯彻《劳动合同法》，尽快达到劳动合同签订率百分百的目标，准旗劳动保障监察大队结合我旗实际情况，立足部门职能，全力做好对《劳动合同法》的贯彻实施工作。

### 一、贯彻实施《劳动合同法》主要工作情况

#### （一）学习、宣传、贯彻《劳动合同法》的具体措施。

1、强化宣传培训，加大宣传力度。《劳动合同法》实施后，准旗劳动保障监察部门进一步加大了宣传培训力度，采取多种形式广泛开展宣传培训活动。积极与新闻媒体合作，加强对《劳动合同法》法律知识的宣传。旗人事劳动和社会保障部门组织举办各类《劳动合同法》专题学习培训班共xx次，培训劳动者xx人，发放《劳动合同法》及相关法律法规的学习手册xx本，《劳动合同法》宣传单xx份，督促各苏木乡镇和劳动密集型企业不定期悬挂宣传《劳动合同法》的条（横）幅。

双方利益平衡，准旗劳动保障职能部门组织人员深入企业，为企业提供相关政策法规的咨询指导服务，帮助企业加强劳动合同管理。同时积极配合企业开展集体合同签订的宣传发动和培训作，促进企业内部工资集体协商机制的建立。依法签订劳动合同已逐步成为自觉行为，而劳动者依靠法律维护自身权益的意识也明显增强，并逐渐把用人单位是否执行《劳动合同法》作为择业的重要条件。

3、加强劳动用工的动态监控，做好应急处置工作。《劳动合同法》实施后，准旗劳动保障监察部门加强了对用人单位劳动用工的监控力度，密切关注用人单位的用工情况。如遇突发事件，劳动保障等部门将随时随地协调跟进，并及时向上级部门报告，及时发布信息，把握舆论主导权。同时，《劳动合同法》实施后，群众举报投诉渠道均保持畅通。劳动保障部门加大了监督检查工作力度，每年都开展了签订和履行劳动合同情况专项检查。

## （二）《劳动合同法》实施基本情况。

1、《劳动合同法》的实施促进了劳动合同签订率的提高。

《劳动合同法》明确规定用人单位必须和劳动者签订书面劳动合同并参加社会保险，否则将支付较高的违法成本。这些规定对用人单位起到了明显的约束作用。《劳动合同法》颁布实施后，经过广泛的宣传培训工作，全旗各类企业签订劳动合同的主动性积极性较高。据统计，至今年止，我旗企业在岗职工约xx万人，签订劳动合同的xx万余人，劳动合同签订率约xx%□合同签订率虽然低，但比《劳动合同法》实施之前呈逐年增长态势。

2、《劳动合同法》的实施促进了用人单位与劳动者签订劳动合同期限向长期化方向发展。《劳动合同法》强制用人单位与劳动者签订劳动合同，并鼓励签订无固定期限劳动合同，这是从法律层面促使用人单位改变用工短期行为。《劳动合同法》实施后，全旗各类企业与职工签订劳动合同的期限，从以前的一年期限为主，逐渐转变为三至五年期限为主，符合签订无固定期限劳动合同的均依法签订无固定期限劳动合同，促使劳动者和用人单位之间建立的劳动关系更为稳固。

3、《劳动合同法》的实施促进了用人单位用工管理行为的不断规范。《劳动合同法》规定用人单位要把规章制度作为劳动合同内容，要求劳动合同制度化、法律化，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，从根本上促使用人单位规范内部

管理行为和外部经营行为，从而有利于用人单位和劳动者双方建立稳定的劳动关系。《劳动合同法》颁布实施后，全旗各类企业对规章制度、员工手册及时进行了清理修改，日常管理更趋向符合《劳动合同法》的规定。企业在遵守执行工作时间、劳动报酬、社会保险等方面有了明显好转。企业用工逐步规范，劳动关系日渐稳定。

### （三）劳动保障监察执法工作情况

1、积极开展日常巡查。准旗劳动保障监察部门根据法定权限，对用人单位进行劳动保障审查，深入企业、矿山，对企业执行《劳动合同法》等法律法规情况进行检查，纠正用人单位的违法违规行为，指导用人单位规范执行《劳动合同法》等有关劳动法律法规。

2、积极开展专项监察，进一步规范企业用工制度。针对劳动者流动性比较大的行业如建筑业、制造业、采矿业和服务业等劳动密集型企业中职工劳动合同的订立、流动就业人员的使用等企业劳动用工存在的问题，劳动保障部门每年都开展了用人单位工资支付及民工流动情况、社会保险费征缴情况、禁止使用童工、妇女权益保护、就业准入制度实施情况、劳动力市场整治等一系列的专项监察。

3、认真受理劳动者的举报投诉。劳动保障部门建立了对劳动违法行为的举报、投诉处理制度，向社会公布举报电话，设置举报信箱。劳动保障部门工作人员不分节假日，不分早中晚，废寝忘食，不厌其烦地调处劳动纠纷。劳动保障监察员始终坚持“有诉必接，有险必救，有难必帮，有求必应”的服务宗旨，做到事事有回音，件件有落实，使全旗没有发生一起劳资纠纷突发事件，维护了我旗和谐的劳动关系和社会稳定。

从《劳动合同法》实施以来至今，准旗劳动保障监察大队共检查用人单位xx户，涉及劳动者xx人，指导依法签订劳动合

同xx人，清理拖欠劳动者工资xx万元，退还员工押金、保证金、风险金xx余万元，检查督促用人单位缴纳社会保险费xx万余元。

## 二 《劳动合同法》实施过程中遇到的主要困难和问题

（一）部分用人单位对劳动合同的认识存在片面性。目前还存在部分用人单位与劳动者不签订劳动合同的情形。部分企业对《劳动合同法》的实施持观望态度，维持原有的用工方式，不与劳动者签订劳动合同，还有部分企业对《劳动合同法》的实施持消极态度，不但不与劳动者签订劳动合同，而且不遵守法律规定，严重违规用工。有的企业与劳动者订立口头劳动合同，随意与劳动者解除劳动关系。

（二）劳动者不愿签订劳动合同的现象依然存在。

《劳动合同法》对用人单位与劳动者签订书面劳动合同作出了明确规定，但据部分企业反映，企业要求员工签订劳动合同，但部分员工不愿签订。这部分员工有的是因为误解签订劳动合同后限制其自由流动，有的是因为不愿缴纳社会保险费。

（三）部分用人单位和劳动者参加社会保险意愿不强。有些用人单位和劳动者不愿参加社会保险，主要原因有：个别私营企业误导劳动者，使劳动者误认为参加社会保险会减少收入，造成劳动者参保意愿不强；一些企业认为参加社会保险大大地增加了成本，企业承担不起；一些员工对参加社会保险认识不足，认为参不参保无所谓。

（四）劳动保障监察队伍建设有待加强。

方因素制约，执法阻力较大，执行困难随时随地存在，劳动保障监察的作用不能充分发挥。

### 三、今后工作打算

根据检查发现的问题，我们今后在推动《劳动合同法》的贯彻实施中，还要继续做好以下两项工作：

一是进一步深入宣传贯彻《劳动合同法》。一方面，要认真做好对企业经营者的宣传和引导工作，使他们正确认识和理解《劳动合同法》，消除误解和疑虑，自觉树立责任意识，切实履行社会责任。另一方面，要面向职工宣传，让职工了解和掌握法律知识，使其自觉运用法律武器维护自身合法权益。

二是强化执法监督检查。要切实加大对用人单位执行《劳动合同法》的监察力度，发现问题要敢于和善于与企业协商、沟通，及时纠正和处理违规行为。

## 湖南省劳动法实施办法篇六

《中华人民共和国劳动合同法》是在6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过并由中华人民共和国主席令发布的关于劳动合同的法律条文。《中华人民共和国劳动合同法》自1月1日起施行。新劳动法共分8章98条，包括：总则、劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、特别规定、监督检查、法律责任和附则。

劳动合同法是规范劳动关系的一部重要法律，在中国特色社会主义法律体系中属于社会法。劳动合同在明确劳动合同双方当事人权利和义务的前提下，重在保护劳动者合法权益，为构建与发展和谐稳定的劳动关系提供法律保障。劳动合同法的颁布实施有着深远的意义。

这部重要法律在制定过程中经过广泛听取、认真吸收社会各方面的意见，合理地规范了劳动关系，是民主立法、科学立法的又一典范，为构建与发展和谐稳定的劳动关系提供了法律保障，必将对我国经济社会生活产生深远影响。

## 湖南省劳动法实施办法篇七

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。

**【解读】**本条是关于劳动合同法适用范围的规定。

劳动法第二条对劳动法的适用范围作了规定。根据劳动法第二条和1995年劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》,劳动法的适用范围具体为:(1)各类企业和与之形成劳动关系的劳动者;(2)个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者;(3)国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员;(4)实行企业化管理的事业组织的人员;(5)其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者。排除了公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员,以及农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人和家庭保姆等。按照当时的设计,就是将劳动者分为两部分,一部分是公务员和参照公务员管理的人员,按照公务员进行管理;一部分按照劳动法进行管理。随着市场经济的发展,劳动关系呈现多样化,劳动法的调整范围已不适用劳动关系客观发展的需要。因此,劳动合同法在劳动法的基础上,扩大了适用范围。即增加了民办非企业单位等组织作为用人单位,并且将事业单位聘用制工作人员也纳入本法调整。此外,本法还根据征求意见的情况和现实劳动关系的需要,对非全日制用工作了专门规定。

一、企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织



企业是以盈利为目的经济性组织,包括法人企业和非法人企业,是用人单位的主要组成部分,是本法的主要调整对象。个体经济组织是指雇工7个人以下的个体工商户。民办非企业单位是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的,从事非营利性社会服务活动的组织。如民办学校、民办医院、民办图书馆、民办博物馆、民办科技馆等,目前民办非企业单位超过30万家。

本条第一款采取列举加概括的方式明确了用人单位的范围,就是说除列举的三类用人单位外,本款还规定“等组织”。需要注意的是,这里的“等”,属于“等外”,也就是说除列举的企业、个体经济组织、民办非企业单位三类组织外,其他组织与劳动者建立劳动关系,也适用本法。这三类组织以外的组织如会计师事务所、律师事务所等,它们的组织形式比较复杂,有的采取合伙制,有的采取合作制,它们不属于本条列举的任何一种组织形式,但他们招用助手、工勤人员等,也要签订劳动合同。因此,也需要适用本法。

## 二、国家机关、事业单位和社会团体

根据本条的规定,国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动合同关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。

1. 国家机关。这里的国家机关包括国家权力机关、国家行政机关、司法机关、国家军事机关、政协等,其录用公务员和聘任制公务员,适用公务员法,不适用本法,国家机关招用工勤人员,需要签订劳动合同,就要适用劳动合同法。

2. 事业单位。事业单位适用本法,可以分为三种情况:一种是具有管理公共事务职能的组织,如证券监督管理委员会、保险监督管理委员会、银行业监督管理委员会等,其录用工作人员是参照公务员法进行管理,不适用本法。一种是实行企业化管理的事业单位,这类事业单位与职工签订的是劳动

合同，适用本条的规定。还有一种事业单位如医院、学校、科研机构等，有的劳动者与单位签订的是劳动合同，签订劳动合同的，就要按照本条的规定执行；有的劳动者与单位签订的是聘用合同，签订聘用合同的，就要按照本法第九十六条的规定，即法律、行政法规和国务院规定另有规定的，就按照法律、行政法规和国务院的规定执行；法律、行政法规和国务院没有特别规定的，也要按照本法执行。

3. 社会团体。按照《社会团体登记管理条例》的规定，社会团体是指中国公民自愿组成，为实现会员共同意愿，按照其章程开展活动的非营利性社会组织。社会团体的情况也比较复杂，有的社会团体如党派团体，除工勤人员外，其工作人员是公务员，按照公务员法管理；有的社会团体如工会、共青团、妇联、工商联等人民团体和群众团体，文学艺术联合会、足球协会等文化艺术体育团体，法学会、医学会等学术研究团体，各种行业协会等社会经济团体。这些社会团体虽然公务员法没有明确规定参照，但实践中对列入国家编制序列的社会团体，除工勤人员外，其工作人员是比照公务员法进行管理的。除此以外的多数社会团体，如果作为用人单位与劳动者订立的是劳动合同，就按照本法进行调整。

### 三、非全日制用工和劳务派遣工

在征求意见的过程中，有些意见建议将一些灵活用工纳入劳动合同法的调整范围。如非全日制用工、退休人员重新就业、非法用工、劳务派遣用工等等。因此，除规范正常的劳动合同用工外，劳动合同法还对劳务派遣、非全日制用工作了规定，尽可能地扩大本法的调整范围。考虑到劳动合同法是规范用人单位与劳动者之间订立劳动合同的法律规范，对一些不规范的用工，本法不好调整。所以对家庭雇工、兼职人员、返聘的离退休人员等未作规定。

98-3 《劳动合同法》解读：第三条【劳动合同订立的原则和效力】

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。劳动合同依法订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

**【解读】**本条是关于劳动合同订立的原则和劳动合同的效力的规定。

## 一、劳动合同订立的原则

1. 合法原则。合法是劳动合同有效的前提条件。所谓合法就是劳动合同的形式和内容必须符合法律、法规的规定。首先，劳动合同的形式要合法，如除非全日制用工外，劳动合同需要以书面形式订立，这是本法对劳动合同形式的要求。如果是口头合同，当双方发生争议，法律不承认其效力，用人单位要承担不订书面合同的法律后果，如本法第八十一条规定“用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当支付劳动者二倍的应得劳动报酬。”其次，劳动合同的内容要合法。本法第十七条规定了劳动合同的九项内容。有些内容，相关的法律、法规都有规定，用人单位和劳动者必须在法律规定的限度内作出具体规定，如关于劳动合同的期限，什么情况下应当订立固定期限，什么情况下应当订立无固定期限，应当符合本法的规定；关于工作时间，不得违法国家关于工作时间的规定；关于劳动报酬，不得低于当地最低工资标准；还有劳动保护，不得低于国家规定的劳动保护标准等等。如果劳动合同的内容违法，劳动合同不仅不受法律保护，当事人还要承担相应的法律责任。

2. 公平原则。公平原则是指劳动合同的内容应当公平、合理。就是在符合法律规定的前提下，劳动合同双方公正、合理地确立双方的权利和义务。有些合同内容，相关劳动法律、法规往往只规定了一个最低标准，在此基础上双方自愿达成协议，就是合法的，但有时合法的未必公平、合理。如同一个岗位，两个资历、能力都相当的人，工资收入判别很大，或者能力强的收入比能力差的还低，就是不公平。再比如用人

单位提供少量的培训费用培训劳动者，却要求劳动者订立较长的服务期，而且在服务期内不提高劳动者的工资或者不按照正常工资调整机制提高工资。这些都不违反法律的强制性规定，但不合理，不公平。此外，还要注意的是用人单位不能滥用优势地位，迫使劳动者订立不公平的合同。

公平原则是社会公德的体现，将公平原则作为劳动合同订立的原则，可以防止劳动合同当事人尤其是用人单位滥用优势地位，损害劳动者的权利，有利于平衡劳动合同双方当事人的利益，有利于建立和谐稳定的劳动关系。

3. 平等自愿原则。平等自愿原则包括两层含义，一是平等原则，一是自愿原则。所谓平等原则就是劳动者和用人单位在订立劳动合同时在法律地位是平等的，没有高低、从属之分，不存在命令和服从、管理和被管理关系。只有地位平等，双方才能自由表达真实的意思。当然在订立劳动合同后，劳动者成为用人单位的一员，受用人单位的管理，处于被管理者的地位，用人单位和劳动者的地位是不平等的。这里讲的平等，是法律上的平等，形式上的平等，在我国劳动力供大于求的形势下，多数劳动者和用人单位的地位实际上做不到平等。但用人单位不得于用优势地位，在订立劳动合同时附加不平等的条件。

自愿原则是指订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意志，是双方协商一致达成的，任何一方不得把自己的意志强加给另一方。自愿原则包括订不订立劳动合同由双方自愿，与谁订劳动合同由双方自愿，合同的内容双方自愿约定等。根据自愿原则，任何单位和个人不得强迫劳动者订立劳动合同。

4. 协商一致原则。协商一致就是用人单位和劳动者要对合同的内容达成一致意见。合同是双方意思表示一致的结果，劳动合同也是一种合同，也需要劳动者和用人单位双方协商一致，达成合意，一方不能凌驾于另一方之上，不得把自己的

意志强加给对方，也不能强迫命令、胁迫对方订立劳动合同。在订立劳动合同时，用人单位和劳动者都要仔细研究合同的每项内容，进行充分的沟通和协商，解决分歧，达成一致意见。只有体现双方真实意志的劳动合同，双方才能忠实地按照合同约定履行。现实中劳动合同往往由用人单位提供格式合同文本，劳动者只需要签字就行了。格式合同文本对用人单位的权利规定得比较多，比较清楚，对劳动者的权利规定得少，规定得模糊。这样的劳动合同就很难说是协商一致的结果。因此，在使用格式合同时，劳动者要认真研究合同条文，对自己不利的要据理力争。

5. 诚实信用原则。就是在订立劳动合同时要诚实，讲信用。如在订立劳动合同时，双方都不得有欺诈行为。根据本法第八条的规定，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；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。双方都不得隐瞒真实情况。现实中，有的用人单位不告诉劳动者职业危害，或者提供的工作条件与约定的不一样等等；也有劳动者提供假凭的情况，这些行为都违反了诚实信用原则。此外，现实中还有的劳动者与用人单位订立了劳动合同，劳动者找到别的工作后，就悔约，不到用人单位工作，这也违反了诚实信用原则。诚实信用是合同法的一项基本原则，也是劳动合同法的一项基本原则，它也是一项社会道德原则。

## 二、劳动合同的效力

劳动合同的效力就是劳动合同对当事人的约束力。根据本条的规定，劳动合同依法订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同规定的义务。劳动合同依法订立，就受法律保护。非依法律规定或者征得对方同意，任何一方不得擅自变更或者解除劳动合同，否则就要承担法律责任。劳动具体劳动合同的生效时间，当事人可以在劳动合同中约定，

没有约定的，应当自双方签字之日起生效。在理解本条时应注意，劳动合同的生效时间和劳动关系的建立是两回事。劳动合同是劳动关系的表现形式，有的情况下劳动关系已建立，但并没有签订劳动合同；有的情况下劳动合同已生效，但并没有实际用工，劳动关系尚未建立。因此，违反劳动合同可以分为两种情况，一种是违反已经履行的劳动合同。这时劳动关系已建立，违反劳动合同约定，就要按照本法的规定承担违法责任，如本法第八十六条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当按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。”另一种就是违反已生效但尚未履行的劳动合同。这时劳动关系尚未建立，劳动合同法没有对这种情况下违反劳动合同的责任作出规定，这就需要合同双方在订立劳动合同时约定。这时劳动合同约定了违约责任的，按约定办，没有约定违约责任的，就无从承担责任。因此，在订立劳动合同时，双方应当在合同中约定履约责任。

## 98-5 《劳动合同法》解读：第五条【劳动关系三方机制】

第五条县级以上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，共同研究解决劳动关系方面的重大问题。

**【解读】**本条是关于劳动关系三方机制的规定。

### 一、关于劳动关系三方机制

劳动关系三方协商机制，也称劳动关系三方原则。根据国际劳工组织1976年144号《三方协商促进国际劳工标准公约》规定，三方机制是指政府（通常以劳动部门为代表）、雇主和工人之间，就制定和实施经济和社会政策而进行的所有交往和活动。即由政府、雇主组织和工会通过一定的组织机构和运作机制共同处理所涉及劳动关系的问题，如劳动立法、经济与社会政策的制订、就业与劳动条件、工资水平、劳动标准、

职业培训、社会保障、职业安全与卫生、劳动争议处理以及对产业行为的规范与防范等。三方机制协商劳动关系的机制或者说手段，是市场经济国家的通行做法，是“舶来品”，我们搞市场经济，也需要学习它，借鉴它。在计划经济条件下，劳动者与国家的利益是一体的，主要依靠行政手段调整劳动关系。随着改革开放的深入和社会主义市场经济体制的逐步建立，国家、企业、职工三方利益格局日益明晰，企业劳动关系发生了深刻的变化。在这种新形势下，依靠单一的行政手段调整劳动关系，显然与市场经济的变化不相适应。协调劳动关系已不仅仅是劳动保障部门的事情，通过政府、工会、企业组织建立三方协调机制已成为在市场经济条件下，保护稳定和谐的劳动关系和社会安定的必然选择。我国于1990年批准了国际劳工组织通过的《三方协商促进贯彻国际劳工标准公约》。1995年10月27日新修正的工会法第三十四条规定对三方机制作了规定，即：“各级政府劳动行政部门应当会同同级工会和企业方面代表，建立劳动关系三方协商机制，共同研究解决劳动关系方面的重大问题。”这是目前我国推行三方协商制度的主要法律依据。1995年8月，劳动和社会保障部、全国总工会、中国企业联合会联合宣布，国家将全面启动劳动关系三方(国家、企业、职工)协商机制，以协商的形式解决劳动关系中存在的各种问题。目前全国省级和市一级的三方机制已经基本建立。三方机制正逐步向县(市、区)和产业一级延伸，全国将建立多层次的社会层面的三方协调机制三方机制与劳动合同制度、集体合同制度一起构成了稳定、协调和规范劳动关系的机制。

## 二、三方机制的组成

三方机制应当由三方组成，即由代表政府的劳动行政部门、代表职工地方总工会和代表用人单位的企业代表组织(企业联合会、企业家协会、商会等)。三方协商机制，实际上是一种平等对话的机制。政府、企业组织和工会组织三方的职能不能替代，各有侧重和相互独立，相互没有隶属关系，切实代表基层组织和会员的利益。

1. 政府代表。工会法中明确规定政府劳动行政部门是政府的代表。一直以来，我国参加国际劳工大会的政府代表也是劳动行政部门。由此可以看出，劳动关系三方代表中政府代表应该由政府劳动行政部门担任。

2. 企业组织代表。计划经济时期，全国各地建立了企业联合会（企业家协会），应该说该组织代表的是国有企业。随着新建企业的迅猛发展，企业所有制形式呈现多元化，企业组织形式也呈现多元化，民间的商会、个体经营者协会、青年企业家协会、女企业家协会等相继出现，作为企业方代表，它们都可以成为三方协商机制的一方。目前，在中央层面，还是由中国企业联合会作为企业方代表。

3. 职工代表。由于三方机制是协商劳动关系方面的重大问题，它超出了具体企业的范围。因此，代表职工参加三方机制的是各级总工会。

### 三、三方机制要解决的问题

根据工会法和本法的规定，三方机制解决的是劳动关系方面的重大问题。如劳动就业、劳动报酬、社会保险、职业培训、劳动争议、劳动安全卫生、工作时间和休息休假、集体合同和劳动合同等。

### 四、建立三方机制的意义

社会主义市场经济体制的建立与完善，对劳动关系的调整提出了与其相适应的客观要求，因此，在企业从实行劳动合同制度到开展集体协商、签订集体合同，这些符合市场经济要求的法律制度，都是为了更好地调整企业的劳动关系，促进职工队伍的稳定和劳动关系的和谐，以保证经济建设的健康和持续发展。目前，我国劳动关系出现许多新问题，如就业压力大，劳动关系紧张，群体性突发事件增多、用人单位拖欠克扣劳动者工资、不为职工按时足额缴纳社保金、任意延



长工作时间、非法收取劳动者押金等。协调劳动关系，一方面，要靠落实劳动合同制度，实行集体协商制度和集体合同制度。但是，仅在企业范围内推行集体协商和实行集体合同制度是不够的，从协调劳动关系的整个社会化发展要求来看，还需要建立起能够促进劳动关系协调与稳定的发展的三方机制。用三方协商机制来体现对更高层次上的劳动关系协调作用，促进各方利益主本的相对一致性，以达到三方共同利益和目标的实现。建立三方协商机制不仅不会取代和削弱企业劳动关系双方通过协商签订的集体合同的主体地位，更不会破坏企业建立起来的劳动关系的协调机制，反之，当三方协商机制的作用发挥出来的时候，它会积极引导双方更好地实现其签订的集体合同和协议，会指导帮助企业双方更好地通过协调机制来达到双方的目标。从这个意义上讲，建立有中国特色的劳动关系三方协商机制是我国社会主义发展的必然要求。

## 湖南省劳动法实施办法篇八

乙方：\_\_\_\_\_

甲方：\_\_\_\_\_合同履行地：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_性别身份证号

根据《劳动法》、《山东省劳动合同条例》，经双方平等协商，自愿签订本合同。

### 一、甲方义务

(一) 遵守国家及省、市的法律、法规和政策，保障乙方的合法权益；

(二) 按时足额为乙方缴纳社会保险费；

(三) 按时支付乙方的工资，不得克扣和无故拖欠；

(四) 为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品；

(五) 依法对女职工和未成年工实行特殊保护；

(六) 依法支持乙方参加合法的社会活动；

(七) 保证乙方依法享受国家规定的有关休假待遇；

(八) 乙方因工或非因工死亡，按国家规定支付丧葬费、抚恤费等；

(九) 乙方因工负伤或患职业病，按国家有关规定办理。

## 二、乙方义务

(一) 遵守国家及省、市的法律、法规和政策，维护甲方的合法权益；

(二) 遵守甲方不违反法律、法规的规章制度，服从甲方的领导、教育和工作安排；

(四) 自愿委托甲方代为扣缴国家规定本人应缴纳的社会保险费；

(五) 在本合同期内，保守甲方的商业秘密。

## 三、本合同期限、工时制度、工作内容、工资给付

(一) 本合同期限选用 a(固定期限);b(无固定期限);c(以完成一定的工作为期限)。

a  本合同自 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日起生效，至 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_

月\_\_\_\_日终止。其中生效后的前\_\_\_\_个月为试用期。

b  本合同自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起生效，至下列条件出现时终止，其中生效后的前\_\_\_\_个月为试用期。

c  本合同自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起生效，至工作(任务)完成日终止，其中生效后的前\_\_\_\_个月为试用期。

(二) 本合同期内工时制度采用a(定时工作制);b(不定时工作制);c(综合计算工时工作制)。

a. 乙方每天为甲方工作不超过8小时，平均每周工作不超过40小时，每周至少休息一天。甲方因生产经营需要，经与工会和乙方协商后可适当安排乙方延长工作时间或在休息日、法定节假日加班。但延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

b. 不定时工作制(按劳动保障行政部门批准的办法执行)c. 综合计算工时工作制(按劳动保障行政部门批准的办法执行)。

(三) 工作内容：乙方同意甲方安排其从事工作。

(四) 工资给付：

1、甲方以法定货币至少每月支付一次乙方工资。乙方提供了正常劳动的，甲方支付给乙方的工资不低于当地最低工资标准。甲方可根据其生产经营效益状况和职工生活费用价格指数变动情况，适时调整乙方工资。

2、非因乙方原因造成停工、停产在一个工资支付周期内的，甲方应支付乙方的正常工资；停工超过一个工资支付周期的，甲方每月按标准发给生活费。

3、加班工资：

(1) 甲方安排乙方延长工作时间，须按乙方小时工资标准的150%支付工资；

(3) 甲方安排乙方在国家法定节假日工作，须按乙方日工资标准的300%支付工资。

#### 四、劳动合同的终止、解除和续订

(一) 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

(二) 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同(后四项方应提前30日以书面形式通知乙方)：

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及劳动教养的；

6、乙方不能胜任工作，经甲方培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

8、甲方濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难，经报劳动保障行政部门确需裁减人员的。

(三) 乙方有下列情形之一的，又不存在上款第2、3、4项情况的，甲方不得解除本合同：

1、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；

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、规章规定的其他情形。

(四)有下列情形之一的，乙方可随时通通知甲方解除本合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以暴力、威胁或以非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的；
- 3、甲方不按本合同第三条第(四)款第1项约定支付工资的或经有关部门鉴定甲方未履行本合同第一条第(四)款义务的；
- 4、甲方强迫乙方集资、入股或者缴纳风险抵押性财物的；
- 5、甲方拒绝依法为乙方缴纳社会保险费的；

(五)除前款外，乙方提出解除本合同应当提前三十日以书面形式与甲方协商。

(六)经协商一致同意续订劳动合同的，双方应在本合同期满前办理续订手续。

## 五、解除劳动合同的有关补偿

(一)甲方因本合同第四条第(一)款、第(二)款的第6项解除劳动合同的，甲方按乙方在本单位工作年限每满一年(不满一年的按一年计。下同)发给相当于一个月工资的经济补偿金，但最多不超过十二个月。

(二)甲方根据本合同第四条第(二)款的第7、8项、乙方根据本合同第四条第(四)款的2、3项解除劳动合同的以及甲方被撤销或者解散与乙方解除劳动合同的，甲方按乙方在本单位工作年限

每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

(三)甲方根据本合同第四条第(二)款第5项解除合同的,甲方除应按乙方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外,再发给乙方不低于六个月工资的医疗补助费。如乙方属患重病或绝症的,甲方还须分别按照乙方应享受的医疗补助费的50%或100%增发医疗补助费。以上各款所称月工资,是指甲方正常生产经营情况下乙方解除合同前十二个月的平均工资,乙方月平均工资低于甲方月平均工资的,按甲方月平均工资标准计算。

## 六、医疗期及待遇

(一)乙方患病或非因工负伤,甲方应按国家规定给予医疗期。

(二)乙方在医疗期内停工医疗累计不超过180天的,甲方发给乙方工资70%的病假工资;超过180天的,发给乙方工资60%的疾病救济费。医疗待遇按照有关规定执行。

(三)乙方因故意自伤、打架斗殴、参与违法犯罪活动而致伤致病的,在医疗期间,甲方可停发乙方的工资和各种津贴、补贴。医疗费由乙方自理。

## 七、违约责任及其它约定事项

在本合同期间,任何一方违反本合同规定给对方造成经济损失的,应承担赔(补)偿责任。

(一)甲方克扣或者无故拖欠乙方工资以及拒不支付乙方加班工资的,除全额支付乙方工资报酬外,还须加发相当于工资报酬25%的经济补偿金。

(二)甲方支付乙方工资报酬低于当地最低工资标准的,除补足低于标准部分外,还应给乙方加发相当于补足部分25%的经

经济补偿金。

(三)甲方违反本合同第五条规定，除全额发给乙方经济补偿金外，还须加发该经济补偿金数额50%的额外经济补偿金。

(四)乙方属甲方出资培训、招聘的，尚未达到双方约定的服务期而解除本合同的，应按有关规定或约定赔偿甲方为其实实际支出的培训费用。

(五)双方约定：

## 八、附则

(一)本合同一式二份，甲乙双方各执一份。

(二)甲乙双方因履行本合同发生争议，可在争议发生之日起六十日内到有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

(三)本合同内容与国家规定不一致或本合同未尽事宜，按国家及省的相关规定执行。

提示：\_\_\_\_\_合同双方应在了解本合同内容后，再决定是否签名。一经签订，须严格履行。本合同的乙方必须由本人签名，不得代签；甲方必须加盖法人印章并由法定代表人或其委托代理人签名(盖章)

乙方(签名)：\_\_\_\_\_

签订时间\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 湖南省劳动法实施办法篇九

1、《劳动合同法》第二条中的“等组织”不仅是指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，还包

括会计师事务所、律师事务所、基金会等其他依法登记注册成立的单位。

2、在工商行政部门登记取得营业执照的分公司，经用人单位授权或同意，可以依法与劳动者订立劳动合同。当分公司不能履行对劳动者的义务时，由用人单位承担责任。

3、国家机关、社会团体招用除公务员和参照公务员管理人员以外的劳动者，即与其建立了劳动关系，应当依法订立劳动合同。

4、劳动合同法所指的劳动者，应当年满16周岁，且尚未享受基本养老保险待遇或退休金。

5、公务员和参照公务员管理的人员、农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人、家庭直接雇佣的保姆以及已享受基本养老保险待遇或领取退休金的人员等不适用劳动合同法。

6、用人单位招用与外单位保持全日制劳动关系的劳动者，应当依法订立劳动合同。

7、用人单位招用自主择业转业退伍军人，应当依法订立劳动合同。

8、用人单位招用外国人，应当办理外国人就业证，并依法订立劳动合同。

9、用人单位招用港、澳、台地区的人员，应当办理港、澳、台人员就业证，并依法订立劳动合同。

10、外国企业驻华办事机构、外国使领馆、国际组织驻华机构招用劳动者，按照现行有关法律、法规规定办理。



11、用人单位制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项时，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，经过与工会或者职工代表平等协商后，由用人单位决定规章制度或者重大事项的实施。

12、总公司以下发文件的形式要求子公司执行总公司制定的规章制度，子公司在履行《劳动合同法》第四条规定的程序后，该规章制度才能作为子公司用工管理的依据。

13、用人单位经过民主程序制定的规章制度或决定的重大事项，自动适用于新招用的员工，但用人单位必须履行公示或告知义务。在规章制度或者重大事项决定实施过程中，若新招用的员工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

14、用人单位依据《劳动合同法》第四条规定，经过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向职工公示或告知的，可以作为用人单位用工管理的依据。

15、“公示或告知”是指用人单位的规章制度或重大事项决定可以采取劳动者人手一册、学习培训等法律认可的方式完整送达或传达劳动者知晓。

16、《劳动合同法》第四条第二款中的“重大事项”是指有关劳动报酬、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事项。

17、工会或职工认为涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项不适当的，提出意见，用人单位应在30日内书面回复意见。

18、用人单位的劳动规章制度中不能规定对违纪职工给予罚款的内容。

## 二、劳动合同的订立

19、职工名册应当包含劳动者姓名、性别、身份号码、户口地址、工作岗位等。用人单位应当将职工名册报当地劳动行政部门备案。

20、《劳动合同法》第九条中的“其他证件”是指学历证明、技能证书、资格证等与劳动者就业相关的各类证件。

“担保”即指物的担保，也指人的担保。

“其他名义向劳动者收取财物”是指与建立劳动关系有关的财物，如服装费、驾驶员风险金、保证金等。

21 “同工同酬”是指同一用人单位内部实行全日制的劳动者，在相同、相近、相似的工作岗位上，付出相同的劳动量且取得相同业绩的，应执行同等的工资分配制度。（另外，同工同酬是否包括补贴，年金、福利待遇等事项？）

22、《劳动合同法》第十条、第十九条、第八十二条中的“一个月”是指三十日。

23、用人单位招用劳动者应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。从第2个月到第12个月内订立书面劳动合同的，用人单位应当向劳动者每月支付两倍的工资。从第十二个月开始，视为与劳动者订立了无固定期限劳动合同，不再支付二倍的工资。劳动合同到期后未续签劳动合同，劳动者继续为用人单位提供劳动的，按照上述规定执行。

24、劳动者方面的原因致使用用人单位与劳动者在一个月内未签订书面劳动合同的，用人单位可以提出终止劳动关系，且

无须支付经济补偿金；用人单位方面的原因致使用用人单位与劳动者在一个月内未签订书面劳动合同的，劳动者可以提出终止劳动关系，用人单位应支付经济补偿金。

用工超过一个月后双方仍未订立书面劳动合同的，用人单位即使每用支付了二倍工资，也不能随意终止劳动关系，应按照规定办理。如用人单位违法解除、终止劳动关系的，则须按《劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定办理。劳动者可以随时通知用人单位终止劳动关系，用人单位无需支付经济补偿金。

用人单位未在用工同时订立书面劳动合同的，补签劳动合同时，劳动合同期限应自用工之日起计算。

25、无固定期限劳动合同不得约定终止条件，劳动者符合法定解除、终止条件的，用人单位可以解除或终止劳动合同。

26、《劳动合同法》第十四条第一项“连续工作满十年”是从劳动者到用人单位开始劳动时计算。劳动者因组织原因在不同用人单位流动，或者因业务划转而由一个用人单位到另一个用人单位的，其工作年限连续合并计算为最后一个用人单位的工作年限。

27、国有企业改制为非国有企业，与国有企业解除劳动合同并获得经济补偿金的职工，其在原国有企业的工作年限合并计算为改制后非国有企业的工作年限。与国有企业解除劳动合同后重新与改制后非国有企业签订劳动合同的，其在原国有企业的工作年限合并计算为改制后国有企业的工作年限。

28、厂长、经理是由上级部门聘任(委任)的，应与上级聘任(委任)部门签订劳动合同。实行公司制的企业厂长、经理和有关经营管理人员，应与董事会签订劳动合同。党委书记、工会主席等党群专职人员可以与用人单位签订劳动合同，也

可以与上级部门聘任机关签订劳动合同。对由国家有关组织行政部门管理的企业领导人，可以不签订劳动合同。

29、用人单位初次实行劳动合同制度是指事业单位初次实行劳动合同制度，以及事业单位转制为企业后初次与劳动者签订劳动合同的。

30、劳动者在用人单位工作满十年的，双方劳动合同未到期，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，双方可以协商变更劳动合同期限：协商不一致的，继续履行双方订立的劳动合同。

31、劳动合同期满，劳动者有《劳动合同法》第四十二条(一)至(四)情形之一的，劳动合同顺延后，若劳动者在同一用人单位连续工作满十年，此时劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位必须签订。

32、《劳动合同法》第十四条中的“连续”是指时间间隔不超过一年。

33、以完成一定工作任务为期限的劳动合同是指季节性、临时性、阶段性的用工。用人单位与劳动者签订的以完成一定任务为期限的劳动合同期满后，在同一岗位不能再连续签订以完成一定任务为期限的劳动合同。工作时间超过一年以上的终止或解除劳动合同应支付经济补偿金。

34、《劳动合同法》实施后，用人单位与劳动者订立或者续订的劳动合同作为计算连续订立固定期限劳动合同的第一次。

35、劳动合同中约定劳动合同到期后自动续延的，自动续延视同订立书面劳动合同。如劳动者连续工作满十年，可以提出订立无固定期限劳动合同。

36、用人单位未将劳动合同文本送达职工的，视为未订立书

面劳动合同。

37、《劳动法》规定的劳动合同必备条款不属于《劳动合同法》第17条规定中的“法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项”。

38、劳动合同必备条款中的劳动报酬，可以是具体的数额，也可以是双方认可的薪酬制度。

39、用人单位与劳动者签订的岗位合同是劳动合同内容的一部分，岗位合同的期限可以短于劳动合同的期限。

40、《劳动合同法》实施后，劳动合同内容不具备必备条款的，用人单位应当与劳动者协商补充完善。对协商不一致的条款，按国家有关法律法规规定执行。

41、劳动者的住址等事项发生变化的，要及时告知用人单位，并书面变更劳动合同内容。

42、《劳动合同法》第十九条第一款中的劳动合同期限“三个月以上”、“一年以上”、“三年以上”包含三个月、一年、三年；“不满一年”、“不满三年”不包含一年、三年。第四十四条第一款中的“六个月以上”包含六个月。

43、劳动者使用期的工资不得低于用人单位所在地最低工资标准，并且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(建议请示人大法工委)。

44、用人单位招用同一劳动者，无论岗位是否变更，劳动合同是否续签，或者终止一段时间后再次录用的，都不能再次约定试用期。

45、用人单位为劳动者提供特殊福利待遇，约定的有关责任和义务，不属于劳动合同的约定条款，可以通过协议进行协

定。

46、《劳动合同法》第二十二条中的“专项培训费用”是指用人单位一次性或一年内累计为劳动者提供了超出企业年平均工资50%的费用的经费，“专业技术培训”是指为提高劳动者特定技能而提供的培训，上岗前的培训和日常业务培训不属于专业技术培训。培训费认定依据为有货币支付凭证的培训单据，以及脱产培训期支付的工资和差旅费等。

47、用人单位依据《劳动合同法》第三十九条解除提供过专业技术培训的劳动者的劳动合同的，用人单位有权要求劳动者仍应按照服务期的约定向用人单位支付违约金。

48、服务期长于劳动合同期限的，用人单位应与劳动者协商变更劳动合同期限。未协商变更的，劳动合同期限自动顺延至服务期满。

49、《劳动合同法》第二十四条中的“高级管理人员”是指公司法规定的公司经理、副经理、财务负责人、上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

50、厂家的促销员在租贸商场的柜台工作的，促销员应与厂家签订劳动合同，商场对厂家侵害促销员合法权益的情况承担连带责任。

### 三、劳动合同的履行和变更

51、《劳动合同法》施行后，未以书面形式变更劳动合同的，若发生劳动争议，以原书而劳动合同确定的内容为依据。但原劳动合同中与《劳动合同法》的规定不一致的内容无效。

52、国有企业改制劳动关系处理政策《劳动合同法》不一致的，从2019年开始按照《劳动合同法》第十四条第二项、第三十三条、第三十四条、第四十七条的规定执行。

#### 四、劳动合同解除和终止

53、《劳动合同法》第三十八条第三项“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”是指。意见一：指用人单位从未缴纳社会保险费的行为；意见二：指用人单位欠缴社会保险费的行为；意见三：指用人单位未足额缴纳社会保险费的行为；意见四：指用人单位未按规定险种缴纳社会保险费的行为；意见五：含上述所有行为。

54、用人单位可以与劳动者约定超过提前三十日通知解除劳动合同的时间，但不能约定劳动者未履行提前通知的违约金。

55、劳动者按照《劳动合同法》第三十八条规定提出解除劳动合同的，用人单位不得依据服务期规定追究劳动者违约金。

56、《劳动合同法》第四十一条中“客观经济情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、兼并、分立、合资等。

57、《劳动合同法》第四十一条中“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”是指在三个月内裁减人员达到此标准，应依照《劳动合同法》规定的程序进行。

58、《劳动合同法》第四十一条规定的用人单位裁减人员时，应当优先留用的三类人员无先后顺序之分。

59、企业由于生产经营发生重大困难，经过职工代表大会或职工代表讨论决定降低劳动报酬的，不视为未及时支付劳动报酬。

60、用人单位未建立工会的，可以不执行《劳动合同法》第四十三条的规定。用人单位解除职工劳动合同符合法律规定，但未征求工会意见的，可以事后补正程序。

61、被鉴定为6~10级的工伤人员，劳动合同终止或解除时，用人单位除应当支付一次性伤残就业补助金外，还应根据《劳动合同法》的规定支付经济补偿金。

62、计算经济补偿金的工资标准按劳动者的应发工资计算。劳动者前12个月平均收入低于所在地最低工资标准的，按最低工资标准支付。

63、用人单位依据《劳动合同法》第四十条解除劳动合同时，额外支付劳动者一个月工资代替提前30日书面形式通知的义务的，额外支付的一个月工资标准参照《劳动合同法》第四十七条第三款规定的标准计算。

64、劳动者的工资低于用人单位所在直辖市、设区的高级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，计发经济补偿的工作年限不受十二年的限制。

劳动者的劳动合同履行地与企业注册地不一致的，劳动者的工资高低以劳动合同履行地的职工月平均工资标准为参照。

65、《劳动合同法》施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除，依法应当支付经济补偿的，经济补偿金分阶段计算。计算本法施行前的经济补偿，按照劳部发[1994]481号执行，计算本法实施后的经济补偿年限，按本法规定执行。

《劳动合同法》施行之后终止劳动合同的，经济补偿金的计发年限从2019年1月1日开始计算。同时国有企业还要按《关于(国营企业实行劳动合同制度暂行规定)废止后有关终止劳动合同支付生活补助费问题的复函》(劳社厅函[2019]280号)支付生活补助费。

## 五、集体合同

66、集体合同的规定不适用国家机关、事业单位和社会团体。



## 六、劳务派遣

67、劳务派遣单位订立劳动合同不受本法第十四条第三项的约束。

68、劳务派遣单位不得订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

69、劳务派遣单位支付经济补偿金的情形适用本法第四十六条的规定。

70、劳务派遣单位注册资金低于50万元的，《劳动合同法》施行后，应增资至50万元及以上。

71、劳务派遣单位不得与劳动者约定试用期。

72、用工单位设立的劳务派遣单位，无论是控股、参股，2019年1月1日前都要退出投资。

73、劳务派遣单位不得招用非全日制用工

## 湖南省劳动法实施办法篇十

### 劳动合同法实施条例

#### 单选题

1、根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，自用工之日起（）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。

a□半个月□b□一个月□c□三十天□d□四十五天)

正确答案**□□b□**

2、根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，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（）元以上2万元以下的罚款。

a□2000□b□3000□c□5000□d□8000□

正确答案**□□a□**

3、根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，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，（）应当责令用人单位支付。

a□劳动行政部门□b□人民检察院□c□人民法院□d□当地政府）

正确答案**□□a□**

4、根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，对违反劳动合同法和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》的行为的投诉、举报，（）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。

a□街道□b□县级□c□市级□d□省级）

正确答案**□□b□**

多选题

1、根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，关于《中华人民共和国劳动合同法》下列描述正确的是（）。

a☐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)

b☐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，也不可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同)

c☐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。)

d☐未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托不可以与劳动者订立劳动合同。)

正确答案☐☐ac☐

2、《中华人民共和国劳动合同法》规定的职工名册，应当包括（）联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

a☐劳动者姓名☐b☐劳动者性别☐c☐劳动者公民身份号码☐d☐劳动者户籍地址及现住址)

正确答案☐☐abcd☐

3、根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，下列描述正确的项是：（）。

a☐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。)

b☐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。)

c□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不合并计算为新用人单位的工作年限。)

d□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，可以重新再计算劳动者在原用人单位的工作年限。)

正确答案□□ab□

4、根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，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（）。

a□劳动者与用人单位协商一致的)

b□劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的)

c□劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的)

d□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)

正确答案□□abcd□

5、根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，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：（）。

a□劳动者严重违反用人单位的规章制度的)

b□劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的)

c□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)

d□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的情况下订立或者变更劳动合同的和劳动者被依法追究刑事责任的)

正确答案□□abcd□

6、劳动者与用人单位因（）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。

a□订立劳动合同)

b□履行劳动合同)

c□变更劳动合同)

d□解除或者终止劳动合同)

正确答案□□abcd□

判断题

1、根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》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。

a 正确 b 错误

正确答案a

2、根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

a 正确 b 错误

正确答案a

3、根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，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。

a 正确 b 错误

正确答案b

## 湖南省劳动法实施办法篇十一

第一条 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人权利和义务，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；

（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

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；
- （四）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；
- （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：

- （一）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的；
- （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：

（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八十七条规定支付赔偿金。

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 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

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。

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 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

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。

## 湖南省劳动法实施办法篇十二

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和国家、省等有关规定，遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，订立本劳动合同。

### 一、合同期限

第一条 甲、乙双方同意按以下第\_\_\_方式确定乙方的本合同期限：

（1）固定期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止。

（2）无固定期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起至本合同法定终止条件出现时止。

(3) 以完成工作任务为期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至工作任务完成时止。

第二条 甲乙双方同意按以下第\_\_\_种方式确定试用期期限（试用期包括在合同期内）：

(1) 无试用期。

(2) 试用期从\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止。

试用期最长不超过6个月。其中，合同期限在3个月以上1年以下的，试用期不超过30日；合同期限在1年以上3年以下的，试用期不超过60日；合同期限在3年以上或者无固定期限的，试用期不超过6个月。

## 二、工作地点和工作内容

第三条 乙方服从甲方的工作安排，在地处\_\_\_\_\_市\_\_\_\_\_镇街（区）\_\_\_\_\_社区（村）厂区（公司、门店）的\_\_\_\_\_部门\_\_\_\_\_岗位工作。

第四条 乙方的工作任务和职责是\_\_\_\_\_，  
甲乙双方并按以下第\_\_\_项明确：

(1) 乙方工作的岗位，不属于国家规定的需安全、卫生和职业特殊保护的工作岗位。

(2) 乙方工作的岗位，属于国家规定的需安全、卫生和职业特殊保护的工作岗位，该岗位有可能对乙方身体的安全或健康主要在\_\_\_\_\_方面造成损害。

甲方将按特殊岗位和工种保护的有关规定，提供安全、卫生和职业病的防护知识培训和提供相应的防护措施。

第五条 甲方因工作需要，有权临时调动乙方的工作岗位（3个月内），乙方应当服从。如甲方需调整乙方的工作岗位或者派乙方到外单位工作（3个月以上），双方应协商一致签订补充协议书加以确认，该协议书将作为本合同的附件。

### 三、工作时间和休息休假

第六条 甲乙双方同意按以下第\_\_\_方式确定乙方的正常工作时间：

（1）标准工时工作制，即每日工作\_\_\_\_\_小时、每周工作\_\_\_\_\_天，每周至少休息1天。

（2）不定时工作制，即经劳动部门批准，乙方所在岗位以完成工作任务为工作时间，不存在意义上的加班。

（3）综合计算工时工作制，即甲方经劳动部门批准，乙方所在岗位以\_\_\_\_\_（周/月/季/年）为计算周期，综合总工时符合国家规定。

第七条 在实行标准工时工作制和综合计算工时工作制的情况下，因生产工作需要，甲方经与本单位工会或者乙方协商后，可以安排乙方加班工作，加班总时数符合国家规定。

第八条 甲方依据本省企业职工假期待遇相关规定，每年适当安排乙方休节日假、年假、婚假、产假、看护假、丧假等带薪假期。

### 四、劳动报酬

第九条 甲方执行东莞市最低工资标准规定，按下列第\_\_\_种

方式核发乙方工资：

(1) 试用期工资：试用期工资为\_\_\_\_\_元/月。

(2) 计时工资：岗位工种标准为\_\_\_\_\_元/时，来计付乙方的月工资。

(3) 计件工资：甲方按公布的本单位制定计件单价制度，来确定乙方的计件工价及计付乙方的月工资。

(4) 不定时工资或固定工资：\_\_\_\_\_元/月。

第十条 甲方根据单位的经营状况和工资分配制度、集体工资协商结果，适时调整乙方工资。

第十一条 甲方每月\_\_\_\_日如期支付\_\_\_\_\_（当月/上月）货币工资。如遇节假日或休息日，则提前在最近的工作日支付。

## 五、社会保险福利待遇

第十二条 合同期内，甲、乙双方应执行所在地社会保障部门的规定，依法参加各项社会保险，按比例分别缴交社会保险费。

第十三条 乙方患病或非因工负伤，乙方因病或非因工死亡，依规定得到相应的社会保障待遇。

第十四条 乙方工伤或因工死亡，甲方按社会工伤保险规定给予工伤待遇或者因工死亡待遇。

## 六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十五条 甲方按国家有关劳动保护规定，包括女职工、未成年工的劳动保护规定和标准，为乙方提供符合国家规定的劳动保护设施和劳动条件。

第十六条 甲方按国家先培训、后上岗的规定，对乙方进行安全、卫生、职业病防护知识、法规教育和操作规程培训及其他业务技术培训；乙方应参加上述培训并须自觉遵守和执行甲方的安全卫生操作规程和职业病防护措施，进行生产和工作。

第十七条 甲方根据乙方从事的岗位工种，按国家有关规定，发给乙方必要的劳动保护用品，及防暑降温等津贴，并按劳动保护规定定期免费安排乙方进行体检。

第十八条 乙方有权拒绝甲方的违章指挥及强令冒险作业，对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，有权要求改正并向有关部门检举、控告。

## 七、劳动纪律

第十九条 甲方根据国家和省的有关法律、法规依法制定的各项管理规章制度，公示和告知乙方；乙方应自觉遵守，服从管理，积极做好工作。

第二十条 甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

第二十一条 如甲方为乙方提供专项专业技术培训，应补充订立培训协议为本合同的附件，约定服务期和违约金。

第二十二条 如乙方掌握甲方的商业秘密，乙方有义务保守商业秘密，双方应补充签订保密协议为本合同的附件，约定竞业限制的年限、限制期按月经济赔偿的金额、违约金等事项。

## 八、劳动合同的变更、解除和终止

第二十三条 任何一方要求变更本合同的某项内容，都应以书面形式通知对方。双方经协商一致，可以变更本合同，并办

理新签劳动合同的手续。

第二十四条 乙方擅自离职15天后或1年旷工屡计超过30天的，甲方可单方即时解除本合同，予以除名处理，无须支付经济补偿金，并可追究乙方的违纪责任。

第二十五条 经甲乙双方协商一致，本合同可解除，并由甲方按规定发给经济补偿金。

第二十六条 有下列情形之一的，合同一方可以解除劳动合同：

（1）乙方试用期内不符合录用条件或乙方不愿供职的（提前3天通知和告知原因）；（2）乙方被判刑、送劳动教养，以及有贪污、盗窃、赌博、打架斗殴、营私舞弊、罢工及怠工、不良行为等严重问题，或因失职给甲方造成重大损失和屡次违反劳动纪律、厂纪厂规经教育不改被给予开除处分的；（3）乙方服兵役、出境定居、自费留学和考入中等专业以上学校的；（4）甲方有以暴力、威胁或有非法限制乙方人身自由，强迫劳动，侮辱人格，侵害乙方合法权益行为的；（5）甲方连续2个月以上不支付乙方工资的；（6）经有关部门确认劳动安全、卫生条件恶劣和严重危害乙方健康的；（7）甲方不履行本合同约定的条款或违反法律、法规和规章，而侵害乙方合法权益的；（8）法律、法规规定的其它情形。

按本条（1）-（2）项解除合同的，甲方无须支付经济补偿金给乙方。按本条（3）-（7）项解除合同的，除乙方离职出境定居按规定需支付一次性离职费外，甲方需支付经济补偿金给乙方。属本条（8）情形而解除本合同的，按法律、法规的规定决定是否发给经济补偿金。

第二十七条 有下列情形之一的，解除劳动合同一方应提前30天书面通知对方。

甲方辞退：（1）乙方患病或非因工负伤的医疗期满，不能从事原工作也不能从事另行安排工作的；（2）乙方经培训或调

整工作岗位仍不胜任工作的；（3）因生产经营、技术条件发生变化，甲方又无法调剂安置乙方的，或因用人单位濒临破产进行法定整顿及生产经营状况发生严重困难需裁减人员的。

（4）其他法律、法规和甲方单位规章制度允许甲方可提前解除劳动合同的。

乙方辞职：（1）乙方因结婚或照顾家庭等原因而要离职的；

（2）乙方因工负伤或患职业病医疗期终结而本人要求离职的；

（3）其他法律、法规和甲方单位依法制订的规章制度允许乙方可提前解除劳动合同的。

一方提出解除合同时如未能提前30天书面通知对方的，应当按乙方当年正常一个月工资的标准，支付给对方。

本条中属甲方辞退（1）-（3）项情形解除本合同的，甲方需按规定发给经济补偿金。其中，因患病和非因工负伤而辞退的，还应按规定支付医疗补助费。属本条乙方辞职（1）-（2）项情形解除本合同的，甲方可以不支付经济补偿金，但（2）项须按规定支付工伤相关待遇。属本条甲方辞退（4）和乙方辞职（3）情形而解除本合同的，按法律、法规和甲方单位规章制度的规定，来决定是否发给经济补偿金。

第二十八条 有下列情形之一的（因严重违法、违纪等原因被开除、除名或辞退的除外），甲方不得解除本合同：（1）乙方患职业病或因工负伤，在医疗期内的；（2）乙方患职业病或因工负伤，经劳动鉴定委员会确认已丧失或者部份丧失劳动能力，且本人不要求解除本合同的；（3）乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内或者医疗期虽满但仍需住院治疗的；（4）女职工在孕期、产假、哺乳期内的；（4）在乙方正享受法定节日、各种假期及补休中的；（5）乙方在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；（6）法律、法规规定的其他情形。

第二十九条 本合同如下法定终止条件之一出现，即终止：

(1) 本合同期已满，且不在不得解除合同的情形之内；

(2) 甲方被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销或者决定提前解散的；

(3) 乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；

(4) 乙方已死亡，或者被人民法院宣告死亡或宣告失踪的。

本条(3)、(4)项终止合同的，甲方无须支付经济补偿金给乙方。

第三十条 经济补偿金按乙方在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资，6个月以上不满1年的按1年计算，不满6个月的，支付半个月工资。

乙方月工资高于本市上年度职工社平月工资3倍的，经济补偿金按该社平月工资3倍限额支付，并且经济补偿年限最高不超过12年。

第三十一条 确定解除或终止本合同，甲方需出具《解除/终止劳动合同证明书》给乙方，并在15天内办结工作交接和解除或终止及支付经济补偿金等手续，甲方不得无理扣压乙方的工资、个人证件及拒办相应的养老、失业救济等社会保险和乙方档案转移手续。

## 九、违反合同责任

第三十二条 一方违反合同，给对方造成经济损失的，应根据其后果承担经济赔偿责任：

(1) 甲方违约情形：\_\_\_\_\_。

(2) 乙方违约情



形：\_\_\_\_\_。

## 十、调解与仲裁

第三十三条 双方在履行本合同时发生争议，应先协商解决。协商无效的，应先到所在地劳动争议调解办公室申请调解。调解不成的，如当事人一方要求仲裁的，应自争议发生之日起60日内向当地劳动争议仲裁部门申请仲裁。

## 十一、其他

第三十四条 本合同未尽事宜，按国家、省、市有关规定办理。在合同期内，如本合同条款与国家、省、市有关劳动法律、法规及政策相抵触的，按法律、法规及政策执行。

第三十五条 本合同甲乙双方各自保存一份，互相监督履行。

第三十六条 下列甲方规章制度为本合同附件，与本合同具有同等效力：

□1□ \_\_\_\_\_ □

□2□ \_\_\_\_\_ □

第三十七条 双方约定（不够写可加附件）：

（1）甲、乙双方对本合同约定的工时工作制度、劳动报酬标准无异议，并保证在本合同解除或终止时，不再就月工资金额和加班工资标准再追究对方的责任。

□2□ \_\_\_\_\_ □

□3□ \_\_\_\_\_ □

□4□ \_\_\_\_\_ □

□5□ \_\_\_\_\_ □

甲方（盖章）： \_\_\_\_\_ 乙方（盖章）： \_\_\_\_\_

法定代表人（签名）： \_\_\_\_\_

鉴证机构（盖章）： \_\_\_\_\_

使用说明：

一、用人单位（甲方）确定招用劳动者（乙方）后，需签订本合同明确双方的劳动权利和义务。乙方口头同意录用而不愿签订本合同的，甲方应作不同意招用处理；乙方同意签订合同而甲方招用30日以上不签订本合同并对乙方造成损害的，应承担赔偿责任。

二、双方在签订本合同前，应认真阅读本合同书。本合同一经签订，双方必须严格执行。

三、本合同必须由甲方的法定代表人（或者委托代理人）和乙方亲自签名或签章，并加盖用人单位公章（或者劳动合同专用章）方为有效。

四、本合同中的空栏，由双方协商确定后填写，并不得违反法律、法规和相关规定。不需填写的空栏，划上“/”。

五、工时制度分为定时工作制、不定时工作制、综合计算工时工作制三种。实行不定时和综合计算工时制的，应经劳动保障部门批准。

六、本合同的未尽事宜，可另行签订补充协议，作为本合同的附件，与本合同一并履行。

七、本合同必须认真填写，字迹清楚，文字简练准确，并不得擅自涂改。

八、本合同（含附件）签订后，甲、乙双方各保管一份备查。

广东省东莞市劳动局 印制

20\_\_年十月十六日

## 湖南省劳动法实施办法篇三

《劳动合同法》实施以来，由于对《劳动合同法》存在一定的误解，以及《劳动合同法》规定也存在一定的模糊性，导致在实施中出现了一些问题，如无固定期限劳动合同是否是“铁饭碗”、“终身制”的恢复，用人单位滥用劳务派遣用工形式是否会侵害劳动者合法权益，经济补偿金和经济赔偿金能否同时适用，未订立书面劳动合同如何支付二倍工资，满一年未订立书面劳动合同如何签订无固定期限劳动合同，劳动者拒签书面劳动合同怎么办，连续工作十年如何计算等等，这些问题的出现一定程度上阻碍了《劳动合同法》贯彻落实，影响了《劳动合同法》实施效果的发挥。

《劳动合同法》实施9个多月来，社会各界的评价总体是积极的。人们普遍认为，这是一部适应改革开放以来劳动关系发展需要，反映广大劳动者与用人单位要求，体现更好贯彻科学发展观、构建社会主义和谐社会精神的重要法律。这些分歧和问题的存在，造成一些用人单位对《劳动合同法》的执行，有的持观望态度，有的千方百计规避，影响了《劳动合同法》的顺利实施和立法宗旨的实现。

为了消除分歧和模糊认识，国务院法制办、原劳动和社会保障部先后三次征求26个中央有关部门、单位和省市的意见，并且通过中国的政府法制信息网公开向社会各界征求意见，几易其稿形成了《劳动合同法实施条例》。其颁布实施开创

了我国一个法律实施条例制定的先河，具有重要的现实意义。

《劳动合同法实施条例》作为《劳动合同法》的配套行政法规，在坚持一致性原则、协调性原则以及可操作性原则的基础上，结合实施中出现的问题，对《劳动合同法》的有关规定进行明晰化，消除对《劳动合同法》的误解，增加《劳动合同法》的可操作性。

《劳动合同法实施条例》从劳动者和用人单位两个角度，集中列举了包括无固定期限劳动合同在内的劳动合同解除的条件，以消除对无固定期限劳动合同就是“铁饭碗”、“终身制”的误解。《劳动合同法实施条例》第18条对分散在《劳动合同法》有关条款中的劳动者可以解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的情形归纳起来进行了集中列举；第19条对分散在《劳动合同法》有关条款中的用人单位可以解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的情形归纳起来进行了集中列举。《劳动合同法实施条例》集中列举可以解除劳动合同的情形，就是为了消除对无固定期限劳动合同的误解，标明无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”，《劳动合同法》已经规定了多种可以解除无固定期限劳动合同的情形。鼓励用人单位与劳动者订立无固定期限劳动合同，发挥无固定期限劳动合同的积极作用。

首先，这个实施条例的颁行，开创了我国法律实施条例制定的新模式，拓展了开门立法、民主立法的内涵。应该说，到现在为止，我国还没有一项法律的实施条例像《劳动合同法实施条例》这样动用如此多的社会力量，经历这么多的立法程序，受到如此大的社会关注。它的制定和颁行，并不像其它法律实施条例那样只是简单的法条细化，而是针对社会上存在的理解分歧和模糊认识，有目的、有原则、有选择地，以法典编纂的方式制定的，无论是制定方式还是具体内容，都具有开创性意义。

其次，条例的制定和实施，澄清了误解，回应了社会的需求

和劳动者的呼声，维护了法律的严肃性。《劳动合同法》施行后，有些用人单位片面理解法律中有关无固定期限劳动合同的规定，将其等同于过去的“铁饭碗”、“终身制”，且认为增加了用人单位的用人成本，有些单位还以变相方式违法裁员，许多员工迫切要求有关方面制止这些行为。实施条例将分散在《劳动合同法》中用人单位可以依法解除包括无固定期限劳动合同在内的各种劳动合同的14种情形作了归纳，澄清无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”。

再次，实施条例强化了维护劳动者合法权益的《劳动合同法》立法宗旨，为有关部门保护劳动者合法权益、维护稳定和谐的劳动关系奠定了基础，为《劳动合同法》的顺利实施扫清了障碍，铺平了道路。对用工单位规避劳动合同法律义务、利用劳务派遣单位以非全日制用工形式招用劳动者等侵害劳动者合法权益的行为，实施条例作出了明确规定，不仅突出了法律的一致性和可操作性，而且体现了劳动关系的平衡和协调。实施条例准确体现《劳动合同法》的立法宗旨，维护劳动者的根本利益，努力实现用人单位和劳动者双方权利、义务关系的协调。

《劳动合同法实施条例》为了避免用人单位滥用劳务派遣用工形式，规避用人单位应当承担的法律义务，侵害劳动者的合法权益，用六个条文细化了《劳动合同法》关于劳务派遣的规定。第28条规定，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67条规定的不得设立的劳务派遣单位；第29条进一步强调用工单位依据《劳动合同法》第62条规定应当的义务；第30条规定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31条规定被派遣劳动者可以依照《劳动合同法》第46条、第47条的规定获得经济补偿；第32条规定被派遣劳动者被违法解除或者终止劳动合同的，可以依照《劳动合同法》第48条的规定要求继续履行劳动合同，被派遣劳动者不要求继续履行劳动合同的，可以要求支付赔偿金；第35条规定进一步强化了用工单位和劳务派遣单

位的连带责任。

为了解决《劳动合同法》实施过程中出现的经济补偿金和经济赔偿金能否重复适用的分歧，《劳动合同法实施条例》进行了专门的规定。《劳动合同法》第46条规定用人单位依法解除或终止劳动合同应当支付经济补偿，同时第87条规定用人单位违法解除或者终止劳动合同，应当支付赔偿金。用人单位违法解除或者终止劳动合同时支付经济赔偿金后，是否还要支付经济补偿金，实践中有很大分歧，《劳动合同法实施条例》第25条对此进行了明确规定“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87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”。

同时，《劳动合同法实施条例》为促进《劳动合同法》的贯彻落实，还对《劳动合同法》实施过程中出现的其他具体问题进行了明确规定，以增强《劳动合同法》的可操作性：

(1) 针对用人单位未与劳动者订立书面劳动合同，用人单位如何支付二倍工资，以及用人单位超过一年未与劳动者订立书面劳动合同，双方如何签订无固定期限劳动合同的具体操作问题，《劳动合同法实施条例》第6条、第7条明确规定：(1)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两倍的工资，起算时间为用工之日起满一个月的次日至补订书面劳动合同的前一日，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，并支付经济补偿；(2)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，用人单位应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

(2) 针对劳动者故意拖延或拒签书面劳动合同的问题，《劳动合同法实施条例》第5条规定，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，用人单位可以书面通知劳动者终止劳动关系，用人单位只需支付劳动者实际工作时间的劳动报酬，并不需支付经济补偿。

(3) 针对部分用人单位故意曲解“连续工作满十年”意思，规避与劳动者订立无固定期限劳动合同的行为，《劳动合同法实施条例》第9条规定，连续工作满2019年的起始时间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10条规定，非因劳动者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。

(4) 针对用人单位专业技术培训费的认定问题，《劳动合同法实施条例》第16条细化了专业技术培训费用的范围，即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。避免用人单位随意增加专业技术培训费用，借以提高劳动者的违约金数额。

(5) 针对经济补偿金计算标准不明确的问题，《劳动合同法实施条例》第27条规定，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；如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。

尽管《劳动合同法实施条例》结合《劳动合同法》实施过程中出现的问题作出了大量的有针对性的、可操作性的规定，对《劳动合同法》的贯彻落实起到了重大的推进作用。但《劳动合同法》的实施过程中还有一些问题没有得到很好的解决。

如：中间有短期中断的是否为连续工作，如何界定劳务派遣适用的“临时性、辅助性、替代性岗位”的范围等都是《劳动合同法》实施过程中需要解决的问题，如这些问题不能得到很好的解决也会影响《劳动合同法》的贯彻落实。

随着国家对《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》的宣传引导，随着《劳动合同法》相关配套法律法规的完善，随着用人单位依法用工意识的增强，随着劳动者维权意识提高，随着国家对《劳动合同法》实施的监督检查以及劳动争议调解仲裁工作完善，《劳动合同法》必将得到更好的贯彻落实。

一、劳动合同的分类《劳动合同法》第十二条规定：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。《劳动合同法》将劳动合同分为三种，即固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同，这三种合同各自具有特点，彼此之间有所区别，签订的条件也不尽相同。法律中也进行界定。例如，对于以完成一定工作任务为期限的劳动合同，主要适用于临时性工作的劳动合同，可以约定完成工作后劳动合同即行终止。二、劳动合同期限的选择方式”约定选择劳动合同是劳动者与用人单位双方意思自治的产物，关于合同期限的选择，主要取决于用人单位与劳动者协商一致。这一原理也体现在《劳动合同法》第十三、十四、十五条各自的第二款。无论是签订固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同，还是以完成一定工作任务为期限的劳动合同，依法都可由劳动合同双方当事人无条件地协商选择。法定选择劳动合同期限的约定选择是一般规则，但对于无固定期限劳动合同还存在特殊规则法定选择，即在符合法律所规定的条件下，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。其含义主要包括：第一，劳动合同解除是劳动合同的提前终止。对于定期合同而言，是在合同目的完全实现之前，并且合同当事人双方仍具备法律资格时终止，而不同于因合同目的完全实现或合同当事人丧失法律资格而终止的情形。



第二，劳动合同解除是劳动合同因合同当事人依法作出提前终止合同的意思表示而终止。在具备合同解除的条件而无合同当事人解除合同的意思表示时，劳动合同仍未解除。因而，劳动合同解除不同于劳动合同的当然终止或强制终止，当然终止或强制终止表明，劳动合同在一定法律事实出现后无需当事人的终止合同之意思表示。劳动合同的解除，可依不同标准进行分类。按照合同解除的方式不同，可分为协议解除和单方解除；按照合同解除条件的依据是法规还是合同，可分为法定解除和约定解除；按照导致合同解除的原因中是否含有对方当事人过错，可分为有过错解除和无过错解除。本条规定了固定期限劳动合同、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可以解除的种情形，其实就是对《劳动合同法》第条、第条、第条、第条的简单罗列，其实，本条的立法目的是由于无固定期限劳动合同的规定在实践中一直存在争议，因此，本条宣传意义远大于其现实意义，目的就是宣传无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”，无固定期限劳动合同和固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同一样，在符合法定条件下同样可以解除。

根据《劳动合同法》的规定，可以签订无固定期限劳动合同的主要条件如下：《劳动合同法》第十四条规定：“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：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（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。”因此，满足四个条件之一的劳动者都可以与用人单位签订无固定期限劳动合同。满足第十四条中（一）、（二）、（三）项的劳动者，可

以选择签订固定期限或无固定期限劳动合同，劳动者不提出签订固定期限劳动合同的，用人单位要与之签订无固定期限劳动合同。如果用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订劳动合同的，就会被自动视为双方签订无固定期限劳动合同，无需劳动者提出。注意到本条中关于可以签订无固定期限的情形都是强调“连续”工作，即是“不间断”工作，满足“连续性”工作是前提条件。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同 含义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。某一项工作或工程开始的时间以及完成时间就是劳动合同的开始和终止时间。这个时间段有时是可以预计的，而有时是不可预计的，但是因为这种合同是以一定工作任务的完成时间作为劳动合同终止的时间的，所以，严格意义上来讲，这种合同属于“有期限劳动合同”。对任务的要求这项任务具有的特点是：这项任务必须明确、具体，有任务完成的验收标准，不能笼统地做岗位描述；以完成这项任务为目标；具有临时性、季节性的特点。”用人单位与烟区季节工可以签订这种合同烟区的季节工季节性很强，他们每年在固定时间都会被雇用，时间一般从年初的、月份工作到、’月份。雇农民技工来收割烟叶，是季节性的，并且有具体的时间，大概持续( ) \_\_\_ 个月。他们的工作有考核标准，即是将烟叶收割完毕。根据上述以完成一定工作任务为期限的劳动合同对任务的要求，可以判断，该用人单位可以与农民技工签订“以完成一定工作任务为期限的合同”。

对于十几年以上的烟区季节工可以不签订无固定期限劳动合同由于季节工具有很强的季节性，虽然季节工在用人单位十几年以上，在用人单位的工作不是连续性的。所以不满足《劳动合同法》第十四条中关于签订无固定期限劳动合同的条件，所以，对于十几年以上的烟区季节工，法律没有强制必须签定无固定期限劳动合同。六、季节工退休之后享受同

岗同薪即使以完成一定工作任务为期限的劳动合同的具体终止时间不好确定，但还是有终止时间的，不同于无固定期限劳动合同。以完成一定工作任务为期限的劳动合同本质上是属于固定期限劳动合同，用人单位还是要缴纳社会保险费的。劳动者享受工资福利，要遵守用人单位的规章制度。因此，在季节工到达法定退休年龄之后，同样可以与正式工一样，享受养老保险。

劳动争议仲裁制度是国家确立的高效、及时处理和化解劳资纠纷的专项劳动法律制度，是处理劳资纠纷所必经的，劳动者和用人单位只有在不服劳动争议仲裁裁决时，方可在法定时限内向人民法院申请民事诉讼。

## 湖南省劳动法实施办法篇十四

第二十二条 双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第二十三条 本合同的附件如下

第二十四条 本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十五条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（公章） 乙方（签字或盖章）

法定代表人（主要负责人）或委托代理人

（签字或盖章）

签订日期： 年 月 日

## 湖南省劳动法实施办法篇十五

### 一、如何认定企业制订的规章制度的效力

（一）《劳动法》第19条规定：“用人单位根据《劳动法》第4条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据”。

### 二、劳动者与两个以上用人单位建立用工关系，发生劳动争议如何处理

但是，这种观点受到越来越多的质疑，其中比较有代表性的论据就是《劳动合同法》第39条第1款第（4）项：“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（用人单位可以解除劳动合同）”。

不过在现阶段，绝大部分劳动法专家仍旧认为我国不适宜承认双重劳动关系。那么，如果劳动者已经与一个用人单位建立劳动关系（包括下岗、内退职工）又到其他用人单位工作，与其他单位发生劳动纠纷，到底应如何处理呢？目前比较统一的意见是：如果双方签订了劳务协议，明确了各自权利义务，应当履行该协议，对劳动者要求工资、加班工资等请求，依法处理，对其要求按照《劳动合同法》的规定支付经济补偿金、赔偿金、签订劳动合同（包括无固定期限合同）等请求，不予支持；如果双方没有签订劳务协议，除社会保险、无固定期限劳动合同外，按照《劳动合同法》的规定执行。

### 三、经济补偿金的计算问题

《劳动合同法》第97条第3款对于经济补偿金的计算作出了规定：“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”

1、 经济补偿金的基数按离职前12个月的平均工资计算，不分段

1、 经济补偿的年限不分段，按照《劳动合同法》第47条的规定处理

#### 四、赔偿金的计算问题

#### 六、关于追索加班费的争议

##### （一） 举证责任

所谓加班，在实际中无外乎这几种情况：

1、 用人单位安排劳动者加班；

##### （二） 加班工资基数如何确定

#### 六、有关社会保险争议