# 最新劳动合同法第39条 劳动合同法新规定(18篇)

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-06-09

*劳动合同法第39条 劳动合同法新规定一名称： 姓名： 地址： 现住址： 经济类型： 联系电话： 联系电话： 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，...*

**劳动合同法第39条 劳动合同法新规定一**

名称： 姓名： 地址： 现住址： 经济类型： 联系电话： 联系电话： 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。

合同期限

第一条 甲乙双方同意按以下第( 1 )方式确定乙方的本合同期限：

(1)固定期限：从20 13 年 月 日起至20 年 月 日止。

(2)无固定期限：从20 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：从时止。

第二条 甲乙双方同意按以下第( 1 )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20 年 月 日起至20 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 东莞市 市 镇街(区) 部门 岗位工作。

第四条 乙方的工作任务和职责是 完成公司下达的工作任务 1 )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

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( 4 )种方式核发乙方工资：

(1/月。

(2/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 /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、限制期按月经济补偿的金额、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，甲方又无法调剂安臵乙方的，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20xx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20xx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

先到所属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：

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。

甲方(盖章)： 乙方(签名或盖章)：

法定代表人或

委托代理人(签名)：

20 年 月 日 20 年 月 日

鉴证机构(盖章)：

鉴证日期： 年 月 日

**劳动合同法第39条 劳动合同法新规定二**

劳动合同法无权罚款内容》是由合同范本网劳务合同栏目小编精心为大家准备的，欢迎大家阅读。

依照《中华人民共和国行政处罚法》的相关规定，只有依照法律规定有权实施罚款、拘留等行政处罚措施的机关，才能依法定程序和权限，对违法者采取罚款等强制措施。而劳动法上的用人单位不是行政执法机关，无权对职工的违法行为进行罚款。

1.企业规定对员工罚款无依据可查

原《企业职工奖惩条例》规定了对于违反规章制度的职工进行罚款的权利，但20\_\_年1月15日出台的国务院令第516号文明确废止了改条例，并规定以《劳动法》、《劳动合同法》代替。因此，《企业职工奖惩条例》被废止后，企业行使处罚权的依据不复存在，如果企业仍将罚款作为对员工的惩处办法，可能面临相关条款被认定无效，不能作为处罚的依据，或者额外支付经济补偿金等一系列风险。因此，无论是从管理的有效性、实用性与科学性的角度来看，还是从合法性来看，用人单位都应当摒弃“罚款”这类简单粗暴的方式方法，而选用风险更小更利于促进用工和谐的管理模式。

2.对于涉及职工利益的内部规章制度应当严格按照法定程序

劳动合同法》第四条对用人单位的规章制度提出了严格的要求：“……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。……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。”

3.设立合法、有效、完善的制度进行规范。

企业针对这种大错不犯、小错不断的员工，应制定有效、完善的制度进行规范：首先，针对考勤问题，可以在工资构成中设置全勤奖来进行有效管理：若员工当月满勤的情况下则可享受全勤奖;若员工当月出现迟到、早退、旷工等相关情形时，用人单位可扣除员工当月的全部或部分全勤奖。其次，针对员工迟到、早退、旷工的次数与时间设置不同程度的违纪处罚措施，并依法制定相关规章制度。若每人每月一次迟到 分钟或者每月三次以内累计迟到 分钟者，给予书面警告等类似条款，直至可视为严重违反规章制度并解除劳动合同。再次，对于违纪行为，还可以通过依法制定极具实际操作价值的绩效考核制度进行管理。针对职工迟到、早退、旷工等各种小错，在整体考核中规定一定权重，以考核结果来调整员工的晋升、工资、奖励等。

**劳动合同法第39条 劳动合同法新规定三**

甲方(用人单位)： 乙方(劳动者)：

名称： 姓名：

法定代表人(主要负责人)： 身份证号码：

户籍地址：

通讯地址：

通讯地址：

经济类型：

联系电话： 联系电话：

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和国家及省的有关规定，甲乙双方按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本合同。

一、劳动合同期限

(一)合同期

双方同意按以下第 种方式确定本合同期限：

1.固定期限：从 年 月 日起至 年 月 日止。

2.无固定期限：从 年 月 日起至法定终止条件出现时止。

3.以完成一定工作任务为期限：从 起至

工作任务完成时止。该工作任务完成的标志为 。

(二)试用期

双方同意按以下第 种方式确定试用期(试用期包含在合同期内)：

1.无试用期。

2.试用期从 年 月 日起至 年 月 日止。

(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;劳动合同期限在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。)

二、工作内容和工作地点

(一)乙方的工作部门为 ，

岗位(管理技术岗位或生产操作岗位)为 ，职务(或工种)为 。

(二)乙方的工作任务或职责是

(三)乙方的工作地点为 。

(四)甲方在合同期内因生产经营需要或其他原因调整乙方的工作岗位，或派乙方到本合同约定以外的地点、单位工作的，应协商一致并按变更本合同办理，双方签章确认的协议书作为本合同的附件。

三、工作时间和休息休假

(一)甲、乙双方同意按以下第 种方式确定乙方的工作时间：

1.标准工时工作制，即每日工作 小时，每周工作 天，每周至少休息一天。

2.不定时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3.综合计算工时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行以 为周期，总工时 小时的综合计算工时工作制。

(二)甲方因生产(工作)需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除《劳动法》第四十二条规定的情形外，一般每日不得超过一小时，因特殊原因最长每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

(三)甲方按规定给予乙方享受法定休假日、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假等带薪假期，并应按本合同约定的工资标准支付工资。

四、劳动报酬

(一)乙方正常工作时间的工资按下列第 种形式执行，并不得低于当地最低工资标准。

1.计时工资：

(1)乙方正常工作时间工资按 执行，初始工资额为 元/月或 元/时;

(2)乙方试用期工资为 元/月(试用期工资不得低于甲方相同岗位最低档工资或者本合同约定工资的百分之八十，并不得低于甲方所在地的最低工资标准);

2.计件工资：

(1)计件单价 ;

(2)劳动定额 (确定的劳动定额原则上应当使本单位同岗位百分之七十以上的劳动者在法定劳动时间内能够完成);

4.甲方根据本单位的生产经营状况、物价水平和政府颁布的工资增长指导线等情况，依法确定本单位的工资分配制度。经甲乙双方协商或者以集体协商的形式，依法确定工资正常增长的具体办法和幅度。

(二)乙方的绩效薪酬或奖金的计发办法为：

(三)乙方的津贴、补贴的发放标准和办法为：

(四)工资必须以货币形式支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

(五)甲方每月 日发放 (当月/上月)工资。如遇法定休假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。

(六)甲方依法安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日加班的，应按《劳动法》、《广东省工资支付条例》的规定支付加班工资，但乙方休息日加班被安排补休的除外。

五、社会保险和福利待遇

(一)合同期内，甲方应按国家、省和本地区的有关规定，依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续，按规定的缴费基数和缴费比例缴纳应由甲方承担的社会保险费，并按规定从乙方的工资中代为扣缴应由个人承担的社会保险费。甲方应将为乙方办理参加社会保险手续和扣缴社会保险费的情况如实告知乙方。

(二)乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费，数额为 元/月(不低于当地最低工资标准的80%)。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一)甲方按国家和省有关劳动保护规定提供符合国家劳动卫生标准的劳动作业场所，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害，甲方应如实告知乙方，并按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

(二)甲方根据乙方从事的工作岗位，按国家有关规定，发给乙方必要的劳动保护用品，并按劳动保护规定每 (年/季/月)免费安排乙方进行体检。

(三)甲方按照国家、省和当地的有关规定，做好女职工的劳动保护和保健工作。

(四)乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业，对甲方及其管理人员漠视乙方生命安全和身体健康的行为，有权对甲方提出批评并向有关部门检举、控告。

(五)乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按《工伤保险条例》的规定办理。

七、合同的变更

(一)任何一方要求变更本合同的有关内容，都应以书面形式通知对方。

(二)甲方变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响本合同的履行。

(三)甲方发生合并或者分立等情况，本合同继续有效，由承继甲方权利和义务的单位继续履行。

(四)甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理书面变更手续。变更后的劳动合同文本由甲乙双方各执一份。

八、合同的解除和终止

(一)解除

1.经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。其中由甲方提出解除本合同的，应按规定支付经济补偿。

2.有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

(1)乙方在试用期内被证明不符合录用条件的;

(2)乙方严重违反甲方规章制度的;

(3)乙方严重失职，营私舞弊，对甲方造成重大损害的;

(4)乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方的工作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的;

(5)乙方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使甲方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使本合同或者变更协议无效的;

(6)乙方被依法追究刑事责任的;

(7)乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事本合同约定的工作，也不能从事由甲方另行安排的工作的;

(8)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;

(9)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，经双方协商未能就变更本合同达成协议的;

甲方按照第(7)、(8)、(9)项规定解除本合同的，需提前三十日书面通知乙方(或者额外支付乙方一个月工资)，并按规定向乙方支付经济补偿，其中按第(7)项解除本合同并符合有关规定的还需支付乙方医疗补助费。

3.有下列情形之一，甲方在履行规定程序后，可以裁减人员，并按规定支付经济补偿：

(1)甲方依照企业破产法规定进行重整的;

(2)甲方生产经营发生严重困难的;

(3)甲方转产、重大技术革新或者经营方式调整的;

(4)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，致使本合同无法履行的。

4.乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方;在试用期内的，提前三日通知甲方。

有下列情形之一的，乙方可以解除本合同，甲方应按规定支付经济补偿：

(1)甲方未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

(2)甲方未及时足额支付劳动报酬的;

(3)甲方未依法为乙方缴纳社会保险费的;

(4)甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的;

(5)甲方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使乙方在违背真实意思的情况下订立或者变更本合同，致使本合同或者变更协议无效的;

(6)甲方免除自己的法定责任、排除乙方权利，致使本合同无效的;

(7)甲方违反法律、行政法规强制性规定，致使本合同无效的;

(8)甲方以、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动，或者违章指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的;

(9)法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

甲方有上述第(8)项情形的，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

5.有下列情形之一的，甲方不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除本合同：

(1)乙方从事接触职业病危害作业未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

(2)乙方在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的;

(3)乙方患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的;

(4)女职工在孕期、产期、哺乳期的;

(5)乙方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;

(6)法律、行政法规规定的其他情形。

(二)终止

1.本合同期满或法定终止条件出现，本合同即行终止。

2.本合同因下列情形之一终止的，甲方应当按规定向乙方支付经济补偿：

(1)除甲方维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，乙方不同意续订的情形外，劳动合同期满的;

(2)甲方被依法宣告破产的;

(3)甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的;

(4)法律、行政法规规定的其他情形。

3.乙方有第八条第(一)项第5点情形之一，合同期满的，甲方应当续延乙方合同期至相应的情形消失时终止。但乙方在甲方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劳动合同的终止，按照国家和省有关工伤保险的规定执行。

(三)甲方违法解除或者终止本合同，乙方要求继续履行本合同的，甲方应当继续履行;乙方不要求继续履行本合同或者本合同不能继续履行的，甲方应按规定的经济补偿标准的二倍支付乙方赔偿金。

(四)合同解除或者终止的手续甲方应当在解除或者终止本合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

九、调解与仲裁

双方履行本合同如发生争议，可先协商解决;不愿协商或协商不成的，可以向甲方劳动争议调解机构申请调解;调解无效的，可在法定仲裁时效内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁;也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可在法定期限内向人民法院提起诉讼。

十、服务期与竞业限制

(一)如甲方为乙方提供专项培训费用，对其进行专业技术培训，双方作如下约定：

(乙方违反服务期约定的，应当按照约定向甲方支付违约金。违约金数额不得超过甲方提供的培训费用，并不得超过服务期尚未履行部分应分摊的培训费用)

(二)如乙方掌握甲方的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，双方作如下约定：

(乙方负有保密义务的，甲方可与其约定竞业限制，并约定在解除或者终止本合同后，在竞业限制期限内按月给予乙方经济补偿。乙方违反竞业限制约定的，应当按照约定向甲方支付违约金。竞业限制的人员仅限于甲方的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。解除或者终止本合同后的竞业限制期限不得超过二年。)

十一、其他

(一)本合同未尽事宜，按国家和地方有关政策规定办理。在合同期内，如本合同条款与国家、省有关劳动管理新规定相抵触的，按新规定执行。

(二)下列文件规定为本合同附件，与本合同具有同等效力：

(三)双方约定(内容不得违反法律法规及相关规定，可另加双方签名或盖章的附页)：

甲方：(盖章) 乙方：(签名或盖章)

法定代表人：

(或委托代理人)

年 月 日 年 月 日

鉴证机构(盖章)：

鉴证人：

鉴证日期： 年 月 日

变更劳动合同协议书

甲、乙双方经平等协商，一致同意对本合同作以下变更：

甲方：(盖章) 乙方：(签名或盖章)

法定代表人： (或委托代理人) 年 月 日 年 月 日

**劳动合同法第39条 劳动合同法新规定四**

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》[1](以下简称《劳动法》)和《中华人民共和国民事诉讼法》(以下简称《民事诉讼法》)等相关法律之规定，就适用法律的若干问题，作如下解释。

第一条

劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》第二条规定的劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理：

(一)劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷;

(二)劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷;

(三)劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生的纠纷。

第二条

劳动争议仲裁委员会以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当分别情况予以处理：

(一)属于劳动争议案件的，应当受理;

(二)虽不属于劳动争议案件，但属于人民法院主管的其他案件，应当依法受理。

第三条

劳动争议仲裁委员会根据《劳动法》第八十二条之规定，以当事人的仲裁申请超过六十日期限为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理;对确已超过仲裁申请期限，又无不可抗力或者其他正当理由的，依法驳回其诉讼请求。

第四条

劳动争议仲裁委员会以申请仲裁的主体不适格为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，经审查，确属主体不适格的，裁定不予受理或者驳回起诉。

第五条

劳动争议仲裁委员会为纠正原仲裁裁决错误重新作出裁决，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理。

第六条

人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理;如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第七条

劳动争议仲裁委员会仲裁的事项不属于人民法院受理的案件范围，当事人不服，依法向人民法院起诉的，裁定不予受理或者驳回起诉。

第八条

劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。

劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。

第九条

当事人双方不服劳动争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决，均向同一人民法院起诉的，先起诉的一方当事人为原告，但对双方的诉讼请求，人民法院应当一并作出裁决。

当事人双方就同一仲裁裁决分别向有管辖权的人民法院起诉的，后受理的人民法院应当将案件移送给先受理的人民法院。

第十条

用人单位与其它单位合并的，合并前发生的劳动争议，由合并后的单位为当事人;用人单位分立为若干单位的，其分立前发生的劳动争议，由分立后的实际用人单位为当事人。

用人单位分立为若干单位后，对承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人。

第十一条

用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位与劳动者发生的劳动争议，可以列新的用人单位为第三人。

原用人单位以新的用人单位侵权为由向人民法院起诉的，可以列劳动者为第三人。

原用人单位以新的用人单位和劳动者共同侵权为由向人民法院起诉的，新的用人单位和劳动者列为共同被告。

第十二条

劳动者在用人单位与其他平等主体之间的承包经营期间，与发包方和承包方双方或者一方发生劳动争议，依法向人民法院起诉的，应当将承包方和发包方作为当事人。

第十三条

因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

第十四条

劳动合同被确认为无效后，用人单位对劳动者付出的劳动，一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。

根据《劳动法》第九十七条之规定，由于用人单位的原因订立的无效合同，给劳动者造成损害的，应当比照违反和解除劳动合同经济补偿金的支付标准，赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。

第十五条

用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：

(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)未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的;

(三)克扣或者无故拖欠劳动者工资的;

(四)拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;

(五)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

第十六条

劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。

根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。

第十七条

劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决后，当事人对裁决中的部分事项不服，依法向人民法院起诉的，劳动争议仲裁裁决不发生法律效力。

第十八条

劳动争议仲裁委员会对多个劳动者的劳动争议作出仲裁裁决后，部分劳动者对仲裁裁决不服，依法向人民法院起诉的，仲裁裁决对提出起诉的劳动者不发生法律效力;对未提出起诉的部分劳动者，发生法律效力，如其申请执行的，人民法院应当受理。

第十九条

用人单位根据《劳动法》第四条之规定，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。

第二十条

用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理，或者因其他原因解除劳动合同确有错误的，人民法院可以依法判决予以撤销。

对于追索劳动报酬、养老金、医疗费以及工伤保险待遇、经济补偿金、培训费及其他相关费用等案件，给付数额不当的，人民法院可以予以变更。

第二十一条

当事人申请人民法院执行劳动争议仲裁机构作出的发生法律效力的裁决书、调解书，被申请人提出证据证明劳动争议仲裁裁决书、调解书有下列情形之一，并经审查核实的，人民法院可以根据《民事诉讼法》第二百一十七条之规定，裁定不予执行：

(一)裁决的事项不属于劳动争议仲裁范围，或者劳动争议仲裁机构无权仲裁的;

(二)适用法律确有错误的;

(三)仲裁员仲裁该案时，有徇私作弊、枉法裁决行为的;

(四)人民法院认定执行该劳动争议仲裁裁决违背社会公共利益的。

人民法院在不予执行的裁定书中，应当告知当事人在收到裁定书之次日起三十日内，可以就该劳动争议事项向人民法院起诉。

**劳动合同法第39条 劳动合同法新规定五**

劳动合同试用期作为劳动合同中的一个特殊的阶段,对调整劳动关系中劳资双方的权利义务有着极其重要的意义。实践中用人单位侵犯试用期劳动者权益的情形普遍、复杂地存在着,各种此类纠纷层出不穷。因此,以下是小编为大家精心准备的：劳动合同法中试用期的规定。欢迎阅读与参考!

劳动合同法中试用期的规定如下：

劳动法》第21条规定，劳动合同可以约定试用期，试用期最长不超过6个月。对于这一规定，不少劳动者和用人单位并不完全理解，因而在约定试用期时违反有关规定。那么，什么是试用期，它有什么作用，劳动合同中如何才能正确的约定试用期呢

所谓试用期，又叫适应期，是指用人单位和劳动者为相互了解、选择而在劳动合同中约定的不超过6个月的考察期。目的是让劳动者和用人单位相互考察，以决定是否建立劳动关系。《劳动法》规定，劳动合同可以约定试用期。可以二字表明，劳动合同中约定试用期不是必备条款，而是协商条款，是否约定由劳动者和用人单位协商确定。但是，只要协商约定试用期，就必须遵守有关试用期的规定。

根据现行的法律和政策规定，订立劳动合同时，约定试用期要执行以下六点规定：

(1)劳动合同中的试用期应由用人单位和劳动者双方平等协商约定，不得由用人单位一方强行规定。

(2)试用期最长不得超过6个月。

(3)劳动合同在两年以下的，应按合同期限的长短来确定试用期，即劳动合同期限在6个月(半年)以下的，试用期不得超过15天;劳动合同期限在半年以上一年以下的，试用期不得超过30天;劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过60天。如果劳动合同期限在两年以上，可以在6个月内约定试用期。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。

注意，假如企业同员工签订了整一年的劳动合同，按照《劳动合同法》的规定，试用期不能超过两个月而不是一个月。因为根据法律常识，在一个数字后面出现了以上、以下、以内、以外这样的字眼时，都表明包含本数，也就是说一年以上不满三年要包括整一年。同理，企业的规章制度里通常写员工连续旷工五天以上(含五天)视同离职，这个(含五天)其实是多余的，连续旷工五天以上本来就是包含五天的。

(4)试用期包括在劳动合同期限内，不能把试用期计算在劳动合同以外，即试用期满后才签订劳动合同。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。

(5)同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。试用期适用于初次就业或再次就业后改变岗位或工种的劳动者，对工作岗位没有发生变化的劳动者只能试用一次。续订劳动合同时，劳动者改变工种的，可以重新约定试用期，不改变工种的，不再约定试用。

劳动合同法》规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，也就是说，企业给员工调换岗位不能再设试用期。另外，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，也就是说，有的企业招来新员工后不签订合同，只签订一个试用期合同，新员工通过了试用期，企业认为新员工合格，再签订正式合同，这种做法是不可以的。因为按照《劳动合同法》的规定，如果企业与员工签订了几个月的试用期合同，那这份试用期合同视为正式合同。也就是说，只要签劳动合同，就必须是正式的劳动合同，但可以在正式的劳动合同里面约定前几个月是试用期，而不能说先签一个试用期合同，再签正式合同。

(6)试用期不得延长。劳动者对用人单位不满意或认为不适合工作，可以解除劳动合同，而用人单位在试用期内发现劳动者不符合录用条件，也可以解除劳动合同，而不能延长试用期继续进行考察。

劳动法》第21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。

这个条款规定得很明确，即企业支付给在试用期的员工的工资不低于同岗位的最低档工资，或者不少于他正式工资的80%。这是对员工试用期工资权益的保护。

试用期合同范文：

甲方：

乙方：\_\_\_\_\_\_ (身份证号：\_\_\_\_\_\_\_ )

根据国家劳动管理规定以及本公司员工聘用办法，甲方招聘乙方为试用员工，双方在平等、自愿的基础上，经协商一致签订本试用合同，共同遵守本协议所列条款。

一、试用合同期限：

试用期为 个月，自\_\_年\_\_月\_日至\_\_年\_月\_日止。

二、根据甲方的工作安排，聘用乙方在\_\_ 工作岗位。

三、甲方聘用乙方的月薪为\_\_\_\_\_元(含养老、医疗、住房公积金)。试用期满后，并经考核合格，可根据平等协商的原则，签订正式劳动合同。

四、甲方的基本权利与义务：

1.甲方的权利

有权要求乙方遵守国家法律和公司各项规章制度;

在试用期间，乙方如严重违反劳动纪律或企业规章制度，甲方有权终止合同。乙方的行为给甲方造成损失的，由乙方赔偿，情节严重的追究法律责任;

试用期间，乙方由于个人原因所发生的疾病以及伤残等意外事故，乙方自行负责;

2.甲方的义务

为乙方提供必要的工作条件;

负责对乙方进行职业道德、业务技能及公司规章制度的教育和培训;

五、乙方的基本权利和义务。

1.乙方的权利

享有国家法律法规赋予的一切公民权利;

享有公司规章制度规定可以享有的福利待遇的权利;

试用期间如变更单位，须提前一个月通知甲方，双方协商终止试用合同;

2.乙方的义务

遵守国家法律法规、当地政府规定的公民义务;

遵守公司的各项规章制度、员工手册、行为规范的义务;

维护公司的声誉、利益的义务。

六、甲方的其他权利、义务

试用期间，乙方不能胜任工作或弄虚作假不符合录用条件，甲方有权提前解除本合同;

乙方有突出表现，甲方可提前结束试用，与乙方签订正式劳动合同;

七、乙方的其他权利、义务

试用期满，有权决定是否签订正式劳动合同;

具有参与公司民主管理、提出合理化建议的权利;

反对和投诉对乙方试用身份不公平的歧视。

八、本合同如有未尽事宜，双方本着友好协商原则处理。

九、本合同一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等效力，经甲乙双方签章生效。

甲方(盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_乙方(盖章)

法定代表人签字：\_\_\_\_\_签字：

签约日期：\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日\_\_\_\_\_

签约地点：

**劳动合同法第39条 劳动合同法新规定六**

中华人民共和国最高人民法院公告

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》已于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日由最高人民法院审判委员会第1165次会议通过。现予公布，自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起施行。

最高人民法院\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日最高人民法院审判委员会第1165次会议通过)

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)和《中华人民共和国民事诉讼法》(以下简称《民事诉讼法》)等相关法律之规定，就适用法律的若干问题，作如下解释。

第一条劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》

第二条规定的劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理：

(一)劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷;

(二)劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷;

(三)劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生的纠纷。

第二条劳动争议仲裁委员会以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当分别情况予以处理：

(一)属于劳动争议案件的，应当受理;

(二)虽不属于劳动争议案件，但属于人民法院主管的其他案件，应当依法受理。

第三条劳动争议仲裁委员会根据《劳动法》

第八十二条之规定，以当事人的仲裁申请超过\_\_\_\_日期限为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理;对确已超过仲裁申请期限，又无不可抗力或者其他正当理由的，依法驳回其诉讼请求。

第四条劳动争议仲裁委员会以申请仲裁的主体不适格为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，经审查，确属主体不适格的，裁定不予受理或者驳回起诉。

第五条劳动争议仲裁委员会为纠正原仲裁裁决错误重新作出裁决，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理。

第六条人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理;如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第七条劳动争议仲裁委员会仲裁的事项不属于人民法院受理的案件范围，当事人不服，依法向人民法院起诉的，裁定不予受理或者驳回起诉。

第八条劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。

劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。

第九条当事人双方不服劳动争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决，均向同一人民法院起诉的，先起诉的一方当事人为原告，但对双方的诉讼请求，人民法院应当一并作出裁决。

当事人双方就同一仲裁裁决分别向有管辖权的人民法院起诉的，后受理的人民法院应当将案件移送给先受理的人民法院。

第十条用人单位与其它单位合并的，合并前发生的劳动争议，由合并后的单位为当事人;用人单位分立为若干单位的，其分立前发生的劳动争议，由分立后的实际用人单位为当事人。

用人单位分立为若干单位后，对承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人。

第十一条用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位与劳动者发生的劳动争议，可以列新的用人单位为

第三人。

原用人单位以新的用人单位侵权为由向人民法院起诉的，可以列劳动者为

第三人。

原用人单位以新的用人单位和劳动者共同侵权为由向人民法院起诉的，新的用人单位和劳动者列为共同被告。

第十二条劳动者在用人单位与其他平等主体之间的承包经营期间，与发包方和承包方双方或者一方发生劳动争议，依法向人民法院起诉的，应当将承包方和发包方作为当事人。

第十三条因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

第十四条劳动合同被确认为无效后，用人单位对劳动者付出的劳动，一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。

根据《劳动法》

第九十七条之规定，由于用人单位的原因订立的无效合同，给劳动者造成损害的，应当比照违反和解除劳动合同经济补偿金的支付标准，赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。

第十五条用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：

(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)未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的;

(三)克扣或者无故拖欠劳动者工资的;

(四)拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;

(五)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

第十六条劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。

根据《劳动法》

第二十条之规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。

第十七条劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决后，当事人对裁决中的部分事项不服，依法向人民法院起诉的，劳动争议仲裁裁决不发生法律效力。

第十八条劳动争议仲裁委员会对多个劳动者的劳动争议作出仲裁裁决后，部分劳动者对仲裁裁决不服，依法向人民法院起诉的，仲裁裁决对提出起诉的劳动者不发生法律效力;对未提出起诉的部分劳动者，发生法律效力，如其申请执行的，人民法院应当受理。

第十九条用人单位根据《劳动法》

第四条之规定，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。

第二十条用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理，或者因其他原因解除劳动合同确有错误的，人民法院可以依法判决予以撤销。

对于追索劳动报酬、养老金、医疗费以及工伤保险待遇、经济补偿金、培训费及其他相关费用等案件，给付数额不当的，人民法院可以予以变更。

第二十一条当事人申请人民法院执行劳动争议仲裁机构作出的发生法律效力的裁决书、调解书，被申请人提出证据证明劳动争议仲裁裁决书、调解书有下列情形之一，并经审查核实的，人民法院可以根据《民事诉讼法》

第二百一十七条之规定，裁定不予执行：

(一)裁决的事项不属于劳动争议仲裁范围，或者劳动争议仲裁机构无权仲裁的;

(二)适用法律确有错误的;

(三)仲裁员仲裁该案时，有徇私舞弊、枉法裁决行为的;

(四)人民法院认定执行该劳动争议仲裁裁决违背社会公共利益的。

人民法院在不予执行的裁定书中，应当告知当事人在收到裁定书之次日起\_\_\_\_日内，可以就该劳动争议事项向人民法院起诉

**劳动合同法第39条 劳动合同法新规定七**

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)[2]

(20\_年7月10日最高人民法院审判委员会第1393次会议通过)

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合民事审判实践，对人民法院审理劳动争议案件适用法律的若干问题补充解释如下:

第一条

人民法院审理劳动争议案件，对下列情形，视为劳动法第八十二条规定的“劳动争议发生之日”：

(一)在劳动关系存续期间产生的支付工资争议，用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付工资的，书面通知送达之日为劳动争议发生之日。用人单位不能证明的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

(二)因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

(三)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，劳动者能够证明用人单位承诺支付的时间为解除或者终止劳动关系后的具体日期的，用人单位承诺支付之日为劳动争议发生之日。劳动者不能证明的，解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。

第二条

拖欠工资争议，劳动者申请仲裁时劳动关系仍然存续，用人单位以劳动者申请仲裁超过六十日为由主张不再支付的，人民法院不予支持。但用人单位能够证明劳动者已经收到拒付工资的书面通知的除外。

第三条

劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，按照普通民事纠纷受理。

第四条

用人单位和劳动者因劳动关系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或终止劳动关系经济补偿金产生的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

第五条

劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物产生的争议，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续产生的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

第六条

劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法承担给予工伤保险待遇的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

第七条

下列纠纷不属于劳动争议：

(一)劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷;

(二)劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷;

(三)劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷;

(四)家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷;

(五)个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷;

(六)农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

第八条

第八条 当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的预先支付劳动者部分工资或者医疗费用的裁决，向人民法院起诉的，人民法院不予受理。

用人单位不履行上述裁决中的给付义务，劳动者依法向人民法院申请强制执行的，人民法院应予受理。

第九条

劳动者与起有字号的个体工商户产生的劳动争议诉讼，人民法院应当以营业执照上登记的字号为当事人，但应同时注明该字号业主的自然情况。

第十条

劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉，以派遣单位为被告;争议内容涉及接受单位的，以派遣单位和接受单位为共同被告。

第十一条

劳动者和用人单位均不服劳动争议仲裁委员会的同一裁决，向同一人民法院起诉的，人民法院应当并案审理，双方当事人互为原告和被告。在诉讼过程中，一方当事人撤诉的，人民法院应当根据另一方当事人的诉讼请求继续审理。

第十二条

当事人能够证明在申请仲裁期间内因不可抗力或者其他客观原因无法申请仲裁的，人民法院应当认定申请仲裁期间中止，从中止的原因消灭之次日起，申请仲裁期间连续计算。

第十三条

当事人能够证明在申请仲裁期间内具有下列情形之一的，人民法院应当认定申请仲裁期间中断：

(一)向对方当事人主张权利;

(二)向有关部门请求权利救济;

(三)对方当事人同意履行义务。

申请仲裁期间中断的，从对方当事人明确拒绝履行义务，或者有关部门作出处理决定或明确表示不予处理时起，申请仲裁期间重新计算。

第十四条

在诉讼过程中，劳动者向人民法院申请采取财产保全措施，人民法院经审查认为申请人经济确有困难，或有证据证明用人单位存在欠薪逃匿可能的，应当减轻或者免除劳动者提供担保的义务，及时采取保全措施。

第十五条

人民法院作出的财产保全裁定中，应当告知当事人在劳动仲裁机构的裁决书或者在人民法院的裁判文书生效后三个月内申请强制执行。逾期不申请的，人民法院应当裁定解除保全措施。

第十六条

用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。

第十七条

当事人在劳动争议调解委员会主持下达成的具有劳动权利义务内容的调解协议，具有劳动合同的约束力，可以作为人民法院裁判的根据。

当事人在劳动争议调解委员会主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，劳动者直接向人民法院起诉的，人民法院可以按照普通民事纠纷受理。

第十八条

本解释自二○○六年十月一日起施行。本解释施行前本院颁布的有关司法解释与本解释规定不一致的，以本解释的规定为准。

本解释施行后，人民法院尚未审结的一审、二审案件适用本解释。本解释施行前已经审结的案件，不得适用本解释的规定进行再审。

**劳动合同法第39条 劳动合同法新规定八**

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知悉用人单位商业秘密的人员。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，限制前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、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与本单位有竞争关系的同类产品、业务的期限不得超过二年。

【解读】本条是关于禁业限制的范围的规定。

用人单位可以与知悉其商业秘密的劳动者在劳动合同中约定，在劳动合同终止或者解除后的一定期限内，劳动者不得到生产与本单位同类产品或者经营同类业务的有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己开业生产或者经营与用人单位有竞争关系的同类产品或者业务。

尽管有些信息在劳动合同期间未经允许，劳动者不得披露给第三方或者复制，但是如果劳动者在劳动过程中凭记忆而掌握这些信息，则劳动者在解除劳动合同后可以利用。实践中，劳动者泄露用人单位商业秘密的事件时有发生，对用人单位造成了较大的损害。为了保护企业的商业秘密，用人单位可以与劳动者订立竞业限制条款。但是，如果劳动者复制或者故意记录或者以任何其他方式掌握客户名单，是为了将来解除劳动合同后使用，这种行为构成对诚信义务的违反，即便没有竞业限制协议，用人单位也可以依据有关法律规定保护自己的商业秘密。

竞业限制的实施客观上限制了劳动者的就业权，进而影响了劳动者的生存权，故其存在仅能以协议的方式确立。比如，竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定。尽管用人单位因此支付一定的代价，但一般而言，该代价不能完全弥补劳动者因就业限制而遭受的损失。因此，为了保护劳动者的合法权益，在强调约定的同时对竞业限制进行了必要的限制：

1、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知悉用人单位商业秘密的人员。实际上限于知悉用人单位商业秘密和核心技术的人员，不可能面对每个劳动者，企业每人给一份经济补偿金也无力承受。

瑞士债法第340条中规定：“竞业禁止以劳动关系中劳动者获有顾客来源或制造、营业机密，而此等知识的运用对原用人单位可能造成重大损害为限”。我国竞业禁止条款被限制在只能和知悉本单位商业秘密或者其他对本单位经营有重大影响的信息的劳动者订立与之相似。

2、竞业限制的范围要界定清楚。由于竞业限制限制了劳动者的劳动权利，竞业限制一旦生效，劳动者要么改行要么赋闲在家，因此不能任意扩大竞业限制的范围。鉴于商业秘密的范围可大可小，如果任由用人单位来认定，难免有被扩大之虞。原则上，竞业限制的范围、地域，应当以能够与用人单位形成实际竞争关系的地域为限。

3、约定竞业限制必须是保护合法权益所必需。自由竞争和贸易自由是市场经济的基本原则，竞业限制本身是对自由竞争的一种限制。因此，竞业限制的实施必须以正当利益的存在为前提。必须是保护合法权益所必需。首先是存在竞争关系，最重要的是不能夸大商业秘密的范围，劳动者承担义务的范围被无限制的扩张，损害劳动者的合法权益。

因为忠诚义务在劳动合同终止后受到限制，在劳动合同中明确竞业禁止条款的内容对于劳动合同双方非常重要。在英国，竞业禁止条款的约定必须符合“行业限制规则”。是指所有的竞业禁止条款首先将被视作无效，除非根据“合理性”审查被证明合理。因此，雇主至少必须证明自己有具体的财产利益需要竞业禁止条款的保护。英国法对行业限制规则可以归结为三点：限制性条款保护的信息应当是商业秘密或者同客户特殊信息有关;限制性条款应当是在合理时间和地域内保护雇主的财产利益所必需;限制性条款不应当违背公共利益。

就竞业禁止保护的信息类型而言，英国法院区分商业秘密和一般技术的诀窍是，对于商业秘密，雇主可以通过竞业禁止条款禁止劳动者在劳动合同终止后使用。如果信息并不能被明确地归类为商业秘密，竞业禁止条款将不具有约束力。因此，为防止引发争议，雇主往往需要在劳动合同中明确约定哪些信息属于商业秘密，但是无论是明确的竞业禁止条款还是默示的忠诚义务，都不能被用来限制劳动者的劳动自由。

4、在解除或者终止劳动合同后，受竞业限制约束的劳动者到与本单位生产或者经营同类产品、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与本单位有竞争关系的同类产品、业务的期限不得超过二年。

**劳动合同法第39条 劳动合同法新规定九**

劳动合同范本参考

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)

发布时间:20xx-04-14来源:劳动合同范本 手机版

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：

(1)劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作的;

(2)劳动者不能胜任劳动合同约定的工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的;

(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39条 劳动合同法新规定篇十**

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释三[3]

(法释〔20\_〕12号)

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》已于20\_年7月12日由最高人民法院审判委员会第1489次会议通过，现予公布，自20\_年9月14日起施行。

二○一○年九月十三日

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》[4]、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》[5]、《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合民事审判实践，特作如下解释。

第一条

劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失而发生争议的，人民法院应予受理。

第二条

因企业自主进行改制引发的争议，人民法院应予受理。

第三条

劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金的，人民法院应予受理。

第四条

劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的，应当将用人单位或者其出资人列为当事人。

第五条

未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位，以挂靠等方式借用他人营业执照经营的，应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人。

第六条

当事人不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决，依法向人民法院提起诉讼，人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的，应当依法追加遗漏的人为诉讼当事人。

被追加的当事人应当承担责任的，人民法院应当一并处理。

第七条

用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

第八条

企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。

第九条

劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

第十条

劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。

前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

第十一条

劳动人事争议仲裁委员会作出的调解书已经发生法律效力，一方当事人反悔提起诉讼的，人民法院不予受理;已经受理的，裁定驳回起诉。

第十二条

劳动人事争议仲裁委员会逾期未作出受理决定或仲裁裁决，当事人直接提起诉讼的，人民法院应予受理，但申请仲裁的案件存在下列事由的除外：

(一)移送管辖的;

(二)正在送达或送达延误的;

(三)等待另案诉讼结果、评残结论的;

(四)正在等待劳动人事争议仲裁委员会开庭的;

(五)启动鉴定程序或者委托其他部门调查取证的;

(六)其他正当事由。

当事人以劳动人事争议仲裁委员会逾期未作出仲裁裁决为由提起诉讼的，应当提交劳动人事争议仲裁委员会出具的受理通知书或者其他已接受仲裁申请的凭证或证明。

第十三条

劳动者依据调解仲裁法第四十七条第(一)项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理。

第十四条

劳动人事争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项，当事人不服该仲裁裁决向人民法院提起诉讼的，应当按照非终局裁决处理。

第十五条

劳动者依据调解仲裁法第四十八条规定向基层人民法院提起诉讼，用人单位依据调解仲裁法第四十九条规定向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决的，中级人民法院应不予受理;已经受理的，应当裁定驳回申请。

被人民法院驳回起诉或者劳动者撤诉的，用人单位可以自收到裁定书之日起三十日内，向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决。

第十六条

用人单位依照调解仲裁法第四十九条规定向中级人民法院申请撤销仲裁裁决，中级人民法院作出的驳回申请或者撤销仲裁裁决的裁定为终审裁定。

第十七条

劳动者依据劳动合同法第三十条第二款和调解仲裁法第十六条规定向人民法院申请支付令，符合民事诉讼法第十七章督促程序规定的，人民法院应予受理。

依据劳动合同法第三十条第二款规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者就劳动争议事项直接向人民法院起诉的，人民法院应当告知其先向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

依据调解仲裁法第十六条规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者依据调解协议直接向人民法院提起诉讼的，人民法院应予受理。

第十八条

劳动人事争议仲裁委员会作出终局裁决，劳动者向人民法院申请执行，用人单位向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销的，人民法院应当裁定中止执行。

用人单位撤回撤销终局裁决申请或者其申请被驳回的，人民法院应当裁定恢复执行。仲裁裁决被撤销的，人民法院应当裁定终结执行。

用人单位向人民法院申请撤销仲裁裁决被驳回后，又在执行程序中以相同理由提出不予执行抗辩的，人民法院不予支持。

**劳动合同法第39条 劳动合同法新规定篇十一**

20xx年xx月xx日，十一届全国人大常委会第三十次会议表决通过了关于修改劳动合同法的决定，提高了经营劳务派遣的注册资本，对劳务派遣中的“同工同酬”、“三性”岗位等规定进行了细化。专家预计，决定xx年7月1日施行后，将会改善劳务派遣被滥用的现状，遏制企业不法用工。

修法价值取向：切实保障被派遣劳动者合法权益

全国人大常委会法工委副主任阚珂介绍，本次修法的价值取向，就是要切实保障和维护被派遣劳动者的合法权益。一是进一步规范劳务派遣单位经营劳务派遣业务;二是从法律制度上保障被派遣劳动者同工同酬的权利得以落实;三是把劳务派遣用工控制在合理范围内;四是加大对劳务派遣用工违法行为的处罚力度。

劳务派遣用工形式的本意，就是满足用工单位临时或短期的用工需求。比如，在北方冬季供暖等季节性生产经营、商品零售企业销售旺季或促销活动、生产企业临时性订单大量增加等情形下，需要临时聘用生产、销售人员，而劳务派遣用工形式可以发挥劳务派遣单位储备劳动力资源多、劳动力信息灵通的优势，在较短时间内招聘到符合要求的人员以满足需求。所以说，劳务派遣在促进劳动者就业、满足用人单位弹性用工需求等方面发挥了积极作用。

然而近年来劳务派遣滥用现象日益严重，已成为侵害被派遣劳动者合法权益、影响劳动关系和谐稳定的突出问题。

最大亮点：细化“同工同酬”规定

劳动合同法此次修改的一大亮点，就是进一步细化了“同工同酬”原则，明确规定：“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。”

“三性”岗位：明确含义，增强可操作性

劳动合同法规定，劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，但对何为“三性”岗位则缺乏具体规定，本次修改进一步明确了“三性”岗位的具体含义。

决定明确：“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。”

相关法规

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

《中华人民共和国就业促进法》

《国务院关于职工工作时间的规定》

《中华人民共和国劳动合同法》

劳动部关于印发《关于贯彻执行若干问

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找