# 最新劳动合同法电子版(6篇)

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-06-17

*在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。劳动合同法电子版篇一劳动合同是劳动关系双方当事人依法约定的明确...*

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**劳动合同法电子版篇一**

劳动合同是劳动关系双方当事人依法约定的明确双方权利和义务的协议。双方订立的劳动合同是否规范，一些重要内容是否进行了约定，对于维护双方尤其是劳动者合法权益，具有十分重要的意义。

《劳动合同法》第17条规定，劳动合同应当具备以下条款：

(1)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人：这是用人单位一方的主体资格条款，确定劳动合同的当事人;

(2)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：劳动者一方主体资格，确定劳动合同的当事人;

(3)劳动合同期限：劳动合同期限可分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限，用人单位和劳动者应当在劳动合同中明确订立的是哪一种期限的劳动合同;

(4)工作内容和工作地点：工作内容是指劳动者具体从事什么种类或者内容的劳动，一般是指工作岗位和工作任务或职责，工作内容条款是劳动合同的核心条款之一，是双方建立劳动关系的基础，工作地点是劳动合同的履行地，关系到劳动者的工作环境、生活环境以及劳动者的就业选择，工作地点的变更，往往会影响双方劳动合同的履行;

(5)工作时间和休息休假：为了保护劳动者的休息权，工作时间和休息休假一般为法律强制性规定;

(6)劳动报酬：劳动报酬是劳动者提供劳动而获得的对价，是劳动合同的核心内容;

(7)社会保险：社会保险为国家强制性规定，在劳动合同中予以强调，目的是强化用人单位参加社会保险的意识，以保护劳动者的合法权益;

(8)劳动保护、劳动条件和职业危害防护：劳动保护、劳动条件和职业危害防护是履行劳动合同的必要条件，直接关系到劳动者的人身健康和生命安全;

(9)法律、法规规定应当纳人劳动合同的其他事项：兜底条款。

根据《劳动合同法》第81条的规定，用人单位提供的劳动合同文本未载明上述必备条款的，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。

结合我国《劳动合同法》以及其他相关法律的规定，在这种情况下并不能认定该劳动合同为无效。

因为根据《劳动合同法》第81条的规定，用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款的，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。所以，劳动合同缺少必备条款时，用人单位应当将必备条款增补在劳动合同中，或者劳动者可以与用人单位协商增加所缺少的必备条款，也可以在协商不成的情况下，解除劳动合同，并要求报酬及赔偿。

**劳动合同法电子版篇二**

甲方（单位）全称\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

单位类型\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_法定代表人（或负责人）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

登记注册地\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

实际经营地\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

劳动保障证号\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_组织机构代码证号\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

开户银行账号\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_联系电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（职工）姓名\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_性别\_\_\_\_文化程度\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

出生年月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_就业登记证号\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户籍所在地\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

实际居住地\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

劳动保障卡号\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系方式及电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

南京市劳动和社会保障局制

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《江苏省劳动合同条例》和有关法律法规及规章规定，甲乙双方本着平等自愿、协商一致、公正公平、诚实信用的原则，签订本合同，并承诺共同遵守。甲方愿意按照法律、法规规定和劳动合同约定，按时、足额支付劳动报酬，缴纳社会保险费，提供劳动安全卫生保护，保障乙方休息、休假；乙方愿意按照法律、法规规定和劳动合同约定，履行劳动义务，提高职业技能，遵守劳动纪律和职业道德。

本合同期限采用下列第（\_\_\_）种方式

1.订立固定期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止。本合同期限届满前，甲方应当提前30日将终止或续订劳动合同意向以书面形式通知乙方，到期办理终止或续订劳动合同手续。

2.订定无固定期限自\_\_\_\_\_年＿月＿日起。本合同履行期间，非法定终止或解除条件出现，不得终止和解除。

3.合同自\_\_\_\_年＿月＿日起始，以完成\_\_\_\_\_工作任务为合同终止期限。

1.甲方安排乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_\_地点\_\_\_\_\_岗位从事\_\_\_\_\_\_\_工作，乙方同意按甲方书面公布的工作内容和岗位要求，按时完成甲方合理定额，并达到规定的质量标准。

2.甲方应当建立职业培训制度，不断提高乙方的职业技能；乙方应当积极参加职业技能培训，努力胜任劳动合同约定的岗位工作要求。

3.甲方因生产经营或调整劳动组织需要，需要调整或调动乙方工作岗位的，应当征求企业工会的意见，并与乙方协商一致。

1.甲方按照国家和地方政府的有关规定并结合本单位实际生产经营情况，约定乙方每天工作不超过\_\_\_小时，每周（月）工作不超过\_\_\_小时。

2.甲方因工作需要必须安排乙方延长工作时间或在法定节假日加班的，应当符合法定条件，并与工会和乙方协商后进行；同时应当按国家规定支付加班加点工资或安排补休。

3.如乙方的工作岗位实行综合计算工时工作制或不定时工时工作制的，乙方的工作时间和休息休假应当符合国家规定标准，并征得劳动保障行政部门同意后执行。

4.甲方应当执行国家规定的休息休假制度，保障乙方享有国家法定节假日待遇。

1.甲方必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全规程和标准，对乙方进行劳动安全卫生教育，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。乙方必须严格遵守安全操作规程，并有权拒绝甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

2.甲方必须执行国家关于特种作业、女职工和未成年工特殊保护的规定。

3.乙方因工作遭受事故伤害或患职业病，甲方应负责及时救治，并按规定时间为乙方申请工伤认定和劳动能力鉴定，保障乙方依法享受各项工伤保险及相关待遇。

4.乙方患病或非因工负伤，甲方保证其享受国家规定的医疗期和相应的医疗待遇。

1.甲方愿意执行国家有关工资支付的规定，遵守最低工资保障制度。甲方工资发放周期为\_\_\_\_，工资发放日为每月\_\_\_\_日，工资发放形式为直接发放或委托银行代发。

2.双方约定，乙方的工资分配形式为：岗位工资（月薪）制、技能工资制、岗位技能工资制、计件工资制或\_\_\_\_工资制。其中实行月薪制的，每月工资标准为\_\_\_\_元。加班加点工资按国家规定的加班工资的计发基数标准计算。

3.关于奖金、津贴和补贴及特殊情况下的工资支付标准及计件单价和定额的确定方法：

4.关于年休假、婚丧假、探亲假、陪护假、病假等待遇的约定：

5.甲方应根据当地政府每年公布的工资指导线和企业生产经营情况，通过工资集体协商和订立集体合同，建立正常的工资调整机制，保证乙方的工资水平与企业经济效益和社会平均工资增长水平相适应。

1.甲乙双方必须按照国家和地方政府的有关规定，参加养老、失业、医疗、工伤、生育保险，按时足额缴纳各项社会保险费；其中，乙方应缴纳的社会保险费由甲方代扣代缴。

2.甲方应当每年至少一次向本单位职工代表大会或本单位住所的显著位置公布本单位全年社会保险费缴纳情况，接受乙方监督。乙方有权按照规定查询个人的缴费记录。

3.合同履行期间，乙方依法享受国家规定和双方约定的福利待遇。

1.甲方应依法建立和完善规章制度，并以书面形式向乙方予以公布；未依法建立或未予以公布的规章制度，对乙方无约束力。

2.乙方应当遵守法律、法规和企业规章，甲方有权依法对乙方进行奖惩。乙方有严重违反劳动纪律或者甲方规章制度的，严重失职、营私舞弊、对甲方利益造成重大损害的或被依法追究刑事责任等行为的，甲方有权予以辞退。

1.甲乙双方愿意按照劳动合同约定的起始时间履行劳动合同；劳动合同约定的起始时间与实际履行的起始时间不一致的，按照实际履行的起始时间确认。

2.甲方按照劳动合同约定或经与乙方协商指派乙方到其他单位工作的，应与实际用人单位约定由其承担或部分承担甲方对乙方的义务，并将约定内容书面告知乙方。实际用人单位未按约定承担对乙方义务的，由甲方承担对乙方的义务，实际用人单位承担连带责任。

3.出现劳动合同依法可以中止履行情况之一的，劳动合同可以中止履行。合同中止期间，劳动关系保留。中止履行情况消失，双方仍具备继续履行劳动合同条件的，应当继续履行；不具备继续履行劳动合同条件的，劳动合同终止。合同中止时间不计人劳动合同期限。

4.经双方协商一致，本合同可以书面形式变更。一方要求变更劳动合同的，应当将变更要求书面送交另一方，另一方在收到之日起15日内未作出书面答复的，视为不同意变更本合同。

5.本合同应当依法解除和终止。双方依法终止和解除劳动合同的，甲方应当自解除或终止劳动合同之日起2个工作日内，向乙方出具解除或终止劳动合同证明。在乙方履行完必要手续的10个工作日内，办理完毕乙方档案和社会保险关系转移等手续；同时，甲方应当依法向乙方支付经济补偿金、医疗补助费等相关费用。

1.乙方的试用期为天，自年＿月＿日起至＿年＿月＿日止。试用期的劳动报酬为\_\_\_\_\_。

双方约定的试用期超过法定期限和法定范围的，超过的部分无效。对超过的期限甲方应当按照非试用期的标准向乙方支付劳动报酬和相关待遇。

2.乙方属甲方出资招用、培训或者提供其他特殊待遇的，或属于知悉甲方商业秘密及负有保守商业秘密义务的劳动者，双方依法另行签订的《服务期合同》、《保密协议》或《竞业限制协议》等，与本合同具有同等法律效力。

3.补充保险约定：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4.其他约定：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.甲方的违约责任：

(1)甲方违反规定或者劳动合同的约定终止、解除劳动合同，或合同到期后故意不及时续订劳动合同的，给乙方造成损害的，应赔偿乙方的经济损失。

(2)甲方违反规定或者劳动合同的约定终止、解除有固定期限的劳动合同，每提前解除一年应向乙方支付违约金＿元；无固定期限的劳动合同，按乙方在本单位工作时间工作每一年支付违约金\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

(3）其他：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.乙方的违约责任：

(1)乙方违反服务期合同的约定，每提前解除一年应向甲方支付违约金\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

(2)乙方违反保守商业秘密或竞业限制的约定，应向甲方支付违约金\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元；给甲方造成经济损失的，还应依法承担经济赔偿责任，后果严重的，应承担相应的法律责任。

(3）其他：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

十一、劳动争议的处理

甲乙双方因履行本合同发生的劳动争议，适用劳动争议仲裁程序。

十二、合同未尽事宜，均按国家有关规定执行。国家没有规定的，由甲乙双方平等协商解决。合同履行期间，所定条款与国家新颁布的法律、法规、规章不符的，应按国家新规定执行。

十三、甲方应当自在乙方第一个工作日之前与乙方签订本合同，自双方签字盖章之日起生效。当事人对生效的时间或者条件另有约定的，从其约定。同时以中、外文书写的劳动合同文本内容不一致的，以中文劳动合同文本为准。

本合同一式两份，甲乙双方各执一份。甲方应当在本合同签订或者鉴证后立即将本合同文本交付乙方，不得扣押。

甲方（盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方（盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人、负责人

或委托代理人（签名）\_\_\_\_\_\_\_\_

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

双方当事人依法签订的劳动合同自愿鉴证，并予审查备案。甲乙双方若违反诚实信用原则，未依法向对方履行告知义务，或采取欺诈、威胁等违反法律、法规行为签订的劳动合同，导致本合同无效的，由过错方按国家规定承担法律责任。

鉴证编号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 鉴证机构（盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

鉴证日期：\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

**劳动合同法电子版篇三**

对于劳动合同即将到期的员工，公司会对该员工的工作进行考核评估，确定劳动合同续签意向。劳动合同续签规定如下：

劳动合同到期前，人力资源部会根据员工劳动合同到期的时间，提前对劳动 合同将到期的员工进行工作考核评估。

1． 普通员工提前三个月；

2． 中层干部提前半年；

3． 高管不用做续签的工作评估（每年做述职报告并由董事会对其工作进行

评估）。

1． 员工本人的自我评估（做为工作考评的一部分）；

普通员工：《工作总结》

干部：《述职报告》

2． 工作总结（述职报告）的内容：

a．进公司以来的工作历程；

b．在奥特迅获得的经验和成长；

c．你爱奥特迅吗？你愿意继续留在奥特迅工作吗？你认为继续在奥特迅工作有前途吗？

d．有人说在奥特迅好混日子，你认为这样的人适合留在奥特迅吗？ e．你认为奥特迅如今发展的如何？今后能发展得好吗？

f．在今后的工作中你能为奥特迅尽哪些力量（包含对工作的建议、对公司的建议）？

3． 由部门负责人及主管领导对其工作进行考评：

a．客观、公正地评价员工的工作表现，填写《员工工作考核表》，对该员工的工作按工作任务、工作能力、工作协调、责任感、工作勤惰、工作质量及纪律性等方面进行考核评估。

4． 根据工作考核评估的结果，做出是否续签劳动合同的续签意向； 5． 填写《劳动合同到期处理意向表》，确定是否续签劳动合同的意向，对工

作考评合格，同意续签劳动合同的员工给出工作评价及续签劳动合同期限的意见；对工作考评不合格，不同意续签劳动合同的员工，给出不续

签劳动合同的原因及理由（中层干部由主管领导来对其进行工作考核评估）。

根据部门及主管领导对该劳动合同将到期员工的工作考核评估，分别处理如下：

1． 对于公司同意续签劳动合同的员工：

a． 由员工填写《劳动合同到期续签劳动合同意向书》；

b． 员工同意续签劳动合同的\'由人力资源部与该员工续签劳动合同；

2． 对于公司不同意与员工续签劳动合同的员工：

人力资源部负责填写《终止劳动合同通知书》，通知该员工劳动合同到期终止，并按《劳动法》及《劳动合同法》的规定按进公司的年限支付赔偿金（20xx年以前进公司的，自20xx年1月1日起计算）。

3． 员工提出不愿意续签劳动合同的有以下几种形式：

员工提交了辞职申请或终止劳动合同申请；

交回的《劳动合同到期续签意向书回执》上明确填写了不与公司续签劳动合同；

员工收到《劳动合同到期续签意向书》十天内没有将回执交回人力资源部的，逾期视为本人不同意与公司续签劳动合同。

以上由员工提出辞职或终止劳动合同的几种形式，公司都不予支付赔偿金。

人力资源部

**劳动合同法电子版篇四**

本公司与您签订的劳动合同将于 年日到期，若您愿意继续遵守我公司《员工手册》、一体化管理规定、现行制度规定并继续努力工作，公司将同意与您续签劳动合同。

薪资标准：基本工资元/月，薪资保持原合同约定不变或提高，加班费以基本工资为基数进行计算，其他参照公司现行的一体化薪资管理规定和其他相关制度；

特殊情况：根据相关规定，若您已经符合签订无固定期限劳动合同的条件，选择栏如下：

□放弃无固定期限合同，从公司规定签订固定期限合同

□无固定期限合同

本人签字栏： 请您在收到本通知之日起三日内给公司书面回复，逾期将视为您不同意续约，本公司认定合同到期日为双方劳动合同解除日，将为您办理相关合同终止手续，一切后果您自己承担。

通知单位（盖章）：

时间：

被通知人（签字）：

时间：

劳动合同续订通知书（回单）

苏州 公司：

本人愿意与公司续约，愿意遵守服从公司各项管理规章。

本人希望与公司签订固定期限的劳动合同，并同意公司规定的续约期限 为 年

合同到期单位可以终止与我的劳动关系。

本人不愿意与公司续约，原因如下：

被通知人（签字）：

时间：

**劳动合同法电子版篇五**

劳动者单方解除劳动合同是指劳动合同依法订立后，尚未全部履行以前，因当事人双方主客观情况的变化或某种法定事由的出现，由劳动者一方提前终止劳动合同的行为。所谓单方解除权，是指当事人依法享有的，无需对方当事人同意而单方决定解除劳动合同的权力。单方解除权性质上为形成权，即不须有对方当事人同意便可发生法律效力的权利。

我国《劳动合同法》第37条，38条对劳动者单方解除劳动合同做了详细的规定，劳动者如要解除劳动合同，除通过与用人单位协商一致后解除和依法行使即时解除权以及第38条最后一款无需通知用人单位直接解除合同外，只要提前30日以书面形式通知用人单位，即可单方解除劳动合同。劳动者行使一般解除权，单方解除劳动合同无需其他任何实质条件，但必须提前30日以书面形式通知用人单位，以使用人单位进行必要的准备，避免影响其生产和经营。劳动者的辞职权，亦即劳动者自主选择职业权利的一项具体化权利，是《劳动合同法》规定的劳动者的一项基本权利。《劳动合同法》第37条规定是对劳动者自主选择职业的权利的肯定和具体化。此规定为劳动者行使自主选择的权利提供了法律依据。《劳动合同法》规定劳动者劳动合同单方解除权的积极意义在于：

劳动者在劳动关系中处于弱者地位。双方签订的劳动合同一般也是以用人单位一方的格式合同为准，对于劳动者的限制多于权利。因此，劳动法从充分保护劳动者的合法权益的角度出发，规定劳动者的单方解除权，有力保护了劳动者行使权利的现实性和可能性。

它有利于劳动力资源的合理配置，实现最大价值。劳动者出于兴趣、爱好、专业，待遇等考虑，认定现有的单位和职业不适合于自己时，其工作积极性和效率就会受到很大的影响，也需要实现新的选择。劳动者享有单方解除劳动合同的自由，就可以积极主动地调整资源的组合方式，为实现新的更优的组合提供了可能。

《劳动合同法》第37条的规定在赋予劳动者解除劳动合同的权利的同时，施加了提前告知的程序义务以限制解除权的行使，这样便兼顾了两个目标，即维护合同效力与维护合同自由。并且，一定程度上给用人单位足够的时间，以减少用人单位的损失。不至于用人单位因为劳动者的离开而严重影响自己的生产经营。

我国劳动合同法虽然对劳动者单方解除劳动合同做了规定，但是在实践中也存在着不少的问题。如劳动者的预告解除问题，劳资双方关于授权不平等引发的问题，违约责任问题等，这些问题给劳动者和用人单位都带来了不少难题和麻烦，如果妥善解决好这些问题维护双方的合法权益就显得尤为重要。

按照第37条的规定，劳动者的预告期限不得少于三十日。但这一期限在司法实践中也产生不可避免的争议，这是因为在社会发展到知识经济的时代，劳动者的替代程度因劳动者素质的不同已经产生了不容忽视的变化，一些高级人才的替代程度远远低于普通劳动者，可以说三十日这个预告期限已经成为用人单位和劳动者均有看法的焦点，用人单位对劳动者提出的辞职请求只能无条件接受，无形中给用人单位带来了损失，而劳动者却可以随时离开。

在劳动争议中，劳动者主张劳动合同因已经提前预告而解除，而用人单位则不认为劳动合同已经解除的情况很多。其主要的争议点就是在预告期限的起算问题以及预告期限内劳动合同的效力问题上。现在劳动者形式期预告解除权的方式往往是以辞职报告的形式出现的，并且许多劳动者都是在提交辞职报告后即离开用人单位而另谋他职，在等到三十日的期限满后才向用人单位提出办理相应的离职手续，这就给预告期限内的劳动合同的效力带来了极大的影响。根据劳动合同法的规定，提前预告是劳动者的义务，在法定期限届满前，劳动者与用人单位之间的劳动合同仍然是有效的，双方之间仍然存在着劳动合同的关系，劳动者应当按照劳动合同约定继续履行劳动义务。但是用人单位也不应当利用预告期限的规定，片面利用其有利条件在预告期限的确定上作文章，而给劳动者重新就业制造障碍。

劳动合同法赋予劳动者单方面解除权的前提是保护劳动者的劳动自由和劳动力的`自由流动，劳动者依据劳动合同法第37条的规定行使单方面解除权时，用人单位以书面方式通知劳动者不同意解除劳动合同的行为不得成为其抗辩依据，劳动合同应当视为解除。这一点劳动部在立法说明中已经加以了充分的说明，但司法实践中仍然有人认为用人单位可以抗辩，这是与立法精神相违背的。

世界各国关于劳动合同解除的法律规定，都有一个相同的内容：即单方面提前通知解除权只适用于无固定期限的劳动合同，不适用于约定明确期限的劳动合同，约定明确期限的劳动合同只能基于正当的法定事由发可解除。我国《劳动合同法》第37条、38条并没有明确指出究竟是实用于哪种劳动合同，劳动者对所有劳动合同均可行使一般解除权而单方解除。《劳动合同法》第39条规定用人单位单方解除劳动合同必须基于法定的正当事由，否则就要承担法律责任和经济补偿。许多劳动争议案件都明显反映出这种授权不平等，必然会导致产生劳动争议。

依《劳动合同法》第37条的规定，履行提前30日预告程序劳动者可单方面解除劳动合同，劳动合同中的期限条款对劳动者来说几乎没有约束力，而仅仅对用人单位才有约束力。劳动者在合同约定期限内可随意解除合同，用人单位始终面临着劳动者走人的缺员威胁。虽然法律规定有30日的预告期限，但现代企业中的高级人才、“高级打工仔”很难在30日找到替代者，一个关键劳动者的辞职，有时会使一个企业破产。一般解除权无区别地适用于所有劳动合同，会导致因一般解除权授予不平等所产生的利益失衡更加失衡。同时，用人单位因劳动者可随时“跳槽”，必然对劳动者的培训投入信心不足，从而限制劳动者素质的提高和企业的长远发展。劳动合同的期限条款是必备条款，在约定期限内劳动合同具有法律效力。但现实是劳动合同中约定确定期限条款只对用人单位有约束力，而对劳动者却没有约束力。

《劳动合同法》第90条规定了劳动者违反《劳动合同法》解除合同的赔偿责任。劳动者违法解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。用人单位的赔偿责任仅限于经济补偿标准的两倍。用人单位违法解除合同，将其赔偿数额固定为合同依法解除时经济补偿标准的2倍是否充分合理？举例，假设一名劳动者与用人单位签了一份5年期限的固定合同或无固定期限合同，劳动者工作1年后，如果用人单位违法解除合同，此时雇主的赔偿标准仅为2个月的工资（1个月工资的2倍），劳动者损失的四年甚至更长的工资和其他损失都无法得到赔偿，这种赔偿标准对劳动者极为不公！在合同法解除合同的场合，经济补偿的重要意义在于补偿劳动者工作期间的贡献，因此，应根据其工作年限，计算经济补偿金额；而在违法解除合同场合，赔偿的目的是弥补劳动者合同剩余期限的工资和其他损失，而不是已工作期

间的贡献，二者机理完全不同。《劳动合同法》规定的这种责任机制，除了法理基础和立法技术的严重缺陷，也远远无法赔偿劳动者因合同解除而遭受的实际损失。

《劳动合同法》第38条对于即时辞职的通知形式并未作明确规定，可以是口头的，也可以是书面的。即时辞职与自动离职的区别在于劳动者是否通知用人单位，所以通知的形式很重要。劳动者将自己要求解除劳动合同的意思用明确正式的方式通知用人单位，有利于用人单位及时调整人员安排和妥善安排生产经营活动，防止因即时辞职造成损失，引发争议。口头通知虽然也是通知形式，但不规范，容易产生误解和分歧，应对通知形式作出明确界定，以规范即时辞职行为。

在现实中，由于即时辞职行为形式没有明确规范导致很多问题，许多劳动争议都是因为通知形式的不规范而引起的。应当对即时辞职的形式作出明确规范，避免因形式的不规范而引发不必要的纷争。

《劳动合同法》37条对劳动者的工作性质不加区分，而统一地赋予了所有劳动者行使权的30日的预告期，而现实中不同工作性质的劳动者可替代的程度是不同的。一个普通岗位上的劳动者辞职，用人单位很快就可以找到接替人选，而一些重要岗位上的劳动者跳槽，却很难在30日内找到替代者。对不同性质的劳动者行使解除权，法律应当区别对待。如果一个高级人才的流失可能会导致企业瘫痪，使企业蒙受巨大损失，那就应该适当延长其预告期，以使用人单位有充足的时间来寻找替代者，减少对用人单位造成的冲击和损失。

由于《劳动合同法》第37条赋予劳动者单方面预告解除权，这给用人单位保持劳动关系的相对稳定带来了极大的影响，因此有些用人单位在签订劳动合同时要求劳动者与其签订确认放弃无条件预告解除权的所谓“弃权条款”，从而达到用劳动合同的约定条款对《劳动合同法》第37条规定的劳动者的无条件解除权进行限制的目的。这种做法在司法实践中也引发了不少问题，一种观点认为这种约定有效，其理论依据是合同法中的合同自愿原则，认为只要合同是双方的真实意思表示，劳动者放弃其权利并无不当，故如果劳动合同约定了劳动者放弃无条件解除权以后不得依据《劳动合同法》第37条的规定行使预告解除权。而另一种观点则认为依据《劳动合同法》第37条而来的无条件解除权是劳动者的法定权利，用人单位不得以任何理由加以限制，否则就是违法，因此即使在劳动合同中有约定也因其违反法律而无效。在目前的就业形势下，绝大多数的普通劳动者相对于用人单位来说是处于弱势地位，在签订劳动合同时基础上处于被动地位，从衡平劳动者和用人单位的利益看，弃权条款应归为无效。

世界各国劳动立法中关于劳动者的提前解除权只适用于不固定期限的劳动合同，不适用于有明确期限的劳动合同，约定期限的劳动合同只能基于正当的法定事由或履行一定的期限后才能解除。而我国《劳动合同法》第37条并无此限制，劳动者的单方解除权无区别地适用于一切劳动合同。这显然是不合理的。对于定期合同来说，期限自始就是一种期待和利益。()而且这一期限也是能为劳动者所预见的。确定期限的劳动合同的约定，明确了双方当时人在此期间内必须全身心投入，共同创造最大价值，但劳动者享有了毫无限制的单方解除权后必然会影响其投入，这对企业无疑是不公平的，因此，有必要对有明确期限的劳动合同中劳动者的单方解除权加以限制，具体来讲，可以进行如下设计：区分固定期限合同和不固定期限合同的解除条件。对于固定期限劳动合同规定如果合同未到期，不论是劳动者还是用人单位都不得擅自解除合同，否则应承担违约责任；而不固定期限合同中，劳动者可以按法律规定的条件和程序随时解除合同。

我国《劳动合同法》把无条件的一半解除权只授予劳动者，而没有相应的授予用人单位。用人单位要单方面解除劳动合同必须基于《劳动合同法》第三十九条，第四十条规定的法定正当事由，否则即构成违法解除劳动合同而承担相应的法律责任。这样立法的目的在于严格用人单位解除劳动合同的范围，保障劳动者的就业稳定。在目前我国社会保障制度尚未健全，劳动者的就业能力和择业观念普遍不高的前提下，否定用人单位的一般解除权，严格限定其解除权的范围，对于保障宪法赋予劳动者的劳动权和维护社会稳定至关重要。但随着时代的发展和社会的进步，劳动者的利益和用人单位的利益时相辅相成的，劳动立法应以同时保护劳动者利益和用人单位利益为价值取向。由于劳动者在劳动关系中常常处于弱势地位，因而劳动法对其进行重点保护。但重点保护应建立在平衡、平等、公平和正义的基础之上。随着各方面条件的逐渐成熟，在提供一定经济补偿的前提下，将无条件一般解除权平等授予用人单位。这样，既符合世界劳动立法潮流，又可促进劳动立法在平等基础上健康发展。

**劳动合同法电子版篇六**

劳动合同是劳动者与用工单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议，劳动合同 热线。 劳动合同的概念及结构[1] （1）劳动合同期限和试用期限； （2）工作内容和工作时间； （3）劳动报酬和保险、福利待遇； （4）生产条件或工作条件； （5）劳动纪律和政治待遇； （6）劳动合同的变更和解除； （7）违约责任； （8）当事人约定的其他事项 （9）劳动合同除前款规定的必备条款外。

编辑本段合同条款

劳动合同应具备的条款： 劳动合同法第17条规定： 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。\*\*\*\*\*\*xx公司劳动合同

根据《中华人民共和国劳动法》、《劳动合同法》等有关法律法规规定，经甲乙双方协商一致，同意签订本劳动合同，合同范本《劳动合同 热线》。

甲方（单位名称）： 住所地：

法定代表人：

乙方（姓名）： 性别： 身份证号码：

住所地：

第一条 劳动合同期限

1、本合同为有固定期限的劳动合同。合同期限从\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_年\_\_\_月\_\_日止。

2、试用期，自\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日至\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日。

3、培训期、见习期从\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止。

第二条 工作内容及要求

乙方安排在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_部门，从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作。

甲方可以根据实际情况，调整乙方所处的部门、工作任务、工作地等，乙方应接受调整。

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 劳动报酬及支付方式与时间

1、甲方根据乙方的工作岗位及工作业绩确定工资报酬，在本单位内参照适用同工同酬待遇。

2、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。

3、甲方按月以现金形式发放工资，不得无故拖欠。

4、甲方在年终时根据乙方的当年实际业绩、效率、效益、损失、工作态度等因素考核结算乙方的奖金。

第四条 社会保险

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。

第五条 劳动纪律

甲乙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。

第六条 劳动合同的解除

1、经甲乙双方协商一致，可以解除本合同；

2、乙方有下列情形之一的，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；

3、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\*\*\*、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（3）甲方未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

4、因其它法律规定解除劳动合同，须提前三十天书面通知对方。

5、一方解除劳动合同，须提交相关证明材料，说明理由，并向对方书面送达解除劳动合同通知书。

第七条 故意或者重大过失责任保证

如因乙方故意或者重大过失导致甲方发生经济损失，则乙方必须尽责处理善后事宜，挽回相应经济损失。甲方可以根据损失的大小及乙方的态度进行相应的处罚。

在本条事项未完全处理完毕之前，乙方不得擅自单方终止与甲方的劳动关系。原劳动合同期届满的，则相应顺延到本条事项处理完毕。

编辑

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