# 最新劳动合同的法律特征(汇总15篇)

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2024-08-18

*在生活中，越来越多人会去使用协议，签订签订协议是最有效的法律依据之一。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟!劳动合同的法律特征篇一劳动合同必须是具有签约资格的当事人按照合法、公平、平等...*

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订签订协议是最有效的法律依据之一。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟!

**劳动合同的法律特征篇一**

劳动合同必须是具有签约资格的当事人按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，依法订立。其内容应当具备法定条款，应采用书面形式订立，否则将被确认为无效。

无效劳动合同是指所订立的劳动合同缺少有效要件不符合法定条件，全部或部分不能发生当事人预期的法律后果的劳动合同。《劳动合同法》第二十六条规定，下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背其真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的：（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。第二十七条规定，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。

一个劳动合同的有效成立，必须具备劳动法律所规定的有效要件，这就是主体要合格，意思表示要自愿真实，内容要合法、完整，形式符合法定要求，订立程序要完备这四个方面的要件，任缺其一，均可导致劳动合同不能有效成立。

无效劳动合同主要表现在以下几个方面：

1.合同主体不合格，是指劳动合同的一方或双方当事人不具有劳动法规定的主体资格而签订劳动合同的情形。劳动合同主体双方是否具有签约资格，是决定劳动合同法律效力的重要前提。合同主体不合格，即劳动者不具有劳动权利能力和劳动行为能力，或者用人单位不具有劳动权利能力和劳动行为能力。

2.意思表示不真实，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背其真实意思的情况下订立或变更劳动合同。在这种状况下签订的劳动合同，其内容基础受外力干涉，故不是真实的意思表示。

3.内容不合法或不完整，即合同条款违法或合同缺少法定必备条款。通常表现为违反强制性法律规范、权利义务严重不对等而显失公平或低于法定最低劳动标准，用人单位免除自己法定责任、排除劳动者权利。

4.形式不合法，即要式合同未采用法定的书面形式或标准形式。

5.订立程序不完备，即订立劳动合同未履行法定必要程序。

劳动合同无效必然导致一定的法律后果，因而它必须经国家机关确认。我国法定的确认劳动合同无效的机关是劳动争议仲裁委员会或人民法院。

劳动合同经法定机关确认无效的法律后果一般是，自订立起就没有法律拘束力。但这并不是说，无效劳动合同不发生任何法律效果。它作为法律事实的一种，必然会在当事人之间产生法律责任问题，也即导致劳动合同无效的当事人基于过错而对他方承担民事责任，甚至可因其行为的严重性程度不同，引发行政责任和刑事责任问题。对此，应理解为自订立时起无效劳动合同就不能作为确定当事人权利义务的依据，而不应理解为像无效民事合同那样自订立时起，就不对当事人产生权利义务。这是因为，劳动力支出后就不可回收，由此决定了对无效劳动合同已履行部分，即劳动者实施的劳动行为和所得的物质待遇，不能适用返还财产、恢复原状的处理方式，并且对尚未签订书面劳动合同但已为用人单位提供了劳动的劳动者应当依法予以保护。《劳动合同法》第二十八条规定，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，参照本单位相同或相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

无效的劳动合同，从订立时起就没有法律约束力，任何一方当事人不得根据无效的劳动合同要求另一方履行或承担违约责任。由于劳动者用以交换的劳动力的特殊性，对于无效劳动合同，不可能采用返还及追缴等办法处理，所以，根据无效劳动合同的特点可以采取相应的处理措施，包括撤销合同、重新订立合同、修改合同和赔偿损失三种。

1.撤销无效的劳动合同撤销合同的处理方式，适用于被确认全部无效的劳动合同。全部无效的劳动合同是国家不予以承认和保护的，应通过撤销合同来消灭依据该合同而产生的劳动关系，即劳动合同整体被确认无效。如正在履行的合同，要停止履行。对于已履行的部分，对劳动者付出了劳动的，用人单位应当到相应向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的支付，参照本单位相同或相似岗位劳动者的劳动报酬，按照同工同酬的原则确定。劳动合同全部无效而用人单位对此有过错的，如果当事人双方都具备主体资格，劳动者要求订立劳动合同的，在撤销无效的劳动合同的同时，用人单位应当与劳动者依法订立劳动合同。

2.修改合同劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。修改合同的处理，适用于被确认部分无效的劳动合同及程序不合法而无效的劳动合同。劳动合同中的某项条款被确认无效，该项条款不得执行；应依法予以修改。修改后的合法条款应具有溯及力，溯及到该合同生效之时。

3.赔偿损失无效劳动合同所引起的赔偿责任主体是用人单位，不是劳动者。这一点在《劳动法》第九十七条有规定：“由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应承担赔偿责任。”

**劳动合同的法律特征篇二**

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，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四十七条规定支付赔偿金。

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下区域内，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

第五十七条经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

(一)注册资本不得少于人民币二百万元;

(二)有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施;

(三)有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度;

(四)法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可;经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

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。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。

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。

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。

第六十六条劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前款规定的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。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

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。

第九十二条违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款;没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位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7月1日起施行。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

**劳动合同的法律特征篇三**

1.用人单位自用工之日起超过1个月不满l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2倍的工资。

2.用人单位违反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2倍的工资。

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50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金：

(1)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;

(2)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;

(3)安排加班不支付加班费的;

(4)解除或者终止劳动合同，未依照法律规定向劳动者支付经济补偿的。

用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照劳动合同法规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。

区分赔偿责任与违约金

(一)劳动合同被确认无效，给用人单位造成损失的，有过错的劳动者应当承担赔偿责任。

(二)劳动者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，劳动者应当按照劳动合同的约定，向用人单位支付违约金。给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

(三)劳动者违反劳动合同法规定解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

(四)劳动者违反培训协议，未满服务期解除或者终止劳动合同的，或者因劳动者严重违纪，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。

**劳动合同的法律特征篇四**

依法成立的各类法人及依法取得营业执照或者登记证书的分支机构有权与劳动者订立劳动合同。

(1)用人单位的主动告知义务。

(2)劳动者的如实说明义务。

劳动合同包括固定期限劳动合同、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三类。

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由双方当事人自由协商确定，而特定情形无固定期限劳动合同的签订具有一定程度的强制性。

除了非全日制合同可以采用口头形式外，其他劳动合同必须以书面形式签订。

1.必备条款与任意条款

《劳动合同法》规定的劳动合同必备条款直接涉及劳动者的切身利益。

除了必备条款外，用人单位与劳动者可以就试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项进行约定，从而形成劳动合同的任意条款。

2.试用期

试用期是用人单位和新录用的劳动者在劳动合同中约定的相互考察了解的特定期限。《劳动合同法》规定，以完成一定工作任务为期限和劳动合同期限不满3个月的劳动合同，不得约定试用期;劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月;3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6个月。

3.服务期、竞业限制与违约金

服务期是指用人单位与劳动者双方在特定情形下约定的劳动者必须为用人单位提供劳动的期间。

竞业限制是指用人单位出于保守商业秘密的目的，与劳动者约定的在劳动者在职期间或者解除、终止劳动合同后一定期间内，劳动者不得到生产与该用人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工作，也不得自己开业生产或者经营与该用人单位有竞争关系的同类产品或业务。竞业限制期限不得超过2年。

为了保护劳动者的自由流动和劳动力资源的有效配置，《劳动合同法》明确规定除了上述服务期和竞业限制两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

1.劳动合同的生效

(1)主体合法。

(2)意思表示真实。

(3)内容合法。

(4)形式合法。

2.劳动合同的无效

(1)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同。

(2)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利。

(3)违反法律、行政法规强制性规定。

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。

3.劳动合同与劳动关系

用人单位与劳动者之间劳动关系的建立始于用工之日，而非签订书面劳动合同之时。

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。

甲 方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 职务：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙 方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 职务：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方因业务工作需要，聘请乙方担任经济和法律顾问。经双方协商，特订立本合同。

一、乙方接受甲方聘请，指派\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_担任甲方常年经济和法律顾问。

二、经济、法律顾问应每月与甲方联系二至三次。甲方遇有急需解决的事宜，可随时与乙方联系。

三、法律顾问的工作范围

1.经济和法律咨询，就甲方决策、经营、管理中的重大事项提供法律意见和建议;

2.应甲方要求草拟、审查、修改法律事务文书;

3.指导或代理甲方参与经济、贸易、科技等项目考察、论证、商务谈判、签约;

5.帮助甲方健全合同管理制度，提高决策、经营和管理水平，为甲方培养合同和其他法律人才。

四、顾问费为每年\_\_\_\_\_\_\_\_元。

五、本合同有效期\_\_\_\_年。自双方签订之日起生效。合同期满，甲方需继续聘请法律顾问，经双方协商同意可续订合同。解除合同，须经双方协商同意。

六、本合同一式二份，双方各持一份。

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

**劳动合同的法律特征篇五**

编号：

甲方：\_\_

经济类型：\_法定代理人：

地址：

乙方：\_\_

性别：\_出生日期：文化程度：

身份证号码：\_\_\_

家庭住址：邮政编码：

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

一、劳动合同期限

第一条本合同期限类型为期限合同。

本合同生效日期年月日，其中试用期个月。

本合同终止。

二、工作内容

第二条乙方同意根据甲方工作需要，

部门，担任

岗位(工种)工作。

第三条乙方完成的工作任务，达到标准，或在岗位(聘任)协议中约定。

三、劳动保护和劳动条件

第四条甲方安排乙方执行工作制。执行定时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过8小时，平均每周不超过40小时。甲方保证乙方每周至少休息一日。甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下，每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

执行综合计算工时工作制的，平均日和平均周工作时间不超过法定标准工作时间。

执行不定时工作制的，在保证完成甲方工作任务情况下，工作和休息休假由乙方自行安排。

第五条甲方安排乙方加班的，应安排乙方同等时间补休或依法支付加班工资;加点的，甲方应支付加点工资。

第六条甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工展出流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲方应按照国家有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

四、劳动报酬

第八条甲方的工资分配应遵循按劳分配原则。

第九条执行定时工作制或综合计算工时工作制的乙方为甲方工作，甲方每月

日以货币形式支付乙方工资，工资不低于，工资分配水平在岗位(聘任)协议中约定，其中试用期间工资为元。

执行不定时工作制的工资支付按执行。

第十条由于甲方生产任务不足，使乙方现岗待工的，甲方保证乙方的月生活费不低于。

五、保险福利待遇

第十一条甲乙双方应按国家有关部门关于社会保险的有关规定缴纳职工养老、失业和大病医疗统筹及其他社会保险费用。

甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十二条乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照执行。

第十三条乙方患职业病或因工负伤的工资和医疗保险待遇按国家有关规定执行。

第十四条甲方为乙方提供以下福利待遇：

六、劳动纪律

第十五条乙方应遵守甲方依法制定的规章制度;严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范;爱护甲方的财产，遵守职业道德;积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十六条乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予纪律处分，直到解除本合同。

七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十七条订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十八条订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十九条经甲乙双方协商一致，本合同可解除。

第二十条乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

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的。

第二十一条有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但应提前30日以书面形式通知乙方：

2.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;

3.双方不能依据本合同第十八条规定就变更合同达成协议的。

第二十二条甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，经向工会或者全体职工说明情况听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除本合同。

第二十三条乙方有下列情形之一，甲方不得依据本合同第二十一条、第二十二条终止、解除本合同：

1.患病或非因工负伤、在规定的医疗期内的;

2.女职工在孕期、产期、哺乳期内的;

第二十四条乙方患职业病或因工负伤，医疗终结，经市、区、县劳动鉴定委员会确认完全或部分丧失劳动能力的，按办理，不得依据本合同第二十一条、第二十二条解除劳动合同。

第二十五条乙方解除本合同，应当提前30日以书面形式通知甲方。

第二十六条有下列情形之一，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

1.在试用期内提前3日通知甲方的;

2.甲方以暴力、威胁、监禁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

3.甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第二十七条本合同期限届满，劳动合同即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

第二十八条订立无固定期限劳动合同的，乙方离休、退休、退职或本合同约定的解除条件出现，本合同终止。

八、经济补偿与赔偿

第二十九条有下列情形之一，甲方违反劳动合同约定条件的，应按下列标准支付乙方经济补偿金：

2.甲方支付乙方的工资报酬低于本市最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分25%的经济补偿金。

第三十条下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满1年发给相当于乙方解除本合同前12个月平均工资1个月的经济补偿金，最多不超过12个月:

1.经与乙方协商一致，甲方解除本合同的;

2.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，由甲方解除本合同的。

第三十一条下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满1年发给相当于本单位上年月平均工资1个月的经济补偿金：1.乙方患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作而解除本合同的;2.劳动合同订立时所依据的客观情况发生生蛎变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由甲方解除劳动合同的;3.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，必须裁减人员的。以上三种情况，如果乙方被解除本合同前12个月的月平均工资高于单位上年月平均工资的，按本人月平均工资计发。

第三十二条甲方解除本合同后，未按规定给予乙方经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

第三十三条支付乙方经济补偿时，乙方在甲方工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。

第三十四条乙方患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作而解除本合同的，甲方还应发给乙方不低于企业上年月人均工资6个月的医疗补助费，患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

第三十五条甲方违反本合同约定的条件解除劳动合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

第三十六条乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或违反本合同的约定的保守商业秘密事项，给甲方造成经济损失的，应按损失的程度依法承担赔偿责任。

第三十七条乙方解除本合同的，凡由甲方出资培训和招接收的人员，应向甲方偿付培训费和招接收费。其标准为：

九、当事人约定的其他内容

双方当事人经协商一致同意增加以下条款，即：

十、劳动争议处理

第三十八条因履行本合同发生的劳动争议，当事例可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起60日内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。对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十一、其他

第三十九条甲方以下规章制度做为本合同的附件。

第三十七条本合同未尽事宜或与今后国家、陕西省有关规定相悖的，按有关规定执行。

第三十八条本合同一式两份，甲乙双方各持一份。

甲方(盖章)乙方(签章)

代表人(签章)

签订日期：

劳动合同法

**劳动合同的法律特征篇六**

新华网北京６月２９日电（记者刘铮、周婷玉）针对一些用人单位不订立书面劳动合同的问题，全国人大棠委会２９日表决通过的劳动合同法，加重了用人单位违法不订立书面劳动合同的法律责任。

劳动合同法规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍

的工资；用人单位自用工之日起满一年仍然未与劳动者订立书面劳动合同的，除按照以上规定支付二倍的工资外，还应当视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

劳动保障部副部长孙宝树说，劳动合同法规定用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。也就是说，即使用人单位没有与劳动者订立书面劳动合同，只要存在用工行为，这个用人单位与劳动者之间的劳动关系即建立，与用人单位存在事实劳动关系的劳动者即享有劳动法律规定的权利。

**劳动合同的法律特征篇七**

劳动合同内容与法律规定不符，主要有两种情况。

一、劳动合同缺少法律规定的必备条款，不必然导致合同无效。

劳动合同是用人单位与劳动者真实意思的\'体现，劳动合同经双方签字、盖章即发生法律效力。劳动合同如果缺少工作内容、工作地点、工作时间、休息休假制度、社会保险等必备条款，或对条款约定不明，可以按照集体合同约定的标准执行，没有集体合同或集体合同未规定的，按照有关法律执行。如果劳动合同不具备必备条款给劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。像劳动合同中没有约定社会保险条款，但是法律规定缴纳社会保险是用人单位和劳动者的法定义务，无论用人单位与劳动者在劳动合同中是否约定、如何约定，都不能免除用人单位应当依法参加社会保险和缴纳社会保险费的义务。

二、劳动合同中增加个人信息资料披露、损害赔偿条款等法定条款以外的内容，是否具有法律效力，不能一概而论。

首先，增加约定的条款不违反法律强制性规定，约定条款具有法律效力。劳动合同除具有人身属性特点外，仍然具有合同的一般属性，即合同双方意思表示自治性。如用人单位和劳动者在劳动合同中约定劳动者故意损害公司财物，应当按照被损财物的价值予以赔偿；解除劳动合同，劳动者应当办理离职工作交接手续，工作交接完毕后用人单位结算薪资及支付经济补偿等内容，均合法有效。用人单位与劳动者在法律规定范围内约定一些必备条款之外而具有操作性的合同条款，是非常必要的。

其次，如果增加约定的条款违反法律规定，约定条款无效。像完成一定工作任务为期限的劳动合同，《劳动合同法》规定以完成一定工作任务为期限的劳动合同不得约定试用期，因此，如果劳动合同约定了试用期，则违反法律规定，是无效的合同条款。

设计和制作劳动合同应当尽量包含《劳动合同法》所规定的必备条款，同时应当对双方认为需要约定的特殊事项予以明确的约定。千万不可图一时省力而草率地制定劳动合同，致使劳动合同违法或无效而引发劳动争议。

**劳动合同的法律特征篇八**

(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2024年6月29日通过 已由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议于2024年12月28日通过《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》 自2024年7月1日起施行)

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，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;

(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下区域内，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

第五十七条经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

(一)注册资本不得少于人民币二百万元;

(二)有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施;

(三)有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度;

(四)法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可;经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

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。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。

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。

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。

第六十六条劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前款规定的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。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

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。

第九十二条违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款;没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位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2024年1月1日起施行。

**劳动合同的法律特征篇九**

邮码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

职务：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

邮码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

职务：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方因业务工作需要，聘请乙方担任经济和法律顾问。经双方协商，特订立本合同。

一、乙方接受甲方聘请，指派\_\_\_\_\_\_\_\_\_担任甲方常年经济和法律顾问。

二、经济、法律顾问应每月与甲方联系\_\_\_\_\_\_\_\_\_次。甲方遇有急需解决的事宜，可随时与乙方联系。

三、法律顾问的工作范围

1.经济和法律咨询，就甲方决策、经营、管理中的重大事项提供法律意见和建议;

2.应甲方要求草拟、审查、修改法律事务文书;

3.指导或代理甲方参与经济、贸易、科技等项目考察、论证、商务谈判、签约;

5.帮助甲方健全合同管理制度，提高决策、经营和管理水平，为甲方培养合同和其他法律人才。

四、顾问费为每年\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

五、本合同有效期\_\_\_\_\_\_\_\_\_年。自双方签订之日起生效。合同期满，甲方需继续聘请法律顾问，经双方协商同意可续订合同。解除合同，须经双方协商同意。

六、本合同一式\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，双方各持\_\_\_\_\_\_\_\_\_份。

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

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

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

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**劳动合同的法律特征篇十**

劳动外包认定为事实劳动关系

出于降低用工成本等原因，一些企业选择从其他单位外包或派遣劳动者。就劳动外包和劳务派遣认定中的法律风险，马律师讲了劳务派遣新政策实施后的第一例将劳动外包认定为劳务派遣进而认定为非法解除事实劳动关系的案例。

，a公司和b公司签订了一份驾驶劳动合同，b公司指派甲为a公司提供具体服务，a公司每月支付服务费3000元并承担税费。一年以后，双方续签驾驶服务合同，期限仍为一年，服务费调整为3300元，其他内容不变。甲在担任公司总经理驾驶员期间，每天日记录，每周形成周记录，记录出发结束时间、公里小时数等相关信息，经由总经理签字，递交公司人力部门核算。甲平时按a公司要求进行出车服务，a公司计算其服务费税费，将款直接打入甲的账户，收到款后甲将8%的税和200元管理费交给b公司，b公司再开具发票给a公司。一年后a公司以服务到期为由要求和甲终止服务合同，甲提出仲裁申请，认为其和a公司之间形成了事实劳动关系，要求a公司支付没有签订劳动合同的双倍工资和违法解除劳动合同赔偿金。

三者之间通过服务合同建立了名为服务外包实为派遣的关系。此外，b公司没有劳务派遣行政许可，没有资格进行劳务派遣，认定为非法劳务派遣，无效。a公司和甲之间基于事实上的佣工关系，认定为事实劳动关系。二审也作出同样认定，维持了一审判决。

区分劳动外包和劳务派遣

对于上述案件，马律师表示，关键点就在于劳动外包和劳务派遣的认定。对于如何认定外包还是派遣，马律师提出了以下五点：

1、劳动过程的管理。用工单位必须对劳动者进行间接管理而非直接管理，对劳动者的任命、安排必须通过外包公司进行，而不能直接对劳动者进行指令；用工单位的规章制度不能直接适用于外包的劳动者，应将要求通过外包公司下达或直接约定在外包合同中。

2、合同的标定。用工单位要明确合同中双方权利义务真正的对象是谁。外包包的是业务不是具体的人，而劳动派遣的对象则是人。如果在合同约定中针对的是人，那么很容易被认定为派遣，而非外包。

3、结算单位。有些外包协议按人数计算报酬，但真正的外包协议应按照业务，以另外的计量单位来计算整个的外包费是多少，而非人数。

4、对外名义。劳务派遣的劳动者在用工单位进行工作时可以以用工单位的名义进行对外称呼，外包劳动者必须以外包公司的名义进行称呼。

5、工作场所、生产资料、工资的报销和发放。

最后，马律师提醒各位hr，区分劳务派遣和业务外包，关键在于合同签署上是签署的事还是人以及对劳动者是直接管理还是间接管理。在进行劳务派遣业务前，必须审核派遣公司是否具备行政许可资格，资格通过后方可进一步合作。

**劳动合同的法律特征篇十一**

委托人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_集团有限公司(下简称“甲方”)

受托人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_律师事务所(下简称“乙方”)

甲方为处理债权转股权(下简称“债转股”)事宜，特委托乙方担任专项法律顾问，并代为办理该项工作中的有关法律事务。为此，双方特议定下列条款共同遵照执行：

一、乙方受甲方委托，指派\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_三位律师组成工作小组，完成甲方委托的法律事务。

二、乙方将向甲方提供如下法律服务：

1.协助\_\_\_\_\_\_资产管理公司和甲方共同拟定债转股方案;

2.拟定债转股协议草案以及正式协议;

3.根据项目进展需要参加各类中介机构协调会;

4.就债转股方案对甲方进行必要的尽职调查;

6.起草债转股协议洽谈及履行过程中所需的各类法律文件;

7.向\_\_\_\_\_\_资产管理公司和甲方提供本项目涉及的其他法律服务。

三、乙方律师应本着实事求是、诚实信用和对甲方负责的精神认真对有关事项进行审核。

四、甲方应全面、真实地向乙方律师提供有关文件资料;乙方律师应对甲方提供的全部材料及事实说明进行法律方面的尽职审查。

五、乙方承诺按照甲方所要求的期限完成本协议所约定的法律事务，并严格保守在提供本协议法律服务过程中所接触或了解到的甲方的商业秘密。

六、双方确认，甲方应向乙方支付的提供本协议法律服务的律师费为人民币\_\_\_\_\_\_万元，分两期支付：

首期律师费人民币\_\_\_\_\_\_万元双方签署本合同后三日内支付;其余律师费人民币\_\_\_\_\_\_万元于新公司领取营业执照后三日内支付。

七、如乙方单方面终止合同，所收律师费应退还给甲方;如甲方单方面终止合同，乙方收取的律师费将不退还。

八、甲方应为乙方办理相关法律业务提供便利，并应承担乙方因办理本协议项下业务所发生的差旅及通讯费用，该费用应由乙方在\_\_\_\_\_\_元人民币以内向甲方实报实销。

九、本合同自双方盖章或双方授权代表签字之日起生效。

十、本合同未尽事宜由双方另行友好书面协商确定。

十一、本合同正本一式两份，甲、乙双方各持一份，具有同等法律效力。

甲方：\_\_\_\_\_\_集团有限公司(盖章)

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

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_律师事务所(盖章)

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

**劳动合同的法律特征篇十二**

(一)从规章制度的制定层面来考察，高等学校学生管理规定有违背法治精神的地方。尽管我国现已出台了《教育法》、《教师法》、《高等教育法》以及《普通高等学校学生管理规定》等系列法律、法规，但却不是很完善，主要体现在可操作性不强和缺乏程序规定，且保留了众多的“人治”色彩。《高等教育法》作为针对高等教育的特别法，却没有对高校必须依法管理学生以及学生和学校的权利、义务、纠纷的解决等内容的规定。而目前我国各高校的成文校纪校规的有关规定的合法性及其立法主体和程序的合法性、科学性都值得商榷。如学校部分规章制度的内容与“上位法”相违背;规章制度陈旧过时，还存在朝令夕改情况;学校的规章制度制定程序不严谨。例如：现行的大学校规，大多数不是以规范性法律文件的形式出台，而通常是以通知、决定、意见等形式出现，它们在制定过程中，为了追求管理效率，节省成本，常常是临事“立法”，有的甚至是“暗箱操作”，因而有很多都没有经过民主参与，没有经过学生的“消化”和“吸收”，缺乏公开性与透明度。

(二)从规章制度的执行层面来考察，高校在行使学生管理权时违反了正当程序原则的要求。正当程序是法治理念中的重要内容，在管理过程中的正当程序是权利保障的基本要求。美国法学家hj-伯尔曼认为：“法律程序中更广泛的公众参与，乃是重新赋予法律以活力的重要途径，除非人们觉得，那是他们的法律，否则，他们不会尊重法律。”然而长期以来受我国法治建设中形成的“重实体、轻程序”观念的影响，高校的行政职权长期疏于程序的制约。高校学生管理，尤其是在学生处分和学籍处理中程序不明确、不规范，缺乏一致的操作标准，不履行告知程序，学生的知情权、申辩权、申诉权得不到保障，使高校学生管理缺乏真正的法制公正性。现在反观田永诉北京科技大学案、刘燕文诉北京大学案，引起法律纠纷固然有实体性原因，但同样存在学校管理程序不规范，管理人员行政不作为，相对方救济渠道不畅等程序性原因。因为必要的行使和正当的程序是决定学校退学处理决定是否生效的必备要件之一，这个问题和缺陷如果不及时加以解决和弥补，一旦发生纠纷，学校就会陷入被动并承担败诉的风险。

(三)从整个社会的思想意识来考察，高校教育管理者依法治校意识普遍淡薄和学生法律意识明显增强的冲撞加速了高校诉讼案件的不断出现。

首先在传统观念上，我国有尊师重教的传统，教师尊严神圣不可侵犯的思想意识普遍存在，学校对学生可以无所不管，常常忽视同学生交流与互动。并且受到“重人治轻法治”传统的深刻影响，许多高校管理者对依法治校认识不足，法制观念淡薄，往往依赖于政策和经验处理活动中出现的各种问题。有些教育管理者仍旧沿用学生与学校是服从与领导的传统观念，遵循“一日为师，终身为父”，采用强制服从的管制办法对学生严加管理，忽视法律约束，侵犯了学生权利，还认为替学生考虑。其次，学生法律意识明显增强。在我国大力推行依法治国、依法治教的今天，民主意识、法制观念已经深入人心，学校与学生的关系已经提升到了一个新的层面。学生们普遍认为教育是一种消费，已经将自己与学校摆在了平等的法律地位上。再加上近年来大学生就业形势的日益严峻，学生因为各种原因没有获得两证就很难就业的外因，学生想通过诉讼重新获得两证的“学生状告母校”的案件就不可避免地发生了。

**劳动合同的法律特征篇十三**

甲方：

乙方：

因甲方工作需要，根据《中华人民共和国律师法》第二十五条第一款，甲方聘请乙方律师担任常年法律顾问，经双方协议，签订本合同。

一、乙方指派xxx律师担任甲方常年法律顾问，为甲方提供本合同约定的法律服务。

二、本合同的有效期自年月日起至年月日止，共年，期满如需续聘，另行协议。

四、乙方指派律师受托为甲方办理下列法律事务：

（一）解答法律咨询，提供法律意见；

（二）指导、协助甲方草拟、审查和修改法律文件或法律事务文书；

（三）提供法律信息；

（四）协助进行涉外或国内重大经济合同、经济项目谈判，调解和非诉谈判；

（六）进行法律风险、经济风险预测，排除法律障碍；

（七）代理诉讼或仲裁重大、复杂的诉讼案件；

（九）协助建立健全各种规章制度；

（十）对甲方工作人员进行法制宣传教育，为甲方培养法律人才。

五、乙方指派人员办理第四条第（七）（八）项事务时，甲方应另行支付代理费，费用数额和支付方式参照北京市蓝鹏律师事务所收费标准由双方另行协商。

六、甲方应为律师提供必要的工作条件，包括：

（二）了解甲方在生产、经营、管理中的.及对外活动中的有关情况；

（三）列席甲方在生产、经营、管理和对外事务的有关会议；

（四）为乙方提供必须的办公、交通及其它工作条件和便利，如需外出，差旅费由甲方承担。

七、乙方所指派人员采用下列第（二）项的方式为甲方提供服务：

（一）定期上门服务；

（二）甲方有事约请；

（三）指派专人坐班；

（四）定期上门服务与甲方有事约请相结合。

八、乙方指派律师因故无法履行职责时，应及时另外指定人员履行本合同。

九、乙方应尽力维护甲方的合法权益，不得从事任何损害甲方合法权益的行为，担任法律顾问的律师必要时可带1-2名助手协助工作。

十、如因乙方的过错行为损害甲方的合法权益，由乙方承担赔偿责任。

十一、甲方应按时按约定数额交纳顾问费，乙方已收费用在任何条件下不予退还；如果甲方拖欠顾问费，乙方有权追收本合同约定的全部费用并追缴拖欠费用的百分之十的违约金。

十二、甲方应预付受聘方的律师及其助手办理法律事务所需的费用。该费用包括但不限于鉴定费、翻译费、查档费、公证费、证据复制（包括复印）费、非法规资料费、邮政费、长途电话费、市内计程车（的士）费、往北京城八区以外地方的交通食宿费等价外费用以及代聘方支付的其他费用。聘方应向法院等国家机关交纳的诉讼费等规费，聘方应及时另行支付。

十二、本合同的各条内容，由双方平等自愿商定；本合同的变更或解除须经双方协商一致，未尽事宜由双方另行协商。

十三、本合同一式二份。甲、乙双方各一份，自双方盖章之日起生效。

甲方：

乙方：xxxx律师事务所

年月日

**劳动合同的法律特征篇十四**

1、刘某在某学校作安保已经三年多，最近他与保安派遣公司签订的劳动合同即将到期，平时就便秘的他突然腹部阵发性绞痛，呕吐、体温升高、呼吸急促，被医院诊断为肠梗堵。手术住院期间，合同到期，派遣公司给他送来了终止劳动合同的通知。

2、齐某是某酒店的已婚青年，二年前与酒店签订了为期二年的劳动合同，合同即将到期前齐某已怀孕三个多月。合同到期酒店以没经批准怀孕不受保护，向她发了终止合同的通知。

《劳动合同法》 第42条、第45条：劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第40条、第41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;……劳动合同期满，有本法第42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。

《劳动合同法实施条例》第17条：劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第22条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满。

《工会法》第18条：基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间;非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。另外，职工协商代表在任期内，劳动合同期满的，企业原则上应当与其续签劳动合同至任期届满。

关于法定自动顺延的规定，见于上述《劳动合同法》及相关法规等规定之中，当法定顺延情形出现时，任何单位都不得违反法律、法规的强制性规定单方终止劳动合同，否则就属于违法终止劳动合同的\'情形。

张某是一水泥厂的工人，三年前从农村经人介绍来某镇该厂后，与厂方签订了为期三年的劳动合同，并在合同中约定，合同期满，厂方需要，自动延续三年。该厂工作环境差，工资待遇低。前不久合同到期，张要求提高工资不果，工作了一段时间后辞职。张辞职后要求厂方对合同到期后的这段工作期间，给予双倍工资。厂方以有合同延续约定予以拒绝。

《劳动合同法》第3条、第44条规定：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。有下列情形之一的，劳动合同终止：(一)劳动合同期满的;……。合同期满，劳动合同终止，继续保持劳动关系，应当续订劳动合同。续订劳动合同，双方应当平等协商。“合同期满，厂方需要，自动延续三年”的条款有损劳动者权益，剥夺劳动者的协商权。

应为无效。以《劳动合同法》第82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。张某要求厂方对合同到期后的这段工作期间给予双倍工资，法律应当支持。

**劳动合同的法律特征篇十五**

甲方：

乙方：

因甲方工作需要，根据《中华人民共和国律师法》第二十五条第一款，甲方聘请乙方律师担任常年法律顾问，经双方协议，签订本合同。

一、乙方指派xxx律师担任甲方常年法律顾问，为甲方提供本合同约定的法律服务。

二、本合同的有效期自20xx年月日起至20xx年月日止，共年，期满如需续聘，另行协议。

三、甲方每年向乙方支付顾问费元（大写人民币）。

四、乙方指派律师受托为甲方办理下列法律事务：

（一）解答法律咨询，提供法律意见；

（二）指导、协助甲方草拟、审查和修改法律文件或法律事务文书；

（三）提供法律信息；

（四）协助进行涉外或国内重大经济合同、经济项目谈判，调解和非诉谈判；

（六）进行法律风险、经济风险预测，排除法律障碍；

（七）代理诉讼或仲裁重大、复杂的诉讼案件；

（九）协助建立健全各种规章制度；

（十）对甲方工作人员进行法制宣传教育，为甲方培养法律人才。

五、乙方指派人员办理第四条第（七）（八）项事务时，甲方应另行支付代理费，费用数额和支付方式参照北京市蓝鹏律师事务所收费标准由双方另行协商。

六、甲方应为律师提供必要的工作条件，包括：

（二）了解甲方在生产、经营、管理中的及对外活动中的有关情况；

（三）列席甲方在生产、经营、管理和对外事务的有关会议；

（四）为乙方提供必须的办公、交通及其它工作条件和便利，如需外出，差旅费由甲方承担。

七、乙方所指派人员采用下列第（二）项的方式为甲方提供服务：

（一）定期上门服务；

（二）甲方有事约请；

（三）指派专人坐班；

（四）定期上门服务与甲方有事约请相结合。

八、乙方指派律师因故无法履行职责时，应及时另外指定人员履行本合同。

九、乙方应尽力维护甲方的合法权益，不得从事任何损害甲方合法权益的行为，担任法律顾问的律师必要时可带1-2名助手协助工作。

十、如因乙方的过错行为损害甲方的合法权益，由乙方承担赔偿责任。

十一、甲方应按时按约定数额交纳顾问费，乙方已收费用在任何条件下不予退还；如果甲方拖欠顾问费，乙方有权追收本合同约定的全部费用并追缴拖欠费用的百分之十的违约金。

十二、甲方应预付受聘方的律师及其助手办理法律事务所需的费用。该费用包括但不限于鉴定费、翻译费、查档费、公证费、证据复制（包括复印）费、非法规资料费、邮政费、长途电话费、市内计程车（的士）费、往北京城八区以外地方的交通食宿费等价外费用以及代聘方支付的其他费用。

十二、本合同的各条内容，由双方平等自愿商定；本合同的变更或解除须经双方协商一致，未尽事宜由双方另行协商。

十三、本合同一式二份。甲、乙双方各一份，自双方盖章之日起生效。

甲方：

签订日期：

乙方：

签订日期：

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn