# 劳动合同规定的10大法律误区

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-07-17

*第一篇：劳动合同规定的10大法律误区劳动合同规定的10大法律误区企业与员工之间的劳动纠纷越来越多，导致纠纷发生的重要原因在于企业对于现行的劳动人事管理法律制度存在劳动合同规定认识上的误区，从而踏入法律“雷区”。文中将企业在人事管理上劳动合...*

**第一篇：劳动合同规定的10大法律误区**

劳动合同规定的10大法律误区

企业与员工之间的劳动纠纷越来越多，导致纠纷发生的重要原因在于企业对于现行的劳动人事管理法律制度存在劳动合同规定认识上的误区，从而踏入法律“雷区”。文中将企业在人事管理上劳动合同规定中常见的十大法律误区进行总结分析，助企业防范用工法律风险。

最近几年，企业与员工之间的劳动纠纷越来越多，导致纠纷发生的一个重要原因在于企业对于现行的劳动人事管理法律制度存在劳动合同规定认识上的误区，从而踏入法律“雷区”。有鉴于此，笔者将企业在人事管理上劳动合同规定中常见的十大法律误区进行总结并分析，以帮助企业防范用工法律风险。

一、试用期内，企业可以随时与员工解除劳动合同

试用期是试用员工的期限，只要企业觉得不满意，企业就可以解除与员工的劳动合同，这是目前很多企业的想法，但这有可能会导致企业违法解除劳动合同。我国《劳动合同法》第39条规定：“劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。”根据该条规定，在试用期内如果企业要与员工解除劳动合同，必须要提供员工不符合录用条件的证据，否则即构成违法解除，员工有权要求继续履行合同或者要求支付赔偿金。

二、不与员工签订劳动合同

一些企业不重视劳动合同规定的签订，用工以后，长时间不与员工签订书面的劳动合同，这对企业有来说，有可能会导致严重的法律后果。根据我国《劳动合同法》第14条及第82条的规定：(1)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;(2)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。因此，企业应当自用工之日起一个月之内与员工签订书面的劳动合同。

三、试用期约定过长的劳动合同规定

实践中，不论劳动合同期限是多长，许多企业都喜欢约定三个月或者六个月的试用期。根据我国《劳动合同法》第19条的规定，试用期的最长期限分为以下几种情况：(1)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;(2)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;(3)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。另外，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。所以，试用期要根据劳动合同的期限进行约定，对于期限较短的劳动合同不能约定较长的试用期，否则要向员工支付赔偿金。

四、无固定期限劳动合同规定是“铁饭碗”

很多企业认为，无固定期限的劳动合同就是“铁饭碗”，无固定期限劳动合同是不能解除的，这其实是对无固定期限劳动合同的误解。无固定期限劳动合同是相对于固定期限劳动合同而言，二者的区别主要在于：固定期限的劳动是有终止时间的，而无固定期限的劳动合同是没有终止时间的，除此之外，二者无本质区别，凡是法律对符合固定期限劳动合同解除条件的规定对于无固定期限劳动合同同样适用。例如，根据《劳动合同法》第40条规定：“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍然不能胜任工作的，企业可以与劳动者解除劳动合同。”该条对于无固定期限劳动合同同样适用。

五、扣押劳动者的身份证或者要求提供押金作担保

一些企业，特别是一些外来务工人员比较多的企业，有时会扣押员工的身份证或者要求员工交纳一定的财物作抵押，这种做法是违法的。根据《劳动合同法》第9条的规定：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。如果用人单位违反上述规定，除了要退还员工身份证和财物外，还要赔偿员工的损失。但是在司法实践中，如果劳动者占有企业价值较高的财物，企业为防止财物灭失或被轻易毁坏，与劳动者约定设置了相应的合理担保，也是允许的。

六、劳动合同规定终止不需要支付经济补偿金

许多企业认为，企业与员工解除劳动合同需要向员工支付经济补偿金，但是合同到期终止则不需要向员工支付经济补偿金，这种认识在2024年1月1《劳动合同法》生效之前是正确的。根据《劳动合同法》第46条的规定，固定期限的劳动合同到期，公司是否需要向员工支付经济补偿金不能一概而论，当符合以下两种情况时，公司需要向员工支付经济补偿：(1)如果公司不与员工续签劳动合同;(2)公司虽然愿意与公司续签劳动合同，但是提供的劳动条件低于之前劳动合同，而劳动者不同意续签劳动合同的。除以上两种情况外，劳动合同到期终止，企业不需要向员工支付经济补偿金。

七、违法约定违约金

一些企业往往在劳动合同或者规章制度中设置了很多违约金的条款，员工如若违反这些规定，则需要支付违约金，但是这些违约金条款有相当一部份是无效的。根据《劳动合同法》的规定，只有在以下两种情况下，企业才可以与员工约定违约金：(1)企业出资为员工进行专项培训，并约定了服务期，而员工在服务期未满时便提出辞职的;(2)企业与员工签订《竞业限制协议》，而员工违反竞业限制义务的。

八、劳动合同规定员工在本单位工作不满一年不享受带薪年休假

很多企业认为，员工只有在本单位工作满一年，才可以在本单位享受带薪年休假，这种观点是对职工带薪年休假的误读。《职工带薪年休假条例》第2条规定：单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。该条规定的“连续工作一年”，包括在不同单位连续工作满一年，而不仅指必须在一个单位连续工作满一年。《企业职工带薪年休假实施办法》第5条规定：职工新进用人单位且符合带薪年休假条件的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。也就是说，只要员工连续工作满一年，他就应当享有带薪年休假的权利，如果他在一年内在两个或以上工作单位工作，则在每个单位休假天数要根据他在该单位工作的天数进行折算。

九、公司规章制度不向员工公示

一些企业不向员工公示公司的规章制度，或者曾向员工公示过，但是没有保留相关证据，一旦发生劳动争议，则企业往往会陷入不利境地。根据《劳动合同法》第4条规定：企业对于涉及员工切身利益的规章制度和重大事项决定应当与员工进行协商并公示，否则该规章制度不对员工发生法律效力。所以，公司在制订公司规章制度时，应当按民主程序与员工进行协商，并将制订好的规章制度进行公示。公示的方法多种多样，可以在公司网站、宣传栏以及让员工签收规章制度等方式。

十、公司规章制度缺乏可操作性

目前很多企业不重视公司规章制度的建设，或者虽有规章制度，但是不完善，缺乏可操作性，难以进行有效的人事管理。企业制定规章制度是企业用工自主权的体现，《劳动合同法》对于企业规章的制定留下了广阔的发挥空间。例如《劳动合同法》第39条规定：员工严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。所以如果企业要适用该条规定，与员工解除劳动合同，就必须对于什么是“严重违反用人单位规章制度”做出界定。所以，企业应当建立和完善规章制度，对于《劳动合同法》规定的比例原则的地方都应当进行研究，使其具有可操作性。

**第二篇：劳动合同规定的10大法律误区**

劳动合同规定的10大法律误区

企业与员工之间的劳动纠纷越来越多，导致纠纷发生的重要原因在于企业对于现行的劳动人事管理法律制度存在劳动合同规定认识上的误区，从而踏入法律“雷区”。文中将企业在人事管理上劳动合同规定中常见的十大法律误区进行总结分析，助企业防范用工法律风险。

最近几年，企业与员工之间的劳动纠纷越来越多，导致纠纷发生的一个重要原因在于企业对于现行的劳动人事管理法律制度存在劳动合同规定认识上的误区，从而踏入法律“雷区”。有鉴于此，笔者将企业在人事管理上劳动合同规定中常见的十大法律误区进行总结并分析，以帮助企业防范用工法律风险。

一、试用期内，企业可以随时与员工解除劳动合同

试用期是试用员工的期限，只要企业觉得不满意，企业就可以解除与员工的劳动合同，这是目前很多企业的想法，但这有可能会导致企业违法解除劳动合同。我国《劳动合同法》第39条规定：“劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。”根据该条规定，在试用期内如果企业要与员工解除劳动合同，必须要提供员工不符合录用条件的证据，否则即构成违法解除，员工有权要求继续履行合同或者要求支付赔偿金。

二、不与员工签订劳动合同

一些企业不重视劳动合同规定的签订，用工以后，长时间不与员

工签订书面的劳动合同，这对企业有来说，有可能会导致严重的法律后果。根据我国《劳动合同法》第14条及第82条的规定：(1)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;(2)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。因此，企业应当自用工之日起一个月之内与员工签订书面的劳动合同。

三、试用期约定过长的劳动合同规定

实践中，不论劳动合同期限是多长，许多企业都喜欢约定三个月或者六个月的试用期。根据我国《劳动合同法》第19条的规定，试用期的最长期限分为以下几种情况：(1)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;(2)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;(3)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。另外，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。所以，试用期要根据劳动合同的期限进行约定，对于期限较短的劳动合同不能约定较长的试用期，否则要向员工支付赔偿金。

四、无固定期限劳动合同规定是“铁饭碗”

很多企业认为，无固定期限的劳动合同就是“铁饭碗”，无固定期限劳动合同是不能解除的，这其实是对无固定期限劳动合同的误解。无固定期限劳动合同是相对于固定期限劳动合同而言，二者的区别主要在于：固定期限的劳动是有终止时间的，而无固定期限的劳动

合同是没有终止时间的，除此之外，二者无本质区别，凡是法律对符合固定期限劳动合同解除条件的规定对于无固定期限劳动合同同样适用。例如，根据《劳动合同法》第40条规定：“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍然不能胜任工作的，企业可以与劳动者解除劳动合同。”该条对于无固定期限劳动合同同样适用。

五、扣押劳动者的身份证或者要求提供押金作担保

一些企业，特别是一些外来务工人员比较多的企业，有时会扣押员工的身份证或者要求员工交纳一定的财物作抵押，这种做法是违法的。根据《劳动合同法》第9条的规定：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。如果用人单位违反上述规定，除了要退还员工身份证和财物外，还要赔偿员工的损失。但是在司法实践中，如果劳动者占有企业价值较高的财物，企业为防止财物灭失或被轻易毁坏，与劳动者约定设置了相应的合理担保，也是允许的。

六、劳动合同规定终止不需要支付经济补偿金

许多企业认为，企业与员工解除劳动合同需要向员工支付经济补偿金，但是合同到期终止则不需要向员工支付经济补偿金，这种认识在2024年1月1《劳动合同法》生效之前是正确的。根据《劳动合同法》第46条的规定，固定期限的劳动合同到期，公司是否需要向员工支付经济补偿金不能一概而论，当符合以下两种情况时，公司需要向员工支付经济补偿：(1)如果公司不与员工续签劳动合同;(2)公司虽然愿意与公司续签劳动合同，但是提供的劳动条件低于之前劳动

合同，而劳动者不同意续签劳动合同的。除以上两种情况外，劳动合同到期终止，企业不需要向员工支付经济补偿金。

七、违法约定违约金

一些企业往往在劳动合同或者规章制度中设置了很多违约金的条款，员工如若违反这些规定，则需要支付违约金，但是这些违约金条款有相当一部份是无效的。根据《劳动合同法》的规定，只有在以下两种情况下，企业才可以与员工约定违约金：(1)企业出资为员工进行专项培训，并约定了服务期，而员工在服务期未满时便提出辞职的;(2)企业与员工签订《竞业限制协议》，而员工违反竞业限制义务的。

八、劳动合同规定员工在本单位工作不满一年不享受带薪年休假很多企业认为，员工只有在本单位工作满一年，才可以在本单位享受带薪年休假，这种观点是对职工带薪年休假的误读。《职工带薪年休假条例》第2条规定：单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。该条规定的“连续工作一年”，包括在不同单位连续工作满一年，而不仅指必须在一个单位连续工作满一年。《企业职工带薪年休假实施办法》第5条规定：职工新进用人单位且符合带薪年休假条件的，当年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。也就是说，只要员工连续工作满一年，他就应当享有带薪年休假的权利，如果他在一年内在两个或以上工作单位工作，则在每个单位休假天数要根据他在该单位工作的天数进行折算。

九、公司规章制度不向员工公示

一些企业不向员工公示公司的规章制度，或者曾向员工公示过，但是没有保留相关证据，一旦发生劳动争议，则企业往往会陷入不利境地。根据《劳动合同法》第4条规定：企业对于涉及员工切身利益的规章制度和重大事项决定应当与员工进行协商并公示，否则该规章制度不对员工发生法律效力。所以，公司在制订公司规章制度时，应当按民主程序与员工进行协商，并将制订好的规章制度进行公示。公示的方法多种多样，可以在公司网站、宣传栏以及让员工签收规章制度等方式。

十、公司规章制度缺乏可操作性

目前很多企业不重视公司规章制度的建设，或者虽有规章制度，但是不完善，缺乏可操作性，难以进行有效的人事管理。企业制定规章制度是企业用工自主权的体现，《劳动合同法》对于企业规章的制定留下了广阔的发挥空间。例如《劳动合同法》第39条规定：员工严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。所以如果企业要适用该条规定，与员工解除劳动合同，就必须对于什么是“严重违反用人单位规章制度”做出界定。所以，企业应当建立和完善规章制度，对于《劳动合同法》规定的比例原则的地方都应当进行研究，使其具有可操作性。

**第三篇：天津劳动合同规定**

关于贯彻《天津市实施劳动合同制度规定》的实施办法

第一条为了保护劳动者与用人单位合法权益，建立稳定和谐的劳动关系，完善劳动合同制度，根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)和《天津市实施劳动合同制度规定》(以下简称《规定》)及国家有关规定，制定本办法。

第二条实行劳动合同制度范围：

(一)在本市行政区域内的各类企业及个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者；

(二)国家机关、事业组织及社会团体中的工勤人员、以及其他需要签订劳动合同的人员；

(三)实行企业化管理的事业单位的全部人员。

第三条根据国务院、中央军委规定，一九九三年以后符合安排工作条件的退伍义务兵，随用人单位改革实行劳动合同制，与用人单位签订无固定期限合同。如退伍义务兵自愿签订有期限合同，则应当允许。

第四条劳动合同中约定试用期要与劳动合同期限长短及不同工种对职工素质的要求相适应。合同期限为一年的试用期一般为一个月。

试用期适用于初次就业或再次就业时改变劳动岗位或工种的劳动者。

第五条商业秘密包括经用人单位采取保密措施的生产技巧、化学配方、工艺流程、技术秘诀、设计图纸、管理方法、产销策略、客户名单、货源情报等，及用人单位规定的其他保密事项。

第六条劳动者患病或非因工负伤医疗期规定：

(一)医疗期是指劳动者因患病或非因工负伤，停止工作治病休息，不得解除劳动合同的时限。

(二)劳动者因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

1．实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月，五年以上的为六个月。

2．实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

(三)对用人单位有一定贡献、对社会有特殊贡献的劳动者；符合《规定》第九条(二)的劳动者；患有难以治疗疾病的劳动者，医疗期可适当延长。具体实施办法由用人单位制定，并 1

经职工代表大会讨论通过后执行。

(四)医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

(五)劳动者非因工致残和经医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在医疗期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，应当由区(县)以上劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，终止劳动关系，按津政发[1994]92号文件规定，办理退休、退职手续，或只发给一次性养老金；被鉴定为五至十级的，医疗期内不得解除劳动合同。

(六)劳动者非因工致残和经医疗机构认定患有难以治疗的疾病，医疗期满，应当由区(县)以上劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，按津政发[1994]92号文件规定办理退休、退职手续，或发给一次性养老金。

(七)医疗期满尚未痊愈者，被解除劳动合同的经济补偿问题，按本办法第八条(五)规定执行。

(八)劳动者在医疗期内待遇，按照国家和本市有关规定执行。

第七条用人单位经济性裁减人员规定：

(一)用人单位濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经营发生严重困难，达到市政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，可以裁员。

(二)企业是否达到严重困难企业标准，由区(县)劳动行政部门和有关部门共同确认。

严重困难企业标准，另行规定。

(三)用人单位有条件的，应为被裁减的人员提供培训或就业帮助。

(四)用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：

1．提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；

2．提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员名单，裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法；

3．将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；

4．向所在区(县)劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见；

5．由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照本办法规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，出具裁减人员说明书。

(五)有符合《规定》第二十三条规定情形之一的劳动者，用人单位不得裁减；

(六)被裁减而失业的人员，参加失业保险的，持用人单位出具的《裁减人员说明书》到本人户籍所在地的失业保险机构登记，申领失业救济金；

(七)用人单位从裁减人员之日起，六个月内需要新招人员的，应当优先从本单位裁减的人员中录用，并向当地劳动行政部门报告录用人员的数量、时间、条件以及优先录用人员的情况；

(八)工会或职工对裁员提出的合理意见，用人单位应认真听取。用人单位违反法律、法规规定和集体合同约定裁减人员的，工会有权要求重新处理；

(九)因裁减人员发生的劳动争议，当事人双方应按照劳动争议处理的有关规定执行；

(十)劳动行政部门对用人单位违反法律、法规和有关规定裁减人员的，应依法制止和纠正。

第八条用人单位违反和解除劳动合同，对劳动者给予经济补偿，按以下办法执行：

(一)对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。

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

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

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

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

(六)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

(七)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本

单位工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

(八)用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。

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

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

用人单位依据本条(五)、(七)、(八)解除劳动合同时，劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

(十一)经济补偿金在企业成本中列支，不得占有企业按规定比例应提取的福利费用。

第九条用人单位解除劳动合同，应当征求本单位工会意见。如工会提出异议，用人单位应复议后再做出决定。

第十条劳动合同终止、解除后，用人单位应在10日内将劳动者的档案等材料，交劳动者本人户籍所在区(县)劳动行政部门。区(县)劳动行政部门应规定有关妥善保管移送来的劳动者档案的办法，统一掌握劳动力资源状况，便于劳动者重新求职就业。

第十一条集体协商及签订集体合同，另行下发规定。

第十二条用人单位违反《规定》，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

(一)用人单位故意拖延不订立劳动合同，或经当事人双方协商同意续延劳动合同，未在规定期限内办理续延手续，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。影响到劳动者工资收入的，应当支付劳动者收入1——5倍的赔偿金。

(二)用人单位违反《规定》第三章所规定条件解除劳动合同，对劳动者造成损害，影响劳动者生活待遇和医疗待遇的，除补足两项待遇外，应当支付劳动者赔偿金，数额为补足部分的1——5倍。

(三)赔偿的具体标准应在劳动合同中协商确定。

第十三条由于用人单位的原因订立的劳动合同被确认无效，给劳动者造成经济损失的，应根据损失情况，用人单位支付劳动者1000~3000元的赔偿金。

第十四条劳动者违反《规定》，应当依法承担赔偿责任。

(一)劳动者违反《规定》解除劳动合同，对用人单位造成经济损失的，应当赔偿下列费用：

1．培训费；

2．职业技能鉴定费；

3．因未履行完劳动合同造成的损失费。

(二)劳动者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应支付经济损失赔偿金，赔偿金的标准根据实际损失程度，按一定比例事先在劳动合同中予以约定。泄露技术秘密的，还应赔偿用于该技术研究的0.1%——5%的研制费。

第十五条用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，应当向原用人单位赔偿下列损失：

1．培训费用；

2．职业技能鉴定费用；

3．影响生产正常运行造成直接经济损失；

4．其他损失。

劳动者和用人单位应一起承担连带赔偿责任。

第十六条用人单位实施劳动合同制度的方案及《实施细则》报上级主管部门。各区、县、局劳动部门将本地区、本系统整体实施方案向市劳动行政部门备案。实施方案的主要内容包括：企业状况分析、实施劳动合同制度的工作步骤、进度安排，完成时限及保障措施等。

第十七条已经实行全员劳动合同制的企业，全员劳动合同的内容与《劳动法》及《规定》相一致的，不需要重新签订合同；有不一致的，需变更相关内容，变更条款过多应当重新签订合同。实行合同化管理的企业，要按照《劳动法》及《规定》与职工签订劳动合同。

第十八条全面实行劳动合同制度后，原合同制职工工资保险福利待遇执行用人单位的统一规定。

第十九条因履行劳动合同发生的争议，按照《天津市实施〈中华人民共和国企业劳动争议处理条例〉办法》规定执行。

第二十条本办法自下发之日起实行。以前市劳动局下发的有关规定与本办法不符的，均按本办法实行。国家有新规定的从其规定。

**第四篇：天津市劳动合同规定**

天津市劳动合同规定

关于修改《天津市实施劳动合同制度规定》的决定

《关于修改〈天津市实施劳动合同制度规定〉的决定》已于2024年1月4日经市人民政府第47次常务会议通过，现予公布施行。

天津市实施劳动合同制度规定

（1995年1月25日市人民政府发布 根据2024年1月18日市人民政府《关于修改〈天津市实施劳动合同制度规定〉的决定》修订

第一章总则

第一条 为了保护劳动者和用人单位的合法权益，维护和发展用人单位与劳动者之间稳定和谐的劳动关系，规范和完善劳动力市场运行秩序，促进我市经济发展，根据《中华人民共和国劳动法》及国家有关规定，结合本市实际情况，制定本规定。

第二条 本规定适用于本市行政区域内的各类企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者。

国家机关、事业单位、社会团体与之建立劳动合同关系的劳动者，适用本规定。

第三条 用人单位和与之建立劳动关系的劳动者应当订立劳动合同。

第四条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协调一致的原则，不得违反法律、法规和本规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的各项义务。

第五条 市、区（县）劳动行政部门主管本行政区域内的劳动合同管理工作，对实行劳动合同制度工作进行指导、服务和监督检查。

中国薪酬网

海量人力资源资料下载

网站：www.feisuxs

第二章劳动合同的订立和履行

第六条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

（一）劳动合同期限；

（二）工作内容；

（三）劳动报酬；

（四）工作时间和休息休假；

（五）社会保险与福利；

（六）劳动保护和劳动条件；

（七）劳动纪律；

（八）劳动合同终止、解除的条件；

（九）违反劳动合同的责任。

当事人可以协商约定其他内容。

劳动合同一式两份，当事人双方各持一份。

第七条 用人单位与其新招收的劳动者，应当于录用之日起10日内订立劳动合同。

第八条 劳动合同的期限，由用人单位与劳动者根据有利于发展生产和兼顾当事人双方利益的原则协商确定。

第九条 符合下列情形之一，当事人双方同意签订或者续延劳动合同，劳动者提出订立无固定期限的劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者与本单位建立劳动合同关系连续工作满十年以上的；

（二）签订劳动合同或者劳动合同因期限届满而终止时，劳动者男性四十五周岁以上，女性四十周岁以上，且连续工龄满十五年以上的；

中国薪酬网

海量人力资源资料下载

网站：www.feisuxs

（三）法律、法规有特殊规定的。

第十条 劳动合同中可以约定试用期，试用期最长不得超过6个月。

第十一条 劳动合同可以约定开始工作日期；如未约定，则以签订合同的日期为开展工作日期。有固定期限的劳动合同应当规定合同终止日期。

第十二条 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定有关保守用人单位商业秘密的期限、范围等事项。

本规定所称商业秘密是指不为公众所知悉，能为用人单位带来经济利益，具有实用性并经用人单位采取保密措施的技术信息和经营信息。

第十三条 劳动者在劳动合同期限内的医疗期待遇按国家和本市有关规定执行。

第十四条 劳动合同不得由他人代表劳动者与用人单位签订。

用人单位应当由法定代表人代表本单位与劳动者签订劳动合同。法定代表人也可委托他人与劳动者签订劳动合同，但受委托人必须有委托人的授权委托书。劳动合同中应当加盖被委托人的印章。

用人单位的厂长（经理）及相关职务者，应当与聘用部门签订劳动合同。实行公司制的用人单位的经理和有关经营管理人员，应当根据《中华人民共和国公司法》有关规定与董事会签订劳动合同。

第十五条 用人单位可以自劳动合同订立之日起30日内到劳动合同鉴证机构办理劳动合同鉴证。

第十六条 劳动合同应当用中文书写，也可以同时用外文书写，双方当事人另有约定的，从其约定。同时用中、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。

中国薪酬网

海量人力资源资料下载

网站：www.feisuxs

第十七条 下列劳动合同无效：

（一）违反法律、法规和本规定的劳动合同；

（二）采用欺诈、威胁等手段订立的劳动合同；

（三）违反集体合同规定的劳动合同；

（四）显失公平的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立之时起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第三章劳动合同的变更、解除、终止与续延

第十八条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第十九条 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）严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的；

（三）严重失职、营私舞弊和泄露用人单位商业秘密，给用人单位利益造成重大损害的；

（四）被劳动教养的；

（五）被依法追究刑事责任的。

第二十条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：

（一）劳动者患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后，经所在区（县）劳动鉴定委员会鉴定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；

中国薪酬网

海量人力资源资料下载

网站：www.feisuxs

（二）劳动者不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量，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，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十一条 用人单位濒临破产进入法定整顿期间或者经有关部门确认生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应提前30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，经向所在区（县）劳动行政部门报告后，可以与被裁减人员解除劳动合同。

用人单位按照本条规定裁减人员，在六个月内又录用人员的，在同等条件下应当优先录用被裁减的人员。

第二十二条 用人单位依据本规定第十八条、第二十条、第二十一条的规定解除劳动合同的，应当依照国家和本市有关规定经予经济补偿。

第二十三条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本规定第二十条、第二十一条的规定解除劳动合同：

（一）患职业病或者因工负伤，经所在区县劳动鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（三）女职工在符合国家和本市有关计划生育规定的孕期、产期、哺乳期内的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

第二十四条 用人单位解除劳动合同，应当征求本单位工会意见。

第二十五条 劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位。

中国薪酬网

海量人力资源资料下载

网站：www.feisuxs

第二十六条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

（一）在试用期内；

（二）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；

（三）用人单位违反国家和本市有关规定，劳动安全卫生条件恶劣、危害劳动者身体健康；

（四）用人单位未按照合同规定支付劳动报酬。

第二十七条 符合下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满，当事人双方不再续订；

（二）用人单位被依法宣告破产、解散、撤销；

（三）劳动者死亡；

（四）有不可抗力出现；

（五）当事人双方约定的终止劳动合同的条件出现。

第二十八条 劳动合同期满，经当事人双方协商同意延续劳动合同的，应当在合同期满前15日内办理续延手续。

第二十九条 劳动合同终止、解除后，用人单位应将劳动者的档案等材料，交劳动者本人户籍所在区、县劳动行政部门。

第四章集体合同

第三十条 集体合同是集体协商双方代表根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，在平等协商一致基础上签订的书面协议。集体合同草案应提交职工代表大会或全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与用人单位签订；没有建立工会的用人单位由职工民主推中国薪酬网

海量人力资源资料下载

网站：www.feisuxs

举的代表与用人单位签订。

第三十一条 集体合同应当包括以下内容：

（一）劳动报酬；

（二）工作时间；

（三）休息休假；

（四）保险福利；

（五）劳动安全与卫生；

（六）合同期限；

（七）变更、解除、终止集体合同的协商程序；

（八）双方履行集体合同的权利和义务；

（九）履行集体合同发行争议时协商处理的约定；

（十）违反集体合同的责任；

（十一）双方认为应当协商约定的其他内容。

第三十二条 集体合同期限为1至3年。

第三十三条 用人单位应当自集体合同签订之日起7日内，将集体合同一式3份及说明报送劳动行政部门。市、属、中央及部队驻津用人单位，以及座落在市内六区的投资额在500万美元以上的外商投资企业的集体合同报送市劳动行政部门；在天津经济技术开发区、天津港保税区注册登记处用人单位的集体合同分别报送两区劳动行政部门；其他用人单位的集体合同报送所在区、县劳动行政部门。劳动行政部门如发现报送的集体合同有违反国家法律、法规的内容，有权责令当事人予以修改。劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。

中国薪酬网

海量人力资源资料下载

网站：www.feisuxs

第三十四条 签订集体合同的任何一方可随时就集体合同的执行情况提出集体协商或者商谈的要求，另一方应当积极配合。经双方协商一致合同可以变更或者解除，但用人单位应自集体合同变更或者解除之日起7日内，按本规定第三十三条规定向劳动行政部门备案；双方不能协商一致的，任何一方皆可以书面形式向备案的劳动行政部门提出协调处理申请。劳动行政部门根据实际情况组织有关方面进行协商处理，达成协议的双方应当执行。

第三十五条 集体协商代表每方为3至10名，双方人数对等，并各确定一名首席代表。工会一方首席代表不是工会主席的，应由工会主席书面委托。用人单位代表由其法定代表人担任或指派。

第三十六条 在集体合同履行期间，以方代表发生变更，不影响集体合同的履行。

第三十七条 依法签订的集体合同对签字双方及所代表的人员都具有约束力。劳动者与用人单位订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同的约定。

第五章法律责任

第三十八条 用人单位未按照本规定第七条、第二十八条订立或续订劳动合同的，由劳动行政部门责令改正，并可按照每人每月50元的标准处以罚款。违反本规定，对劳动者造成损害的，还应当承担赔偿责任。

第三十九条 由于用人单位的原因订立的劳动合同被确认无效，给劳动者造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

第四十条 劳动者按本规定第二十六条第（二）项、第（三）项、第（四）项解除劳动合同的由劳动行政部门责令用人单位根据劳动者在本单位工作的年限，每满一年向中国薪酬网

海量人力资源资料下载

网站：www.feisuxs

劳动者支付相当于一个月工资（按劳动者被解除劳动合同前二十个月的月平均工资计算）的赔偿金。

第四十一条 劳动者违反本规定解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，使用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

第四十二条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依照《民法通则》等有关规定和劳动者一起承担连带赔偿责任。

第六章附则

第四十三条 与本规定有关的实施办法和劳动合同范本由市劳动行政部门制定和提供。

第四十四条 用人单位应当根据本规定和本单位实际情况确定实施劳动合同制度的方案，提交工会或者职工代表大会讨论通过后，报劳动行政部门备案。

市属、中央及部队驻津用人单位实施劳动合同制度的方案，向市劳动行政部门备案；在天津经济技术开发区、天津港保税区注册登记的用人单位实施劳动合同制度的方案，分别向两区劳动行政部门备案；其他用人单位向所在区、县劳动行政部门备案。

第四十五条 本规定自公布之日起施行。1986年12月11日市人民政府发布的《天津市贯彻〈国营企业实行劳动合同制暂行规定〉的实施细则》同时废止。

中国薪酬网

海量人力资源资料下载

网站：www.feisuxs

**第五篇：上海市劳动合同规定**

上海市劳动合同规定

（1995年11月23日上海市人民政府第18号令发布）

第一章 总则

第一条（目的依据）

为了保护劳动者和用人单位的合法权益，依法确立劳动关系，促进劳动关系和谐稳定地发展，根据《中华人民共和国劳动法》和其他有关规定，结合本市实际情况，制定本规定。

第二条（适用范围）

本规定适用于本市范围内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之建立劳动关系的劳动者。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

第三条（定义）

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

第四条（订立和变更合同的原则）

订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商－致的原则，不得违反法律、法规、规章的规定。

第二章 劳动合同的订立、变更和履行

第五条（合同的订立）

建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同应当以书面形式汀立，当事人双方各执1份。

第六条（合同的提前送交）

用人单位应当在正式订立劳动合同7日前，将合同文本交劳动者但劳动者表示愿意当即订立劳动合同的，可不受此限。

第七条（合同的内容）

劳动合同应当具备以下条款：

（一）劳动合同期限；

（二）工作内容；

（三）劳动保护和劳动条件；

（四）劳动报酬和保险福利待遇；

（五）劳动纪律；

（六）劳动合同终止的条件；

（六）违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第八条（合同中的试用期约定）

劳动合同可以约定试用期。

劳动合同期限不满6个月的，不设试用期；劳动合同期限超过6个月不满1年的，试用期最长不得

超过1个月；劳动合同限满1年不满3年的，试用期最长不得超过3个月；劳动合同期限满3年的，试用期最长不得超过6个月。

第九条（合同中的特殊约定）

劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关缉项。用人单位因可能对劳动者出资培训或者分配住房等原因，可以在劳动合同或者有关协议中约定双方的权利和义务。

第十条（合同的约束力）

劳动合同依法订立，即具有法律约束力，当事人双方必须履行规定的义务。

第十一条（合同的变更）

劳动合同生效后，在有效期内，当事人任何一方要求变更合同内容的，需将变更要求书面送交另一方，另一方应在15日内作出书面答复。双方协商达成一致意见的，可以变更劳动合同；双方未达成一致意见的，原劳动合同继续有效。

第十二条（无效的合同）

下列劳动合同无效：

（一）违反法律、法规、规章的劳动合同；

（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。第十三条（医疗期）

劳动者在履行劳动合同期间，因患病或者非因工负伤，需要停工医疗的，用人单位应根据下列规定给予医疗期：

（一）累计工作年限未满10年的，在本单位工作年限未满5年，医疗期为3个月；在本单位工作年限满5年，医疗期为6个月。

（二）累计工作年限满10年未满20年的，在本单位工作年限未满5年，医疗期为6个月；在本单位工作年限满5年未满10年，医疗期为9个月；在本单位工作年限满10年未满15年，医疗期为12个月；在本单位工作年限满15年未满20年，医疗期为18个月。

（三）累计工作年限满20年的，在本单位工作年限末满5年，医疗期为12个月；在本单位工作年限满5年未满10年，医疗期为18个月，在本单位工作年限满10年未满15年，医疗期为24个月；在本单位工作年限满15年，不限定医疗期。用人单位对从事井下、高温、有毒有害、高空、特别繁重体力劳动等工作且满一定年限或者生产经营中表现卓著的劳动者，也可不限定医疗期。劳动者患有严重疾病或者非因工负伤程度严重，医疗期满仍不能恢复工作，需要继续停工医疗的，应当经劳动鉴定委员会鉴定。

第十四条（医疗期的计算）

医疗期为3个月的，按6个月内累计病休时间计算；医疗期为6个月的，按12个月内累计病休时间计算；医疗期为9个月的，按15个月内累计病休时间计算；医疗期为12个月的，按18个月内累计病休时间计算；医疗期为18个月的，按24个月内累计病休时间计算；医疗期为24个月的，按30个月内累计病休时间计算。

第三章 劳动合同的终止、续订和解除

第＋五条（合同的终止）

劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

第＋六条（合同的续订）

劳动合同期限届满的，经双方当事人协商一致，可以续订劳动合同。

第＋七条（合同的协商解除）

经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第十八条（合同的过失性解除）

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；

（＝）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

（四）被依法追究刑事责任或者劳动教养的。

第＋九条（合同的非过失性解除）

有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：（－）劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的适当工作的；

（＝）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。

第二十条（经济性裁员）

用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员，解除劳动合同。用人单位依据前款规定裁减人员，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十一条（不得解除合同的情形）

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本规定第十九条、第二十条的规定解除劳动合同：

（一）患职业病或者因工负伤并经劳动鉴定委员会鉴定丧失或者部分丧失劳动能力的；

（二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（三）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

（四）在本单位工作满10年、距法定退休年龄3年以内的；

（五）法律、法规、规章规定的其他情形。

第二十二条（劳动者的提前退休、退职）

劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会参照《职工工伤与职业病致残程度鉴定标准》鉴定为－至四级的，可以办理提前退休、退职手续，享受退休、退职待遇，原劳动合同即行终止。第二十三条（合同期的顺延）

劳动合同期满，劳动者有本规定第二十一条情形之一，同时不属于本规定第十八条

（二）、（三）、（四）项情形的，经劳动者本人要求，用人单位应顺延其劳动合同期，直至上述情形消失。

第二十四条（劳动者解除合同的提前通知）

劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位。

第二十五条（劳动者随时解除合同的情形）

有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

（一）在试用期内的；

（二）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的；

（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第二十六条（工会的权利）

用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规、规章或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

第四章 经济补偿

第二十七条（终止合同的经济补偿）

原执行固定用工制度的劳动者，在实行全员劳动合同制后，劳动合同期满，用人单位不愿与其续订劳动合同的，应根据劳动者在本单位工作年限，每满1年支付相当于其本人1个月工资收入的补偿金，补偿金－般不超过其本人12个月的工资收入；在本单位工作年限未满1年的，按1年标准支付补偿金。

第二十八条（协商解除合同的经济补偿）

用人单位依据本规定第十七条规定与劳动者协商解除劳动合同的，应按照本规定第二十七条规定的补偿标准支付补偿金。

第二十九条（劳动者随时解除合同的经济补偿）

劳动者依据本规定第二十五条第（二）、（三）项规定解除劳动合同的，用人单位应按照本规定第二十七条规定的补偿支付补偿金。

第三十条（裁员的经济补偿）

用人单位依据本规定第二十条第一款规定解除劳动合同的，应根据劳动者在本单位工作年限，每满1年支付相当于其本人1个月工资收人的补偿金；在本单位工作年限末满1年的，按1年标准支付补偿金。

第三十一条（非过失性解除合同的经济补偿）

用人单位依据本规定第十九条第（一）、（三）项规定解除劳动合同的，应按照本规定第三十条规定的补偿标准支付补偿金。用人单位依据本规定第十九条第（二）项规定解除劳动合同的，应按照本规定第二十七条规定的补偿标准支付补偿金。

第三十二条（医疗补助费）

用人单位依据本规定第十九条第（一）项规定解除劳动合同的，除按规定支付补偿金外，还须支付不低于劳动者本人6个月工资收人的医疗补助费。

第五章 法律责任

第三十三条（对不订立合同的处罚）

用人单位未按照本规定第五条规定订立劳动合同的，由劳动行政部门责令其限期改正，并可以根据用工人数按每人500元至1000元处以罚款；对劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。第三十四条（订立无效合同的赔偿责任）

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，用人单位应当承担赔偿击任。第三十五条（单位违约的赔偿责任）

用人单位违反本规定第十五条、第十六条、第十八条、第十九条、第二十条和第二十一条规定的条件而终止或者解除劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。

第三十六条（招用不当的赔偿责任）

用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

第三十七条（对不支付补偿金、医疗补助费的处罚）

用人单位解除劳动合同后，未按本规定支付补偿金、医疗补助费的，由劳动行政部门责令支付补偿金、医疗补助费，并可以责令支付赔偿金。

第三十八条（劳动者违约的赔偿责任）

劳动者违反本规定第二十四条和第二十五条规定的条件而解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的事项，对用人单位造成实际经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

第三十九条（违约赔偿额的确定原则）

违约赔偿额应当根据公平、合理的原则确定。

第六章 附则

第四十 条（劳动争议）

劳动合同当事人发生劳动争议，可以依照《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》规定的程序解决。

第四十一条（对未订立合同而发生争议的处理）

用人单位末与劳动者订立劳动合同但实际形成劳动关系的，在双方当事人发生争议时，可以参照本规定进行处理。

第四十二条（外商投资企业的适用）

外商投资企业和与之建立劳动合同关系的劳动者适用本规定，如法律、法规另有规定的，从其规定。第四＋三条（应用解释部门）

本规定的具体应用问题，由上海市劳动局负责解释。

第四十四条（施行日期）

本规定自1996年1月1日起施行。

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