# 2024年劳动合同法的心得体会 职场劳动合同法心得体会(汇总13篇)

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2025-04-11

*劳动合同法的心得体会一随着现代社会的不断发展，职场人员数量不断增多，劳动合同法成为职场中不可或缺的规定之一。职场劳动合同法作为关系劳动者和用人单位权利义务的基本规范，具有很高的指导意义。 因此，作为从事职业工作的人员，我们必须要注意并学习职...*

**劳动合同法的心得体会一**

随着现代社会的不断发展，职场人员数量不断增多，劳动合同法成为职场中不可或缺的规定之一。职场劳动合同法作为关系劳动者和用人单位权利义务的基本规范，具有很高的指导意义。 因此，作为从事职业工作的人员，我们必须要注意并学习职场劳动合同法，从而更好地保障我们的权益。

第二段：劳动合同法的内容及其重要性

劳动合同法是规范劳动合同制度的法律法规。其主要内容包括用人单位与劳动者的权利、义务、劳动合同的签订、变更和解除等。职场劳动合同法的重要性在于它能够平衡劳动双方的权益，确保劳动者的合法权益得到保护，有助于营造公平、公正的职场环境，并有助于增强职工的归属感，促进企业的发展。

第三段：劳动合同法在职场中的实际应用

在职场中，劳动合同法常用的应用案例主要包括双方协商一致解除合同、用人单位未执行规定等违法情况。当我们面临上述情况时，需要合理地运用职场劳动合同法，对于我们的权益进行保障。同时，在实际操作中，我们也要慎重考虑许多事项，例如细致的合同条款的编写、与用人单位的用工协商等，这些都是保障一个合法权利需要遵守的要点。

第四段：我对职场劳动合同法的体会

在职场中，我经常遇到一些阻碍自己发展的事情，很多情况下都需要协商解决，使用职场劳动合同法以保护自己的权益。通过学习和理解劳动合同法，我发现我们在职场中不要轻易相信他人，要了解自己的权益和职责，同时要严密履行自己的义务。对于一些法规和条款，我们需要通过学习和与人互动融合影响我们的决策，从而更好地实现自身成长和企业创新繁荣。

第五段：结论

职场劳动合同法体现了法治社会的保障 and 对于我们权益的保护至关重要。在维护职场利益和促进企业发展中也有很大的作用。我们需要不断学习和实践相关知识，思考自身的能力与发展，在保障自身合法权益的同时，也为企业做出更大的贡献。

**劳动合同法的心得体会二**

我们每天都在通过自己的辛苦和汗水，通过自己的劳动来为社会、为自己创造着财富，国家为了给我们这些劳动者提供正当的保护而特别颁布了《劳动法》，但是在现实的社会中，我们真正知道它有多少内容呢，我的答案是：很少。正因如此，才会在社会上有很多人会因此蒙受本该能够避免的损失，因此我们应认真的学习，通过学习来保护自己的合法权利。

首先国家是为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，才建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。这充分的说明了国家制定本法的良苦用心，是为了全体的劳动者能够得到相应的正当待遇，从而体现出个人的人生价值，并且间接的保障了伟大的社会主义的经济秩序的稳定，社会的稳定又能促进个人的人生价值创造，使其进入一个良性循环。再次劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。此条充分的显示出了本法的尊重人权，保障人权的态度，人人是平等的，正当的劳动是受人尊敬的，其中没有高低贵贱之分，当发生劳动争议时，为我们指明了争取自己正当权益的方式，争取正当权益的地点，另外它也规定了我们劳动者应当去做的，劳动者并不仅仅是只享受我们应得的权力，同样拥有我们所应承担的义务，平等是双方面的，只有互相理解、尊重、支持才能得到我们应该得到的一切方面。

再者用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。时间是检验真理的唯一标准，没有什么能够是永生不朽的，随着社会的发展，时代的进步，当生产关系不能适应生产力的发展时，就会有新的一套关系来取代它，所以此规章制度会随着时代的不断发展而进行着相应的调整，这一切都显示着国家的深思熟虑和为人民负责的原则。

国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。这一切说明国家提倡和鼓励广大的劳动者投身于不断的革新和发明的思想，众人拾柴火焰高，当充分发挥出广大劳动者的聪明才智时，我们的中华民族才会屹立于不败之林，同样，这也是为广大劳动者提供创造自身价值，展示自己聪明才智的机会。

社会保险基金经办机构依照法律规定收支管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。社会保险基金经办机构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。任何组织和个人不得挪用社会保险基金。这里充分显示出国家对每个劳动者的社会保障的重视，没有人能长生不老，有了保障的工作才能更加激发广大劳动者工作的热情，工作的积极性，当他们的积极性被调动起来后，我们的创造力，我们的凝聚力就更能显示出来，我们民族的腾飞便指日可待。

以上是部分劳动法的内容，在这些字眼中都可以看出，国家的政策方针均是本着以人为本的原则制定的，其中不乏一个领导者的良苦用心，和英明决策，从分调动人民群众的积极性，充分发挥人民群众的聪明才智，使劳动者有保障，制定的细致、人性，中华的腾飞指日可待。

为全面、准确理解和把握新《劳动法》的内容，按照学习计划，我们后勤中心于20xx年4月17日在一楼会议室召开了全体职工大会，会议上大家认真学习了新《劳动法》。下面我谈谈自己的学习体会：

我们每个劳动者每天都在通过自己的劳动来为社会、为自己创造着财富，国家为了给我们这些劳动者提供正当的保护而特别的颁布了新《劳动法》，这是党和社会主义社会对普通劳动者的特别关怀，我们应当倍感珍惜。因此我们应认真的学习新《劳动法》，通过学习来保护自己的合法权利。

首先国家是为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，才建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。这充分的说明了国家制定本法的良苦用心，是为了全体的劳动者能够得到相应的正当待遇，从而体现出个人的人生价值，并且间接的保障了伟大的社会主义的经济秩序的稳定，社会的稳定又能促进个人的人生价值创造，使其进入一个良性循环。

再次劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。此条充分的显示出了本法的尊重人权，保障人权的态度，人人是平等的，正当的劳动是受人尊敬的，其中没有高低贵贱之分，当发生劳动争议时，为我们指明了争取自己正当权益的方式，争取正当权益的地点，另外它也规定了我们劳动者应当去做的，劳动者并不仅仅是只享受我们应得的权力，同样拥有我们所应承担的义务，平等是双方面的，只有互相理解、尊重、支持才能得到我们应该得到的一切方面。

再者用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。时间是检验真理的唯一标准，没有什么能够是永生不朽的，随着社会的发展，时代的进步，当生产关系不能适应生产力的发展时，就会有新的一套关系来取代它，所以此规章制度会随着时代的不断发展而进行着相应的调整，这一切都显示着国家的深思熟虑和为人民负责的原则。

第六条，国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。这一切说明国家提倡和鼓励广大的劳动者投身于不断的革新和发明的思想，众人拾柴火焰高，当充分发挥出广大劳动者的聪明才智时，我们的中华民族才会屹立于不败之林，同样，这也是为广大劳动者提供创造自身价值，展示自己聪明才智的机会。

障的重视，没有人能长生不老，有了保障的工作才能更加激发广大劳动者工作的热情，工作的积极性，当他们的积极性被调动起来后，我们的创造力，我们的凝聚力就更能显示出来，我们民族的腾飞便指日可待。

以上是部分劳动法的内容，在这些字眼中都可以看出，国家的政策方针均是本着以人为本的原则制定的，其中不乏一个领导者的良苦用心，和英明决策，从分调动人民群众的积极性，充分发挥人民群众的聪明才智，使劳动者有保障，制定的细致、人性，中华的腾飞指日可待。

**劳动合同法的心得体会三**

近年来，随着社会的不断发展，越来越多的年轻人踏入职场。职场中的法律法规也变得越来越重要。劳动合同法就是职场生活中非常重要的一项法规。在这篇文章中，我将分享我在职场中了解和应用劳动合同法的体会与心得。

第二段：劳动合同法的重要性

劳动合同法是职工和用人单位间协商确定劳动条件、规范劳动关系的一项法律。在职场生活中，劳动合同法能够保护我们的权益，规范用人单位的行为。同时，劳动合同法也规定了我们的权利和义务，我们可以通过执行劳动合同法来合理维护自己的权益，确保得到应有的待遇。

第三段：合同的签订

在职场中，签订劳动合同是维护自己权益的关键步骤。在签订合同前，需要仔细阅读合同内容，明确各项权利和义务。如果合同中涉及到的条款不清晰或不符合法律法规，应该与用人单位进行协商修改。如果发现用人单位不遵守约定，也应该及时提出异议，维护自己的合法权益。

第四段: 合同的解除

在职场中，合同的解除也是劳动合同法非常重要的部分。根据法律法规规定，劳动合同的解除需要符合相关法律法规的规定。如果用人单位解除合同未经过合法的程序或者理由存在问题，可以要求用人单位撤销解除决定并承担相应的责任。同样的，如果职工不履行合同义务而被解除合同，也要承担相应的责任。

第五段：总结

在职场中，了解和执行劳动合同法，是保护我们自己权益的关键。合同的签订与解除都是非常重要的步骤，需要根据法律法规的规定来执行。同时在职场中，秉持诚信守信的原则也是非常重要的，不仅是积极维护自己的权益，也是维护良好的职场秩序和工作环境。

**劳动合同法的心得体会四**

近日，我们在太原参加了为期两天的《劳动合同法》重点条款解读与实施前企业人力资源应对策略培训班。我们带着问题去参加培训，感到获益匪浅，现将我的培训心得汇报如下:

《劳动合同法》于20xx年6月29日经第十届全国人民代表大会常务委员会表决通过，并于20xx年1月1日起开始实施。该法的实施将对企业人力资源管理乃至企业全面经营管理产生深远的影响。

《劳动合同法》与《劳动法》相比较，区别在于新颁布的劳动合同法是规范劳动合同双方当事人的权利和义务属于劳动法的特别法，而劳动法是劳动法的基本法规，定的是用人单位和劳动者关系、劳动时间，劳动合同签订等一系列关于劳动着保护的基本问题。可以这样理解新颁布的劳动合同法是对劳动法中关于劳动合同部分的细化和补充。

《劳动合同法》和现行法律法规相比较，内容区别在于：

(一)、法律的适用范围的变化。《劳动法》适用于在中华人民共和国境内的企业、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。《劳动合同法》适用于在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(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者。民办非企业单位如：民办学校、医院等组织。未毕业的学生不是劳动者，应签订实习协议。返聘人员不用签劳动合同，不用交社保，也不构成工伤事故，但得交意外伤害保险。

(二)、制定企业规章制度的程序。《中华人民共和国公司法》第一百二十一条：公司研究决定有关职工工资、福利、安全生产以及劳动保护、劳动保险等涉及职工切身利益的问题，应当事先听取公司工会和职工的意见，并邀请工会或者职工代表列席有关会议。《劳动合同法》第四条：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。变化在于劳动合同法提高了工会在制定企业规章制度的地位，放在了和企业平等地位。

(三)、劳动合同的必备条款及约定条款。《劳动法》第十九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)劳动保护和劳动条件(四)劳动报酬(五)劳动纪律(六)劳动合同终止的条件(七)违反劳动合同的责任。《劳动合同法》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)劳动保护和劳动条件(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

(四)、试用期的变化。《劳动合同法》第三十七条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。《劳动法》规定，劳动者在试用期可以随时解除劳动合同。

(五)、违约金的规定的变化。《违反(劳动法)有关劳动合同规定的赔偿办法》中第四条：劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：(一)用人单位招收录用其所支付的费用;(二)用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理(三)对生产、经营和工作造成的直接经济损失(四)劳动合同约定的其他赔偿费用。《劳动合同法》违约金只有第二十二条培训费用和第二十三条违反竞业限制条款支付违约金。

(六)、事实劳动关系的法律后果的变化。现行法律规定：造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用。新法规定用人单位与新员工形成事实劳动关系的法律后果：一个月内的，约定的劳动报酬不明确的，按照集体合同的标准执行;没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬;超过一个月不满一年，每月支付二倍工资，满一年的，视为已订立无固定期限劳动合同。

学习了《劳动合同法》后，我个人认为公司应做以下工作：

(一)、根据《劳动合同法》，尽快建立职工花名册。完善公司用人体制。建立《顺延劳动通知书》、《解除劳动合同通知书》、《中止劳动合同通知书》、《续延劳动合同通知书》、《保守商业秘密协议》、《培训合同》等。

(二)、根据国家有关法律法规和公司规定，严禁各单位今后未经公司同意私自招用员工，防止出现劳动纠纷。

(三)、在录用人员时，让其提供《就业状态证明》，证明其处在待业状态。防止其原单位根据《劳动合同法》让公司负70% 的连带责任。并与之签订劳动合同。不愿签订劳动合同的不予录用。

(四)、根据《劳动合同法》，修改公司劳动合同条款，避免在合同履行过程中或解除劳动合同时出现劳动纠纷。

我在人力资源部主要负责人员招聘和合同管理等工作，在今后的工作中，严格执行国家有关法律法规和公司规定，尽量避免出现劳动纠纷，为公司的人力资源管理做出自己的贡献。

**劳动合同法的心得体会五**

职场劳动合同是雇主与员工之间对工作条件和薪酬等方面的约定，同时也是保障员工利益的法律文书。作为职场新人，在实践中深入学习和理解职场劳动合同法，不仅可以保护自己的权益，还可以顺利面对和避免各种纠纷。经过研究和实践，我对职场劳动合同法有了更深刻的认识和体会，分享给大家。

第二段：理解劳动合同

首先要理解劳动合同的基本要素。合同的双方应当明确约定工作内容、劳动报酬、工作时间、休息休假、社会保险等方面的内容，可以有效维护双方权益。在签订劳动合同时，应当认真了解文本内容并与雇主充分沟通，特别是对于薪酬、工作职责和加班等情况应当明确约定。此外，要注意合同的有效期和续签方式，以及合同期间的解除条件和方式等。

第三段：避免合同漏洞

然而，在实践过程中，很多劳动者签订的劳动合同存在漏洞和不合理的条约，导致自身利益难以维护。这些漏洞包括未明确规定税前/税后工资、具体的加班费和年终奖等，导致争议难以化解。在这种情况下，要充分理解和阅读劳动合同中的条款，明确自身的权益和义务，并及时与雇主进行沟通协调，避免双方在互相误解中产生矛盾。

第四段：依法维护权益

作为劳动者，我们应该依照劳动法律法规保护自身权益，特别是在与雇主方面的争议中，应当及时求助并咨询相关法律专业人士，依法申请仲裁和诉讼保护自己的合法权益。同时在实践中，也应当根据实际需要，选择有着良好信誉的正规的法律服务机构，充分防范一些以售卖“保护劳动者权益”为名义，实际上却是非法抽取资费的公司的行为。

第五段：结尾

在职场实践过程中，劳动合同法是一项非常重要的法律法规。正确地理解和应用职场劳动合同法，劳动者可以顺利地与雇主协商和解决各种问题，保障自身合法权益，并为职业生涯做出积极的贡献。同时，了解和遵守劳动法律法规也是每个劳动者应尽的社会责任。

**劳动合同法的心得体会六**

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)在20xx年1月1日就要实施了，通过学习，我对该法有了一个全新的认识，最大的感触就是企业的责任重了。《劳动合同法》与《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)相比更加具体、完善，具有较强的操作性，最突出的特点是前面规定了怎么做，后面就规定了违反的法律责任。因此，对企业的社会责任要求更高了，企业应认真学习、准确理解、自觉执行。只有这样，才能避免法律和经济上的风险。现就我在这次培训中所得所感陈述一下，与各位同仁共飨。

一、《劳动合同法》突破《劳动法》，适用范围扩大，原则增加，反映了立法者的价值趋向。

(一)、《劳动合同法》的适用范围扩大了。《劳动合同法》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。----(该符号代指分款符，以下同)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。《劳动合同法》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。该法第二条第一款将适用范围扩大到“民办非企业单位”，如民办学校、民办医院等，解决了长久以来这些单位发生劳动争议无法可依，法院适用不统一的窘境。第二款是突破些规定，立法时争论很大，最终将其列入，但是在适用时多受挚肘(见第九十六条)。

(二)、订立劳动合同应遵循的原则增加了。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。相较劳动法，新增了“公平”、“诚实信用”原则。“公平”、“诚实信用”原则在该法中多有体现，如用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作条件、内容、地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬及其它劳动者要求的情况。相对的，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。这些规定相应地转化为权利义务，企业在签订合同时应注意履行义务和行使权利。

二、《劳动合同法》对签订书面劳动合同的特殊要求，并且规定了企业不签订的法律责任。

《劳动合同法》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。《劳动合同法》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。《劳动合同法》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。《劳动合同法》第十四条----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。在本项下，需注意两个问题：一是“用工之日”的确定，现实中，用人单位对劳动者进行通知的时候经常使用“报到”一词，报到之日一般应理解为用工之日，所以这个词应慎用;二是劳动者拒签合同的应对。对劳动者拒签的，用工企业需要保留劳动者拒签的证据，由于劳动者原因造成的未签合同的责任当然不应由用工企业承担。

三、企业制定规章制度须履行民主程序并向劳动者公示，否则该规章制度不能做为处理劳动争议的依据。

《劳动合同法》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。《劳动合同法》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。用人单位制订规章制度应履行的民主程序，制定程序主要分两步：第一，应当经职工代表大会或者全体职工讨论;第二，与职工代表平等协商确定。

对第二款“平等协商确定”的理解，有两种意见：须经工会平等协商一致;只须协商，不须协商一致。笔者认为应采取第二种理解。因为用人单位对规章制度是单方行为，应有制定权。否则用人单位的自主权将大受限制，经营也会受限制，不利于企业的经营与发展。当然，关于这一条款的理解，有待劳动部的进一步解释。在劳动合同法明确规定了该项制度以后，一旦发生劳动争议需要适用到企业规章制度时，该规章制度是否可适用首先会从该形式上审查，不具备的不能做为处理争议的依据。这就是在考验企业本身的管理能力。履行民主程序要求用工企业做到以下几点：设立有职工代表大会或工会;建立规范民主程序的规章制度;注意工作中保留履行民主程序的证据。那么做到向员工公示，综合起来不外乎一面几种：1、在《劳动合同》中约定公示的方式，如员工手册等;2、员工签收的方式;3、员工传阅确认的方式;4、局域网上公开(受到质疑)、单位公开栏公开。

四、引导企业与劳动者订立无固定期限或较长期限的劳动合同。

《劳动合同法》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;(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。----用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。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。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。无固定期限合同并不是永无终止，它也适用《劳动合同法》第四章关于“劳动合同的解除和终止”的规定，注意与过去的“铁饭碗”的区别。无固定期限合同是劳动合同法倡导的用工方式，在特殊情况下，法律要求用工企业必须签订，不签订的将承担法律责任。

除了以上几个方面，《劳动合同法》还规定了合同期满终止企业的补偿责任等，新内容很多。如同20xx年《公司法》修改扩大了公司章程的作用一样，《劳动合同法》增加了企业的责任，企业须高度重视。

**劳动合同法的心得体会七**

劳动合同是劳动者与用人单位之间的一种协议，它规定了双方在工作中的权利、义务、责任等内容，对维护用人单位和劳动者的合法权益具有重大意义。作为一名普通职场人员，我签署的多份劳动合同也让我深刻地认识到了合同的重要性。

第二段：合同的签订

一份好的劳动合同需要双方协商、达成共识，并在签署前认真阅读。如果遇到争议，劳动合同也将成为法庭裁决时的证明。在签订合同时要注重条款的严谨性，以减少双方合作过程中因意见不一致而产生的冲突。信任是劳动合同的前提，签订劳动合同时应该充分信任对方，同时也要保护自己的权益。

第三段：合同的履行

好的劳动合同不仅需要在签订时注重，还需要在履行时认真执行。双方要按照合同约定的条款，完成各自的义务和责任。在履行合同过程中，有时会遇到一些困难。这时，应该认真协商、沟通，积极寻求解决方案。合同的履行需要双方的认真配合，如果其中一方未能履行合同，另一方需要及时制止，保护自己的合法权益。

第四段：合同的变更和终止

双方在签订劳动合同时，往往会固化自己的意见。但是，由于种种原因，合同的内容可能需要发生变更。首先应该沟通协商，尽量达成双方都能接受的方式。如果无法达成协议，就需要依照法律程序进行更改或解除合同。在合同的变更和终止中，要尊重对方的意愿，同时注意对自己的权益的保护。

第五段：合同带来的收获

好的劳动合同不仅能保障职场人员的合法权益，还能促进企业的发展。平等、诚信、公平是合同的重要价值观，也是企业文化建设的重要内容。签订好的劳动合同可以为企业的吸引和留住人才提供保障，同时也能为职场人员提供稳定的工作环境。劳动合同的签订和履行，也是表示企业和职场人员的彼此信任，促进双方持续合作的基础。

结语

总之，劳动合同的签订并不是一件容易的事情，它需要双方共同努力。合同的严谨性、履行性、变更性和终止性都需要双方共同关注。好的劳动合同不仅能保障职场人员合法权益，还能促进企业的发展。我们应该珍视劳动合同，认真履行自己的义务和责任。

**劳动合同法的心得体会八**

按照市律师协会的安排，我有幸在人民会堂听到了范战江先生的讲座。范先生乃是律师界的前辈，也是《劳动合同法》的起草人之一，他在整堂讲座中贯穿了一个理念：即《劳动合同法》是用人单位和劳动者博弈的产物，用来调整对立统一的矛盾，以实现和谐的劳动关系。该法的第一条申明了立法宗旨，“保护劳动者的合法权益”赫然入目，而范先生在讲座中强调，用人单位和劳动者的法律地位平等，但实际地位是不平等的，二者的强弱是相对的、可转化的。尤其是在《劳动合同法》规定了许多向劳动者倾斜的条款之后，用人单位如果不通过合法正当的方式去规避风险，就可能会在该法实施后付出高额成本。

范先生单设一章专门讲授了“劳动争议仲裁中的证据采集”，既立足法律条款，又有实践操作性，笔者依据讲义、笔记和法条，加之个人理解，整理如下：

1.规章制度公示证据的采集

《劳动合同法》第四条中规定，用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项时应与职工讨论，加以公示或告知。并在第八十条规定了罚则，这就要求用人单位不但要尽到公示告知的义务，还须保存相关证据加以证明。建议讨论规章制度时由职工代表在会议纪要上签字确认，规章制度公布后由全体职工签领并传阅，以及签订承诺书表示知晓并遵守。

2.招工履行告知义务

《劳动合同法》第八条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。”建议用人单位制作《入职告知书》，写明法定的告知必备事项，由每一位劳动者上岗前确认后签字。

3.建立职工名册备查

为了能与劳动者建立信息交换的良好渠道，建议企业实施动态化管理，建立职工名册后及时更新，随时了解劳动者基本情况的变化。

4.订立书面劳动合同

《劳动合同法》第十条对此明确规定，还有第八十二条规定：“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。”可见，签订书面劳动合同已成为用人单位我保护的必要措施。如果劳动者不肯签书面合同，恐怕用人单位在一个月内要考虑是否继续用工了。

5.健全劳动合同文本

《劳动合同法》第十七条规定了九项必备条款，而第八十一条规定：“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。”这就要求用人单位不但要将合同条款加以完备，还要及时地将合同文本交付给劳动者，建议交付时一定要由劳动者签收，并妥善保留回执。

6.无固定期限劳动合同

《劳动合同法》第十四条规定了一经劳动者提出或者同意，用人单位就应当订立无固定期限劳动合同的三种情形，而且这对于用人单位来说是被动的、强制地，因为第八十二条第二款规定：“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。”但第十四条有一个排除条款——“除劳动者提出订立固定期限劳动合同外”，建议用人单位在接近强制订立无固定期限劳动合同期限时，向劳动者发放签约意向书，征求劳动者的意见，由劳动者来决定是否订立固定期限劳动合同。

7.审核劳动者的主体资格

《劳动合同法》第二十六条规定了劳动合同无效的三种情形，同时第八十六条规定因合同被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。这就需要用人单位在用工前要严格审核劳动者的身份证、学历学位证及职业证件，并由劳动者签订承诺书，承诺其健康状况、身份学历、专业技能真实有效，签约意思真实自治。

8.第二劳动关系问题

《劳动合同法》第三十九条规定了用人单位可以解除劳动合同的六种情形，其中第四项规定，劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的。而第九十一条规定：“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。”建议用人单位在订立劳动合同时，要求劳动者提供解除或终止劳动关系的证明，并要求劳动者承诺如因前述证明失实而给其他用人单位造成损失的，由劳动者自负其责。

9.发包方须承担的连带责任

《劳动合同法》第九十四条规定：“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。”这就需要用人单位在进行工程发包时，注意审核承包者的资质，尽量选择规范可靠、有一定风险承受力的公司法人;用人单位如果选择了个体户包工头，一旦发生工伤事故，是要负连带责任的。

10. 解除或者终止劳动合同的书面证明，

《劳动合同法》第五十条规定，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。„„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。”用人单位在这里有两项义务，一是向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，而是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，如果此义务履行不当，在该法第八十九条规定了罚则，所以建议用人单位建立劳动合同文本的归档备查制度。

平心而论，我和绝大多数人民群众一样，都是劳动者。从用人单位角度谈了些建议，是希望抑制道德风险，防范法律风险，实现劳动关系双方的良性互动，希望不会因为视角问题受到立场方面的责难。

**劳动合同法的心得体会九**

段落一：引言（100字）

劳动合同是劳动者和用人单位之间的一种书面协议，它规定了劳动者在用人单位工作期间的各种权利和义务，是维护劳动者权益的重要保障之一。在我的职业生涯中，我曾签订过多份劳动合同，通过这些经历，我深深认识到了劳动合同的重要性。在此，我将分享自己对劳动合同的心得体会。

段落二：意义和价值（200字）

劳动合同是一份法律文书，在劳动过程中起到了不可替代的作用。它规定了双方之间的权利和义务，明确了雇佣关系的性质和期限，保护了劳动者的合法权益。同时，劳动合同也规范了劳动过程中的行为，避免了双方在工作中的不必要矛盾和纷争，提高了工作效率和质量。因此，建立稳定的劳动关系，依法签订劳动合同，对于单位和员工来说都是十分重要的。

段落三：劳动合同的前置工作（300字）

在签订劳动合同之前，双方需要进行一些前置工作。首先，用人单位需要了解员工的基本情况和能力水平，确保招聘到的员工具备相应的技能和资格。其次，双方需要就劳动合同的相关条款进行协商和沟通，包括工作职责、工资待遇、工作时间、工作地点等。同时，使用方还需要向员工全面介绍其在工作过程中需要遵循的规章制度和职业操守。最后，双方需要签署正式的劳动合同，并妥善保管期限、副本及其他必要的文件。

段落四：维护合同权益的方式（300字）

一旦劳动合同签署完毕，双方需要共同遵守合同约定，履行各自的职责和义务。如果发现另一方违反了合同的约定，应该立即采取相应措施，维护合法权益。一方面，劳动者可以向劳动监察机构举报用人单位的违规行为，要求其按合同约定履行义务。另一方面，工会或劳动法律服务中心可以免费为员工提供法律援助，让员工以合法方式维护自身利益。总之，无论是企业还是员工都需要保持高度警惕，促进合同权益的落实，维护劳动关系的稳定。

段落五：结语（200字）

劳动合同是维护劳动权益的法定保障，对于企业和劳动者双方来说都至关重要。要合理运用劳动合同，在保护劳动者利益的同时，提升企业管理效能和运营能力，促进经济社会健康发展。当然，劳动关系是相互建立的，需要双方的共同努力。我们应该激发员工的工作热情和创造力，更好地与员工沟通，相互倾听，建立有效的沟通渠道，实现双方的共赢。只有这样，我们才能更好的落实劳动合同精神，推动我国经济社会的持续发展。

**劳动合同法的心得体会篇十**

近日，我参加了一场关于“劳动合同普法讲座”的培训，通过此次培训，我获得了一些新的知识和心得体会。在这篇文章中，我将分享一下我自己的体验，以及在讲座中所学到的一些重要知识和信息。

第一段：讲座简介

首先，我想谈谈讲座的背景和目的。此次讲座是由当地法院和劳动和社会保障局联合举办的，旨在普及劳动合同法律内容，帮助劳动者提高维权意识和保护自身权益。在讲座中，主讲人从实际案例操作，详细解释了劳动合同应当注意的各个方面。

第二段：劳动合同基本知识

在讲座中，主讲人首先对劳动合同的基本知识进行了介绍。他解释了劳动合同的定义、签订和终止方式，并强调了双方应当遵守的基本约定和必要条件。同时，他还介绍了劳动合同签订前需要注意的事项和合同内容的规定，例如：合同期限、薪酬标准、工作职责等等。

第三段：劳动合同细节问题

接下来，主讲人还深入介绍了劳动合同中的具体细节问题。他以实际案例为例，向我们阐述了如何处理加班费、年假、病假等多种情况的法律规定，并为我们讲解了合同终止后的赔偿与福利等基本问题。

第四段：职场合同维权

此外，主讲人还重点讲解了劳动者在维护自身权益方面应该注意的问题。他向我们介绍了维权的几个基本方式，例如：和平协商、立案受理、举报等。同时，他还警示我们在维权的时候，应该注意证据的保留和规范程序的实施。

第五段：结语

在讲座的结尾，主讲人再次强调了劳动合同法律及相关的法律法规的重要性，鼓励大家要学会保护自身权益，积极维权，合法维权。此次讲座，不仅让我了解了许多有关劳动合同的新知识，而且让我深深认识到我自身的维权意识应该得到进一步提高。

总之，在这场关于劳动合同普法讲座中，我不仅学到了很多关于劳动法律方面的知识，还增强了自身的维权意识和保护自身权益的动力。我相信，在未来的职场生涯中，这些知识和经验都将对我起到至关重要的作用。

**劳动合同法的心得体会篇十一**

第 六十五 号

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

中华人民共和国主席 胡锦涛

206月29日

中华人民共和国劳动合同法

(年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过)

目 录

第一章 总 则

**劳动合同法的心得体会篇十二**

劳动合同作为雇主与劳动者之间的一种法律约束，对于维护双方权益具有重要意义。在撰写劳动合同的过程中，需要注意各种细节，并确保合同的合法性和有效性。在我撰写劳动合同的过程中，我积累了一些心得体会，希望能与大家分享。

首先，制定劳动合同需要明确双方的权利和义务。在撰写劳动合同的过程中，我意识到合同中需要明确规定雇主和劳动者的权利和义务。这不仅有助于双方之间的相互了解，还能够预防潜在的合同纠纷。雇主在合同中可以明确工资、工作时间、工作内容等，而劳动者也可以规定个人权利和利益保护等事项。明确的权利和义务将有助于双方保持良好的劳动关系。

其次，劳动合同的撰写需要注重合同条款的详细和全面。在我的实践中，我发现合同条款的详细和全面对于合同的有效性和合法性十分重要。在撰写合同时，我努力确保条款的描述具有明确性和完整性。例如，在约定工资待遇时，我将包括基本工资、绩效奖金、加班补贴等详细说明，避免了因为合同条款的模糊而引发的争议。

第三，劳动合同的撰写需要遵守法律法规和规章制度。劳动合同的合法性是其有效性的前提。在我撰写劳动合同的过程中，我一直遵守国家和地方的法律法规，确保合同的合法性和合规性。例如，根据劳动法规定，合同中需要明确规定劳动者的工资支付方式和周期，我按照相关规定制定了相应条款。遵守法律法规和规章制度是保护双方合法权益的重要保障。

第四，劳动合同的撰写需要关注风险控制。在撰写劳动合同时，我不仅关注合同双方的权益平衡，还要考虑到合同的风险控制。通过明确约定合同的违约责任和解除合同的条件，可以有效降低合同纠纷的风险。此外，我还注重合同的变更和终止条款的规定，以便在必要时合法地进行调整和终止合同。

最后，劳动合同撰写过程中要注重语言的简明扼要。合同作为一份法律文件，需要具备明确清晰的语言表达。在我的实践中，我注重用简明扼要的语言撰写合同的各个条款，避免使用过多的法律术语和复杂的句子结构，以提高合同的可读性和理解度。

总结起来，撰写劳动合同需要注意双方权利和义务的明确、条款的详细和全面、合法性的保障、风险的控制以及语言的简明扼要。这些心得体会对于我成功撰写劳动合同起到了积极的指导作用。我相信，只有在双方权益有保障的前提下，劳动合同才能够真正发挥其约束双方的作用，维护劳动关系的稳定与和谐。

**劳动合同法的心得体会篇十三**

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）于20\_年6月颁布，20\_年1月1日即将开始实施，这标志着我国劳动合同制度已纳入依法规范、依法调整的法制轨道。20\_年9月份，省局组织全省各市级局相关部门人员参加了由省劳动和社会保障厅举办的《劳动合同法》理解与运用培训班，此次系统的学习使我对该法有了全新的认识，与《中华人民共和国劳动法》相比，《劳动合同法》更加具体、完善，具有较强的操作性，是根据我国的具体国情确定出台的，完全符合中国现状，有利于保障劳动者依法享有劳动权利和履行劳动义务，保持社会劳动关系的稳定、发展，最终推动构建和谐社会。现结合《劳动合同法》的学习收获具体谈谈我的理解和体会：

企业的劳动规章制度是其要求劳动者在劳动过程中所遵守的规则，也是其为保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务而制定的系统管理规则。规章制度也是国家法律法规的延伸和补充，也是企业执行劳动法律法规保障劳动者合法权益的具体规定。劳动规章制度包括劳动人事管理制度、劳动纪律和生产、安全卫生管理制度。劳动人事管理制度又包括：职工录用、调动、培训、考核、离职规定，职工工资支付、保险福利待遇规定，奖惩规定，还有劳动合同和纠纷处理规定等。科学、合法、合理和可操作性的劳动规章制度能调动劳动者的积极性，促进劳动力的提高和维护用人单位正常生产和经营活动的保证。《劳动合同法》第四条明确规定：“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。”

当前，大部分企业都有一系列的劳动规章制度，可是在制定和执行上普遍存在问题，主要表现一是相关规章制度不完善不健全或者已经不适用；二是劳动规章制度内容不明确，缺少量化指标以及可操作性；三是制定的规定没有让职工普遍学习；四是只注重企业的自身利益和自身现状，单方面强制职工遵守执行规章制度，不能很好的保障劳动法行使劳动权利和履行劳动义务。因此，企业必须建立和完善劳动规章制度，使之科学、合法、合理、可操作，以充分调动劳动者的积极性，促进劳动力的提高和维护企业正常生产和经营活动。

现代企业以民主管理为基础，强调全员管理，充分调动广大职工的积极性，从而提高内部管理水平，增强企业经营决策的准确性和透明度。劳动规章制度只有得到员工的参与和认同才能很好地制定和实施。《劳动合同法》规定“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。”可见，企业制订规章制度履行民主程序首先应当经职工代表大会或者全体职工讨论，同时要与职工代表平等协商确定。这就要求企业一要设立有职工代表大会或工会；二要建立规范民主程序的规章制度；三是注意工作中保留履行民主程序的证据。

《劳动合同法》第三条规定“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。”这些原则相应地转化为权利义务，企业在签订合同时应注意履行义务和行使权利。同时，《劳动合同法》对签订书面劳动合同的特殊要求，要求“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”，并且规定了企业不签订的法律责任“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。”

可见，《劳动合同法》的颁布和实施，对企业的社会责任的要求更高，需要认真学习、准确理解、自觉执行，才能避免法律和经济上的风险。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！