# 最新职工劳动合同 职业劳动合同(六篇)

来源：网络 作者：岁月静好 更新时间：2025-04-05

*职工劳动合同 职业劳动合同一《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定：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：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原...*

**职工劳动合同 职业劳动合同一**

《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定：

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：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的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工作的；

（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。

第四十一条规定：

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。

在孕期女职工没有过错的情况下，我们只能根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条规定“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。” 《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第二款规定“用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应向劳动者支付经济补偿。”

《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定“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。”

所以此种情况下我们应按照，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。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第一款规定“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。”如果女职工在试用期内怀孕，我们可以用此项作为规避，但此时公司要有充分的证据。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十一条规定“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。”所以若在试用期内解除劳动合同有充分证据。

必须有证据、有理由，用人单位在试用期解除劳动合同有举证义务，否则承担违法解除后果。此外，试用期满后就不能因此解除，否则就属于违法解除。

注意：试用期满是个时间上的概念。只要到了约定的时间，即为期满，并不能因为企业没有转正或批准而将试用期延长。企业应制订试用员工的录用考察程序，考核是否符合在试用期内做出。

试用期内解除必须符合以下条件：

1、必须有明确并且经公示的录用条件。

2、必须有证据证明劳动者不符合录用条件：证据往往通过考核的方式作出。因此要加强考核管理，对试用期间的表现，用人单位应给予客观

的记录与评价，最好是有客观数据支持。

试用期内解除要遵循如下程序：

1、向劳动者说明理由；虽然法律未规定“说明理由”一定的采取书面形式，但从举证角度出发，建议采用书面形式，并且要求劳动者签收。

2、事先将理由通知工会；

3、制作“解除劳动合同通知书”并送达劳动者。同时向劳动者出具解除或终止劳动合同的证明，并在15日内为劳动者办理档案和社保转移手续。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二款规定“严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。用人单位因劳动者“严重违反规章制度”解除劳动合同的，必须负举证责任。然而何为“严重违反规章制度”，法律上并没有明确的界定，从而增加用人单位的举证难度。

1、用人单位必须制订出具备法律效力（内容合法、程序合法、经过公示）的规则制度，并在规章制度中明确界定“严重违反规章制度”的行为；

2、在司法实践中，解雇案件实行举证责任倒置，换句话说就是企业要举证证明自己的解雇理由是充分的，是有确凿证据的。因此，用人单位以“严重违反规章制度”解雇劳动合同的，必须有员工严重违反规章制度的充分证据，否则败诉风险极大。

3、用人单位对违纪员工的处理必须按照本岗位规章制度固定的程序办理，并符合相关法律法规规定。程序不合法的处理决定也是不合法的，即使该员工的行为确实已经达到“严重违反”的程度。

4、对于要求员工通常必须做到的规章制度条款，可以制成“员工守则”，便于员工学习、掌握和执行；

5、 因劳动者“严重违反规章制度”而依法解除劳动合同的，属于过失性辞退，无需支付经济补偿金。

可以作为员工“严重违反规章制度”的证据的：

1、有违纪员工本人签字的“检讨书”、“求情书”、“申辩书”等；

2、有违纪员工本人签字的违纪记录、违纪情况说明、处罚通知书等；

3、有关员工违纪是涉及的物证，比如被损坏的设备等。如果这些物证不方便保留，可以将其清楚地拍摄下来，同时照片上还应当显示具体的拍摄时间。

4、其他员工及知情者的证词、证明书。

5、有关视听资料，比如当事人陈述事件的录音、录象设备；

6、政府有关部门的处理意见、处理记录及证明等。

这其中，书面证据是最有力的证据，尤其是违纪员工签字的书面证据，应尽可能收集和保留。

收集员工“严重违反规章制度”的办法

1、员工发生违纪行为时，应详细记录在案，或者让员工作出书面检讨、书面情况说明，并要求违纪员工本人签字；

2、对于员工的违纪行为，根据相关规定作出相应的书面处理材料，要求违纪员工本人签字；

3、如果违纪员工本人不愿在违纪处理材料上签字，则可以采取扣罚工资的处罚形式，在工资单上注明处罚内容，由员工在领取工资时一并签字，同时在工资单上注明对工资数额有异议的，应当在7日内提出。

4、对于违纪行为有异议的，可以提请工会讨论，并详细记录在案。

5、对于有违法行为的员工，可以要求政府有关部门处理，并保留政府有关部门的处理结论或记录；

6、建立并完善日常书面行文制度和档案保管制度，尤其是有关违纪事件的资料更应妥善保管。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第三款规定“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大伤害的，用人单位可以解除劳动合同。单位因此解除，须负举证责任。然而，何为“严重失职”、“重大损害”法律上并没有明确的界定，客观上增加了用人单位的举证难度。

1、此指劳动者在履行合同期间，没有按照岗位职责履行自己的义务，有未尽职责的严重过失轻微或者利用职务之便牟取私利的故意行为，使用人单位有形产、无形财产遭受重大损害，但不够刑罚处罚的程度。比如，因粗心大意、玩忽职守而造成事故；因工作不负责而经常产生废品、损坏工具设备、浪费原材料或能源；贪污受贿，侵吞企业财产；泄露或出卖商业秘密等。

2、用人单位是否能以此条与劳动者解除合同，关键在于该劳动者的失职、舞弊行为是否给用人单位带来“重大损害”。“重大损害”通常由企业的内部规章制度规定。这并不是说企业可以随意界定“重大损害”。如果企业对“重大损害”没有明确界定或界定不合理（比如违反公平合理原则）而发生劳动纠纷时，仲裁机构和法院有权对此作出认定。因此，企业应在规章制度中明确、合理界定“重大损害”，如果不予界定或界定不合理，就等于将界定权完全交给仲裁机构或法院，自己将丧失主动权，从而增加败诉的风险。

3、因此依法解除劳动合同的，属于过失性辞退，无需支付经济补偿金。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第四款规定“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，用人单位可以解除劳动合同。”

何为对完成本单位的工作任务造成严重影响，法律上并没有明确的界定，这也会增加用人单位的举证难度。

1、只发现“劳动者同时与其它用人单位建立劳动关系”，并不能马上解除劳动合同，还必须出现下面情形之一，企业才可以解除劳动合同：一是对完成本单位的工作任务造成严重影响；二是经用人单位提出，拒不改正。

2、从操作角度讲，由于严重影响通常难以界定，企业选择第二种方式即向劳动者提出改正要求更容易操作，也更容易举证。

3、企业可以在劳动合同约定或者规章制度中明确规定禁止“同时与其他用人单位建立劳动关系”，并将此作为“严重违反规章制度”的行为，这样更有利于禁止劳动者的兼职行为。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第五款规定“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的劳动合同”属无效或部分无效合同的，用人单位可以解除劳动合同。

虽然因劳动者“欺诈、胁迫”等行为订立的劳动合同无效，用人单位可以据此单方面解除。但这只是事后补救措施，招聘成本以及劳动者不胜任工作而造成的损失已经不可挽回。

1、所谓“欺诈”是指一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况，或者故意隐瞒真实的\'情况，诱使对方当事人作出错误意思表示，并基于这种错误的认识而签订了劳动合同。

2、所谓“胁迫”是指以给对方当事人及其亲友的生命健康、荣誉、财产等造成损害为要挟，迫使对方作出违背真实意思而表示的行为，并签订了劳动合同。

3、所谓“乘人之危”是指行为人利用他人的危险处境或紧迫需要，为牟取不正当利益，迫使对方违背自己的意愿而订立的合同。

4、实际工作中，欺诈现象比较多，单位应建立行之有效的入职审查制度，并且适当运用知情权的法律规定。为便于举证，企业可以制定个人基本信息登记表，让应聘者作出真实性声明和承诺，并签字确认。

以上七条可以作为与孕期女职工解除劳动合同的依据，第一条是需要支付孕期女职工经济补偿，第二、三、四、五、六、七条，如果举证事实成立，证据充足，则不需要给予孕期女职工经济补偿，但第二、三、四、五、六条一旦操作不当，或证据不全，则会判定为违法解除，有一定风险，可能会给公司带来劳动纠纷，并需支出相关赔偿费用。违法解除要承担法律责任。劳动者要求继续履行劳动合同的，继续履行；要求不履行的，则双倍47条补偿金标准支付赔偿金。此时经济补偿变为了赔偿金，由n变为了2n。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条规定“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。”

《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定“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。”

《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定“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。”

**职工劳动合同 职业劳动合同二**

20xx年12月底，听取各方意见后，《劳动合同法（草案）》（以下简称“草案”）草案推出二审稿，与一审稿相比有了很大调整。但到目前草案原定确认稿推出的时间一再延后，至今仍无定论。在修改定论尚未出台之前，大胆猜想一回，设想新的劳动合同法将如何影响职场关系。

为平衡劳动者利益，“草案”规定在3种情况下，用人单位与劳动者续签劳动合同应签无固定期限劳动合同：1） 劳动者已在该用人单位连续工作满10年以上;2） 用人单位初次实行劳动合同制度或国企改制重签劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满10年或距法定退休年龄在10年以内;3） 连续签订两次固定期限劳动合同后续约的。由此看来，可以想象两种可能性：一方面用人单位对于一部分工作能力较有可信度的员工会大方签订长约，同时，由于合同期满解约的原则未变，用人单位对一些工作能力不稳定的年轻员工将采用更短的约期，以换得用人自由，特别是一些季节性或是项目性工作，更多可能通过小时工的方式来雇用。不知员工对企业长期依存的安全感能增加，还是会减少？

依照“草案”第4章有关劳动合同的解除和终止的规定，除非用人单位在试用期内证明劳动者不符合录用条件，在签订无固定期限劳动合同的情况下，用人单位后期不能再以业绩不达标的理由将员工轻易请出门，即使付出1个月的工资为补偿。若用人单位违法解除劳动关系，用人单位要付出两倍赔偿金。这种措施虽然保护了员工不会被用人单位无理开除，但也加大了年轻就业人群在就业市场的压力。一些公司也担心这些规定是否会令其原有的一些绩效管理政策对员工无法长期实施，说到底，订长期合同还是订短期合同将是对人力资源管理智慧的最大考验。

如果“草案”通过，用人单位提供的大多数培训就不再是企业与人才之间强制延长服务期契约的\'依据。“为劳动者提供培训费用，使劳动者接受1个月以上脱产专业技术培训的”才可以与劳动者约定服务期以及违约金。另外，草案对违约金的数额也进行了限制，不得超过用人单位提供的培训费用。相较一审稿中以“6个月脱产培训”为可约定服务期的起步价，现在1个月的期限已可令企业大松一口气。不过要满足1个月以上的脱产专业技术培训的条件也并不容易，只要你在培训期间能证明在当地仍在为用人单位承担一定工作量，就又不属于这一条件的约束范围。

“草案”一审稿第一次提出了撤销权的概念，“对存在重大误解的劳动合同或者显失公平的劳动合同”，合同双方都有权申撤销劳动合同。劳动者如何对企业造成重大误解呢？劳动法世界首席顾问魏浩征表示，简历注水可能是最大的可能。这也将使得对员工的背景调查业务进一步蒸蒸日上，若发现员工表现与用人单位要求不符，想尽早请他出门，背景调查也许是用人单位最能享有主动权的机会。这倒正好给那些觉得企业不会有功夫去核对简历的作假者们敲响了警钟。不过，二审稿在撤销权给予方面又倒退了，仅留下“用人单位以欺诈、胁迫手段订立劳动合同”被视无效，鉴于企业方面仍在大声呼吁“不要忽视员工欺诈现象日盛”，也许三审稿中我们又会看到新增对劳动者诚信的约束。

在“草案”中，首次明确了竞业限制期限不得超过2年。观察人士认为缩短竞业限制期增加了劳动者的就业自由，但估计企业也会在企业内部的知识产权管理和核心资讯分享上，设更多的保密层级，以减少无形资产的流失。

“草案”规定劳动力派遣单位与劳动者订立的劳动合同应不低于2年，期间即使无工作可派仍需支付其不低于当地最低工资标准的劳动报酬。另外，用人单位要实行同工同酬，若派遣员工岗位在本单位无同类劳动者，参照所在地政府部门发布的劳动力市场工资指导价确定报酬。另外，“草案”同时规定劳动力派遣单位注册资本不得少于50万元，以提高派遣机构入行门槛。劳动者权益在被派遣的工作岗位受到损害的，由劳动力派遣单位和接受单位承担连带赔偿责任。

企业竞相组办工会

在给予员工参与企业决策的民主性上，“草案”也推进了很大力度。一审草案曾规定凡应该通过工会、职工大会或是职工代表大会讨论通过的事项，用人单位单方面做出规定无效。不过，二审稿对于工会的权利范围进行了限制，将民主程序进行了一些简化，只是提出“用人单位在制定、修改或决定直接涉及劳动者切身利益的劳动报酬、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规章制度或重大事项时”，应经过职代会或是全体职工讨论，与工会或职工代表平等协商。

集体合同出现在草案最新稿中也不令人奇怪。对于引入工会机制如何能切实保障劳动者权益，集体合同也许是最好的回答。集体合同草案要提交职工代表大会或者全体职工讨论通过，由工会或是劳动者推举的代表（在未建工会的情况下）与用人单位签订。中华全国总工会民主管理部部长郭军表示，个人劳动合同起的作用是建立劳动关系，而集体劳动合同则发挥调整劳动关系的作用。“企业是否应该裁员，降薪降到什么程度，如果跟单个员工谈，他们是没有什么主动权的，而工会或是集体代表说话则能平衡力量。”

现在，一切还没有定论，就让我们耐心等待这部新法的最后结果。

**职工劳动合同 职业劳动合同三**

好不容易找到了一份工作，进去上班后却发现暗藏着很多的陷阱，比如说试用期过长、劳动报酬、培训费用等陷阱。首先我们着重说一下关于培训费的问题，美容行业这种现象相对严重，很多人反应企业因为缺人要她们进去的时候，承若带薪培训，然而在开始培训到中途却要求员工支付一定的培训费用或者是买培训时候要用到的产品。

在工资待遇方面，很多人也反应在进公司后实际拿到的工资与协议书上写好的工资数额相比大大缩水，原因是公司依法代扣了有关费用。很多人大呼上当，一气之下想跳槽，但又因为就业协议或劳动合同上的违约金压力而犹豫不决。其实在签就业协议前与用人单位充分的沟通，则完全可以避免了这样的烦恼。

1、你的工资是税前工资还是税后工资。税前工资是包含了你依法应当承担的个人所得税，你实际拿到的工资还要扣除个人所得税金额。如果用人单位答应支付你税后工资，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确，否则发生争议时将被认定为税前工资。

2、明确用人单位缴纳的社会保险，即明确用人单位将为你交“城保”还是“镇保”。如是“镇保”，工资中就不必扣除个人负担部分。如果是“城保”，你要与用人单位明确你的工资当中是否包含社会保险金的个人承担部分。

如果用人单位答应为你承担社会保险金的个人承担部分，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确。

3、确认你的\'工资中是否包括住房公积金。你的公积金个人负担部分按照你被录用后首月的工资金额的7%计算，经上海市公积金管理中心审核批准的单位，最低比例不低于 5%，你的公积金个人负担部分上下限分别为 388 元和 32 元。如果没有明确约定，那么你的工资一般都包含了住房公积金个人负担部分，用人单位在支付工资时都会代扣代缴。

**职工劳动合同 职业劳动合同四**

市人社局相关人士提醒，签订合同时一定要注意劳动合同是否具备以下条款：用人单位名称、住所和法定代表人或者主要负责人；劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；法律、法规规定的应当纳入劳动合同的其他事项。

另外，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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。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80%，并不得低于用人单位所在地最低工资标准。

市人社局提醒，大学毕业生要弄清楚未来工作单位是否有人事管理权。如果是国家机关、国有事业单位、国有企业，其主管单位是有人事管理权的，可以接收档案。其他各类非公企事业单位、各类民营机构无人事管理权，要通过人才交流中心接收学生档案。向学校上报档案转寄地址时，一定要准确清楚，及时确认档案是否寄到。

对于没有落实工作单位的`毕业生来说，如果选择把档案关系转回生源地，需注意在规定时间内到当地人事部门报到，办理人事档案相关手续，否则会被认为弃档。如果选择把档案暂时留在学校，要及时地向学校提出申请，按照学校要求签订《高校应届未就业毕业生户口档案托管协议书》。找到工作之后，记得把档案关系从学校迁出，以免给以后的工作生活带来不必要麻烦。

市人社局还提醒，大学毕业生办理《就业创业证》后，如果失业可享受推荐就业等服务。如果自主创业，可以享受从事个体经营税费减免、创业培训补贴、入住孵化基地发展、社会保险补贴、小额担保贷款等优惠政策。

根据人社部要求，今年起就业创业人员全部发放《就业创业证》，对有需求的毕业年度内高校毕业生发放。未毕业的大学生可委托所在高校就业指导中心代为申领。高校毕业生离校后，直接向户口所在地或居住所在地公共就业服务机构申领。

**职工劳动合同 职业劳动合同五**

甲方：\_\_有限公司

地址：

乙方：

地址：以乙方身份证地址为准或

依据《中华人民共和国劳动法》与《中华人民共和国劳动合同法》及相关法律法规，经甲乙双方友好协商，签署本劳动合同。

一、劳动合同期限：

自\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_年\_\_月\_\_日止；试用期自\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_年\_\_月\_\_日止。除一方在本合同届满前30日内以书面形式明确向对方提出异议，否则本合同自动续展一年。

二、工作情况：工作岗位为公司职员；工作地点：广州或甲方指派的其他地点。

三、劳动报酬：乙方正常工作时间基本工资为\_\_元，员工绩效奖励及其他待遇按公司制度执行。绩效奖金与其他补贴不属正常工作时间工资。如若涉及加班工资与补偿金等以正常工作时间工资为基数计。

四、作息制度：乙方按公司作息制度上下班，公司可根据需要调整工作时间，乙方应配合执行；甲方可根据工作需要安排加班，如若乙方加班的，应经公司书面审批同意，否则公司可不予确认。

五、社会保险与劳动保护：甲乙双方按照法律法规规定执行，但乙方应当予以积极配合，若由乙方原因导致无法办理，甲方不承担责任。

六、劳动纪律：乙方应当遵守公司制定的各项规章制度和劳动纪律；公司有权对员工履行制度情况进行检查督促、考核和奖惩；乙方因过错造成公司损失，应予赔偿，公司可按国家规定从工资中抵扣。

七、保密和竞业限制：乙方应当严格保守商业秘密（客户资料与交易价格等）。乙方在甲方工作期间不得为第三方工作。若乙方违反本条款，应支付至少相当于乙方六个月工资待遇的\'违约金给甲方。若乙方另行签署《保密承诺书》的，相关责任以《保密承诺书》为准。

八、劳动合同解除：

1、乙方严重违反公司制度，甲方可解除合同并不支付补偿金。

2、乙方解除劳动合同时，应依法提前通知甲方；否则，甲方可暂不予办理离职手续。

3、无论因何种原因终止本合同，乙方均应妥善办理离职交接工作，将所掌握的资料或物品交付甲方，否则乙方同意甲方暂不发放相关工资待遇，不作克扣工资处理。

九、其他情形：

1、甲方《员工手册》、《保密承诺书》以及公司其他规定等均为本合同附件。

2、乙方签署本合同时已阅读该等文件并愿意遵守。

3、本合同所载地址为双方确认的联系地址，若涉及函件往来以该地址为准，文件自寄出之日起五日内生效。

4、本合同自双方签署之日生效，一式两份，并已各领取一份。

甲方（盖章）：\_\_有限公司 乙方（签名）：

日期：\_\_年\_\_月\_\_日 日期：\_\_年\_\_月\_\_日

**职工劳动合同 职业劳动合同六**

林福来没有“福”，在距离劳动合同法正式实施还有四个多月的时候，他被老板炒鱿鱼了。

“我没有犯错误，莫名其妙就通知我办离职手续。”他很气愤。在被解雇之前，林福来已经在福州一家私营企业工作了9年。在过去的9年里，他在货车司机这个岗位上连续签过9次劳动合同，每年签一次，每次一年。最新的一份劳动合同是今年1月1日签订的，12月31日到期。谁知道“半路上”起了变故。被解雇后，企业只支付了他一个月的工资作为补偿金，约两千元。

林福来说，这太不合理了，他准备向市劳动和社会保障局投诉，进一步要求经济补偿。

林福来的遭遇只是企业积极应对劳动合同法的一个缩影。越来越多的劳动者已经或者正在被企业终止劳动合同，遭到裁减。这给本来指望把劳动合同法作为维权新砝码的劳动者当头一棒。劳动合同法出台前劳动者合法权益一再被侵犯的事件让一些劳动者开始担忧：即使劳动合同法正式实施，能否撼动资强劳弱的长久局面，改变人力资源市场买方市场的格局，实现劳资关系和谐，依然是个问题。

突击裁员，都是劳动 合同法惹的祸?

20xx年7月5日，一位来自广州网名为“金山大少”的网友在凯迪论坛上发表了一篇名为《忍痛解雇了全部女职员，我万分内疚》的帖子。帖子发布后，立刻在论坛上引起了关于劳动合同法立法成败的讨论。

“金山大少”在帖子中这样写道：

我是一家民营企业的业主，公司不大，连我在内只有四十三人，是销售机电设备的。

我不是一名刻薄的老板，我的公司从20xx年建立到现在，每一位员工都出了不少的力气。

但今天我忍痛解雇了全部十八名女员工，没办法的，这年头做生意不容易，劳动合同法即将实施，我不解雇她们自己的公司就难保了。我与员工签订劳动合同都是一年一签的，按照劳动法到期不续签是不用赔钱的，但新的劳动合同法却规定员工干了几年就要按每年一个月工资赔偿，所以现在解雇不用赔偿那么多钱，这是其一。还有新法规定签第三次劳动合同就应当是无固定期限的劳动合同，意味着我明年就得和大部分员工签订长期合同，这样我的公司会被拖垮的，那些女人生小孩时很长时间不上班白拿工资，我的小公司根本负担不了这样的重担。

“金山大少”在帖子的最后表示，他对裁减女员工的行为感到有些愧疚，“很对不起她们”，但是实在“没有更好的办法”。

“金山大少”的帖子中内容的真实性虽然有待考证，却至少反映了许多企业的心声。

“劳动合同法增加了我们企业的用人成本，同时企业的用工自主权、薪酬权也被剥夺了。”邹东生说，“比如，劳动合同法关于试用期期限、‘三险’、解除合同和最低薪酬的规定等，法律实行的就是‘一刀切’，而没有考虑市场经济条件下劳动者的个体差异和岗位差别。”

作为北京某文化传播有限公司人力资源总监，邹东生已经在人事岗位上工作了8年之久，此次劳动合同法的颁布还是给他出了一道难题。在劳动合同法实施之前，如何避免单位在劳动用工方面的存在的潜在风险，近段时间是他的首要任务。

“具体地讲，首先是裁减在单位工作已经9年多，明年满10年的员工，避免和员工签订无固定期限劳动合同;第二是为没有和单位签订劳动合同的员工补签劳动合同;还有就是调整单位、劳务派遣公司和派遣对象(员工)三者之间的用工关系。”邹东生解释说。

邹东生所做的工作是目前几乎所有的企业都在做的事情。据媒体报道，最近中央电视台正着力清退“新闻民工”，人数据说有一千八百多人。尽管央视对外声称是“为了规范用工行为”，但深究起来，该事件发生的原因与劳动合同法的颁布不无关系。

劳动合同法规定：“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。”长期以来，中央电视台的人事制度非常复杂，“正式职工”、“中心聘用”、“部门聘用”、“小组聘用”等各种名目不一而足，甚至还有大量没履行任何聘用手续的“计件工”。在强调“规范用工行为和保护劳动者合法权益”的劳动合同法出台之际，难怪中央电视台要采取这样的举措。

在很多企业对企业“瘦身”，以应对劳动合同法的时候，袁中文却稳如泰山。

袁中文是北京某台资企业的人力资源总监。在他看来，炒老员工的举动不明智。他认为，裁掉老员工一方面影响了企业的.集体凝聚力，另一方面，炒掉一名老员工就意味着要培养一名新员工，而从目前的情况看，新员工的培训成本比老员工的解雇成本更高。

无期合同，“泥饭碗”变回“铁饭碗”?

“劳动合同法规定劳动者与单位连续订立两次固定期限劳动合同之后，如果双方再次续约，必须签订无固定期限劳动合同。这种能进不能出的情况肯定会引发公司的员工工作效率低下、没有劳动积极性，这不是回到了原来吃大锅饭的年代了吗?”眼看着离劳动合同法实施的日子一天天临近，广东一家外资企业的陈老板为此愁得茶饭不思。

陈老板的担心的确不是多余的。对于无固定期限合同，但凡企业的人事主管都是“相当的忌讳”。“只要企业有部分员工无所事事，企业就会人浮于事。”邹东生表示，本来固定期限合同有威慑作用，实行了劳动合同法后的无固定期限合同相当于“铁饭碗”，会令一些员工工作态度随便，“肯定影响企业的效率”。

而且，劳动合同法规定，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，用人单位应当依照规定支付赔偿金。“这就意味着只要签订了无固定期限的劳动合同，劳动者不犯大错，不同意解除合同，企业就被判了‘无期徒刑’，无法解雇他，这对企业来说就少了约束力，在一定程度上增加了企业的解雇成本。”邹东生说。

“一些企业和雇主现在的担忧完全是多余的。”袁中文说，“因为员工与单位签订合同的次数，在20xx年1月1日前所签订的，都将清零，签订次数计算时间，将从劳动合同法实施之日起才有效。”

而且，袁中文认为，无固定期限的劳动合同并非打不破的“铁饭碗”、“终身制”。“如果单位转制、重大技术改革、员工泄露了公司商业机密，以及因员工本人原因出现重大过错等，企业同样可以解雇拿有‘无固定期限工作合同’的员工。”

“相反，如果企业的一名员工十分优秀，企业想和这名员工签订无固定期限的劳动合同还不一定能达成协议。对他来说，签不签订无固定期限劳动合同是无所谓的。因此，对于能力强的员工谈无固定期限的劳动合同就是个伪命题。”袁中文指出。

袁中文还认为，无固定期限劳动合同对企业还是有好处的。如果和劳动者一年一签，每到合同到期，他都会想“企业还要不要和我续签”，就会去找另外的出路，这样的员工可能只注重短期利益，不会在企业做长线。无固定期限劳动合同让一些员工免除后顾之忧，可以增强员工的归属感，肯为企业做长线的投入。

“一个对企业有归属感的员工和一个一年一签的临时工，他们对企业的责任心是不同的，产生的效益也是不同的。”

尽管袁中文并不反对无固定期限劳动合同，但是他也承认企业要想和劳动者解除无固定期限的劳动合同还是会有很多另类的方法的。

袁中文解释说，劳动合同法规定的劳动报酬、劳动保护和劳动条件等法定条款不具体，缺乏可操作性。一些企业制定了职工工资等级制度。以“企业的工资每年都在变，不好写入合同”为由或者在劳动合同中只写上工资等级，不写具体工资数额，而在执行中又抛出各种工资绩效制度将欲辞退的签订无固定期限劳动合同的员工的工资降到法律所规定的最低工资标准，让员工自己感到很不舒服，觉得呆不下去了只好自己提出走人。

跳槽自由，“老东家”成培训基地?

20xx年8月30日，袁明(化名)接到了武汉市中级人民法院要求他向“老东家”赔偿6.3万元违约金的判决书。

袁明最早是武汉某电力公司的一名技术员。在单位从事技术检测工作。20xx年4月26日，袁明和公司签订了劳动合同，合同期限是8年，约定违约金是员工每提前一年离职，缴纳1个月薪酬的违约金。20xx年7月15日，他经人介绍看中了“新东家”上海某公司，收入可观，袁明便向公司辞职，到上海工作。

武汉某电力公司随后便以袁明跳槽违约为由，将其诉诸法律。武汉中院最终判决袁明赔偿公司6.3万元。袁明不服，申诉到湖北省高级人民法院。湖北省高级人民法院目前已经受理了这起劳动合同违约案件。

袁明做梦恐怕都不会想到，这次跳槽跳出的违约金官司竟然打了6年还没有结果。而20xx年1月1日即将实施的劳动合同法规定，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

就在袁明这样的劳动者暗自窃喜时，许多企业老板却对这一条款充满怨气。

温州一家制衣厂的王老板担心：“员工爱走就走，要是任务量密集的时候，我的员工突然大量走人，我该怎么办，不能按期完成订单不是得赔死?”

“新进来的大学生，啥都不会，我和同事经过一年多培养，总算让他会做点事情了。这一年多他基本上什么都干不了，都是我们付出劳动在培养他，教他学做事情比我自己做还要累，我自己也许10分钟能做完的事情，我来教他做就得一个多小时。这一年多基本上我们公司就是给他工资让他学东西，可一年多过去了，他对自己的工资不满意了，就跳槽了。那么我们该怎么保证公司的利益?”一位中型it公司的老板同样向记者抱怨。

企业老板没法解决，要求人力资源部门处理。和邹东生同样的人力资源总监们也很无奈：“有了这个法律，员工想走就走，又不能提违约金，我们人力资源管理者很作难啊!”

袁中文认可这个条款在一定程度上是鼓励员工跳槽。但是他指出，企业对员工跳槽一直没有什么好的办法。目前人力资源市场的现实是要想从员工手中拿违约金比登天还难。“我做人事工作多年，只拿到一笔违约金。而且还是一名高级管理人员跳槽，新单位支付的。”

“事实上，这是我们的用人单位还没有把观念转变过来，劳动者是自由人，在选择工作的自由上，不应该受到任何限制，国外的法律根本没有违约金这项约束。”袁中文说，“我国劳动合同法规定，员工辞职要提前30天通知单位，而且也不是一律不付违约金，如果员工参加了单位组织的培训或者和单位签订了竞业限制协议，在跳槽时就要付违约金。”

现在一些企业采取的阻碍人才自由择业和合理流动的做法通常是扣押证件、提供担保和拖延办理档案转移等有关手续等。“劳动合同法中对这些行为给予了‘回击’，具体是第九条‘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’。以及第五十条‘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’。如果保险公司违反此规定阻碍人才的流动，不仅面临着劳动行政部门的行政处罚，给他人造成损害的，还将承担民事赔偿责任。”袁中文指出。

尽管是企业方的代表，劳动合同法的颁布给人力资源主管行业提出了更高的要求，但是袁中文还是建议企业，只有真正做到了“待遇留人、事业留人、感情留人”，才不会担心人才的流失，劳资关系才能和谐。

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！