# 劳动合同法的心得体会 职场劳动合同法心得体会(汇总8篇)

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2025-03-21

*我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。那么我们写心得体会要注意的内容有什么呢？那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。劳动合同法的心得体会篇一近年来，随着社...*

我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。那么我们写心得体会要注意的内容有什么呢？那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

**劳动合同法的心得体会篇一**

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。

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篇二**

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篇三**

随着社会的进步和发展，越来越多的女性开始投入到职场中，为经济的发展和家庭的幸福做出了重要贡献。然而，在职场中，女性面临着和男性不同的困境和挑战。为了保护女职工的合法权益，我国于202\_年颁布了《女职工劳动合同法》。在我的工作实践中，我深深地感受到了这部法律的重要性和有效性，同时也有了一些心得体会。

首先，女职工劳动合同法增加了对女性权益的保护。在职场中，女性容易遭受歧视和不公平待遇，而这部法律的出台，为女性争取到了更多的平等和尊重。根据该法律，雇主不得因女性工人怀孕、结婚、生育或者享受产假、哺乳假等情况而辞退或降低其待遇，这为女性提供了更多的保障。在我的工作实践中，我亲眼目睹了一位同事怀孕后被辞退的情况。幸好，她及时地向劳动部门投诉，并依法获得了赔偿。这种保护的存在，让女性职工不再害怕生育和照顾孩子对自己职业发展的影响，能够更加坚定地投入到工作中。

其次，女职工劳动合同法为女性提供了更多的福利待遇。根据该法律，女性工作者在怀孕、生育、哺乳、抚养婴儿等阶段，享受特殊福利待遇。比如，女性工作者怀孕后可以享受产假，一般为98天，生育复职后还可以享受哺乳假，一般为1小时。这些福利待遇的出台，让女性工作者在怀孕和生育过程中可以有更多的时间去养护自己的身体和照顾孩子，减轻了她们的负担。在我所在的公司，女同事生育后能够根据劳动合同法享受到产假和哺乳假，这让她们能够更好地平衡工作和家庭，提高了工作效率。

再次，女职工劳动合同法倡导了企业和社会的关怀。根据法律的规定，雇主应当为女员工提供妇女工作场所和怀孕女员工所需的物品，比如哺乳室和婴儿床等设施。这十分重要，因为怀孕和育儿是女性生命中的重要阶段，她们需要得到额外的关怀和支持。我的公司也为怀孕和哺乳的女同事提供了舒适的哺乳室和必要的设备，使她们能够更好地安心工作，同时也提升了公司形象。

最后，女职工劳动合同法鼓励女性进入职场。根据该法律，雇主不得因女职工怀孕、结婚、生育等原因歧视女性，这摒除了女性在就业过程中的不公平待遇。这无疑增加了女性就业的信心和动力，使她们更加积极地投身于职业发展。同时，法律还规定了女性工作者的工资水平和职位晋升机会应当与男性工作者相同，这进一步增加了女职工进入职场的动力。

总的来说，女职工劳动合同法对于保护女性在职场中的权益、增加女性的福利待遇、倡导企业和社会的关怀以及鼓励女性进入职场起到了积极的作用。作为一位女职工，我深深地感受到了这部法律的温暖和力量。我相信，随着社会的进步和法律的完善，女性在职场中将会有更多的机遇和平等。

**劳动合同法的心得体会篇四**

。

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202\_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篇五**

《中华人民共和国劳动合同法》自20xx年xx月xx日起施行。劳动合同法的颁布和实施，对推动构建和谐劳动关系、重建劳动关系新格局意义极为重大，其宗旨是保护劳动者的合法权益，同时也不能侵犯用人单位的利益。因此，作为劳动者的我们，应该在了解劳动合同法的前提下，最大程度的利用法律维护自己的合法利益。

对于即将踏入职场的我们，务必要了解劳动合同法的一些基本常识。老师利用课堂时间带领我们学习其中最精华部分，我将我学习劳动合同法的几点心得写出来，大家共同从中学习受益。

在应聘过程中，劳动者要向用人单位提供自己真实的信息，但并不意味着求职应聘须如实回答所有提问。一些用人单位认为全面了解求职者的情况是自己的权利而侵犯劳动者的隐私。为保护劳动者的隐私权，《劳动合同法》明确规定不属于“与劳动合同直接相关的`基本情况”，单位都无权过问，劳动者也有权拒绝作答。

初入某个工作单位，单位都会要求一定的试用期，试用期满且双方都满意后再签订劳动合同。对于有些用人单位无休止的延长劳动者的试用期，克扣试用期的工资，无缘无故解雇试用期的劳动者等等行为，劳动合同法加大对试用期劳动者保护力度。针对一些用人单位滥用试用期侵害劳动者权益的问题，劳动合同法限定了试用期期限。劳动合同法同时限定了试用期工资的最低水平。劳动合同法还限定用人单位不得随意解除试用期劳动者。

我们签订的劳动合同分为三种：固定期限、以完成一定工作为期限、无固定期限。但是在这里不少用人单位和劳动者对于无固定期限劳动合同的解除都存在误解，认为无固定期限劳动合同一经签订就不能解除。这样误解的结果是，一些劳动者把无固定期限劳动合同视为“护身符”，千方百计要与单位签订，而很多用人单位则将无固定期限劳动合同看成了“终身包袱”，想方设法逃避签订。《劳动合同法》对无固定期限劳动合同给出了明确界定：“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。”无确定终止时间就表明劳动合同的终止是不确定的，是由用人单位与劳动者协商一致或者出现法定的解除情形时就可以解除的。其实，许多单位的实践经验表明，与符合条件的职工签订无固定期限劳动合同有利于增加凝聚力，保持职工队伍的稳定；而大多数职工也明白，不好好工作或者不与单位同舟共济，就是签了无固定期限合同也白搭。

在工作过程中，如果双方发生分歧，劳动者的合法权益受到伤害，劳动者可以通过民事诉讼或者仲裁来解决劳动争议。《劳动合同法》规定：劳动争议案件或裁或诉。当事人可以申请仲裁，也可以直接向人民法院提起诉讼，两者都可以成为终局裁决。《劳动合同法》第七十七条规定：“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。”这样规定，更有利于保护劳动者的合法权益。

《劳动合同法》是每一位劳动者以及每一个用人单位必须了解的法律，只有对其中的一些条文了解甚至熟知，才能保护我们自己的权益免受伤害。

**劳动合同法的心得体会篇六**

202\_年6月颁布，202\_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。202\_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。

**劳动合同法的心得体会篇七**

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)在202\_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》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。

《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。

《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。

《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。

**劳动合同法的心得体会篇八**

优秀作文推荐！一天，骄阳似火。我们学校举行了一个“杀”草大行动。

我们班的各位勇士手持“武器”，准备上战场杀敌。在大将军??黄老师的带领下，我们带着丝丝害怕来到了战场上。(因为我们周围都布满了可怕的“武器”)。

来到战场上，我们班的勇士们就开始大开杀戒了。我一手拿七字形武器，一手攥着一把草，瞄准目标，使出吃奶的力气，砸了下去，小草就脆弱，刚砸几下就被我砍除了。可有的些小草还是比较倔强的，我用尽全身的力气去砸，可砸了几十下，还是一筹莫展。

大概是我的武器太诱人了，在除的途中，我已和战友换了几次武器。第一次我换了一把镰刀，因为我不在农村生活，使用起镰刀来笨手笨脚的。费了好长时间才得到了一攥宝贵的小草。第二次我换了一把剪子，剪子力量小，害我非了好大的力气才剪得一点点草。

经过一节课地“撕杀”，我们终于自由了，可痒痒虫不知啥时候跳到了我们的身上，让我们‘痒’无可‘痒’。

痒啊，我要去舒服舒服了，下次再聊。

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！