

劳动合同法十讲

——法条解释、实务问答与事例分析

马立云 著



aodong Hetongfa Shijiang



中山大学出版社

地址：广州市中山大学新校区内

劳动合同法十讲

——法条解释、实务问答与事例分析

马立云 著

劳动法十讲



中山大学出版社
SUN YAT-SEN UNIVERSITY PRESS

· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法十讲: 法条解释、实务问答与事例分析/马立云
著. —广州: 中山大学出版社, 2015. 7

ISBN 978 - 7 - 306 - 05297 - 1

I. ①劳… II. ①马… III. ①劳动合同法—基本知识—
中国 IV. ①D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 141787 号

出 版 人: 徐 劲

策划编辑: 陈 霞

责任编辑: 陈 霞

封面设计: 林绵华

责任校对: 李培红

责任技编: 何雅涛

出版发行: 中山大学出版社

电 话: 编辑部 020 - 84111996, 84113349, 84111997, 84110779

发行部 020 - 84111998, 84111981, 84111160

地 址: 广州市新港西路 135 号

邮 编: 510275

传 真: 020 - 84036565

网 址: <http://www.zsup.com.cn> E-mail: zdcbs@mail.sysu.edu.cn

印 刷 者: 广州中大印刷有限公司

规 格: 880mm × 1230mm 1/32 10.25 印张 275 千字

版次印次: 2015 年 7 月第 1 版 2015 年 7 月第 1 次印刷

印 数: 1 ~ 1600 册 定 价: 28.80 元

如发现本书因印装质量影响阅读, 请与出版社发行部联系调换

序

劳动、资本和技术是市场的三大基本要素，因而，调整劳动关系的法律也就日显重要。用人单位为劳动者提供了就业岗位，劳动者通过劳动获取合法收入的同时创造了商品价值，两者通过劳动合同联系在一起，构成一个有机、相互促进的共同体，为社会发展作出了重要的贡献。用人单位和劳动者的劳动合同权益均应受到法律保护。

笔者自1993年开始律师执业以来，办理了大量的劳动纠纷案，为维护企事业单位和劳动者的权益尽了微薄之力。但在办理相关案件的过程中，发现有些用人单位或劳动者，因对现行法律制度和具体规定不甚了解，引发了劳动纠纷。因此，普及相关的劳动合同法律知识就显得尤为迫切。现有的劳动合同法书籍中，教科书类，适合在校学生的学习使用；案例类，适合司法实践部门的人士参阅。而以通俗易懂的行文，深入浅出的法理阐述，以法条解释为主线，结合实务问答和事例说明的劳动合同法书籍则较少见。本书通过总结笔者在工作中的劳动法律实践经验，以专题讲座的形式，将劳动合同法的相关知识有机地组合在一起，“条文解读”详细地解读了法律条文的基本含义及适用条件；“实务问答”则是针对现实中经常出现的用人单位及劳动者比较关心的问题进行解答；“典型事例”介绍了基本的过程并有针对性地做出了相关的分析。

本书内容除笔者本人撰写外，部分来源于判决、书

刊、报纸或网站的“典型事例”，未能一一注明，在此对相关作者及出版单位表示真挚的感谢。

本书适合于用人单位的人力资源工作者、劳动者使用，也可作为在校大学生学习劳动合同法法律知识的参考书，还可作为在职管理干部专题培训的教材。

本书尚有不足之处，恳请读者批评指正。

马立云

2015年6月28日

目 录

第一讲	保护劳动者与促进就业政策的新发展	(1)
第一节	劳动者与就业形势	(1)
第二节	有关劳动就业的立法	(9)
第三节	有关劳动就业的政策	(15)
第四节	劳动就业状况的新发展	(18)
第二讲	劳动合同法综述	(35)
第一节	劳动合同法的立法定位	(35)
第二节	劳动合同法的适用范围	(42)
第三节	劳动合同的订立原则	(48)
第三讲	劳动合同的成立和效力	(52)
第一节	劳动关系的建立	(52)
第二节	劳动合同的期限	(64)
第三节	劳动合同的续订	(74)
第四节	劳动合同的效力	(80)
第四讲	劳动合同的基本内容	(90)
第一节	劳动合同的基本条款	(90)
第二节	试用期与专业技术培训	(106)
第三节	商业秘密与竞业限制	(118)
第五讲	劳动合同的履行与变更	(126)
第一节	用人单位的权利和义务	(126)
第二节	劳动者的权利和义务	(140)
第三节	劳动合同主体的变更	(151)
第四节	劳动合同内容的变更	(156)

第六讲	劳动合同的解除和终止	(165)
第一节	用人单位解除劳动合同	(165)
第二节	劳动者解除劳动合同	(176)
第三节	劳动合同解除的限制	(185)
第四节	劳动合同的终止条件和限制	(197)
第七讲	经济补偿与违约赔偿	(205)
第一节	经济补偿的条件	(205)
第二节	经济补偿金的计算标准	(213)
第三节	违约赔偿的条件	(219)
第四节	赔偿金的计算方式	(228)
第八讲	劳动合同法的特别规定	(232)
第一节	集体合同	(232)
第二节	劳务派遣	(244)
第三节	非全日制用工	(260)
第九讲	劳动合同的管理	(271)
第一节	行政部门的管理	(271)
第二节	工会监督和社会监督	(282)
第三节	用人单位的内部管理	(285)
第十讲	劳动合同纠纷的解决	(292)
第一节	劳动合同纠纷的表现和成因	(292)
第二节	调解	(293)
第三节	劳动仲裁	(296)
第四节	诉讼	(311)

第一讲 保护劳动者与促进就业政策的新发展

第一节 劳动者与就业形势

一、劳动者

1. 劳动者的界定

劳动者在不同语境下有不同的含义。《中华人民共和国宪法》(以下简称“《宪法》”)的“序言”所称“社会主义劳动者”中的“劳动者”是在政治学意义上使用的。日常生活中,不仅一般工人,而且企业的经营者、高层管理者,也被称作劳动者,这是在社会学意义上使用的。

劳动者可以划分为社会学意义上的和法学意义上的劳动者。社会学意义上的劳动者外延十分宽泛,凡是参与实际社会劳动的人,皆可以被称为劳动者。而法学意义上的劳动者,则与法律关系相联系。^①我国劳动法没有对劳动者下定义,而大多数市场经济国家和地区对劳动者进行了明确界定。例如,《西班牙劳动者宪章》规定,劳动者是指“一切自愿受雇于他人,领取报酬的雇佣劳动者”^②。《加拿大劳动标准法》规定:“‘职工’表示任何被雇佣以从事熟练的或不熟练的、体力的、办公室的、技术的或经营工作的人。”^③《日本劳动组合法》规定:“‘劳动者’是指不问其职业为

① 参见姜颖《劳动合同法论》,法律出版社2006年版,第54~54页。

② 《西班牙劳动者宪章》(1980年),第一章第一节第一款。

③ 《加拿大劳动标准法》(1965年),第二条第三款。

何，以工资、薪俸或其他相当于工资、薪俸的收入为生活来源者。”^①《韩国劳工标准法》规定：“是指以获得工资为目的而从事向企事业或工作场所（下称‘企事业’）提供劳动服务的任何职业的人。”^②我国台湾地区的《劳动基准法》规定：“为受雇主雇佣从事工作而获得工资者。”^③

有学者把劳动者称为受雇人，“受雇人谓劳动法上劳动之人”^④。因此，有些学者便认为，在用人单位中享有经营、管理、决策权的厂长、经理和其他高级管理人员是一种特殊的劳动者，他们与聘任的组织签订合同，适用公司法、企业法和合同法等民法规定。^⑤2008年1月1日实施的《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称“《劳动合同法》”）第二十三条、第二十四条把在用人单位中享有经营、管理、决策权的厂长、经理和其他高级管理人员等纳入了《劳动合同法》的适用范围。^⑥

广义的劳动者是指具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民。狭义的劳动者是指具有劳动权利能力和劳动行为能力并且依法参加劳动关系的自然人。^⑦

劳动合同法意义上的劳动者是指达到法定年龄，具有劳动能力，以从事某种社会劳动获得收入为主要生活来源，依据法律或劳动合同的规定，在用人单位的管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人，包括本国人、外国人和无国籍人。通常有如下称呼：职工、

① 《日本劳动组合法》（1949年），第三条。

② 《韩国劳工标准法》（1953年），第十四条。

③ 我国台湾地区《台湾劳动基准法》（1984年），第一章第二条第一款。

④ 史尚宽：《劳动法原论》，世界书局1934年版，第7页。

⑤ 参见姜颖《劳动合同法论》，法律出版社2006年版，第54～59页。

⑥ 根据《劳动合同法》的规定，在用人单位中享有经营、管理、决策权的厂长、经理和其他高级管理人员等均属于劳动者。

⑦ 参见田开友主编《〈中华人民共和国劳动合同法〉释义》，农村读物出版社2007年版，第33页。

管理人员、工人、学徒、帮手、帮工等。^①

要成为合法的劳动者除了必须具备劳动权利能力和劳动行为能力之外，还必须履行一定的法律程序、具备一定的法律条件。例如，偷渡者打工，因不具备成为国际劳工的条件，是非法劳工；用人单位招用劳动者，如果不具备法定条件，则属于非法用工。

2. 劳动者的权利

依据《中华人民共和国劳动法》（以下简称“《劳动法》”）的规定，劳动者的基本劳动权利有：①平等就业和选择职业的权利；②取得劳动报酬的权利；③休息休假的权利；④获得劳动安全卫生保护的权利；⑤接受职业技能培训的权利；⑥享受社会保险和福利的权利；⑦提请劳动争议处理的权利；⑧法律规定的其他劳动权利。

《劳动合同法》还规定了劳动者有与用人单位签订劳动合同时的知情权；女职工和未成年工获得特殊劳动保护的权利；组织和参加工会的权利；与用人单位协商、修改完善直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项的权利；民主管理企业的权利；等等。

3. 劳动者的义务

依据《劳动法》的规定，劳动者的基本义务主要有：①按照规定、完成劳动任务的义务；②提高劳动技能的义务；③执行劳动安全卫生规程的义务；④遵守劳动纪律和职业道德的义务；⑤法律规定的其他义务。

《劳动合同法》还规定了劳动者有披露相关必要信息、保守商业秘密、不违反竞业限制等其他义务。

二、就业形势

1. 就业总体形势

(1) 已经取得的成绩。“十一五”时期，我国的劳动就业工作

^① 参见王昌硕主编《劳动和社会保障法学》，中国劳动社会保障出版社2005年版，第37页。

取得了显著的成就，为深化改革、促进经济发展、维护社会稳定作出了贡献。

第一，就业再就业取得明显成效。积极就业政策体系更加完善，就业规模持续扩大，劳动就业总量稳步增长，就业结构进一步优化，就业形势保持基本稳定。更加有利于促进就业的产业、贸易、财政、税收、金融等政策得以实施，促进就业的综合政策体系得以完善。到“十一五”期末，全国城乡就业人员达到 76105 万人，城镇登记失业率控制在 4.1% 以内。“十一五”期间，城镇新增就业 5771 万人，转移农业劳动力 4500 万人。^①

第二，职业培训取得较大进展。政府支持的市场化、社会化的职业培训体系逐步健全，高技能人才培养力度加大，再就业培训、创业培训和农村劳动力转移培训扎实推进。职业技能培训能力建设发展明显，统筹利用各类职业培训资源，以职业院校、企业和各类职业培训机构为载体的职业培训体系初步建立。人才资源总量不断增长，人才队伍素质明显提高，为经济社会发展提供了有力的人才和智力支持。2010 年，专业技术人才总量达 4686 万人，与 2005 年相比上涨 11.7%；技能劳动者总量达 11200 万人，与“十一五”初期相比上涨 23.1%；技师和高级技师占技能劳动者总量的比重成功实现“十一五”5% 的目标，而高级工占技能劳动者总量的比重目标更是超额完成，比例为 20.5%。^②

第三，劳动关系协调机制、劳动争议调处机制和劳动保障监察执法机制逐步完善，劳动关系总体保持和谐稳定。我国已初步形成以劳动法为基础，以劳动合同法、就业促进法和社会保险法为骨干，其他单项法律和行政法规为重要组成部分的劳动保障法律体系。1994 年 7 月 5 日通过的《劳动法》是一部全面调整市场化劳动关系、规范劳动行为的基本法律，“十一五”期间为应对新形势进行了修改。2007 年《劳动合同法》出台，《中华人民共和国劳动

① 数据来源于《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》。

② 数据来源于《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》。

合同法实施条例》（以下简称“《劳动合同法实施条例》”）亦于2008年相继通过，劳动合同领域有了明确独立的法律规范，再加上2007年通过的《就业促进法》与2010年通过的《社会保险法》，劳动法实体层面体系基本健全。劳动争议解决机制方面，2007年通过的《劳动争议调解仲裁法》是其核心，2010年发布的《人力资源社会保障行政复议办法》及其他法律法规的出台逐渐将此体系完善。

第四，覆盖城乡居民的社会保障体系框架初步形成，社会保障制度建设实现重大突破，社会保险待遇水平大幅提高，与就业相关的社会保险制度发展成效显著。2010年，失业保险参保人数达1.34亿；工伤保险参保人数为1.62亿，与规划初期相比增长比例高达90.6%；生育保险参保人数更是大幅增长，高达1.23亿，与5年前相比翻了一番多，也比预期目标高了53.8%。^①2010年，《社会保险法》、《工伤保险条例》与《工伤认定办法》的出台从法律层面完善了社会保险制度，为劳动者从保险层面提供了保障。

（2）存在的问题。随着经济形势、社会结构的不断变化，各种社会问题和矛盾趋于复杂化、多样化，劳动就业工作依然面临着许多困难和问题。

第一，就业形势依然严峻。我国人口多，就业压力大，劳动力供大于求的矛盾在一定时期仍将存在。就业总量压力和结构性矛盾并存，高校毕业生等重点群体就业问题依然十分突出。体制转轨时期遗留的企业下岗失业人员再就业问题尚未得到全部的解决，国有企业重组改制过程中职工分流安置的任务十分繁重，部分困难地区、困难行业和困难群体的就业问题仍然存在。高校毕业生、农村劳动力转移和被征地农民就业问题凸显。劳动者整体技能水平偏低，高技能人才严重缺乏，与加快经济增长方式转变，推进产业结构优化升级的要求不相适应。人才队伍建设与更好实施人才强国战略的要求还不相适应，高层次创新型人才成长发展机制尚不健全，

^① 数据来源于《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》。

充满生机活力的选人用人机制和科学的评价机制尚未形成。^①

第二,劳动关系中的矛盾日益突出。随着城镇化、工业化和经济结构调整进程加快,以及经济成分多元化和就业形式多样化,劳动关系将更趋复杂化,协调好利益关系的难度进一步加大。劳动关系协调、纠纷调处和劳动监察执法机制还不完善,劳动关系领域进入矛盾多发期。人力资源和社会保障公共服务能力比较薄弱,难以满足人民群众日益增长的公共服务需求。社会保障体系在体现公平性、适应流动性、保证可持续性等方面均有待加强。职工工资正常增长机制和支付保障机制还不完善,工资收入分配差距较大。^②用人单位安排劳动者超时加班、拖欠和扣劳动者工资等侵害劳动者合法权益现象比较严重。劳动争议继续呈大幅度上升趋势,劳动争议预防和处理工作仍将面临相当大的压力。

2. 焦点问题

我国的就业困境有其必然性。一方面,人口众多,资源人均占有量低,创造就业机会本来就相对困难。2013年我国劳动年龄人口9.2亿,今后几年新成长劳动力仍将维持在年均1600万人的高位。^③另一方面,中国目前正在经历的经济结构调整,使劳动岗位面临急剧转变,人力资源管理模式不断推陈出新。

另外,经济增长未必一定就能带动就业的增长,经济增长过程中出现的资本深化现象,正迫使企业为提高竞争力而减少用工,机械化生产时代的到来也使得我国传统的人力输出模式必须发生相应变化。1992—1995年经济高位运行,GDP增长率超过10%,但就业增长率没有显著变化,说明经济增长的拉动效应变得微弱;2000

① 参见《人力资源社会保障部关于印发人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要的通知》,人社部发〔2011〕71号文件。

② 参见《人力资源社会保障部关于印发人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要的通知》,人社部发〔2011〕71号文件。

③ 参见李瑞英《我国首次发布《中国劳动保障蓝皮书(2014)》,光明网: http://politics.gmw.cn/2014-09/19/content_13302475.htm,访问时间:2015年2月11日。

年之后,我国经济再度显示增长加快的迹象,但进入新一轮增长的最近四年里,较高的GDP增长不仅没有显示就业增长回升的苗头,失业率反而不断攀升。^①目前,我国劳动力供大于求的总体格局没有改变,农村转移劳动力和高校毕业生的就业工作依然是焦点问题。

(1) 农民工就业。我国相关法律都明确规定,劳动者享有平等就业的权利。由于农民工进城就业对于城市具有一定的挤出效应,导致一些地方政府对农民工现象产生认识误区,于是要求农民工办理各种证件并收取相关费用。过去相当长一段时间内,农民工需要办理的证件包括务工证、婚育证、健康证、居住证等,交纳治安管理费、卫生费等。这些证件和费用是农民工进城就业遇到的第一道门槛。目前,国家逐步取消了各种就业限制和歧视性收费,但一些用人单位仍然存在变相收费的现象。^②

国家统计局2014年5月12日发布的《2013年全国农民工监测调查报告》显示,农民工从事的事业以制造业与建筑业为主。新生代农民工中,39%从事制造业、14.5%从事建筑业、10.1%从事批发和零售业、10%从事居民服务和其他服务业。老一代农民工中,29.5%从事建筑业、26.5%从事制造业、10.9%从事批发和零售业、10.6%从事居民服务和其他服务业。^③农民工的主要就业领域仍为第二产业,但随着视野的拓宽,以及对生活质量的追求不断提高,新生代农民工选择从事建筑业的比例在快速下降,不及老一代农民工的一半。^④工资长期低水平徘徊、劳工权益缺乏保障、经

① 参见陈桢《经济增长与就业增长关系的实证研究》,载《经济学家》2008年第2期,第91页。

② 参见刘唐宇、罗丹《我国农民工就业歧视:现状、原因及政策建议》,载《四川理工学院学报》(社会科学版)2014年第3期,第4页。

③ 参见国家统计局《2013年全国农民工监测调查报告》,中华人民共和国国家统计局:http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201405/t20140512_551585.html,访问时间:2015年2月11日。

④ 参见彭一苇《新生代农民工不爱建筑业》,荆楚网:<http://news.cnhubei.com/xw/jj/201407/t2995366.shtml>,访问时间:2015年2月11日。

济模式缺乏改善等是建筑领域民工短缺的主要原因。

伴随着知识经济时代的到来和经济全球化的加快，国家、社会、企业的繁荣需要依靠劳动力知识、技能和能力的不断提升和补充，技术工人短缺已成为制约中国制造业发展和升级的瓶颈因素。外出农民工初中文化程度的占多数，为 64.18%，而且 51.11% 的外出农民工没有接受过任何形式的技能培训，因此农民工提升自身职业技能的任务任重而道远。^①

目前，我国劳动力市场供需矛盾还只是结构性矛盾，是行业、地区性失衡造成的，低层次劳动力目前供过于求的现状并未发生实质性改变，农民工就业和维权仍是社会焦点问题。

与农民工就业形势严峻共存的一个状况是，产业集聚地区初级劳动力市场的青年劳动力开始紧缺，技术工人的缺口也越来越大，而新型产业的高级专业人员同样存在短缺情况。“民工荒”席卷东部经济发达省份的同时，中西部农民工输出大省也出现了“民工短缺”，基层劳动力短缺，已经由东南沿海蔓延到北方内陆，从东部扩展到中部乃至全国，从暂时的缺工变成了长期的趋势。

(2) 高校毕业生就业状况堪忧。从新增劳动力就业来看，全国还有相当数量的失业大学毕业生并没有到培训就业部门登记。数据显示，2014 年全国高校毕业生人数 727 万人，相比 2013 年 699 万毕业生增长 28 万人次，再创历史新高。在经济充满挑战的大环境下，每年都在增加的毕业生人数，使得“就业难”备受毕业生、家长以及媒体广泛关注。^②

在劳动力市场供需关系上，已经僧多粥少，加之我们一般的用人单位无意高薪养才，毕业生也还要挑挑拣拣，实现就业自然不太容易。事实上，从文化程度上看，初中及以下、硕士及以上文化程

^① 参见杨伟国、陈玉杰《“十二五”时期中国就业形势、战略定位与政策选择》，载《教学与研究》2010 年第 9 期，第 43 页。

^② 参见杨伟国、陈玉杰《“十二五”时期中国就业形势、战略定位与政策选择》，载《教学与研究》2010 年第 9 期，第 43 页。

度的人员求职难度要高于其他学历，这种状况从现在到未来一段不短的时间内仍将持续。

根据麦可思《2014 年中国大学生就业报告》，2013 届大学生毕业半年后就业率为 91.4%，比 2012 届的 90.9% 略有上升。2014 年全国高校毕业生规模达 727 万。社会上普遍认为的热门专业，其就业形势并不尽如人意。本科专业中，数学与应用数学、英语由 2013 年的红牌专业转为 2014 年的黄牌专业。2014 年本科红牌专业有生物科学与工程、法学、生物技术等；比如法学专业，就有 371 所在招；中文、秘书、计算机技术有 770 所高校在招；英语专业有 800 所高校在招，工商管理专业有 1300 多所高校在招。^①

为了帮助大学生毕业生实现就业，国家也出台了一系列的扶持和优惠措施：首先，如果大学生们想创业，如做个小生意、办个小企业等，各种行政性、事业性收费 3 年内不用交。而如果创办的是小型微利企业，还可以按照 20% 的比例减征所得税。其次，对于那些缺乏创业资金的人员将给予小额担保贷款，国家还可以对一些微利项目进行贴息。再次，对于灵活就业的人员也有相应的扶持政策。在劳动关系、户籍管理、社会保险缴纳、保险关系的接续等方面都可以提供相应的保障。最后，对于创业能力不足的人员将提供创业培训服务。现在很多城市都为大学生提供创业培训、开业指导、贷款、收费减免等一条龙的服务。

第二节 有关劳动就业的立法

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称。其内容主要包括：劳动合同的订立、变更与解除程序的规定；集体合同的签订与执行办法；工作时间与休息时间制度；劳动报酬制度；劳动卫生和安全技术规程；女职工与未成年工

^① 参见定军、张梦洁《高校就业结构性问题突出 文科转职业院校应先行》，载《21 世纪经济报道》2014 年 6 月 10 日，第 6 版。

的特殊保护办法；劳动纪律与奖惩制度；社会保险与劳动保险制度；职业培训制度；工会及职工参加企业管理制度；劳动争议的解决程序以及对执行劳动法的监督、检查制度等。

一、有关劳动就业的法律

为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，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，1994年7月5日第8届全国人民代表大会常务委员会（以下简称“全国人大常委会”）第8次会议通过了《劳动法》，自1995年1月1日起施行。2009年8月27日，第11届全国人大常委会第10次会议通过了《全国人民代表大会常务委员会关于修改部分法律的决定》，对《劳动法》第九十二条进行修改。

《劳动法》规定了促进就业的政策，保障女工、残疾人、退役军人等特殊群体的就业权益以及保护未成年人受教育的权利。

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，2007年6月29日第10届全国人大常委会第28次会议通过了《劳动合同法》，该法自2008年1月1日起施行。全国人大常委会对《劳动法》进行了两次执法检查，发现劳务派遣领域出现了较多的问题，而国企、央企内部劳务派遣问题尤其突出。

《劳动合同法》因其内容涉及人群、领域众多而被中国公众与媒体热切关注。新劳动合同法明确了保护劳动者权益的原则，增加了若干有利于劳动者的条款。如工作地点和职业病危害等防护条款、工作时间和休息休假条款、合同到期前终止要付经济补偿金条款等等。而关于无固定期限劳动合同、违约金、试用期及其工资标准的规范，则是劳动法上的一大变革，为中国建立市场经济制度、改变低工资的廉价劳动力状况起到了重要的作用。

为了促进就业，促进经济发展与扩大就业相协调，促进社会和谐稳定，2007年8月30日第10届全国人大常委会第29次会议通过了《就业促进法》，该法自2008年1月1日起施行，规定了国家