# 最新劳动合同法的心得体会 劳动合同法心得体会(大全9篇)

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2025-01-16

*体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。心得体会是我们对于所经历的事件、经验和教训的总结和反思。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《...*

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。心得体会是我们对于所经历的事件、经验和教训的总结和反思。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**

《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篇二**

《劳动合同法》、《就业促进法》宣传学习工作小结 《中华人民共和国劳动合同法》经十届全国人大常委会第二十八次会议审议通过，于202\_年1月1日起正式施行。这是劳动和社会保障法制建设中的又一个重要里程碑。学习宣传和贯彻落实《劳动合同法》，推进劳动合同制度的实施，是当前及今后一个时期劳动保障工作的重中之重。

7月11日，我分部举办了专题会议，组织分部员工及部分协作队伍人员学习了《劳动合同法》及《就业促进法》的相关内容。

做好合同法的贯彻实施，既是一项事关长远的任务，也是一件当务之急的工作，我分部组织专门人员，落实推进机构，制定工作方案，提出工作目标，细化工作任务，确保工作措施和时间进度。建立目标责任制，将工作任务完成情况列入目标管理考核内容，形成主要领导亲自抓，分管领导具体抓，一级抓一级，一级对一级负责的责任体系。目前，我分部已对学习、宣传、培训和贯彻合同法的工作作出了统筹安排，有计划、分步骤的组织实施。

合同法明确规定由劳动保障部门负责对劳动合同制度实施进行监督管理，这对劳动保障部门加强学习培训工作，提高依法行政能力和水平提出新的要求。各部室抓紧对本部门人员学习工作进行研究和部署，通过组织集中学习和自学以及中心组学习等多种形式开展学习。

合同法的调整对象主要针对用人单位和劳动者，涉及范围广、覆盖面广。广泛深入开展普法宣传工作，增进广大用人单位和劳动者对合同法的了解和理解，对确保这部法律贯彻实施至关重要。争取将合同法的宣传普及工作纳入本地区“五五普法”年度工作计划，统筹策划，及时部署，采取各种形式，全方位、多层面地进行广泛宣传。重点宣传学习合同法的重要意义、精神实质和主要条款，使劳动者增强法制观念，提高法律意识，自觉做到学法、懂法、守法。

充分利用下半年“过渡期”，组织开展劳动用工摸底调查，全面掌握用工合同制度实施情况。尤其是施工队队伍，针对不同类型的施工队伍的劳动合同制度的进展程度和发展条件，指导和督促对本协作队伍劳动合同制度实施情况进行一次全面的自查自纠，预先防范，消除隐患。要注意抓一批有基础，有影响的施工队伍进行试点，加强典型培育，注重经验积累。按照劳动合同充分覆盖专项法案的要求抓紧推进试点工作，发挥示范作用。

**劳动合同法的心得体会篇三**

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《上海市劳动合同条例》，甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，同意签订本合同，以便共同遵守。

一、合同的类型和期限

第一条 本合同的类型为：\_\_\_\_。期限为：\_\_\_\_。

使用提示：

当事人可从下列类型中任选一种：

(一)有固定期限合同。期限\_\_\_\_ 年，自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

(二)无固定期限合同。自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起。

(三)以完成一定工作任务为期限的合同。具体为：\_\_\_\_。

法规示要：

1、《劳动合同法》第十二条规定：劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

2、《劳动合同法》第十四条规定：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。

二、试用期

第二条 本合同的试用期自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

使用提示：

当事人双方首次签订劳动合同时，在合同期限内可以约定试用期。试用期约定属于选择性约定。

法规示要：

1、《劳动合同法》第十九条规定：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;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;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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。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。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

2、《劳动合同法》第二十条规定：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百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

3、《劳动合同法》第二十一条规定：在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。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。

第三条 录用条件为：\_\_\_\_。

使用提示：

如文化知识、身体状况、劳动技能等。

法规示要：

《劳动合同法》第三十九条规定：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。

三、工作内容和工作地点

第四条 乙方的工作内容为：\_\_\_\_ 。

第五条 乙方的工作地点为： \_\_\_\_ 。

四、工作时间和休息休假

第六条 乙方所在岗位执行\_\_\_\_工时制，具体为：\_\_\_\_ 。

使用提示：

1、现行法定工时制度分为：标准工时制、综合计算工时工作制、不定时工作制。当事人应明确选择其中之一。

2、执行标准工时制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时，平均每周不超过四十小时。执行综合计算工时工作制或不定时工作制的，应经劳动保障行政部门批准。

第七条 甲方严格执行国家有关休息休假的规定，具体安排为:\_\_\_\_ 。

甲方应严格遵守国家有关加班的规定，确实由于生产经营需要，应当与乙方协商确定加班事宜。

法规示要：

1、《劳动法》第三十八条规定：用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

2、《劳动法》第四十一条规定：用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

五、劳动报酬

第八条 本合同的工资计发形式为：\_\_\_\_ 。

使用提示：

企业工资计发一般有计时或计件两种形式，当事人可从下列方式中任选一种：

(一)计时形式。乙方的月工资为:\_\_\_\_元(其中试用期间工资为:\_\_\_\_元)。

(二)计件形式。乙方的劳动定额为:\_\_\_\_，计件单价为:\_\_\_\_。

使用提示：

劳动定额应当是本单位大多数从事此类岗位的劳动者在法定工作时间内能够完成的。

法规示要：

1、《劳动法》第四十八条规定：国家实行最低工资保障制度。??用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

2、根据《上海市企业职工最低工资规定》第五条的规定，下列项目不作为最低工资的组成部分，单位应按规定另行支付：一、个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金;二、延长法定工作时间的工资;三、中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴;四、伙食补贴(饭贴)、上下班交通费补贴、住房补贴。

第九条 甲方每月\_\_\_日以货币形式足额支付乙方的工资。

使用提示：

甲方要建立健全工资管理制度，使用规范的工资单及签收形式，作好各项必要的台帐记录。

法规示要：

1、《劳动法》第五十条规定：工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

2、《劳动合同法》第三十条规定：用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

**劳动合同法的心得体会篇四**

《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。

**劳动合同法的心得体会篇五**

《中华人民共和国

劳动合同

法》(以下简称《劳动合同法》),对于促进经济发展,维护劳动者的合法权益,调动劳动者的积极性,提高用人单位的经济效益,具有十分重要的意义。下面是本站小编为大家整理的劳动合同法

培训心得体会

，供你参考!

通过培训期间的学习和与系统单位工会工作人员的交流，让我对《劳动合同法》的立法背景、主要内容以及对工会管理工作的影响等方面有了深入的了解和掌握。同时，通过培训交流，也让我对新法颁布实施后，有了更深刻的理解和认识。现结合有关资料和目前企业现状，谈几点看法。

一、《劳动合同法》更加重视对员工权益的维护。纵观《劳动合同法》不难发现，尽管其在完善劳动合同制度基础上，兼顾了企业与劳动者的利益，但其最为显著的特点在于，体现了对劳动者的偏重保护，也就是“保护弱者”意识。同时，劳动者的维权意识逐步提高，这就对工会的日常工作提出了更高的要求。 我认为，首先我们要认真学习新《劳动合同法》，尊重劳动合同法，做到知法和懂法;其次，我们要结合企业的实际情况和当前的经济发展水平，在企业目前能够承受的范围内，逐渐的、有步骤的推进新《劳动合同法》的实施，既要维护好职工的基本权益，又要有利于企业健康稳步的发展。当前，我认为，尤其要坐到以下两点：1、规范劳动合同文本的制定，为有效管理奠定基础。 2、重点关注员工解聘条款。

二、要重视劳动合同的签订工作，并且要签订书面劳动合同。在学习中注意到，新《劳动合法》对签订书面劳动合同提出了特殊的要求，并且规定了企业不签订的法律责任。

新《劳动合同法》明确要求“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”，同时要求“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;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;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;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。”

而我们的个别企业，由于行业特点和生产经营的需要，存在人员流动大、合同种类多的特点，相应的表现在劳动合同的签订方面，就是劳动合同签订时间短，变更频繁，甚至个别企业存在季节性用工多的特点。这就加大了劳动合同管理的难度，一方面我们要适应企业生产经营的需要，遵循行业特点，做到为企业利益服务;另一方面，我们又不能违反《劳动合同法》，产生劳动纠纷。鉴于此，我认为这有四点值得我们注意：

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。

三是对用人单位拒绝签订劳动合同的规定?用人单位要主动与劳动者签订劳动合同。

四是合理确定劳动合同签订的时间和签订的次数。

三、关于劳动合同的解除。新《劳动合同法》对劳动合同的解除做了详细和明确的规定，尤其是对“用人单位解除劳动合同”更是进行了详细的规范，处处体现着对劳动者的保护。这在第一部分第二点“新劳动合同法更加重视对员工权益的维护——重点关注员工解聘条款”已有所提及，这里重点谈谈对劳动合同解除方式的看法。

新《劳动合同法》规定，用人单位解除劳动合同主要分为以下四类类：一是协商解除(用人单位提出协商解除的，用人单位应支付经济补偿金);二是即时解除。在“即时解除”时，除列示了即时解除的法定理由外，还明确了即时解除的法律义务，要求在解除时须说明理由，究竟是以不符合录用条件、严重违反

规章制度

、还是造成重大损失而解除劳动合同，并且事先应告知工会，否则，应给付经济补偿金。另外，对没履行通知义务的，按经济补偿金的二倍向劳动者支付赔偿金。三是预告解除。在预告解除中，对用人单位预告解除的时间、经济赔偿金等做了具体的要求。四是经济性裁员。

上述四类劳动合同的解除，均有明确的解除程序、法定事由、用人单位的义务，具有很强的可操作性，同时，对于违反规定的处罚也更为明确。

通过参加这次新《劳动合同法》的培训学习，我注意到该法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，对企业的要求更高了。无疑，这对企业在新形式下如何更好的规避用工风险、尊重员工的权益提出了更高的要求。在这种情况下，作为公司分管工会工作的领导，我深感肩上责任重大：既要维护职工权益，也要规避企业用工方面的风险。

面对劳动法律法规日臻完善的趋势，特别是新《劳动合同法》的正式推出，迫切要求我们切实重视内部劳动关系的管理，但同时由于各单位存在各种实际情况，考虑到经济的发展水平和企业的经济承受能力，全面的实施新劳动合同法还存在较大的困难，这就要求我们对于各项管理制度，尤其是人事、工会方面的管理制度的执行和工作流程的操作要做到严谨、到位，各项工会工作的开展要依法合规，要通过积极构建和谐稳定的劳动关系为公司持续、健康协调发展提供有力保障。

通过一学期的新劳动合同法的学习，虽然对劳动合同法的认识不是很深，但是知道他和重要，或多或少有了一定的认识。以下是我对劳动合同法的一些心得和体会。

我们都知道，劳动者工作地点存在安全隐患，超时工作甚至长期的加班加点，没有社会保险以及缺乏职业危害防护等现象普遍存在，但由于相关法律制度不尽完善，加上劳动监察和执法不到位，这些侵害劳动者合法权益的行为很难得到彻底纠正。而通过在劳动合同必备条款中对比加以约定，可以“防患于未然”。实现从源头上维护。

20xx年一月一日颁布了新一代的《中华人民共和国劳动合同法》，相比以前的劳动合同法，确实是对处于弱势的劳动者，规定了相应的保护条文。明确指出“用人单位裁员应承担社会责任”、“用人单位有义务主动与劳动者订立出面合同”、“在劳动合同中必须写明‘职业危害’和‘防护措施’”、“政府机关人员不作为给劳动者造成危害应担责赔偿”这几条，加大了对劳动者的保护力度。然而，这样一个能维护劳动者权益的法律，只有相当少的人认为它确实可以起到保护劳动者权益的效果。甚至我在学习的过程中也怀疑过它的真实性。

其实，人们对法律的怀疑和不信任，并不是没有道理的。很多法律条文，在实际生活中犹如白纸一张。《劳动法》颁布已经十多年了，但《劳动法》中很多保护劳动者权益的条文，并没有真正落实，因为在用人单位与劳动者的利益博弈中，往往会引起此起彼落的矛盾，者就不能不让劳动者担心，执法者会不会因为“引资”而屈从于资本的威力，从而放弃甚至牺牲劳动者的合法权益，这种情况在《劳动法》的执法中，几乎成为常态，否则，怎么会有血汗工厂长期存在?《劳动法》和执法部门已经沦为权贵手中玩弄劳动者的工具。

在大力推行“依法治国”的今天，人们对法律的怀疑，是即是对政府依法治国的能力的怀疑，是对政府以人为本、建设和谐社会能力的怀疑，更是对一个国家的性质和强弱的怀疑。

“签不签劳动合同没有太大区别”、“签了劳动和同也没啥用”……说起劳动合同，经常可以听到类似这样的“评价”。

“这反映了劳动合同的形式化问题。”有关专家指出，目前大量的劳动合同文本就是抄法条，缺乏实质要件，不能发挥维护劳动者合法权益，调整劳动关系的作用。许多劳动合同虽然有劳动报酬的条款，但没有写明具体数额，有的仅规定劳动者的义务和用人单位的权利，有的甚至规定“生老病死都与企业无关”、“发生了事故企业不负任何责任”等违法条款。

由于流于形式存在缺陷，特别是缺乏实质性内容，相当部分劳动合同并没有让劳动者切实感受到作用，这反过来又影响了劳动合同制度的有效实施。正是在这个意义上，增加规定了劳动合同实质要件的条款，让劳动合同有名更有实，这就是新一代的《劳动合同法》。

这个法规出台后，给了劳动者极大的保障，更好的调节企业与劳动者之间的关系，让劳动者能更好地为为老板服务，企业服务，为国家服务。

共

2

页，当前第

1

页

1

2

**劳动合同法的心得体会篇六**

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）于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**

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八**

通过培训期间的学习和与系统单位工会工作人员的交流，让我对《劳动合同法》的立法背景、主要内容以及对工会管理工作的影响等方面有了深入的了解和掌握。同时，通过培训交流，也让我对新法颁布实施后，有了更深刻的理解和认识。现结合有关资料和目前企业现状，谈几点看法。

一、《劳动合同法》更加重视对员工权益的维护。纵观《劳动合同法》不难发现，尽管其在完善劳动合同制度基础上，兼顾了企业与劳动者的利益，但其最为显著的特点在于，体现了对劳动者的偏重保护，也就是“保护弱者”意识。同时，劳动者的维权意识逐步提高，这就对工会的日常工作提出了更高的要求。 我认为，首先我们要认真学习新《劳动合同法》，尊重劳动合同法，做到知法和懂法;其次，我们要结合企业的实际情况和当前的经济发展水平，在企业目前能够承受的范围内，逐渐的、有步骤的推进新《劳动合同法》的实施，既要维护好职工的基本权益，又要有利于企业健康稳步的发展。当前，我认为，尤其要坐到以下两点：1、规范劳动合同文本的制定，为有效管理奠定基础。 2、重点关注员工解聘条款。

二、要重视劳动合同的签订工作，并且要签订书面劳动合同。在学习中注意到，新《劳动合法》对签订书面劳动合同提出了特殊的要求，并且规定了企业不签订的法律责任。

新《劳动合同法》明确要求“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”，同时要求“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;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;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;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。”

而我们的个别企业，由于行业特点和生产经营的需要，存在人员流动大、合同种类多的特点，相应的表现在劳动合同的签订方面，就是劳动合同签订时间短，变更频繁，甚至个别企业存在季节性用工多的特点。这就加大了劳动合同管理的难度，一方面我们要适应企业生产经营的需要，遵循行业特点，做到为企业利益服务;另一方面，我们又不能违反《劳动合同法》，产生劳动纠纷。鉴于此，我认为这有四点值得我们注意：

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。

三是对用人单位拒绝签订劳动合同的规定?用人单位要主动与劳动者签订劳动合同。

四是合理确定劳动合同签订的时间和签订的次数。

三、关于劳动合同的解除。新《劳动合同法》对劳动合同的解除做了详细和明确的规定，尤其是对“用人单位解除劳动合同”更是进行了详细的规范，处处体现着对劳动者的保护。这在第一部分第二点“新劳动合同法更加重视对员工权益的维护——重点关注员工解聘条款”已有所提及，这里重点谈谈对劳动合同解除方式的看法。

新《劳动合同法》规定，用人单位解除劳动合同主要分为以下四类类：一是协商解除(用人单位提出协商解除的，用人单位应支付经济补偿金);二是即时解除。在“即时解除”时，除列示了即时解除的法定理由外，还明确了即时解除的法律义务，要求在解除时须说明理由，究竟是以不符合录用条件、严重违反规章制度、还是造成重大损失而解除劳动合同，并且事先应告知工会，否则，应给付经济补偿金。另外，对没履行通知义务的，按经济补偿金的二倍向劳动者支付赔偿金。三是预告解除。在预告解除中，对用人单位预告解除的时间、经济赔偿金等做了具体的要求。四是经济性裁员。

上述四类劳动合同的解除，均有明确的解除程序、法定事由、用人单位的义务，具有很强的可操作性，同时，对于违反规定的处罚也更为明确。

通过参加这次新《劳动合同法》的培训学习，我注意到该法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，对企业的要求更高了。无疑，这对企业在新形式下如何更好的规避用工风险、尊重员工的权益提出了更高的要求。在这种情况下，作为公司分管工会工作的领导，我深感肩上责任重大：既要维护职工权益，也要规避企业用工方面的风险。

面对劳动法律法规日臻完善的趋势，特别是新《劳动合同法》的正式推出，迫切要求我们切实重视内部劳动关系的管理，但同时由于各单位存在各种实际情况，考虑到经济的发展水平和企业的经济承受能力，全面的实施新劳动合同法还存在较大的困难，这就要求我们对于各项管理制度，尤其是人事、工会方面的管理制度的执行和工作流程的操作要做到严谨、到位，各项工会工作的开展要依法合规，要通过积极构建和谐稳定的劳动关系为公司持续、健康协调发展提供有力保障。

**劳动合同法的心得体会篇九**

现如今劳动法在劳动者的心中逐渐占据了重要的位置，今天我想谈谈关于劳动法的一些问题。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的颁布了《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\_\_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\_\_，保障\_\_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。

本学期，我学习了《劳动法》。《中华人民共和国劳动合同法》于202\_年1月1日实施，通过本学期的学习，我对劳动法法有了一个全新的认识。

在学习之前，我对劳动法完全不了解，学习之后，觉得对我以后的工作与学习有非常大的帮助。《劳动法》颁布实施以来，对于更好地保护劳动者合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，促进社会主义和谐社会建设，具有十分重要的意义。它体现了新时期新阶段的鲜明特点。

首先，《劳动合同法》更加重视对劳动者个人权利的维护。同时，劳动者的维权意识也逐步提高。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。这显示出了劳动法的尊重人权、保障人权的态度。人人是平等的，劳动没有高低贵贱之分，当发生劳动争议时，劳动法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，劳动者和用人单位只有互相理解、尊重、支持才能取得双方的收益。

其次，在用人单位方面，作为社会的一员，用人单位不能一味追求盈利。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。有了保障的工作才能更加激发劳动者工作的热情，工作的积极性。当劳动者的积极性被调动起来后，才能更好的为单位工作，创造绩效。从劳动法的制定也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。

劳动法的颁布，有利于保护劳动者的权利,提高经营者素质和管理水平,有利于调动劳动者积极性,坚持劳动合作制度,扩大就业,缩小差距,实现共同富裕,促进经济发展和社会稳定,为建设和谐社会和发展中国特色社会主义做出了巨大贡献!

最后，我感觉到，我国的劳动合同更加的具体、规范化。这充分的保障了劳动者和用人单位的利益。学习了这么多知识，对以后我走向社会进行工作有深刻的影响。并且，我也会好好的运用我所学会的知识，在以后的岗位上努力奋斗!

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！