

最新劳动没有签订劳动合同有效吗(实用6篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

劳动没有签订劳动合同有效吗篇一

根据《劳动合同法》规定，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。这一规定明确了，新法实施前已经存在事实劳动关系的双方应在新法实施后及时补签书面劳动合同，最迟应在新法实施之日起1个月内补签书面的劳动合同。

也就是说，从20xx年1月1日开始到2月1日之前，所有未与劳动者签订劳动合同的用人单位，必须抓紧时间签订劳动合同，否则将受到相应的处罚，即向劳动者每月支付两倍的工资。

按照法律规定，用人单位只要发生了用工行为，与员工形成了劳动关系，即使是没有签劳动合同书，员工就享有劳动法上规定的各项权利，单位也负有劳动法上的各项义务。其中，依法缴纳各项社会保险费就是用人单位不能免除的强制性法定义务。假如单位没有缴纳社会保险费，员工可以向劳动监察部门投诉，劳动监察部门可以责令单位缴纳，甚至申请法院强制执行，并对用人单位进行处罚。

按照法律的规定，如果双方没有签订书面劳动合同，用人单位终止或者解除劳动合同时，需要依法向员工支付经济补偿金(有的地方性法规甚至规定未签劳动合同的，不得解除劳动合同)，未依法支付经济补偿金的，还需要加付额外的经济补偿金。而如果是签订了劳动合同，在劳动合同到期时，用人单

位与劳动者终止劳动合同时，则不需要支付任何经济补偿金。

如果因为单位没有依法为员工缴纳失业保险费，导致员工被辞退后无法领取失业保险待遇时，员工可以依法要求用人单位给予赔偿，有的地方甚至规定，要按应得失业保险待遇的2倍进行赔偿。

如果双方签订了劳动合同，员工要提前解除劳动合同，必须提前30日书面通知单位，否则就是违法解除劳动合同，造成单位损失的，应该依法承担赔偿责任。如果劳动合同约定了员工提前解除劳动合同的违约责任，单位也可以依法要求员工承担为违约责任(如违约金等)。但是，如果单位没有与员工签订劳动合同，员工不但可以随时解除劳动合同，而且不需要对单位承担违约责任或者赔偿责任。

劳动法规定，劳动合同可以约定试用期(最长不超过6个月)，在试用期内，员工不符合录用条件的，单位可以随时解除劳动合同且不需要支付经济补偿金。但是，如果没有签订劳动合同，则不存在试用期(因为口头约定的试用期是无效的)，单位虽然可以辞退员工，但需要依法支付经济补偿金，未依法支付经济补偿金的，还要加付额外的经济补偿金。

商业秘密的构成要件之一，是单位必须对所谓商业秘密采取了一定的保密措施。而在劳动合同中约定保密条款或者签订专门的保密协议，是对商业秘密采取保密措施的表现形式之一。如果没有签订保密条款或者保密协议，明确保密的范围和法律责任，单位就难以证明哪些属于商业秘密，是否已对其主张的所谓商业秘密采取了保密措施，从而有可能不被认定为商业秘密。这对企业的发展，是非常不利的。

如果因为单位故意拖延不订立劳动合同(包括劳动合同到期后不及时续订劳动合同)，造成劳动者工资损失、工伤、医疗等待遇损失的，除依法承担赔偿责任外，同时还要支付25%的额外赔偿费用。劳动行政部门还可以责令用人单位支付赔偿金、

给予行政处罚等等。

用人单位不签订劳动合同，员工可以向劳动监察部门投诉，一经查实，劳动行政部门可以责令单位改正，并可以给予罚款的处罚。比如广西的规定是给予300元以上3000元以下的罚款；上海的规定是可以按每人500至1000元的给予单位罚款处罚。

劳动没有签订劳动合同有效吗篇二

甲方：*有限公司

单位性质：有限责任公司

法定代表人：

乙方：员工姓名

户籍所在地地址

现居住地地址

居民身份证号码

其他有效身份证件号码

甲、乙双方根据国家劳动法律、法规规定，在合法、公平、平等自愿和协商一致、诚实信用的基础上，签订本合同：

一、根据甲方工作需要，乙方同意在甲方安排的工作地点从事岗位(工种)的工作。在合同期间内，甲方因生产工作需要可调整乙方工种。

二、本合同期限采取下列第（ ）种形式：

1、固定期限。合同期限自 年 月 日起至 年 月 日止，其中包括试用期 个月（试用期不是必须条款）。

2、以完成（生产工作）为期限。该生产工作完成后，双方终止劳动合同。

本合同在用工前签订的，劳动关系自用工之日起开始建立。

三、工作时间和休息休假。

（一）甲方对乙方所在岗位实行以下第 种工时制度。1、标准工时工作制度；2、综合计算工时工作制度；3、不定时工作制度。

（二）乙方享受法定的以下部分节假日、每年清明、五一、国庆各带薪一天。每月两天带薪休息日。确因工作需要加班的应依法支付加班费或安排补休。

（三）乙方因工伤或患职业病，依法享有医疗期和待遇。

四、乙方在法定工作时间或者劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动，甲方应当按照劳动合同约定的工资标准支付乙方工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当年度政府规定的乙方工作地点所属行政区域最低工资标准。乙方的奖金及各项津贴、补贴按甲方依法制定的劳动报酬、分配制度规定执行。

（一）甲方应当自用工之日起计发乙方工资，工资应当以货币形式直接支付给乙方本人。

（二）工资标准采取下列第（ ）种形式：

1、实行计时工资制。试用期月工资为人民币 元；试用期满后的月工资为人民币 元。（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，并不得低于当年度政府规定的乙方工作地点所属行政区域最低工资标准。)

2、实行计件工资制。计件定额为 ；计件单价为人民币 元或按甲方确定并事先向乙方公布的计件定额和计件单价执行。据此计算的月工资不得低于当年度政府规定的乙方工作地点所属行政区域最低工资标准。

3、双方另行约定工资按 形式支付。

4、双方约定加班加点工资的计算基数为 （加班加点工资的计算基数不得低于劳动合同约定的工资标准）。

上述劳动报酬确定后，甲方可根据乙方的技术水平、熟练程度的提高、贡献大小以及生产经营的变化适时调整乙方的工资水平。乙方的劳动报酬可随工作地点、工种岗位的变化而改变。

（三）甲方于每月 20日左右支付乙方（上个月）自然月的工资。并应当向乙方提供工资清单。甲方应当每月至少支付一次工资给乙方。

五、甲、乙双方在合同期内应按法律、法规及有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

六、甲方应按国家规定提供安全卫生的劳动条件，对乙方进行劳动安全卫生教育，按规定做好女职工、未成年工、危险性较大的特种作业人员的劳动保护。乙方在劳动过程中必须严格遵守国家或甲方制定的安全生产操作规程。

1、进入现场必须遵守安全生产六大纪律。安全生产六大纪律一

(1) 进入现场必须全帽，扣好帽带并正确使用个人劳动防护用品。

(2) 2m以上的高处、悬空作业，无安全设施的，必须全带、扣好保险钩。

(3) 高处作业时，不准往下或向上乱抛掷材料和工具等物件。

(4) 各种电动机械设备必须有可靠有效的安全接地和防雷装置等一些列施工安全措施，方能开动使用。

(5) 不懂电气和机械的人员，严禁使用和玩弄机电设备。

(6) 吊装区域非操作人员严禁入内，吊装机械必须完好，爬杆垂直下方不准站人。

2、进入现场人员必须全帽，高处作业人员必须系好安全带。

3、施工作业中，应注意做到“三不伤害”，即自己不伤害自己，自己不伤害别人，别让别人伤害自己。

4、进行电路检查时，应停电作业；

出现下列情况不属于工伤范围：

1、因犯罪或者违反治安管理伤亡的

2、醉酒导致死亡的；

3、自残或者自杀的

4、违返安全生产规定的

对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方

进行职业健康检查。

七、合同期内，双方应遵守国家法律、法规及甲方制定的符合劳动法律、法规的规章制度。

八、甲、乙双方协商一致可以解除劳动合同。

九、在合同期内，乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同，但在下列情况

乙方不得单方面提前解除合同：

（一）乙方所承接的工程未完工验收时。

（二）乙方在无任何理由成立时。

（三）乙方在甲方提供的技术平台上由一名普通工人培养成一名技术员工后工作未满三年时。

十、在合同期内甲方有下列情形之一的，乙方可以随时解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为乙方缴纳社会保险费的（此需甲乙双方协商条文为准）；

（四）甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；

（六）法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

十一、乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。除乙方有本合同第十二条和第十三条第一项、第二项约定的情形外，甲方不得在试用期内解除劳动合同。

十二、乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反甲方规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；
- （六）被依法追究刑事责任的。

十三、有下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知乙方，可以解除劳动合同：

（二）乙方不能胜任工作，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，经双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

十四、甲方依法可对包括乙方在内的员工进行裁员。

（二）患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（三）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

十六、有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一) 劳动合同期满的；

(二) 乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三) 乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四) 甲方被依法宣告破产的；

(五) 甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

十七、本合同订明的补充件、附件和甲、乙双方协商一致的有关修改合同的文件以及双方订立的培训合同、保密合同、竞业限制合同是本合同的组成部份。

十八、双方认为需要约定的其它事项：

十九、其它事项本合同没有订明的，按有关规定执行或双方协商解决。本合同订明的事项，与法律、法规有抵触的，按法律、法规执行。

二十、本合同签订后，报劳动部门备案、鉴证。本合同一式三份，甲方执二份（一份办理退工时存进乙方档案，另一份甲方须在和乙方解除或终止劳动关系后，保存两年以上）、乙方执一份。

甲方（盖章）

法定代表人、负责人或委托代理人（签章）

年 月 日

乙方（签章）

年 月 日

鉴证机关

（盖章）

年 月 日

劳动没有签订劳动合同有效吗篇三

《劳动法》第二章第十五条禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

第五十八条国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。未成年工是指年满16周岁未满18周岁的劳动者。

第六十四条不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

《未成年人保护法》亦对招聘年龄进行了限制。

第三十八条任何组织或者个人不得招用未满十六周岁的未成年人，国家另有规定的除外。

任何组织或者个人按照国家有关规定招用已满十六周岁未满十八周岁的未成年人的，应当执行国家在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面的规定，不得安排其从事过重、有毒、有害等危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。

劳动没有签订劳动合同有效吗篇四

学生在校到企业，基本上分为以下三种情况：

1、学校安排的教学实习：

就是学校强制要求学生到企业实习，如果通过实习，就可以得到学分。比如法学院学生大二大三的时候安排的暑期实习，就属于这一类。这种实习不形成劳动关系，所以双方不需要签订书面劳动合同，也不用缴纳社会保险。但是，对于风险较高的实习岗位，企业最好给购买适当的商业保险。

2、课余的勤工俭学：

比如假期工、小时工、商场促销等，学生从事勤工俭学的目的基本上是为了赚些零花钱或者贴补家用，和企业也没有严格的管理关系，所以这种情况下属于劳务关系，无需签订书面合同，无需缴纳社会保险，当然，商保适当的买一些还是比较稳妥。

3、毕业生实习：

这一点之前并没有引起业界注意，大家普遍认为不构成劳动关系。但是20xx年第6期的《最高人民法院公报》里刊登的《郭懿诉江苏益丰大药房连锁有限公司劳动争议案》里的论述表现了不同的声音：“即将毕业的大专院校在校学生以就业为目的与用人单位签订劳动合同，且接受用人单位管理，按合同约定付出劳动；用人单位在明知求职者系在校学生的情况下，仍与之订立劳动合同并向其发放劳动报酬的，该劳动合同合法有效，应当认定双方之间形成劳动合同关系”。

但是我们需要注意的是，对于毕业生是否构成劳动关系还是存在争议的，关键看当地裁判机构的实践做法。在招用时，还是尽量完善手续，比如签“三方”+实习协议，然后购买适

当的商保。

劳动没有签订劳动合同有效吗篇五

对于初涉职场的大学毕业生来说，就业之前有一个关键的环节不能疏忽，那就是与用人单位签订三方协议和劳动合同。

高校就业时会与学校和用人单位签订一个三方协议，这是由学校作为见证，毕业生与用人单位签订的一份意向性协议，它具有法律效力，但它不能替代劳动合同。

毕业生到用人单位上班以后一定要求再签订一份劳动合同。从法律上讲，任何用人单位要与劳动者确立劳动关系的话，都必须签订正式的劳动合同，如果不签订的话是违法行为，会被劳动监察部门罚款。

三方协议中的违约金必须经由毕业生与用人单位协商之后约定，并且违约金的数额必须符合用人单位所在地的相关规定。由于三方协议所约束的权利和义务的双方是劳动者和用人单位，学生如果要毁约的话，一般情况下学校是不能够向学生收取违约金的。

很多毕业生会轻信用单位的一些口头承诺，在到岗以后发现用人单位的待遇与当时的承诺货不对板，而与单位发生纠纷。因此，毕业生们务必充分利用好就业协议的备注栏，尽量将单位的承诺，如休假、住房补贴、解决户口、保险等各项承诺明确写入备注栏，以切实保障自己的合法权益。

按照《劳动合同法》的规定，一是试用期内也应当参加社会保险；二是试用期应当包含在劳动期内；三是劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日；劳动合同期限在2年以上的，试用期也不得超过6个月。同时还要强调的是，试用期适

用于初次就业或再次就业时改变工作岗位或工种的劳动者，续签劳动合同不得约定违约金。

不要暴露过多个人信息 毕业生填写个人简历时，请不要在规定的表单以外的地方填写你的联系方式，从而导致不安全的情况发生。求职者最好不留家庭电话，只留本人联系电话，并保持畅通，勿长时间关机。

劳动没有签订劳动合同有效吗篇六

《劳动法》自_____年___月___日起施行后，随着社会的发展和客观情况的变化，一些新的用工主体、用工形式不断出现，要求劳动合同制度必须进行相应的改革。主要表现在：

一是社会团体、民办非企业单位、基金会、合作或合伙律师事务所等新的单位类型出现，对这类单位与其劳动者之间的权利义务关系如何规范缺乏法律规定，不利于维护这类单位的劳动者权益。

二是一些国家机关、事业单位、社会团体在编制外招用劳动者，并且没有与招用的劳动者订立劳动合同或者聘用合同。而根据《劳动法》规定，在国家机关、事业单位、社会团体中，只有与单位建立劳动合同关系的劳动者，才依照《劳动法》执行。因此，这些劳动者往往既不能享受《国家公务员暂行条例》或者国家有关人事管理政策规定的权利，也不能依据《劳动法》维护自身权益。

三是随着我国社会主_____市场经济体制的建立和加入世界贸易组织，迫切要求转换事业单位用人机制，建立充满生机和活力的用人制度。为此，国家在事业单位试行人员聘用制度，以加快推进事业单位人事制度改革、提高队伍整体素质、增强事业单位活力。事业单位人员聘用制度也是一种双向选择的用人制度，单位与劳动者之间合同的订立、履行、变更、

解除、终止等行为也需要依法规范，在打破能进不能出僵化用人制度的同时也需要维护其劳动者的就业稳定。而且，从建立统一的劳动力市场的角度考虑，也需要将除公务员以外的其他单位劳动者纳入同一用人制度。

鉴于以上新的情况，《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围。

《劳动合同法》确定的适用范围，实际上就是可以建立劳动合同关系的劳动者和用人单位的范围。由于劳动合同关系在劳动关系中的标志性地位，因此，在适用范围方面，《劳动合同法》扩大了《劳动法》所规定的适用范围，显然又比《劳动法》前进了一步。

按照《劳动法》规定，其适用范围仅包括3种类型：

- 1、中国境内的企业；
- 2、个体经济组织；
- 3、与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业组织、社会团体。而根据《劳动合同法》第2条规定，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的用人单位则增加了民办非企业单位。

这里，需要注意以下两个问题：

- 1、在用人单位的类型方面，《劳动合同法》比《劳动法》多了一个民办非企业单位。

所谓民办企业单位，根据国务院颁发的《民办非企业单位登记管理暂行条例》规定，它是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织，其实质上为民间组织的一

种。在我国现行体制下，民间组织主要是指社会团体、民办非企业单位和基金会三种形式。

2、在上述规定中，之所以要强调与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体，也被列入《劳动合同法》调整的范围，是因为在目前的体制下，由于国情原因，仍然有一些国家机关、事业单位、社会团体与其劳动者之间的关系并非劳动关系。

因此，《劳动合同法》规定，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。也就是明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同，但考虑到事业单位实行的聘用制度与一般劳动合同制度在劳动关系双方的权利和义务方面、管理体制方面存在一定的差别，因此允许其优先适用特别规定。因此，《劳动合同法》仅适用于与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体，与我国当前的国情是相符合的。

此外，在《劳动合同法》中采用的事业单位概念，与《劳动法》所称的事业组织一词相比，也更为规范和准确。

二、劳动合同应有哪些必备内容

首先，关于订立劳动合同的时间

我国《劳动法》第16条只是笼统地规定：建立劳动关系应当订立劳动合同。而《劳动合同法》则更加具体和明确：《劳动合同法》为了既方便用人单位与劳动者订立劳动合同，又督促用人单位必须与劳动者订立劳动合同，在订立劳动合同的时间方面，《劳动合同法》则规定了三项措施：

1、用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳

动关系，即应当订立书面劳动合同。此处，特意强调了该劳动合同的形式应为书面的。

2、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。此处，强制性地规定了建立劳动关系之日起最迟应在一个月内订立书面劳动合同。因此，这实际上是有限度地放宽了订立劳动合同的时间要求，规定已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，如果在自用工之日起一个月内订立了书面劳动合同，其行为即不违法。但如果用人单位自用工之日起超过一个月不满_____年未与劳动者订立书面劳动合同的，则应当向劳动者每月支付二倍的工资（《劳动合同法》第82条）。这是对用人单位在自用工之日一个月内未订立书面劳动合同的处罚措施。

3、用人单位自用工之日起满_____年仍未与劳动者订立书面劳动合同的，除在不足_____年的违法期间向劳动者每月支付二倍的工资外，还应当视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同（《劳动合同法》第14条）。这是对用人单位较之未在一个月内订立书面劳动合同而言更为严厉的处罚措施。笔者个人认为，这是《劳动合同法》的一大亮点。《劳动合同法》也因此就有更强、更实用的操作性，在大力推动用人单位与劳动者签订书面劳动合同方面起到了明显的促进作用。

此外，对于用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，《劳动合同法》也明确了双方的劳动关系应自用工之日起建立。这种明确，在一定程度上减少了在现实生活中争议和纠纷的发生。比如，即将毕业的在校大学生毕业前与用人单位提前签订了劳动合同，其劳动关系也只能从其正式上班之日起计算。

需要注意的是，《劳动法》第17条规定：劳动合同依法订立即具有法律约束力。这里，仅指双方签订的劳动合同从签订之日起具有法律效力，而根据《劳动合同法》的上述规定，

对于在用人单位在用工前签订的劳动合同，其与劳动者之间的劳动关系则从实际用工之日起计算。也就是说，在这种情况下，也许会出现劳动合同的期限与双方劳动关系的持续期不一致的情形。

其次，关于劳动合同中的必备条款

劳动合同是劳动关系双方当事人依法约定的明确双方权利和义务的协议。为了规范劳动合同条款，使一些重要内容能够被约定，《劳动合同法》规定了劳动合同至少应当具备必备条款。与《劳动法》有关规定相比，在构成劳动合同主要条款方面，二者的相似之处在于，《劳动合同法》和《劳动法》一样，通过列举的方式，规定了劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬等方面应作为劳动合同的必备条款；而且二者均表示，在此列举的条款之外，劳动者和用人单位可以另行补充新的内容。只不过，在补充新内容方面，《劳动合同法》也通过列举的方式提示性表明了双方可以在此基础上另行约定的事项，如试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

而二者的不同之处在于，《劳动合同法》规定的劳动合同必备条款与《劳动法》的规定相比，既有大幅增加也有少量删减。

1、增加的部分必备条款内容：

(1)增加了用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人，劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码等条款。原因是这些内容是劳动关系双方主体的基本情况，应当在劳动合同中明确。

(2)增加了工作地点条款。原因是实践中劳动者的工作地点可能与用人单位住所地不一致，有必要在订立劳动合同时予以明确。

(3)增加了工作时间和休息休假条款。原因是为了在法定标准基础上，进一步明确该劳动者具体的工作时间和休息休假安排。

(4)增加了社会保险条款。依法参加社会保险和缴纳社会保险费，是用人单位和劳动者的法定义务，无论用人单位与劳动者是否约定、如何约定，均应依法参加社会保险和缴纳社会保险费。增加社会保险必备条款的原因，是为了强化用人单位和劳动者的社会保险权利义务意识。

(5)增加了职业危害防护的条款。《职业病防治法》规定：用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。为了做好与《职业病防治法》以上规定的衔接，促进该条款的落实，《劳动合同法》中增加了职业危害防护的必备条款。

2、取消的部分必备条款内容：

(1)取消了劳动纪律条款。原因是劳动纪律属于用人单位规章制度，《劳动合同法》

第四条已经对用人单位制定、修改劳动纪律等规章制度的程序作出了规定，没有必要在劳动合同中由用人单位与劳动者个别约定。

(2)取消了劳动合同终止的条件条款。原因是为了防止用人单位规避劳动合同期限约束，随意终止劳动合同，《劳动合同法》取消了《劳动法》中有关用人单位与劳动者可以约定终止劳动合同的规定，明确劳动合同终止是法定行为，只有符合法定情形的，劳动合同才能终止。

(3)取消了违反劳动合同的责任条款。原因是为了防止用人单位滥用违约责任条款，《劳动合同法》规定只有在依法约定

的培训服务期以及竞业限制条款中，用人单位才能与劳动者约定违约金。

此外，《劳动合同法》还特别规定，在劳动报酬和劳动条件等标准的约定方面，如果因约定不明引发争议，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

由此，可以看出，如果因劳动合同的关键条款约定不明引发了争议，《劳动合同法》还提出了指引性的解决办法。这在一定程度上也减少劳动争议的仲裁、诉讼解决压力，无论对于劳动者权益的快速、便捷保障，还是缓解司法部门因讼累造成的工作压力方面，都是大有裨益的。