劳动基准法制定的雇佣合同的原则

----劳动基准法中摘选

1、劳动基准法制定的劳动条件是最低的基准，以低于劳动基准法的条件、待遇来雇佣劳动者是不可以的（1 条）。

2、雇佣者不可以以劳动者的国籍、信仰、社会身份为理由，对工资、劳动时间、以及其他劳动条件进行差别（3 条）。

3、为了防止纠纷，合同书上有义务明示下记劳动条件（15 条）。

①劳动合同的期间，②工作地点，③业务内容，④工作时间（是否有加班），⑤休息日，⑥工资，⑦有关退职的事项（含解雇事由）

4、关于劳动合同，若达不到劳动基准法制定的基准的劳动条件，视为无效，且无效的部分适用劳动基准法制定的基准（13 条）。

5、合同期间等，除了没有制定期间的，制定了完成一定事业所需要期间的以外，不能签订超过 3 年（技术性的专业领域等的劳动合同的上限为 5 年）的期间（14 条）。

6、关于解雇，也设定了法律上的限制：缺乏客观的、合理的理由，无法认定为社会上的一般想法的时候，可认为是滥用了其权利（劳动合同法 16 条）。为了防止突然解雇，雇佣者有义务提前告知解雇事由（20 条）。

7、雇佣者对不履行劳动合同不可以制定违约金，也不可以签署预定损害赔偿额的合同（16 条）；而且，雇佣者不可以抵消工资与借款其他劳动作为条件的预支债权（17 条）；制定了禁止预定赔偿，也制定了禁止抵消借款。

8、劳动者若想解除合同，合同期间第一天起过一年以后，提出解除合同随时都可以退职（137 条）。