

# 2023年劳动合同法工资的规定(大全8篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 劳动合同法工资的规定篇一

6、单位未依法缴社保费，劳动者可随时解除劳动合同。

### 【法律依据】

《中华人民共和国劳动法》

第十九条劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬；
- (五) 劳动纪律；
- (六) 劳动合同终止的条件；
- (七) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

劳动法又称劳工法，泛指与劳工事宜有关的法律条文。这些法律条文规管工会、雇主及雇员的关系，并保障各方面的权利及义务。各国劳动法的表现形式不同，但大都包括以下基本内容：劳动就业法，劳动合同法，工作时间和休息时间制度，劳动报酬，劳动安全与卫生的程，女工与未成年工的特殊保护制度，劳动纪律与奖惩制度，社会保险与劳动保险制度，职工培训制度，工会和职工参加民主管理制度，劳动争议处理程序以及对执行劳动法的监督和检查制度等。

新中国成立后，中国先后制定了《劳动保险条例》、《劳动保障监察条例》、《劳动争议调解仲裁法》、《女职工劳动保护特别规定》、《劳动法》、《劳动合同法》等一系列劳动法律法规，这些和相关的司法解释一起，构成了广义上的劳动法。狭义上的劳动法，仅指《中华人民共和国劳动法》。

第一条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，根据宪法，制定本法。

0ff41bd5ad6eddc4f369a26e2bdbb6fd5366339c

《中华人民共和国劳动法》第二条在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

第三条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。

第四条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。

第五条国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

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。

第七条劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

第八条劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

### 【法律分析】

劳动法有这些新规定：1、因为工会法迎来修改，所以会进一步维护新就业形态劳动者权利。由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任；2、用人单位如果不给员工缴纳社保，将处以应缴数额一倍以上三倍以下的罚款，对相关责任人处以500元以上，以及3000元以下的罚款；3、如果单位使用了威胁欺诈等手法，强逼劳动者辞工的，可以申请仲裁，尤其对于女性来说。除此之外，无故拖欠农民工工资的用人单位将被列入失信名单，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

## 【法律依据】

《中华人民共和国劳动法》第五条国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

## 劳动合同法工资的规定篇二

1、休假的新规定如下：

- (1) 劳动者连续工作一年可以带薪年休假；
- (2) 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；
- (3) 已满10年不满20年的，年休假10天；
- (4) 已满20年的，年休假15天；
- (5) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；
- (6) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。

2、法律依据：《企业职工带薪年休假实施办法》第三条

职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。

### 第四条

年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

## 第五条

职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。

前款规定的折算方法为：当年度在本单位剩余日历天数除去365天再乘职工本人全年应当享受的年休假天数。

## 二、年假工资发放标准是什么

2、应休未休年休假的工资支付，用人单位经职工同意不安排年休假或者安排的年休假少于应休天数，应当对职工应休未休年休假天数，按照其日平均工资标准的300%支付未休年休假工资。用人单位在与职工解除劳动合同时，当年度未安排职工休年休假或者安排的年休假少于应休天数，应按职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付年休假工资，折算后不足1整天的部分，不支付年休假工资。

## 劳动合同法工资的规定篇三

大多数人在毕业以后都会找一份属于自己的工作，也有一些人喜欢找一些和自己专业对口，在找工作的路途中，真的是有各种各样的情况。很多人会发现，在面试的时候，面试官总是会说大话，到了公司以后是另一个情况，这个时候就会导致员工自愿追剧，或者是非自愿辞职。

员工会在不同的情况下被辞退，或者是自愿辞职，在各种各样的离职方式下，很多人都会发现自己损失了一部分钱财，还为别人当了几天的义务工。只要员工在离职的过程中没有犯罪的话，那么按照现在2019年的劳动法规定，员工必须要拿到一些经济补偿金，就算是没有补偿金，当月工资也是会照发的。

其实在生活中，有很多人会发现，在这个公司干了一段时间以后，发现自己不合适，然后就自动离职了，但是有很多黑心的厂家都会直接解除劳动关系，并且拒绝发放他们工资，有很多人遇到这种事情，都只能够打碎了牙，往肚子里面咽，不敢吭声。

根据这次的劳动法规定，就算员工在工作期间自动离职了，他的工资也是可以照常发放的，而且在扣员工工资的时候，不能超过员工当月工资的20%，也不能低于最低工资标准。员工在用人单位自动离职以后，用人单位也必须要把所有工资都归还原员工，如果有把工资扣完的情况是，那就属于违法行为了。

- 1、用人单位采用一些暴力或者是威胁的手段，强迫员工给自己工作
- 2、用人单位没有根据劳动合同法上面标注的工资，或者是条款支付劳动人的补贴
- 3、无缘无故就扣发拖欠员工工资，拒不支付员工加班工资

如果我们在用人单位出现了这三种情况的话，我们可以自动离职，然后再要求公司对我们进行经济补偿，如果公司里面不同意这个说法的话，那么我们就可以根据规则在规定的时间内申请劳动仲裁，这样子就可以维护我们本身的利益了，而且法院也会来维护我们的合法权益。

## **劳动合同法工资的规定篇四**

按《职工带薪年休假条例》规定，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假为5天；已满10年不满20年的，年休假为10天；已满20年的，年休假为15天。国家法定节假日、休息日不计入带薪年休假的假期。

但有下列情形之一的，就不能享受当年度的年休假：

- （1）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
- （2）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；
- （3）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；
- （4）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；
- （5）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

用人单位应当根据生产、工作具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假，可以集中安排，也可以分段安排，但一般应在1个年度内安排。

劳动法2022年新规定如何自我保护？

按《职工带薪年休假条例》规定，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假为5天；已满10年不满20年的，年休假为10天；已满20年的，年休假为15天。国家法定节假日、休息日不计入带薪年休假的假期。

但有下列情形之一的，就不能享受当年度的年休假：

- （1）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
- （2）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；
- （3）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；
- （4）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以

上的；

(5) 累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

总结带薪年假的天数，具体如下：1、职工累计工作已满1年不满10年的，带薪年假是5天；2、已满10年不满20年的，带薪年假是10天；3、已满20年的，带薪年假是15天；4、国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。单位不安排职工休年休假又不依照法律规定给予年休假工资报酬的，由相关部门责令限期改正。

法律依据：《中华人民共和国劳动法》第四十五条国家实行带薪年假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年假。具体办法由国务院规定。《企业职工带薪年假实施办法》第三条职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年假（以下简称年休假）。

## 劳动合同法工资的规定篇五

1、休假的新规定如下：

(1) 劳动者连续工作一年可以带薪年假；

(2) 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；

(3) 已满10年不满20年的，年休假10天；

(4) 已满20年的，年休假15天；

(5) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(6) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工



资的百分之二百的工资报酬。

## 2、法律依据：《企业职工带薪年休假实施办法》第三条

职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假(以下简称年休假)。

### 第四条

年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

### 第五条

职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。

前款规定的折算方法为：当年度在本单位剩余日历天数除去365天再乘职工本人全年应当享受的年休假天数。

## 二、年假工资发放标准是什么

2、应休未休年休假的工资支付，用人单位经职工同意不安排年休假或者安排的年休假少于应休天数，应当对职工应休未休年休假天数，按照其日平均工资标准的300%支付未休年休假工资。用人单位在与职工解除劳动合同时，当年度未安排职工休年休假或者安排的年休假少于应休天数，应按职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付年休假工资，折算后不足1整天的部分，不支付年休假工资。

## 劳动合同法工资的规定篇六

6、单位未依法缴社保费，劳动者可随时解除劳动合同。

### 【法律依据】

《中华人民共和国劳动法》

第十九条劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- （一）劳动合同期限；
- （二）工作内容；
- （三）劳动保护和劳动条件；
- （四）劳动报酬；
- （五）劳动纪律；
- （六）劳动合同终止的条件；
- （七）违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

劳动法又称劳工法，泛指与劳工事宜有关的法律条文。这些法律条文规管工会、雇主及雇员的关系，并保障各方面的权利及义务。各国劳动法的表现形式不同，但大都包括以下基本内容：劳动就业法，劳动合同法，工作时间和休息时间制度，劳动报酬，劳动安全与卫生的程，女工与未成年工的特殊保护制度，劳动纪律与奖惩制度，社会保险与劳动保险制度，职工培训制度，工会和职工参加民主管理制度，劳动争

议处理程序以及对执行劳动法的监督和检查制度等。

新中国成立后，中国先后制定了《劳动保险条例》、《劳动保障监察条例》、《劳动争议调解仲裁法》、《女职工劳动保护特别规定》、《劳动法》、《劳动合同法》等一系列劳动法律法规，这些和相关的司法解释一起，构成了广义上的劳动法。狭义上的劳动法，仅指《中华人民共和国劳动法》。

第一条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，根据宪法，制定本法。

0ff41bd5ad6eddc4f369a26e2bdbb6fd5366339c

《中华人民共和国劳动法》第二条在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

第三条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。

第四条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。

第五条国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关

系，逐步提高劳动者的生活水平。

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。

第七条劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

第八条劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

### 【法律分析】

劳动法有这些新规定：1、因为工会法迎来修改，所以会进一步维护新就业形态劳动者权利。由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任；2、用人单位如果不给员工缴纳社保，将处以应缴数额一倍以上三倍以下的罚款，对相关责任人处以500元以上，以及3000元以下的罚款；3、如果单位使用了威胁欺诈等手法，强逼劳动者辞工的，可以申请仲裁，尤其对于女性来说。除此之外，无故拖欠农民工工资的用人单位将被列入失信名单，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

### 【法律依据】

《中华人民共和国劳动法》第五条国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

## 劳动合同法工资的规定篇七

《劳动法》第十九条规定了劳动合同的法定形式是书面形式，其必备条款有7项：

### 1、劳动合同期限。

法律规定合同期限分为三种：有固定期限，如1年期限、3年期限等等均属这一种；无固定期限，合同期限没有具体时间约定，只约定终止合同的条件，无特殊情况，这种期限的合同应存续到劳动者到达退休年龄；以完成一定的工作为期限，例如：劳务公司外派一员工去另外一公司工作，两个公司签订了劳务合同，劳务公司与外派员工签订的劳动合同期限是以劳务合同的解除或终止而终止，这种合同期限就属于以完成一定工作为期限的种类。用人单位与劳动者在协商选择合同期限时，应根据双方的实际情况和需要来约定。

### 2、工作内容。

在这一必备条款中，双方可以约定工作数量、质量，劳动者的工作岗位等内容。在约定工作岗位时可以约定较宽泛的岗位概念，也可以另外签一个短期的岗位协议作为劳动合同的附件，还可以约定在何种条件下可以变更岗位条款等等。掌握这种订立劳动合同的技巧，可以避免工作岗位约定过死，因变更岗位条款协商不一致而发生的争议。

### 3、劳动保护和劳动条件。

在这方面可以约定工作时间和休息休假的规定，各项劳动安全与卫生的措施，对女工和未成年工的劳动保护措施与制度，以及用人单位为不同岗位劳动者提供的劳动、工作的必要条件等等。

### 4、劳动报酬。

此必备条款可以约定劳动者的标准工资、加班加点工资、奖金、津贴、补贴的数额及支付时间、支付方式等等。

## 5、劳动纪律。

此条款应当将用人单位制定的规章制度约定进来，可采取将内部规章制度印制成册，作为合同附件的形式加以简要约定。

## 6、劳动合同终止的条件。

这一必备条款一般是在无固定期限的劳动合同中约定，因这类合同没有终止的时限。但其他期限种类的合同也可以约定。须注意的是，双方当事人不得将法律规定的可以解除合同的条件约定为终止合同的条件，以避免出现用人单位应当在解除劳动合同时支付经济补偿金而改为终止合同不予支付经济补偿金的情况。

## 7、违反劳动合同的责任。

一般约定两种违约责任形式，第一种是一方违约赔偿给对方造成经济损失，即赔偿损失的方式；二是约定违约金的计算方法，采用违约金方式应当注意根据职工一方承受能力来约定具体金额，避免出现显失公平的情形。违约，不是指一般性的违约，而是指严重违约，致使劳动合同无法继续履行，如职工违约离职，单位违法解除劳动合同等。

其实主要就是三种，包括固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同以及单项劳动合同。针对不同类型的合同，法律中规定的签订条件是不同的。而一般情况下劳动者在入职的时候与单位签订的都属于固定期限劳动合同。

## 劳动合同法工资的规定篇八

3、如果单位使用了威胁欺诈等手法，强逼劳动者辞工的，可

以申请仲裁。

除此之外，对对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

一、保护劳动者合法权益的原则如下：

4、基本保护。对劳动者的最低限度保护，也就是对劳动者基本权益的保护。

二、申请劳动仲裁流程如下：

3、开庭审理。仲裁庭应当于开庭的五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人；

5、仲裁裁决。仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。

总之用人单位经过合法程序辞退员工的、劳动合同期满后决定与员工不续签合同，用人单位应当支付被辞退员工补偿金。员工不能胜任原来以及单位另行安排的工作的，需要提前30日通知或支付代通知金作为补偿。员工没有通过试用期的或者严重影响本单位的工作任务的等情况，用人单位可以不经通知即解除劳动。