

2023年北京市劳动法 北京市劳动合同规定 (精选9篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

北京市劳动法篇一

甲方(聘用单位)名称:

地址:

法定代表人(委托代理人)

乙方(被聘用者)姓名:

性别:

出生日期:

家庭住址:

居民身份证号码: 经甲乙双方平等协商, 自愿签订本合同。

一、聘用岗位及职务

甲方因房地产开发项目需要, 经考查、考评同意聘用乙方在锦玉佳苑项目岗位工作, 并担任职务。

二、聘用合同期限

1本合同自201年月日至锦玉佳苑项目工程竣工验收为合同有

效期。

2本合同自签订之日起，合同试用期为6个月，试用期内因本人工作、技术不能满足甲方工程需要，甲方在试用辞退前10日内通知乙方。

三、工作职责、内容和工作条件

1乙方的工作职责

2具体工作内容及要求3实行节假日累计休假制，年总休节假日65天，实行年薪制考核。

4乙方在接受甲方聘用(任)后，必须按照甲方对本岗位任务和职责要求，完成规定的安全、质量指标和工程进度计划。

5甲方根据国家有关规定，依据乙方在职岗位提供必需的工作条件和劳动保护设施、用品，确保乙方的安全与健康。

6甲方负责对乙方进行职业道德、业务技术、安全作业的教育和培训，乙方在工作过程中必须严格遵守工作规程，执行公司制定的各项规章制度，考核、考绩制度，奖惩制度。

四、工资待遇

1年薪工资实行动态管理，即60%按月支付，40%考核工资按履行合同义务、工程进度计划、考核等要求，完成工作任务，无重大责任失职的如期支付(6个月)

2因故未按合同约定期限提前离任时，考核工资40%期内，按总额的50%结算支付。

五、社会保险及福利待遇

1、甲方为公司聘用(任)员工免费提供食宿。

2、甲方依据聘用(任)员工不同地域来源,个人基本条件的不同,依照国家法律、法规规定应向社会保险部门缴纳的社会保险,在年薪工资中含全部项目,应交的保险费等相关社保费用由本人按规定自行缴纳。

3、甲方依据双方协定的“工资待遇标准共同履行义务、责任。乙方因特殊原因需休假时,甲方提供方便,但带薪休假不得超过4天,不享受40%考核部分,超出时按实际休假日结算扣减相应工资标准。

4、非工程造成的意外伤害,因本人自身身体原因在工作合同期内出现病况时,相关费用全部由乙方承担,甲方提供方便和人道援助。乙方亲属不得以任何理由向甲方提出要求和因故造成的工程影响。

5、临时休假或年休假期间,乙方往返路费自理,期间安全责任自负。除合同约定的工作范围内,因个人原因外出、休闲造成的意外伤害(亡),均由本人负责承担其经济损失、法律责任。

6、凡甲方招聘本城相关人员,食宿自理,作息时间按当地政府相关部门规定执行。年薪工资不足6万元的,不按40%进行考核。7、节假日执行合同聘用(任)约定。

六、聘任合同的终止、解除、续订和变更

1本合同项目期限届满,即行终止。

2本合同双方约定的下列终止条件出现,即行终止:

(一)甲方未按合同约定拖欠工资3个月时,甲方不能按核定工资待遇标准支付时。

(二)乙方不胜任本岗位工作,不能严格执行公司管理制度,

不按聘用岗位履行职责、义务及其它违规、违纪行为。

3本合同经甲乙双方协商一致，解除合同。

4乙方有下列情况之一的，解除聘用合同：

- (1) 在试用期经考核不符合聘用条件的
- (2) 严重违反劳动纪律或甲方规章制度的
- (3) 严重失职、渎职、营私舞弊，给甲方利益造成重大损失的
- (4) 被依法追究刑事责任或劳动教养责任的

5有下列情形之一的，甲方与乙方解除聘用合同

- (1) 不能胜任原聘用工作的
- (3) 乙方不按条件履行聘用合同的

6有下列情形，甲乙双方需解除聘用合同

(1) 甲方依据本条5(1) (2) (3)解除乙方聘用合同时，应提前书面通知乙方。

(2) 乙方因故需解除聘任合同时，应提前30日书面通知甲方。

(3) 甲方以暴力、威胁或非法限制人身自由的手段强迫劳动，未按合同约定支付报酬或提供工作条件的，乙方可随时通知甲方解除劳动合同。

七、违约责任

(1) 甲方不按合同约定条款履行义务，乙方有权提出申诉，甲方依法承担其经济责任。

(2) 乙方不按合同约定条款履行义务，甲方有权提出申诉，乙方依法承担其经济责任。

八、此聘用(任)合同双方平等协商同意，双方依法信守。

九、此合同一式叁份，双方各执壹份，财务一份。

甲方： 乙方：

法定代表人(委托代理人)

年月日年月日

北京市劳动法篇二

员工离职，分为两种情况，一是辞职，即是劳动者向用人单位提出解除劳动合同；二是辞退，即是用人单位提出与劳动者解除劳动合同。辞职与辞退的差别在哪里呢？一般来说，劳动者辞职是因为本人意愿或因本人原因，解除劳动合同是没有经济补偿金的。而单位辞退劳动者就需要依法按劳动者每工作满一年就支付一个月工作(半年以上未满一年按一年算，计一月薪；未满半年按半年算，计半月薪)的标准支付经济补偿金。

因此，有很多单位想让劳动者主动辞职，以避免支付补偿金。有时候采用的手段很极端，殊不知这样的非法手段下，即使员工主动辞职，单位也是免不了要支付赔偿的。甚至，因为涉及到非法解约，存在违法行为，还将面临支付劳动者双倍经济补偿金的惩罚。

1、非法调岗降薪

按照《劳动法》的规定，用人单位不得随意调动劳动者的岗位，不得随意降低劳动者的报酬。但是如果劳动合同上约定

了单位可根据需要调动劳动者的话，则不属于非法调岗了。

2、未依法提供福利待遇

法定的社会福利有社保，劳动待遇有单位应提供劳动者应有的劳动保护用品，应对劳动者进行必要的劳动技能培训。如果单位未依法购买社保，劳动者解除劳动合同可以得到解约补偿，还可以要求补齐社保。

3、存在非法管理条例

每个用人单位都有自己的管理条例，有该单位员工应遵守的规章制度。但是，这些规定并不是法律条例，它可能存在一些违法的条约。比如说高额的迟到罚金、旷一罚十的规定、强制性捐款甚至强令冒险作业等。这些管理规定或者作业规程可能本身就是违法的，意在剥削压榨劳动者；面对这些非法条例，劳动者可以拒绝执行，因此解除劳动合同也能依法获得经济补偿。

4、未按时足额发放工资

获得劳动报酬是每个劳动者最基本的权利，《劳动法》也明确规定了用人单位应按时、足额发放工资；不得随意拖欠、克扣劳动者的工资。对于劳动者的基本工资，加班费，约定的提成、奖金等，都是受法律保护的。劳动者如果因单位未按时足额发放工资为由解除劳动合同，单位必须支付经济补偿金；如果协商不到位，劳动者可以依法起诉，要求单位发放拖欠的应发工资并同时支付解约补偿金。

以上4种情况下，即使是劳动者提出的解除劳动合同，用人单位也必须要支付经济补偿；这是《劳动法》明文规定了的，如果你的单位非要违法操作，你可以直接申请劳动仲裁，来维护自己的合法权益。

文档为doc格式

北京市劳动法篇三

新《劳动合同法》与旧法相比，对于试用期做出了新的规定，专家提醒职场新人要多了解试用期注意事项，利用新法规定维护自己的合法权益。应届毕业生要了解劳动合同约定试用期的注意事项，部分劳动合同不得约定试用期，试用期不能单独设定，试用期只能适用一次等内容，并提供相关免费的法律咨询。

(一) 部分劳动合同不得约定试用期

并非所有的劳动合同均可约定试用期，根据《劳动合同法》的规定，以下三类劳动合同不得约定试用期：1、短期劳动合同，即合同期限不满三个月的劳动合同；2、以完成一定工作任务为期限的劳动合同，即用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同；3、非全日制用工劳动合同，非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

(二) 试用期不能单独设定

个别用人单位与劳动者只签订试用期合同，被形象地称为“空城计”。对此，《劳动合同法》第十九条第四款规定“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。”

(三) 试用期只能适用一次

实践中某些用人单位对劳动者反复约定试用期，反复试用，此为“连环计”。《劳动合同法》对此也有明确禁止，即“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”，该

规定在实践中引发的争议较多。

——答应是否定的，从《劳动合同法》的条文来看，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，并无例外规定，故应当理解为不允许例外情形的出现。

——比如劳动合同期限为三年，约定的试用期为3个月，在3个月的试用期内，用人单位可以与劳动者协商一致将试用期从三个月变更为六个月，这属于试用期的变更，可以理解为双方只约定了一次试用期，并不违反劳动合同法关于试用期的规定；如果3个月的试用期已经届满，则不能再将试用期延长至六个月，因为双方约定的试用期已经结束，此时如果再将试用期延长至六个月的话，相当于再约定一次试用期，与劳动合同法相悖。

3、试用期与医疗期、产期重合，导致试用期虚设，是否可以延长试用期？

——此时，尽管用人单位未能对劳动者进行实质性的考察，但仍不能单方延长试用期，只能在协商一致的基础上延长，而且需满足以下条件：一是双方约定的原试用期不低于试用期的法定上限；二是在原试用期届满前就延长试用期达成一致。

4、劳动者转岗或升职后，能否再次约定试用期？

——答案是否定的，理由同上。用人单位此时可以与劳动者约定转岗考察期之类的期限，在该期限内，如果劳动者能够胜任新岗位工作的话，则予以转正；如果不能胜任的话，则可以回到原先的岗位。

(四) 试用期不得突破法定上限

1、劳动合同期限3个月，试用期=0

北京市劳动法篇四

申请人：_____，女，_____年
_____月_____日出生，汉族，
住_____号，公民身份证号
码：_____。

被申请人：_____区_____电器营业部，住
所地：_____市_____。法定代表
人：_____。

申请事项：

一、请求法院强制执行鸠劳人仲裁字第_____号仲
裁裁决书，即被申请人向申请人支付工资和未签订劳动书面
劳动合同双倍工资合计：_____元。

二、请求法院强制执行被申请人为申请人补缴20_____
年4月份城镇职工基本养老保险。

三、本案执行费用由被申请人承担。

事实与理由：

申请人诉被申请人劳动关系发生争议一案，_____年
_____月_____日_____市
_____区劳动人事争议仲裁委员会做出鸠劳人仲裁字
第_____号仲裁裁决书，确定被申请人向申请人支
付工资和未签订劳动书面劳动合同双倍工资合
计：_____元，并为申请人补缴
年_____月份城镇职工基本养老保险。现在该仲
裁裁决已经生效。申请人曾多次向被申请人提出要求其履行
上述申请，但被申请人拒不履行，态度嚣张，目无法纪。为
维护申请人的合法权益，特申请贵院强制执行该裁决。

此致

_____市_____区人民法院

申请人：_____

北京市劳动法篇五

甲方：（以下简称甲方）

乙方：（以下简称乙方）身份证号：联系电话：

为加强甲方综合办公楼的安全、卫生管理，维护正常的工作秩序，确保全体员工的人身财产安全，控制工作场所安全事故和治安案件的发生，乙方向甲方提供门卫及服务，为维护甲乙双方的权利，经共同协商，特签定以下聘用合同。

一、乙方有一定的门卫工作经验，身体健康，有一定文化程度。

二、合同期限：本合同从年月日起至年月日止，有效期一年。

三、甲方职责

1、为乙方提供良好的工作环境，配足配齐工作用具。

2、按时发放工资，不得拖欠。

3、为乙方提供必要的劳动保护设施设备。

四、乙方职责

1、服从甲方的工作安排。遵纪守法，恪尽职守，细心工作，不得擅自离岗，不无故请人代班，不迟到，不早退。

2、工作时间：一天24小时不离岗。每晚21：00关闭大门，早上7：00开门。值班期间若发现意外情况，及时向甲方汇报。

工作时间若需调整，双方共同协商。

3、必须做好每日值班记录，外来人员和车辆进出必须履行检查登记手续。除甲方内部的车辆外，其他单位或社会个人的车辆(摩托车、自行车除外)夜间不得停放在甲方院内。

4、负责甲方公共区域的清洁卫生。清洁部位为：院内广场、公共卫生间;公司狼狗的中餐和晚餐及卫生;负责院内花草树木的修剪、浇水。

5、负责报刊杂志的受理和分发;负责周一至周五上班考勤表的收发。

6、负责水电管理工作。下班后负责关闭总电源，杜绝“长明灯”、“长流水”现象。

7、遇到甲方重大活动或临时性活动，听从甲方统一安排和调遣，协助甲方办公室做好突击检查。

8、乙方不得带家属在甲方工作区域开火做饭、长期居住和留宿外来人员。

9、乙方在值班期间，如发生盗窃及火灾事故，必须主动制止或捕获案犯，同时报告有关主管人员。

10、对不履行登记手续，强行闯入公司的门卫要及时制止并及时报告公司，对已进入的不法分子要立即锁好大门，报告公安机关。

五、待遇

1、乙方工资实行包干,每月工资元(大写：人民币佰元整)，

按月发放，不享受医疗、劳动保险及其它福利待遇。

2、乙方生病药费自理，因病、因事不能到岗必须向甲方请假。因个人原因造成的安全责任事故应由其本人负责。

六、其他事宜

1、乙方对甲方的管理制度如不能遵守，或有特殊情况需解除本合同，提前两周递交辞呈申请。如果乙方工作不负责任，完不成本合同所规定的事项，每发生一起，从当月工资扣除20元；若因严重失职或渎职给甲方造成重大经济、财产损失，出现一次，扣除当月工资外，照价赔偿或恢复原状；经教育不改，继续出现类似错误，甲方有权单方解除合同。。

2、合同期满后，甲方视乙方职业道德、工作能力、工作态度等情况综合考核，成绩合格继续聘用。否则解除合同。

七、本合同一切结束全贵公司所有，有未尽处待双方协商解决。

八、本合同一式二份，双方各执一份。

甲方：签字(盖章) 乙方：签字(盖章)

北京市劳动法篇六

第一章 总 则

第二章 劳动合同的订立

第三章 劳动合同的变更

第四章 劳动合同的解除

第五章 劳动合同的终止与续订

第六章 法律责任

第七章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了规范劳动合同制度，保护劳动者及用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条 本市行政区域内的企业、个体工商户及民办非企业单位（以下统称为用人单位）与劳动者建立劳动关系，应当依据本规定订立劳动合同。国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动合同关系，依照本规定执行。

第三条 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。

第四条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则；劳动合同的订立、变更、解除、终止和续订，不得违反法律、法规、规章的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第五条 市____区、县劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的监督管理。

第六条 用人单位应当依法建立和完善有关工作时间、劳动报酬、休息休假、职业培训、安全卫生、保险和福利、劳动纪律等方面的劳动规章制度，保护劳动者的合法权益。

第七条 工会依助、指导劳动者订立和履行劳动合同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。用人单位违反

劳动法律、法规、规章和劳动合同的，工会有权提出意见或者要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第二章 劳动合同的订立

第八条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系应当订立劳动合同。

第九条 用人单位应当依法成立，能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能够承担相应的民事责任。劳动者应当达到法定就业年龄，具有与履行劳动合同义务相适应的能力。用人单位招用未成年人或者外地来京务工人员，应当符合国家和本市有关规定。

第十条 用人单位应当如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、社会保险等情况；劳动者有权了解用人单位的有关情况，并应当如实向用人单位提供本人的身份证和学历、就业状况、工作经历、职业技能等证明。

第十一条 劳动合同应当以书面形式订立。劳动合同一式两份，双方当事人各执一份。

第十二条 劳动合同应当载明用人单位的名称、地址和劳动者的姓名、性别、年龄等基本情况，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) 社会保险;
- (六) 劳动纪律;
- (七) 劳动合同的终止条件;
- (八) 违反劳动合同的责任。

第十三条 除本规定

第十二条规定的条款外，经当事人协商一致，还可以在劳动合同中约定下列内容：

- (一) 试用期;
- (二) 培训;
- (三) 保守商业秘密;
- (四) 补充保险和福利待遇;
- (五) 其他事项。

第十四条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

第十五条 有下列情形之一的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立无固定期限劳动合同：

- (一) 全国劳动模范、先进工作者或者“五一”劳动奖章获得者;
- (二) 复员、转业退伍军人初次分配工作的;
- (三) 建设征地农转工人员初次分配工作的;

(五)国家和本市规定的其他情形。

第十六条 劳动合同可以约定试用期。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不得超过____日；劳动合同期限在6个月以上____年以内的，试用期不得超过____日；劳动合同期限在____年以上____年以内的，试用期不得超过____日；劳动合同期限在____年以上的，试用期不得超过6个月。试用期包括在劳动合同期限内。

第十七条 劳动合同的试用期超过本规定

第十六条的规定确定劳动合同期限。

第十八条 用人单位在与按照岗位要求需要保守用人单位商业秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月，在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。

第十九条 订立

北京市劳动法篇七

第一章总则

第二章劳动合同的订立

第三章劳动合同的变更

第四章劳动合同的解除

第五章劳动合同的终止与续订

第六章法律责任

第七章附则

第一章总则

第一条为了规范劳动合同制度，保护劳动者及用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条本市行政区域内的企业、个体工商户及民办非企业单位(以下统称为用人单位)与劳动者建立劳动关系，应当依据本规定订立劳动合同。

国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动合同关系，依照本规定执行。

第三条劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。

第四条订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则；劳动合同的订立、变更、解除、终止和续订，不得违反法律、法规、规章的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第五条市和区、县劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的监督管理。

第六条用人单位应当依法建立和完善有关工作时间、劳动报酬、休息休假、职业培训、安全卫生、保险和福利、劳动纪律等方面的劳动规章制度，保护劳动者的合法权益。

第七条工会依法帮助、指导劳动者订立和履行劳动合同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。用人单位

违反劳动法律、法规、规章和劳动合同的，工会有权提出意见或者要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第二章劳动合同的订立

第八条用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系应当订立劳动合同。

第九条用人单位应当依法成立，能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能够承担相应的民事责任。

劳动者应当达到法定就业年龄，具有与履行劳动合同义务相适应的能力。

用人单位招用未成年人或者外地来京务工人员，应当符合国家和本市有关规定。

第十条用人单位应当如实向劳动者说明岗位用人要求、工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、社会保险等情况；劳动者有权了解用人单位的有关情况，并应当如实向用人单位提供本人的身份证和学历、就业状况、工作经历、职业技能等证明。

第十一条劳动合同应当以书面形式订立。劳动合同一式两份，双方当事人各执一份。

第十二条劳动合同应当载明用人单位的名称、地址和劳动者的姓名、性别、年龄等基本情况，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) 社会保险；

(六) 劳动纪律；

(七) 劳动合同的终止条件；

(八) 违反劳动合同的责任。

第十三条除本规定第十二条规定的条款外，经当事人协商一致，还可以在劳动合同中约定下列内容：

(一) 试用期；

(二) 培训；

(三) 保守商业秘密；

(四) 补充保险和福利待遇；

(五) 其他事项。

第十四条劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

第十五条有下列情形之一的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立无固定期限劳动合同：

(一) 全国劳动模范、先进工作者或者“五一”劳动奖章获得者；

(二) 复员、转业退伍军人初次分配工作的；

(三) 建设征地农转工人员初次分配工作的；

(五)国家和本市规定的其他情形。

第十六条劳动合同可以约定试用期。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以内的，试用期不得超过60日；劳动合同期限在2年以上的，试用期不得超过6个月。

试用期包括在劳动合同期限内。

第十七条劳动合同的试用期超过本规定第十六条规定期限的，劳动者可以要求变更相应的劳动合同期限，或者要求用人单位对超过的期限，按照非试用期工资标准支付工资。用人单位应当及时变更劳动合同期限，或者按照非试用期的工资标准支付工资。

劳动合同只约定试用期，未约定劳动合同期限，劳动者要求约定期限的，用人单位应当与劳动者协商确定劳动合同期限。双方当事人就劳动合同期限协商不一致的，按本规定第十六条的规定确定劳动合同期限。

第十八条用人单位在与按照岗位要求需要保守用人单位商业秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月，在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。

第十九条订立劳

北京市劳动法篇八

第一条为了规范劳动关系，保护劳动合同当事人的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规，结合我省实际，制定本规定。

第二条本省行政区域内的企业、个体经济组织和民办非企业单位（以下统称为用人单位）与劳动者建立或者形成劳动关系，适用本规定。国家机关、事业单位、社会团体与劳动者建立或者形成劳动合同关系，依照本规定执行。

第三条劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，并符合法律、法规、规章的有关规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行约定的义务。

第四条省、市、县（含县级市、区，下同）人民政府劳动和社会保障行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

第五条用人单位应当建立健全劳动合同的订立、变更、终止登记制度和合同档案保管制度。

第六条工会帮助，指导劳动者订立劳动合同，并依法对用人单位订立和履行劳动合同情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规、规章规定的，工会有权依法维护劳动者的合法权益。

第二章劳动合同的订立和履行

第七条劳动者在签订劳动合同前，有权了解用人单位规章制度、工作内容、劳动时间、劳动报酬、劳动条件、职业病危害和社会保险等有关情况，用人单位应当如实说明。用人单位在招用劳动者时，有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等有关情况，劳动者应当如实说明。

第八条用人单位自用工之日起即与劳动者形成劳动关系。用人单位与劳动者应当在用工之日前以书面形式订立劳动合同。劳动合同由劳动者签字，用人单位和其法定代表人加盖印章。

第九条劳动合同应当载明用人单位的名称、地址和劳动者的姓名、性别、年龄、住址和居民身份证号码等基本情况，并具备以下条款：

- （一）劳动合同期限（含起始日）；
- （二）工作内容及要求；
- （三）劳动保护和劳动条件；
- （四）劳动报酬、支付方式和支付时间；
- （五）社会保险和福利待遇；
- （六）劳动纪律；
- （七）教育与培训；
- （八）劳动合同终止的条件；
- （九）违反劳动合同的责任；
- （十）法律、法规、规章规定和双方约定的其他条款。

第十条劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。以固定期限作为劳动合同条款的，合同期限不能少于30日。劳动合同未约定起始日的，以当事人签字或者盖章的时间为准。当事人签字或者盖章时间不一致的，以最后一方签字或者盖章的时间为准。补签的劳动合同，以劳动关系形成之日为起始日，合同期限自补签字之日起不得少于6个月。

第十一条当事人可以在劳动合同期限条款中约定试用期。试用期间应当支付合理的劳动报酬。

除国家另有规定外，约定的试用期按照下列规定执行：

- （一）合同期限在6个月以下的，不得超过15日；
- （二）合同期限在6个月以上1年以下的，不得超过30日；
- （三）合同期限在1年以上2年以下的，不得超过60日；
- （四）合同期限在2年以上3年以下的，不得超过90日；

（五）合同期限在3年以上的，不得超过6个月。用人单位因特殊情况需延长试用期的，劳动者有权要求其变更合同期限，或者要求对延长的试用期限按照非试用期的标准支付劳动报酬。用人单位必须应劳动者的要求及时变更合同期限，或者支付非试用期标准的劳动报酬。

第十二条当事人可以在劳动合同中约定保守商业秘密的条款，也可以单独签订保密协议。商业秘密进入公知状态后，保密条款或者保密协议自动失效。用人单位在与需要保守商业秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过6个月。在此期间，用人单位有权采取相应的脱密措施。

第十三条用人单位与劳动者订立劳动合同，不得以任何形式收取抵押金、保证金和其他费用，不得扣押劳动者的居民身份证、职业资格证和其他证件，也不得附加限制劳动者权利的任何条款。

第十四条有下列情形之一的，劳动合同中止履行：

- （一）双方协商一致的；
- （二）劳动者在义务服兵役期间的；
- （三）劳动者涉嫌违法犯罪，被司法机关限制人身自由的；

（四）法律、法规规定的. 其他情形。中止履行的情形结束，仍具备继续履行劳动合同条件的，劳动合同应当继续履行。

第十五条用人单位与劳动者违反法律、法规和规章，或者采取欺诈、胁迫等手段订立的劳动合同属于无效合同。无效劳动合同，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。无效劳动合同，从订立之时起，就没有法律约束力。劳动合同部分无效的，不影响其有效部分的履行。劳动合同被确认无效后，劳动者已履行的，用人单位应当按照已履行部分支付劳动报酬。

第三章劳动合同的变更

第十六条当事人经协商一致，可以变更劳动合同，但法律、法规、规章另有规定的除外。

第十七条订立劳动合同所依据的法律、法规、规章或者企业经营等客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，当事人应当依法变更劳动合同。在变更前，要求变更的当事人一方应当将变更内容以书面形式送交另一方。

第十八条因用人单位合并或者分立变更劳动合同的，变更后的合同期限不得少于原劳动合同未履行的期限。用人单位变更名称的，不影响原劳动合同的履行。

第四章劳动合同的解除和终止

第十九条当事人经协商一致，可以解除劳动合同。

第二十条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（四）在试用期内被证明不符合录用条件的；

（五）严重违反劳动纪律的；

（六）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

（七）被依法追究刑事责任的。因第（一）项至第（三）项原因解除劳动合同的，用人单位应当提前30日以书面形式通知劳动者本人。

第二十一条用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见；经向劳动和社会保障行政部门报告后，方可解除劳动合同。用人单位依据前款规定裁减人员后，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减人员。

第二十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同，但有第二十条第（五）项至第（七）项规定情形的除外：

北京市劳动法篇九

离职是常见的社会现象，下面小编为大家搜集的一篇“2019年劳动合同法离职规定”，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友！

离职就是离开现有的职位。公私机关的工作人员因退休、辞职、停职、免职、死亡等原因，脱离其所担任的职位。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(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) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的;

(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;

(六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第九十条劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第四条劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

(一) 用人单位招收录用其所支付的费用；

(二) 用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；

(三) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失；

劳动合同约定的其他赔偿费用。