

2023年劳动合同法相关法律法规文件汇编pdf(通用5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

劳动合同法相关法律法规文件汇编pdf篇一

网上答案：

一、值班和加班的概念

根据《劳动法》有关规定，加班一般指用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后，安排劳动者在法定工作时间以外继续从事本职工作。而值班其并非一个法律概念，也缺乏法律依据。通常认为，值班是指职工根据用人单位的要求，在正常工作时间之外负担一定的非生产性、非本职工作的责任。一般而言，值班是单位因安全、消防、假日防火、防盗或为处理突发事件、紧急公务处理等原因，临时安排或根据制度在夜间、公休日、法定休假日等非工作时间内安排与劳动者本职无关联的工作，或虽与劳动者本职工作有关联，但为非生产性的责任，值班期间可以休息的工作，如看门、接听电话等。

二、值班与加班的区别

第一，工作特点和工作任务不同。值班和加班虽然都是在法定工作时间之外负担一定责任，但值班是因一定特殊原因，由劳动者在非工作时间内承担一定非生产性、非本职工作。而加班是因单位的生产经营需要，由劳动者在原工作岗位和非工作时间继续从事本职工作。

第二，调整规范不同。关于值班问题，目前尚无明确的法律规范对其进行调整。而加班却应受《劳动法》《劳动合同法》等有关法律法规的调整。

第三，工作报酬支付依据不同。值班的报酬标准法律上也无明确规定，一般情况下由单位内部制定的规章制度予以规范。而加班报酬是受《劳动法》、《工资支付暂行规定》等有关法律法规的直接规范。

第四，时间限制不同。值班并没有时间长短的限制。而加班必须受《劳动法》规定的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，每月不得超过三十六小时的限制。

由此可见，判断加班与值班的主要依据是看劳动者是否继续在原来的岗位上从事本职工作，或者是否有具体的生产或经营任务。

三、值班是否应当支付报酬？

通常认为，值班期间劳动者并不直接从事劳动，亦不存在工作任务，其仍然处于休息之中，因此值班并不能直接等同于加班，不应由用人单位支付加班费。但不管值班人员是睡觉还是要巡视，主要是安全与值班时间的一些事务处理（或联络）。在值班期间假如发生意外（如盗窃、火灾等）应及时处理或告知，否则由于值班人员的失职而让企业的财与物受到损失的，同样需要承担一定责任。可见其职责重要，并非摆设，要求其担当这样的责任，又不支付其工资，是责与利的严重失衡，侵害了值班人员的劳动受益权。因此，应当肯定的是安排劳动者值班应当向劳动者支付报酬。但因值班毕竟不等同与加班，而对于值班费或值班津贴的标准，《劳动法》等相关法规中并无明确规定，应按照用人单位相应的规章制度执行。

劳动合同法相关法律法规文件汇编pdf篇二

新修订的劳动合同法规定于12月28日，我国十一届全国人大常委会第三十次会议表决通过，国家主席签署第73号主席令予以公布。

修改后的劳动合同法规定，经营劳务派遣业务应当具备的条件包括注册资本不得少于人民币二百万元、有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施等。同时还规定，经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可。

修改后的劳动合同法规定，被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的'劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。

修改后的劳动合同法还规定，劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。同时规定，用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

修改后的劳动合同法自7月1日起施行。

劳动合同法相关法律法规文件汇编pdf篇三

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、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的劳动报酬、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。

在规章制度实施过程中，工会或者职工认为用人单位的规章制度不适当的，有权向用人单位提出，通过协商作出修改完善。

直接涉及劳动者切身利益的规章制度应当公示，或者告知劳动者。

【解读】本条是关于用人单位规章制度的规定。

一、用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度

用人单位的规章制度是用人单位制定的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度的总和。也称为内部劳动规则，是企业内部的“法律”。规章制度内容广泛，包括了用人单位经营管理的各个方面。根据1997年11月劳动部颁发的《劳动部关于对新开办用人单位实行劳动规章制度备案制度的通知》，规章制度主要包括：劳动合同管理、工资管理、社会保险福利待遇、工时休假、职工奖惩，以及其他劳动管理规定。用人单位制定规章制度，要严格执行国家法律、法规的规定，保障劳动者的劳动权利，督促劳动者履行劳动义务。制定规章制度应当体现权利与义务一致、奖励与惩罚结合，不得违反法律、法规的规定。否则，就会受到法律的制裁。本法第七十九条规定：“用人单位制度的直接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，用人单位应当承担赔偿责任。”

二、规章制度和重大事项的决定程序

规章制度的制定程序关键是要保证制定出来的规章制度内容具有民主性和科学性。规章制度的大多数内容与职工的权利密切相关，让广大职工参与规章制度的制定，可以有效地杜绝用人单位独断专行，防止用人单位利用规章制度侵犯劳动者的合法权益。

1. 关于规章制度制定程序的引起的争议。职工参与企业民主管理，是企业管理制度的一个重要内容。这不仅仅是我国社会主义企业管理的特色，而是世界范围内企业管理的一个趋势。职工如何参与企业管理，在哪些事项上，以什么形式和途径参与，我国的相关法律都作了规定。劳动法第八条规定：“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。”工会法第三十八条：“企业、事业单位研究经营管理和发展的重大问题应当听取工会的意见；召开讨论有关工资、福利、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的会议，必须有工会代表参加。”公司法第十八条第三款规定：“公司研究决定改制以及经营方面的重大问题、制定重要的规章制度时，应当听取公司工会的意见，并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。”在立法过程中，草案曾经规定：“规章制度涉及劳动者切身利益的，应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，或者通过平等协商作出规定。”这样规定曾经引起较大的分歧。一种意见认为制定规章制度和决定重大事项是企业的经营管理自主权，是用人单位的“单决权”。用人单位在制定规章制度和决定重大事项时只要听取工会和职工的意见就可以了，规定经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，如果意见不统一，势必造成规章制度或者重大事项久拖不决，用人单位的管理将无所事从。这样规定，限制了用人单位的经营自主权，实践中无法操作。另一种意见认为，用人单位制度规章制度应当有劳动者参与，从国外的情况看，涉及职工切身利益的事项，很多都是是用人单位和职工双方共同决定的内容，属于“共决权”。我国的《全民所有制工业企业职工代表大会条例》规定，属于职工代表大会职权范围内的企业规章制度，应当经职工代表大会审议通过。最后，综合考虑各方面意见，本法规定：“用人单位在制定、修改或者决定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。”本法规定是针对所有企业的规章制度的制定程序，强调通过平等协商确定，并不影响

国有企业继续按照《全民所有制工业企业职工代表大会条例》的有关规定执行。

2. 平等协商的内容：直接涉及劳动者切身利益的劳动报酬、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规章制度或者重大事项。规章制度如工作时间、休息休假、劳动安全卫生、劳动纪律以及劳动定额管理等规章制度，重大事项如劳动报酬、保险福利、职工培训等。

3. 具体制定程序：根据本条的规定，制定规章制度或者决定重大事项，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。所以，这个程序分为两个步骤：第一步是经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见；第二步是与工会或者职工代表平等协商确定。一般来说，企业建立了工会的，与企业工会协商确定；没有建立工会的，与职工代表协商确定。这种程序，可以说是“先民主，后集中”。

三、规章制度的异议程序

用人单位的规章制度既要符合法律、法规的规定，也要合理，符合社会道德。实践中有些用人单位的规章制度不违法，但不合理，不适当。如有的企业规章制度规定一顿吃饭只能几分钟吃完；一天只能上几次厕所，一次只能几分钟等。这些虽然不违法法律、法规的规定，但不合理。也应当有纠正机制。因此，本条规定在规章制度实施过程中，工会或者职工认为用人单位的规章制度不适当的，有权向用人单位提出，通过协商作出修改完善。

四、规章制度的告知程序

规章制度是劳动合同的一部分，要让劳动者遵守执行，应当让劳动者知道。因此，本条规定，直接涉及劳动者切身利益

的规章制度应当公示，或者告知劳动者。关于告知的方式有很多种，实践中，有的用人单位是在企业的告示栏张贴告示；有的用人单位是把规章制度作为劳动合同的附件发给劳动者；有的用人单位是向每个劳动者发放员工手册。无论哪种方式，只要让劳动者知道就可以。

劳动合同小常识

劳动合同的概念

《劳动法》第十条规定：“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。”

劳动合同订立的基本原则和要求

《劳动合同法》第三条规定了订立劳动合同的原则：“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。”

劳动合同订立程序

1. 要约；
2. 承诺与协商
3. 签名盖章
4. 建立职工名册

劳动合同的内容

(一) 必备条款

- (1) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(2) 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；

(3) 劳动合同期限；

(4) 工作内容和工作地点；

(5) 工作时间和休息休假；

(6) 劳动报酬；

(7) 社会保险；

(8) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

(9) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项

(二) 协商条款

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

(三) 期限

1. 固定期限劳动合同

2. 无固定期限劳动合同

《劳动合同法》第十四条有下列情形之一的，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：

(1) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(3)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。

3. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同

4. 试用期

劳动关系的确认

劳社部发[2005]12号《关于确立劳动关系有关事项的通知》中的判决标准：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

(1)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

(3)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

劳动合同的变更

《劳动合同法》第三十五条用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

劳动合同法相关法律法规文件汇编pdf篇四

1、《劳动法》第三十六条国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时，平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。

2、劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制。

三其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

3、《〈国务院关于职工工作时间的规定〉问题解答》（劳部发〔1995〕187号）

哪些企业职工可实行综合计算工时工作制？

对于因工作性质或生产特点的限制，实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业都应根据《中华人民共和国劳动法》和《规定》的有关条款，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采取集中工作、集中休息、轮休、调休、弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息、休假权利和生产、工作任务的完成。

实行不定时工作制的工资如何计发？其休息、休假如何确定？对于实行不定时工作制的劳动者，企业应当根据标准工时制度合理确定劳动者的劳动定额或其他考核标准，以便安排劳动者休息。其工资由企业按照本单位的工资制度和工资分配办法，根据劳动者的实际工作时间和完成劳动定额情况计发。

第三十六条国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十七条对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。第三十八条用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。第三十九条企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工

作和休息办法。第四十条用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

(一)元旦；

(二)春节；

(三)国际劳动节；

(四)中秋节

(五)国庆节；

(五)法律、法规规定的其他休假节日。

第四十一条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。

第四十二条有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

(三)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一)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；

(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章 工资

第四十六条工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

第四十七条用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

第四十八条国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

第四十九条确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

- (一)劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；
- (二)社会平均工资水平；
- (三)劳动生产率；
- (四)就业状况；
- (五)地区之间经济发展水平的差异。

第五十条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。

第五十一条劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

劳动合同法相关法律法规文件汇编pdf篇五

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。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)