

2023年违反劳动合同法第条规定可以立即走人吗(实用10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。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。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。

违反劳动合同法第条规定可以立即走人吗篇一

为维持良好的经营秩序，提高工作效率，保证经营工作的顺利进行，以使员工保持良好的身体素质和旺盛的精力，努力做好本职工作，根据国家有关规定，结合有限公司(以下简称公司)的实际情况，特制订本制度。

考勤管理

第一条 公司各部门、班组的考勤管理统一接受企管部的管理，并设置兼职的考勤员进行监督、检查。

第二条 考勤员应予每月1日前递交上月的考勤记录，汇总到劳资员。劳资员有权对其中的记录进行抽查。

第三条 公司的标准考勤时间为：

第四条 生产岗位可以根据生产的具体情况设置考勤时间，其方案在报企管部备案后，按照规定的时间执行考勤。

第五条 考勤文档包括考勤记录和考勤报表。

考勤记录为考勤员逐日登记的员工考勤情况、以及相关的证明文件。

考勤报表为考勤员月末编写的统计表，其中应包括：部门名称、员工姓名、应出勤日、实出勤日、加班时间、请假天数、迟到、早退、旷工小时(天数)等。

第六条 员工应严守作息时间，不得迟到早退，不得随意离岗，更不得旷工。

第七条 考勤员应严格考勤制度，据实记录员工出勤情况，不得虚报、漏报。

第八条 超过规定上班时间15分钟未到岗者，记为迟到一次；早于规定的下班时间15分钟离岗者，记为早退一次。

第九条 员工临时离岗，需向直接主管领导请假，在安排其他员工暂管其职责后方可离岗，且时间不得超过15分钟。否则，按擅自离岗处理。

第十条 有以下行为之一者，记为旷工：

- (1) 当日迟到、早退超过15分钟的；
- (2) 当日未到岗，且无正当理由的；
- (3) 未到岗而提供的证明材料经核查为虚假的；
- (4) 到岗后擅自离岗时间累计超过1小时的；

第十一条 上述条款中的迟到、旷工行为，经人力资源主管部门事后查证，确认员工有见义勇为、替工厂挽回损失之有利行为者，其记录的迟到、早退不予撤销，其旷工记录可更改为公假。其相应的处罚不变，但可根据公司有关的奖励条款予以奖励。

第十二条 有关考勤管理的奖惩规定：

- (1) 迟到早退一次，扣除薪点数5点；当月超过三次后，每次扣除10点；
- (2) 当月迟到、早退累计次数达6次，或累计时间超过1小时的，记做旷工一日。
- (4) 旷工半日，扣除薪点数40点；旷工一日，扣除薪点数80点；
- (5) 当月旷工累计3日，全年旷工累计10日的，记警告处分一次。
- (6) 当月旷工累计5日，全年旷工累计15日的，予以辞退。
- (8) 考勤员虚报、漏报的，每次扣除薪点10点；当月超过4次，记警告处分一次。
- (9) 员工刁难考勤人员，视情节给予警告或记过处分。
- (10) 私自涂改、毁损考勤记录的，给予记过处分。

请假管理

第十三条 公司规定休假包括两大类：福利假和非福利假。

福利假包括：每周公休假日、每年法定节假日、探亲假、婚假、丧假、产假等。

非福利假包括病假、事假、公假等。

第十四条 各类休假均含公休假日，如遇法定节假日顺延。

第十五条 病假系企业职工因患病或非因工负伤停止工作，进行治疗休息所申请的时间。除急诊外，病假须事先(不晚于当日工作时间开始后的15分钟)申请，且需持有正规医疗机构出

具的诊断证明。

第十六条 长期病假根据员工在职及在公司工作的期限长短，给付的标准如下：

实际工作年限在公司工作年限病假最长不超过

20xx年5年

5年3个月

6个月

20xx年5年

5-20xx年

20xx年6个月

9个月

12个月

18个月

24个月

病假期超过上述规定的，公司可以对员工进行停职，直至解除劳动合同关系。因工伤导致的病假另行规定。

第十七条 病假的批准权限为：

(1) 病假1日以内，由直接主管批准，报部门经理、车间主任备案；

(2) 病假3日以内，由部门经理、车间主任批准，报企管部备案；

(3) 病假少于30日，由主管副总经理批准；

(4) 病假累计超过30日，由总经理批准。

第十八条 事假须事前书面申请，经批准后，进行临时性工作交接，而后方可享假。

第十九条 事假的批准权限为：

(1) 事假1日以内，由部门经理、车间主任批准，报企管部备案；

(2) 事假3日以内，由主管副总经理批准；

(3) 事假少于5日，由总经理批准；

(4) 原则上，当年事假不超过7日。否则，应予以停职。

第二十条 有下列缘由之一的，可申请公假：

(1) 行使选举权；

(3) 担任人民法院的人民陪审员、证明人及辩护人；

违反劳动合同法第条规定可以立即走人吗篇二

现实生活中经常出现单位违法劳动合同的事，劳动者们一般为了保住工作也就不去追究。很显然，劳动者的做法是不对的。这样只会助长单位的恶劣气焰。下面，就让我们一起来看看单位违反劳动合同怎么赔偿，希望能为各位劳动者提供一个参考。

根据《违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》(1995年5月10日劳动部发布)的规定,用人单位在下列情况下,对劳动者造成损害的,应赔偿劳动者损失:

2、由于用人单位的原因订立无效劳动合同,或订立部分无效劳动合同的;

3、用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的;

4、用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

3、造成劳动者工伤、医疗待遇损失的,除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外,还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用。

用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的,劳动法第二十三条规定,‘劳动合同期满或者当事人约定的’劳动合同终止条件出现,劳动合同即行终止。但是根据劳动部在《关于贯彻;劳动法;若干问题的意见》中规定,劳动者在孕期、产期、哺乳期内,劳动合同期限届满时,用人单位不得终止劳动合同,合同期限应随孕期、产期、哺乳期的多少自动延续到相应的期限届满为止。由此可见,“劳动合同届满,劳动合同即行终止”的规定不适用于处在孕期、产期、哺乳期的女职工,在劳动合同届满时,用人单位不能以劳动合同到期为由终止与正处在孕期、产期、哺乳期的女职工的劳动合同,只有当女职工的劳动合同延续到孕期、产期、哺乳期时,才可以终止劳动合同。

遇到这种情况,用人单位终止与劳动者的劳动合同,这种做法是违法的。如果用人单位拒绝改正,劳动者可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。若对仲裁不服,还可以向人民法院提起诉讼。

由于劳动者劳动关系中处于弱势地位，所以法律对劳动者多加了保护。如果单位违法劳动合同，劳动者完全可以提出仲裁，要求单位赔偿自己的损失。

违反劳动合同法第条规定可以立即走人吗篇三

甲方（用人单位）：

法定代表人：

乙方（劳动者）：

身份证号码：

员工工号：

甲、乙双方于_____年_____月_____日签订[为
期_____年][无固定期限]的劳动合同，现乙方向甲方提出
申请，要求提前解除双方之间的劳动合同，甲方同意与乙方
解除劳动合同。经双方充分协商，就解除劳动合同的有关事
项达成如下合同。

3、甲方为乙方缴纳社会保险费至本合同签订之日起终止；

9、本合同经甲方盖章，乙方签字后生效。本合同一式二份，
甲、乙双方各一份，

甲方（盖章）：

_____年_____月_____日

乙方（签字）：

_____年_____月_____日

违反劳动合同法第条规定可以立即走人吗篇四

尊敬的经理：

我写个检讨书，自己认为自己犯的错是必须要自己承担的！

己。所以如果能够重新认识自己，如果这在以后的工作中起到警示的作用，我只能说这是我的幸运，而非不幸！其实在车间采样的时间关于这件事我也想了很多，也自我作了检讨，本来回来想向领导汇报，只是以为这件事已经过去，我又何必抓住自己不放。

我也会承担后果！在此我保证在以后的工作中我一定会更加仔细认真，不会再犯类似的错误！

检讨人：xxx

年月日

违反劳动合同法第条规定可以立即走人吗篇五

甲方：

联系电话：

联系地址：

乙方：

身份证号码：

联系电话：

联系地址：

甲乙双方于_____年____月____日签订劳动合同，合同期至_____年____月____日，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本协议如下：

第一条因乙方原因，要求提前解除与甲方的劳动合同。经协商，双方同意自_____年____月____日起解除双方的劳动合同，双方的权利义务随之终止。

第二条甲方在乙方妥善办理完毕工作移交手续后支付乙方包括但不限于工资、经济补偿金、代通知金等所有费用等共计_____元(大写：人民币_____)。

第三条社保、公积金缴交至_____年____月止。

第四条乙方妥善办理完毕工作移交手续后，甲方向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续。

第五条乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

第六条乙方自愿放弃其他所有诉求。

第七条本协议经甲乙双方签字或盖章后生效。

第八条本协议一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方(盖章)：

法定代表人：

年月日

乙方(签字)：

年月日

违反劳动合同法第条规定可以立即走人吗篇六

第一段；我于20xx年x月17号，我没能按照单位规定的时间按时守库，当检查人员进行检查时，没有验视“三证”就将营业间门打开受检：严重违反了单位的规章制度，抛除所谓的一些原因，值班时也没准时到达，对业务的范围不够熟悉，我个人认为这只能说明我的工作态度极不认真，对工作责任心欠缺，没有把自己的工作做好，在自己的思想中仍旧得过且过，混日子的应付思想，这种不良思潮只能说明我太自由散漫，只顾自己，；置单位领导人的威信于不顾；置单位规定的原则于不顾。自我放纵，丢弃原则·····我对我个人犯下的这个严重错误感到痛心疾首，感到无以复加的后悔与遗憾。

在领导的批评教育下，我已经醒悟了，知道错误了。在此我要郑重地向领导表达歉意，并且对于我的行为给单位造成的不良影响表达愧疚。从今往后我一定要认真面对自身缺点，认真弥补不足，争取达到一个良好的工作素质状况。不让领导失望，为单位服务，争取能给顾客心中树立一个好的单位形象。

请假出差批准权限：三天以内由直接上级审批，三天以上十天以内由隔级上级审批，十天以上集团总部员工由人力资源部审查、总裁审批，子公司员工由所在公司人事主管部门审查、总经理审批。

你说喜欢陆毅的时候，我不该信口雌黄说我喜欢梁咏琪，害得你两天不能理我，极其痛苦。仔细一想，我的回答确实很不妥当，因为你的花心还局限于内地，我却冲到了港台，我还是喜欢周迅好了。

第二段；此时此刻，我只能怀着无比悔恨的心情，由于我个

人的种种原因，会对单位造成很大影响，想到这里，我只能默默地在心里为我所犯的严重错误感到后悔莫及，但深感痛心的时候我也感到幸运，感到自己觉醒的及时，这在我今后人生道路上无疑是一次关键的转折。所以在此，我以领导做出检讨的同时，也向你们表示发自内心的感谢。

第三段：亲爱的领导，我现在已经从内心深处认识到，我所犯的错误时巨大的，后果可能导致别人和我一样，对单位的规章制度完全于不顾，自由散漫，漫不经心。为了杀一儆百，让单位的广大员工不要像我一样，我忠心的恳请单位领导能够接受我真诚的歉意，并能来监督我，指正我。我知道无论怎样都不足以弥补我的过错，因此，我不请求领导对我宽恕，无论怎样对我，我都不会有任何意见，同时希望领导能给我一次机会，使我通过行动来表示自己的觉醒，请领导相信我。

第四段：最后，我希望广大员工以我做反面材料，对照自己，检查自己。希望在以后的工作中，能从领导身上得到更多的智慧，得到你们的教诲和帮助，并且保证以后不会在出现类似的错误，如有在犯，请领导重罚。

责任心不强，工作作风不深入，不踏实。作为一名执法人员，不论有多少理由，都应端正执法办案的态度、严格执法办案的程序，全面准确地掌握案件情况，确保事实无误、程序无误；对同事提出的疑问，更应认真核实、查对。同时，更是要增强自身的法律意识，切忌工作上的随意性。有一句法的格言说到“魔鬼出于细节”。

我保证今后不会再有类似行为发生在自己身上，请局领导继续监督、帮助我改正缺点，使我取得更大的进步！希望领导和同事们在今后的工作中多多帮助我，帮助我克服缺点，改正错误。我会谨记这次教训，深刻反思和检讨，同时我也再次向你保证此事不会再有第二次发生，请领导相信我！

认识错误未必需要长篇大论，在此诚恳接受学校处罚，因为

错了，会改正，希望老师和同学和学校监督我，让我更正确地走我的'人生。

违反劳动合同法第条规定可以立即走人吗篇七

甲方：

联系电话：

联系地址：

乙方：

身份证号码：

联系电话：

联系地址：

甲乙双方于_____年___月___日签订劳动合同，合同期至_____年___月___日，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本协议如下：

第一条 因乙方原因，要求提前解除与甲方的劳动合同。经协商，双方同意自_____年___月___日起解除双方的劳动合同，双方的权利义务随之终止。

第二条 甲方在乙方妥善办理完毕工作移交手续后支付乙方包括但不限于工资、经济补偿金、代通知金等所有费用等共计_____元(大写：人民币_____)。

第三条 社保、公积金缴交至_____年___月止。

第四条 乙方妥善办理完毕工作移交手续后，甲方向乙方提

供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续。

第五条 乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

第六条 乙方自愿放弃其他所有诉求。

第七条 本协议经甲乙双方签字或盖章后生效。

第八条 本协议一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方(盖章)：

法定代表人：

年月日

乙方(签字)：

年月日

违反劳动合同法第条规定可以立即走人吗篇八

被告：_____有限公司，地
址：_____。

诉讼请求：

4、判令被告退还扣款_____元；

5、判令被告承担本案诉讼费。

事实与理由

原告于_____年_____月_____日入职被告处工作，经被告试用后签订了劳动合同，期限为_____年_____月_____日至_____年_____月_____日止，工作岗位是_____。被告由于人事变动，新任部门主管_____年_____月陆续裁员。被告于_____年_____月_____日得知原告已怀孕，第二天即_____年_____月_____日一早通知解除与_____的劳动合同，并要求原告与有关部门办理交接手续。

原告认为，被告单方提前解除劳动关系的违法，应属无效行为。于是依法向_____劳动争议仲裁委员会申请仲裁。原告直到_____年_____月_____日收到仲裁裁决书，_____劳仲案字〔_____〕第_____号裁决：被申请人（即被告）_____有限公司在本裁决生效之日起十日内与申诉人_____继续履行_____年_____月_____日签订的《劳动合同》。原告认为，该仲裁既已裁决被申请人提前解除劳动合同无效，却未裁决被申请人支付解除劳动合同之日起继续履行合同期间的工资是错误的。因此，原告在仲裁生效前特向贵法院起诉。

被告提前解除劳动关系的行为实体违法和程序违法。

首先，被告违反了《劳动法》第29条及《_____职工劳动保护规定》；其次，被告提前解除合同行为程序严重违法，《劳动合同法》第43条规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。此规定明确：用人单位单方解除劳动合同也应当经过法定程序才可解除合同。而被告解除与原告的劳动合同没有履行这一法定程序，明显违法。实践中多数法院对单位这种程序违法行为均判决单位行为无效，单位应继续履行合同，并支付解除合同至继续履行合同期间的工资。

《_____工资支付条例》第29条 规定，用人单位解除劳动关系的决定被裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者在被违

法解除劳动关系期间的工资，其工资标准为劳动者本人前十二个月的平均正常工作时间工资。

综上所述，原告为维护自身的合法权益，依据《劳动法》、《劳动合同法》及《____工资支付条例》等法律法规向贵法院起诉。

_____人民法院

具状人：_____

____年__月__日

违反劳动合同法第条规定可以立即走人吗篇九

尊敬的领导：

事发于xxxx年xx月xx日晚，由于对新系统操作的不熟悉，致使年终医保结算工作拖沓不前，无法在正常的上班工作时间内完成。于是院领导安排我当晚加班结算x年尚未出院的医保在院病人，我加班至六点半，还剩下三个未来得及办理出院结算的医保病人，本想交代给值班人员来继续办理。

奈何，当晚值班人员也需对农合病人办理中结，顾及不暇。而我因为不必要的个人因素没有继续加班，耽误了医院的年终结算工作，致使医院的财务工作没能正常开展。对此，我的心情非常沉重和抱歉！

在自我反省的过程中，痛定思痛把犯错原因归结如下：

1、责任心不强。所谓“食君之禄，担君之忧”，作为一名收费人员，本该恪尽职守辅助财务完成医院统计工作。

更要端正自身的工作态度，切忌工作上的随意性。

2、纪律性不强。要严格按照医院规章行事办事，自始至终相信“不以规矩，难成方圆”这一古训。无论做事还是做人，都要循规蹈矩。也只有循规蹈矩，方可成圆。

经过这次事情，我为我的行为感到后悔，也对收费处带来了不好的影响，为了对我的过失负责，我愿意接受该有的惩罚。通过此次教训，我将当作极其宝贵的经验财富加以吸取，并深刻铭记于心，时常警醒自己。对于今后的工作和生活，我也要放正态度，要求自己深刻反省，做事要有始有终。

真心感谢领导的教诲，希望在今后的成长过程中，能从你们身上学得到更多的智慧，能得到你们的教诲和帮助，我倍感幸运！工作违纪检讨书范文并且保证今后不会再出现类似的情况，如有再犯，请院领导重罚。

检讨人：***

x年x月x日

[检讨书范文](#) | [检讨书大全](#) | [检讨书怎么写](#) | [检讨书模板](#) | [检讨书格式](#)

[检讨书范文](#) | [检讨书大全](#) | [检讨书怎么写](#) | [检讨书模板](#) | [检讨书格式](#)

违反劳动合同法第条规定可以立即走人吗篇十

第一条为明确违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿责任，维护劳动合同双方当事人的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，制定本办法。

第二条用人单位有下列情形之一的，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失：

(二) 由于用人单位的'原因订立无效劳动合同, 或订立部分无效劳动合同的;

(三) 用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的;

(四) 用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

第三条 本办法第二条规定的赔偿, 按下列规定执行:

(二) 造成劳动者劳动保护待遇损失的, 应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品;

(五) 劳动合同约定的其他赔偿费用。

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;

(四) 劳动合同约定的其他赔偿费用。

第五条 劳动者违反劳动合同中约定的保密事项, 对用人单位造成经济损失的, 按《反不正当竞争法》第二十条的规定支付用人单位赔偿费用。

第六条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者, 对原用人单位造成经济损失的, 除该劳动者承担直接赔偿责任外, 该用人单位应当承担连带赔偿责任。其连带赔偿的份额应不低于对原用人单位造成经济损失总额的70%。向原用人单位赔偿

下列损失：

(一)对生产、经营和工作造成的直接经济损失；

(二)因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。赔偿本条第(二)项规定的损失，按《反不正当竞争法》第二十条的规定执行。

第七条因赔偿引起争议的，按照国家有关劳动争议处理的规定办理。

第八条本办法自发布之日起施行。