

劳动合同书下载(汇总5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。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

劳动合同书下载篇一

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。国家法定休假日、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。《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）。

劳动合同书下载篇二

第一章总则第1条为规范企业和职工的行为，维护企业和职工

双方的合法权益，根据劳动法、劳动合同法及其配套法规、规章的规定，结合企业的实际情况，制定本规章制度。第2条本规章制度适用于企业和全体职工，职工包括管理人员、技术人员和普通职工。对特殊职位的职工另有规定的从其规定。第3条职工享有取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护，享受社会保险和福利等劳动权利，同时应当履行完成劳动任务、遵守企业规章制度和职业道德等劳动义务。第4条企业负有支付职工劳动报酬、为职工提供劳动和生活条件、保护职工合法劳动权益等义务，同时享有生产经营决策权、劳动用工和人事管理权、工资奖金分配权、依法制定规章制度权等权利。第5条企业建立正常的工资调整机制，逐步改善和提高职工各项福利待遇，改善职工食宿条件和工作条件。

第二章企业劳动用工制度

第一节职工招用与培训教育第6条职工应聘企业职位时，一般应当年满18周岁（必须年满16周岁），并持有居民身份证等合法证件。第7条职工应聘企业职位时，必须如实正确填写《应聘人员登记表》，不得填写任何虚假内容。第8条职工应聘时提供的居民身份证、职业介绍信、职业资格证书、学历证、失业证或解除和终止合同证明等证件必须是本人的真实证件，不得借用或伪造证件欺骗企业。企业招用职工不收取押金，不要求提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物、不扣留居民身份证、暂住证、毕业证书、职业资格证书等证件。第9条企业加强职工的培训和教育，根据职工素质和岗位要求，实行职前培训、职业教育或在岗深造培训教育，培养职工的职业自豪感和职业道德意识。第10条企业提供专项培训经费选送职工专业技术脱产培训涉及有关事项，由劳动合同或培训协议另行约定。

第二节劳动合同管理风险提示：

企业要在员工入职一个月内与员工签订书面的劳动合同，否则企业需要承担双倍工资的风险；劳动合同必须具备劳动合

同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止条件以及违反劳动合同的责任等条款，建议企业与员工签订劳动合同时，可以先咨询专业的律师，或者查阅好相关法律问题，避免引起不必要的劳动纠纷。

第11条企业招用职工实行劳动合同制度，自职工录用之日起一个月内签订劳动合同，劳动合同双方各执一份。企业应当建立职工名册备查。第12条劳动合同必须经职工本人、企业法定代表人（或法定代表人书面授权的人）签字，并加盖企业公章方能生效。第13条劳动关系自用工之日起建立，劳动合同自双方签字盖章时成立并生效。第14条企业对新招用的职工实行试用期制度，根据劳动合同期限的长短，设定试用期：合同期限不满3个月的，不设定试用期；合同期限满3个月不满_____年的，试用期1个月；合同期限满_____年不满_____年的，试用期2个月；合同期限满_____年以上的，试用期不超过6个月。试用期包括在劳动合同期限内。第15条企业与职工协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，职工提出或者同意续订、订立劳动合同的，除职工提出订立固定期限劳动合同外，企业与职工一律订立无固定期限劳动合同：

（1）职工在企业连续工作满_____年的；

（2）连续订立二次固定期限劳动合同，且职工没有《劳动合同法》

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。

（3）企业自用工之日起满_____年不与职工订立书面劳动

合同的，视为企业与职工已订立无固定期限劳动合同。第16条企业与职工协商一致可以解除劳动合同，由企业提出解除劳动合同的，依法支付职工经济补偿金；由职工提出解除劳动合同的，不支付职工经济补偿金。双方协商一致可以变更劳动合同的内容，包括变更合同期限、工作岗位、劳动报酬等。第17条职工有下列情形之一的，企业可以解除劳动合同：

(1) 在试用期内被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反企业依法制定并公示的工作制度的；

(3) 严重失职，营私舞弊，对企业利益造成重大损害的；

(5) 被依法追究刑事责任的；

(6) 法律、法规、规章规定的其他情形。企业依本条规定解除劳动合同，不支付职工经济补偿金。第18条有下列情形之一的，企业提前30天书面通知职工本人，可以解除劳动合同：

(2) 职工不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经协商就变更劳动合同内容不能达成协议的。企业依本条规定解除劳动合同，依法支付职工经济补偿金。第19条有下列情形之一的，需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，企业提前___日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(1) 依照企业破产法规定进行重整的；

(2) 生产经营发生严重困难的；

(3) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(4) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。裁减人员时优先留用下列人员：

(1) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(2) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(3) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。企业依本条规定解除劳动合同，依法支付职工经济补偿金。第20条职工有下列情形之一的，企业不得依据本规定第17条、第18条的规定解除劳动合同；劳动合同期满，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止：

(1) 患职业病或因工负伤被确认完全丧失或部分丧失劳动能力的；

(2) 患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(3) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(5) 法律、法规、规章规定的其他情形。第21条企业有下列情形之一的，职工可以随时通知解除劳动合同：

(1) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(2) 未及时足额支付劳动报酬的；

(3) 未依法为职工缴纳社会保险费的；

(4) 企业的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(5) 因《劳动合同法》

第二十六条

第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(6) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。企业以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫职工劳动的，或者企业违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，职工可以立即解除劳动合同，不需事先告知企业。职工依本条规定解除劳动合同，企业应依法支付职工经济补偿金。第22条职工提前____日以书面形式通知企业，可以解除劳动合同。职工在试用期内提前____日通知企业，可以解除劳动合同。知悉企业商业秘密的职工，劳动合同或保密协议对提前通知期另有约定的从其约定。职工依本条规定解除劳动合同，企业不支付职工经济补偿金。第23条职工有下列情形之一的，劳动合同终止：

(1) 劳动合同期满的；

(2) 职工开始依法享受基本养老保险待遇的；

(3) 职工死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(4) 企业被依法宣告破产的；

(5) 企业被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者企业决定提前解散的；

第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向职工支付赔偿金。第25条企业应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在____日内为职工办理档案和社会保险关系转移手续。职工应当按照双方约定，办理工作交接。企业依照有关规定向职工支付经济补偿的，在办结工作交接

时支付。第26条经济补偿按职工在本单位工作的年限，每满_____年支付1个月工资的标准向职工支付。6个月以上不满_____年的，按_____年计算；不满6个月的，向职工支付半个月工资的经济补偿。

第三节 工作时间与休息休假第27条企业实行8小时工作制，对特殊岗位的职工实行不定时或综合计时工作制。第28条职工每天正常上班时间为：上午08：00--12：00，下午14：00--18：00第29条企业根据生产经营需要，经与职工协商可以依法延长日工作时间，但按国家规定执行。第30条其他休息休假按国家规定执行。

第四节 工资福利第31条职工基本工资不低于最低工资标准。基本工资是职工完成法定工作时间应享有的工资报酬。第32条企业实行计时工资和计件工资，此外包括加班工资、奖金、津贴和补贴。计时工资和计件工资以劳动合同约定或单价协议书为准。第33条安排职工加班的，企业按国家有关规定支付加班工资。休息日安排职工加班，企业可以安排职工补休而不支付加班工资。第34条企业以现金形式发放工资或委托银行代发工资，企业在支付工资时向职工提供其本人的工资清单（一式二份），职工领取工资时应在工资清单上签名。第35条企业以货币形式按月足额支付职工工资；本月工资于次月____日前支付；依法解除或终止劳动合同时，在解除或终止劳动合同后____日内一次性付清职工工资。第36条非员工原因造成停工、停产、歇业，时间在一个工资支付周期内的，企业按照国家规定或者劳动合同约定的工资标准支付工资；停工、停产、歇业时间超过一个工资支付周期，员工没有提供正常劳动的，企业按照不低于最低生活费标准支付工资；员工提供了正常劳动的，企业按照不低于最低工资标准支付工资。第37条因职工原因给企业造成经济损失的，企业可以要求职工赔偿或依企业规章制度对职工经济处罚的，可从职工当月工资中扣除。经济处罚和赔偿可以同时执行，但每月扣除的总额不超过职工基本工资的20%，扣除后余额工资不低于最低工资标准。第38条有下列情况之一，企业可以代

扣或减发职工工资而不属于克扣工资：

- (1) 代扣代缴职工个人负担的社会保险费；
- (2) 扣除依法赔偿给企业的费用；
- (3) 扣除职工违规违纪受到企业的经济处罚；
- (4) 法律、法规、规章规定可以扣除的工资或费用。

第五节 社会保险第39条 企业按政府规定为职工办理养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等各项社会保险。缴纳各项社会保险费依法由企业和个人分别承担。

第三章 职工劳动纪律制度

第一节 劳动纪律与职工守则第40条 职工必须遵守如下考勤和辞职制度：

- (1) 按时上班、下班，不得迟到、早退；
- (2) 必须自己打卡，不得委托他人打卡或代替他人打卡；
- (4) 有事、有病必须向部门经理或主管请假，不得无故旷工；
- (6) 一次迟到或早退30分钟以上的，应办理请假手续，否则以旷工论处；
- (7) 未履行请假、续假、补假手续而擅不到岗者，均以旷工论处；
- (9) 职工解除劳动合同的，应当及时办理移交手续。第41条 职工必须遵守如下工作守则和职业道德：

- (1) 进入或逗留厂区，必须按规定佩戴厂牌和穿着工作服；

(2) 敬业，勤奋工作，服从企业合法合理的正常调动和工作安排；

(3) 严格遵守企业的各项规章制度、安全生产操作规程和岗位责任制；

(7) 提倡增收节支，开源节流，节约用水、用电、用气，严禁浪费公物和公物私用；

(8) 搞好企业内部人际关系，团结友爱，不得无理取闹、打架斗殴、造谣生事；

(9) 关心企业，维护企业形象，敢于同有损企业形象和利益的行为作斗争。

(10) 上班时间一到即刻开始工作，下班之后无特别事务不得逗留；（1

1) 遵守企业的保密制度，不得泄露企业的商业秘密。第42条职工必须遵守如下安全守则和操作规程：

(5) 工作场所和仓库的消防通道，必须经常保持畅通，不得放置任何物品；

(7) 维修机器、电器、电线必须关闭电源或关机，并由相关技术人员或电工负责作业；

(8) 非机械设备的操作人员，不得随意操作机械设备；

(9) 危险物品必须按规定放置在安全的地方，不得随意乱放；

(10) 车间和仓库严禁吸烟，吸烟要在指定场所，并充分注意烟火。（1

1) 严禁携带易燃易爆、有毒有害的危险物品进入企业；（1

2) 收工时要整理机械、器具、物料及文件等，确认火、电、气的安全，关好门窗、上好门锁。

第二节奖励与经济处罚第43条为增强职工责任感，调动职工积极性和创造性，提高劳动生产率和工作效率，企业对表现优秀、成绩突出的职工实行奖励制度。奖励分为表扬、晋升、奖金三种。第44条职工品行端正，努力工作，忠于职守，遵规守纪，关心企业，服从安排，成为职工楷模者，给予通报表扬。第45条对有下列事迹之一的职工，除给予通报表扬外，另给予晋升、奖金的奖励：

(2) 节约物料，或对废料利用具有成效，能提高企业经济效益，对企业贡献较大的；

(4) 敢于同坏人、坏事作斗争，举报损害企业利益行为，使企业避免重大损失的；

第一次口头批评教育，批评教育无效的，

第二次以后每次书面告诫1次，并经济处罚___至___元：

(1) 委托他人打卡或代替他人打卡的；

(2) 无正当理由经常迟到或早退（每次10分钟以上）的；

(3) 擅离职守或串岗的

(4) 消极怠工，上班干私活的；

(5) 非机械设备的操作者，随意操作机械设备的；

(6) 擅带外人到生产车间逗留的；

(7) 携带危险物品入厂的；

(8) 在禁烟区吸烟的；

(9) 违反企业规定携带物品进出厂区的；

第一次口头批评教育；批评教育无效的，

第二次以后每次书面告诫1次，并经济处罚____至____元；一个月内违规__次以上或____年内违规____次以上的，予以解除劳动合同：

(1) 无理取闹，打架斗殴，影响企业生产秩序和职工生活秩序的；

(2) 利用工作或职务便利，收受贿赂而使企业利益受损的；

(3) 上班时间打牌、下棋的；

(4) 将企业内部的文件、帐本给企业外的人阅读的；

(5) 在宿舍私接电源或使用电炉、煤气灶的；

(6) 有其他与上述情形情节相当的情形的。第49条职工有下列情形之一，经查证属实，批评教育无效的，予以解除劳动合同：

(2) 提供与录用有关的虚假证书或劳动关系状况证明，骗取企业录用的；

(4) 盗窃、贪污、侵占或故意损坏企业财物，造成企业经济损失____元以上的；

(5) 违反企业保密制度，泄露企业商业秘密，造成企业经济损失____元以上的；

(6) 有其他与上述情形情节相当的情形的。第50条职工违规

违纪对企业造成经济损失，除按规定处罚外，还应赔偿相应经济损失。第51条对职工的违纪处理，由违纪职工所在的车间主任根据本规章制度相关条款提出书面处理意见，并提交人事部门，再由人事部门提交总经理室审批。经批准后，由人事部门向违纪职工送达处理决定书，处理决定必须包括职工违纪事实、违纪证据、处理原因、处理依据、处理结果等五项内容。整个处理过程不得超过____日。第52条职工对企业处理不服的，职工可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼。

第四章保密制度与竞业限制风险提示：

实践中，发生离职员工侵犯公司商业秘密时，争议焦点往往不是员工有没有义务保守公司的商业秘密，而是该秘密是不是构成受法律保护的商业秘密，以及单位如何提供证据证明离职员工实施了侵权行为及侵权造成的损失。由于商业秘密侵权证据很难收集，或调查取证的成本非常高，往往导致单位对侵权行为束手无策。

企业在制定规章的时候可以约定通过保密协议，据此证明商业秘密的存在、证明企业对商业秘密采取了保护措施，一旦发生侵犯商业秘密的行为，便于举证，有利于企业借助法律手段保护自己的商业秘密，维护合法的权益。第53条为了维护企业利益，保护企业的商业秘密，特制订本保密制度，企业全体职工必须严格遵守。第54条本规定所称的商业秘密是指不为公众所知悉，能为企业带来经济利益，具有实用性并经企业采取保密措施的技术信息和经营信息，以及企业依法规定或者有关协议的约定，对外承担保密义务的事项。

第55条可能成为企业商业秘密的技术信息包括技术方案、工程设计、制造方法、配方、工艺流程、技术指标、计算机软件、实验数据、实验结果、图纸、样品、模型、模具、技术文档、操作手册等等。第56条可能成为企业商业秘密的经营信息包括客户名单、客户订单、营销计划、采购资料、财务资料、进货渠道、产销策略、经营目标、经营项目、管理诀窍、货源情报、内部文件、会议纪要、经济合同、合作协议

等等。第57条严格遵守企业秘密文件、资料、档案的登记、借用和保密制度，秘密文件应存放在有保密设施的文件柜中，借用秘密文件、资料、档案须经总经理或办公室主任批准；不得在公共场所谈论企业秘密事项和交接秘密文件。第58条秘密文件、资料、档案不得私自复印、摘录和外传。因工作需要复印时，应按有关规定经总经理或办公室主任批准。第59条职工调职或离职时，必须将自己保管的秘密文件、资料、档案或其他东西，按规定移交给企业总经理或办公室主任，不得随意移交给其他人员。第60条企业根据实际情况和需要，与知悉或可能知悉企业商业秘密的职工另行签订《保密协议》，协议内容包括保密的内容、范围、权利、义务、期限、保密费和违约责任等事项。第61条未经企业同意，职工在职期间不得自营或者为他人经营与企业同类的营业。第62条企业根据实际情况和需要，与知悉或可能知悉企业商业秘密的职工另行签订《竞业限制协议》，约定职工从离开企业后的一定期限内，不得在生产同类且有竞争关系的产品或其他企业内任职，企业按月向职工支付一定数额的补偿费。生产同类且有竞争关系产品企业的具体范围、竞业限制期、竞业限制补偿费和违约责任等事项按《竞业限制协议》约定。竞业限制期限最长不超过_____年，竞业限制补偿费按年计算为职工离开企业前_____年从企业获得报酬总额的12按月支付，职工违约金为补偿金的2倍。

第五章附则第63条本制度是劳动法律、法规、规章规定的具体化，本规定与现行劳动法律、法规、规章有抵触的，以现行劳动法律、法规、规章的规定为准。第64条本制度与劳动合同有抵触的，以劳动合同为准。第65条本制度未尽事宜或法律规定更新时，通过通告的形式补充或更新。第66条本制度已由职工代表大会（或全体职工）讨论，并与工会协商后确定，并向全体职工公布。本企业向每位职工发放本手册，职工签收以此作为已向职工公示的证明。第67条本制度自_____年____月____日生效。风险提示：

企业规章制度也可以成为企业用工管理的证据，是公司内部

的法律，但是并非制定的任何规章制度都具有法律效力，只有依法制定的规章制度才具有法律效力。

劳动争议纠纷案件中，工资支付凭证、社保记录、招工招聘登记表、报名表、考勤记录、开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬以及计算劳动者工作年限等都由企业举证，所以企业制定和完善相关规章制度的时候，应该注意收集和保留履行民主程序和公示程序的证据，以免在仲裁和诉讼时候出现举证不能的后果。

劳动合同书下载篇三

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。国家法定休假日、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。国家法定休假日、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、国家法定休假日、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休假制度。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，享受带薪年假（以下简称年休假）。

劳动合同书下载篇四

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。

劳动合同书下载篇五

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。