

劳动合同法加班规定有哪些 劳动合同法规定(优质7篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

劳动合同法加班规定有哪些篇一

第十八条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

（一）劳动者与用人单位协商一致的；（二）劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的；（三）劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的；（四）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（五）用人单位未及时足额支付劳动报酬的；（六）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（七）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（八）用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（九）用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（十）用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；（十一）用人单位以***、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；（十二）用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；（十三）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第十九条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

（一）用人单位与劳动者协商一致的；（二）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；（三）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；（四）劳动者严重失职，

营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（五）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（六）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（七）劳动者被依法追究刑事责任的；（八）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（九）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；（十）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；（十一）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；（十二）用人单位生产经营发生严重困难的；（十三）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；（十四）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。

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

第二十三条 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十四条 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十五条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者

支付违约金。 有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

劳动合同法加班规定有哪些篇二

劳动法作为独立的法律体系，与产业革命的蓬勃发展及工人运动的日益壮大密切相关。下面是小编收集的劳动合同法解读加班，希望大家认真阅读！

为了保障劳动者劳逸结合，保持其身心健康，保证其有必要的时间进行文化娱乐和科学技术学习，使其有必要的时间料理家务、教育子女、改善健康状况和生活环境，我国宪法规定了公民有休息权。为了保障公民的休息权，劳动法规定了完整的工作时间和休息休假制度，本条的规定，是对劳动法的工作时间和休息休假制度的补充。

目前，我国的工作时间和休息休假制度，主要体现为以下三个方面：

1、实行劳动者八小时工作制

1994年的劳动法对八小时工作制作了完整的规定。即国家实行劳动者每日工作时间不得超过八小时、平均每周工作时间不得超过四十四小时的工时制度，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日，这是法定的标准工作时间。对于实行计件工作的劳动者的工时应参照八小时工时制度加以计算，合理确定其劳动定额和计件报酬标准。当然，企业因生产特点不能实行八小时工作制和每周至少休息一日的制度的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法，但该其他工作和休息办法必须使劳动者的休息权得到充分有效的保障。

1995年国务院颁布实施的《国务院关于职工工作时间的规定》又在劳动法的基础上对八小时工作制作了进一步的规定。即职工每周工作四十小时。在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的，按照国家有关规定执行；这主要是指在严重有害健康和劳动条件恶劣以及对女职工和未成年工实行特殊保护的条件下实行的少于标准工作日时数的工作时间制。国家机关、事业单位实行统一的工作时间，星期六和星期日为周休息日；企业和不能实行星期六和星期日为周休息日的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日。

2、规定法定节假日、年休假和职工探亲假等休假制度

在元旦、春节、国际劳动节、国庆节以及法律法规规定的其他节假日，用人单位必须安排劳动者休假。

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。年休假是指，职工每年在一定时期内享有保留工作和工资的连续休息的时间。

根据《国务院关于职工探亲的规定》，享受职工探亲假的条件是，凡是在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作满一年的职工，与配偶不在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的待遇；与父母不在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父母的待遇。职工探亲假，是指职工与配偶、父母团聚的时间。另外根据实际需要，给予路程假。

3、对加班进行限制性规定

加班，也称延长劳动时间，是指用人单位经过一定程序，要求劳动者超过法律、法规规定的最高限制的日工作时数和周工作天数而工作。

为了保障劳动者的休息权和身体健康，我国严格限制用人单

位延长劳动者的工作时间，劳动法明确规定用人单位不得违反劳动法的规定延长劳动者的工作时间。这就是说，一般情况下，用人单位不得随意安排劳动者加班。

用人单位安排劳动者加班，依据我国劳动法的规定，需要注意的以下几个问题：(1)首先，由于用人单位的生产经营需要，确实需要延长工作时间的。生产经营需要主要是指生产任务紧急，必须连续生产、运输或者经营的。(2)其次，必须与工会协商，经工会同意。用人单位决定安排劳动者加班的，应把安排加班的理由、涉及人数、时间长短等情况向工会说明，征得工会同意后，方可延长工作时间。如果工会不同意，不可以强令劳动者加班。(3)再次，必须与劳动者协商。用人单位决定安排劳动者加班的，应进一步与劳动者协商，因为加班需要占用劳动者的休息时间，只有在劳动者自愿的情况下才可以安排加班。如果劳动者不同意，亦不可强令其加班。因为劳动者的休息权是法定的权利，任何人非依法定程序不可剥夺。(4)此外，用人单位安排加班的时间长度必须符合劳动法的限制性规定。根据劳动法的规定，用人单位安排劳动者加班应严格控制延长工作时间的限度，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。(5)最后，正常情况下，用人单位是不得随意要求员工加班的，但出现紧急事件，危害公共安全和公共利益的情况下，法律允许用人单位延长劳动者工作时间适当突破上述规定。根据劳动法和有关国家规定，只有在下列情形时，用人单位安排加班才不受上述条件的限制：发生自然灾害、事故或者因其他原因，使人民生命安全健康和财产安全遭到严重威胁，需要紧急处理的；生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公共利益，必须及时抢修的；必须利用法定节假日或者公休日的停产期间进行设备检修、保养的；为完成国防紧急任务，或者完成国家在计划外安排的其他紧急生产任务，以及商业、供销企业在完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的；法律、行政法规规定的其他情形。

当然，国家对加班人员也有一定的限制。根据劳动法和其他国家有关规定对女职工和未成年工特殊保护的规定，禁止用人单位安排未成年工、怀孕女工和哺乳未满12个月婴儿女职工在正常工作日以外加班。

目前，强迫劳动者加班的现象在相当一部分劳动密集型企业中普遍存在。有些用人单位以完成订单为借口，强令工人每天工作十四、五个小时，严重损害了工人的身体健康，侵害了工人的合法权益。有些用人单位通过扣发奖金、重罚等企业内部纪律方式胁迫工人加班。有些用人单位的负责人在下班前安排工作任务，而劳动者为了不至于失去饭碗，只能委曲求全。本法针对这些问题明确规定了用人单位不得强迫劳动者加班，否则就要承担相应的法律责任。

实践中，用人单位变相强迫劳动者加班主要表现为用人单位通过制定不合理不科学的劳动定额标准，使得该单位大部分劳动者在八小时制的标准工作时间内不可能完成生产任务，而为了完成用人单位规定的工作任务，获得足以维持其基本生活的劳动报酬，劳动者不得不在标准工作时间之外延长工作时间，从而变相迫使劳动者不得不加班。

劳动定额是指在一定的生产和技术条件下，采用科学合理的方法，对生产单位产品或完成一定工作量应该消耗的劳动量，或在单位时间内生产产品或完成工作量所预先规定的限额标准。劳动定额一般根据过去完成该项工作或类似该项工作的实践经验来估算或者根据生产同类产品的统计资料为基础，经过整理、分析来制定，或者是通过对生产技术组织条件的分析，在挖掘生产潜力以及操作规程合理的基础上，在工作地对相关作业进行全工作日跟踪测时来制定。为了保证定额水平能够科学、先进合理，在制定定额时必需符合三条要求：一是确定一个产品或者一项工作的工作消耗，必须要有科学依据；科学依据是指设计文件、工艺文件、质量标准、过去定额完成情况的统计资料，同行业同工种在条件相似情况下的定额资料等。二是要总结和推广节约劳动的先进经验，挖掘

提高劳动生产率的潜力，保证定额水平的先进性。三是要保证相同工作定额的统一和不同工作(包括不同生产单位、不同工种、不同产品)定额水平的平衡。

制定科学合理的劳动定额标准对于维护劳动者合法权益的极其重要。根据劳动法和有关行政法规的规定，对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据每日八小时、每周四十小时标准工作时间合理确定其劳动定额和计件报酬标准。这就是说，计件工作的劳动者的劳动定额，应当是以多数劳动者在正常工作的情况下，能在每天工作8小时以内、每周工作40小时的法定工作时间以内完成的。超出这一标准，则应认定为不合理的劳动定额标准。

根据这上述规定，用人单位有权自主确定实行计件工资制的劳动者的劳动定额和计件报酬标准，但其制定的劳动定额或者计件报酬标准应当遵循科学合理的原则；劳动定额、计件报酬标准确定后应当保持稳定，用人单位可以根据生产经营的需要，适当调整劳动定额，但是同样应当以大多数劳动者可以在法定工期内完成的实际数额为限度，不得随意调整。在此基础上制定的科学合理的劳动定额标准的，依据本法的规定，用人单位应当严格予以执行。

上个世纪九十年代以前，劳动定额管理是由国家劳动保障部门会同企业主管部门进行的。国家设立由各方面专家、部门负责人组成的劳动定额管理委员会，国务院有关部门制订行业劳动定额标准，企业依据“国标”和“部标”制订企业标准。1989年国家劳动部和国家体改委联合下发了《关于加强劳动定额标准工作的意见》，指出企业要加强劳动定额标准工作，并对建立、完善和制定劳动定额标准等提出了具体要求。但是，随着机构改革和部委的被撤销，专门负责制定劳动定额标准的和管理的部门消失，从中央到地方，政府部门和有关行业协会都不过问企业劳动定额问题，劳动定额制定和管理基本处于无序状态。在这种无序状态下，一些用人单位不是在岗位测评的基础上科学确定劳动定额，而是自己事

先设定一个预定工资额，然后再换算成定额，制定了许多即使是熟练工在8小时内也完不成的劳动定额标准；一些用人单位特别是非公企业随意提高劳动定额，变相压低劳动者工资，使许多劳动者只好被迫“自愿”接受较长时间的加班，用人单位还无需按法定标准向其支付加班工资；还有一些用人单位将加班作为一种“企业文化”，将其与员工的“敬业精神”、工资待遇、续签劳动合同、职务升迁等挂起钩来。据上海市总工会对本市1000名职工的调查，认为企业劳动定额过高或偏高的占26.3%，在实行计件工资的109名员工中，因完不成劳动定额需经常加班的有92人，其中加班时间在1小时以内的占70.6%，2小时以内的占24%，其余的5.4%加班时间都在2小时以上。2005年，全国人大常委会在劳动执法大检查中发现，一些企业随意修改劳动定额的现象非常普遍，“工人在8小时工作时间内根本无法完成定额任务”，只能选择“自愿加班”。

针对上述现象，劳动合同法在本条中明确规定用人单位不得变相强迫劳动者加班。用人单位违反上述规定的，应当依据本法和劳动法律、法规的有关规定承担一定的法律责任。同时根据本法第四条的规定，用人单位在制定、修改或者决定劳动定额标准管理制度时，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；在劳动定额标准实施过程中，工会或者职工认为用人单位的劳动定额标准不适当的，有权向用人单位提出，通过协商作出修改完善。

加班费是指劳动者按照用人单位生产和工作的需要在规定工作时间之外继续生产劳动或者工作所获得的劳动报酬。劳动者加班，延长了工作时间，增加了额外的劳动量，应当得到合理的报酬。对劳动者而言，加班费是一种补偿，因为其付出了过量的劳动；对于用人单位而言，支付加班费能够有效地抑制用人单位随意地延长工作时间，保护劳动者的合法权益。根据劳动法和国家的有关规定，用人单位在延长劳动者工作时间的情况下应当支付高于劳动者正常工作时间工资的工资

报酬，即加班费。本条肯定了劳动法和国家其他有关规定关于支付加班费的立法精神。

按照劳动法第四十四条的规定，支付加班费的具体标准是：在标准工作日内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；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；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于百分之三百的工资报酬。

标准工作时间以外延长劳动者工作时间和休息日、法定休假日安排劳动者工作，都是占用了劳动者的休息时间，都应当严格加以限制，高于正常工作时间支付工资报酬即是国家采取的一种限制措施。但是，在上述三种情形下组织劳动者劳动是不完全一样的，如法定休假日对劳动者来说，其休息有着比往常和休息日更为重要的意义，也影响劳动者的精神文体生活和其他社会活动，这是用补休的办法无法弥补的，因此，应当给予更高的工资报酬。用人单位遇到上述情况安排劳动者加班时，应当严格按照劳动法及本法的规定支付加班费。属于哪一种情形的加班，就应执行法律对这种情况所作出的规定，相互不能混淆，不能代替，否则都是违反劳动法和本法的行为，都是对劳动者权益的侵犯，应当依法承担法律责任。

根据本条的规定，变相强迫劳动者加班的，应当视为违反劳动法的有关规定延长劳动者的工作时间。劳动者可以依据劳动法和本法的有关规定，要求用人单位补发其为了完成超过合理数量的劳动定额而加班工作的工资报酬。

劳动合同法加班规定有哪些篇三

劳动合同法病假规定就是为广大员工提供的关于劳动法中对

员工的病假的相关规定，来看下面：

医疗期是指企业职工因患病或非因公负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

给予3个月到24个月的医疗期：（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为3个月；五年以上的为6个月。

十年以上十五年以下为12个月；十五年以上二十年以下的为18个月；二十年以上的为24个月。

职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

最新劳动法中对于病假工资是怎么规定的呢？下面梳理了相关内容，供大家参考借鉴。

第四条 职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以内的，其病假工资按以下办法计发：

- （一）连续工龄不满10年的，按本人工资的70%发给；
- （二）连续工龄满10年不满20年的，按本人工资的80%发给；
- （三）连续工龄满20年不满30年的，按本人工资的90%发给；
- （四）连续工龄满30年及其以上的，按本人工资的95%发给。

经济效益好的企业，可在上述标准的基础上上浮5%。

经济效益差，难以达到上述标准的企业，经本企业职工大会或职工代表大会审议通过，可以适当下浮。

下浮的比例一般不超过各个档次标准的5%。

如情况特殊超过5%的，应报所在区县(自治县、市)劳动和社会保障行政部门批准。

第五条 职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以上的，其病假工资按以下办法计发：

(一)连续工龄不满10年的，按本人工资的60%发给；

(二)连续工龄满10年不满20年的，按本人工资的65%发给；

(三)连续工龄满20年及其以上的，按本人工资的70%发给。

第六条 原系全国劳动模范、省(部)级劳动模范以及部队军以上单位曾授予战斗英雄或曾荣立一等功并一直保持其荣誉的职工，在病假期间，工资照发。

第七条 职工患病，在医疗期内停工治疗期间，每月领取的病假工资不得低于当地最低工资标准的80%。

应按有关规定作退休、退职或一次性处理；属于大部分或者部分丧失劳动能力的，医疗期满后，企业可以解除劳动合同，并按有关规定支付经济补偿金和医疗补助费。

第九条 凡弄虚作假，开假证明病休的，一经查实，按旷工处理。

第十条 本规定由市劳动和社会保障行政部门负责解释。

劳动合同法加班规定有哪些篇四

用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规

定向劳动者支付报酬。

【解读】

根据本条，用人单位应当制定科学合理的劳动定额标准。

劳动定额包括工时定额和产量定额：

工时定额，是指生产单位产品或完成一定工作量所规定的时间消耗量，通俗地说就是“一名合格的工人做一个零件需要一个小时，那单位对你的合理要求就应该是，你做一个零件的时间也要在一个小时左右。”

产量定额，是指在单位时间内规定应生产产品的数量或应完成的工作量，通俗地说就是“一名合格的工人在八小时内能生产一百个零件，那单位对你的合理要求就应该是，你在八小时内也要完成一百个零件左右。”

也就是说，用人单位不得任意制定劳动定额标准，例如明明正常情况下一个清洁工八小时内只能扫一栋楼，往日往时的劳动定额也是这般，那用人单位就不能突然要求清洁工八小时内扫三栋。

那劳动定额标准应该怎么制定呢？根据《劳动合同法》的第四条第二款规定：“用人单位在制定、修改、决定劳动定额管理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。”所以按最理想的状况来说，劳动定额标准应该是经职工代表大会或者全体职工讨论确定，当然这个只是理想状态，实践中通常是用人单位基于自身的自主经营管理权自行做决定。如果用人单位劳动定额标准定得太高，一般劳动者均无法在八小时内完成，怎么办呢？一般是通过加班的形式解决。因为标准以内完不成工作任务，就只能用标准工作时间以外的时间完成，而延长工作时间的发生，支付加

班费的义务即接踵而来。目前实践中也基本没有劳动者状告用人单位的劳动定额不科学、不合理的，因为没法儿告，法院也很难审查清楚何种劳动定额标准是为科学或者不科学，只能用限制加班时长和支付加班费的方式来约束劳动定额。

根据本条，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。也就是说，加班必须自愿。为什么加班必须自愿呢？因为我国《宪法》第四十三条规：“中华人民共和国劳动者有休息的权利。”加班实际上是在占用劳动者的休息时间，所以，加班必须自愿。这一点在《劳动法》第四十一条说得很清楚：“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。”根据这一条，加班必须与劳动者协商，而且加班时间有限制，一般每日不得超过1小时，特殊行业特殊原因的，每天最多不能超过3个小时，每个月加班时限不能超过36个小时（笔者加注：换算过来就是每周加班时限不能超过9小时，因此49小时也是特殊行业特殊原因下的每周最长工作时间限制）。当然，前面本书在解读本法第十七条的时候，也提及过，目前加班文化盛行，“996工作制”“7×24小时工作制”喧嚣尘上，劳动者工休息休假的权利并未得到应有保障【1】。

答案是：除了特殊行业以外【2】，加班真的必须自愿，用人单位不得强迫劳动者加班。

来看案例，来自无讼案例《杭州市西湖区热意餐厅与左运能劳动争议二审民事判决书》（浙杭民终字第1483号）的“本院认为”部分写道：“《中华人民共和国合同法》第三十一条规定，用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或变相强迫劳动者加班。本案中，热意餐厅要求左运能在周日加班，左运能予以拒绝并不违反法律规定，热意餐厅亦无证据证明左运能当日阻止其他工作人员加班，故热意餐厅无权向左运能主张该餐厅因不能及时出菜造成的损失。”在该

案中，左运能因为拒绝加班出菜导致餐厅被客人投诉，热意餐厅以客人投诉造成损失为由从左运能工资中扣款1147元，最终被法院判决悉数返还。

那怎样才算加班呢？

根据《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》（劳部发[]271号）第一点规定：“应保证劳动者每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时，每周至少休息1天。”可以知道，符合以下三个条件的任意一个，就算加班：1. 每天工作时间超过8小时。2. 每周工作时间超过40小时。3. 每周休息少于1天。

那加班费应该怎么计算呢？

根据《劳动法》第四十四条规定：“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；（二）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；（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。”。也就是我们说的平时加班150%，周末加班200%，节假日加班300%。

这里有两点要注意：

第一，《劳动法》第四十四条的第（二）项说了，只有休息日安排劳动者工作才存在安排补休的可能，换句话说，法定节假日安排工作，是不能安排补休的，只能选择支付加班费。原理何在？因为节假日承载有特殊的意义，无可替代，年过了就是过了，时间可以补回来，年味儿是补不回来的；中秋过了就是过了，时间可以补回来，团圆的意义是补不回来的。

第二，法定节假日是带薪假期（与周末不同，周末是不计薪

的)，即使不上班依然有100%的工资，因此法定节假日上班的实发工资应该是 $100\%+300\%=400\%$ 。

张三的日工资是 $2175/21.75=100$ 【3】

10月1日-10月4日为国庆节和中秋节法定节假日，不可调休，此外法定节假日是带薪假期，因此这四天里每天都能领到400%的工资： $100\times 400\%\times 4=1600$ 。

10月5日-10月8日为休息日的调休安排，这四天如果单位事后安排调休，可以不发加班费。如果没有安排调休，则应发： $100\times 200\%\times 4=800$ 。

也就是说，如果用人单位没有安排调休，张三这8天的工资总额为： $1600+800=2400$ 。

比张三普通上班一个月的工资还多！

上述例子的计算中有一个前提，即是笔者为了方便，预设张三的加班工资计算基数为2175元。然而实践中的加班工资计算基数确认起来并没有那么简单，由于没有明确的法律规定，现实中常见的工资基数的确定方法有以下几种：

第一种，按照劳动者的基本工资(劳动者正常工作时间的月工资)确定。

持这种观点的依据有几个：

一个是《关于中华人民共和国劳动法若干条文的说明》(劳办发[1994]289号)在第四十四条将加班工资的计算基数解释为“用人单位规定的其本人的基本工资”。一些法院据此认为，“基本工资”是指员工工资结构中不变的、保底的部分，不包括津贴、奖金、补贴等辅助性工资，因此加班工资的计算基数应以劳动者的基本工资为准，不包括辅助性工资。

二个是是《劳动法》第四十四条规定加班工资时，就明确说明“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”，一些法院会据此认为应该以“劳动者正常工作时间的月工资”作为加班工资的计算基数，这个基数自然不包括非非常规性奖金、福利性、风险性收入等项目。

例如无讼案例《盛佳良与嘉兴东方钢帘线有限公司劳动争议二审民事判决书》(浙嘉民终字第52号)的“本院认为”部分即写道：“盛佳良主张加班工资应按照劳动合同约定的月工资计算，而东方公司则主张劳动合同的月工资系由基本工资和其他津贴组成，应按其中的基本工资计算。对此，本院认同东方公司的意见，理由为，我国立法规定的工资由基本工资和辅助工资构成，加班工资为常见辅助工资之一，其余像奖金、津贴(补贴)等亦属于辅助工资。辅助工资通常以基本工资作为其计算基准，此即基本工资基准性的反映。原劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第四十四条即规定，加班工资计算基数‘指的是用人单位规定的其本人的基本工资’。”

再例如在无讼案例《张能全与上海合久装饰材料有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书》(沪02民终2230号)的“本院认为”部分也写道：“根据规定，用人单位与劳动者对月工资有约定的，加班工资基数应按双方约定的正常工作时间的月工资来确定，因此加班工资的计算基数应当是劳动者的正常出勤工资，该月工资应当扣除非常规性奖金、福利性、风险性等项目。张能全所述的岗位津贴……是奖金的组成部分，参杂有考核因素、具有不确定性……因此张能全关于将岗位津贴计入加班工资计算基数的意见，原审法院不予采纳。张能全、合久公司劳动合同中约定工资标准是上海市最低工资标准，结合合久公司支付张能全的工资组成分析，合久公司按照上海市最低工资标准为加班工资的计算基数，并未违反法律规定，原审法院予以认同。”

第二种，按照地方性规定确定。

对于加班工资的计算基数，全国各地有大量的不一致的地方性规定，以北上广深为例，对于加班工资的计算基数，《北京市工资支付规定》第四十四条规定“劳动合同有约定的按约定，没约定的按集体合同的约定，集体合同也没约定的按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。”《上海市企业工资支付办法》第九条规定“劳动合同有约定的按约定，没约定的按集体合同的约定，集体合同也没约定的按照劳动者本人正常出勤的月工资的70%确定。”《广东省工资支付条例》第二十条规定“加班基数为劳动者本人日或者小时正常工作时间工资。”《深圳市员工工资支付条例》第十八条规定“加班基数为工本人正常工作时间工资。”当然，除北上广深以外，在其他省份，地方性规定在裁判中也扮演着重要角色。

例如无讼案例上的《大连上通汽车贸易有限公司与张国强追索劳动报酬纠纷二审民事判决书》(2015大民五终字第1353号)一案中，法院即引用《辽宁省工资支付规定》第二十二条“劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常工作应得的工资确定。”的规定，认定“加班工资的计算基数应按照上诉人张国强的正常劳动应得的工资确定。”

再例如无讼案例上的《上诉人徐银珍与被上诉人南京原德服饰有限公司追索劳动报酬、经济补偿金纠纷一案的民事判决书》(2015宁民终字第7860号)一案中，法院也引用《江苏省工资支付条例》第六十四条第(三)项“前两项无法确定工资标准的，按照劳动者前十二个月平均工资计算，其中劳动者实际工作时间不满十二个月的按照实际月平均工资计算。”的规定，支持了徐银珍以月平均工资作为加班费计算基数的主张。

第三种，按劳动合同约定的标准确定。

实践中，如果劳动者与用人单位的劳动合同中明确约定了工资数额的，有部分判决会在不引用任何法律依据的情况下，

直接适用劳动合同约定的工资数额作为加班工资计算基数。当然如果劳动合同中明确约定了加班工资的算基数的，部分法院也会认为这是双方协商合意的结果，应当予以尊重。

例如无讼案例《厦门希萌塑胶五金制品有限公司与袁飞劳动争议二审民事判决书》(2015厦民终字第770号)的“本院认为”部分即写道：“因双方在劳动合同中未约定加班工资计算基数，故原审判决认定以劳动合同约定的工资标准作为加班工资计算基数并无不当，希萌公司主张按厦门市最低工资标准为加班工资的计算基数，以及袁飞主张以其实际领取工资为加班工资计算基数的理由均不能成立，本院均不予支持。”

再例如无讼案例《周立明与无锡市锡西模锻厂追索劳动报酬纠纷再审复查与审判监督民事裁定书》(2015苏审三民申字第01360号)的“本院认为”部分写道：“本案中，申请人与锡西模锻厂在1月16日签订的无固定期限劳动合同中，双方协商约定加班工资计发基数的月标准为850元，而201月无锡市最低工资标准为850元。故该约定不违反法律强制性规定，对双方均有约束力……故一、二审法院以此作为加班工资计算基数并无不当。”

第四种，按公司的规章制度或集体合同来确定。

根据《劳动合同法》第四条，用人单位可以制定与劳动报酬有关的、直接涉及劳动者切身利益的规章制度，因此用人单位在规章制度中规定加班工资计算基数有其合理性。而《集体合同规定》第八条、第九条也规定，用人单位可以就用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式与劳动者进行协商约定，因此用人单位同样可以在集体合同中规定加班工资计算基数。在按照单位规章制度(例如《员工手册》)或集体合同规定的加班工资计算基数执行发放加班费时，如这个加班费基数并无不合理之处(例如不低于当地最低工资标准)，在以往执行时劳动者也未提出过异议，则法院也有可

能采纳这种标准。

例如无讼案例《侯永雄, 广东肇庆动力技研有限公司与劳动争议二审民事判决书》(2015肇中法民一终字第2号)的“本院认为”部分即写道:“侯永雄在该公司工作期间, 双方均按照公司制度执行加班工资计算, 侯永雄对此知情, 也无异议, 应当认定双方对加班工资的计算达成合意。因此, 原审法院认定加班工资的计算基数以动力技研公司《广东肇庆动力技研有限公司关于加班费标准计算和管理政策方面的说明》中的规定进行核算正确, 本院予以支持。”

再例如无讼案例《孙兆强与奇瑞汽车股份有限公司劳动争议二审民事判决书》(2016皖02民终92号)的“本院认为”部分也写道:“奇瑞公司生效的《集体合同》中约定, 加班费的计算基数以固定工资为准, 若固定工资低于当地最低工资标准, 则以当地最低工资标准为计算基数。绩效工资作为浮动发放的项目, 每月发放的数额并不确定。该约定未将浮动发放的绩效工资纳入加班工资计算基数, 并不违反劳动法第四十四条规定。原审依据《集体合同》中对加班工资的约定, 对孙兆强的加班工资进行核算并无不当。”

第五种, 其他标准。

另外还有少数案例会提出一些其他的加班工资计算基数认定标准, 例如以以往发放加班工资时默认执行的加班基数为标准, 以“基本工资+辅助工资”为标准等。例如无讼案例《廖绍华、惠东县港东塑胶制品有限公司劳动争议再审审查与审判监督民事裁定书》(粤民申10460号)中, 法院以以往用人单位发放加班工资时一贯遵循的标准作为加班工资的计算基数标准, 认为“廖绍华在长达5年的工作期间, 未对加班费计算基数提出异议, 且上述基数也不低于最低工资标准。”因此对用人单位的做法进行了认可。再例如《福建众益太阳能科技股份有限公司、黄振宗劳动争议再审审查与审判监督民事裁定书》(2016闽民申2242号)中, 法院引用了国家统计局《关于

工资总额组成的规定》第三条、第四条、第十一条规定以及《工资支付暂行规定》第三条规定，认为“工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资组成”因此原审法院以“正常工作时间工资+绩效奖金+奖励+补贴”的标准作为加班工资的计算基数符合法律规定。

答：以上加班工资计算基数确定原则虽然五花八门，但是总体上呈现出一种“有约定按约定，无约定再找其他原则确定”的规律，因此，用人单位可以利用这一点先发制人，即在劳动合同或集体合同文本中，明确约定加班费计算基数！

劳动合同法加班规定有哪些篇五

不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。

对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

《女职工劳动保护特别规定》第4条规定：

用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。

用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

女职工禁忌从事的劳动范围由本规定附录列示。

《女职工劳动保护特别规定》第6条规定：

女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

《女职工劳动保护特别规定》第5条及北京市实施《中华人民共和国妇女权益保障法》办法第23条规定：

用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资，且晋职晋级、评定专业技术职务不受影响。

因此，不要觉得女员工怀孕了，只要不与其解除劳动合同便不违法。

降薪、降职、调岗(增加工作量或延长工作时间)、产检假按事假处理等，都属于违反孕期女员工劳动保护的行为。当事员工可据此要求解除劳动合同，支付n倍经济补偿金。

此外，《女职工劳动保护特别规定》第7条规定：

女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；

难产的，增加产假15天；

生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；

怀孕满4个月流产的，享受42天产假(7个月以上遇死胎、死产和早产不成话75天)。

劳动合同法加班规定有哪些篇六

你知道劳动法里面有哪些特别规定吗，下面小编为大家精心搜集了一篇“劳动合同法的特别规定”，欢迎大家参考借鉴，希望可以帮助到大家！

第五十一条 企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的

标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第五十七条 经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

“（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

“（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

“（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

“（四）法律、行政法规规定的其他条件。

“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；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报

酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

(一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

(二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬

(三) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

(四) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训

(五) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位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

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。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 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。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

“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。”。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所

属单位派遣劳动者。

第六十八条 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。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

劳动合同法加班规定有哪些篇七

第五十四条 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于

当地人民政府规定的最低标准;用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任;因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节 劳务派遣

第五十七条 经营劳务派遣业务应当具备下列条件: