

2023年劳动合同法强制性规定有哪些 劳动合同法规定(精选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。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

劳动合同法强制性规定有哪些篇一

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，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：

劳动合同法强制性规定有哪些篇二

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：“《中华人民共和国劳动合同法》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体的可能，换句话说，法定节假日安排工作，是不能安排补体的，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，本院认为同东方公司的意见，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！

劳动合同法强制性规定有哪些篇三

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。

劳动合同法强制性规定有哪些篇四

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。

劳动合同法强制性规定有哪些篇五

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)。

劳动合同法强制性规定有哪些篇六

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。

劳动合同法强制性规定有哪些篇七

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。