

劳动合同法第六条规定内容(精选5篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

劳动合同法第六条规定内容篇一

1、我国民事诉讼法中有关涉外合同诉讼管辖的其他规定，因合同纠纷对在中华人民共和国领域内没有住所的被告提起的诉讼，如果合同在中华人民共和国领域内签订或者履行，或者诉讼标的物在中华人民共和国领域内，或者被告在中华人民共和国领域内有可供扣押的财产，或者被告在中华人民共和国领域内设有代表机构，可以由合同签订地、合同履行地、诉讼标的物所在地、可供扣押财产所在地、或者代表机构住所地人民法院管辖。

2、确定涉外民事诉讼管辖权的原则，世界各国确定涉外民事诉讼管辖权，主要是考虑具体案件同本国必须具有某种联系因素或连结因素。由于各国强调的联系因素不同，从而形成了不同的确定涉外民事诉讼管辖权的原则。

归纳起来，主要有以下几种：

(1) 属地管辖权原则，是指以当事人的住所地、居所地或事物的存在地等作为行使管辖权联系因素而形成的原则。具体说，在涉外民事诉讼中，诉讼当事人的住所、或其财产、或诉讼标的物、或产生争执的法律关系或法律事实，如其中有一个因素存在于一国境内或发生于一国境内，该国就取得对该案的司法管辖权。在这个原则中，通常是以被告的住所地为行使管辖权的根据，这就是“以原就被”的原则。

(2) 属人管辖权原则，是指以当事人的国籍作为行使管辖权联系因素而形成的原则。目前，大部分实行属地管辖权原则的国家为了维护本国公民的利益，也开始以属人原则作为补充：凡当事人的一方或双方为本国人，其中一方居住在本国国内，本国法院可以藉此主张管辖权；在实行属人管辖权原则的国家，对于诉讼标的物在本国境内的案件，也开始行使管辖权。

(3) 实际控制管辖权原则，主要是指英、美等国以“实际控制”或称“有效控制”作为行使管辖权的根据。

我国民事诉讼法规定的涉外民事诉讼管辖权，从立法精神看，基本上采取属地管辖权原则，并以属人管辖权和实际控制原则作为补充。例如，民事诉讼法第二百四十三条的规定就体现了属地管辖权的原则。我国民事诉讼法也借鉴了“实际控制”原则中的合理因素，如争议的诉讼标的物或者被告可供扣押的财产在我国领域内，我国人民法院可以行使管辖权，它既考虑对物行使管辖权的地域连结因素，又考虑了对该物实际控制的因素。

3、应诉管辖。应诉管辖是指受诉法院对案件不一定有管辖权，但基于被告的应诉而确定了其对案件的管辖。这种管辖的确定原则与国内合同诉讼的管辖确定原则有很大不同。国内合同诉讼的管辖一般是由法律明确规定的，当事人可以选择确定管辖。但在涉外诉讼中的应诉管辖与选择管辖不同，在国内诉讼中是不能实行的。应诉管辖的管辖法院不是双方当事人在诉讼之前确定的，法院的管辖权也不是基于双方当事人的一致意思表示而取得的，而是一方当事人起诉后，对方当事人以应诉的方式自愿接受受诉法院管辖的制度。虽然应诉管辖不是当事人事先协议确定，也不是法律明文规定的，但是它同样是以当事人的意志为前提的，这种确定管辖的原则也是国际上公认的，我国民事诉讼法亦对此予以确认。

4、专属管辖。涉外民事诉讼中的专属管辖，是指特定的涉外

民事案件的管辖权专属于中华人民共和国特定的法院。

根据我国民事诉讼法第二百四十六条的规定，涉外民事诉讼中，属我国人民法院专属管辖的案件有三种：

(1) 在我国履行中外合资经营企业中发生纠纷提起的诉讼。

(2) 在我国履行中外合作经营企业中发生纠纷提起的诉讼。

(3) 在我国履行中外合作勘探开发自然资源合同发生纠纷提起的诉讼。

劳动合同法第六条规定内容篇二

甲方： 乙方：

单位名称： 姓名：

法定代表人： 性别：

委托代理人： 出生年月：

厂址： 家庭住址：

所属区：

根据《上海竟成印刷厂实行全员劳动合同制暂行规定》（以下简称《暂行规定》）和上海市劳动局《本市全民所有制企业实行全员劳动合同制试行办法》的有关规定：在平等自愿、协商一致的原则下，双方订立合同如下：

一、合同类别和合同期限

1、有固定期限合同履行期限为年。自年月日起，至年月日止，其中试用期为个月（自年月日至年月日止）；乙方必须为甲方服务期限为年（自年月日至年月日止）。合同期满应即终止，如甲方工作（生产）需要在双方同意的条件下，应即续订合同。

2、无固定期限劳动合同自年月日起，直至《暂行规定》中约定的条款发生时自行终止。其中乙方必须为甲方服务期限为年（自年月日至年月日止）。

二、工作岗位

1、甲方根据生产和工作的需要，并参照乙方的工作技能或特长，经考核后择优上岗或安排适当的工作。上岗前应按照《上海竟成印刷厂岗位聘用实施办法》与所在部门签订上岗聘约。上岗聘约为本合同附件。

2、甲方因生产和工作需要或根据乙方的工作能力和表现情况，可调动乙方的工作部门工作岗位，在征求乙方意见时，如无特殊情况，乙方应以服从为原则。

3、双方有关岗位聘用、解聘等事项按《上海竟成印刷厂岗位聘用实施办法》和《上海竟成印刷厂职工下岗待聘的暂行规定》办理。

三、双方的责任和义务

1、甲方应根据国家有关劳动保护、安全生产的法规制度，采取有效措施，为乙方提供良好的劳动环境和工作条件，加强对职工的安全、卫生和劳动保护，并根据生产和实际工作需要发给乙方必要的劳防用品和保健营养待遇。同时，对女职工应酌情实行特殊保护。

2、甲方根据企业生产和经济发展情况，不断提高和改善职工

生活福利待遇，并提供必要的集体生活设施和娱乐场所。

3、甲方根据生产和工作需要，对职工提供必要的专业技术培训和业务进修条件，并进行政治文件学习、安全生产和厂规厂纪教育等。

4、乙方有参加甲方民主管理，获得政治荣誉和物质奖励的权利。

5、乙方上岗后应按照甲方的生产和工作要求，掌握本岗位的工作技能和操作规程，按质按量地完成各项规定的生产和工作任务，并接受甲方职能部门的有关考核。

6、乙方在合同期内，应树有良好的职业道德和主人翁精神风貌，维护企业声誉，爱护集体财产。

四、劳动报酬

1、甲方实行本企业的内部工资分配形式并根据“按劳分配”的原则，按照岗位的劳动技能高低、工作责任大小、劳动强度和劳动条件优劣情况，确定不同工种的劳动报酬，随着生产经营发展和经济效益增长情况，逐步提高乙方劳动报酬和有关福利待遇。

2、乙方工资、奖金、浮动工资、岗位工资、加班工资和相应的福利津贴等，仍按甲方现行的规定按月发放。

3、乙方在生产或工作中有突出贡献或特殊成绩的，甲方可给予必要的精神鼓励和物质鼓励或晋级工资。

五、福利待遇和劳动保险

1、在劳动合同期间，乙方仍享受统一规定的有关津贴，物价补贴、计划生育、住房补贴、养老保险、独生子女费以及法

定的公休节假日、探亲假、婚丧假、产假和甲方规定的职工休假等。

2、在劳动合同期间内，乙方因工或非因工死亡的待遇以及家属劳保待遇等仍按国家现行政策规定执行。

3、劳动合同期间，乙方患病或非因工负伤期间的有关待遇仍按国家现行的有关政策和本单位规章制度执行。对乙方的停工医疗期按《上海竟成印刷厂实行全员劳动合同制的暂行规定》中的有关条款执行。

4、被列入下岗待聘范围的人员，其各种待遇按照《上海竟成印刷厂下岗待聘的暂行规定》执行。

5、乙方到达离退休年龄，其离退休待遇仍按国家现行政策规定执行。

六、劳动纪律

乙方在劳动合同期间内必须自觉地遵守国家的有关法规法纪、遵守劳动纪律和甲方制定的各种规章制度，如有违纪违章行为，甲方有权按有关厂规厂纪规定给予必要的处罚。

七、合同的变更、终止和解除

1、凡有固定期限的劳动合同，期限届满时即为终止，甲乙双方经协商后可续订劳动合同。

2、合同双方在履行劳动合同过程中，如发生特殊情况，无法履行劳动合同的有关内容，经双方协商一致后，可变更劳动合同的有关内容，但必须办理变更手续。

3、职工到达规定的离退休年龄或因病丧失劳动能力提前退休时，劳动合同自然终止。

4、在劳动合同期间，任何一方要求解除劳动合同，除属《上海竟成印刷厂实行全员劳动合同制暂行规定》中的第十六条第一、二、三、四款之外，必须提前一个月以书面形式通知对方，方可办理解除劳动合同的手续。

5、在劳动合同期限内，乙方如属《暂行规定》中第十六条规定之一的，甲方可以解除劳动合同。

6、乙方在劳动合同期限内，如遇有《暂行规定》第十八条规定之一的，甲方不得解除劳动合同。

7、乙方在劳动合同期限内，如遇有《暂行规定》第十七条规定之一的，可向甲方提出解除劳动合同。

8、被解除劳动合同的乙方人员，甲方根据《暂行规定》的有关条款办理有关手续。

八、违约责任

1、在合同期内，甲方除《暂行规定》第十六条、第十九条、乙方除《暂行规定》第十七条规定的条件外，均不得解除合同或自行离职，否则应支付违约金500元。

2、甲乙双方必须严格履行劳动合同，除遇有特殊情况，经双方协商一致不能履行劳动合同的有关内容外，任何一方违反合同给对方造成经济损失的，应根据其后果和责任大小，给对方赔偿经济损失。赔偿金额按有关规定或实际情况确定。

3、凡由甲方出资对乙方进行培训、学历学习、进修或分房的人员，其有离职、调动或违约时，均按《上海竟成印刷厂关于职工在服务期内离岗及违约赔偿办法》有关规定执行。

九、双方需要约定的有关条款

1、本合同未尽事宜，均按《暂行规定》的有关规定办理。

2、本合同的有关规定在执行过程中，如与国家新颁布的有关规定相抵触时，应按国家规定执行。甲乙双方需要修订或补充的，可协商修订补充。

十、劳动争议的调解、仲裁

因履行劳动合同发生争议，当事人应当从知道或应当知道其权利被侵害之日起六个月内向企业劳动争议调解委员会申请调解，也可在争议发生之日起六个月内或企业调解不成三十日内，按规定向虹口区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

本劳动合同依法成立，具有法律效力，经甲乙双方签字后生效。此合同一式两份。企业和职工各执一份。

甲方： 乙方：

法定代表人（签章）： （盖章或签名）

委托代理人（签章）：

合同签订日期： 合同签订日期：

年月日 年月日：

劳动合同法第六条规定内容篇三

《劳动法》第十九条规定了劳动合同的法定形式是书面形式，其必备条款有7项：

1、劳动合同期限。

法律规定合同期限分为三种：有固定期限，如1年期限、3年期限等等均属这一种；无固定期限，合同期限没有具体时间

约定，只约定终止合同的条件，无特殊情况，这种期限的合同应存续到劳动者到达退休年龄；以完成一定的工作为期限，例如：劳务公司外派一员工去另外一公司工作，两个公司签订了劳务合同，劳务公司与外派员工签订的劳动合同期限是以劳务合同的解除或终止而终止，这种合同期限就属于以完成一定工作为期限的种类。用人单位与劳动者在协商选择合同期限时，应根据双方的实际情况和需要来约定。

2、工作内容。

在这一必备条款中，双方可以约定工作数量、质量，劳动者的工作岗位等内容。在约定工作岗位时可以约定较宽泛的岗位概念，也可以另外签一个短期的岗位协议作为劳动合同的附件，还可以约定在何种条件下可以变更岗位条款等等。掌握这种订立劳动合同的技巧，可以避免工作岗位约定过死，因变更岗位条款协商不一致而发生的争议。

3、劳动保护和劳动条件。

在这方面可以约定工作时间和休息休假的规定，各项劳动安全与卫生的措施，对女工和未成年工的劳动保护措施与制度，以及用人单位为不同岗位劳动者提供的劳动、工作的必要条件等等。

4、劳动报酬。

此必备条款可以约定劳动者的标准工资、加班加点工资、奖金、津贴、补贴的数额及支付时间、支付方式等等。

5、劳动纪律。

此条款应当将用人单位制定的规章制度约定进来，可采取将内部规章制度印制成册，作为合同附件的形式加以简要约定。

6、劳动合同终止的条件。

这一必备条款一般是在无固定期限的劳动合同中约定，因这类合同没有终止的时限。但其他期限种类的合同也可以约定。须注意的是，双方当事人不得将法律规定的可以解除合同的条件约定为终止合同的条件，以避免出现用人单位应当在解除劳动合同时支付经济补偿金而改为终止合同不予支付经济补偿金的情况。

7、违反劳动合同的责任。

一般约定两种违约责任形式，第一种是一方违约赔偿给对方造成经济损失，即赔偿损失的方式；二是约定违约金的计算方法，采用违约金方式应当注意根据职工一方承受能力来约定具体金额，避免出现显失公平的情形。违约，不是指一般性的违约，而是指严重违约，致使劳动合同无法继续履行，如职工违约离职，单位违法解除劳动合同等。

其实主要就是三种，包括固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同以及单项劳动合同。针对不同类型的合同，法律中规定的签订条件是不同的。而一般情况下劳动者在入职的时候与单位签订的都属于固定期限劳动合同。

劳动合同法第六条规定内容篇四

1、我国民事诉讼法中有关涉外合同诉讼管辖的其他规定，因合同纠纷对在中华人民共和国领域内没有住所的被告提起的诉讼，如果合同在中华人民共和国领域内签订或者履行，或者诉讼标的物在中华人民共和国领域内，或者被告在中华人民共和国领域内有可供扣押的财产，或者被告在中华人民共和国领域内设有代表机构，可以由合同签订地、合同履行地、诉讼标的物所在地、可供扣押财产所在地、或者代表机构住所地人民法院管辖。

2、确定涉外民事诉讼管辖权的原则，世界各国确定涉外民事诉讼管辖权，主要是考虑具体案件同本国必须具有某种联系因素或连结因素。由于各国强调的联系因素不同，从而形成了不同的确定涉外民事诉讼管辖权的原则。

归纳起来，主要有以下几种：

(1)属地管辖权原则，是指以当事人的住所地、居所地或事物的存在地等作为行使管辖权联系因素而形成的原则。具体说，在涉外民事诉讼中，诉讼当事人的住所、或其财产、或诉讼标的物、或产生争执的法律关系或法律事实，如其中有一个因素存在于一国境内或发生于一国境内，该国就取得对该案的司法管辖权。在这个原则中，通常是以被告的住所地为行使管辖权的根据，这就是“以原就被”的原则。

(2)属人管辖权原则，是指以当事人的国籍作为行使管辖权联系因素而形成的原则。目前，大部分实行属地管辖权原则的国家为了维护本国公民的利益，也开始以属人原则作为补充：凡当事人的一方或双方为本国人，其中一方居住在本国国内，本国法院可以藉此主张管辖权；在实行属人管辖权原则的国家，对于诉讼标的物在本国境内的案件，也开始行使管辖权。

(3)实际控制管辖权原则，主要是指英、美等国以“实际控制”或称“有效控制”作为行使管辖权的根据。

我国民事诉讼法规定的涉外民事诉讼管辖权，从立法精神看，基本上采取属地管辖权原则，并以属人管辖权和实际控制原则作为补充。例如，民事诉讼法第二百四十三条的规定就体现了属地管辖权的原则。我国民事诉讼法也借鉴了“实际控制”原则中的合理因素，如争议的诉讼标的物或者被告可供扣押的财产在我国领域内，我国人民法院可以行使管辖权，它既考虑对物行使管辖权的地域连结因素，又考虑了对该物实际控制的因素。

3、应诉管辖。应诉管辖是指受诉法院对案件不一定有管辖权，但基于被告的应诉而确定了其对案件的管辖。这种管辖的确定原则与国内合同诉讼的管辖确定原则有很大不同。国内合同诉讼的管辖一般是由法律明确规定的，当事人可以选择确定管辖。但在涉外诉讼中的应诉管辖与选择管辖不同，在国内诉讼中是不能实行的。应诉管辖的管辖法院不是双方当事人在诉讼之前确定的，法院的管辖权也不是基于双方当事人的一致意思表示而取得的，而是一方当事人起诉后，对方当事人以应诉的方式自愿接受受诉法院管辖的制度。虽然应诉管辖不是当事人事先协议确定，也不是法律明文规定的，但是它同样是以当事人的意志为前提的，这种确定管辖的原则也是国际上公认的，我国民事诉讼法亦对此予以确认。

4、专属管辖。涉外民事诉讼中的专属管辖，是指特定的涉外民事案件的管辖权专属于中华人民共和国特定的法院。

根据我国民事诉讼法第二百四十六条的规定，涉外民事诉讼中，属我国人民法院专属管辖的案件有三种：

- (1)在我国履行中外合资经营企业中发生纠纷提起的诉讼。
- (2)在我国履行中外合作经营企业中发生纠纷提起的诉讼。
- (3)在我国履行中外合作勘探开发自然资源合同发生纠纷提起的诉讼。

劳动合同法第六条规定内容篇五

《劳动合同法》第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（四）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；

（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

目前社会上一些用人单位，任意克扣职工工资，停发、少发甚至完全不发工资，不为职工缴纳社会保险费，有的用人单位为了赚钱不顾劳动者死活，让职工在有毒气体、无防护设备等恶劣的生产环境下劳动，导致职工中毒生病、死亡或残废。针对这种情况，为保护劳动者的合法权益，本法明确规定劳动者享有特别解除权可无条件与用人单位解除劳动合同。