

最新劳动法婚假和丧假的规定 新劳动合同法离职规定(优质9篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

劳动法婚假和丧假的规定篇一

离职就是离开现有的职位。公私机关的工作人员因退休、辞职、停职、免职、死亡等原因，脱离其所担任的职位。

下面是劳动合同法对离职的规定：

一、劳动合同法关于离职的规定

《中华人民共和国劳动合同法》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。

第九十条劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

二、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》关于离职的规定

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；

劳动合同约定的其他赔偿费用。

劳动法婚假和丧假的规定篇二

新劳动合同法赔偿金的规定

1、劳动者因用人单位原因被迫解除劳动合同的；

- 2、用人单位提出动议协商解除劳动合同的.；
- 3、用人单位非过失性解除的；
- 4、经济性裁员的；
- 5、劳动合同因期限届满而终止的；
- 6、劳动合同因用人单位主体资格丧失而终止的；
- 7、法律、行政法规规定的其他情形。

在经济补偿金的计算标准上，劳动合同法相比劳动法也作了进一步的规定：一是劳动者工作不满六个月的，按半个月的工资标准支付经济补偿金；二是除后一种情形之外，劳动者每工作一年按一个月的工资标准支付经济补偿金，没有最高年限的限制；三是对高收入者的经济补偿金作了限制，即劳动者月工资高于本地区上年度职工月平均工资三倍的，按职工月平均工资三倍的标准支付经济补偿金，并且支付的年限最高不超过十二年。

劳动法婚假和丧假的规定篇三

- 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。

劳动法婚假和丧假的规定篇四

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。

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）。

劳动法婚假和丧假的规定篇五

辞职有三种情形：

二是根据职工自己的选择，提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同；

三是向用人单位提出申请，双方协商一致解除合同。

《中华人民共和国劳动法》第三十一条劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

（一）在试用期内的；

（二）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的；

（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

二、辞职信怎么写

首先，辞职信的写法应注意要点：

（一）标题：在第一行中间写“辞职书”三个字，或写“辞

去__×工作”等字样。

(二) 称谓：在第二行顶格写任职单位负责人姓名。

(三) 正文：写明辞职的原因，辞去什么职务，什么工作。

(四) 结语：在正文后面写表示歉意的语句。

(五) 署名、日期：在正文右下方写上辞职人的姓名，在署名下面写具体的年、月、日。

其次，写辞职信应注意的问题：

1、理由要充分、可信。写辞职书，一定要充分考虑辞职的理由是否充分、可信。因为只有理由充分、可信，才能得到批准。但陈述理由的文字应扼要，不必展开。

2、措辞要委婉、恳切。用委婉、恳切的言词来表明辞职的诚意。

三、辞职与辞退的区别

辞职与辞退是相对应的两种行为和两个概念。辞职是指劳动者根据自身的状况和用人单位的情况，依法、依约提出并实施结束劳动关系的法律行为；而辞退则是指用人单位根据生产、工作、经营的情况及劳动者的状况，依法、依约提出并实施结束劳动关系的法律行为。这两个概念虽然在劳动法律规范性文件当中已经少见，但是在人事法律规范性文件中依然存在。因此，用人单位在内部规章制度中继续运用这两个概念，与法律规定并不抵触，因而是合法有效的。但是应当明确这两个概念的内涵和外延，以便准确运用。

用人单位辞退劳动者，一般包括违纪解除劳动合同辞退、正常解除劳动合同辞退、经济性裁员解除劳动合同辞退和协商

解除劳动合同辞退，以及终止劳动合同辞退等五种情形，此外对事实劳动关系而言，还有终止劳动关系辞退。用人单位与劳动者解除或终止劳动合同，应当向劳动者送达解除或终止劳动合同通知书，并出具解除或终止劳动合同证明书；对事实劳动关系而言，用人单位应当向劳动者送达终止劳动关系通知书，并出具终止劳动关系证明书。

劳动法婚假和丧假的规定篇六

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。

劳动法婚假和丧假的规定篇七

- (二) 向劳动者支付的工资低于或集体合同规定的标准；
- (三) 用人单位不向劳动者提供工资清单；
- (四) 向实行年薪制的员工每年支付一次工资；
- (五) 劳动者离职时，单位扣押、未付清劳动者的工资；
- (六) 不向实行计件制的劳动者支付工资；
- (七) 向劳动者每月支付的工资中包括加班工资；
- (八) 劳动者依法参加社会活动的，用人单位不支付工资；
- (九) 停工、停产期间可不支付、减少支付劳动者工资。

劳动法婚假和丧假的规定篇八

用人单位应当每月至少支付一次工资。支付工资的具体日期，由用人单位与劳动者约定。如遇法定休假节日或休息日，通过银行发放工资的，不得推迟支付工资；直接发放工资的，应提前支付工资。对实行年薪制或按考核周期兑现工资的劳动者，用人单位应当每月按不低于最低工资的标准预付工资，年终或考核周期期满时结算。

《劳动合同法》规定，全日制用工的，工资应当至少每月支付一次；非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不超过15日。

《劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。”1994年劳动部发布的《工资支付暂行规定》中规定：“工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。”法律规定工资按月支付，主要是基于两方面的因素：一是我国企业基本上实行月薪制，工资标准是以月为单位确定的；二是劳动者的生活安排也以月为传统习惯，考虑到我国目前大多数企业现行的工资制度和劳动者的生活习惯，所以法律规定工资按月支付。

实行小时工资制、日工资制、周工资制的用人单位，工资也可以按月或按周发放。但是用人单位至少要每月支付劳动者一次工资，这对维护劳动者合法权益，保障其生活需要都是十分必要的。

劳动法婚假和丧假的规定篇九

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。

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）。