

劳动合同休息规定(大全10篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

劳动合同休息规定篇一

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。

劳动合同休息规定篇二

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。

劳动合同休息规定篇三

不论是否订立劳动合同，只要存在事实劳动关系，劳动争议仲裁委员会均应受理。必须强调的是，事实劳动关系也受法律的保护。如发生劳动争议符合受理条件，劳动争议仲裁委员会也应在当受理。用人单位与劳动者发生争议符合《劳动法》的适用范围和《中华人民共和国企业劳动争议处理条件》的受案范围。

建立劳动关系应当签订劳动合同。一般来说，认定劳动关系存在与否有两个标准：

(一)双方是否订立劳动合同；

(二)双方是否已经产生了劳动上的权利义务关系。在有劳动合同的情况下，比较容易认定双方建立了劳动关系；但劳动关系存在与否并不只是单纯看是否订立了劳动合同。

没签劳动合同，并不能否定已产生劳动上权利义务关系的劳动者与用人单位之间劳动关系的存在。如果企业未按规定与职工签订劳动合同，但职工已履行了劳动义务，可视为双方当事人具有事实上的劳动关系。

劳动合同休息规定篇四

1、休假的新规定如下：

(1) 劳动者连续工作一年可以带薪年休假；

(2) 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；

(3) 已满10年不满20年的，年休假10天；

(4) 已满20年的，年休假15天；

(5) 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；

(6) 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。

2、法律依据：《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）。

第四条

年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

第五条

职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。

前款规定的折算方法为：当年度在本单位剩余日历天数除去365天再乘职工本人全年应当享受的年休假天数。

二、年假工资发放标准是什么

2、应休未休年休假的工资支付，用人单位经职工同意不安排年休假或者安排的年休假少于应休天数，应当对职工应休未休年休假天数，按照其日平均工资标准的300%支付未休年休

假工资。用人单位在与职工解除劳动合同时，当年度未安排职工休年休假或者安排的年休假少于应休天数，应按职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付年休假工资，折算后不足1整天的部分，不支付年休假工资。

劳动合同休息规定篇五

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）。

劳动合同休息规定篇六

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。

劳动合同休息规定篇七

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。

劳动合同休息规定篇八

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。

劳动合同休息规定篇九

大多数人在毕业以后都会找一份属于自己的工作，也有一些人喜欢找一些和自己专业对口，在找工作的路途中，真的是有各种各样的情况。很多人会发现，在面试的时候，面试官总是会说大话，到了公司以后是另一个情况，这个时候就会导致员工自愿追剧，或者是非自愿辞职。

员工会在不同的情况下被辞退，或者是自愿辞职，在各种各样的离职方式下，很多人都会发现自己损失了一部分钱财，还为别人当了几天的义务工。只要员工在离职的过程中没有犯罪的话，那么按照现在2019年的劳动法规定，员工必须要拿到一些经济补偿金，就算是没有补偿金，当月工资也是会照发的。

其实在生活中，有很多人会发现，在这个公司干了一段时间

以后，发现自己不合适，然后就自动离职了，但是有很多黑心的厂家都会直接解除劳动关系，并且拒绝发放他们工资，有很多人遇到这种事情，都只能够打碎了牙，往肚子里面咽，不敢吭声。

根据这次的劳动法规定，就算员工在工作期间自动离职了，他的工资也是可以照常发放的，而且在扣员工工资的时候，不能超过员工当月工资的20%，也不能低于最低工资标准。员工在用人单位自动离职以后，用人单位也必须要把所有工资都归还原员工，如果有把工资扣完的情况是，那就属于违法行为了。

- 1、用人单位采用一些暴力或者是威胁的手段，强迫员工给自己工作
- 2、用人单位没有根据劳动合同法上面标注的工资，或者是条款支付劳动人的补贴
- 3、无缘无故就扣发拖欠员工工资，拒不支付员工加班工资

如果我们在用人单位出现了这三种情况的话，我们可以自动离职，然后再要求公司对我们进行经济补偿，如果公司里面不同意这个说法的话，那么我们就可以根据规则在规定的时间内申请劳动仲裁，这样子就可以维护我们本身的利益了，而且法院也会来维护我们的合法权益。

劳动合同休息规定篇十

- (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。