

最新违反劳动法的劳动合同有法律依据吗 (大全5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么合同应该怎么制定才合适呢？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！

违反劳动法的劳动合同有法律依据吗篇一

被上诉人：中外合资某制鞋公司。

法定代表人：李某，中外合资某制鞋公司总经理。

案由

1995年3月27日，申诉人蒋某以用人单位劳动条件恶劣和工资太低为由要求终止双方劳动合同。被上诉人拒不同意，以要求蒋某支付二万余元违约金阻拦。蒋某不服，向当地劳动争议仲裁委员会申诉。

调查过程

经查明，1994年10月27日，蒋某与被上诉人签订一份劳动合同，合同规定：乙方（蒋某）每天工作14小时，每小时工资1.0元；工作期间乙方因病、因工或非因工负伤均自行承担，公司概不负责；合同期五年，乙方每提前一年解除劳动合同，均要支付5000元/月违约赔偿金。另外，蒋某系临时性合同工，正式合同工待遇是每日工作10小时，每小时工资1.4元。公司加班从不征求工人意见，该公司亦未组建工会组织。

分析意见

仲裁庭认为，劳动者享有休息权利和劳动保险福利待遇，是我

国一项基本劳动法律制度，

申诉人与被上诉人签订的劳动合同违反了我国《劳动法》第三十六条关于“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时，平均每周工作时间不超过四十四小时的工作制度”，亦违反了《劳动法》第七十条规定的劳动者有在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿的权利；也违反了《国务院关于职工工作时间的规定》和《劳动保险条例》有关因工负伤、非因工负伤、因病保险待遇等行政法规的规定，根据《劳动法》第十八条规定，违反了法律、行政法规的劳动合同被认定无效，从订立时起就无法律效力。劳动者蒋某可不受合同限制。相反根据《劳动法》第四十六条规定的同工同酬原则和《劳动法》第四十四条规定的延长工时，支付不低于工资150%的工资规定，并按每小时1.4元支付工资和计发加班工资。

调查结果

1. 双方签订的劳动合同无效；
2. 补付工资及加班工资3360元；
3. 被上诉人要求予以驳回。

经验教训

用人单位应明白，不是在劳动合同中无论写入什么条款都是有效的，劳动合同内容应符合国家有关法律法规的规定。劳动者享有休息和保险福利权利，是法定权利，是不能以双方协议改变或放弃的。

来源：中国人力资源法律网

违反劳动法的劳动合同有法律依据吗篇二

领导你好，对于前段时间我所犯的错，接样时没有看清楚就签字，结果出现异常时没有及时进行信息沟通，更甚出具报告时也没认真的核对，由此造成对检验中心的恶劣影响，正是这种工作中的不细心、不负责任造成的，这已严重违反了检验中心的规章制度，违反了作为一个检验员应有的谨慎与责任，也严重违背了我自己的做事原则，对此，我愿意承担领导给予的任何责罚！虽然有时候我不是很明白，但是我知道人和总是要为自己犯下的错付出代价的’，所以，就算有想法也是能想得开的！究其原因，是自己的马虎与自己对工作态度的放松造成的，其主要表现为工作懒散，虽然每天忙忙碌碌，却有种种碌碌无为的感觉！其次为试验中对于自己盲目的自信。第三是现在的自己似乎丢失了当初刚工作时的热情了。第五是由于一种习惯性的错误造成的而这次的状况也使我深刻的认识到，自己的不负责任对中心带来了什么样的后果，让领导及同事也都受到了一定的影响，为此我感到十分的抱歉与不安当我深感痛心的同时我也庆幸，庆幸自己及时的清醒。希望各位同事以我作为反面材料，对照自己，改正自己。相信这件事情在我人生中是种关键性的转折，也彻底改变了我的一些愚腐的想法，工作或是生活，都不该有种得过且过的思想，更不该因为世俗的偏见而抛弃了自己。所以如果能够重新认识自己，如果这以后的工作中起到警示的作用，我只能说这是我的幸运，而非不幸！

其实在车间采样的时间关于这件事我也想了很多，也自我作了检讨，本来回来想向领导汇报，只是以为这件事已经过去，我又何必抓住自己不放。

我也会承担后果！在此我保证在以后的工作中我一定会更加仔细认真，不会再犯类似的错误。

违反劳动法的劳动合同有法律依据吗篇三

1 • 订立合同双方名称：

招聘方：用人单位名称(简称甲方)。

受聘方：姓名(简称乙方)。

2 • 序言：写明签订本合同的依据、目的等。

3 • 劳动合同有效期限，其中包括试用期限及有关条款。

4 • 工种、职务和劳动内容。

5 • 劳动报酬。写明计酬方式、付酬时间等。

6 • 劳动条件、工作时间

7 • 劳动纪律。

8 • 政治待遇、福利待遇、劳动保护、劳动保险。

9 • 劳动合同的变更或解除。

10 • 违约责任。

11 • 双方商定的其他事项。

12 • 争议解决的方式。

13 • 双方签名、盖章，注明签订日期、地点。

由于我国目前的现状，受聘人常处于招聘方的权属之下，实际上缺乏双方平等的'资格，因此，有些招聘方在合同内容方面做手脚，损害受聘方的利益。而受聘方或由于对劳动合同

内容缺乏了解，或因急于寻找一份工作，往往坠入招聘方设置的陷阱。所以受聘方在签订合同时，一定要使用格式规范、内容完备的合同文本。合同的主要条款应兼顾当事人双方的权利和义务，不可有意偏袒一方而使另一方的权益受到侵害。措辞要准确，表意要清楚，不能含混笼统，不能有歧义。

违反劳动法的劳动合同有法律依据吗篇四

违反劳动合同的责任

文章简介：我国《劳动法》第一百零二条规定：“劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。”可见，追究劳动者违反劳动合同的赔偿责任，必须同时具备有因果关系的两项必要条件：一是劳动者有违反法定条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项…我国《劳动法》第一百零二条规定：“劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。”可见，追究劳动者违反劳动合同的赔偿责任，必须同时具备有因果关系的两项必要条件：一是劳动者有违反法定条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项的行为；二是劳动者的上述行为对用人单位造成经济损失。那么，在实践中如何掌握劳动者解除劳动合同的条件，哪些属劳动合同中约定的保密事项，劳动者对用人单位造成的经济损失又如何界定与追究，如此等等，就结合劳动法的实施情况作一试探分析。

一、关于劳动者解除劳动合同的条件

劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。解除劳动合同是劳动者享有一项权利，但必须依法行使，否则将应承担赔偿责任。根据《劳动法》规

定，劳动者单方解除劳动合同有两种情况：

（一）随时通知用人单位解除劳动合同。具体规定的条件是：

（1）在试用期内的；（2）用人单位以**、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（3）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。

这一规定实际目的是保护劳动者在劳动关系中的弱者地位，体现劳动者自主择业的权利，所以，未设立解除劳动合同的附加条件或障碍。劳动者在履行劳动合同过程中，凡出现上述情形之一，便可随时通知用人单位解除劳动合同，无须承担解除劳动合同的赔偿责任。

（二）提前通知用人单位解除劳动合同。《劳动法》第三十一条规定：“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。”劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位后而解除劳动合同，是否符合解除劳动合同的法定条件？如果是，那么根据《劳动法》第一百零二条规定，劳动者将不应承担违反劳动合同的赔偿责任。对此，现行相关政策解释不尽一致。

第一种解释：《劳动部办公厅关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》中指出：劳动者提前三十日书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前三十日书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无需征得用人单位同意。超过三十日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续，用人单位应予办理。

第二种解释：《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》中指出：未经当事人双方协商一致或劳动合同中约定的工作任务尚未完成，任何一方解除劳动合同给对方造成损失的，应按照《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》

（下称《赔偿办法》）承担赔偿责任。

第三种解释：在劳动合同期限内，劳动者按《劳动法》第三十一条规定解除劳动合同，应视为违反双方约定的合同期限。

显然，第一种解释将《劳动法》第三十一条规定作为劳动者提前提出解除劳动合同的条件。但是，从后二种解释来看，劳动者提前提出解除劳动合同，不仅要符合《劳动法》第三十一条的规定，而且要受劳动合同具体约定内容的约束，否则，对用人单位造成经济损失时，应承担赔偿责任。

笔者认为，在实践中应依据后二种解释来掌握劳动者提前提出解除劳动合同的条件。理由为：

1、从《劳动法》第三十一条规定的内容来看，“应当提前三十日书面形式通知用人单位”仅是对劳动者提出解除劳动合同的期限和应采取的形式所作的规范，而不是“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同”这种充分条件的表述。

2、根据《劳动法》第十七条第二款规定：“劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同的义务。”劳动者提前通知用人单位解除劳动合同应当受劳动合同中约定的期限、工作任务、保密事项等诸条款的约束，承担相应的违约责任。如果劳动者为了“跳槽”，无视合同条款的约定，递上书面通知，待满三十日道声再见，必将会给原所在单位带来人才资源和财富的“流失”，也不利于人才的合法有序流动。

二、关于劳动合同中保密事项的约定

近年来，用人单位的高级管理人员或技术人员“跳槽”而引发的商业秘密纠纷时有发生，有的泄密行为给用人单位带来生死攸关的后果，但在争议处理时十分困难。一方面国家要鼓励和保护人才的合理流动，另一方面要追究劳动者的赔偿责任，充分维护用人单位的合法利益。否则，不仅会助长人

才流动的不道德、不合法行为，还会影响正常的人才流动和经济秩序。把握两者的合理尺度并非一件易事，从我国的现有立法来看，主要是通过用人单位与劳动者签订劳动合同，依法约定保密事项来规范主体双方的行为。在具体实践中，对保密事项的约定如何做到合法、适度且不影响人才的流动，笔者认为，除了要坚持签订劳动合同的基本原则外，还要注意四个方面的问题：

（一）保密范围要适宜。我国的《反不正当竞争法》第十一条规定：商业秘密是指不为公众知悉，能为权利人带来经济利益，具有实用性，并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。可见，商业秘密的范围是技术信息和经营信息，但这些信息要构成商业秘密还必须具备三个特点，即不为公众知悉，能为权利人带来经济利益，具有实用性。如果将不具有上述特征的一切技术与经营信息全部划为商业秘密，与劳动者进行约定，显然范围过宽。若事后以此约定认定劳动者违约泄秘，也缺乏法律依据。

（二）内容要切合实际。保密协议的内容既要依据法律，又不能照搬法律。因为法律规定就全局而言的，对一个具体用人单位和一个劳动者来说，有不少具体的实际情况，协议内容在不违背法律规定的前提下，应由当事人协商确定。例如：劳动法规定，劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密的有关事项。用人单位可结合实际情况，将本单位某某产品或工序的生产技巧、化学配方、工艺流程、技术秘诀、设计图纸以及本单位的货源情报等一项或数项内容与劳动者进行约定，而不可照搬法律，笼统约定要保守用人单位商业秘密一句话。

（三）条款要严密。约定的保密条款是双方当事人履行协议的依据，严密完整的保密约定应当具备商业秘密的内容、期限、权利义务、违约责任、泄密赔偿办法等项条款，至于约定的途径既可以在劳动合同正文中直接对保密事宜作出具体约定，也可以在劳动合同之外另订一个保密协议，作为劳动

合同的附件；当然也可以在劳动合同中提及有关用人单位商业秘密保守，双方一致同意按用人单位依法制定的员工保密规则制度、办法等执行。若仅有用人单位有关保密规章制度，但在劳动合同中未提及或未约定适用劳动者，那么就不能认定劳动者与用人单位之间有保守商业秘密的约定，追究劳动者违反劳动合同保密事项的赔偿责任就失去前提。

□

资产的流失，从组织上营造商业秘密的保护环境；其次要加强文件资料管理，从中筛选出需要保密的经营、技术信息资料、磁盘实物等，确定其保密期限，加盖密级印章，交专人保管，规定借阅范围和时间，制定复制办法和销毁办法等，堵塞泄密漏洞，将问题纠纷消灭在萌芽状态。

三、关于赔偿份额的界定

对用人单位造成经济损失，是劳动者承担违反劳动合同赔偿责任的必要条件之一。那么，劳动者违反劳动合同对用人单位造成经济损失时，是赔偿用人单位的直接损失，还是包括直接损失和间接损失两个部分？一种意见认为：劳动者赔偿用人单位的损失，应当包括直接损失和间接损失两个部分。笔者认为，根据现行政策法律规定，劳动者违反劳动合同原则上应赔偿直接损失，若劳动合同中有约定按约定赔偿。对此原劳动部在《赔偿办法》中相应作了不同规定。现分述如下：

（一）劳动部发《违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》中规定，劳动者违法解除劳动合同，应赔偿用人单位经济损失的份额有四项：一是用人单位招收录用其所支付的费用；二是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；三是对生产、经营和工作造成的直接经济损失；四是劳动合同约定的其他赔偿费用。由此可见，在该四项赔偿份额中，主要是按用人单位实际发生的损失来界定的。

参考资料:WWW.X

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

违反劳动法的劳动合同有法律依据吗篇五

尊敬的xx-x□

10月30日——11月3日，我没有按照中心的规章制度，规定程序请假，严重违反了中心的规章制度。今天，我认真反思，深刻自剖，为自己的行为感到了深深地愧疚和不安，在此，我谨向各位领导做出深刻检讨，并将我的思想反思结果向领导汇报如下：

同时，在这件事中，我还感到，自己在工作责任心上仍就非常欠缺违反规章制度检讨书违反规章制度检讨书2017。众所周知，员工一定要有规范的行为准则，工作时间我却xxxx□这充分说明，我从思想上没有把单位的规章制度，处事的方式方法重视起来，这也说明，我对自己的工作没有足够的责任心，也没有把自己的工作做得更好，也没给自己注入走上新台阶的思想动力。在自己的思想中，仍就存在得过且过，应

付思想。现在，我深深感到后悔莫及，这是一个非常危险的倾向，也是一个极其不好的苗头，如果不是领导及时发现，并要求自己深刻反省，而放任自己继续放纵和发展，那么，后果是极其严重的，甚至都无法想象会发生怎样的工作失误违反规章制度因此，通过这件事，在深感痛心的同时，我也感到了幸运，感到了自己觉醒的及时，这在我今后的人生成长道路上，无疑是一次关键的转折。所以，在此，我在向领导做出检讨的同时，也向你们表示发自内心的感谢。

此外，我也看到了这件事的恶劣影响，如果在我们这个集体中形成了这种目无组织纪律观念，不良风气，我们工作的提高将无从谈起因此，这件事的后果是严重的，影响是恶劣的。

发生这件事后，我知道无论怎样都不足以弥补自己的过错违反规章制度检讨书2017检讨书。因此，我忠心的'恳求中心领导能够接受我真诚的歉意，并能来监督我，指正我。我也衷心的感谢领导给我重新工作、学习的机会，我会更加珍惜这来之不易的工作，以后将会更加努力，更加认真的学习和工作。请领导相信我。

此致

敬礼