

2023年劳动合同法规定辞职需要提前多久 (汇总5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

劳动合同法规定辞职需要提前多久篇一

该法第四十七条规定：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第八十五条规定：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（相关规定原来也有）

(一) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三) 安排加班不支付加班费的；

(四) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十七条规定：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

劳动合同法规定辞职需要提前多久篇二

旷工，即劳动者无正当理由，不正常出勤，用人单位可以不支付未出勤期间的劳动报酬(工资)。劳动相关法律法规中，对于无正当理由的认定需要结合具体情况具体分析，若员工是因为生病或其他正当理由(出车祸等)而缺勤，此时，劳动者只需要补充请假(事假或病假)手续时，用人单位不能以未能事先请假而认定为旷工，用人单位在制定请假制度时要兼具合理性与合法性，对于临时发生的意外事件，应当给予劳动者一定的空间。旷工违反用人单位规章制度时，用人单位可以按照规章制度的规定给予一定的处罚。企业如果按照规章制度对劳动者进行处罚时，所依据的规章制度应当是经过员工大会或员工代表大会讨论通过的规章制度，且按照规定已经进行了充分的公示。

二、《劳动合同法》对于旷工的法律规定

劳动合同法对于旷工没有明确的法律规定，依法赋予用人单位自主管理权，在自行制定的规章制度中对于旷工可作出规定。

《劳动法》第25条、《劳动合同法》第39条、第40条规定的用人单位可单方解除劳动合同。

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳

劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

若员工的行为符合《劳动合同法》第39条第二款的规定“严重违反用人单位规章制度的”，恰恰用人单位有效的规章制度中明确“连续或累计旷工_____日”构成严重违反规章的，用人单位可以此条法律规定单方通知员工解除劳动合同。

三、关于旷工具体天数的法律规定

目前现行有效的劳动法律法规中，对于旷工达到多少时间可以解除劳动合同的，并没有明确规定，法律赋予用人单位自主管理权。

《企业职工奖惩条例》（国发[1982]59号）的规定（已失效），由用人单位提出与无正当理由旷工的职工终止劳动关系的一种处理方式。除名的条件是：

- (1) 职工经常旷工没有正当理由；
- (2) 经批评教育无效；
- (3) 达到规定的旷工天数，即连续旷工时间超过15天，或者1年以内累计旷工时间超过30天。

上述《企业职工奖惩条例》已经失效，但企业在制定规章制度时可予以适当参考，但需注意，除名的概念是行政机关的管理概念，用人单位制定规章制度时，应予以替换成“可单方解除劳动合同”。综上，旷工的具体表现形式、天数、处罚等，用人单位可充分发挥自主管理权，但应按照法律法规的要求制定符合程序的规章制度予以明确，否则，用人单位则无法明确以员工旷工作为单方解除劳动合同的合法理由。

劳动合同法规定辞职需要提前多久篇三

一、劳动合同法辞职的规定条款

《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》关于辞职的规定

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。

三、《中华人民共和国劳动法》关于辞职的规定

《中华人民共和国劳动法》第31条规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位”，这就明确赋予了职工辞职的权利，而且这种权利是绝对的，劳动者单方面解除劳动合同无须任何实质条件，只需要履行提前通知的义务即可。原劳动部办公厅在《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》中也指出：“劳动者提前30日以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30日以书面形式通知用人单位，解除

劳动合同，无须征得用人单位的同意。超过30日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位应予以办理。”

《劳动法》一方面赋予了职工绝对的辞职权，另一方面又赋予了用人单位一定的请求赔偿损失的权利。《劳动法》第102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”；原劳动部在《违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》的第4条明确规定了赔偿的范围：“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：

- 1、用人单位招收录用其所支付的费用；
- 2、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；
- 3、对生产、经营和工作造成的直接经济损失；
- 4、劳动合同约定的其他赔偿费用。”

职工主动提出与企业解除劳动合同后，部分职工在以书面通知用人单位30日后主动离职，不理睬用人单位的赔偿要求，用人单位则可能不给职工办理人事关系和档案的调转手续。职工离职后人事关系和档案长期滞留在原用人单位，会造成职工在新的工作单位不能办理正常的录用手续，拿不到包括档案在内的个人材料，也不能缴纳劳动保险。

在这里特别要提醒读者的是，当你合同中有服务期限或保护商业秘密约定，因而有违约金的约定的话，虽然你提前30天仍可以辞职，但是必须按合同违约金的规定给予赔偿。

劳动合同法规定辞职需要提前多久篇四

该法第十四条规定：无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

该法第八十二条第二款规定：用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

因为有双倍罚薪的存在，所以上述规定可以规范应当订立无固定期限的劳动合同而用人单位拒不订立的情况，但隐患是，用人单位会不会强迫劳动者“自愿”订立固定期限的劳动合同呢？或者会不会出现用人单位为规避法律规定而出现“只用工十年”的怪圈呢？这是我们需要进一步解决的问题，但总体上讲，上述规定已经是立法的重大进步了。

四、只允许在两种情况下，让劳动者承担违约金。

劳动合同法规定辞职需要提前多久篇五

一、劳动合同法关于辞职的规定

《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》

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。