

签了劳动合同 第 1 篇

签了劳动合同 第 1 篇劳动者在找到工作以后都会和用人单位签订劳动合同，但是很多用人单位的劳动合同都是格式合同，也就是说劳动者其实根本就很难和用人单位谈条件。

1.签约单位的合法性在签订劳动合同时，应仔细察看企业是否经过工商部门登记以及企业注册的有效期限。否则，所签订的劳动合同是一份无效合同。

2.劳动合同应依法订立只有主体合法、内容合法、形式合法、程序合法的劳动合同才能产生法律效力。不合法的劳动合同，属于无效合同，不受法律承认和保护。

3.合同双方地位的平等性在劳动合同订立的过程中，劳动者与企业之间的法律地位是平等的。只有做到地位平等，才能使所订立的劳动合同具有公正性。

4.合同的订立必须采取书面形式劳动合同都有一定的期限，而且劳动关系非常复杂，涉及诸多内容。采取书面形式使权利义务明确具体，有利于合同的履行。一旦发生争议，也有据可查，便于争议的解决。

5.合同的具体性劳动合同字句要准确、清楚、完整、明白易懂，不能用缩写、替代或含糊的文字表达，否则就可能在劳动执行过程中产生误解或曲解，从而带来不必要的争议，给用人单位和劳动者双方造成损失，也为合同争议的处理带来困难。

实践中，劳动者了解了怎么签订劳动合同，可以更好的为自己争取利益。

签了劳动合同 第2篇签劳动合同遵循什么原则：

1、遵循合法原则，就是订立劳动合同必须遵守国家的法律法规和政策的规定。它包括：订立劳动合同的主体必须合法，作为用人单位，必须是依法成立的企业、事业单位、国家机关、社会团体和个体经营户等用人单位；作为劳动者，必须具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民。劳动合同的内容必须合法，劳动合同程式条款都不能违反国家法律、法规和政策的规定，不得分割国家利益和社会公共利益。劳动合同订立的形式和程序必须合法。

2、遵循平等自愿、协商一致的原则。平等是指当事人双方在签订劳动合同时的法律地位平等，没有任何隶属关系、服从关系，用人单位与劳动者是以平等的身份订立劳动合同。自愿是指订立劳动合同完全出于当事人自己的意志，任何一方不得将自己的意志强加给对方，也不允许第三者干涉劳动合同的订立。协商一致是指合同的双方当事人对合同的各项条款，只有在双方充分表达自己意志基础上，经过平等协商，取得一致意见的情况下，劳动合同才能成立。凡是违反平等自愿、协商一致原则签订的劳动合同，不仅不具有法律效力，而且还应承担一定的法律责任。

延伸补充：

签订劳动合同有什么作用：

1、劳动合同是建立劳动关系的基本形式。以劳动合同作为建立劳动关系的基本形式是世界各国的普遍做法。这是由于劳动过程是非常复杂的也是千变万化的，不同行业，不同单位合同劳动者在劳动过程中

的权利义务各不相同，国家法律法规只能对共性问题做出规定，不可能对当事人的具体权利义务做出规定，这就要求签订劳动合同明确权利义务。

2、劳动合同是促进劳动力资源合理配置的重要手段。用人单位可以根据深感经营或工作需要确定录用劳动者的条件和方式数量，并且通过签订不同类型不同期限的劳动合同，发挥劳动者的特长合理使用劳动力。

3、劳动合同有利于避免或减少劳动争议。劳动合同明确规定劳动者和用人单位的权利义务，这既是对合同主体双方的保障又是一种约束，有助于提高双方履行合同的自觉性，促使双方正确行使权力，严格履行义务。因为劳动合同的订立和履行有利于避免或减少劳动争议的发生，有利于稳定劳动关系。

签了劳动合同 第 3 篇而也不排除有一部分公司，会采取各种办法和手段，试图让员工自行离职，从而节省一笔离职补偿金的成本。

作为签订了无固定期限劳动合同的员工，如果遇到这类情况，可以按照以下步骤来沟通：

先询问公司具体是因为什么原因要辞退自己，对应的证据是什么？

如果公司能够明确说明原因，并拿出有力证据，则询问公司的补偿方案是什么？

若公司补偿是按照法定标准，在公司补偿方案的基础上，可以进一步提出自己的诉求，比如未休的年假调休的处理、加班费等；

而如果公司无法给出明确原因或依据，又不能给出对应补偿，那可以

直接拒绝公司的提议和要求，选择继续上班，并注意收集相关证据，以备不时之需，同时等待时机，提出自己愿意解除劳动合同的条件和要求。

03 用人单位违法解除劳动合同，需要支付离职员工 2N 的赔偿金

如果用人单位直接跳过了解除劳动合同的协商阶段，没有支付法定的离职补偿金，就单方面要求员工直接不用到公司上班；

又或者试图协商，但双方未能达成一致意见，进而拒绝沟通协商，直接关闭员工办公账号、回收办公用品等，都有可能构成违法解除劳动合同。

如果到了这一步，再试图跟公司沟通协商，基本上已经没有太大可能和用处，这个时候，我们就可以选择通过法律途径来解决。

如果被认定为是用人单位违法解除，那么，按照劳动合同法的相关规定，就可以获得 2N 的赔偿金。

签了劳动合同 第 4 篇试用期的猫腻

虽然在试用期难免如履薄冰，毕业生也要保护好自己权益。劳动合同法规定，用人单位不得在试用期内随意辞退劳动者。

“劳动合同期限 3 个月以上不满 1 年的，试用期不得超过 1 个月；劳动合同期限 1 年以上不满 3 年的，试用期不得超过 2 个月；3 年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过 6 个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”

见过很多用人单位这样搞的，试用期不发工资，等到转正再根据具体情况酌情发放，这是有问题的，试用期也属于劳动合同范围，受法律

保护的，虽然不是正式员工，但该有的权益与正式员工是差不多的，除了工资会少一些。当然现在很多公司不按国家正规流程，试用期都不给员工买社保了。

劳动合同签署完最后一件事就是要妥善保管了，应届毕业生作为新人群进入社会，工作经验与社会经验都是极度匮乏的，一个不留神自己的权益可能已经被用人单位给损害了，因此我们在找工作之前最好先了解清楚有哪些注意事项，这样对自身来讲也是很重要的。

签了劳动合同 第 5 篇劳动就业合同是大学生和用人单位确立劳动关系的基本法律形式，也是实现大学生劳动权利的法律形式。今天，大学生就业已从计划分配转变为自由择业，在这种形式下，就业劳动合同就成为规范劳动就业市场的重要法律依据，也是合同双方维护自己权利的法律武器。同时，大学生通过与用人单位签订劳动合同，使双方的权利义务规范化、明确化，以此来防止用人单位的不当解雇，违反约定支付劳动报酬和提供劳动保护条件等不合理现象的发生。另外，当大学生与用人单位发生劳动争议时，就业劳动合同就是大学生用来维护自己合法权益的有效证据。

二、目前大学生在签订合同时出现的问题

近年来，由于大学生与用人单位签订就业劳动合同而引起的法律纠纷频繁发生。究其原因主要是因为大学生缺乏社会经验和法律知识，因而在签合同同时出现许多不合理的现象。以下是笔者总结的大学生在签合同同时经常出现的几个问题。

(一)错误地认为就业协议就是劳动合同。

经笔者调查发现，有相当大的一部分毕业生认为，有就业协议就不用签订劳动合同了，就业协议就是劳动合同。这种看法是错误的。就业协议是指毕业生在校时，与用人单位、学校三方协商签订的，是编制毕业生就业计划和毕业派遣的依据。而劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，是上岗毕业生从事何工种劳动的依据。也就是说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后。另外，它们所包含的内容也不同，就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示同意接受该毕业生，学校同意推荐该毕业生，列入就业方案并纳入就业情况统计，它不涉及毕业生到单位报到后所享有的权利义务。而劳动合同涉及到劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等，劳动权利义务关系更为明确。因此，毕业生只有弄明白这两个合同的含义，才能更好地通过签订有效的劳动合同来维护自身的权利。

(二)越过就业协议直接签劳动合同。

随着法律制度的不断健全，就业协议所包含的内容也越来越广泛。因此，很多毕业生就认为不用签就业协议而直接签劳动合同就可以了。专家认为，直接签劳动合同是有效的，但也存在一些缺陷。首先，就业协议需要经过学校签证，这有助于学校做好就业促进工作。毕业后，学校可以根据就业协议书把学生的档案直接寄给用人单位的档案保管部门，减少了周转的时间，提高了新单位办理手续的效率。其次，劳动合同只规范学生毕业后的就业行为，假如有一方在毕业前反悔，另一方将无法利用就业协议的一些特别政策保护自己。比如，就业协

议上往往有违约金规定，违反协议者应支付违约金，而劳动合同必须根据劳动法规定订立，对违约金的设立局限性很大，根本无法像就业协议一样广泛保护。

(三)对自己在劳动合同中的权利和义务不了解。

“就业压力大”，是当代大学生找工作所面临的一个共性问题，因此，有些大学生在被招聘单位录用后，就急于与对方签订劳动合同，生怕“煮熟的鸭子又飞了”，认为签了劳动合同，自己的工作就会有保障，就会万无一失。而用人单位此时往往会利用大学生这一心理，在合同上做一些手脚，企图签订对企业有利的“一边倒合同”，使合同里的内容偏向于用人单位这一方。

(四)大学生对合同中存在的不合理条款敢怒不敢言。

大学的普及，让很多学子走进了大学的殿堂，但同时，也让更多的大学毕业生面临着就业难题，而这给一些企业提供了利用廉价劳动力的机会，他们利用自己在招聘时的诸多优势，随意在合同中添加“霸王条款”，使一些毕业生签订一些不合法的劳动合同。例如，有的规定毕业生的试用期长达 12 个月，有的规定毕业生不得恋爱结婚，甚至还出现了“生死合同”。而现实是，一些大学生为了保住自己求之不易得来的工作，不得不与用人单位签订不合理的劳动合同。被社会称之为“天之骄子”的大学生竟不利用法律手段保护自己的合法权益，这实在是一个值得社会深思的问题。

(五)签订合同时出现的自身诚信问题。

这里的诚信问题主要指大学生签订就业协议后出现的违约现象。因为

现在找工作提倡双向选择，自由择业。有的毕业生在就业过程中，同时选择几家单位，但最先同意接受并要求与毕业生签订就业协议的单位，不一定是毕业生心目中的理想单位。于是，个别毕业生为了保底，就与用人单位签订了就业协议。遇到比原单位好的企业，就毁约，另谋高就。然而，还有一部分毕业生在与单位签协议的同时，就做好了违约的心理准备。因为毕业生的违约，导致现在一些企业不喜欢招聘应届毕业生。

大学生及时已经成年了，但是本身还是一种学生的身份。在初入职场的时候，因为缺少工作与实践经验，很有可能让自身利益受损。上述的五个问题就是最好的证明。

签了劳动合同 第 6 篇 XXXX 单位领导：

我叫 XXX，女，XX 岁，大专文化，XXXX 年 XX 月与贵单位签订为期两年的劳动合同，现在贵单位 XXXX 营业所上班。两年来，我在单位、领导和同事们的关心、支持下，按照岗位职责要求和行为规范，认真地做好了本职工作，较好地完成了领导所交给的各项工作任务。现合同到期在即，经本人考虑，决定申请续订劳动合同，其理由有二：一是合同期内，以优质的服务树立了良好的对外形象。我在 XXX 营业所上班。由于该所地处闹市，附近小商小贩多，因此，上班时间工作之忙，业务量之大是可想而知的。但为树立单位优质服务的形象，我始终牢记贵单位的服务宗旨，总是做到早上班、迟下班，耐心细致地数好每一分钱，给客户一个满意的服务。由于我工作认真、过细，两年来不仅未发生一笔误差，未与客户发生一起争吵，而且因我的优质

服务，赢得了客户的满意和信任。

二是合同期内，以顽强的毅力提高了个人的自身素质。两年来，在爱人的支持下，工作之余，我总是主动放弃休息和娱乐时间，抛开繁琐的家务，集中精力，积极主动地抓好业务学习，不断为自己“充电加油”，以使个人业务素质适应不断发展变化的新形势。20xx年我在参加省农村XX职大大专班的学习后，又在家自学了电脑的基本知识。现在，五笔打字，ABIS操作等项业务工作我都烂熟于胸，操作流利。另外，对其它与工作相关的业务，我也是努力学习，尽快掌握。两年来，我个人在当班期间，没有发生一起因业务不熟而被难住、以致耽误客户时间的事件。

两年来，我虽然在平凡的岗位上做了一些平淡无奇的小事，取得了一些成绩，但与贵单位的要求比，还有很大的差距。今后，如果贵单位同意我续订劳动合同，我将更加努力学习，更加发奋工作，用优良的作风、一流的服务展示单位的美好形象。

申请人：XXXX

XXXX年XX月XX日

相关劳动合同的法律法规：

《^v^劳动合同法》

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

- (一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- (三)劳动合同期限；

- (四)工作内容和工作地点;
- (五)工作时间和休息休假;
- (六)劳动报酬;(七)社会保险;
- (八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;
- (九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

广东省劳动合同范本

甲方(用人单位): 乙方(职工):

名称: 姓名:

法定代表人: 身份证号码:

地址: 现住址:

经济类型:

签了劳动合同 第 7 篇 (一) 新员工入职多久签订劳动合同:

新员工入职一个月之内,用人单位是应当与劳动者签订劳动合同的,如果超过一个月未与劳动者签订劳动合同的,劳动者可以从第二个月开始要求用人单位支付未签劳动合同双倍工资(入职的第 2 个月开始,最多 11 个月),从劳动者离职开始算,劳动仲裁时效为一年!

(二) 劳动合同的作用:

1、劳动合同是建立劳动关系的基本形式。以劳动合同作为建立劳动关系的基本形势是世界各国的普遍做法。这是由于劳动过程是非常复杂的也是千变万化的,不同行业,不同单位合同劳动者在劳动过程中的权利义务各不相同,国家法律法规只能对共性问题做出规定,不可能对当事人的具体权利义务做出规定,这就要求签订劳动合同明确权

利义务。

2、劳动合同是促进劳动力资源合理配置的重要手段。用人单位可以根据深感经营或工作需要确定录用劳动者的条件和方式数量，并且通过签订不同类型不同期限的劳动合同，发挥劳动者的特长合理使用劳动力。

3、劳动合同有利于避免或减少劳动争议。劳动合同明确规定劳动者和用人单位的权利义务，这既是对合同主体双方的保障又是一种约束，有助于提高双方履行合同的自觉性，促使双方正确行使权力，严格履行义务。因为劳动合同的订立和履行有利于避免或减少劳动争议的发生，有利于稳定劳动关系。

长按点赞按钮试试一键三连吧！欢迎在评论区留下你的看法~

签了劳动合同 第 8 篇劳动合同的一方当事人必须是劳动者。学徒和实习不属于劳动，不适用劳动合同法。所以实习期间和单位之间不是劳动合同关系，现在还是学生的实习者，要等你毕业后才能和单位缔结正式的劳动合同关系。

（一）我们再来看看学徒工、实习工和试用工的不同：

1、试用工需要有上岗资格证书，学徒、实习人员不需要资格证书，通过学徒、实习才能取得上岗证书。

2、试用工需要独立完成单位的生产任务，学徒、实习人员不能独立操作，只能在师傅指导下操作，所完成的工作质量由师傅负责，完成的数量属于师傅的工作量。

3、劳动者的试用期为一个月到六个月，学徒期、实习期为一年到三

年。

4、试用工有劳动报酬，工资标准为同工种工资的 80%，不得低于当地最低工资标准。学徒、实习没有工资或者只发适量的生活费。

5、试用工属于劳动合同法调整的范围，学徒和实习属于职业教育法调整的范围。

（二）学徒工、实习工的法律特征：

1、学徒、实习不属于劳动关系，属于职业培训关系。只有学徒、实习期满，符合用人单位录用条件，双方在平等自愿、协商一致的原则下，签订劳动合同，才能确立劳动关系。

2、建立学徒、实习关系的目的是，旨在建立正式的劳动关系。受训者是否能够达到预期的培训要求，是决定能否建立劳动关系的主要依据。学徒，是一种传统职业培训方法。过去的各种专业技术人员都是通过学徒学到的知识和技能。不仅木工、瓦工、电工、车工、钳工、铣工、焊工需要学徒，就是许多著名的老中医、戏剧表演艺术家、画家、设计师也都没有学历只有学徒经历。现在在戏剧届、曲艺界、武术届还是必须举行拜师仪式，师徒关系非常重要，说不上是谁的徒弟，本行业就不承认他的地位。

新中国成立后，学徒仍然是职业培训的主要途径。1996 年出台的《^{^v^}职业教育法》确定了六种职业教育方式。

1、学徒培训。

2、学校培训(包括技工学校、职业中学和成人教育)。

3、就业训练中心培训(对象是失业人员)。

4、民办学校。

5、劳动预备制度。

6、职工教育。包括上岗前的上岗培训和、在岗职工的业余培训和脱产培训。可见，学徒属于职业教育的一种方式。

实习，是一种特殊的学徒关系。有一些特殊工种，不仅需要专业知识，还需要实践技能。从事相关职业，即要求学校培训，又要求学徒培训，两种培训都完成后才能取得上岗证书。

签了劳动合同 第9篇三方协议是咱们和用人单位签订的第一份文件，但菌菌发现，有不少无良企业因为咱同学不是很了解三方，就直接拿三方协议代替劳动合同搪塞我们！现在就让本菌帮大家擦亮双眼看看这俩合同有啥区别！

劳动合同

劳动合同是咱们和用人单位签订的，标明福利报酬、工作内容的合同，从我们签下合同到其约定的时间内都可以保障我们的合法权益！

三方是咱们和用人单位、学校签订的，标明福利报酬、违约金的协议，从我们签下协议到签完劳动合同这段时间内都有效。

除了上面这些，菌菌还给大家整理了一下其他的不同。

三方不能替代劳动合同。如果同学们没有签劳动合同，又没有充足的劳动证据，那不仅享受不到用人单位的福利，没有五险一金，可能连工资也拿不到。

除了用三方，一些无良企业还可能玩起文字游戏，用劳务合同代替劳

劳动合同，茵茵再来带大家看看劳动合同和劳务合同的区别。

签了劳动合同 第 10 篇问：跟公司签订的是无固定期限劳动合同，但公司仍然要辞退我，请问我可以申请赔偿吗？

答案当然是可以。

不过，在涉及到具体的沟通谈判、法律法规相关规定，以及具体一步一步应该怎么做的问题上，大多数人还是相当缺乏一个基本的指引的。这一篇分享，就针对在这个问题上，可能会遇到的具体问题，给出一些行动建议。

01 签订了无固定期限劳动合同公司就不能辞退员工，是一个误解

不少职场人，对于无固定期限劳动合同存在一个误解：

觉得都是无固定期限的劳动合同了，那公司可就没办法辞退我了，但凡要辞退，就必定会违法。

其实，事实不是这样的。

签了劳动合同 第 11 篇注意维权证据收集

专家建议劳动者注意收集自己用工事实的证据,防止发生纠纷时,无据可循。专家指出:任何工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录;或者有用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件;劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;考勤记录;其他劳动者的证言等凭证,都可作为认定双方存在劳动关系的证明。

连续 10 年不签无固定期,双倍赔偿

从 20xx 年 1 月 1 日生效的《劳动合同法》规定:除了规定必须签订劳

劳动合同以外,还对企业终止劳动合同的约束。

《劳动法》规定,劳动合同期满或当事人约定的劳动合同终止条件出现,劳动合同即行终止。而《劳动合同法》则删除了“双方当事人可约定劳动合同的终止条件”这句话,也就是说企业裁员故意抬高门槛、找茬,如“末位淘汰,终止劳动合同”等等,今后企业随意终止劳动合同的做法将受到全面遏制。用人单位终止劳动合同,必须按照新《劳动合同法》执行。

此外,新法还加强了对老职工权益的保护,明确“劳动者在用人单位连续工作满 10 年以上,双方同意延续合同的,只要劳动者提出,便应订立无固定期限劳动合同。”,如果用人单位违规不签无固定期限劳动合同的,在解除或终止合同时,应按规定的经济补偿标准的双倍支付赔偿金。即便是劳动者真的不愿意续签,单位终止合同的同时,也还要依法支付劳动者经济补偿。

申请劳动仲裁立案时:携带劳动仲裁申请书、身份证复印件、相关证据、工商注册信息!劳动仲裁期间,你可以去新单位工作!

遇到没有签订劳动合同被辞退,请注意上述相关事项,及时维护自己的合法权益。

签了劳动合同 第 12 篇 xx 县农行人事科:

我们都是在农行连续工作将近二十年的老工人,历年来在各自的工作岗位上兢兢业业,任劳任怨,默默地把一生中最美好的青春都奉献给了农行,签订劳动合同申请书。然而步入不惑之年之时,有一块心病总是撩人心烦和不安,那就是签订无固定期限劳动合同和争取同工同

酬的问题，始终未得到合法、合理、妥善的解决。我们已多次提出申请，不知你们有无研究和探讨。多年来一直在你们的搪塞下工作着、奉献着。我们这撮弱势特殊群体倍感心寒和无奈。随着《^v^劳动法》《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》的相继颁布和实施，对签订劳动合同和劳动报酬的分配制度越来越明确，越来越具体，也对签订无固定期限的劳动合同和同工同酬作了针对性的司法解释，我们也一次次企盼我们的组织，我们的工会，我们的领导能给予关注和人性化解决我们的后顾之忧，然而一次次的希望破灭和失落，让我们无所适从，现我们郑重提出如下请愿。

一、据《劳动法》《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》之规定，要求农行 xx 县支行与我们签订无固定期限的劳动合同，纠正以往一年一签不合法，不合理的短期劳动合同关系。

二、据《劳动法》等相关法律、法规规定，遵循按劳分配同工同酬的分配制度，提高我们工资和福利待遇，废除所谓的集体所有制合同工和全民所有制合同工在工资水平上的天壤之别的不公平不公正，带有歧视的劳动分配制度。

三、订立劳动合同时，应遵循合法、公平、平等、自愿、协商一致、诚实信用的原则，充分尊重员工意愿，维护员工根本权益。改变以往霸王条款式的格式化劳动合同。

四、据《劳动法》《劳动合同法》及其有关实施条例和司法解释中关于同工同酬之规定，对于以往应当支付而未支付的合法劳动报酬差额给予补偿或补发。

五、要求县支行对以往不合理的做法对我们心灵的伤害作出解释和给予宽慰，并作出适当的补偿。

申请人：

20xx 年 xx 月 xx 日

签了劳动合同 第 13 篇实习期是指在校学生充分结合自己的理论知识，参加社会实践工作，以充分提高自身综合素质和工作适应能力的一段时期。它有助于学生将来找到一份适合自己的职业；或是提前熟悉即将就业单位的基本情况，给本人和聘用单位相互熟悉、了解的机会。实习期也指，想达到某种实战效果或技能，但是不太熟悉或熟练，通过实践和学习这个阶段，达成预期的目的。

实习期一般为约定工时的 90 至 180 天，但这段时间根据个人的实习情况，或单位组织的不同也有所不同，尤其像医疗行业尤为特殊，一般实习期最少为半年，长的有时会超过一年半时间。

关于实习，劳动部《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第 12 条规定：在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

学生在实习期间发生伤害事故，不属于工伤，不能享受工伤保险待遇，但可以以雇佣关系向用人单位主张权利，或由学校基于与单位之间的实习合同的相关约定主张权利。

实习期只适用于在校学生。一些用人单位为了逃避保险或最低工资的限制，故意与符合劳动者资格的非在校学生签订实习协议，这是违法的也是无效的。实际上即便签订实习协议，用人单位和非在校学生也

存在事实劳动关系。

作为用人单位，应该与实习生签订实习协议，或与实习生、实习生所在的学校签订三方协议，明确实习生的实习时间、工作时间、实习费、实习内容等细节。同时用人单位可以为实习生购买商业保险，避免实习过程中发生因工受伤后产生经济赔偿纠纷。

实习期间实习生须努力并且注重实践。

签了劳动合同 第 14 篇本人，因本人个人原因自愿放弃与公司签订劳动合同。特此申明。

本人明确：

一、本公司在已告知本人是双方经过一致确立劳动关系的基本内容，并知晓 劳动合同内容：劳动合同期限（试用期期限）、工作岗位及职责、劳动报酬及发放的条件和方式、工作地点、保密协议、培训协议等。

二、本人确认在没有签署此申明之前，公司已经向本人发出告催签订劳动合同书。在公司告催无效的情况下（口头），公司方才要求本人签订一份《放弃签订劳动合同声明》的，不签劳动合同完全是本人自己的意愿，本人同时自愿要求放弃相关经济补偿等的索赔、债务和其他已知的事件提起诉讼及签订固定劳动合同的权利，并承担因此造成的全部法律责任。

申明人：证明人：

时间： 时间：

签了劳动合同 第 15 篇聘用单位(甲方)xxx

受聘人(乙方)xxx

身份证号码: xxx

受聘人的担保人(丙方)xxx

身份证号码: xxx

兹有聘用单位(甲方)xxx 决定聘用乙方(受聘人)xxx 从事相关工作, 经

甲、乙双方协商一致, 达成如下协议:

一、聘用期限:

自 xxx 年 xxx 月 xxx 日至 xxx 年 xxx 月 xxx 日止, 共 xxx 年 xxx 月, 其中试用期自 xxx 年 xxx 月 xxx 日至 xxx 年 xxx 月 xxx 日止, 共 xxx 月。

二、乙方应服从甲方工作安排, 在聘用期内履行以下义务:

- 1、工作岗位: xxx、
- 2、职责范围和要求: xxx、
- 3、遵守国家的法律法规、甲方的各种规章制度, 接受甲方的安全教育、遵守安全规章制度和操作规程, 确保安全生产。

三、乙方完成本合同规定的岗位工作职责后, 甲方应向乙方支付以下待遇:

- 1、甲方以现金的形式按月支付乙方工资, 月工资标准为人民币 xxx 元;
- 2、甲方支付乙方的其他待遇;
- 3、甲方支付乙方必要的劳保用品和工作工具。

四、出现以下情况之一, 甲方可以提前解除本合同。

- 1、乙方在试用期内不符合聘用条件的;

- 2、乙方违反国家法律法规和甲方规章制度，情节较为严重的;
- 3、甲方因工作原因必须撤岗，又无法重新安排工作的;
- 4、乙方因病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原岗位工作的;
- 5、照国家有关规定和《xxx》有关条款可以解除劳动合同的。

五、有关乙方聘用期间的因病、非因工负伤、因工负伤等保险福利待遇按相关法律法规执行。

六、有关因本合同的履行而产生的争议由甲方人事部门和工会组织共同负责调解;调解不成，任何一方可提请 xxx 仲裁机构进行仲裁。

七、甲、乙双方违反本合同，按国家现行有关规定承担违约责任。丙方自愿为乙方提供担保，并对乙方因本人原因给甲方造成的经济损失承担连带赔偿责任。

八、其他甲、乙双方商定的事项：xxx、

九、本合同经甲、乙、丙三方签(章)后生效，合同期限届满，合同即行终止，甲乙双方自然终止劳动关系。

十、本合同一式四份，甲、乙、丙三方，劳动服务公司各一份。

甲方(盖章)xxx 乙方(签字)xxx

xxxx 年 xx 月 xx 日 xxx 年 xx 月 xx 日

丙方(签字)xxx

xxxx 年 xx 月 xx 日

签了劳动合同 第 16 篇《劳动合同法》对强制订立无固定期限劳动合同作了明确规定，范围比以前宽了，如果该订立无固定期限劳动合同而因用人单位的原因未订立的，将受到支付双倍工资的惩罚。

《劳动合同法》第十四条第二款规定，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;(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;(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。

上述规定有两方面的重大变化。一是以前规定劳动者必须在同一用人单位连续工作了十年以上，现在除了保留这一规定外，增加了“连续两次订立固定期限劳动合同”这一条件。如果企业连续两次与该劳动者订立一年期劳动合同，那么第三年开始时，职工就有要求签订无固定期限劳动合同的权利。第二个方面的变化是续签劳动合同的主动权发生了变化，以前的主动在须用人单位一方，如果用人单位不同意延续劳动合同，职工就无权要求延续劳动合同。现在的主动权在职工一方，只要符合前面所讲的两个条件，职工提出续签合同，用人单位必须同意，即企业只有两次选择职工的权利，两次选择权行使以后，选择权则交给了职工，只有职工可以炒企业，企业炒职工则是违法。因此，用人单位订立第二次劳动合同时，应对该劳动者的素质进行全面的评估。《劳动合同法》还规定，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。

在劳动合同法实施的情况下，不签劳动合同，用人单位不会获得任何好处，相反，根据劳动合同法第十四条、第八十二条的规定，还将承担支付双倍工资和视为无固定期限劳动合同等处罚，故使用任何一种类型的工人，期限在一个月以上者，都必须事先签订书面劳动合同，对工作内容和报酬方式作出明确的规定，避免不必要的纠纷。

要是企业在规定的时间内不与劳动者签书面的劳动合同的话，那么相关的赔偿包括双倍工资以及视为双方之间签订了无固定期限劳动合同。

签了劳动合同 第 17 篇用人单位不与劳动者签订劳动合同应承担的后果：

- 1、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。
- 2、用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。
- 3、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。

第十四条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。有下列情形之一的，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；

（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

（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。

签了劳动合同 第 18 篇建立劳动关系一定要签订劳动合同，在招聘新员工时，企业为了占据主动，防止被“套牢”，往往同试用期内的员工不签订正式的劳动合同或只签订一纸“试用期合同”，待试用期过后再与劳动者签订劳动合同。其实这种做法是违反法律规定的，跟据《劳动法》第 16 条第 2 款规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同。”《劳动法》第 21 条规定：“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。”根据上述规定，劳动者和用人单位建立劳动关系，就应当签订劳动合同。试用期是劳动者和用人单位劳动关系的一种表现形式，所以也应当签订劳动合同。劳动者和用人单位双方同意建立劳动关系，用人单位应当在劳动者开始工作之时就与其签订劳动合同。因此，劳动者与用人单位签订劳动合同的时间应在试用期之前。

据来自劳动仲裁等办案部门统计，每年 12 月至翌年 3 月间是续签劳动合同案件纠纷高峰期。尽管劳动合同法对续签合同规定不细，但诸

多相关、相近法律及解释鞭长莫及。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(一)第十六条规定：劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。《劳动合同法》第四十条规定了3种情形下，用人单位应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十六条规定：劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第14条也规定：“劳动合同期满后，因用人单位方面的原因未办理终止或续订手续而形成事实劳动关系的，视为续订劳动合同。”上述解释与规定明确了这样一种法律关系：即未续签劳动合同情形下，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，“视为续订劳动合同”。

我国《劳动合同法》以及相关司法解释当中都有规定，用人单位应当自实际用工之日起就与劳动者签订书面的劳动合同，否则的话用人单位就要承担一定的法律责任，包括支付劳动者双倍工资、进行赔偿等等。

签了劳动合同 第19篇尊敬的***领导：

我叫***，男，大专文化，江苏泰州人，现在贵单位淮安分公司上班。

我在单位、领导和同事们的关心、支持下，认认真真的做好了本职工

作，较好地完成了领导所交给的各项工作任务。现经本人考虑，决定申请签订劳动合同，其理由有二：

一是本人有着十几年的从事施工工作的经验，在工作上以优质的质量树立了良好的对外形象。目前我在淮师音乐楼项目部上班,由于该所地处大学校园，附近人员多,但为树立单位优质服务的形象，我始终耐心细致地做好现场的安全文明施工。

二是以顽强的毅力提高了个人的自身素质。近些年来，在爱人的支持下，工作之余，我总是主动放弃休息和娱乐时间，抛开繁琐的家务，集中精力，积极主动地抓好业务学习，不断充实自己，以使个人业务素质适应不断发展变化的新形势。我先后自学考取了大专学历和二级建造师等。另外，对其它与工作相关的业务，我也是努力学习，尽快掌握。在公司这几年来，我个人在当班期间，没有发生一起安全文明事件。

两年来，我虽然在平凡的岗位上做了一些平淡无奇的小事，取得了一些成绩，但与贵单位的要求比，还有很大的差距。今后，如果贵单位同意我签订劳动合同，我将更加努力学习，更加发奋工作，用优良的施工技术展示单位的美好形象。

申请人：

x年x月x日

签了劳动合同 第 20 篇一、做钟点工要签劳动合同吗？

劳动合同期限在一个月以下的，经双方协商同意，可以订立口头劳动合同，但劳动者提出订立书面劳动合同的，应当以书面形式订立。劳

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/507050013044006056>