

2023年离职后劳动合同单位保存几年(实用5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。那么合同书的格式，你掌握了吗？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！

离职后劳动合同单位保存几年篇一

甲方：

乙方：

依据《劳动法》及国家、省、市、有关法律、法规、规章的规定，甲乙双方经平等协商一致，同意签订本劳动合同。

一、合同期限

1、有固定期限：

合同自 年 月 日起，至 年 月 日止。

2、无固定期限：

合同自 年 月 日起覆行。

二、工作内容

1、甲方安排乙方从事_____工作，乙方愿意服从甲方安排，并认真执行和完成生产任务。

三、工作时间

每天12小时，半月轮班，无固定休息日。

四、劳动报酬

1、乙方在试用期内工资，经双方商定为每月___元。

2、甲方应执行国家有关工资支付的规定。乙方试用期满后，甲方根据乙方完成(工作)任务情况，与乙方约定每月工资___元(已含加班费)。伙食补贴___元。甲方于次月___日发放工资。

五、解除、终止劳动合同的条件

1、经甲、乙双方协商致，本合同可以解除。

2、乙方有下列情况之一的，甲方可以解除本合同。

(1)在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2)严重违反劳动纪律或本单位制订的规章制度；

(3)严重失职，营私舞弊，对本单位造成重大损害的；

(4)被依法追究刑事责任的；

(5)乙方不能从事由甲方安排工作的；

3、乙方解除合同，应当提前30天以书面形式通知甲方。

4、有下列情况之一的，乙方可以书面形式随时通知甲方解除本合同：

(1)在试用期内：

(2) 甲方劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方安全，健康；

(3) 甲方未按照本合同约定支付劳动报酬的；

(4) 甲方违反国家法律，行政法规侵害乙方合法权益的。

5、本合同期满或者双方约定的劳动合同终止条件出现，本合同即行终止。

六、违反劳动合同的责任

2、乙方违约，应承担的责任：对乙方单位造成经济损失的或乙方违反保守商业机密的约定，应按国家法律，法规或双方约定，依法承担经济赔偿责任；对用人单位造成经济损失的或造成其它严重后果的，还应承担其它相应的法律责任。

本合同一式二份，甲、乙双方各执一份。

甲方(签名)：

盖章：

乙方(签名)：

年 月 日

离职后劳动合同单位保存几年篇二

，劳动合同法规定用人单位未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，给劳动者造成损害的应当承担赔偿责任。

，是用人单位与劳动者解除劳动关系的书面证明，是用人单位与劳动者解除劳动关系后必须出具的一份书面材料。

兹有本单位职工 ， 性别 ， 身份证号
码 ，

劳动合同类型为 ，（有固定期限劳动合同、无固定期限劳动
合同、以完成一定工作为期限劳动合同），工作岗位为 ， 劳
动合同起止时间为 年 月 日至 年 月 日，本单位实际工作
年限起于 年 月 日，共 年 个月。因(1)劳动合同期限届满，
(2) ， 根据《劳动合同法》第 条第 款第 项规定，本单位
于 年 月 日终止(解除)与该职工的劳动合同。

特此证明。

用人单位盖章

年 月 日

注：本证明书一式四份，原合同双方当事人、失业保险机构、
社保经办机构各一份。

兹有 (姓名)同志于 年 月 日至 年 月 日期间在我公司担任
职务，在职期间，努力工作，无不良工作表现。现因 原因申
请离职，并已正式办理离职等相关手续。以后其一切相关事
宜均与我司无关。

特此证明

公司单位(盖章)

年 月 日

解除劳动合同证明与离职证明的区别：

- 1、离职证明，是表示是员工自己主动、单方面解除劳动合同。
- 2、解除劳动合同书，是表示用人单位和员工协商解除劳动合

同。

3、其二者的区别是在与劳动补偿方面会不同。

4、无论是离职证明还是解除劳动合同书，均表示与原用人单位在法律上没有劳动关系了，不影响你和新的用人单位签订劳动合同。

离职后劳动合同单位保存几年篇三

一、日期的填写，区分以下几种情况：

1、如果是双方协商一致解除劳动合同的，就填写协商一致解除劳动合同的时间；

2、如果是用人单位单方面解除劳动合同的，为书面解除劳动合同送达的时间；

3、如果是劳动者单方面解除劳动合同的，试用期内，提前三天，否则提前30天通知用人单位，解除劳动合同的时间依此类推。

二、《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定：

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条 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。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

离职后劳动合同单位保存几年篇四

正常情形下，对该日期是不会存在异议的。

不过，以下情形：

1、员工递交了辞职信，未作工作交接即离职，领导也没有批准辞职的

这种情形，由于员工未作工作交接即离职，则其辞职程序有违法之处。如果领导也没有批准其辞职，则员工的辞职行为违法后果，还不能必然发生劳动合同解除的后果。如果公司不愿意追究员工的责任，则可以在员工递交辞职信之后满了30日，再出具离职证明，不过离职证明上的日期，可以填写为员工实际离职日，当然，工资结算也到该日，社保截止到该月。

如果公司要追究该员工的违法辞职责任，则可以暂不出具离职证明。虽然现在国家层面上还没有规定员工违法辞职的后果，但是个别省市还是有一些对员工不利的规定的。

比如郑州：《郑州市劳动用工条例》第十九条第三款

劳动者违法解除劳动合同的，用人单位可以要求劳动者继续履行劳动合同，也可以按照本单位依法制定的规章制度处理。

2、员工递交了辞职信，未作工作交接即离职，领导过了好几个月才批准的

这种情况多见于一些老国企。员工提前离职，属于违法辞职。但是领导后来的批准行为，等于事实上确认了员工的'辞职是有效的。所以在这种情形下，可以为员工出具离职证明，证明上填写的解除日期为员工离职日。

离职后劳动合同单位保存几年篇五

1、企业不与员工签订劳动合同，随意解雇员工合法吗？

王先生10月8日被上海某中外合资公司（以下简称a公司）聘为销售人员，月工资底薪元，底薪之上按完成的销售额提成8%。被雇佣期间该公司未与王先生签订劳动合同，也未按国家规定向社保机构缴纳各项保险费用，但口头上承诺会根据工作业绩补签合同和补缴各项社会保险费用。王先生认为找到一份工作不容易，而且公司的发展环境还说得过去，就劳动合同的事未继续找公司领导询问。11月15日，王先生因背后发了几句牢骚，还顶撞了领导，公司管理层就以销售人员富余为由，将王先生解雇，工资支付到解除当日。王先生不服公司的解雇决定，于月21日向本市当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

后经劳动争议调解委员会的调解，a公司承认雇佣王先生而不签订劳动合同，对申诉人王先生解雇的处理是错误的，违反了《劳动法》和上海市有关规定，导致劳动争议纠纷发生。并主动提出撤消解雇的决定，请王先生尽快上班。王先生认为劳动纠纷已经发生，和公司管理层之间的关系没法协调，不愿回去继续工作，要求企业给予一个月工资的经济补偿金和一个月的代通知金，并补交其工作期间的各项社会保险。

a公司同意王先生的这些要求，并按规定补交了企业应缴的社会保险费用，同时承担了所有诉讼费用，双方达成调解协议。

2、没签订劳动合同，如何解决纠纷？

李某是一名在上海某公司从事it的人员，今年4月10日进入公司工作，

面试时说明试用期3个月，工资待遇为50000/年，每个月要扣掉30%，作为年终奖。李某进入公司后并没有和公司签订合同。

由于家庭的原因，李某想离开上海。现在要求辞职，但由于公司扣下的30%工资也是一个不小的数目，李某想跟公司讨回。但公司方面说李某自动辞职要赔偿公司的损失，李某的工资作为对公司的赔偿金，无权要回。无奈之下，李某将劳资纠纷提交到劳动争议仲裁委员会。

分析：按照《劳动法》规定，企业招用员工，双方必须在平等自愿、协商一致的基础上签订书面劳动合同，以此作为双方确立劳动关系、履行权利义务、维护双方合法权益的依据。在受聘过程中，双方未签订书面劳动合同，即使是在试用期过程中，但双方存在事实劳动关系。如果因个人原因辞职，应当提前30日向企业提出辞职报告，但得不到经济补偿。如果是公司辞退员工，那么员工有权要求经济补偿。如果出现以上纠纷，在协商不成的情况下，可以提交到劳动争议仲裁委员会。劳动争议仲裁委员会不受理还可起诉到法院。

在严格执行《劳动法》规定的劳动仲裁是诉讼的前置程序的基础上，《解释》规定，对劳动争议仲裁委员会以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，或以当事人的仲裁申请超过六十日期限等为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉，人民法院可以受理。

就劳动争议案件的举证问题，《解释》免除了劳动者的举证责任。第十三条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”

按照《劳动法》的规定，在中国境内的企业在建立劳动关系时都必须与员工签订劳动合同，外资企业也不例外。同时，每个劳动者都应了解并学会运用法律手段保护自己在劳动关系中的合法权益。面对企业的违法行为，应及时向劳动行政部门举报。