

2023年远离毒品珍爱生命手抄报内容(通用6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。那么一般合同是怎么起草的呢？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

解除劳动合同书篇一

用人单位用工2年不签合同，应当支付24个月二倍工资。用人单位应当在用工之日起一个月内与劳动者签订劳动合同。超过一个月不签订劳动合同的，应当支付劳动者双倍工资。你所在单位三个月后才与你签订合同，那么单位应当从用工第二个月起至签订合同时止，支付你双倍的工资。现在可以主张单位支付双倍工资的差额。

1、未签订合同并不能免除用人单位为员工缴纳各项社会保险费的义务。

按照法律规定，用人单位只要发生了用工行为，与员工形成了劳动关系，即使是没有签劳动合同书，员工就享有劳动法上规定的各项权利，单位也负有劳动法上的各项义务。其中，依法缴纳各项社会保险费就是用人单位不能免除的强制性法定义务。假如单位没有缴纳社会保险费，员工可以向劳动监察部门投诉，劳动监察部门可以责令单位缴纳，甚至申请法院强制执行，并对用人单位进行处罚。

2、单位终止或者解除事实劳动关系(辞退员工)需要依法支付经济补偿金。

按照法律的规定，如果双方没有签订书面劳动合同，用人单位终止或者解除劳动关系时，需要依法向员工支付经济补偿

金，未依法支付经济补偿金的，还需要加付额外的经济补偿金。而如果是签订了劳动合同，在劳动合同到期时，用人单位与劳动者终止劳动合同时，则不需要支付任何经济补偿金。

3、单位终止或者解除事实劳动关系(辞退员工)造成员工失业的，可能需要赔偿失业损失。

如果因为单位没有依法为员工缴纳失业保险费，导致员工被辞退后无法领取失业保险待遇时，员工可以依法要求用人单位给予赔偿。

4、员工可以随时解除劳动合同，且不承担任何违约责任或者赔偿

如果双方签订了劳动合同，员工要提前解除劳动合同，必须提前30日书面通知单位，否则就是违法解除劳动合同，造成单位损失的，应该依法承担赔偿责任。如果劳动合同约定了员工提前解除劳动合同的违约责任，单位也可以依法要求员工承担为违约责任(如违约金等)。但是，如果单位没有与员工签订劳动合同，员工不但可以随时解除劳动合同，而且不需要对单位承担违约责任或者赔偿责任。

5、单位不能以试用不合格辞退员工。

劳动法规定，劳动合同可以约定试用期(最长不超过6个月)，在试用期内，员工不符合录用条件的，单位可以随时解除劳动合同且不需要支付经济补偿金。但是，如果没有签订劳动合同，则不存在试用期(因为口头约定的试用期是无效的)，单位虽然可以辞退员工，但需要依法支付经济补偿金，未依法支付经济补偿金的，还要加付额外的经济补偿金。

6、不签劳动合同不利于单位保护商业秘密。

商业秘密的构成要件之一，是单位必须对所谓商业秘密采取

了一定的保密措施。而在劳动合同中约定保密条款或者签订专门的保密协议，是对商业秘密采取保密措施的表现形式之一。如果没有签订保密条款或者保密协议，明确保密的范围和法律责任，单位就难以证明哪些属于商业秘密，是否已对其主张的所谓商业秘密采取了保密措施，从而有可能不被认定为商业秘密。这对企业的发展，是非常不利的。

7、不签劳动合同造成员工损失的，单位要承担赔偿责任

如果因为单位故意拖延不订立劳动合同(包括劳动合同到期后不及时续订劳动合同)，造成劳动者工资损失、工伤、医疗等待遇损失的，除依法承担赔偿责任外，同时还要支付25%的额外赔偿费用。劳动行政部门还可以责令用人单位支付赔偿金、给予行政处罚等等。

8、用人单位可能面临劳动行政部门的行政处罚

用人单位不签订劳动合同，员工可以向劳动监察部门投诉，一经查实，劳动行政部门可以责令单位改正，并可以给予罚款的处罚。

综上所述，关于签订劳动合同的问题，对用人单位来说不是签不签的问题，而是如何签的问题。所以，在此建议用人单位应当在如何签订一份合法有效的劳动合同上多用心思，而不应该采取不签劳动合同的消极做法。

根据《劳动法》第十六条、十九条和五十条的规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。”

但有些用人单位聘用劳动者后与劳动者已形成了事实的劳动关系，却没有与之签定劳动合同。

此后，用人单位任意扣法劳动者工资，该行为应属于违法。

根据《劳动法》第九十八条、劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第三条、《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》第六条和第十六条、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第二条和第三条关于“用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任”，“用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，除在规定时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬25%的经济补偿金”：“用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资，侵害劳动者合法权益的，应责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可责令按相当于支付劳动者工资报酬、经济补偿总合的1至5倍支付劳动者赔偿金”：“用人单位未按《劳动法》规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失”：“造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用”等，根据上述有关规定，用人单位即使未与劳动者签定合同，也不能任意扣发劳动者工资。

解除劳动合同书篇二

用人单位不与劳动者签订劳动合同的，劳动者可以要求用人单位至第二个月起至一年内支付为期11个月的双倍工资。但是要求用人单位支付双倍工资是有时间限制的，必须在一年内提出要求，在单位工作近两年，到现在已经过了一年的时效，不能再要求单位支付双倍工资。

《劳动合同法》第八十二条 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。

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。

第六条 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，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

实际上从以上分析，我们可以看出在我国不管是什么类型的案件，往往都存在着诉讼时效的情况，所以在面对公司没有与自己签订劳动合同的情况时，应该及时的进行联系和处理，并不应该拖延等待双倍工资建议遇到类似情况可以联系律师处理。

2年不签劳动合同后果以及解决方法

解除劳动合同书篇三

范文一：

答辩人□xxx

住所□xxx

法定代表人□xxx

被答辩人□xxx

住所□xxx

答辩人因被答辩人xxx劳动争议纠纷一案，提出如下答辩：

一、被答辩人所称与答辩人在05年4月7日至09年6月15日期间存在劳动关系没有事实依据。（可从两方面来说，一是，从w处网上记录信息得知□xxx是从06年4月1日才正是开始在公司上班，而不是其所称的05年4月7日；二是，据仲裁申请书中□xxx所述，其06年所签合同与07年所签合同都已经遗失，是否可以据此认为其与公司之间这两年内不存在劳动关系？）

二、被答辩人要求经济补偿金5400元无法律依据□xxx其打架行为已严重违反我公司规章制度，根据《劳动合同法》第39条和第46条的规定，公司可以依法与其解除劳动合同，而不必给予经济补偿金。

三、被答辩人要求我方支付其养老金与失业保险金无法律依据。其一，根据《劳动法》、《劳动合同法》、《社会保险费征缴暂行条例》的规定，劳动者与用人单位必须依法向社保机构缴纳社会保险，被答辩人要求答辩人向其支付无任何法律依据。其二，领取养老金与失业保险金需要具备一定条件才可以，而被答辩人的条件尚不具备领取资格。

四、被答辩人要求公司支付养老金与失业保险金数额无事实根据，根据湖北省社保部门的规定，企业为员工缴纳养老保险的比例是20%，缴纳失业保险的比例为2%，如果从06年4月1日开始起算，答辩人应缴纳养老金为9090元，缴纳失业保险金为909元；如果从08年1月1日开始算，答辩人应缴纳养老金为5490元，失业保险金为549元。

五、被答辩人要求我方支付迟延赔偿金5000元无事实根据与法律依据。

综上所述，被答辩人的诉讼请求无事实根据与法律依据，请人民法院公正审理，依法判决，维护答辩人的合法权益。

此致

xxx人民法院

答辩人□xxx

范文二：

答辩人□xx有限公司，住所地在xx市xx路，法定代表人□xx□董事长

被答辩人□xx□男，汉族，1968年8月10日出生，住xx市xx号xx室

被答辩人诉答辩人解除劳动关系、工资争议案件，现答辩人提出答辩如下：

一、被答辩人请求解除劳动关系的. 事实和法律依据

被答辩人因自身原因于2012年2月21日主动辞职，其后双方于2012年2月22日就劳动合同解除达成结算协议，双方劳动关系已经解除。被答辩人再主张解除劳动关系，没有事实和法律依据，明显不当。

二、被答辩人主张给付各项费用154548元没有依据

1、被答辩人辞职后，双方在协商一致基础上签订劳动合同解除协议，明确约定被答辩人在答辩人处工作期间的工资、加班费、节日加班费用等费用已全部结清，被答辩人对此无任何异议，被答辩人不再追究答辩人任何责任。

根据江苏省高院、江苏省仲裁委苏高法审委(2009)47号文第25条规定，劳动者与用人单位就工资、加班工资等劳动报酬的计算、支付达成结算协议，不违反法律、行政法规的强

制性规定的，应认定有效，但有证据证明在协议签订时存在欺诈、胁迫、重大误解、显失公平或乘人之危等违背当事人真实意思表示的情形除外。本案中，双方已就工资、加班工资等达成结算协议，该协议不违反法律强制性规定，又不存在欺诈、胁迫等情形，依法有效。

2、被答辩人主张经济补偿金于法无据。被答辩人主动辞职，也不符合要求支付经济补偿金的前置条件和程序，主张经济补偿金没有法律依据。

3、被答辩人主张双倍工资亦没有事实和法律依据。首先，双方签有劳动合同，不存在双倍工资的问题；其次，主张双倍工资有着明确的时间限制、时效限制、数额限制。被答辩人的主张没有事实和法律依据。

综上所述，被答辩人的仲裁请求没有事实和法律依据，依法不能成立，恳请贵委依法驳回被答辩人的仲裁请求。

此致

xx市劳动人事争议仲裁委员会

答辩人□xx有限公司

xx年xx月xx日

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

解除劳动合同书篇四

试用期，对于已经工作的人来说一定不会感到陌生。但是对于刚刚从学校毕业的人来讲，肯定是充满了好奇!今天，小编就满足一下大家的好奇心，简单讨论一下劳动合同中试用期期限问题。让新入职的亲们能够好好的维护自己的合法权益。

试用期是指用人单位和劳动者的劳动关系还未处于正式状态时，用人单位对劳动者是否胜任工作进行考核，同时劳动者对用人单位是否符合自己就职要求也进行考核的期限。需要注意的是，试用期包括在劳动合同期限内。如果劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

根据我国《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6个月。”由此可以看出，试用期并不是法定条款，劳动者和用人单位可以约定不需要试用期；试用期的长度不是由用人单位说了算，而是根据劳动合同的期限相应确定的，即试用期长短应依法与合同期限挂钩；试用期在法律的规定的幅度内浮动，有上限但没有下限。

根据劳动部《关于实行劳动合同制有关问题的通知》，可以把试用期的期限问题具体化：

劳动合同期限在6个月(半年)以下的，试用期不得超过15天；

劳动合同期限在6个月到一年的，试用期最长不超过30天；

劳动合同期限在一年以上三年以下的，试用期最长不得超

过60天；

劳动合同期限在三年以上的，试用期不得超过6个月。

另外，非全日制用工的劳动关系不得约定试用期。而新录用的公务员试用期为一年。

同时需要重点指出的是，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

如今是一种双向选择的社会，在用人单位对我们进行一系列的筛选、考评的同时，作为劳动者，我们也应该在法律允许或者说授权的范围内，与用人单位进行“斗争”。知法、懂法、用法，为自己争取最大的利益，才能尽量避免用人单位因我们的无知对我们“剥削”。

解除劳动合同书篇五

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，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。

第八十二条 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。

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。

法律责任

第八十九条 用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条 用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

第九十一条 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

(一) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

(二) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

(三) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(四) 解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

第九十二条 用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员依照刑法有关规定追究刑事责任。

第九十三条 用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

第九十四条 用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

第九十五条 用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十六条 用人单位有下列行为之

一，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：

(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(二)侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

第九十七条 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。

第九十八条 用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十九条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

第一百条 用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳；逾期不缴的，可以加收滞纳金。

第一百零一条 用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使监督检查权，打击报复举报人员的，由劳动行政部门或者有关部门处以罚款；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任。

第一百零二条 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。

第一百零三条 劳动行政部门或者有关部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；不构成犯罪的，给予行政处分。

第一百零四条 国家工作人员和社会保险基金经办机构的工作人员挪用社会保险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第一百零五条 违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、行政法规已规定处罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。