

2023年未签订劳动合同辞退赔偿金算 签订劳动合同(优秀8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。那么一般合同是怎么起草的呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

未签订劳动合同辞退赔偿金算篇一

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，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。

未签订劳动合同辞退赔偿金算篇二

现实中，可能出现单位不与劳动者签订劳动合同的情况，也可能存在劳动者不与单位签订劳动合同的现象。而一般我们说的未签劳动合同赔偿都是指单位不签劳动合同的情况。下面，小编就这个问题为大家做具体介绍。

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付2倍工资。

劳动者同意并且积极和公司签订劳动合同，但是公司拒绝签订；

未签订合同的情形发生在20xx年2月1日以后；

并且从进入公司满一个月以后即第二个月开始计算。

公司不依法与劳动者签订书面合同，才需要承担支付每月2倍工资。

如果是劳动者故意或者不愿意与公司签订书面的劳动合同的，不适用改条款。

职工故意或者不愿意签订劳工合同，则不能获得2倍工资。

如果是因为单位原因而没有与劳动者签订书面劳动合同的话，那么单位就要从用工之日起的第二个月开始支付劳动者双倍工资，同时视为他们之间已经签订了无固定期限劳动合同。一般来讲，要是没有书面的劳动合同，那么对劳动者的权益可能就无法进行全方面的保障，因此小编提醒各位一定要重视劳动合同。

未签订劳动合同辞退赔偿金算篇三

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职单位的基本情况，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 would 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。

未签订劳动合同辞退赔偿金算篇四

1、企业与员工签订劳动合同之前约定培训期是不合法的，一般用人单位与劳动者应当在合同中约定培训期限。劳动者离职，只有劳动者违反培训服务期的约定，用人单位才会要求支付相应培训费用的。

2、如果用人单位与劳动者签订的劳动合同中约定了培训协议的相关条款，并且用人单位为劳动者提供了专业的技术培训，并且支付了培训期间的费用以及能提供培训费用期间的发票的，劳动者辞职的，用人单位是可以要求劳动者支付违约金的。

3、《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

如果单位没有出过一笔专项培训费用为员工做了专业技术培训并签订培训协议约定服务期和违约金，那么员工提前离职不需要支付违约金。

《劳动合同法》第二十二条中的“专项培训费用”是指用人单位一次性或一年内累计为劳动者提供了超出企业年平均工资50%的费用的经费，“专业技术培训”是指为提高劳动者特定技能而提供的培训，上岗前的培训和日常业务培训不属于专业技术培训。培训费认定依据为有货币支付凭证的培训单据，以及脱产培训期支付的工资和差旅费等。

公司培训的员工签订协议符合法律规定。根据《劳动合同法》

的规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

《劳动合同法》第二十二条，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

未签订劳动合同辞退赔偿金算篇五

我们说只有符合法律规定的，适用劳动合同法调整的才可以“双倍工资”。这个适用范围在《劳动合同法》第2条“适用范围”中有明确的规定，即“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”

具备了劳动合同的主要法律特点，就可以认定双方签订了劳动合同. 在这里就公司就有了操作的空间，在我们接触的一些案例中，公司经常讲一些单纯约定工资的一些备忘录或者证明，还有一些入职的邀请函，确认函等经过一定处理后当作劳动合同来处理，以规避不签订劳动合同的惩罚. 另外还有一些所谓”空白合同”，”黑白合同”，”单方合同”问题.

这个就需要劳动者具备一定的法律理论和庭审经验，认真具体分析，利用举证原则，法律知识，来揭穿单位的抗辩理由。

在实践中，一些保密协议，竞业禁止协议，毕业生的三方协议等一般是不能认定为书面劳动合同的。

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。

在实践中，未签订劳动合同，索要双倍工资到北京劳动仲裁申请仲裁，北京市的仲裁委员会一般只支持11个月，法院判决不一，有支持多余11个月的，西城区法院就是如此，那么多余11个月未签合同该如何主张双倍工资呢？当然也有救济手段，可以以用人单位违反法律规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同要求单位向劳动者每月支付二倍的工资，有的仲裁委是不受理的，给开个不受理通知书，然后直接到法院起诉。

很多人将“双倍工资”“简单理解成了“工资的双倍”，实际上“双倍工资”的含义，是指劳动者每月实发的工资的双倍，已发放的工资部分应该扣除。一般来说在要求另一倍，具体按照实际发放的工资来计算。

我们在实践中，经常听到“双倍工资”是否有时效的限制，1年前没有签订劳动合同的“双倍工资”是否还可以要求。我们说根据法律规定，时效的起算时间是从解除劳动合同关系的时间开始计算，时间为1年。

当然我们在一些仲裁委，特别是一些远郊区的仲裁委的裁决

书中，有时会遇到有时效的裁定，我们说是适用法律不当，劳动者应该坚持起诉或者上诉的。

未签订劳动合同辞退赔偿金算篇六

本人经过阅读贵公司章程及贵公司的有关规章制度规定条例及劳动合同书条款后考虑决定，自愿申请与贵公司签定下列第项方式的劳动合同：

- 1、外聘系列劳动合同
- 2、临时系列劳动合同
- 3、签约系列劳动合同
- 4、效益工资系列劳动合同

本人保证遵守执行贵公司劳动合同规定的`权利责任义务待遇和公司有关的各项规章制度条例，接受各项规章制度条例的约束，并已阅过贵公司有关规章制度条例，违犯自愿按规章制度条例有关规定接受处罚，本申请可否，请批示！

此致

敬礼！

申请人[xxx]签字)

20xx年xx月xx日

未签订劳动合同辞退赔偿金算篇七

签订劳动合同要避免麻烦，至少有以下10个方面要注意。

无论什么专业毕业，掌握《劳动合同法》中有关权利义务，合同订立、履行、变更、终止和解除等规定，既可及时要求用人单位改正，也可防患于未然。

《劳动合同法》第8条规定，用人单位应如实告知工作内容、条件、地点、职业危害、安全生产状况、报酬等情况；也有权了解劳动者与合同直接相关的基本情况，劳动者应如实说明。签约前既要充分了解单位，也要如实提供情况。

《劳动合同法》第12条规定，劳动合同分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三类。合同类型直接影响合法权益，不能不分性质一签了之。

《劳动合同法》第10条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。但有不少单位试图不签书面合同而规避法律规定。也有应届生碍于情面只简单地口头协议。这样，一旦发生劳动争议，解决起来就会很困难。

《劳动合同法》第9条规定，不得扣押劳动者居民身份证和其他证件，不得要求提供担保或以其他名义收取财物。所以，应注意拒绝交保证金或身份证等习惯做法。

对照《劳动合同法》第17条规定，审查9项必备条款：即单位名称、住所和法定代表人或主要负责人；劳动者姓名、住址和身份证或其他有效证件号码；劳动合同期限；工作内容和地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、条件和职业危害防护；法律、法规规定应当纳入的其他事项。上述条款一项都不能少。否则，如有缺漏，就埋下劳动争议隐患。

要注意《劳动合同法》第19条试用期最多不得超过6个月，且只能约定一次的规定。同时要注意，根据第20条规定，试用期工资不得低于相同岗位最低档工资或约定工资的80%，并不得低于最低工资标准。

签字时，不仅要对本合同仔细推敲，还要仔细阅读岗位说明书、责任制、劳动纪律、工资支付规定、考核等规章制度，这些作为合同附件，具有同样的法律约束力。发现表述不清时，要及时要求说明和修订。

根据《劳动合同法》第25条规定，除第22条规定提供专项培训费用约定服务期和第23条规定的违反竞业限制约定应按约定支付违约金外，不得约定由劳动者承担违约金。

要注意合同签订后，双方各执一份，且妥善保管。否则，合法权益被侵害或发生劳动争议就没有了重要证据。

对于刚毕业的大学生来讲急于想找到一份工作的心情是可以理解的，但不能因为这样就不顾自己的权益，随便与用人单位签订劳动合同，这样的做法显然是对自己的不负责。

未签订劳动合同辞退赔偿金算篇八

1、申请时间：当年_____月一次_____年_____月每周周二、周五；寒暑假期间每周周二上午。

2、办理程序：

(1)由学生本人填写《取消暂缓就业申请表》，经所在系部学生工作副书记审核同意；

(2)学生本人凭《暂缓就业协议书》、《取消暂缓就业申请表》，到就业指导中心出具办理取消暂缓就业手续的证明。

(3)学生本人凭《暂缓就业协议书》和学校开具的证明到省就业指导中心(地址：_____楼)办理取消暂缓就业手续，领取《就业报到证》。

(6)取消暂缓就业学生的档案，将由省就业指导中心在取消暂

缓后五个工作日内，交机要局转递到报到证上的报到单位。
以上是暂缓签订劳动合同流程是怎么样的解答，请采纳。

申请人：_____

_____年_____月_____日