

劳动合同和劳动协议的区别在哪里 劳动合同和解协议书(精选5篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

劳动合同和劳动协议的区别在哪里篇一

甲方：

乙方：

身份证号码：

甲方因与乙方劳动人事争议纠纷一案，现双方经友好协商，在平等自愿的情况下，达成如下和解协议：

一、对于___劳动人事争议仲裁委员会仲裁裁决书（___仲字【20__】__号）裁决的.事项不再履行。

二、双方确认乙方与甲方解除劳动合同关系。

三、甲方在签订本协议后向乙方一次性支付所有款项，合计人民币__元，大写__万元整。前款约定款项，包括但不限于法律所规定的甲方承担的工伤待遇、解除劳动合同关系的一次性经济赔偿金、甲方应承担的各项社保费用，乙方工资及其他各项费用。

四、乙方承诺：本协议为甲、乙双方解决双方劳动人事争议纠纷所产生的法律后果的一次性终局处理协议。双方之间基

于劳动关系产生的权利义务消灭，乙方不得再以任何方式向甲方主张权利（包括但不限于申请劳动仲裁、诉讼等方式），双方的劳动争议纠纷一次性了结，再无任何争议。

五、双方在签订本协调协议后，不得向第三方泄露本调解协议的内容，否则由责任方承担由此给对方造成的一切损失。

六、本协议一式贰份，甲乙双方各执一份，自双方签字或盖章起生效。

甲方：

乙方：

委托代理人：（签字或盖章）

签订日期：

年 月 日

劳动合同和劳动协议的区别在哪里篇二

甲方：（注明名称、地址、法定代表人等）

乙方：（注明姓名、性别、民族、出生日期、住址等）

上列双方因____引起争议，乙方于年月日向劳动争议仲裁委员会提出仲裁请求，现双方协商，自愿达成协议如下：

一、同意解除劳动合同，解除劳动合同的日期为：年月日；

二、乙方于签署本协议三日后(前)向__劳动争议仲裁委员会提出撤回仲裁请求。

四、在甲方依本协议约定支付全部款项后，甲、乙双方的所

有争议即告终结，乙方不得再以任何理由和任何方式向甲方主张权利，否则乙方应无条件返还甲方已支付的全部款项，且不得已本协议作为其主张权利的依据。

五、本协议自甲、乙双方签字或盖章后生效；本协议一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方：公司

乙方(签字)：

法定代表人或委托代理人：

年月日

年月日

劳动合同和劳动协议的区别在哪里篇三

实习协议

劳务合同

三方协议

三方协议是《普通高等学校毕业生、毕业研究生就业协议书》的简称，它是明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式，能解决应届毕业生户籍、档案、保险、公积金等一系列相关问题。

协议在毕业生到单位报到(凭《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》或《全国毕业生研究生报到证》)，用人单位正式接收后自行终止。「这是应届毕业生与单位和学校签署的正式协议，对单位、学校、个人都有很强的约束力，也是

正式的签约行式」。

毕业生在去公司报道后，还需要和公司签订就业合同，也就是下面说到的劳动合同。劳动合同才是记载我们和用人单位之间的权利和义务并且确定劳动关系的法律凭证。

劳动合同

劳动合同，是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

试用与转正的问题

签订劳动合同既可约定试用期，也可不约定试用期。但约定的试用期最长不得超过6个月。「劳动合同期限在3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限在1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上的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」。

试用期包括在劳动合同期限中。非全日制劳动合同，不得约定试用期，以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者合同期限不满3个月的，不得约定试用期。「所以，那些约定六个月试用期的公司，一多半都是耍流氓」。

转正不是指的过试用期，而是和谁签合同。举个例子：很多人在银行上班，但其实并不是银行的员工，原因就是他们签的三方合同。正式合同是指合同只有甲乙双方，一方是你本人，一方是银行。三方合同是指合同有甲乙丙三方，一方是你本人，一方是人力公司，一方是银行。还有一种三方合同也是只有甲乙两方，一方是你本人，另一方是人力公司。

上面的例子就明显属于最后一种情况，也就是常说的外包，只不过人力公司经常会用工作单位作为幌子。比如很多人力公司给腾讯做外包，他们对外招聘就打着腾讯的口号，说可以在腾讯转正，而实际是希望几乎为0。

什么是offer

□offer一般是单位提供给你的一个录用意向，以合同的形式提供给你，要求你在上面签字，表明你接受对方的录用意向，愿意到单位工作」。所以，这实际上相当于个人和企业签署的一个合同，但是并不涉及学校，所以，对你的约束力不大，同样，对公司的约束力也不大。

「这意味着，你可以随时不去，而公司也可以随时不要你」。所以，如果你非常想去这家单位，一定要和他们签三方，这样才能保证你肯定被录用。而如果公司不肯和你签三方协议，只签offer□那么该公司一般是无法接受你的档案并且帮你落户的。

合同签订的注意事项

在签约合同前，尤其是对于应届生，有如下的信息需要去注意：

户口一定要问清楚。这个单位是“保证解决户口”、“尽力解决户口”、“不保证解决户口”还是“不管户口”。尤其对于签约北京、上海单位的同学，这点非常重要。因为北京、上海对于双外卡得比较严，所以，用人单位能否给你解决户口，这点非常重要。

待遇问题也是我们签约前必然要谈的部分。「不要看hr说可能的收入有多少，一定要看合同上面写明的待遇有多少」。很多hr为了吸引新员工，在面试时候会故意夸大除基本工资外的福利，而实际上这些可能根本不存在，所以一定要以合

同上面注明的为准。工资一定要问清楚税前税后，以及每年发多少个月工资。

五险一金缴纳情况也是我们需要注意的地方。比如有一些公司只缴纳五险(社保、医保、失业保险、养老保险、工伤保险)而并不缴纳公积金。还有一些公司只按最基础的工资标准缴纳五险一金，而并不是按工资全额缴纳。这些也都是我们在签订合同前需要去了解的。

离职和违约的问题

违约(和离职)分成劳动合同违约和三方协议违约(和离职)，两种的违约(或离职)情况各不相同。

「因为三方协议属于民事协议，所以如果协议规定了相关违约金额，我们是需要缴纳违约金的」。如果是合同约定的违约金过高，可以要求降低，违约金高于实际损失的30%视为过高。虽然签署三方协议时候会约定违约金，实际上只要你友善的向公司提出解约，公司一般都不会收取违约金。但是三方协议本身具有一定的特殊性，三方协议也就是《普通高等学校毕业生、毕业研究生就业协议书》，三方协议只要拿到用人单位并且正式入职，那么三方也就失效了，失效的三方协议就没有违约金的说法，取而代之的是劳动合同。

员工与公司签订的劳务合同是收到《劳动法》保护的，一般情况下违约(或离职)是不需要缴纳违约金的。「如果在试用期内，表示你未正式入职，提前3-5天向公司提出离职申请即可;如果已经转正，则需要提前30个工作日以书面的形式告知用人单位」。

注意，作为员工你是收到劳动法保护的。离职不需要和公司申请，你提交给用人单位的不是申请书，而应该是通知书，你只需要提前30个工作日告知即可。

而关于劳动合同的违约金，只能在两种情形下约定违约金，即：用人单位提供专项培训，与劳动者签订服务期；用人单位与劳动者签订竞业禁止协议，劳动者违反协议规定的；除这两种情形以外，不得约定违约金。

劳动合同和劳动协议的区别在哪里篇四

甲方：（注明名称、地址、法定代表人等）

乙方：（注明姓名、性别、民族、出生日期、住址等）

上列双方因____引起争议，乙方于 年 月 日向 劳动争议仲裁委员会提出仲裁请求，现双方协商，自愿达成协议如下：

一、同意解除劳动合同，解除劳动合同的日期为： 年 月 日；

二、乙方于签署本协议三日后(前)向__劳动争议仲裁委员会提出撤回仲裁请求。

四、在甲方依本协议约定支付全部款项后，甲、乙双方的所有争议即告终结，乙方不得再以任何理由和任何方式向甲方主张权利，否则乙方应无条件返还甲方已支付的全部款项，且不得已本协议作为其主张权利的依据。

五、本协议自甲、乙双方签字或盖章后生效；本协议一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方： 公司

乙方(签字)：

法定代表人或委托代理人：

年 月 日

年 月 日

劳动合同和劳动协议的区别在哪里篇五

就业协议书与劳动合同到底有什么区别 按照我们国家《劳动合同法》的规定，毕业生走上工作岗位，就要签订劳动合同法。需要说明的是，目前政府公务员和军队等是不用签订劳动合同法的，大部分国有事业单位还在按照原来的体制进行编制管理，还没有与刚进单位的毕业生签订正式劳动合同。但所有的企业和其他非国有单位都应与员工签订正式劳动合同。

前面我们找工作时使用了高校毕业生就业协议书，就业协议与劳动合同都是与就业有关、具有法律效力的文件，但就业协议不等同与劳动合同。就业协议书仅是体现毕业生与用人单位之间就业意向的契约，主要作为毕业生人事关系接转和户籍迁移的依据。它的有限期限应该是从协议签订之日起至毕业生去单位报到为止。而劳动合同主要规定着劳资双方在劳动时间、岗位、报酬、劳动保护等方面的权利和义务，是劳动者保护自己合法权益的依据。劳动合同从严格意义上来说应该在毕业生前到单位报到后签订的。因此，毕业生到用人单位工作时，都应当与用人单位签署有效的劳动合同。

它们之间的区别在于：

一是适用的法律、法规不同。劳动合同适用《劳动法》《劳动合同法》及人力资源部门颁布的有关劳动人事方面的规章。就业协议适用《合同法》和教育部的普通高校毕业生就业有关的政策。

二是适用主体不同。劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系的协议，只要双方当事人协商一致，符合国家的法律、政策和法规，无欺诈、胁迫等手段，经双方签字盖章，合同即生效。就业协议目前除毕业生与用人单位双方签字、

盖章外，还有学校参与。在有些特殊的地区或特殊的情况，人力资源和社会保障部门也会要求参与。

三是内容不同。劳动合同的内容依据《劳动合同法》的规定比较详细。就业协议的条款比较简单，主要是毕业生如实向用人单位介绍自己的情况，愿意在规定期限内到用人单位报到，用人单位如实向毕业生介绍本单位情况，同意录用该毕业生等。

四是适用的人员不同。劳动合同可以适用与各类人员，凡是中华人民共和国公民只要有劳动能力并符合法律规定的条件，经过供需见面，双向选择，一经录用都可以与用人单位签订劳动合同。就业协议只适用与高校毕业生。

五是签订时间不同。一般来说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后。就业协议是毕业生在找工作过程中落实用人单位后签订的，就业协议的签订在学生离校前。劳动合同是毕业生到用人单位报到后订立的，如果毕业生与用人单位在工资待遇、住房等方面有事先约定，可在就业协议的约定条款中注明，附后补充，日后订立劳动合同时对此内容应予以认可。

从法律角度看，虽然就业协议书与劳动合同二者一经签订都具备法律效力，不论是毕业生还是用人单位，都应当按照约定履行。但毕竟就业协议书仅仅是毕业生与用人单位确定就业意向的依据，它只是双方下一步确立劳动关系的前提和准备。从内容上看，就业协议书中规定的条款大多是些框架性内容，毕业生与用人单位有关劳动权利和义务的具体内容还有待于双方在劳动合同中详细约定。因此，如果毕业生在报到之后与用人单位始终未签订劳动合同，双方一旦发生纠纷，由于举证不能等方面的原因，即使毕业生主张自己的权利，法律最终也很难保护其合法权益不受侵害。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，应当以书面形式订立。在应当订立劳动合同的情况下，如果应

热单位以种种借口不与你订立劳动合同，你也可以拿起法律武器保护自己的合法权利。

明白了这些区别，接下来就要准备签订你的劳动合同了。