

# 最新考证需要提供劳动合同吗(模板5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。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？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。

## 考证需要提供劳动合同吗篇一

案情简介：包某通过网络应聘到一家旅游公司从事从事计调工作，但是双方并没有签订书面劳动合同。公司与包某约定月工资标准为3000元，每月1日通过银行转账方式支付上一自然月工资。包某在公司一干就是半年，但是公司不签合同的做法令他不能接受，而后他又被公司无故解聘。

包某以要求确认劳动关系，并要求公司支付工资、未签订书面劳动合同二倍工资差额、解除劳动关系经济补偿金为由向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，仲裁裁决确认公司与包某存在劳动关系；公司支付包某未签订书面劳动合同二倍工资差额15000元以及解除劳动关系经济补偿金3000元。

公司方面认为，包某应聘时还是一名在校学生，并不是劳动法规定的“劳动者”，所以不与其签订合同的做法并不违法，于是向法院提起诉讼。包某表示自己在投简历时还是学生，但是入职公司时已经毕业，包某就其主张提供了毕业证、学籍证明予以佐证。

法院审理：法院认为，首先包某主张入职公司时已毕业，并就其主张提供了毕业证、学籍证明予以佐证。公司方面虽表示无法确认上述证据的真实性，但未申请相关鉴定，亦未提供反证，根据举证分配原则，应由公司承担不利后果。法院对毕业证、学籍证明的真实性予以采信，进而认定包某入职公司时符合法律、法规规定的可建立劳动关系的主体资格。

其次，双方均认可真实性的银行卡交易记录显示，在近半年期间公司每月1日左右向包某支付一笔3000元的报酬，支付时间呈现周期性、支付金额具有固定性，符合工资的基本支付特征，且与包某所述入职时间、工资标准、工资发放周期相符。再次，公司认可包某的主要工作内容。据此可知包某在公司的安排下提供劳动，而包某提供的劳动属于公司的业务组成部分。综上所述，法院依法确认双方存在劳动关系，包某的合法权益得到了维护。

认定劳动关系应考虑哪些条件？

解答：认定用人单位与劳动者之间是否存在劳动关系应综合考虑以下标准：用人单位和劳动者是否符合法律、法规规定的主体资格；用人单位依法制定的各项劳动规章制度是否适用于劳动者，劳动者是否受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；劳动者提供的劳动是否属于用人单位业务的组成部分。

补偿后应否补订书面劳动合同？

解答：根据《劳动合同法实施条例》的规定，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。

上述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。

## 考证需要提供劳动合同吗篇二

明明应该签订无固定期限劳动合同了，可是不少员工“被迫”签订了固定期限劳动合同。在这种情况下，员工的相关待遇难道只能按照固定期限劳动合同对待吗？如果用人单位未与劳动者续签劳动合同，此时单位是否可随时解除用工关系且不按无固定期限合同对待？员工工作年限满10年，符合签订无固定期限劳动合同的条件，但单位认为其工龄只能从《劳动合同法》实施之日起算，这种认识对吗？针对这些似是而非的问题，劳动者在主张权益时应当提防如下四个误区：

误区一：第三次签订固定期限合同，就得按固定期限对待

**【案例】**张才与公司签订的第二份劳动合同到期后，公司要求张才继续签订2年期固定期限劳动合同。2017年5月15日，该合同到期后，公司提出不再续签劳动合同。在结算工资时，公司同意按照6年工龄支付张才6个月工资的经济补偿金。对此，张才提出其第三份劳动合同虽然是固定期限劳动合同，但因其符合签订无固定期限劳动合同的条件，故在第三份劳动合同到期后解除劳动关系时还应当按照无固定期限劳动合同进行经济补偿。张才认为，公司涉嫌违法解除劳动关系，应向其支付12个月的赔偿金，而非6个月的经济补偿金。

评析：《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》第十六条第二款规定：根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。

根据这一法律规定，既然可以视为劳动者与用人单位之间存在无固定期限劳动合同，那么在公司提出终止劳动合同构成违法时，就应当依据《劳动合同法》第八十七条规定对员工进行经济补偿。即用人单位违反《劳动合同法》规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补

偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。这样算来，公司应向张才支付相当于其12个月工资的赔偿金。

误区二：未签合同可随时解除用工，与无固定期限不沾边

**【案例】**董丽从2015年10月9日进入某化工公司上班后被借调在外，公司一直未与董丽签订劳动合同。2017年5月借调结束后，公司迟迟不为其安排工作。为此，董丽要求公司支付自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日的2倍工资，以及应当签订无固定期限劳动合同而未签订之每月支付二倍的工资，并要求签订无固定期限劳动合同。

评析：《劳动合同法》第十四条第三款规定，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。

由于公司自用工之日起满一年未与董丽订立书面劳动合同，公司除了应与董丽补签书面无固定期限劳动合同外，还应依据《劳动合同法》第八十二条规定，应当向其每月支付二倍的工资。

与此同时，公司因违反《劳动合同法》规定不与董丽订立无固定期限劳动合同，故自应当订立无固定期限劳动合同之日起向董丽每月支付二倍的工资。此外，董丽还有权要求与公司签订无固定期限劳动合同。

误区三：工龄只能从《劳动合同法》实施之日起算

**【案例】**安颖自2007年2月起在一事业单位做临时工，2008年1月《劳动合同法》实施后，同年2月，单位与安颖签了一份3年期限劳动合同。2011年2月，该劳动合同到期后未再续签。2017年2月初，安颖向单位提出签订无固定期限劳动合同。但单位认为其不符合签订此类合同的条件。其一，双方只签订一次劳动合同。其二，其工龄到2018年2月才够10年，此前

提出不符合法律规定。

评析：《劳动合同法实施条例》第九条规定：《劳动合同法》第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括《劳动合同法》施行前的工作年限。

据此，单位虽只与安颖签订一次劳动合同，但安颖的入职时间是2007年2月，到2017年2月已经满10年，故安颖有权要求与单位签订无固定期限劳动合同。单位之所以以第二个理由拒绝安颖的要求，是其错误地认为《劳动合同法》实施前安颖的工龄不计入其累计工龄。在此情形下，若单位继续拒绝安颖的上述要求，其可以提出解除劳动合同，并按照《劳动合同法》第八十七条、第四十七条规定，要求单位按经济补偿标准的二倍向其支付赔偿金。

误区四：符合条件时，可请求裁决签订无固定期限合同

评析：杜文凯要求与公司签订无固定期限劳动合同的请求不会得到法律支持。其原因是：《劳动合同法》第三条明确规定，建立劳动关系必须遵循自愿原则。自愿就是指订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意志，是双方协商一致达成的，任何一方不得将自己的意志强加给另一方，仲裁机构也不能将自己的意志强加给当事人双方。

不过，鉴于杜文凯与公司的第二份劳动合同到期后虽未续签但其继续在公司工作，据此，仲裁可以确认：视同杜文凯与公司订立了无固定期限的劳动合同，双方形成了无固定期限劳动关系。此种情形下，公司若与杜文凯解除劳动合同，杜文凯只能要求公司按解除无固定期限劳动合同对待，予以相应的经济赔偿。

## 考证需要提供劳动合同吗篇三

### >公务员省考行测语句衔接解析

例1：医生诊疗费用的低下与药品加成的过高，共同形成了以药养医的现状。它保证了公共医院在数据上的收支平衡，却导致了“大处方”“新特贵药”“过度医疗”等现象的出现，让医生和患者都容易成为扭结的医疗制度及以其为轴的社会冲突的代偿者。前一段时间，患者魏则西的去世和医生陈仲伟的遇害先后引起舆论大潮，两件新闻被附会了各种情绪，最终\_\_\_\_\_。其所展现出的，正是医患双输局面长久酝酿出的情绪瞬间决堤的效果。

填入画横线部分最恰当的一项是：

- a.导致医患关系的紧张和对立局面
- b.形成了喧闹的群体舆论冲突事件
- c.异化成为群体对群体的谴责和喊话
- d.造成了医患之间矛盾的形成与扩散

**【解析】**第一步：通读文段我们会发现整个文段说的是医患关系的问题。根据话题一致性无法排除选项。

第二部：梳理行文脉络，医疗费用降低整体来说是保障民生的一件好事。文中虽然并未提及，但我们要有所了解。文段开篇说了为了让医院的收支平衡出现了药品加成的现象和以药养医的顽疾，这些问题的出现使医生和患者成为了“扭结的医疗制度”的代偿者。接下来列举出了两个当下非常惹人注目的新闻，由“最终”可知，这两件新闻导致一个结果。后文中“其所展示出的...”中的“其”指代的的就是上文的一个结果，什么样的结果呢？是“医患双输局面长久酝酿出的情

绪瞬间决堤的效果”。

第三步：分析选项，通过分析我们可知，空出信息应该是两个新闻事件导致的结果，而选项a中“导致医患关系的紧张和对立局面”和选项d中“造成了医患之间矛盾的形成与扩散”是药品加成的结果，并非两件新闻事件导致的结果，可排除选项a和选项d。由分析我们知道这个“结果”是“情绪瞬间决堤的效果”。b项中“冲突事件”和c项中“谴责和喊话”都可以体现，无法排除。我们在通过其他角度进行分析，首先，题干中讲的是医患双方之间的关系，所以选项c说的“群体对群体”更为严谨。其次，b项中“喧闹”一词，用词随意，不和文体色彩，相比较而言；d项则较为准确，其中“异化”一词，也能表达出，政策本身的出发点虽好，但是由于体制操作不当使结果适得其反。故本题正确答案为选项d。

行测复习计划