

最新劳动合同签订问题案例分析(优秀5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

劳动合同签订问题案例分析篇一

律师：这位观众的问题特别常见，尤其是在这种年终岁尾的时候，关于年终奖的问题，关于十三薪的问题，和单位之间的纠纷现在很多。

主持人：您提到的“十三薪”是什么概念？

律师：“十三薪”其实和刚才主持人提到的年终奖其实是一个概念，一般单位正常是十二个月，每个月发工资应该发十二次工资，但是很多单位呢，都是说到了年终时，多发一个月工资，也就是我们俗称的十三薪，和年终奖基本是一个概念，某些员工和单位之间发生一些纠纷，单位以这个员工某些方面表现不好甚至是个别领导和个别员工的个人恩怨就不给发这个年终奖或十三薪，由此发生争议，但是通过我们初步的统计上来看，就是很多劳动者发生争议的时候，一旦走上这种诉讼途径，都承担了一个很不利的后果，原因是什么呢？就是劳动者在签定合同的时候，没有尽到这个注意义务，就是没有很好的把这个合同签订下来。

律师：因为年终奖不是一个法定概念，也不是单位法定应该向员工支付的，它不像工资一样，说应该按月支付，最低不能低于最低工资标准，如果加班了，应该给加班费，这些都是法律规定的一些项目，但是关于年终奖，法律并没有规定。

主持人：也就是说，法律没有规定必须要发年终奖。

律师：是这样的，而年终奖更多的体现在一种约定的项目上，你比如说，如果劳动者和用人单位的劳动合同当中，明确约束了说单位应该发十三薪，到年底的时候，都发一个月工资，或者是明确约定了单位在年终时，应该给员工发放年终奖，如果再明确数额的话，这个时候，就是双方的一种约定义务。

主持人：那也就是说要在合同里约定上发年终奖。

律师：对，如果约定了这种义务了，那单位再以各种理由拒发就没有依据了，这个时候，像刚才案例当中的这位观众，如果要是有一种约定，单位不发，然后再向仲裁向法院提起诉讼来主张年终奖的权利，我想这个结果肯定是不一样的。

主持人：刚才我的描述可能没有描述清楚，他也一直都在说，说是前两年的时候，也说领导说、口头说，说你表现不错，我给你发年终奖，也都是很随意的，当然合同里面可能确实没有体现出来。

律师：对，口头约定我们严格来说也是有效的，但是一旦发生诉讼，在另外一方否认的情况下，这种口头约定从证据规则角度来讲，对劳动者很不利，如果有一个书面约定，双方都签字认可了，那想否认都是很困难的事情。

主持人：也就是说最好是把年终奖的这种情况是写入到合同当中去。

律师：是这样的。

主持人：观众朋友们，关于年终奖的问题，其实在前几期的时候，我们也曾经提到过，但是就现在来讲的话，还是希望观众朋友们注意，在签订劳动合同时，如果说单位有年终奖或者说十三薪的情况，那么一定要记得要写入到劳动合同当

中来，否则的话，没有合同依据，那你很难来主张这个年终奖。

律师：关于签订劳动合同的问题，司法实践当中确实是存在很多争议，很多时候，劳动者都承担了一个不利的后果，究其原因更多的还是劳动者没有很好地签署自己的劳动合同，其实关于签劳动合同的问题，需要注意的方面很多，第一方面需要注意劳动合同的主体问题，是哪个单位和员工鉴的问题，心里要清楚。

主持人：也就是说，你给谁打工，你跟谁工作要搞清楚？

律师：像这种情况实践当中一般以劳动合同为准，劳动者在签署自己的劳动合同当中没有看清楚劳动合同的主体，也就是说甲方的名称，可能签的是甲方，但告的是乙方，在诉讼过程中，单位完全可以说乙方和你之间不存在劳动关系的，劳动者可能费了很多很久的精力找律师，最后发现自己的主体告错了，浪费了自己的时间。

主持人：告错人了。

律师：对，告错了主体，浪费自己的时间、精力，花去了额外的律师费用，反过头来再告正确的时候，也许连时效都超过了，那就维护不到自己的合法权益了。

主持人：这一点非常关键，观众朋友们，刚才律师律师给大家介绍了在签订劳动合同的时候，第一步要确定好是谁在跟你签劳动合同，所以说，一定要仔细的看合同，看一看甲方到底是谁，谁来给我签订劳动合同，而且在日后的工作和领工资以及缴纳社保的时候，也要尽量注意，如果是一套人马或者几块牌子这种情况时，要注意核对跟你劳动合同的一方是否为给你发工资的，是否给你缴纳社保的，我们认为应当把签订合同、缴纳社保和给发放工资这几个主体作为一个主体，也就是说最好是在一家公司里边做三件事：签合同、领

工资、缴纳社保。最好是在一个主体里边，这样的话，如果发生了纠纷，你在起诉时才不会发生告错人的这种情况，才不会发生因为你告错人而得不到保护的这种情况。

律师：刚才我们谈到了主体，那还有什么其它可以注意的地方？

律师：比如重要的劳动合同期限问题，劳动者在签署合同时关于劳动合同期限这一个条款没有认真看。

主持人：就一年两年。

律师：对，但是可能劳动者给你说的是，我们跟你签订的是无固定期限的劳动合同，口头是这样的，但你也没有仔细看清楚这个条款，签字了，合同交给单位了。我们遇到过这样一个案例，单位拿出来合同写的不是无固定期限而是一个一年期限，单位以到期不和劳动者续签为由，就终止了这份合同，劳动者当时就很差异，说我明明签的是无固定期限，怎么就成了一年期限呢？在法庭上，单位拿出这份证据的时候，法官问“这个字是否为劳动者签署”？劳动者说“字确实是我签的，但合同条款、合同期限我没有看，或者我当时记得不是这样的。”但又拿不出相反的证据来，最后承担了不利的后果。

主持人：实际上，一是要关注一下劳动期限到底是多长时间，再一个要提醒劳动者在签订劳动合同时，一定要仔细的核对，每一页都要仔细看看，而且自己要保留一份。

律师：对，是这样的。

律师：建议劳动者一定要在签署合同时，第一要仔细看清楚，不要只是签字，第二在签完合同之后，要向单位索取一份劳动合同，这样的话，一旦发生纠纷，自己的这份合同如果和单位那份合同不一致，那单位可能承担不利后果，如果自己

手里没有劳动合同，而一般的劳动合同的最后一个条款，都会写“本合同一式两份，双方各执一份”，如果劳动者手里没有，单位说你说手里你不拿出来，但也是和我这同样的，劳动者手里又没有其它相反的证据证明单位是作假或者后补的合同，那承担不利后果的可能性很大。

主持人：那是否可以建议劳动者在签劳动合同时，采取两种途径：一是每页上签上自己的名字，二是要求单位盖上骑缝章。

律师：这种建议很好，但实际操作中这样签的比较少，如果这样签了，确实是非常有利于劳动者的保护，所以劳动者如果在必要的情况下，也可以采取这种方式。

主持人：也就是说，一是要看一下合同条款，而且合同自己要留一份，二是如果有条件，可以在每页上签上自己的名字。至少这样能够证明单位手里保存的那份合同上面，每一页都有我签名，至少不会中间抽出一页然后换一页进来，不会发生改变的情况。

律师：对，是这样。

主持人：观众朋友们，还是要提醒您签订劳动合同时，仔细核对合同条款，而且在签完字之后，最后是能够在单位盖章和您签完字之后自己留一份合同在自己的手里，这样对你比较有利，如果条件允许，您也可以每页上签上自己的名字，避免以后发生纠纷时单位作假。

律师：还有一个也是劳动者最关心的一

[劳动合同签订相关法律问题]

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

劳动合同签订问题案例分析篇二

这些条款合同必备

一份有效的劳动合同必须具备以下条款：

单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；其他法律法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

在签订劳动合同时应看清楚上述必备条款是否完整。而且，劳动合同期限、工作岗位、工作地点、工资待遇、劳动条件等条款是否与招聘时用人单位的承诺相一致。

注意用人单位主体适格

劳动合同签订的一方为用人单位，所以劳动者在签订时，应仔细核实企业是否经过工商部门登记以及企业是否在注册的有效期限。否则，所签订的劳动合同有可能是一份无效的合同。

注意试用期约定及试用期待遇

根据法律规定，试用期包含在劳动合同的期限内，在试用期阶段劳动者有权享受各项社会保险。一些企业为了降低用工成本，在试用期过后才与劳动者签订劳动合同，这是违法行为。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于企业所在地的最低工资标准。

注意工时制度和工作时间约定

一般格式化劳动合同中关于工作时间分为：标准工时、不定时工时和综合工时，因工时制度的不同，在计算加班费的方式上也有所不同，所以劳动者应特别注意。

注意劳动报酬和加班费计算基数

劳动报酬方面首先要明确工资是税前工资还是税后工资，其次应注意加班费的计算基数。

明确工作内容和地点

工作内容和地点要明确，以防用人单位变更工作岗位或工作地点由此产生的争议。

注意培训及服务期约定

上岗前企业通常对劳动者作一些普通非技术类的培训，这类的培训一般是不能向劳动者收取培训费的。如果企业出资为特定劳动者提供某些特殊培训，企业可以与该劳动者约定服务期。在这个期限内，劳动者不得随意跳槽，否则要承担一定的违约责任，因此如果有相关的约定应当在合同中予以明确。

注意保存好劳动合同文本

劳动合同应一式两份，劳动者应保管好自己的那一份合同，如果没有劳动合同，劳动者可能因与用人单位发生争议时缺少证据而遭受损失。

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

劳动合同签订问题案例分析篇三

劳动就业合同是大学生和用人单位确立劳动关系的基本法律形式，也是实现大学生劳动权利的法律形式。今天，大学生就业已从计划分配转变为自由择业，在这种形式下，就业劳动合同就成为规范劳动就业市场的重要法律依据，也是合同双方维护自己权利的法律武器。同时，大学生通过与用人单位签订劳动合同，使双方的权利义务规范化、明确化，以此来防止用人单位的不当解雇，违反约定支付劳动报酬和提供劳动保护条件等不合理现象的发生。另外，当大学生与用人单位发生劳动争议时，就业劳动合同就是大学生用来维护自己合法权益的有效证据。

二、目前大学生在签订合同时出现的问题

近年来，由于大学生与用人单位签订就业劳动合同而引起的法律纠纷频繁发生。究其原因主要是因为大学生缺乏社会经验和法律知识，因而在签合同同时出现许多不合理的现象。以下是笔者总结的大学生在签合同同时经常出现的几个问题。

(一) 错误地认为就业协议就是劳动合同经笔者调查发现，有相当大的一部分毕业生认为，有就业协议就不用签订劳动合同了，就业协议就是劳动合同。这种看法是错误的。就业协议是指毕业生在校时，与用人单位、学校三方协商签订的，是编制毕业生就业计划和毕业派遣的依据。而劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，是上岗毕业生从事何工种劳动的依据。也就是说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后。另外，它们所包含的内容也不同，就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示同意接受该毕业生，学校同意推荐该毕业生，列入就业方案并纳入就业情况统计，它不涉及毕业生到单位报到后所享有的权利义务。而劳动合同涉及到劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等，劳动权利义务关系更为明确。因此，毕业生只有弄明白这两个合同的含义，才能更好地通过签订有效的劳动合同来维护自身的权利。

(二) 越过就业协议直接签劳动合同随着法律制度的不断健全，就业协议所包含的内容也越来越广泛。因此，很多毕业生就认为不用签就业协议而直接签劳动合同就可以了。专家认为，直接签劳动合同是有效的，但也存在一些缺陷。首先，就业协议需要经过学校签证，这有助于学校做好就业促进工作。毕业后，学校可以根据就业协议书把学生的档案直接寄给用人单位的档案保管部门，减少了周转的时间，提高了新单位办理手续的效率。其次，劳动合同只规范学生毕业后的就业行为，假如有一方在毕业前反悔，另一方将无法利用就业协议的一些特别政策保护自己。比如，就业协议上往往有违约金规定，违反协议者应支付违约金，而劳动合同必须根据劳动法规定订立，对违约金的设立局限性很大，根本无法像就

业协议一样广泛保护。

(三)对自己在劳动合同中的权利和义务不了解“就业压力大”，是当代大学生找工作所面临的一个共性问题，因此，有些大学生在被招聘单位录用后，就急于与对方签订劳动合同，生怕“煮熟的鸭子又飞了”，认为签了劳动合同，自己的工作就会有保障，就会万无一失。而用人单位此时往往会利用大学生这一心理，在合同上做一些手脚，企图签订对企业有利的“一边倒合同”，使合同里的内容偏向于用人单位这一方。

(四)大学生对合同中存在的不合理条款敢怒不敢言大学的普及，让很多学子走进了大学的殿堂，但同时，也让更多的大学毕业生面临着就业难题，而这给一些企业提供了利用廉价劳动力的机会，他们利用自己在招聘时的诸多优势，随意在合同中添加“霸王条款”，使一些毕业生签订一些不合法的劳动合同。例如，有的规定毕业生的试用期长达12个月，有的规定毕业生不得恋爱结婚，甚至还出现了“生死合同”。而现实是，一些大学生为了保住自己求之不易得来的工作，不得不与用人单位签订不合理的劳动合同。被社会称之为“天之骄子”的大学生竟不利用法律手段保护自己的合法权益，这实在是一个值得社会深思的问题。

(五)签订合同时出现的自身诚信问题这里的诚信问题主要指大学生签订就业协议后出现的违约现象。因为现在找工作提倡双向选择，自由择业。有的毕业生在就业过程中，同时选择几家单位，但最先同意接受并要求与毕业生签订就业协议的单位，不一定是毕业生心目中的理想单位。于是，个别毕业生为了保底，就与用人单位签订了就业协议。遇到比原单位好的企业，就毁约，另谋高就。然而，还有一部分毕业生在与单位签协议的同时，就做好了违约的心理准备。因为毕业生的违约，导致现在一些企业不喜欢招聘应届毕业生。

三、存在问题的原因分析

仅仅指出问题的存在，而不对问题存在的原因进行分析是远远不够的，因为只有对问题存在的原因进行深入、彻底的研究、分析，才能对症下药，解决问题。概括来说，大学生在签合同同时出现问题的原因有以下几个：

(一)法律知识的欠缺我认为这是大学生为什么在签订合同时出现一系列问题的主要原因。因为对劳动法规缺乏了解，缺乏自我保护意识，这在一定程度上让一些用人单位有机可乘，使一些用人单位在规定劳动合同的内容时，只注重规定劳动者的义务和用人单位的权利。很少规定用人单位的义务和劳动者的权利，同时，还通过加长对毕业生的试用期，降低试用期的工资等等，来榨取毕业生的廉价劳动力，更有甚者妄图以与求职者约定“工伤概不负责”的条款逃避责任的“生死合同”。类似的这些情况，都是由于劳动者缺乏法律知识而与用人单位签订违法合同。

(二)就业的压力

由于高校扩招，导致毕业生竞争的不断加剧，使大学生的就业指导思想从“先择业后就业”变为“先就业后择业”，这使许多大学生在找工作时，不管自己是否喜欢或者是否合适，不管是否与自己的专业对口，只要选择了一个“好工作”，不管是否合适，都会先与用人单位签订劳动合同，假如以后再遇上比原先好的单位，就会另谋高就，与原单位毁约，这种现象必然会影响大学生的诚信形象。同时，有的学生也因为“饥不择食”，而不得不与用人单位签订一些不合法的劳动合同。

(三)学校为了提高就业率的要求

现在一些高校，为了提高自身的知名度，就在毕业生身上大做文章，催促大学生在毕业前与用人单位签订就业协议，以此来完成上级部门规定的就业率，并以就业率提高来扩大自身的知名度。学校的逼“嫁”，使很多学生在并不清楚单

位的具体情况下，只能无可奈何地“先进去再说”，“我们可不能因为个人而影响整个学校的形象”。这也是大学生盲目与用人单位签订劳动合同的一个原因。

(四) 学校以及学生对就业指导的不重视

对于即将毕业的一些大学生，对其进行就业前的指导是很有必要的。现今一些高校在做这一方面的工作时没有给予足够的重视，他们开的就业指导课仅仅在于走走形式，而没有深入到解决学生的切实问题上。就目前高校的实际情况来看，很少有学校会把就业指导课做为一个教学计划来进行，他们仅仅开一些专题讲座或者做一些就业形势报告来打发学生，而学生也会因为学校的不重视而对自己关于就业方面的疑惑不了了之。同时，学生不重视就业指导，也是一个方面，这主要有以下几个原因：1. 学生思想上认识不足。2. 学生认为大三上学期进行就业指导课太早。3. 学校对学生的思想工作没有做到位。

(五) 学生对自己未来目标规划不清

“先就业后择业”这一就业指导思想在一定程度上缓解了大学生的就业压力，但同时，也把大学生带进一个思想误区，认为现在自己不可能一步到位地找到自己的理想工作。所以，就先凑合着干一些不适合自己的未来职业规划的工作，随波逐流，没有固定目标，遇见好的职位，不管对自己未来发展是否有利，就毁约、跳槽，另谋高就，以至于发生许多因“违约”而造成的合同纠纷。

四、解决问题的建议

关于解决大学生在签订劳动合同中出现的问题，我认为就目前而言，以下几种方法是比较有效的。

(一) 学校对学生应加强就业前的指导

学校对毕业生进行就业前的教育，可以采取上就业指导课，开就业专题讲座，办就业宣传栏等方式，就业指导课的内容应包括以下几点：1. 做好毕业生的安全教育。针对目前就业过程中的用人陷阱和签订就业合同时出现的问题，一方面加强对毕业生的法制教育，另一方面，教育毕业生要注重诚信，对就业协议或就业合同要认真、仔细阅读后才能签订，并引导毕业生运用法律武器维护自己的权益。2. 引导毕业生树立正确的择业观念，树立“先择业后就业”的就业观念，并且要对自己的未来职业生涯发展规划清楚，然后再有目标的找工作，这样可以预防毕业生频繁毁约现象的发生。3. 帮助毕业生确立符合实际的就业期望，使毕业生摆脱那种眼高手低、心高气盛的错误心理状态。另外，通过讲解现在就业形势以及毕业生就业个案经历教育，帮助毕业生对自己有个明确的定位，理性定位就业期望值。

(二) 学生应通过法律来维护自身合法权益

大学生在就业前，应通过学习《劳动法》、《合同法》等法律文件，明确与用人单位关系，了解相互之间法律规定的权利和义务，增强自我保护意识。另外，在意识上不要将自己放在弱势地位，害怕用人单位不聘用或害怕麻烦，而在自身权益上妥协。应当积极维护自身权益，一旦确立劳动关系就与用人单位签订劳动合同，该属于自己的权利就要争取，该属于对方的义务就应该要求对方履行，并在合同中明确。如果确实碰到劳动争议，可以向劳动仲裁机构要求仲裁。

(三) 签订合法的劳动合同

要维护自己的合法权益，就必须签订合法的劳动合同。劳动合同因用人单位情况多样而无统一示范性文本，但依照《劳动法》的规定劳动合同必须具备以下条款：劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任，此外用工双方还可以就试用期、培训、保守商业秘密等内容进行约定。学生

在签合同时，一定要仔细研究其中的各项内容，不仅要注意劳动合同的法定条款，也应当注意自己与企业的约定条款，尽量把一切劳动权益的约定都落实到书面合同上，同时，也要妥善保存好合同文本，以便以后发生劳动纠纷，有据可查。另外，当遇到责任模糊不清或是不利于自身权益的条款，应该谨慎签约，如果可能的话，多向法律人士咨询一下，自己所签的合同是否合法，是否对自己有利。

劳动合同签订问题案例分析篇四

劳动就业合同是大学生和用人单位确立劳动关系的基本法律形式，也是实现大学生劳动权利的法律形式。今天，大学生就业已从计划分配转变为自由择业，在这种形式下，就业劳动合同就成为规范劳动就业市场的重要法律依据，也是合同双方维护自己权利的法律武器。同时，大学生通过与用人单位签订劳动合同，使双方的权利义务规范化、明确化，以此来防止用人单位的不当解雇，违反约定支付劳动报酬和提供劳动保护条件等不合理现象的发生。另外，当大学生与用人单位发生劳动争议时，就业劳动合同就是大学生用来维护自己合法权益的有效证据。

二、目前大学生在签订合同时出现的问题

近年来，由于大学生与用人单位签订就业劳动合同而引起的法律纠纷频繁发生。究其原因主要是因为大学生缺乏社会经验和法律知识，因而在签合同时出现许多不合理的现象。以下是笔者总结的大学生在签合同时经常出现的几个问题。

(一) 错误地认为就业协议就是劳动合同经笔者调查发现，有相当大的一部分毕业生认为，有就业协议就不用签订劳动合同了，就业协议就是劳动合同。这种看法是错误的。就业协议是指毕业生在校时，与用人单位、学校三方协商签订的，是编制毕业生就业计划和毕业派遣的依据。而劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，是上

岗毕业生从事何工种劳动的依据。也就是说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后。另外，它们所包含的内容也不同，就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示同意接受该毕业生，学校同意推荐该毕业生，列入就业方案并纳入就业情况统计，它不涉及毕业生到单位报到后所享有的权利义务。而劳动合同涉及到劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等，劳动权利义务关系更为明确。因此，毕业生只有弄明白这两个合同的含义，才能更好地通过签订有效的劳动合同来维护自身的权利。

(二)越过就业协议直接签劳动合同随着法律制度的不断健全，就业协议所包含的内容也越来越广泛。因此，很多毕业生就认为不用签就业协议而直接签劳动合同就可以了。专家认为，直接签劳动合同是有效的，但也存在一些缺陷。首先，就业协议需要经过学校签证，这有助于学校做好就业促进工作。毕业后，学校可以根据就业协议书把学生的档案直接寄给用人单位的档案保管部门，减少了周转的时间，提高了新单位办理手续的效率。其次，劳动合同只规范学生毕业后的就业行为，假如有一方在毕业前反悔，另一方将无法利用就业协议的一些特别政策保护自己。比如，就业协议上往往有违约金规定，违反协议者应支付违约金，而劳动合同必须根据劳动法规定订立，对违约金的设立局限性很大，根本无法像就业协议一样广泛保护。

(三)对自己在劳动合同中的权利和义务不了解

劳动合同签订问题案例分析篇五

具体情况：

在根据劳动派遣单位将我派遣到甲单位工作，甲单位跟我签订的合同时是-11-19到-12-31，到了今年甲单位将我工作的项目承包给外人，到今年3月份都没跟我签订劳动合同，但是

甲单位承包不承包我的工作项目跟我没关系，我的工作继续！我想问的是我现在-1-1到2011-3-9这段时间工资是否双倍自付，还有，我现在还在原单位工作，如果公司不要我，我是否能得到赔偿，现在事实的劳务关系是存在的，但是还想在原单位工作，但是又不想在承包商那边上班！我可以怎么办，我知道派遣单位将我派遣到甲单位后，甲单位不能再将我派遣到其他单位，法律上好像是有规定的。。。。。。请法律人士给予帮助，谢谢！

[劳动合同期满后，单位未继续签订劳动合同问题]