

最新用人单位没有劳动合同办 用人单位 劳动合同(汇总6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。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？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。

用人单位没有劳动合同办篇一

1、《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定：有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；（七）法律、行政法规规定的其他情形。

2、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（一）第十五条规定：用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：

- （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）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；
- （三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- （四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；
- （五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

1、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

律师提示：“及时支付”是指不得拖欠工资，“足额支付”是指不得克扣工资

3、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

4、用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

6、用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

7、因用人单位的原因订立劳动合同违反法律、行政法规强制性规定的；

9、低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

10、法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

律师提示：用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的，用人单位不需向劳动者支付经济补偿；用人单位降低劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

《中华人民共和国劳动合同法》施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

用人单位没有劳动合同办篇二

甲方：_____（用人单位）

法定代表人：_____

乙方：_____（劳动者）

身份证号：_____

甲乙双方于_____年_____月_____日签订劳动合同，合同期至_____年_____月_____日，现甲方用人单位单方解除与乙方劳动者签订的劳动合同。

依据《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定制定本协议：

1、甲方因乙方严重失职，营私舞弊，给单位造成重大损害的原因，提前解除与乙方的劳动合同。

2、劳动合同于_____年_____月_____日解除。社保、公积金缴交至_____年_____月止。

3、结算的薪资

薪资结算至_____年_____月_____日；计_____

元。经济补偿金计_____元。

以上事宜完成后，按照公司离职规定办理离职手续。

甲方（签名或盖章）：_____

_____年_____月_____日

乙方（签名或盖章）：_____

_____年_____月_____日

用人单位没有劳动合同办篇三

劳动合同法第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已经建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。第八十二条规定，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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

如果是劳动者不肯与用人单位签订书面劳动合同，用人单位应当在员工入职后一个月内通知劳动者终止劳动关系。

一些用人单位在招聘劳动者时要求劳动者提供担保，否则不予录用。劳动合同法第9条规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证件和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。根据劳动法相关规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

依据劳动合同法的规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年

的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。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。

试用期包含在劳动合同期内。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。用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付工资差额的赔偿金。

在签订劳动合同的时候用人单位和劳动者都是要承担一定风险的。但是用人单位或劳动者要是能提前知道自己应该在哪些方面多注意多小心，在签劳动合同的时候就能为自己多规避一些风险。

用人单位没有劳动合同办篇四

甲方(单位)

乙方(职工)_____

性别:_____

出生年月:_____年_____月_____日

文化程度:_____

根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定,甲乙双方经平等协商,自愿签订本聘用合同确定劳动关系并共同遵照执行。

一、合同期限:

无固定期限合同,除按规定变更、解除、终止外,本合同可至乙方达到退休年龄时终止。

二、工作内容和工作条件

1、甲方根据单位情况和有关人事政策法规,通过双向选择、择优聘任、竞争上岗等方法,确定乙方的工作岗位,其岗位职责按签订的岗位聘任合同或岗位责任书执行。

2、甲方根据乙方的岗位及工作要求,为乙方提供必需的工作条件和劳动保护设施,保障乙方的安全与健康。

三、报酬和保险、福利待遇

1、乙方自己接到广告类生意,可分得50%提成。试用期末3个月,在试用期间,公司给予_____元的试用期工资,加上伙食津贴300/月,转为正式员工后,每月薪金为_____元。底薪为:_____元+_____%的期提成。

2、根据按劳分配为主体、多种分配方法并存的分配制度,甲方依据国家有关规定和乙方完成工作任务等情况,以货币按月核发乙方应得的工作报酬,不得克扣或无故拖欠,并根据国家有关规定,为乙方建立档案工资。

四、工作纪律

五、聘用合同的变更、解除、终止

六、甲乙双方解除合同应以书面形式通知对方,其中有本聘用合同第五条第2款的第5、6、7项情形的,应提前30天通知对方。

七、违约和解除合同责任

八、聘用合同争议处理

九、其它事项

- 1、本合同一式二份,由甲乙双方签字盖章并生效,甲乙双方各执一份。
- 2、本合同应当由当事人签字,确因故需代签的,须经合法授权,否则,代签无效。
- 3、本合同在生效后,若有条款与国家新颁布实施的法律、法规或政策抵触的,以国家新的法律、法规或政策为准。
- 4、本合同未尽事宜,按国家有关规定执行,国家没有规定的,由甲乙双方依现行法律、法规和政策商定。

甲方(盖章): _____

_____年_____月_____日

乙方: _____

_____年_____月_____日

用人单位没有劳动合同办篇五

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定,甲乙双方经平等协商一致,愿签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同期限

第一条本合同劳动期限_____年_____月_____日至_____年_____月_____日。

二、工作内容

第二条甲方同意根据乙方工作需要,派遣人员_____名担

任_____工作。

第三条甲方所派遣人员应遵守乙方依法制定的规章制度，服从乙方管理。

三、劳动保护和劳动条件

第四条乙方负责对甲方进行职业道德、业务技术、劳动安全、劳动纪律和甲方规章制度的教育。

第五条乙方承担甲方派遣人员入店车费，负责工作期间住宿。

四、劳动报酬

第六条乙方每月_____日以人民币形式支付甲方所派遣人员工资月_____元。

第七条有下列情形之一的，甲乙双方应变更劳动合同并及时办变更合同手续。

1、甲乙双方协商一致的；

2、立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的。

五、当事人约定的其他内容

第八条乙方同意付甲方准备金（月总工资的20%）_____元，准备金由乙方提供派遣计划的同时交付，准备金计入首月工资内。

第九条甲方所派遣人员有下列情形之一的，乙方可以解除本合同：

1、在试用期间被证明不符合录用条件的；

- 2、严重违反劳动纪律和规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，对乙方利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任的。

第十条双方解除合同应提前30天通知对方、双方当事人在合同期满30日内可向对方续订合同。

六、违约责任

第十一条甲乙双方必须严格履行劳动合同，除遇有特殊情况，经双方协商一致不能履行劳动合同的有关内容外，任何一方违反合同给对方造成经济损失的，应根据其后果和责任大小，给对方赔偿经济损失。赔偿金额按有关规定或实际情况确定。

七、劳动争议处理及其它

第十二条双方因履行本合同发生争议，当事人应当自劳动争议发生之日起，60日内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第十三条本合同未尽事宜或与今后国家、市人民政府有关规定相悖的，按有关规定执行。

第十四条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）：_____

乙方（盖章）：_____

日期：_____

日期：_____

用人单位没有劳动合同办篇六

根据劳动合同法第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

若是因为用工方的原因解除与劳动者签订的劳动合同的，需要征求劳动者的意见。

在劳动者同意的情形下，签订协商解除劳动合同的协议，并依据协议约定，向劳动者支付补偿金。

在劳动者不同意协商解除，而用工方又因自身原因确实无法履行原劳动合同的，应当提前30天通知，没有通知的要支付一个月的工资作为代通知金，当然也需要根据工作年限支付经济补偿金。

所以，劳动者在试用期内因用工方原因解除劳动合同的，用工方需要支付半个月的工资作为经济补偿金（试用期不超过6个月的），并提前1个月通知劳动者本人。但考虑到试用期的特殊性，试用期满就要转正，因此，一般采用支付一个月代通知金的方式解除劳动合同。

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

劳动者在有以上法定事由的情况下可以解除劳动合同(不管有没有给用人单位造成损失都不用赔偿)，否则造成损失的就要进行赔偿了，不然就不得解除劳动合同。