

离职的劳动合同放到档案里(精选20篇)

和解协议是当事人自愿达成的协议，代表双方对争议问题的共同意见。接下来是一些婚前协议的范本，供大家参考和使用。

离职的劳动合同放到档案里篇一

我们都知道，离职意味着解除劳动合同。而我国《劳动合同法》也有相关规定，劳动者与用人单位应该签订书面劳动合同，如果正式入职一个月后都没有签订劳动合同的，劳动者可以主张入职后第二个月起一年内的双倍工资。那么没有签订劳动合同的你，想离职，你要注意哪些内容？这次帅气的小编为您整理了没签劳动合同怎么离职优秀2篇，如果能帮助到您，小编的一切努力都是值得的。

根据《劳动合同法》关于离职程序的规定，转正后的员工需提前30天，以书面形式通知用人单位，才可以解除劳动合同。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。

新职工入职公司满一月后，双方必须签订书面劳动合同，如果未签劳动合同的，职工可要求公司支付自入职第二个月起至一年内的双倍工资，即最多可要求支付11个月的双倍工资。

如果公司拒绝支付双倍工资的，可以向当地劳动仲裁大队投诉，要求公司支付双倍工资。假如投诉未果，不要拖，果断向当地劳动仲裁机构申请劳动仲裁处理。小编友情提示，劳动仲裁是免费的，不用白不用。

同时劳动仲裁是进行劳动诉讼的前置条件，只有进行过劳动仲裁不服的，才能向法院提起诉讼。

来源：网络整理免责声明：本文仅限学习分享，如产生版权问题，请联系我们及时删除。

content_2());

离职的劳动合同放到档案里篇二

乙方： 身份证号：

根据《_劳动法》、《_劳动合同法》的相关规定，经甲、乙双方协商一致，就解除劳动关系及补偿事宜达成如下协议：

一、截至本协议签署之日，乙方的月薪为人民币自年月日起解除劳动合同，双方的劳动关系随之终止。

二、因劳动合同解除，元（大写： 捌万 元）整。此款项包括但不限于现行法律规定乙方可主张各种损失的综合补偿，此协议签订生效后，乙方承诺不得以任何理由、任何形式向甲方及其他组织、机构和个人提出任何权利主张。

三、乙方应于年月日前与甲方办理好工作交接手续和离职手续，上述手续完成后，由甲方一次性将补偿金支付给乙方，并由乙方签具收条。

四、乙方应尽保密义务，保证甲方商业秘密不外泄，不在外散播损害甲方利益形象的言论，如因泄密或工作交接问题给甲方造成重大损失，甲方有权追究乙方相应的法律责任。

五、双方确认，本协议所达成的补偿数额，系乙方在充分了解其所应享受的所有补偿待遇前提下，与甲方协商一致后的最终结果，该协议系双方的真实意思表示，不存在甲方欺诈、胁迫及乙方误解的情况。双方完全理解和认知本协议产生的结果及风险，本协议为双方真实意思的表示，不存在意思表示的瑕疵。

六、本协议一式二份，分别由甲方1、2保留存档，签字或盖章后生效，具有同等法律效力。

甲方：

乙方：

签订日期： 年 月 日

离职的劳动合同放到档案里篇三

11

去公司面试，2位主管向我保证绝对正规后，签了入职表。入职表包括个人简历，入职申请书，还有个培训费用的单子。入职表上写的是指压技师。没有填写需要工作的年限，也没有试用期，只是有提前一个月辞职的说法。

公司规定，进公司需要先从足浴做起，于是我培训了一个礼拜的足浴手法，期间需要穿工作服，又花钱买了工作服。

11.18号

正式上班。足浴技师。

真正工作以后，才知道并非那么正规，指压有很多特色，调情，手法。每次做完服务都要问客人是否加钟，加钟便是要给客人dfj□每个月公司都会有人来暗访，如果你服务不到位，没有推荐客人加钟，没有做特色手法，会狠狠的罚员工一笔。这也是变相的强迫员工去提供非法服务。

一直很难接受，便一直做足浴，1月1号提出辞职，主管不批准。

打算15号拿到工资，自己离职。、但是如果自己离职。1月份的15天工资就拿不到。

毕竟工作是没有底薪的，只有提成，做了服务才有钱，感觉挺不开心的。

想问几个问题

1，入职表能否起到合同相同的约束作用？

2，起初招聘初期，公司对员工有一定的欺骗行为。入职书是否合法？

3，公司暗访发现服务不到位，以及对客技巧不好，进行的罚款，是否合法？

5，我想要回15天的工资，请问按照那种方法更加合理，合法

谢谢各位

[关于劳动法，合同，自动离职，工资的问题]

离职的劳动合同放到档案里篇四

《劳动法》第三十二条第一款规定的“在试用期内劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同”的情况，单位没有任何理由予以阻拦。

没有必要再去跟单位理论试用期不给合同是违法行为，更不用担心没有合同单位会惦记扣下你这一个月工资，因为法律对类似于你遇到的这种情况，做了明确规定。

1、劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》

一 “用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录；

(二)用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；

(三)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录

(四)考勤记录；

(五)其他劳动者的证言等。

其中，(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

因此，你们单位虽然试用期不给合同，但已经履行了一个阶段的试用期，已与单位形成事实劳动关系，你为单位提供了劳动，单位就必须向你支付工资或报酬。否则就侵害了你的合法权益，与你形成劳动争议。

你可以向公司住所地劳动争议仲裁委员会提出劳动仲裁，请求裁决单位支付克扣的工资及25%经济补偿金。

相关链接：

劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见

40. 劳动者依据劳动法第三十二条第（一）项解除劳动合同，用人单位可以不支付经济补偿金，但应按照劳动者的实际工作天数支付工资。

问题补充：

1、劳动仲裁的时限：

《劳动法》第八十二条“提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。”

2、负有什么样的举证责任

参照劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》二的规定。

同时，试用期内的工资可以低于正式录用后的工资，但根据《江苏省劳动合同条例》第十四条规定：“劳动者在试用期间的劳动报酬不得低于本单位同工种同岗位最低档工资的百分之八十，并不得低于当地最低工资标准。”也就是说，不管是试用期还是正式录用期，其工资均不应低于当地最低工资标准。

所以你工作了39天他就要给你39天的钱

员工使用期解除劳动合同，工资按照之前约定的试用期工资发放。如果劳动合同中对试用期工资未明确约定，需要双方协商，或执行集体合同，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，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

依据《中华人民共和国劳动合同法》

第十八条劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条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限内。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。

第二十条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，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

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](#)

离职的劳动合同放到档案里篇五

没有签订劳动合同离职有工资吗

(一)劳动者自动离职的，属于违法解除劳动合同，应当赔偿由此给用人单位造成的损失。但用人单位需承担损失的举证责任。对确实造成损失的，可以从工资中予以扣除。

(二)若用人单位随意扣除工资的，劳动者可以向当地劳动保障部门(劳动监察大队)投诉;或向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

没签定劳动合同辞职，需要缴纳违约金吗？

不需要缴纳违约金的，即使劳动合同中约定了违约金也是无效的。《中华人民共和国劳动合同法》第二十五条规定：“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”

《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。

《劳动合同法》第二十三条，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

没有签订劳动合同而离职的劳动者也是可以享受工资的，如果劳动者工作时间比较长但单位却一直不签合同，还可以追究双倍工资呢。没有签订劳动合同离职的工资规定的内容，也要了解相应的法律知识。

离职的劳动合同放到档案里篇六

劳动合同必须以书面形式签订，必须要有双方当事人，有合同条款，有日期，合同为一式两份，劳动者一份，用人单位一份。那么你知道在签订合同时要注意什么吗？可以点击“用人合同”查看更多相关的用人合同参考喔。

签订劳动合同注意事项有哪些

甲方：

乙方：

签订日期：年月日

根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》和有关规定，甲乙双方遵循诚实信用原则，经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同双方当事人基本情况

第一条甲方法定代表人

施工工地地址

二、劳动合同期限

第三条(甲乙双方选择适用)

1、以完成一定工作为期限的合同

本合同生效日期为年月日，乙方完成本工程乙方工种的工作任务时本合同终止。

2、有固定期限劳动合同：

本合同于年月日生效，于年月日终止，其中试用期至年月日终止。

三、工作内容和工作地点

第五条根据甲方的岗位(工种)作业特点，乙方的工作区域或工作地点为本工程施工范围内。

四、工作时间和休息休假

第六条甲方安排乙方执行(标准、综合计算工时、不定时)工时制度。

甲方安排乙方执行综合计算工时工作制度或者不定时工作制度的，应当事先取得劳动行政部门特殊工时制度的许可决定。执行标准工时制度的，按照国家有关规定执行。

第七条甲方对乙方实行的休假制度按照国家有关规定执行。

五、劳动保护和劳动条件

第八条甲方必须在乙方进入施工现场当天对乙方进行入场三级安全教育，并组织对乙方学习成果的书面考试，考试结果甲方应保存在施工现场备查，考试不合格的不得在现场施工。

乙方从事电气焊、土建、水电、设备安装等特殊工种作业人员必须进行岗前培训，取得相应的操作证书方可上岗。

第九条甲方根据生产岗位的需要，按照国家劳动安全、卫生的有关规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第十条甲方将根据国家有关法律法规，建立安全生产制度，乙方必须严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

六、劳动报酬

第十一条乙方月工资标准为元或按执行。

甲乙双方对工资的其他约定。

第十二条甲方每月日前以货币形式支付乙方工资，并出具工资支付凭证。

七、保险福利待遇

第十三条甲方应为乙方办理社会保险，乙方因工负伤或死亡的，甲方应在事故发生后一个月内向区县劳动保障部门提出工伤认定申请，甲方没有提出申请的，乙方或者乙方亲属可以在事故发生之日起一年内，直接向劳动保障部门提出工伤认定申请。

八、劳动合同的解除、终止

第十四条甲乙双方解除、终止劳动合同的应当按照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及地方有关规定执行。

九、当事人约定的其他内容

十、劳动争议的处理及其他

第十七条、双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解，调解不成的，可以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，对仲裁裁决不服的，可依法向人民法院提起诉讼。

第十八条、本合同未尽事宜或与今后国家、地方有关规定相悖的，按有关规定执行。

第十九条本合同自双方签字盖章之日起生效。

甲方(公章)：_____乙方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____法定代表人(签字)：_____

_____年___月___日_____年___月___日

劳动合同独有特征

(1) 劳动合同主体具有特定性。一方是劳动者，即具有劳动权利能力和劳动行为能力的中国人、外国人和无国籍人；另一方是用人单位，即具有使用劳动能力的权利能力和行为能力的企业个体经济组织、事业组织、国家机关、社会团体等用人单位。双方在实现劳动过程中具有支配与被支配、领导与服从的从属关系。

(2) 劳动合同内容具有劳动权利和义务的统一性和对应性。没

有只享受劳动权利而不履行劳动义务的，也没有只履行劳动义务而不享受劳动权利的。一方的劳动权利是另一方的劳动义务，反之亦然。

(3) 劳动合同客体具有单一性，即劳动行为。

(4) 劳动合同具有诺成、有偿、双务合同的特征。劳动者与用人单位就劳动合同条款内容达成一致意见，劳动合同即成立。用人单位根据劳动者劳动的数量和质量给付劳动报酬，不能无偿使用劳动力。劳动者与用人单位均享有一定的权利并履行相应的义务。

(5) 劳动合同往往涉及第三人的物质利益关系。劳动合同必须具备社会保险条款，同时劳动合同双方当事人也可以在劳动合同中明确规定有关福利待遇条款，而这些条款往往涉及第三人物质利益待遇。

合同用人主体

注意用人主体单位的合法性，确保实际用人单位和劳动合同上签字盖章单位是一家公司，实际劳动纠纷中就有劳动者与尚未成立的公司或者没有用人资格的公司签订劳动合同，后续因用人单位侵权致劳动者权益受损时，劳动者维权才发现合同上的用人单位并不存在，而不能要求其承担责任，或单位用人资格缺陷导致劳动合同无效，最终劳动者败诉的情形。求职者自己要避免先入为主，陷入错误认识，把李鬼当李逵。当被公司hr以岗位编制已满等奇奇怪怪的理由要求暂时以其它公司的名义签订劳动合同时，入职者就得留个心眼了。

离职的劳动合同放到档案里篇七

辞职有三种情形：

二是根据职工自己的选择，提前30日以书面形式通知用人单

位解除劳动合同；

三是向用人单位提出申请，双方协商一致解除合同。

《中华人民共和国劳动法》第三十一条劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

（一）在试用期内的；

（二）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的；

（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

二、辞职信怎么写

首先，辞职信的写法应注意要点：

（一）标题：在第一行中间写“辞职书”三个字，或写“辞去__×工作”等字样。

（二）称谓：在第二行顶格写任职单位负责人姓名。

（三）正文：写明辞职的原因，辞去什么职务，什么工作。

（四）结语：在正文后面写表示歉意的语句。

（五）署名、日期：在正文右下方写上辞职人的姓名，在署名下面写具体的年、月、日。

其次，写辞职信应注意的问题：

1、理由要充分、可信。写辞职书，一定要充分考虑辞职的理由是否充分、可信。因为只有理由充分、可信，才能得到批准。但陈述理由的文字应扼要，不必展开。

2、措辞要委婉、恳切。用委婉、恳切的言词来表明辞职的诚意。

三、辞职与辞退的区别

辞职与辞退是相对应的两种行为和两个概念。辞职是指劳动者根据自身的状况和用人单位的情况，依法、依约提出并实施结束劳动关系的法律行为；而辞退则是指用人单位根据生产、工作、经营的情况及劳动者的状况，依法、依约提出并实施结束劳动关系的法律行为。这两个概念虽然在劳动法律规范性文件当中已经少见，但是在人事法律规范性文件中依然存在。因此，用人单位在内部规章制度中继续运用这两个概念，与法律规定并不抵触，因而是合法有效的。但是应当明确这两个概念的内涵和外延，以便准确运用。

用人单位辞退劳动者，一般包括违纪解除劳动合同辞退、正常解除劳动合同辞退、经济性裁员解除劳动合同辞退和协商解除劳动合同辞退，以及终止劳动合同辞退等五种情形，此外对事实劳动关系而言，还有终止劳动关系辞退。用人单位与劳动者解除或终止劳动合同，应当向劳动者送达解除或终止劳动合同通知书，并出具解除或终止劳动合同证明书；对事实劳动关系而言，用人单位应当向劳动者送达终止劳动关系通知书，并出具终止劳动关系证明书。

离职的劳动合同放到档案里篇八

员工在没有签订劳动合同时上班，会有相应的工资。用人单位需要在约定的日期根据员工的实际工作天数来向其支付工资，不得克扣或者无故拖欠工资不给员工。

法律依据：

《中华人民共和国劳动合同法》

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。

第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (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。

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;

(六)被依法追究刑事责任的。

第四十条有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

工资拖欠多久属于违法

拖欠工资全称是无故拖欠工资，即单位不属于法律规定的情形而不按期或者足额支付劳动者工资的行为。我国《劳动法》规定，“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资”，“按月支付”即包括工资应当以月薪的形式发放，也包括应当每月支付。

因此用人单位应当在自然月结束的30天内结算工资，超过30天即构成拖欠工资。

如果用人单位是在因生产经营困难，资金周转不足等原因，暂时无法按时给员工支付工资，经与本单位所有员工协商一致，可以延期在一月内支付劳动者工资。延期支付工资的时间应告知全体劳动者，并报主管部门备案，无主管部门的报市或区、县劳动保障行政部门备案。

离职的劳动合同放到档案里篇九

离职就是离开现有的职位。公私机关的工作人员因退休、辞职、停职、免职、死亡等原因，脱离其所担任的职位。

下面是劳动合同法对离职的规定：

一、劳动合同法关于离职的规定

《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （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。

第九十条劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失

的，应当承担赔偿责任。

二、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》关于离职的规定

第四条劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

（一）用人单位招收录用其所支付的费用；

（二）用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；

（三）对生产、经营和工作造成的直接经济损失；

劳动合同约定的其他赔偿费用。

离职的劳动合同放到档案里篇十

4、详尽填写合同条款，避免签订条款不全的劳动合同。根据《劳动合同法》规定，劳动合同应当具备单位名称、住所和法定代表人；劳动者姓名、住址和居民身份证号码；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、劳动条件和职业危害防护等。特别是对于用工单位事先起草的合同文本，更要仔细阅读有关的重要条款以及单位的规章制度。

5、我国《劳动法》及《劳动合同法》等对职工的试用期限、工作时间、社会保险等作了详细的规定，劳动者要清楚自己的基本权利，对于侵犯合法权益的合同要坚决要求改正。

6、对于用工单位的非法要求应予拒绝。《劳动合同法》规定，招用劳动者，不得扣押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。

7、合同的语言表达要明确、易懂。依法签订的劳动合同是受法律保护的，它涉及到当事人的权利、责任和利益，能够产生一定的法律后果。因此，签订劳动合同时，在语言表达和用词上必须通俗易懂，尽量写明确，以免发生争议。

8、合同的订立必须采取书面形式劳动合同都有一定的期限，而且劳动关系非常复杂，涉及诸多内容。采取书面形式使权利义务明确具体，有利于合同的履行。一旦发生争议，也有据可查，便于争议的解决。

劳动合同能约定违约金吗

为了防止用人单位滥用违约金条款，保护劳动者的自主择业权，《劳动合同法》规定，只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金：

1、在培训服务期约定中约定违约金。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。

2、在竞业限制约定中约定违约金。用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。

劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。在解除或者终止劳动合同后，以上规定的人员到与本单位生产或者经营同类产

品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

离职的劳动合同放到档案里篇十一

中华人民共和国劳动法：

第十五条禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

中华人民共和国未成年人保护法

第四十九条企业事业组织、个体工商户非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

中华人民共和国民法通则

第十一条十八周岁以上的公民是成年人，具有完全民事行为能力，可以独立进行民事活动，是完全民事行为能力人。

相关知识

如何处理集体合同的争议

应如何处理集体合同的争议?和劳动合同争议类似，在用人单位与劳动者之间如果因集体合同发生争议，除了双方可以协商解决以外，也同样可以通过劳动仲裁、诉讼等方式解决集体合同争议。

根据《劳动合同法》规定，用人单位如违反集体合同，侵犯职工劳动权益，工会可以依法代表劳动者要求用人单位承担责任；集体合同争议经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

在《劳动法》中有更详细的规定：“因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。”

年龄是签订劳动合同的基础，达不到法定年龄不要说签劳动合同，连参加工作都是不可能的。这是为了保护未成年人的权益，避免用人单位招用未成年人。

离职的劳动合同放到档案里篇十二

签订劳动合同

根据《中华人民共和国劳动法》的规定，签订劳动合同应注意以下几方面：

第一，签订劳动合同要遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。平等自愿是指劳动合同双方地位平等，应以平等身份签订劳动合同。自愿是指签订劳动合同完全是出于本人的意愿，不得采取强加于人和欺诈、威胁等手段签订劳动合同。协商一致是指劳动合同的条款必须由双方协商达成一致意见后才能签订劳动合同。

第二，签订劳动合同要符合法律、行政法规的规定。在执行劳动合同制度过程中有些合同规定女职工不得结婚、生育子女；因工负伤协议“工伤自理”，甚至签订了生死合同等显失公平的内容，违反了国家有关法律、行政法规的规定，使这类合同自签订之日起就成为无效或部分无效合同。因此，在签订合同前，双方一定要认真审视每一项条款，就权利、

义务及有关内容达成一致意见、并且严格按照法律、法规的规定，签订有效合法的劳动合同。

第三，劳动合同应当以书面形式签订，同时，要注意劳动合同的内容，这是履行劳动合同和劳动争议处理的重要依据。劳动合同应具备以下条款：劳动合同的期限、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以及违反劳动合同的责任等。除此以外，劳动者与用人单位可协商约定其他条款。劳动合同期限有三种形式，有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限的三种形式。有固定期限的劳动合同有明确的终止日期。以完成一定工作为期限的劳动合同，是以一项工作任务的完成时间为合同期限，也是有固定期限的一种特殊形式。无固定期限的劳动合同没有明确的终止时间，但必须在劳动合同中规定终止或者变更合同的条件。“工作内容”主要指应该完成的工作任务的数量或指标。由于《劳动法》规定了劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的，用人单位可以解除劳动合同。因此，在签订劳动合同时，对“工作内容”的规定要与同岗、同工种的职工完成的任务相同。

第四，既要依据法律、行政法规，又要结合实际。签订劳动合同偏离法律、行政法规，可能产生无效合同，但又不能千篇一律地照抄法律、行政法规，而必须结合实际情况，特别要注意法律、行政法规的规定留有余地的地方。因为这些地方就是照顾适用者的特殊情况。如对于《劳动法》规定的每日工作时间不超过8小时，平均每周工作时间不超过40小时的工作制度，只要每天工作不超过8小时，工作时间究竟定为几小时，双方当事人都可以协商。这就是正确运用法律、行政法规留有余地的一种情况。

第五，合同内容可简可繁。劳动合同签订时要因人、因地、因事而异。简，容易记忆，便于签订，商量余地大；但条款过于简单、原则，容易产生认识和理解上的分歧和矛盾，而带来不利影响。繁，在执行时容易掌握，可以减少分歧和争

议的发生，但在签订时比较麻烦，而且再详细的劳动合同也不可能面面俱到。因此，要简、繁相结合，如对于法律、行政法规已有规定的一些没有变通余地的内容，可以只写明按照某项规定执行即可，这就做到了简；对于法律、行政法规没有具体规定或者允许当事人变通的内容，特别是容易产生争议的地方，就应当规定得详细一些。

第六，合同的语言表达要明确、易懂。依法签订的劳动合同是受法律保护的，它涉及到当事人的权利、责任和利益，能够产生一定的法律后果。因此，签订劳动合同时，在语言表达和用词上必须通俗易懂，尽量写明确，以免发生争议。

编辑

离职的劳动合同放到档案里篇十三

甲方(用人单位):

乙方(劳动者):

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和国家及省的有关规定，甲乙双方按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本合同。

一、合同期限

自____年__月__日起至____年__月__日止(前个月是试用期)。

二、工作内容和工作地点

乙方从事_____岗位(工种)工作，乙方的工作地点_____。

乙方同意甲方可以根据生产经营需要及其身体健康情况，单

方变更工作岗位(工种)和工作地点，并同意薪随岗位而变更。

乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位依法制定的规章制度，给予相应处罚。

三、工作时间和休息休假

乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。甲方因生产需要，可安排乙方加班。

乙方依法享有法定节日假、产假、带薪年休假等假期。具体的休息休假的条件、程序和需要办理的手续，按甲方的规章制度规定来执行。

四、劳动报酬及支付时间

(一)乙方的工资按月发放，试用期工资是元(试用期工资不低于最低工资标准的规定)，试用期后乙方的工资是元(含加班工资)，工资=正常工作时间工资+加班工资。具体如下：

1、正常工作时间工资为人民币元；

2、加班工资元，甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日加班的，乙方同意加班工资以正常工作时间工资为计算基数，休息日加班的优先安排补休，被安排补休的公司不支付加班工资(加班时间的确定及加班的程序见公司的规章制度)。

(二)发薪日期

甲方每月日左右发放上月工资。如遇法定休假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。

(三)调薪

乙方同意甲方根据实际经营状况、内部规章制度、对乙方的考核结果，以及乙方的工作年限、奖罚记录、岗位和工作内容变化等，调整乙方的工资水平，但调整的工资不可低于国家规定的最低工资标准。

五、社会保险及福利待遇

甲乙双方按国家规定参加社会保险。乙方同意购买社会保险，并主动向甲方提供购买社会保险需要的材料。乙方故意拖延或不办理购买社会保险的，属于严重违反甲方规章制度，甲方有权解除劳动合同，并不支付经济补偿。

乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家有关规定执行。

乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。

乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家有关生育保险政策规定执行。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

甲方负责对乙方进行职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的培训。

甲方按照国家劳动安全卫生的有关规定为乙方提供必要的安全防护设施，发放必要的劳动保护用品。对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

甲方依法建立安全生产制度。乙方严格遵守甲方依法制定的各项规章制度，不违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举控告。

七、服务期与竞业限制

(一)甲方为乙方提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，双方另签订书面的《培训与服务协议》，如果约定的服务期与劳动合同约定的合同期不一致的，以后到期的为准。

(二)乙方掌握甲方的商业秘密及与知识产权相关的保密事项，不管是在劳动合同期内，还是在离职后，乙方都应遵守甲方的保密规定，严格保守甲方的商业秘密。不得利用工作之便，影响甲方的经营和形象，或与甲方竞争市场，损害甲方的利益。甲方可根据实际需要决定是否与乙方签订《竞业限制合同》，约定竞业限制的范围，经济补偿的数额、支付方式，限制的年限及违约责任等。

八、解除和终止

本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》及甲方的规章制度规定执行。

甲乙双方解除和终止本合同的，乙方应按照甲方规定的离职程序，办理工作交接及其他离职手续。只有在乙方按照甲方的离职程序办理完工作交接及其他离职手续后，甲方才与乙方结算所有的债务(包括工资、加班工资、经济补偿等)，并为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

甲方：

乙方：

年月日

离职的劳动合同放到档案里篇十四

乙方（劳动者□□xxx

身份证号码：

甲、乙双方于x年x月x日签订【为期x年】的劳动合同，现乙方向甲方提出申请，要求提前解除双方之间的劳动合同，甲方同意与乙方解除劳动合同。经双方充分协商，就解除劳动合同的有关事项达成如下协议。

一、双方一致同意于x年x月x日解除劳动合同，双方的劳动权利义务终止。

二、因是乙方提出与甲方解除劳动合同，按照《劳动合同法》的规定，甲方不需要向乙方支付解除劳动合同的经济补偿金、赔偿金等。乙方知悉《劳动合同法》的规定，不要求甲方支付经济补偿金、赔偿金等费用。

三、甲、乙双方在此确认：劳动合同履行期间，双方已依法签订了书面的劳动合同，甲方依法履行了义务，包括乙方应享有的社会保险、劳动保护等。双方无违反劳动法律、法规的行为。解除劳动合同之日前的劳动报酬（含加班工资、奖金、补贴等）已结清。乙方不再因为原劳动合同的履行、解除，向甲方要求支付其他任何费用、补偿或赔偿。

四、乙方办理完各项交接之后5日内，甲方向乙方提供解除劳动合同的证明。乙方应于劳动合同解除后30日内办理社会保险关系转移手续，逾期不办责任自负。

五、本协议经甲方盖章，乙方签字后生效。本协议一式两份，甲、乙双方各一份。

甲方(盖章)：

乙方(签字):

日期:

离职的劳动合同放到档案里篇十五

乙方□xxx□身份证号

根据《劳动合同法》等相关法律法规的规定,甲、乙双方经协商一致,就解除劳动关系事宜达成一致协议如下:

一、因乙方自xxxx年7月3日起至今一直患病未能上班,甲、乙双方一致同意自xxx年1月4日起正式解除双方之间的劳动合同(劳动关系)。

二、甲方于本协议签订之日一次性给予乙方相关补偿款人民币元【该款项包括但不限于经济补偿金、社会保险待遇(养老保险、工伤保险及失业保险等)补偿、工资福利补偿等】。

三、乙方取得上条所述款项后,不得再以劳动关系为由向甲方主张任何权利,甲、乙双方就解除劳动关系事项全部了结,甲方不再为乙方承担或支付劳动关系解除前后的任何社会保险金等费用。

四、本协议签订之日,双方已经结清所有账目(包括但不限于工资、奖金、津贴、补助、加班费等所有债权债务),双方之间已没有任何经济关系。双方共同承诺:今后双方均不得以任何理由或任何形式要求对方承担任何法律责任。

五、乙方离开甲方公司后,对知悉的甲方商业秘密及本协议相关解除劳动关系事项等,负有保密义务。

六、本协议签订后,双方应当诚信守约,任何一方违反本协议任一条款,均视为违约,违约方须向对方支付违约金人民

币壹万元。

七、本协议自签订之日起生效，一式二份，甲、乙双方各执一份。

甲方(盖章):

乙方(签字):

日期:

离职的劳动合同放到档案里篇十六

法定代表人: _____

联系电话: _____

联系地址: _____

乙方(劳动者): _____

身份证号码: _____

联系电话: _____

联系地址: _____

甲乙双方于_____年___月___日签订为期_____年的劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本协议如下：

一、自_____年___月___日起，解除双方签订的劳动合同，双方的权利义务随之终止。

二、乙方工资结算至离职之日，支付时间为甲方正常发放工

资时间。乙方奖金为_____元，差旅费、交通费、手机费等费用合计_____元，以上费用均需扣除所得税，甲方同意在乙方办理完工作移交手续后____日内一次性支付给乙方。

三、甲方同意向乙方支付经济补偿金共计人民币_____元。（税前）甲方同意在乙方办理完工作移交手续后____日内一次性支付给乙方。风险提示：

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满_____年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满_____年的，按_____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____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_____年。

四、甲方为乙方缴纳基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、工伤保险金、生育保险金、住房公积金至_____年____月____日止。

五、甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续。

六、乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

七、乙方应为所掌握的甲方之任何商业秘密（包括本协议内容）进行保密，不得泄露给任何第三方，否则应向甲方支付违约金_____元。

八、甲乙双方之间无任何竞业限制协议，合同解除后，乙方无需履行任何竞业限制义务。

九、乙方自愿放弃其他所有诉求。

十、本协议是解决双方之间劳动争议的所有安排和规定，双方之间不再存在其他任何劳动争议。

十一、此协议书一式_____份，各份具有同等的法律效力，甲乙双方各持_____份，另_____份留存乙方本人档案。自双方签署之日起成立并生效。

甲方（签字或盖章）：_____

法定代表人或授权委托人：_____

_____年____月____日

乙方（签字或盖章）：_____

_____年____月____日

离职的劳动合同放到档案里篇十七

随着国家对劳动者权益保护力度的加强，劳动者的自我保护意识越来越强。大家知道员工签订劳动合同要注意什么呢？下面一起来看看！

1、用人单位在签定劳动合同时可以收取定金、保证金或扣留有关证件吗？

用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金(物)或抵押金(物)。对违反以上规定的，由劳动行政部门处理；用人单位擅自扣留、抵押劳动者居民身份证、暂住证的。

2、劳动者解除劳动合同需经过哪些条件？

劳动者单方解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位。超过30日，劳动者可以向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位应予以办理。如果劳动者违法解除劳动合同给原用人单位造成经济损失的，应当承担赔偿责任。

劳动者提出解除劳动合同的，俗称辞职。法律规定，劳动者解除劳动合同应当提前30日以书面形式通知用人单位。劳动者辞职无需理由，只需提前30日以书面形式通知用人单位即可。如果单位当即同意的，辞职立即生效。如果单位不同意的，那么等到30日后(这30日内还必须坚持上班)，无需单位同意，辞职行为当然生效，用人单位必须为劳动者办理退工等手续。

3、《工伤保险条例》对应当认定的工伤范围作了哪些规定？

条例规定，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：(一)在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；(二)工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；(三)在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；(四)患职业病的；(五)因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；(六)在上下班途中，受到机动车事故伤害的；(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

4、《工伤保险条例》对应当视同工伤的范围作了哪些规定？

条例规定，职工有下列情形之一的，视同工伤：(一)在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；(二)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；(三)职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。职工有第(一)项、第(二)项情形的，按照条例的有关规定享受工伤保险待遇；职工有第(三)项情形的，按照条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

5、劳动者的哪些收入不属于工资范畴？

工资是劳动者劳动收入的主要组成部分，而不是全部，换句话说，劳动者的劳动收入并非都是工资，那么根据原劳动部关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见的规定。劳动者的以下劳动收入不属于工资范畴：(1)单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用，比如说丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等。(2)劳动保护方面的费用，比如说用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮料费用等等。(3)按规定没有列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，比如说根据国家规定发放的创作发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等以及稿费、讲课费、翻译费等等。

6、因劳动者原因给用人单位造成损失的，用人单位如何扣除职工工资？

根据《工资支付暂行规定》的规定，因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

7、试用期期间，单位是否应当为员工上保险？

根据《劳动法》规定，企业雇主必须为劳动者参加基本养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险(俗称“四金”)。“四金”是由政府部门颁布实施的社会保险，它带有强制性，没有条件可言。它是企业雇主必须给予员工的基本权利，随着试用期的开始导入，直至劳动合同的终止而终止。许多企业雇主在新员工的试用期内，都不予办理“四金”，已经严重侵害了当事人的合法权益，对此，当事人可以向原单位所在地的劳动监察部门举报，要求原单位无条件补

缴“四金”。

8、职工不能胜任工作，单位解除劳动合同需要经职工经济补偿吗？

劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

9、单位应当给员工经济补偿时，如果没给，则会承担什么样的责任？

用人单位解除劳动合同后，应当给予员工经济补偿，但是未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付额外经济补偿金。

10、职工患病或者非因工负伤，单位解除劳动合同时，应否给予经济补偿？

劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

11、企业如何保护商业秘密？

首先要做好事先的防范工作，也就是按照《反不正当竞争法》的规定，采取保密措施：(1)在企业内划定保密区域，并在保密区域内加强保卫措施，确定明确的管理办法。(2)对企业的重要文件、资料应及时确定其保密级别、加盖保密章，予以

存档或销毁，同时应制定出企业相应的文件管理、借阅、复印、销毁办法，以及外发文件的审阅办法。(3)把商业秘密限定在必须了解该秘密的员工以及第三方、合同方范围之内，对职工应限制掌握的知识，并加强对员工的保密教育，或者将各关键部分进行分解，使每一涉密者不能拥有完全的商业秘密。

第二点，也是企业自助行为的最重要一点。即与掌握商业秘密的职工签订保密协议。企业同职工签订保密协议，有两种方法：(1)企业直接同接触商业秘密的职工签订《保守商业秘密协议书》。(2)企业可以在同职工签订的《聘任合同》或《劳动合同》中写明保密条款和违约责任。

12、劳动合同到期时，如果不再与员工续签劳动合同，应如何处理？

劳动合同到期时，如果企业决定不再与员工续签劳动合同，则应提前三十天书面通知员工不再续签劳动合同的情况。如果不提前三十天通知，则员工有权要求公司进行经济补偿。

13、如果没有约定对职工的经济补偿办法，仅规定竞业禁止的约定有效吗？

根据《关于企业职工流动若干问题的通知》的规定，用人单位也可规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内(不超过三年)，不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务，但用人单位应当给予该职工一定数额的经济补偿。如果没有经济补偿的规定，则前述约定内容因显失公平，应视为无效。

14、企业能否单方面变更员工的工作岗位？

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

义务关系的协议，只要内容没有违反法律规定，一经签订，该合同对双方均具有法律约束力，双方均应按照合同的约定履行双方的权利义务。对劳动合同的任何变更，均应当遵循平等自愿、协商一致的原则。变更工作岗位属于对劳动合同的变更，但根据《劳动法》有关规定：劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，用人单位仍然必须履行与劳动者协商变更劳动合同的法定程序，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面的形式通知劳动者本人。

离职的劳动合同放到档案里篇十八

甲方：

乙方：

性别：

由于甲乙双方的劳动合同尚未期满，现乙方因个人原因于____年____月____日提出解除劳动合同，经双方平等自愿协商，共同就解除劳动合同事宜达成以下协议：

- 1、双方同意于____年____月____日解除劳动合同，工薪及福利同时截止。
- 2、乙方保证在本协议书签订之日起一周之内，按照甲方的相关规定和要求办理完毕全部的交接手续，包括但不限于：项目的移交，资产的回收，工作的汇报，转单的签返，付清对甲方的应付款项，提供客户信息等，与此同时，双方办理完毕全部的离职手续。
- 3、因乙方在职期间曾担任二级公司的. 总经理，为保障甲方的权益，乙方保证在离职后遵守如下约定：

(1) 继续遵守和甲方签订的保密协议，不外泄在职期间从甲方获悉的任何商业秘密；

(2) 自解除劳动合同之日起一年内，不得参与二级公司主营业务相冲突的商业活动。

(3) 不得以任何方式做出有损于甲方与客户的合作关系的行为。

4、为弥补乙方因上述约定而有可能出现的损失，甲方同意支付给乙方补偿金_____元人民币(大写：_____) (税后)

5、乙方按照本协议书的约定办理完毕全部的离职手续后，甲方将在劳动合同解除后的第一个发薪日，将50%的补偿金直接划到乙方的工资卡上。

6、如果乙方严格遵守第3条中的约定，甲方将在解除劳动合同之日起一年后将剩余的50%的补偿金支付给乙方；如果乙方出现了违反约定的行为，甲方可以不支付该50%的补偿金。

7、乙方承诺将继续履行劳动合同中约定的在劳动合同终止或解除后乙方应继续承担的其他义务。

8、甲乙双方一致同意，除本协议内容以外，不再向对方提出任何要求。

9、甲乙任何一方违反本协议的约定，应向对方支付违约金_____元。

10、本协议书壹式贰份，甲乙双方各执壹份，于双方签字或盖章之日起生效。

甲方(盖章)：

乙方(签字)：

日期:

离职的劳动合同放到档案里篇十九

1. 支付双倍工资。《劳动合同法》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。”
2. 无法约定劳动者的试用期。用人单位不签订劳动合同，对新招员工就难以约定试用期，直接招用，不仅需要增加试用期期间的支出，而且容易带来用人风险。
3. 难以稳定员工和技术人员。如果用人单位不签劳动合同，职工可以说走就走，无需提前一个月打离职报告，法律不追究其责任。技术人员也同样。如果用人单位与技术人员不签订劳动合同，不仅可以说走就走，无许承担培训费用。
4. 难以保护商业秘密。每个企业或多或少有商业秘密，不签劳动合同，无法通过劳动合同增加条款，很难保护企业的商业秘密。
5. 难以进行竞业限制。企业要对劳动者进行竞业限制，主要针对高技能人才，不签订劳动合同，无法通过劳动合同作出竞业限制，采用其他办法很难收效。
6. 被迫签订无固定期限劳动合同。《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。”）如果用人单位被迫与劳动者签订无固定期限的劳动合同，对用人单位利益将造成较大影响。
7. 在劳动争议处理中企业十分被动。不签劳动合同，责任主要是在企业。一旦产生劳资争议，企业拿不出重要依据——劳动合同，违法在先，按照法律规定，必须承担诸多不利后果。

通过上面的介绍，大家都应该知道企业承担的社会责任更重，也就意味着不签劳动合同企业所承担的法律比劳动者更多。因此，作为企业，必须牢固树立起一个观念：“用人就必须及时签订劳动合同”，不然带给企业的就是更重的责任。

离职的劳动合同放到档案里篇二十

乙方□xxx□身份证号

根据《劳动合同法》等相关法律法规的规定，甲、乙双方经协商一致，就解除劳动关系事宜达成一致协议如下：

一、因乙方自xxxx年7月3日起至今一直患病未能上班，甲、乙双方一致同意自xxx年1月4日起正式解除双方之间的劳动合同(劳动关系)。

二、甲方于本协议签订之日一次性给予乙方相关补偿款人民币元【该款项包括但不限于经济补偿金、社会保险待遇(养老保险、工伤保险及失业保险等)补偿、工资福利补偿等】。

三、乙方取得上条所述款项后，不得再以劳动关系为由向甲方主张任何权利，甲、乙双方就解除劳动关系事项全部了结，甲方不再为乙方承担或支付劳动关系解除前后的任何社会保险金等费用。

四、本协议签订之日，双方已经结清所有账目(包括但不限于工资、奖金、津贴、补助、加班费等所有债权债务)，双方之间已没有任何经济关系。双方共同承诺：今后双方均不得以任何理由或任何形式要求对方承担任何法律责任。

五、乙方离开甲方公司后，对知悉的甲方商业秘密及本协议相关解除劳动关系事项等，负有保密义务。

六、本协议签订后，双方应当诚信守约，任何一方违反本协

议任一条款，均视为违约，违约方须向对方支付违约金人民币壹万元。

七、本协议自签订之日起生效，一式二份，甲、乙双方各执一份。

甲方(盖章):

年月日

乙方(签字):

年月日