# 没签劳动合同如何证明与公司的劳动关系

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2025-04-29

*第一篇：没签劳动合同如何证明与公司的劳动关系没签劳动合同如何证明与公司的劳动关系 小姜是2024年3月进入上海某服装公司工作的，工作岗位是熨烫衣服。可是公司至今也未与他签订过书面的劳动合同，工资也是以现金形式发放。2024年年底，他不做了...*

**第一篇：没签劳动合同如何证明与公司的劳动关系**

没签劳动合同如何证明与公司的劳动关系 小姜是2024年3月进入上海某服装公司工作的，工作岗位是熨烫衣服。可是公司至今也未与他签订过书面的劳动合同，工资也是以现金形式发放。2024年年底，他不做了。听说不签订劳动合同可以要求发放双倍工资，便向公司提出了，但公司却不予理睬，还说小姜不是他们

小姜是2024年3月进入上海某服装公司工作的，工作岗位是熨烫衣服。可是公司至今也未与他签订过书面的劳动合同，工资也是以现金形式发放。2024年年底，他不做了。听说不签订劳动合同可以要求发放双倍工资，便向公司提出了，但公司却不予理睬，还说小姜不是他们的员工。没有签订书面劳动合同，该怎么证明他曾是公司的员工呢？如果他要申请劳动仲裁维权的话，该准备些什么证据才能得到法律支持？

专家回复：

劳动法上的劳动关系，是指用人单位向劳动者给付劳动报酬，而由劳动者提供职业性的劳动所形成的法律关系。既然你在公司工作且接受了公司的管理，公司也发给了你相应的劳动报酬，那么你和公司之间存在劳动关系是毫无疑问的。但是你若要主张双倍工资的话首先必须提供相关的证据证明你和公司之间的劳动关系存在。

根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》的规定，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；

（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者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；

（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

同时该通知也规定，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。

因此根据该规定，你若要证明和公司之间存在劳动关系的话，你最好是能提供工资签收单、考勤卡、工作证、招聘登记表之类的证据，如果可能的话你还可以要求你的同事出庭为你作证。

**第二篇：没签劳动合同后果**

没签劳动合同 你可要双倍工资 芙蓉区法院审理一起劳资纠纷案，法院调解支持劳动者获双倍工资 2024/7/2

实例长沙某公司员工小裴最近给了公司一个教训。小裴离职时想起公司没与自己签订劳动合同，申请劳动仲裁，结果得到工作期间双倍工资赔偿的仲裁。公司不服上诉，但法院仍支持小裴。

律师提醒，签订劳动合同还可以保护企业，千万不要一时疏忽，为公司带来不必要的麻烦。

员工 离职时想起没签合同告公司

小裴30岁出头，2024年6月，经人介绍入职隆平高科技园一家农牧科技股份有限公司做销售员。2024年初，公司遭遇了一起诈骗案，影响了发放工资的进度，小裴被公司拖欠了两个月的工资，他打算离开。

此时，小裴抓住了公司的一个漏洞——工作这么久，公司始终没与他签订劳动合同。于是，小裴找到长沙市劳动人事争议仲裁委员会。

2024年4月的劳动仲裁（非终局裁决）称，被申请人（公司）支付申请人（小裴）2024年7月10日入职起至2024年1月31日的双倍工资28300.96元。

公司不服，起诉到法院。7月1日上午，芙蓉区法院开庭审理此案。法庭上，针对劳动合同的问题，该公司负责人也承认“没有签”，称“这是公司的疏忽”。最后，法院当庭调解，支持小裴的2.8万元的调解方案。目前调解还没完成。

公司 虽然他不讲情面，但理在他那边

记者联系上该公司一位知情人。

知情人说，公司其实与许多人签订了劳动合同，之所以没与小裴签，是因为“当时负责管理人事的员工是新换来的，粗心了。还有和小裴一样没签合同的”。同时，小裴除了在大

会上公开向老板提出要签合同，其他时候，也没有主动去找人力部门签合同。

“没想到小裴会起诉公司。公司里，没签合同的员工大有人在，但一般不会这么去做。毕竟在公司做了这么久，虽然道理在自己（指员工）这边，但还是要讲情面的。”知情人说。

签劳动合同，其实也是保护企业

《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。

湖南万和联合律师事务所律师李健说，《劳动合同法》第一条就规定了，制定本法，是为了构建和发展和谐稳定的劳动关系。这是劳动合同法的宗旨和方向。《劳动合同法》强制要求签订书面劳动合同，除开保护法律意识参差不齐的劳动者，通过书面形式对劳动者工作过程的权利义务进行约定，其实也是发生纠纷时企业可以据此行使抗辩的一种有效凭据。

[劳动监察部门]

社保纠纷最多，拖欠工资第二

最近哪类劳资纠纷最多？长沙市劳动保障监察支队相关负责人说，虽然没有统计，但在印象中，由社保引发的纠纷是最多的。

一般是这样的：公司为员工购买了保险，但并没购买足额的保险。例如，为工资2024元的员工只购买工资1800元标准的社保。员工得知此事后，一般暂时不会声张，“毕竟还在公司上班”。一旦辞职，往往会把公司告上法庭。这时，公司只有吃亏了。

投诉排第二的是拖欠工资。该负责人说，最近中小企业经营不景气，拖欠工资的情况也有所增加。记者吴可

[相关链接]

新版《劳动合同法》或将引发大企业调整用人制度

本报长沙讯7月1日开始，新修订的《劳动合同法》正式实施，本次修订严格规范了劳务派遣的用工范围，同时明确规定劳务派遣人员的劳动报酬应当符合同工同酬的规定。

劳务派遣是指由劳务派遣机构与被派遣劳动者订立劳动合同，由实际用工单位向被派遣劳动者给付劳务。其最显著特征就是劳动力的雇用和使用分离。

在长沙，劳务派遣人员主要分布在哪些企业？新版劳动法实施后，又会对用人单位带来什么影响？长沙市劳动保障监察支队相关负责人做了解答。

该负责人介绍，全国约有4000多万名劳务派遣人员，长沙约10%的劳动者是劳务派遣人员。劳务派遣人员一般分布在大企业，如移动、电信、联通、银行、高速公路、医院等，也有一部分分布在政府。

大企业爱使用劳务派遣人员有两个原因。第一，这些企业往往是上市公司，上市公司要提高人均产出，这就需要减少编制。第二，减少编制的同时，又需要大量工作人员。政府方面，一方面是由于编制限制，无法大量招正式工，一方面又需要人做事，因此不得不使用劳务派遣人员。

该负责人认为，劳务派遣人员往往从事着技术含量较低的工种，但并不是所有从事技术含量较低工种的员工都是劳务派遣人员，“如在银行，有的柜台工作人员就是正式工”。

该负责人认为，新版劳动法颁布后，有可能引发企业调整用人制度。但其中有一个风险：企业为了规避风险，可能会裁员掉劳务派遣人员。如劳动者遇到不公正待遇，可向劳动监察部门投诉。记者吴可

**第三篇：劳动关系和劳动合同**

篇一：劳动法和劳动合同法的区别 1.比较《劳动法》与《劳动合同法》的不同 等。

在2024年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十律条文。《中华人民共和国劳动合同法》自2024年1月1日起施行。同法是规范劳动关系的一部重要法律，在中国特色社会主义法律体系 :《劳动法》与新的《劳动合同法》是一般法与专门法的关系，或普通法与特别法的关系，在法理上说，特殊法优于一般法,所以在有 以前只有冲突时适用《劳动合同法》。《劳动法》没有《劳动合同法》，《劳动合同法》是对《劳动法》的补充、完善和具体化，注意不是取代。新的《劳动合同法》总结了我国劳动合同制度实施中的经验和不足，从国情出发，借鉴市场经济国家的主要经验，针对现行劳动合同制度实施中存在的缺欠，设计和拟定了有关制度，主要从以下四个方面完善了劳动合同制度： 第一、针对用人单位不定立书面劳动合同问题，完善了有关规定。第二、针对劳动合同内容中当事人约定条款的特点，对部分约定条款做出了限制性规定。第三、针对劳动合同期限存在短期化问题突出、劳动合同期限设计本身存在的解雇结果不平衡问题。第四、针对劳务派遣尚悟法律规范、现实中又存在大量问题的情况，对劳务派遣用工在特别规定中进行了规范。2.集体劳动合同和个人劳动合同的区别 集体合同是进行集体协商的双方代表依法就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致基础上签订的书面协议。个人劳动合同是劳动者个人与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。依法签订的集体合同对企业和职工具有约束力。集体合同的一方是代表职工利益的工会组织或者职工推举的代表，另一方是企业。它以劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项为主要内容，主要规定的是企业义务方面的内容。集体合同一经订立，即适用于企业全体劳动者，对企业全体劳动者和企业产生法律约束力。个人劳动合同作为一种确立劳动关系的法律形式，除具有一般合同的共同特点外，它还具有主体的特定性，标准的单一性，内容的特殊性的特征。依法订立的劳动合同，对当事人具有约束力。

以下以表格的形式列举出集体劳动合同与个人劳动合同的区别： 篇二：劳动法与劳动合同法的区别 《劳动法》与《劳动合同法》的比较

为了便于对《劳动法》与《劳动合同法》进行比较，首先是对两者的概念与内容的了解： 《劳动法》是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称。这些法律条文规管工会、雇主及雇员的关系，并保障各方面的权利及义务。我国的劳动法是《中华人民共和国劳动法》，于1995年1月1日起施行。其内容主要包括：劳动者的主要权利和义务；劳动就业方针政策及录用职工的规定；劳动合同的订立、变更与解除程序的规定；集体合同的签订与执行办法；工作时间与休息时间制度；劳动报酬制度；劳动卫生和安全技术规程；女职工与未成年工的特殊保护办法；职业培训制度；社会保险与福利制度；劳动争议的解决程序；对执行劳动法的监督、检查制度以及违反劳动法的法律责任等。此外，还包括工会参加协调劳动关系的职权的规定。以上内容，在有些国家是以各种单行法规的形式出现的，在有些国家是以劳动法典的形式颁布的。

劳动法是整个法律体系中一个重要的、独立的法律部门。

《劳动合同法》是调整中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系，订立履行、变更、解除或者终止劳动合同的法律规范的总称。《劳动合同法》是规范劳动关系的一部重要法律，在中国特色社会主义法律体系中属于社会法。劳动合同在明确劳动合同双方当事人的权利和义务的前提下，重在对劳动者合法权益的保护，被誉为劳动者的“保护伞”。《劳动法》是劳动保障立法体系中的基准法，是《劳动合同法》的立法根据。可以说是《劳动合同法》的母法。

（一）《劳动法》与《劳动合同法》的总体区别

一、《劳动合同法》和《劳动法》名称不同。前者全称是《中华人民共和国劳动合同法》，后者全称是《中华人民共和国劳动法》，在立法层次上，同为法律，在企业和劳动者中容易把劳动法称为劳动法，把劳动合同法称为新劳动法。

二、两者的立法背景不同。

《劳动法》是在我们国家在计划经济向市场经济过渡时期劳动关系初步紧张状态下产生的法律，由全国人大常委会于1994年7月5日通过，于1995年1月1日生效实施；《劳动合同法》则是在我国市场经济发育逐渐成熟时期、劳动关系非常紧张状态下产生的法律，由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于2024年6月29日通过，现予公布，自2024年1月1日起施行。《劳动法》是20世纪劳动立法的标杆，《劳动合同法》则是20世纪中国劳动关系发展的必然结果，是构建社会主义和谐社会对上层建筑的必然要求。

三、两者的立法宗旨不完全相同。《劳动法》第一条开宗明义，“为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法”，明确把劳动者权益放在第一位，而《劳动合同法草案》第一次送审稿套用了《劳动法》，即“《劳动合同法》保护劳动合同双方当事人的合法权益”。草案公布时则改为“为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》，制定本法”。最终变为“为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法”。前后言辞、次序之变，暗含了立法思路的调整。

四、调整对象区别（学理区别）。

劳动法调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称。其内容主要包括：劳动者的主要权利和义务；劳动就业方针政策及录用职工的规定；劳动合同的订立、变更与解除程序的规定；集体合同的签订与执行办法；工作时间与休息时间制度；劳动报酬制度；劳动卫生和安全技术规程；女职工与未成年工的特殊保护办法；职业培训制度；社会保险与福利制度；劳动争议的解决程序；对执行劳动法的监督、检查制度以及违反劳动法的法律责任等。此外，还包括工会参加协调劳动关系的职权的规定。以上内容，在有些国家是以各种单行法规的形式出现的，在有些国家是以劳动法典的形式颁布的。劳动法是整个法律体系中一个重要的、独立的法律部门。劳动合同法作为法律部门的劳动合同法是调整劳动合同关系的法律规范的总称。

（二）《劳动法》与《劳动合同法》在条款上的不同

《劳动合同法》是《劳动法》的子法，两者在具体的条款上也存在很多不同，以下是几条较为有代表性的差别：

一、用人单位的规章制度

《劳动合同法》规定用人单位必须建立完善劳动规章制度，并对直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项在制定、修改及实施过程中从程序上予以严格规范，核心是民主协商与劳资共议。分为两个步骤：1经职代会或全体职工讨论，提出方案和意见；2与工会或职工代表平等协商确定。即在充分听取意见，经过民主程序后，由用人单位确定。也就是：“先民主，后集中”。这是不分所有制的，对全民所有制企业，按《全民所有制工业企业法》的规定，直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项，仍应由职代会审议通过。

二、办理用工手续与签订劳动合同 《劳动法》中规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同应当以书面形式订立。用人单位与劳动者建立劳动关系不依法订立劳动合同的，由劳动保障行政部门责令改正，拒不改正的，处2024以上2万元以下的罚款。”

《劳动合同法》则对不签劳动合同的用人单位，不再设定行政处罚的内容，而是将用人单位的违法成本转为劳动者的经济利益，建立了一种用人单位的违法成本与劳动者的经济利益挂钩的机制，既加大了用人单位的违法成本，又提高了劳动者维权的积极性。同时《劳动合同法》对用人单位用工后未与劳动者签订劳动合同的，给予一个月的宽限期，超过一个月不满一年不签合同的，以支付双倍工资予以惩罚；超过一年再不签的，按无固定期限劳动合同确定双方的劳动。

三、劳动合同的条款

《劳动法》中规定有：

1、劳动合同期限；

2、工作内容；

3、劳动保护和劳动条件；

4、劳动报酬；

5、劳动纪律；

6、劳动合同终止的条件；

7、违反劳动合同的责任。除上述必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。在必备条款方面，《劳动合同法》增加了劳动合同主体双方的基本情况、工作地点、工作时间和休息休假、社会保险，以及法律、行政法规规定的其他事项等内容；同时又取消了劳动纪律（属于用人单位的规章制度）、劳动合同终止条件（已由法定且不能约定）和违反劳动合同的责任（防止用人单位滥用违约责任）三项条款；在约定条款方面，新规定进一步明确了试用期、培训、商业秘密以及补充保险和福利待遇等具体内容。

四、劳动合同试用期

《劳动法》中规定：劳动合同期限6个月以下的，试用期不得超过15天；合同期6个月以上1年以下的，试用期不得超过30天；合同期1年以上2年以下的，试用期不得超过60天；合同期2年以上的，试用期不得超过6个月；劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。

《劳动合同法》对试用期与合同期的关系重新作了规范；增加了对劳动者在试用期工资报酬的最低保护线；规定对已经履行的超过法定试用期的期间应向劳动者支付赔偿金；增加了用人单位在试用期解除合同应当向劳动者说明理由的程序。同时规定最低工资一般情况下不能作为劳动合同约定的工资。因为本法规定试用期的工资不得低于劳动合同约定工资的80％，而且不得低于当地的最低工资标准，如果把最低工资作为劳动合同约定的工资，按80％折算后试用期的工资就会低于当地的最低工资标准。

五、劳动者可以随时通知解除劳动合同的情形

《劳动法》中对此方面的规定是：

1、在试用期内的；

2、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；

3、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。《劳动合同法》增加了用人单位未缴纳社会保险费，违法规章制度损害劳动者权益，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危订立劳动合同，以及法律法规规定的情况等4类可以随时通知解除劳动合同的情形。同时把用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动，由“随时通知”改为“不需事先告知”即可解除劳动合同，并增加了用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全也不需事先告知即可解除劳动合同的情形。《劳动合同法》将劳动者在试用期内可以随时通知解除劳动合同，变更为劳动者在试用期可以提前三日通知用人单位解除劳动合同，以满足用人单位工作交接的需要。

六、用人单位可以随时通知劳动者解除劳动合同的情形

《劳动法》对此条款的规定为：

1、在试用期间被证明不符合录用条件的；

2、严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

3、严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

4、被依法追究刑事责任的。《劳动合同法》则把劳动纪律并入用人单位的规章制度中，增加了对保持双重以上劳动关系且情节严重的劳动者可以解除劳动合同，以及以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危订立或者变更劳动合同致使合同无效可以解除劳动合同等两种情形。

七、用人单位可以解除劳动合同但应提前三十日以书面形式通知劳动者的情形

《劳动法》中规定：有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

1、劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

2、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；

3、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，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。《劳动合同法》中增加了代通知金制度，即用人单位以额外支付一个月工资的形式代替提前三十天通知劳动者。代通知金制度可以使劳动者有较多的时间寻找新的工作。

八、非因劳动者过错或同意，用人单位不得解除劳动合同的情形 《劳动法》：

1、患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

2、患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

4、法律、行政法规规定的其他情形。

《劳动合同法》中增加了对从事接触职业病危害作业的劳动者的预防性保护和对在本单位工作时间较长的老职工的保护。

九、劳动合同终止的情形

《劳动法》中规定：劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

《劳动合同法》取消了劳动合同的约定终止，即双方当事人不得约定劳动合同终止条件，即使约定也无效。劳动合同只能因法定情形出现而终止。另外，它规定根据劳动合同主体资格消失等情况，增加了五种劳动合同法定终止的情形。

十、劳务派遣

《劳动合同法》新增加了关于劳务派遣的内容，比如：“劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。” “劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。”等内容都是《劳动法》中没有的。

（三）在实际操作中《劳动法》与《劳动合同法》的区别

虽然《劳动合同法》遵循了《劳动法》的立法精神，但是在具体细则实施 方面，会与《劳动法》，特别是其中“劳动合同”那一章的内容有冲突。一旦出现法律冲突，在实际操作当中应该怎样解决，就是一个很现实的问题。

劳动法》是劳动领域里的基本法，其主要内容是一些原则规定，其主要条 款反映的是立法精神、立法原则。《劳动法》下面要有若干个配套的法律，才能构成劳动领域里的一个整体法律。《劳动合同法》就是《劳动法》的子法之一，它跟《劳动法》构成下位法和上位法的关系。从学理上把《劳动合同法》看成是《劳动法》的下位法，但是在实际操作过程中，既然二者都是全国人大常委会讨论通过的法律，按照我国《立法法》的规定，出自同一机构、不同时期的两

部法律如果出现了法律冲突，就应该采用新法取代旧法的方式去解决这个冲突。所以，如果遇到《劳动法》和《劳动合同法》的规定不一致时，不要想当

然地认为，既然《劳动法》没被废止，就可以按《劳动法》的规定办理。实际上应该按照《劳动合同法》的规定办理，因为《劳动合同法》的新条款已经取代了《劳动法》的相关条款。总体上来说：《劳动法》是劳动保障立法体系中的基准法，是《劳动合同法》的立法根据。可以说是《劳动合同法》的母法。在实际应用中两者还是存在希望为的差别的，我们要仔细了解《劳动法》与《劳动合同法》的区别，并加以区别对待，在实际应用中才能做到公正公平。篇三：劳动合同及劳动关系制度 1z304020 劳动合同及劳动关系制度 1.劳动合同的订立 ■ 劳动合同

◇ 用人单位与劳动者进行双向选择、确定劳动关系、明确双方权利义务的协议 ■ 劳动关系

◇ 指劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立的社会经济关系 ■ 劳动合同订立的原则 ■ 特别规定

◇ 用人单位不得要求劳动者提供担保或者以其它名义向劳动者收取财物 ◇ 不得扣押劳动者的居民身份证或者其它证件 ■ 劳动合同的期限

◇ 是劳动合同的有效时间，是劳动关系当事人双方享有权利和履行义务的时间 ◇ 是劳动合同存在的前提条件 ■ 劳动合同的种类 ◇ 固定期限劳动合同 ◇ 无固定期限劳动合同

◇ 以完成一定工作任务为期限的劳动合同 2.劳动合同的种类 2.1 固定期限劳动合同 ■ 内涵

◇ 指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同 ◇ 当事人在合同中明确规定了合同效力的起始和终止时间 ■ 特殊规定

劳动者本人又没有提出订立固定期限劳动合同的，用人单位应与劳动者签订无固定期限劳动合同

2.2 无固定期限劳动合同 ■ 内涵

◇ 用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同

◇ 并非无终止时间，一旦出现了法定解除情形或者双方协商一致，均可解除

◇ 劳动者在该用人单位连续工作满10年的

◇ 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的

◇ 连续订立2次固定期限劳动合同，且劳动者没有特殊情况的 ■ 特殊情况

视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同【案例说明】p137 ■ 只要职工在本单位工作满10年，且没有提出说要求签订固定期限合同的，就必须签无固定期限合同，无论单位是否愿意，否则就是违约。2.3 以完成一定工作任务为期限的劳动合同

■ 用人单位与劳动者约定，以某项工作的完成为合同期限的劳动合同 3 劳动合同的基本条款 ◇ 用人单位的情况 ◇ 劳动者的情况 ◇ 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 ◇ 其它事项

◇ 试用期 ◇ 培训

◇ 保守秘密 ◇ 补充保险和福利待遇 【2024年真题】 ◆下列劳动合同条款，属于必备条款的是（）a.补充保险 b.劳动条件 c.福利待遇 d.试用期

[答疑编号502071402101] 『正确答案』b 『答案解析』记准四类主要的可备条款，其余的均为必备条款。本题可采用排除法。参见教材p138。

订立劳动合同应注意的事项

4.1 建立劳动关系即应订立劳动合同 ■ 一般规定

◇ 未同时签订劳动合同的，应自用工之日起 ■ 未签订劳动合同，劳动报酬不明确的

■ 劳动合同的形式 ■ 可签订口头协议的情形 ◇ 非全日制用工，以小时计酬为主 ■ 书面协议 ■ 其它劳动关系

4.2 劳动报酬（劳动合同对报酬和劳动条件标准约定不明确的，引发争议的解决）■ 用人单位与劳动者协商

■ 协商不成的，适用集体合同

■ 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标准的，适用国家有关规定 4.3 试用期

■ 试用期的一般规定

◇ 劳动合同期限3个月－1年的，试用期不得超过◇ 劳动合同期限1年－3年的，试用期不得超过◇ 3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不超过

◇ 同一用工单位与同一劳动者只能约定1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3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，该期限为劳动合同的期限 ■ 试用期的工资待遇（三不低于）

◇ 试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资 ◇ 不得低于劳动合同约定工资的80% ◇ 不得低于用人单位所在地的最低工资标准 ■ 试用期的解除合同的规定

◇ 除有规定情况外，用人单位不得解除劳动合同

◇ 如用人单位在试用期内解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由

4.4 劳动合同的生效◇ 用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在合同文本上签字或者盖章生效 ◇ 双方当事人签字或者盖章时间不一致的，以最后一方签字盖章时间为准

◇ 如一方没有写签字时间，则另一方写明的签字时间就是合同生效时间◇ 以欺诈、协迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立的合同 ◇ 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的

◇ 违反法律、行政法规的强制性规定的 ■ 部分无效合同◇ 其他部分仍然有效

◇ 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当支付劳动报酬 ◇ 劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定 ◇ 劳动争议仲裁机构 ◇ 人民法院 5 集体合同

■ 集体合同的签订

◇ 企业职工一方与用人单位订立集体合同

◇ 集体合同草案应提交职工代表大会或者全体职工讨论通过

◇ 用人单位与劳动者订立的劳动合同中的报酬和劳动条件不得低于集体合同的规定◇ 集体合同订立后报送劳动行政部门，自收到集体合同文本之日起15日未提出异议的，集体合同生效

【典型例题】

◆以下有关集体合同的说法中，错误的是（）。a.集体合同自双方签字盖章之日起生效 [答疑编号502071402102] 『正确答案』acde 『答案解析』a自报送劳动行政管理部门，自收到之日起15日内未提出异议的，即生效；c无工会也可以职工代表签订；集体事同草案必须经职工代表大会或者全部职工讨论通过，无须工会批准；e是报送，非批准。参见教材p139。5.劳动合同的履行

■ 用人单位应当履行向劳动者支付报酬的义务

△ 货币工资 △ 实物报酬 △ 社会保险

◇ 劳动报酬支付的规定

△ 工资不得低于当地的最低工资标准

△ 工资应当以货币形式按月支付，不得以实物或有价证券等形式代替货币支付 △ 应支付加班费

△ 劳动者在假期或非因劳动者原因停工期间，用人单位应支付工资 ■ 依法限制用人单位安排劳动者的加班◇ 不得强迫或者变相强迫加班

◇ 安排加班的，应支付加班费 ■ 劳动者有权拒绝违章、冒险作业 ◇ 劳动者对用人单位有权提出批评、检举和控告 ◇ 劳动者拒绝用人单位违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同 ◇ 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或投资人，不影响劳动合同的履行 ◇ 用人单位发生合并或者分立，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利义务的用人单位继续履行

【案例说明】p140 ■ 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行 6 劳动合同的变更 ■ 一般规定

◇ 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容 ■ 变更劳动合同注意事项

◇ 必须在劳动合同订立后，在合同没有履行完毕之前的有效时间内进行 ◇ 必须坚持平等自愿、协商一致的原则 ◇ 不得违反法律法规的强制性规定

劳动合同的解除（三种情况）7.1 劳动者单方解除 ■ 程序 ◇ 劳动者提前 ◇ 试用期内提前

◇ 未按合同约定提供劳动保护或者劳动条件的 ◇ 未及时足额支付劳动报酬的

◇ 未依法为劳动者缴纳社会保险费的

◇ 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 ◇ 特殊情况致使劳动合同无效的 ◇ 其它

◇ 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，◇ 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的 7.2 用人单位单方解除

◇ 在试用期间被证明不符合录用条件 ◇ 严重违反劳动纪律或用人单位规章制度

◇ 严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损害的 ◇ 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位工作造成严重影响，经提出拒不

**第四篇：劳动关系和劳动合同**

第二章

第一节

劳动关系的概念：1.广义：与劳动有关的一切社会关系

2.狭义：劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中形成的劳动力与生产资

料相结合的社会关系。

劳动关系的特征：1.劳动关系具有平等属性

劳动关系当事人法律地位平等

2.劳动关系具有隶属属性

劳动关系一经建立，劳动者就将自己劳动力的使用权让渡给了用人单位用人单位有权对劳动者进行管理，必要时还可以对劳动者予以奖惩。双方具有了管理与被管理的关系。

3.劳动关系具有财产属性

劳动者提供劳动，用人单位支付劳动报酬，构成劳动关系中的财产属性

4.劳动关系具有人身属性

劳动力存在于劳动者身体之中，劳动的过程也是生命消耗的过程，劳动关系与人身密不可分。劳动关系存续期间，劳动者应当亲自履行有关的劳动义务，因此，劳动关系具有人身属性。

劳动关系的主体：1.劳动者:凡在特定经济组织就业,以获取合法收入为生活资料来源的自然人都可成为劳动者.条件限制: 1.就业年龄未满16周岁的自然人不能成为劳动者。文艺，体育等特殊招录需办理审批手续。

2.劳动能力符合年龄但完全丧失从事劳动所必需的体力或智力的自然人不能成为劳动者。

2.用人单位：依法成立并且可以依法招用，管理劳动者，承担相应法律责任的组织。

3.工会：工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。

4.雇主团体：雇主团体是雇主的联合体，由雇主自愿组织设立。

劳动关系主体的权利

劳动者权利：1.择业权

2.休息权

3.获取报酬权

4.劳动安全卫生权

5.社会保障和福利权

6.申请争议处理和举报权

用人单位的权利：

1.招聘权

2.辞退权

3.管理权

4.奖惩权

工会的权利：1.监督权

2.协商权

3.异议权

4.建议权

5.调处权

6.工会有权帮助，指导职工与用人单位签订合同

第二节

劳动合同的订立

劳动合同的特征:

1.劳动合同是确立劳动关系的依据

2.劳动合同的主体具有特定性

3.劳动合同当事人法律地位平等，但从组织管理上具有隶属关系

4.劳动合同是一种有偿合同

5.在特定条件下，劳动合同可能涉及第三人的物质利益，即劳动合同内容

往往不限于当事人的权利和义务，有时还需涉及劳动者的直系亲属在一

定条件下享受的物质帮助权。

劳动合同订立的原则：

1.平等原则

2.自愿原则

3.协商一致原则

4.合法原则（包括实质内容合法和程序合法两个方面）

劳动关系的建立：

1.明确规定了建立劳动关系的唯一标准是实际提供劳动。

2.书面劳动合同签订在前，实际用工在后的，劳动关系自实际提供劳动之

日起建立。

3.实际用工在前，签订劳动合同在后的，劳动关系早于签订书面合同前建

立。劳动关系的建立，不受未签订书面合同的影响。

4.建立录入职工名册

劳动合同订立的形式

1.劳动合同是要式法律合同，建立劳动关系应当以书面形式订立劳动合同。已建立劳动关

系但未订立书面合同的，劳动合同发给予一个月的宽限期。

2.未订立书面劳动合同的后果

1． 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，并与劳动者补丁书面劳动合同，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，并按规定支付经济补偿。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。

2． 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一

个月的次日至满一年的前一日应当向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

劳动合同的效力

无效劳动合同的类型

1.以欺诈，胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者

变更劳动合同的2.用人单位免除自己的法定责任，排除劳动者权利的3.违反法律，行政法规强制性规定。

有权确认劳动合同无效的机构

1.劳动争议冲裁机构

2.人民法院

劳动合同无效的后果

1.支付劳动者工资，参照本单位相同或相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

2.赔偿劳动者损失。

1.造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入20%的赔偿费用

2.造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津

贴和用品。

3.造成劳动者工伤，医疗待遇损失的除按国家规定为劳动者提高工伤，医疗

待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用

4.造成女职工和未成年人身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医

疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用20%的赔偿费用。

5.劳动合同约定的其他赔偿费用。

第三节

劳动合同的内容

劳动合同的必备条款

1． 用人单位的名称，住所，法定代表人或者主要负责人。

2． 劳动者的姓名，住址，和居民身份证或者其他有效证件号码。

3． 劳动合同的期限1.有固定期限的劳动合同2.无固定期限的劳动合同

劳动法规定有下列情形的劳动者提出同意续订，订立劳动合同的，除非劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。

1.劳动者在该用人单位连续工作满10年的2.用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用

人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的3.连续订立2次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法

**第五篇：与公司存在劳动关系的证明**

与公司存在劳动关系的证明

张建征

--------------------【案情】

政府投放一批新能源试运营项目试验车（随时可能收回），某汽车出租服务公司取得该批次的出租车经营权。实际运营中，该司将A出租车承包给案外人时某；时某将该车承包给蒋某，双方约定由蒋某负责该车的经营管理、驾驶员招聘、车辆维修、事故处理等。蒋某又招用具有出租车从业资格的薛某驾驶该车。

薛某主张从2024年4月8日起，驾驶该车实际运营，且向法院申请调取了《道路运输驾驶员职业备案登记表》（以下简称《登记表》），载明填报单位为前述某汽车出租服务公司，姓名为薛某，工作单位盖有该司办证专用章。薛某虽认可公司未对其进行管理，且运营收入不直接交纳给公司，但认为公司在未通知的情况下，将车辆收回，致使其失业，要求确认双方之间的劳动关系并支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额。

【解析】

对于薛某能否凭借《登记表》主张其与公司存在劳动关系，笔者认为，国家对从事出租汽车客运服务的驾驶员实行从业资格制度，从业资格制度包括考试、注册、继续教育和从业资格证件管理等。薛某主张的《登记表》系驾驶出租汽车必经程序，属于出租车驾驶员获得从业行政许可的一项凭证。该备案登记属于行政登记，系出于行政管理的需要而非劳动管理的需要，不应当作为认定劳动关系存在的可参考凭证。

交通部《出租汽车驾驶员从业资格管理规定》明确规定，申请从业资格注册或出租汽车驾驶员应填写《出租汽车驾驶员从业资格注册登记表》，持从业资格证及与出租汽车经营者签订的劳动合同或者聘用协议或者经营合同，到发证机关所在地的市、县级道路运输管理机构申请注册。据此，薛某既可能是公司签订劳动合同、建立劳动关系的将要驾驶出租汽车的驾驶员，也可能是取得出租汽车运营权者聘用的将要驾驶出租汽车的驾驶员。机动车行驶证、道路运输证、运营牌等属出租车营运所需具备的证件，系该行业的特殊性所在，并不当然表明公司的成员属性和劳动法上的隶属关系。

本案中，用人单位的招用记录，应当具有工作岗位、用工时间、工作报酬等基本内容，具有双方建立劳动关系的意思表示，且无需向行政机关登记备案。《登记表》并不具备招用记录的内容，不能视为公司对薛某的招用记录。薛某并不向公司交纳运营收入，亦不受公司管理，双方并没有建立劳动关系的一致意思表示，不能仅依据《登记表》认定双方存在劳动关系。

（作者单位：重庆市江北区人民法院）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！