

最新应届生签订劳动合同后辞职还算应届生吗 应届生签订劳动合同后辞职是否支付违约金(优秀5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

应届生签订劳动合同后辞职还算应届生吗篇一

案例}

{评析}

根据《劳动合同法》第16条规定：劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本应当由用人单位和劳动者各执一份。

因此，劳动合同签订的双方权利与义务是对等的，从合同主体来说，双方是平等的，合同双方都有权持有合同的正式文本。该公司没有把合同文本给梁某，明显违反《劳动合同法》的规定，梁某完全可以要求公司给他合同正式文本。否则，根据该法第81条的规定，用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者，由劳动行政部门责令限期整改，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。依据该规定可以看出，如果用人单位不把劳动合同文本交付给劳动者，给劳动者造成损害的，应当负有赔偿责任。

同样对于本案中梁某与公司关于工资的发放方式也是违反法律规定，公司属于拖欠员工的工资，根据《劳动合同法》第85条规定，未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者报酬的，由劳动行政部门责令用人单位限期支付，并按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。因此对于所拖欠的工资，梁某不仅可以要求其全额支付，还可以要求50%--100%的赔偿金。而且对于工资争议用人单位负有举证责任，举证不能的，用人单位承担不利的后果，因此梁某可以放心的向该公司主张自己的权利。

应届生签订劳动合同后辞职还算应届生吗篇二

一、案情：

6月3日，宣城某市人民政府（甲方）决定将宣州某制药总厂转让给该厂的全体职工（乙方），并在转让书中约定：“甲方保留乙方原干部、职工身份，由乙方到劳动人事部门办理身份代管事宜，原总厂的全体职工由乙方在组建新的企业法人后妥善安置工作……”。随后该企业实行股份制改造，更名为宣州某股份有限公司（即本案原告），其性质转变为股份制。被告李某、魏某原是宣州某制药总厂的正式职工；被告程某是另一工厂的正式职工，于2月由原劳动部门办理职工调动手续调入原告处工作。1月25日，原告与程某重新签订了劳动合同；1月1日，原告也与李某、魏某重新签订了劳动合同，合同期皆为12月31日止。

合同期满后，原告分别向三被告下达了“终止劳动合同通知书”，同时办理了相关手续；1月27日，三被告向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求原告给付解除劳动合同经济补偿金及额外经济补偿金、支付置换职工身份经济补偿金等。仲裁委员会随后作出仲裁裁决：该公司一次性给付李某4116元、程某3632元、魏某4116元生活补助费（实为经济补偿金），驳回三申诉人的其他申诉请求。该公司对此裁决不服，于204月24日向宣州区法院提起民事诉讼。

二、审判：

法院审理认为：根据劳动法及相关规定，劳动合同期满或当事人约定的合同终止条件出现，劳动合同即行终止，用人单位可以不支付劳动者经济补偿金。但国有企业职工和与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动合同关系的职工以及全民所有制企业招用的农民合同制工人，在劳动合同终止后，应执行其中有关经济补偿金的规定。本案中，被告李某、程某、魏某与原告签订劳动合同时，原告的性质是股份有限公司而非国有企业或其他应支付经济补偿金的企业。因而原告与三被告劳动合同期满后，原告可以不支付被告经济补偿金即生活补助费。故原告诉讼请求驳回三被告要求支付经济补偿金的请求符合法律规定，该院应予支持。尽管被告李某、魏某在原告改制前已是原告职工，但原宣城某市人民政府在整体转让原告的前身即制药总厂时，约定了由该人民政府保留原告单位的干部、职工身份，而该身份保留的主体不是原告。被告程某调入原告单位时，原告已是股份有限公司，更无给付其经济补偿金的理由。故被告辩解原告应保留其国有企业职工身份、要求原告支付其经济补偿金及额外经济补偿金、驳回原告诉讼请求的意见不予采信。故此，法院依据《中华人民共和国劳动法》第二十三条、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》第38条之规定，判决驳回被告要求原告支付经济补偿金的请求。

三、评析

本案所争议的主要是劳动合同解除后该不该发给生活补助费（即经济补偿金）的问题。经济补偿金是指在劳动合同解除时，企业依据劳动法规的相关规定，给职工一定数额的经济补偿。经济补偿金的标准是按企业在正常生产情况下劳动者解除合同前的12个月的月平均工资计算。

额外经济补偿金是指用人单位解除劳动合同后，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50%支付额外经济补偿金。

根据我国有关法律规定，凡属国有企业职工和与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动合同关系的合同制工人及全民所有制企业招用的农民合同制工人，在劳动合同终止以后，劳动单位应向被解除劳动合同的工人支付经济补偿金。而对因合同期满而终止劳动合同的合同制工人，法律没有规定。但是1986年国务院发布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》第23条规定：“劳动合同制工人因合同期满或属于第十二条二项和第十五条的规定情况，解除劳动合同时企业应当按照其在本企业工作年限，每满一年发给相当于本人一个月的生活补助费，但是最多不超过十二个月的本人标准工资”。劳动部办公厅劳办法[]33号文件规定第一条规定：《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题意见》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，用人单位可以不支付劳动者经济补偿金”。

本案中，双方当事人是基于企业改制后，围绕劳动合同所引发的纠纷，双方当事人争执所在为劳动合同期满后，用人单位是否给付劳动者生活补助费问题。依据上面的分析，企业与职工在劳动合同期满后必须支付生活补助费的，其企业性质应当是国有企业或其他法律规定的企业，而本案原告的企业性质却是股份有限公司而非国有企业。被告李、魏在企业改制时虽被保留了原干部职工身份，但依1996年3月3日改制时所签订的《产权转让合同书》之约定，保留乙方干部职工身份的主体时转让方即某人民政府，而非本案的原告。至于被告程某调入原告单位时，原告已是股份有限公司，现劳动合同期满后要求原告给付生活补助费更无事实和法律依据。综上，本案劳动合同期满，用人单位不应支付生活补助费。

安徽省宣城市宣州区人民法院：陈新 张辉煌供稿

11月5日

联系电话：0563—2515685

电邮□zhzh@

应届生签订劳动合同后辞职还算应届生吗篇三

现在很多应届生开始找工作签劳动合同，然而应届生签劳动合同有哪些注意事项呢？咱们一起看看。

一、注意事项

1、关于试用期、见习期、学徒期

试用期

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考核期，适用于初次就业或再次就业时改变劳动岗位或工种的劳动者。在试用期内，劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同。根据原劳动部的有关规定，大中专、技校毕业生新分配到用人单位工作的，执行为期一年的见习期制度，见习期内可以约定不超过半年的试用期。

试用期是劳动合同期限的一部分，如果用人单位以试用期为由拒绝签订劳动合同或者承担义务是违法的行为。劳动合同约定的试用期包括在合同期限内，最长不得超过6个月。同时，试用期的延长或缩短都属对双方约定的变更，包括对劳动合同其他条款的变更，都应经双方协商一致，如任何一方不能接受，则应按原约定继续履行，法律法规另有规定的除外。用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。这个限制的例外是：用人单位对因劳动者不能胜任工作而调整工作岗位的，可以按照用人单位的规章制度试用或试工。根据《通知》规定，劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期

不得超过60日。

见习期

见习期是我国针对应届毕业生进行业务适应及考核的一种制度，适用于用人单位招收应届毕业生的情况。见习期满如果合格，则对职工办理转正手续，为其评定专业职称；见习期满，如果达不到见习要求的，可延长见习期半年到一年或者降低工资标准，表现特别不好的，用人单位可予以辞退。

学徒期

学徒期实际上类似于见习期，只是针对的人群不一样，主要是指工厂在招收工人时进行岗前培训这个阶段。根据原劳动部制订的有关规定，学徒期是对进入某些工作岗位的新招工人熟悉业务、提高工作技能的一种培训方式，在实行劳动合同制度后，这一培训方式仍应继续采用，并按照技术等级标准规定的期限执行。

2、关于工资、培训费

工资：劳动报酬包括试用期工资由用人单位和劳动者协商一致确定，但不应低于法定标准，即当地最低工资标准。

培训费：在用人单位为特定劳动者提供某些特殊待遇的前提下，用人单位可以与享受这些特殊待遇的劳动者约定一个附属期限，即服务期。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。这些特殊待遇通常是单位花费了一定的成本提供的，并且这些特殊待遇不是普遍提供给其他劳动者的。

试用期内单位出资提供了各类技术培训，若是在试用期内辞职的，单位不得要求支付该项培训费用。在试用期满后辞职的，则应按约定承担违约责任。

3、去外企怎样签合同

根据我国现行法律，外企招聘中国雇员，须通过国家特许的外事服务机构办理。就是说，法定雇主只能是国内的外事服务机构，雇员只能先跟这些机构签订劳动合同，再由他们“派”到外企去工作。如果中国公民绕过外事服务机构，直接与外企签订劳动合同，一旦发生纠纷，中国的劳动争议仲裁委员会及人民法院将不予受理。理由很简单：《中华人民共和国劳动法》及《中华人民共和国劳动争议处理条例》只适用于中华人民共和国境内的企业和与之建立劳动关系的劳动者，而外企不在此列。

4、辞职与解聘

辞职与解聘的区别在于是谁提出解除劳动合同。劳动者一方主动提出解除劳动合同的，是辞职；用人单位一方主动提出解除劳动合同的，是解聘。根据《劳动法》及劳动部的有关规定，用人单位依法定程序解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿金。但，如果是劳动者个人主动辞职的，用人单位可以不支付经济补偿金。

5、发生劳动争论时应该怎么办

发生劳动争议后，提起劳动仲裁的一方应当在劳动争议发生之日起60日内向劳动者工资关系所在地劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请。劳动仲裁裁决不服的，应在收到劳动仲裁裁决之日起15日内，向人民法院起诉。“劳动争议发生之日”，是指当事人知道或应当知道权利被侵害日。超过仲裁时效的，当事人将丧失胜诉权。换言之，除非对方愿意承担责任，否则，当事人的权利将无法实现。

二、警惕六种劳动合同

针对劳动合同中存在的侵犯劳动者权益现象日益增多的问题，

昨天辽宁省劳动和社会保障厅提醒广大求职者，警惕劳动合同中的6种陷阱。一旦劳动合同中出现下列情况，劳动者可以拒签，也可以向劳动部门举报。

- 1、“霸王合同”：在有一些劳动合同中的“由甲方决定”、“按照甲方的相关规定执行”等字样，这些条款只从用人单位的角度出发，却把求职者放在了被动从属的地位。
- 2、“押金合同”：一些用人单位在劳动合同里用各种名目向求职者收取风险基金、保证金、抵押金等，一旦求职者主动要求离开用人单位，这些抵押金就很难要回来了。
- 3、“暗箱合同”：还有一些用人单位在签订劳动合同时根本不与劳动者协商，也不向劳动者讲明合同内容。在合同中，只从企业的利益出发来规定用工单位的权利和劳动者的义务，而很少或者根本不涉及用工单位的义务和劳动者的权利。
- 4、“性命合同”：有一些从事带有风险工作的用人单位，不按《劳动法》的有关规定履行生命安全义务，提出“工伤概不负责”等条款，以此来摆脱用人单位应该负的责任。
- 5、“卖身合同”：一些用人单位在劳动合同中提出几年内求职者不可以跳槽到同行业的公司工作，或求职者一切行动都得听从用人单位安排等侵害劳动者权利的内容。
- 6、“双面合同”：有的用人单位准备了至少两份合同，其中一份是假合同，内容完全按照有关部门的要求签订，以应付有关部门的检查，可在劳动过程中并不照此执行，真正执行的可能是另一份合同。

应届生签订劳动合同后辞职还算应届生吗篇四

《中华人民共和国社会保险法》相关条款：

第四条 中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费，有权查询缴费记录、个人权益记录，要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务。

个人依法享受社会保险待遇，有权监督本单位为其缴费情况。

第五十八条 用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

自愿参加社会保险的无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员，应当向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

国家建立全国统一的个人社会保障号码。个人社会保障号码为公民身份号码。

第八十四条 用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额一倍以上三倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上三千元以下的罚款。

第八十六条 用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

在一些不正规的公司中，为避免承担员工的社保，就不积极签劳动合同，严重损害员工的劳动益。不过即使说没签订劳动合同，但公司也不必然不用交社保了，而且员工也可以积极维权。

法律规定，只要劳动关系存在，企业就要履行劳动法规定的各项义务。不积极履行的，员工可向劳动监察部门投诉。

所以，即使说现在没签劳动合同，但至少已经成立正式的劳动关系，有了这点那么公司那边不能推卸员工缴纳社保的责任。要是发现公司不肯积极缴纳社会保险的，那么可以积极向劳动监察部门投诉。

当然，要是情况较为严重的，比如说多数员工都遭到这种待遇的，那么建议就要注意及时收集相关证据，去申请劳动仲裁解决。

应届生签订劳动合同后辞职还算应届生吗篇五

案例回放：

小张是上海某著名高校的应届毕业生，在校园招聘会上他与一家外资企业签订了就业协议，协议上约定了3年的服务期，1年的见习期，以及违约金4万元。同时还约定，双方的权利义务依报到后签订的劳动合同为准。小张毕业后到单位报到，与单位签订了为期4年，并有3个月试用期的劳动合同。

小张工作了1个月后，发现该单位的管理和经营方面都与自己的想法很有大差距，觉得自己不适合这份工作，于是提出辞职。外资企业拿着就业协议要求小张赔偿违约金，小张说明明后来又签了劳动合同，怎么还以就业协议为准呢？双方争执起来。

专家解析：

人力资源管理师王雪峰先生指出，双方争执的焦点在于到底以就业协议还是劳动合同为准。

而劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。因此，就业协议中服务期限条款与劳动合同相冲突时，应以劳动合同为准。

试用期是用人单位对劳动者是否合格进行考核，劳动者对用人单位是否适合自己要求进行了解的期限，试用期包含在劳动合同期限之内。在试用期间，《劳动法》规定劳动者可以随时解除劳动合同，不必考虑违约金的问题。因此外资企业要求小张支付违约金缺乏依据。此外，近两年就业协议版本中都有签订劳动合同后协议失效的规定，这样一来，从根本上杜绝了就业协议与劳动合同的冲突问题。

对于大家最关心的就业协议问题，有必要给应届毕业生们提个醒。

首先，重视签订就业协议。就业协议并不是单方面的对学生的约束，同时也保证了毕业生的利益。如果没有就业协议的制约，用人单位同样可以随意撕毁协议，毕业生的就业一样没有保障。所以，就业协议也是保护毕业生顺利走上工作岗位的法律保障。不管是毕业生还是用人单位，在就业协议签订以后，学生报到以前发生违约的，都按照协议承担违约责任。

其次，就业协议的效力有限。一旦学生报到，用人单位就应该和学生签订劳动合同，这样才能形成法律意义上的劳动关系，此时就适用劳动合同的规定。因此，毕业生到用人单位报到后，就应该积极主动地向用人单位提出签订劳动合同的请求。

再次，劳动合同比就业协议效力强。虽然上海有高校就业管理规定专门解决就业协议问题，但始终不能代替劳动法对劳动关系的调整。因此当毕业生发现就业协议有违反劳动合同之处时，以法律法规规定以及劳动合同的约定为准。