

2023年个体户辞退员工没签合同有赔偿吗 (模板7篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。那么一般合同是怎么起草的呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

个体户辞退员工没签合同有赔偿吗篇一

印花税，是税的一种，是对合同、凭证、书据、账簿及权利许可证等文件征收的税种。纳税人通过在文件上加贴印花税票，或者盖章来履行纳税义务。下面是小编为大家带来的未签定购销合同是否缴纳印花税的知识，欢迎阅读。

在日常的税收检查中发现，被检查的企业往往存在购销合同税目印花税漏缴或贴花率低的现象。由于购销双方长期合作而形成的良好信誉关系，不少纳税人和业务单位购销往来，不签购销合同，而以日常的供货或提货及结算单据来确认成本，计量收入。纳税人认为，不签购销合同就不用贴花。缴纳购销合同税目印花税时，只是按照实际签订了购销合同的部分所记载的购销金额贴花，对未签订购销合同的部分，则不予贴花。

根据《印花税暂行条例》第二条的规定，印花税的应纳税凭证包括购销、加工承揽、建设工程承包、财产租赁、货物运输、仓储保管、借款、财产保险、技术合同或者具有合同性质的凭证。根据财政部关于发布《中华人民共和国印花税暂行条例施行细则》的通知(财税字[1988]255号)第四条第二款的规定，具有合同性质的凭证，是指具有合同效力的协议、契约、合约、单据、确认书及其他各种名称的凭证。根据《国家税务局关于各种要货单据征收印花税问题的批复》(国

税函[1990]994号国税函[1990]994号)第二条的规定, 商业企业开具的要货成交单据, 是当事人之间建立供需关系, 以明确供需各方责任的常用业务凭证, 属于合同性质的凭证, 应按规定贴花。

《国家税务总局关于印花税法若干具体问题的解释和规定的通知》(国税发[1991]155号)进一步明确, 对工业、商业、物资、外贸等部门使用的调拨单(或其他名称的单、卡、书、表等)凡属于明确双方供需关系, 据以供货和结算, 具有合同性质的凭证, 应按规定贴花。

可见, 只要具有合同性质的购销往来凭证, 要素虽不完全但明确了双方主要权利、义务, 就应按规定贴花。

比如a公司是某空调品牌经销商, 它垄断该品牌空调系列产品在某省的销售权。现假设主管税务机关没有将其纳入印花税法核定征收管理范围。2009年度该纳税人共缴纳各种税目的印花税法2050元, 其中购销合同税目印花税法1000元。据了解a公司的销售成本由向该品牌空调总部的采购成本构成a公司的销售收入为向该省各地区的该品牌空调经销商批发该品牌空调系列产品的收入。该品牌空调总部a公司及该省各地区经销商均为独立核算、自负盈亏的纳税人, 各方之间的购销往来一般不签购销合同, 以供货或提货及结算单据作为结算成本、计量收入的凭据。各方约定成俗, 空调一经发货, 无论存在质量问题与否, 均不能退换货。

经认定a公司与该品牌空调总部及该省各地区该品牌空调经销商之间的供货或提货及结算单据是具有合同性质的凭证, 应按规定缴纳购销合同税目的印花税法a公司2009年度的利润表显示, 其2009年度的销售收入为1.2亿元, 销售成本为1亿元, 则a公司2009年度进销额合计为2.2亿元, 按规定应缴纳购销合同税目印花税法6.6万元($220000000 \times 0.3\% = 66000$ 元), 而a公司实际仅缴纳购销合同税目的印花税法1000元, 应缴和实

缴之间相差6.5万元□a公司可能存在主观上的故意隐匿或客观上的疏忽遗漏致使购销合同税目印花税漏缴严重。此问题如被税务机关检查发现，则必然要被追缴印花税税款，并面临加处罚款和滞纳金的问题。

个体户辞退员工没签合同有赔偿吗篇二

申请人：_____，女，汉族，出生_____年_____月_____日，住址_____。

被申请人：_____公司

地址：_____

申请事项：

一、请求依法裁决被申请人为申请人补交社会养老_____费用及滞纳金合计_____元人民币。

三、请求依法裁决被申请人支付申请人双倍的工资合计_____元（_____年_____月至今）

事实与理由：

申请人于_____年_____月_____日开始至今一直在被申请人处工作，现担任公司的销售经理，双方已经形成了事实上的劳动关系。

申请人在被申请人处工作至今，被申请人从未给申请人交纳过任何的_____，同时也未与申请人签定书面的劳动合同。

申请人认为，根据_____及相关法律规定，用人单位应当与劳动者签定劳动合同并为劳动者交纳各类法律规定

的_____，而被申请人却一直未给申请人交纳各
类_____。此行为已违反了法律的规定，为维护申请人的合
法利益，申请人曾多次要求其交纳_____，但被申请人却拒
绝交纳，致使申请人的_____费用产生了高额的滞纳金，同
时，根据_____的规定，未签定劳动合同的，用人单位应向劳
动者支付双倍的工资。为维护申请人的合法权益，现申请劳动
争议_____。

请求裁决被申请人为申请人补交_____及滞纳金并依法向申请
人支付双倍的工资。

此致

_____劳动争议_____委员会

申请人：_____

_____年_____月_____日

个体户辞退员工没签合同有赔偿吗篇三

身份证号：

住住址□xx市xx区

通讯方式：

代理人□xx□xx律师事务所律师

电话：

被诉人□xx建设劳务有限公司(劳务派遣单位)

法定代表人□xx职务： 总经理

住所地□xx市xx区

通讯方式：

被上诉人□xxxx建设工程有限公司(用工单位)

法定代表人□xx职务： 总经理

住所地□xx市xx区

电话：

申请事项：

1、请求裁决被上诉人支付申诉人9级工伤伤残补偿金合计人民币52362元。

2、请求裁决被上诉人支付申诉人将来必然会发生的治疗后续治疗费7000元(司法鉴定书确认)

3、请求裁决被上诉人支付申诉人在医院治疗工伤期间的伙食补助费2520元。

3、请求裁决被上诉人补交申诉人于2月26日开始参保至今的社会保险费(包括基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险)。

4、请求裁决被上诉人向申诉人支付因没有与劳动者签订书面劳动合同而应当向劳动者每月支付二倍的工资，即11月的工资赔偿共计2元的赔偿。

5、请求裁决被上诉人支付给申诉人经济补偿5000元(解除劳动合同时每满一年工龄支付一个月工资给劳动者,不足六个月的按半个月工资予以补充)。

6、请求裁决被上诉人支付申诉人2月致月的加班工资24000元

事实与理由：

202月xxx应聘到xxxx建设劳务有限公司，职位为电焊工，月基本工资为2000元，公司承诺一个月后与其签订书面劳动合同，入职后公司以种种借口拖延劳动合同的签订，也没有为其购买职工基本社保。年3月xx被xxxx建设劳务有限公司劳务派遣到xxxx建设工程有限公司的项目工地上工作，2009年11月14日在工作过程中从高约4米处跌落致左足受伤，送xx第一骨科医院被确诊为“左足跟骨粉碎性骨折”，后被劳动和社会保障行政部门认定为工伤，6月8日被xx市劳动能力鉴定委员会(成劳鉴字[]2457号)评定为工伤伤残9级。205月3日经xx西南司法鉴定中心鉴定确认“被鉴定人xxx后续医疗费用还需人民币7000元”。根据以下法律法规被上诉人应当承担相应的法律责任：

- 1、依据《工伤保险条例》第十七条、第三十五条和[]xx省人民政府关于贯彻《工伤保险条例》的实施意见》的规定被上诉人应当支付给申诉人52362元的工伤伤残补助金(其中含：一次性伤残补助金本人工资8个月，一次性医疗补助金和一次性伤残就业补助金16个月)。
- 2、依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，用人单位不与劳动者签定书面合同，自用工之日起满一个月的次日起应向劳动者支付本人工资标准2倍的工资，申诉人依法应当获得22000元的赔偿(即11月的工资赔偿)。
- 3、依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条和第四十七条的规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金，即：每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付，不满六个月的向劳动者支付半个月工资的经济补偿，申诉人

应当获得两个半的工资补偿共计5000元。

为了维护法律的尊严，保护劳动者的合法权益，恳请仲裁委员会依法支持申诉人的主张。

此致

xx市劳动仲裁委员会

申诉人□xxx

20xx年xx月xx日

附：1、《劳动争议仲裁申请书》副本2份

2、《证据清单》一份

延伸阅读：未签订劳动合同劳动仲裁申请书中，应当载明下列事项：

(2) 仲裁请求和所根据的事实、理由；

(3) 证据和证据来源、证人姓名和住所。

3、法律依据《劳动争议调解仲裁法》

第二十八条 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

(二) 仲裁请求和所根据的事实、理由；

(三) 证据和证据来源、证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

《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：

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

第四十六条有下列情形之一的，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；

第八十二条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。

个体户辞退员工没签合同有赔偿吗篇四

签订劳动合同是每个用人单位都要遵守的法律规定，也是劳动者的一种权益。签订劳动合同的目的是在发生劳动争议的时候，劳动者有证据可以维权，那么工作了一年一直都没签劳动合同如何赔偿？以下是小编为大家带来的做了一年半未签劳动合同如何赔偿，欢迎大家参考。

工作人年用人单位还不签订劳动合同的，劳动者可以要求用人单位补签合同，用人单位不补签的，可以要求支付二倍工资。

依据《中华人民共和国劳动合同法》

第八十二条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。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

劳动者在与用人单位签订劳动合同时，应注意劳动合同的各项条款。《劳动法》规定，劳动合同应当以书面形式订立，并一般具有以下条款：

(一)是劳动合同的期限。即劳动合同从哪一天开始到哪一天结束。我国的劳动合同可以分为固定期限和无固定期限以及以完成一定的工作为期限。

(二)是工作内容。即所从事的工作和工作岗位。

(三)是劳动保护和劳动条件。这是劳动合同的重要内容，涵盖工作时间和休息休假、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、福利等。

(四)是劳动报酬。应写明劳动报酬的具体数额和支付项目、计算方法及支付日期。

(五)是社会保险。明确用人单位与劳动者应参加的社会保险项目。

(六)是劳动纪律。

(七)是劳动合同终止的条件。应当严格按照法律法规的有关规定订立，不符合法律法规的，不发生终止劳动合同的效力。

(八)是违反劳动合同的责任。劳动合同中对劳动者违约金的

约定只能包含违反服务期约定的和违反保守商业秘密约定的，其他约定均属无效约定。

(九) 劳动合同解除后双方的附加义务劳动合同的签订是对劳动者的保护的有利凭证，如果劳动合同未能够签订，也不妨碍劳动事实的存在，劳动者的合法权益一样能够得到维护。

1. 全面、恰当、准确地界定技术秘密的范围。

根据我国法律的相关规定，技术秘密是商业秘密的一种，有特有的构成要件，其构成要件具有特有的含义。因此，企业在与员工签订保密协议时，首先要正确界定技术秘密的范围。技术秘密范围的确定就是根据其构成来认定。同时符合其法律构成要件的属于技术秘密，缺少任何一个要件，均不构成技术秘密。如企业将本行业公知的技术作为技术秘密的范围，或者将没有任何商业价值的技术作为技术秘密的范围等。上述两种情况因不符合“不为公众所知悉”及“具有商业价值”的构成要件，不构成技术秘密。或者说，即使签订了技术秘密保密合同，也不受法律的保护。

因此，企业签订技术秘密保密合同时根据技术秘密的构成要件正确界定商业秘密的范围是前提条件。同时，也是为了防止出现争议或者纠纷时得到法律保护的前提条件。

2. 正确界定技术秘密保密合同的性质。

从现行法律规定看，保护技术秘密是各个部门法的共同任务。如劳动法上的保护和民法上的保护。

我国劳动法第二十二条规定：“劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。”由此，对技术秘密可以约定在劳动合同中，作为劳动合同的条款。此外，也可以在约定合同之外，另行签订技术秘密保密合同，作为劳动合同的补充。不论是作为条款，还是作为补充，其

法律性质均为劳动合同性质。而劳动合同作为一个独立的法律部门，在争议发生时法律规定了特有的救济途径，即必须先向劳动争议仲裁机构申请劳动争议仲裁，对劳动争议仲裁裁决不服，才能向人民法院起诉(对此可以参见劳动法第八十三条及第八十四条第二款，最高人民法院《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》第一条的规定)。

《劳动法》第十七条是关于劳动合同变更的规定，即订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，且不得违反法律、行政法规的规定。根据劳动部的这一规定，变更工作岗位应被视为劳动合同的变更，应按照变更劳动合同的有关规定处理。因此，变更劳动合同应遵循协商一致的原则，用人单位如要变更员工的劳动合同，应事先与员工协商，征得员工的同意后才能变更。

《劳动法》第二十六条和三十一条是关于解除劳动合同的条件和程序的规定。因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而变更劳动合同，须经双方当事人协商一致，若不能达成协议，用人单位则应按法定程序解除劳动合同并按规定支付劳动者经济补偿金。因劳动者不能胜任工作而变更、调整职工工作岗位，则属于用人单位的自主权，劳动者应当服从。当然，如果劳动者不愿接受用人单位的工作岗位调整，应当按照《劳动法》第三十一条规定提出解除劳动合同。

公司工作一年没有签订劳动合同怎么处理?劳动者遇到公司没有跟自己签订合同的时候，必须要通过法律手段来进行处理，尽量帮助自己去维权。公司工作一年没有签订劳动合同劳动者要维权。

个体户辞退员工没签合同有赔偿吗篇五

性别：_____民族：_____

户籍所在地：_____省_____市_____县(区)_____乡(镇)_____村(街)

根据《^{□^v^}劳动法》和《天津市实施劳动合同制度规定》等规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本合同。

第一条合同期限本合同期限执行下列_____款

一、有固定期限。

本合同期限为_____年(月)，自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。其中试用期为_____月(日)。

二、无固定期限，自_____年_____月_____日始，其中试用期为_____月(日)。

第二条工作内容

甲方根据生产工作需要，安排乙方在_____岗位工作，乙方应服从甲方安排，完成本岗位所要求的工作。

第三条劳动报酬

一、甲方按照国家和本市有关规定，按月支付乙方的工资报酬，工资报酬不低于本市规定的最低工资标准。

二、甲方每月_____日以货币形式支付工资。无故拖欠或不支付工资的，除全额支付工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿。

第四条 社会保险和福利待遇

甲方按规定为乙方参加工伤、医疗社会保险并履行缴费义务。按规定应由乙方交纳的社会保险费，由甲方代为扣缴。

第五条 劳动保护和劳动条件

一、甲方根据国家法律和本市的有关规定，给乙方提供安全卫生的劳动条件，发给乙方必要的劳动保护用品。

二、甲方对乙方进行安全教育和必要的培训；乙方从事特种作业的必须经过专门培训并取得特种作业资格后持证上岗。

三、乙方在劳动过程中应严格遵守劳动安全卫生规定和操作规程，有权拒绝违章指挥，对甲方及其管理人员漠视职工安全和健康的行为有权检举、控告。

第六条 劳动纪律

一、乙方应遵守甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律。

二、甲方有权依据国家和天津市的有关规定及企业的规章制度和劳动纪律对乙方实行管理。

第七条 本合同的解除、变更、终止

一、经甲乙双方协商一致，本合同可以变更或解除。

二、以完成一定的工作为期限的劳动合同，工作完成劳动合同终止。

三、有固定期限的劳动合同，合同期满甲乙双方任何一方不再续订的，劳动合同终止。

第九条 劳动争议处理

甲乙双方因履行本合同发生劳动争议时，应协商解决；协商无效的，任何一方可向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁；甲乙双方任何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，可以向有管辖权的人民法院提起诉讼。

第十条其他事项

一、本合同未尽事宜按国家和天津市的有关规定执行。

二、本合同甲乙双方签字盖章后，双方必须严格遵照执行。

本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章) 乙方(签字)

法定代表人或委托代理人：

(签字或盖章)

年月日年月日

个体户辞退员工没签合同有赔偿吗篇六

2004年8月22日，浙江省武义县的吴某与某有限公司(以下简称公司)的代表达成协议，约定聘用吴某为公司办公室主任，劳动报酬年薪不低于5万元，每月预发2100元，缺发部分年终补齐，吴某10月份到公司上班，12月18日被公司解除劳动关系，期间吴某共领取工资3375元。吴某要求公司支付尚欠的工资7041.67元。

为支持自己的主张，吴某向仲裁委提交了一份只有吴某本人签名，而公司未盖印章和公司法定代表人或委托人签名的劳动合同。在劳动合同的劳动报酬条款里，用钢笔加注“年薪不少

于5万元,每月预发2100元,年终补齐”并签有公司管理人名字。

庭审中,公司否认曾与吴某签订过劳动合同,只有口头约定试用3个月,每月工资1500元。公司已按约定足额支付了吴某的工资,不存在拖欠工资行为。

仲裁委认为,吴某提交的劳动合同未加盖公司印章,法定代表人作为用人单位未在劳动合同上签名,该劳动合同无效。吴某又没有其他证据证明有年薪不少于5万元的事实,故对吴某的请求不予支持,裁决驳回吴某的申诉请求。

《劳动法》对劳动者与用人单位签订劳动合同时在程序上的规定不是很具体。但是《浙江省劳动合同办法》第10条第2款、第3款规定,“劳动合同应当由用人单位法定代表人与劳动者本人签订,双方签字、盖章(用人单位加盖公章)。用人单位法定代表人也可以委托他人与劳动者签订劳动合同,但委托人必须出具委托书,并在劳动合同中加盖用人单位公章。劳动合同自双方当事人签字、盖章之日起生效,当事人对生效期限或者条件有约定的,从其约定”。原劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》规定,“劳动合同可以规定合同的生效时间。没有规定劳动合同生效时间的,当事人签字之日即视为该劳动合同的生效时间”。原浙江省劳动厅《关于全面实行劳动合同制度有关程序问题的通知》规定,“……法定代表人直接或委托他人代表单位与职工签订劳动合同必须加盖用人单位公章”。以上规章和规范性文件中关于劳动合同的签订、生效等规定都是很明确的,就是劳动合同必须有用人单位的法定代表人或委托人代表用人单位签名,同时加盖用人单位公章,劳动者在劳动合同上签名。

本案中,吴某提交的劳动合同只有个人的签名,没有公司法定代表人或委托人的签名,同时未加盖公司公章,所以该劳动合同应认定为无效。至于劳动合同的劳动报酬条款里公司管理人的签名和钢笔加注的条款如何认定,本人认为,吴某与公司曾就签订劳动合同问题进行过协商,但没有正式签订。由于劳

劳动合同只有在双方就劳动合同的内容协商一致,并在劳动合同上签名加盖用人单位公章后才生效,所以吴某提供的劳动报酬条款应属无效。

来源：中国劳动保障报

个体户辞退员工没签合同有赔偿吗篇七

并不是所有的劳动争议都可以申请仲裁,那么哪些劳动争议可以申请劳动争议仲裁呢,下面我们一起来看看吧。

劳动争议仲裁制度是国家确立的高效、及时处理和化解劳资纠纷的专项劳动法律制度,是处理劳资纠纷所必经的,劳动者和用人单位只有在不服劳动争议仲裁裁决时,方可在法定时限向人民法院申请民事诉讼。

申请劳动争议仲裁,首先应明确劳动争议仲裁机构的受案范围。根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的规定,劳动争议仲裁委员会受理企业与职工之间的下列劳动争议:

- 1、因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议。
- 2、因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议;(“工资”是指按照国家统计局规定应统计在职工工资总额中的各种劳动报酬,包括标准工资、有规定标准的各种奖金、津贴和补贴;“保险”是指社会保险,包括工伤保险、医疗保险、生育保险、待业保险、养老保险和病假待遇、死亡丧葬抚恤等社会保险待遇;“福利”是指用人单位用于补助职工及其家属和举办集体福利事业的费用,包括集体福利费、职工上下班交通补助费、探亲路费、取暖补贴、生活困难费等;“培训”是指职工在职期间(含转岗)的职业技术培训,包括在各类学校的培训及与其相关的培训合同、培训费用等;“劳动保护”是指为保障劳动者在劳动过

程中获得适宜的劳动条件采取的各项保护措施，包括工作时间和休息时间、休假制度的规定、各项保障劳动安全与卫生的措施、女职工的劳动保护规定、未成年人的劳动保护规定等。)

3、因履行劳动合同发生的争议。只要劳动者与用人单位存在事实上的劳动关系，所申诉事项属于劳动争议仲裁的管辖范围，不论劳动者和用人单位是否签订劳动合同，劳动争议仲裁委员会均应受理。

4、法律、法规规定应当依照劳动争议仲裁条例处理的争议。

1. 劳动争议仲裁的原则有哪些？

2. 劳动争议仲裁有哪些程序

3. 劳动争议仲裁机构要审查哪些内容

4. 劳动争议仲裁和劳动争议诉讼的差异

5. 劳动争议仲裁申请书怎么写？

6. 劳动争议仲裁常见问题指南

7. 劳动争议仲裁时效的法律规定

8. 劳动争议仲裁时效规定是什么

9. 不服劳动争议仲裁应如何处理