

签订劳动合同后还算应届生吗 签订劳动合同(优质9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。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

签订劳动合同后还算应届生吗篇一

实习期是指在校学生充分结合自己的理论知识，参加社会实践工作，以充分提高自身综合素质和工作适应能力的'一段时期。它有助于学生将来找到一份适合自己的职业；或是提前熟悉即将就职单位的基本情况，给本人和聘用单位相互熟悉、了解的机会。实习期也指，想达到某种实战效果或技能，但是不太熟悉或熟练，通过实践和学习这个阶段，达成预期的目的。

实习期一般为约定工时的90至180天，但这段时间根据个人的实习情况，或单位组织的不同也有所不同，尤其像医疗行业尤为特殊，一般实习期最少为半年，长的有时会超过一年半时间。

关于实习，劳动部《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第12条规定：在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

学生在实习期间发生伤害事故，不属于工伤，不能享受工伤保险待遇，但可以以雇佣关系向用人单位主张权利，或由学校基于与单位之间的实习合同的相关约定主张权利。

实习期只适用于在校学生。一些用人单位为了逃避保险或最低工资的限制，故意与符合劳动者资格的非在校学生签订实习协议，这是违法的也是无效的。实际上即便签订实习协议，用人单位和非在校学生也存在事实劳动关系。

作为用人单位，应该与实习生签订实习协议，或与实习生、实习生所在的学校签订三方协议，明确实习生的实习时间、工作时间、实习费、实习内容等细节。同时用人单位可以为实习生购买商业保险，避免实习过程中发生因工受伤后产生经济赔偿纠纷。

实习期间实习生须努力并且注重实践。

签订劳动合同后还算应届生吗篇二

现实中，可能出现单位不与劳动者签订劳动合同的情况，也可能存在劳动者不与单位签订劳动合同的现象。而一般我们说的未签劳动合同赔偿都是指单位不签劳动合同的情况。下面，小编就这个问题为大家做具体介绍。

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付2倍工资。

劳动者同意并且积极和公司签订劳动合同，但是公司拒绝签订；

未签订合同的情形发生在20xx年2月1日以后；

并且从进入公司满一个月以后即第二个月开始计算。

公司不依法与劳动者签订书面合同，才需要承担支付每月2倍工资。

如果是劳动者故意或者不愿意与公司签订书面的劳动合同的，

不适用改条款。

职工故意或者不愿意签订劳工合同，则不能获得2倍工资。

如果是因为单位原因而没有与劳动者签订书面劳动合同的话，那么单位就要从用工之日起的第二个月开始支付劳动者双倍工资，同时视为他们之间已经签订了无固定期限劳动合同。一般来讲，要是没有书面的劳动合同，那么对劳动者的权益可能就无法进行全方面的保障，因此小编提醒各位一定要重视劳动合同。

签订劳动合同后还算应届生吗篇三

我们说只有符合法律规定的，适用劳动合同法调整的才可以“双倍工资”。这个适用范围在《劳动合同法》第2条“适用范围”中有明确的规定，即“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(以下称用人单位)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，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”

具备了劳动合同的主要法律特点，就可以认定双方签订了劳动合同. 在这里就公司就有了操作的空间，在我们接触的一些案例中，公司经常讲一些单纯约定工资的一些备忘录或者证明，还有一些入职的邀请函，确认函等经过一定处理后当作劳动合同来处理，以规避不签订劳动合同的惩罚. 另外还有一些所谓”空白合同”，”黑白合同”，”单方合同”问题. 这个就需要劳动者具备一定的法律理论和庭审经验，认真具体分析，利用举证原则，法律知识，来揭穿单位的抗辩理由.

在实践中，一些保密协议，竞业禁止协议，毕业生的三方协议等一般是不能认定为书面劳动合同的.

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。

在实践中，未签订劳动合同，索要双倍工资到北京劳动仲裁申请仲裁，北京市的仲裁委员会一般只支持11个月，法院判决不一，有支持多于11个月的，西城区法院就是如此，那么多于11个月未签合同该如何主张双倍工资呢？当然也有救济手段，可以以用人单位违反法律规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同要求单位向劳动者每月支付二倍的工资，有的仲裁委是不受理的，给开个不受理通知书，然后直接到法院起诉。

很多人将“双倍工资”“简单理解成了“工资的双倍”，实际上“双倍工资”的含义，是指劳动者每月实发的工资的双倍，已发放的工资部分应该扣除。一般来说在要求另一倍，具体按照实际发放的工资来计算。

我们在实践中，经常听到“双倍工资”是否有时效的限制，1年前没有签订劳动合同的“双倍工资”是否还可以要求。我们说根据法律规定，时效的起算时间是从解除劳动合同关系的时间开始计算，时间为1年。

当然我们在一些仲裁委，特别是一些远郊区的仲裁委的裁决书中，有时会看到有时效的裁定，我们说是适用法律不当，劳动者应该坚持起诉或者上诉的。

签订劳动合同后还算应届生吗篇四

1、企业与员工签订劳动合同之前约定培训期是不合法的，一

般用人单位与劳动者应当在合同中约定培训期限。劳动者离职，只有劳动者违反培训服务期的约定，用人单位才会要求支付相应培训费用的。

2、如果用人单位与劳动者签订的劳动合同中约定了培训协议的相关条款，并且用人单位为劳动者提供了专业的技术培训，并且支付了培训期间的费用以及能提供培训费用期间的发票的，劳动者辞职的，用人单位是可以要求劳动者支付违约金的。

3、《中华人民共和国劳动合同法》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。

如果单位没有出过一笔专项培训费用为员工做了专业技术培训并签订培训协议约定服务期和违约金，那么员工提前离职不需要支付违约金。

《劳动合同法》第二十二条中的“专项培训费用”是指用人单位一次性或一年内累计为劳动者提供了超出企业年平均工资50%的费用的经费，“专业技术培训”是指为提高劳动者特定技能而提供的培训，上岗前的培训和日常业务培训不属于专业技术培训。培训费认定依据为有货币支付凭证的培训单据，以及脱产培训期支付的工资和差旅费等。

公司培训的员工签订协议符合法律规定。根据《劳动合同法》的规定，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。

《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。

签订劳动合同后还算应届生吗篇五

用人单位不与劳动者签订劳动合同应承担的后果：

- 1、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。
- 2、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。
- 3、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。

第十四条无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除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：

- （一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。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。

签订劳动合同后还算应届生吗篇六

1、申请时间：当年_____月一次_____年_____月每周周二、周五；寒暑假期间每周周二上午。

2、办理程序：

(1) 由学生本人填写《取消暂缓就业申请表》，经所在系部学生工作副书记审核同意；

(2) 学生本人凭《暂缓就业协议书》、《取消暂缓就业申请表》，到就业指导中心出具办理取消暂缓就业手续的证明。

(3) 学生本人凭《暂缓就业协议书》和学校开具的证明到省就业指导中心(地址：_____楼)办理取消暂缓就业手续，领取《就业报到证》。

(6) 取消暂缓就业学生的档案，将由省就业指导中心在取消暂缓后五个工作日内，交机要局转递到报到证上的报到单位。以上是暂缓签订劳动合同流程是怎么样的解答，请采纳。

申请人：_____

_____年_____月_____日

签订劳动合同后还算应届生吗篇七

根据根据我国《劳动法》、《劳动合同法》(自20xx年1月1日

起施行)的规定和相关立法精神、《北京市劳动合同规定》、《北京市工资支付规定》的相关规定。劳动者在进入用人单位就职之前应当与用人单位签订劳动合同，以建立劳动关系。根据我国《劳动法》第十六条规定“建立劳动关系应当订立劳动合同。”签订劳动合同是劳动者与用人单位之间，在平等、自愿、协商的原则上合法订立的，是彼此确认权利和义务关系的书面证明。

劳动者在与用人单位签订劳动合同时有哪些注意事项呢？

第一 一份具有法律效力的劳动合同，首先在签订劳动合同的程序应符合法律规定，并且应当采用书面形式予以确认，合同至少应一式两份，双方各执一份，劳动者当妥善保管自己的劳动合同。用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得强迫劳动者集资、入股，不得向劳动者收取抵押金、抵押物或者其他财物，不得扣押劳动者的有效证件。

第二 劳动合同必须充分体现合同双方地位的平等性。在劳动合同订立的过程中，劳动者与用人单位之间的法律地位是平等的。

鉴于目前实践中，多是由用人单位提供劳动合同范本，因此用人单位有义务向劳动者解释说明合同内容，合同中关于权利义务的叙述要求准确、清楚、完整、明白易懂，防止在劳动执行过程中产生误解或曲解，从而带来不必要的争议，给用人单位和劳动者双方造成损失，也为合同争议的处理带来困难。

在签订劳动合同之前，劳动者应当仔细而慎重的察看企业是否经过工商部门登记以及企业注册的有效期限。否则，所签订的劳动合同将是一份无效合同。

第三 法定条款

根据我国《劳动法》规定，在劳动合同中必须具备条款是：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。

(1) 劳动合同应当约定期限，主要分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限等三种形式。在劳动合同中可以约定试用期，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。劳动合同中约定试用期的，试用期应当包括在劳动合同期限内。续订劳动合同的，不得再约定试用期。

(2) 工作内容。工作内容是指用人单位安排劳动者从事的工作，包括劳动者工作的时间，劳动者的工种或职务，以及在生产上应达到的质量指标和数量指标等。

(3) 劳动保护和劳动条件。劳动保护和劳动条件是指用人单位提供给劳动者工作中所处的客观环境和劳动保护措施。主要包括劳动安全和卫生规程、劳动保护措施、女工和未成年人的保护规定、工作时间和休息休假等内容。

(4) 劳动报酬。主要包括劳动者的工资、奖金和津贴以及支付时间等内容，在劳动合同中应明确约定工资标准或工资的计算方法，约定的工资标准不得低于当地规定的最低工资标准。工资必须以货币形式支付。

(5) 劳动纪律。主要包括企业规章制度、劳动纪律内容及其执行程序等。用人单位规章制度的制定必须符合法定程序，其内容不得违背法律规定。

(6) 劳动合同终止的条件

(7)违反劳动合同的责任。承担违约责任的方式主要有违约金、赔偿损失、采取其他补救措施等。

第四 意定条款

在劳动合同中，除了法定条款之外还有意订条款。在劳动合同中是否需要法定条款之外的事项进行约定可以由劳动者和用人单位协商决定。包括但不限于试用期、商业保密的保护条款、服务期条款、特殊待遇条款等。

目前的司法实践中，关于商业秘密的保护是纠纷产生的多发地带。在此，笔者简要予以说明。

商业秘密是指不为公众所知悉，能为权利人即用人单位带来经济利益，具有实用性并经用人单位采取保密措施的技术信息和经营信息。根据劳动部在《关于企业职工流动若干问题的通知》中的规定：“用人单位与掌握商业秘密的职工在劳动合同中约定保守商业秘密有关条款事项时，可以约定在劳动合同终止前或该职工提出解除劳动合同的一定时间内(不超过六个月)，调整其工作岗位，变更劳动合同中相关内容；用人单位也可以规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同的一定期限内(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，但用人单位应给予该职工一定数额的经济补偿。”这个通知是我国目前规范“守密期限”这一争议问题的较为明确的法律依据。

一言以蔽之，无论是法定条款还是意定其他条款，都必须合法才能使其发生法律效力。笔者诚望广大求职者能够在求职过程中运用法律武器来维护自身的合法权益。

求职指导：终止事实劳动关系也得付经济补偿金

劳动合同到期后，公司要求员工改为“派遣”身份遭到拒绝，

遂在一个月后辞退职工。近日，湖北省劳动争议仲裁委员会对此案作出裁决，要求被诉公司支付申诉人经济补偿金4500元。

20xx年10月，司机杨某到一家公司就业并签订劳动合同。20xx年9月30日合同到期，该公司要求杨某与一家人力资源服务中心签订劳动合同，再由该中心“派遣”至公司工作，杨某不同意，但仍在该公司工作。公司遂于11月提出终止劳动关系，并拒绝支付经济补偿金，杨某不服，便提起劳动仲裁。

省劳动和社会保障厅仲裁处负责人解释，根据有关法规，劳动合同期满，双方解除劳动关系，用人单位可以不支付经济补偿金。但由于该公司不及时续订劳动合同，形成了事实劳动关系，双方的权利义务同样受劳动法调整。

根据劳动保障部去年下发的《关于确立劳动关系有关事项的通知》，形成事实劳动关系后，用人单位应当与劳动者补签劳动合同，劳动合同的期限由双方协商规定。协商不一致，用人单位提出终止劳动关系的，应当按照劳动者在本单位工作年限，每满一年支付一个月工资的经济补偿金。据此，该公司终止与杨某的劳动关系，应支付经济补偿金。

劳动仲裁部门表示，许多用人单位不与员工签订劳动合同，以为这样就能在解除劳动关系时“规避”经济补偿金，实际上是徒劳的。

求职指导：劳动者一年最多时签四次劳动合同！

近日哈市公布了统计部门与劳动部门对道外区、阿城区和宾县等区（县）企业开展的劳动保障状况调查情况。结果显示，哈市用人单位使用劳动者青春期的现象比较突出，大多都是签订短期劳动合同，短期劳动合同最严重的甚至一年要签四次。

据介绍，本次共调查了2732户企业，从业人员18.1万人。其中，签订劳动合同的人数17.2万人，签订率74%%。从签订期限看，签订1年以下期限人数为2.2万人；签订1~5年期限的人数最多，为7万人。调查数字显示，哈市签订劳动合同短期化趋势明显，签订5年以下期限人数为9.2万人，劳动合同期限以短期合同为主。许多企业只与职工签订三个月、一年的短期劳动合同，用完职工年轻时的黄金年龄段，即行辞退。

对于劳动合同“短期化”的原因，数据分析显示，按照现有的劳动法规，单位在合同期限内辞退员工必须承担相应的经济补偿金，而除了在同一单位工作十年以上的员工签合同时有具体规定外，法规并没有对签订合同的期限做出具体规定。因此，不少单位为了既方便用人，又不用承担补偿责任，采取了这种“灵活”的办法。

对此，哈市劳动和社会保障局劳动法制监察处相关人士介绍，哈市劳动合同短期化现象在一定程度上影响了职工的职业稳定感和对企业的归属感，影响了其为企业长期服务的工作热情和职业规划。此外，劳动力流动性较强，劳动者没有长期的职业发展规划，无论用人单位还是劳动者本人都不愿在人才培养上进行过多的投资，不能形成一批具有专门职业技能的人才，造成了对劳动力的掠夺性使用。而且，劳动者过了“黄金年龄”无保障，必将加剧劳动力市场的失衡，导致“4050”就业人员的增多。

求职指导：签劳动协议需要注意的问题

签订“三方协议”注意事项

1. 正确区分协议期、试用期和见习期这三个时期，这直接关系到毕业生的权益维护。

协议期：是从毕业生与用人单位签订就业协议书开始，一直持续到签订劳动合同之后或者双方终止协议为止。在协议期

内，双方已经确定了工作意向，但未建立正式的劳动关系。

试用期：主要针对劳动合同，毕业生与用人单位签劳动合同的时间应在试用前，而不是试用合格后。过去一些单位为了逃避责任，在试用期内，往往不与毕业生签订劳动合同。一旦试用期满，就找种种借口辞退。根据有关规定，试用期与劳动合同的期限应一致。

合同中约定了见习期的，不再另行约定试用期，毕业生见习期为6个月至12个月，自报到之日起计算。

2. 就业协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。

3. 填写用人单位名称时，务必注意，它与单位的有效印章上的名称是否一致，如不一致，协议无效。学生填写自己的专业名称时，要与学校教务处的专业名称一致，不能简写。

4. 试用期与见习期的时间。外企、合资企业、私企一般采用试用期，根据合同期的长度，可以有1个月或3个月不等，通常试用期为3个月，不得超过6个月。国家机关、高校、研究所一般采用见习期，通常为一年。试用期和见习期只取其中之一，将另一项划去。

5. 违约金。由学生和用人单位双方协商确定。不少单位为了“留住”学生，指定高额违约金，以此约束学生。学生可在协商中力争将违约金降到最低，通常违约金不得超过5000元。

6. 现行的毕业生就业协议属于“格式合同”，但“备注”部分允许三方另行约定各自的权利义务。毕业生可将签约前达成的休假、住房、保险等福利待遇在备注栏中说明，如发生纠纷，可以及时向法院举证，维护自己的合法权利。

7. 签订“协议”时，必须严格按照规定的步骤。等用人单位填写完毕、盖章后再到学校就业指导中心盖章。

对于违约现象，协议中写明为“甲乙双方必须全面履行协议，一方解除协议不当或违反本协议条款规定的，应承担相应的违约责任，并向对方支付违约金人民币__元”。学生要明白，不能把违约当儿戏，一旦给用人单位造成损失必须承担法律责任，并会影响自己的诚信记录。用人单位对手持多份协议、“身在曹营心在汉”的学生是相当忌讳的。

8. 毕业生协议书通常备注事宜录

用条件：双证(毕业证和学位证)、职业资格证和身体健康状况。

违约金：3000元至5000元
9. 劳动合同内容：劳动合同期限；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；违反劳动合同的责任。

常见法律问题

劳动合同过了期还有效吗？

劳动合同期限届满，因用人单位的原因未办理终止劳动合同手续，劳动者与用人单位仍存在劳动关系的，视为延续劳动合同，用人单位应当与劳动者续订劳动合同。当事人就劳动合同期限协商不一致的，其续订的劳动合同期限从签字之日起不得少于1年；劳动者在用人单位连续工作满10年以上，劳动者要求续订无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其续订无固定期限劳动合同。用人单位经与劳动者协商一致，可以解除劳动关系，并向劳动者支付经济补偿金；劳动者要求解除劳动关系的，劳动关系即行解除，用人单位可以不支付经济补偿金。

一般情况下违约金是多少？

约定违约金的基本原则：一是违约金的数额应考虑双方当事人（特别是劳动者）的承受能力；二是约定违约金时双方要对等。

如果劳动者认为用人单位要求支付的违约金偏高，可以向劳动争议仲裁委员会申诉，仲裁委员会可以根据劳动者的违约程度、实际收入水平、用人单位的损失等情况综合考虑。对于违约金约定偏高显失公平的，仲裁委员会可以酌情降低。

收取押金是否合法？

劳动和社会保障部、公安部、全国总工会联合发布的《关于加强外商投资企业和私营企业劳动管理切实保护职工合法权益的通知》第2条规定：“企业不得向职工收取押金实物等作为‘入厂押金’。”

未获得相应报酬是否可以提出解约？

我国《劳动法》第32条规定：“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，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同。”并可以要求单位支付相应报酬，如果单位不履行，可去当地劳动仲裁委员会申请仲裁，经仲裁后，如对仲裁不服还可在接到仲裁之日起60天内向当地法院起诉，以此来维护自己的合法权益。

求职指导：签劳动合同“不得结婚”约定无效

律师同志：

读者：林女士

林女士：

根据你所反映的情况来看，某宾馆的做法是错误的。

婚姻自由是宪法赋予公民的基本权利。根据我国《婚姻法》的规定，男女双方只要符合法律规定，出于自愿，就有权结婚，任何组织或者个人都不得加以干涉。

我国《劳动法》第十八条规定：“下列劳动合同无效：（一）违反法律、行政法规的劳动合同；（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。无效的劳动合同，从订立时起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。……”因此，你与某宾馆约定合同期内不得结婚的条款因违反《宪法》和《婚姻法》的规定而无效，对合同双方均没有法律约束力，某宾馆也自然不能以你违反此条约定为由，解除与你所签订的劳动合同。

求职指导：劳动合同与劳务合同的细微区别分析

一、劳务合同中劳动者不享有社会保险待遇

北京青年报：宋某在北京工作已经3年了，一直在某公司做销售员。公司和她签订劳动合同时说，由于她没有北京户口，不能签订劳动合同，只能签订劳务合同。不料，她突然患病住院，医药费用去了几万元。这时她才想到自己还没有办理社会医疗保险。她找公司要求按医疗保险的相应标准报销医药费，公司却回答说，你与公司签订的是劳务合同，公司不承担医药费。

点评：

在建立劳动关系时，一定要看清与单位建立的是什么关系，劳动合同与劳务合同一字之差，在性质上却是相差很大的。劳动合同才受《劳动法》的保护，劳动者才能享有劳保待遇；劳务合同却是一种民事合同，是受《民法通则》与《合同法》调整的，劳动者是不能享受劳保待遇的。

二、国外公司办事处与中籍职工只能签订劳务合同

案例：刘小姐是新加坡某公司驻京办事处员工，月薪四千元。当时刘小姐进公司时，是看到该公司在网上公布的招聘广告才去的。工作四年后，此办事处又招进了一批年轻的员工，这些员工的月薪只有两千多元。为了减少开支，公司解聘了刘小姐。刘小姐不服，向海淀区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求经济补偿，结果被告知不予受理。

点评：

国外公司办事处在国内没有用人权利，不能与中籍职工建立劳动关系。如果办事处想招聘职工，必须通过外服公司才行。所以，在此关系中，职工必须先与外服公司签订劳动合同，再由外服公司与国外公司办事处签订劳务输出合同。如果职工没有通过外服公司而是直接与国外公司办事处建立了“劳动关系”，签订了“劳动合同”，这种合同本身是无效的，在实践中劳动仲裁机关不受理此类纠纷，在法院诉讼阶段，法院把这种关系认定为一种劳务关系，而劳务关系是得不到经济补偿的。

三、退休后只能成立劳务关系

案例：

李师傅退休后又被单位返聘，但是他发现这一次单位不再给他上各种劳动保险了，对此他十分不理解，于是就去申请了劳动仲裁，仲裁认为李与单位之间的关系不是劳动关系，而是一种劳务关系，于是驳回了李师傅的仲裁请求；他不服，开始起诉，一审二审都被驳回。此案被中央电视台报道。

同时，也发生相似的一个案例：王师傅退休后被某公司聘用，当时约定的是月薪8000元□20xx年4月至8月这五个月的工资报酬公司一直拖欠不给。于是王师傅就直接向法院进行起诉，要求支付劳动报酬。单位提出了管辖权异议，认为公司与王师傅之间的关系是一种劳动关系，应该先经仲裁才能诉讼，

所以请求法院驳回王师傅的诉讼请求。法院审理后，认为王师傅已经退休，退休后与单位就不能再形成劳动关系，而应是一种劳务关系。所以法院驳回了单位的管辖权异议，依法进行了案件的审理。

点评：

在我国现行实践中，退休后的职工再与单位建立用工关系的，一律以劳务关系对待。虽然这一点在理论上还有争议，但是目前仍然是实践中的惯常做法。

四、事实劳动关系可以转化为劳务关系

案例：

李先生与北京某有限公司维持了三年的劳动关系，但是一直没有签订劳动合同。在此期间，李先生的月薪是8000/月，但是每月都扣发百分之二十作为风险抵押金。20xx年9月，李先生跳槽，并去海淀区人民法院起诉公司，要求公司返还风险抵押金。公司在提交答辩状期间对法院的管辖权提出异议，认为李与公司之间的关系是劳动关系，双方所产生的纠纷是劳动纠纷，应先由劳动争议仲裁委员会作出仲裁，才能向法院起诉。所以请求驳回李先生的诉讼，转由劳动部门仲裁解决。海淀法院经审查后，认为被告没有提交劳动合同，也没有提供其他证据证明劳动合同主要条款的存在，所以认定原告与被告之间的关系是一种劳务关系，据此，以[20xx]海民初字第599*号民事裁定书驳回了被告的管辖异议。

点评：

事实劳动关系本来是一种劳动关系，但是由于它没有书面合同，所以劳动关系中的很多权利义务无法确定，这固然对单位有很多好处，可同时对单位也有很多弊端。对此种关系，劳动者可以随时要求终止，同时由于没有书面合同，单位同

时也无法证明两者之间的具体的关系性质。如果劳动者要求以劳务关系的性质来对待的话，用人单位将会很被动的。

以上四点，仅仅是劳动合同与劳务合同在实践中的一点点比较典型突出的区别。其实两者之间还存在有很多相互包容相互转化的关系。这些以后有机会再来谈。

签订劳动合同后还算应届生吗篇八

本人经过阅读贵公司章程及贵公司的有关规章制度规定条例及劳动合同书条款后考虑决定，自愿申请与贵公司签定下列第项方式的劳动合同：

- 1、外聘系列劳动合同
- 2、临时系列劳动合同
- 3、签约系列劳动合同
- 4、效益工资系列劳动合同

本人保证遵守执行贵公司劳动合同规定的`权利责任义务待遇和公司有关的各项规章制度条例，接受各项规章制度条例的约束，并已阅过贵公司有关规章制度条例，违犯自愿按规章制度条例有关规定接受处罚，本申请可否，请批示！

此致

敬礼！

申请人□xxx□签字)

20xx年xx月xx日

签订劳动合同后还算应届生吗篇九

应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

1、劳动合同的双方当事人，一方是劳动者，一方是用人单位。

2、用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，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。

用人单位应当建立职工名册备查建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，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。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除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：

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。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

1. 用人单位的名称、住所和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身份证件号码；
3. 劳动合同期限；
4. 工作内容和工作地点；
5. 工作时间和休息休假；
6. 劳动报酬；
7. 社会保险；
8. 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
9. 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。