

未签订劳动合同辞退员工(优秀8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。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

未签订劳动合同辞退员工篇一

甲方：

经营地址：

乙方：

性别：

居民身份证号码：

在甲方工作起始时间 年 月 日

家庭住址：

邮政编码：

在临居住地址：

邮政编码：

户口所在地省(市) 区(县) 街道(乡镇)

签订日期： 年 月 日

根据《中华人民共和国合同法》及有关法律法规规定，甲乙双方本着平等自愿、协商一致、合法公平、诚实信用的原则，签订劳动合同，并承诺共同遵守：

第一条

合同类型和期限

甲、乙双方选择以下形式确定本合同期限：

(一) 固定期限，自__年__月__日起至__年__月__日止，共__个月。

(二) 其中试用期，自__年__月__日起至__年__月__日止，共__个月。

(三) 乙方应在__年__月__日前到岗。

注：《劳动合同法》调整了《劳动法》关于劳动合同终止的规定内容。取消了劳动合同的约定终止，规定劳动合同只能因法定情形出现而终止。也就是说，劳动合同当事人不得约定劳动合同终止条件；即使约定了，该约定也无效。

二、没有签订劳动合同申请仲裁的胜算

3、你的劳动合同期限如果不够3年的话，试用期约定是不能超过3个月的，此公司这点就是违法行为。

(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。

三、申请劳动仲裁的流程：

(一)提交申请书：当事人申请仲裁，应当提交书面仲裁申请书，并按照被申请人人数提交副本。申请书应当载明下列事项：

- 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；
- 4、 申请仲裁的日期。

(二)

1、仲裁受理：仲裁委员会应当自收到仲裁申请之日起五日内作出受理或者不予受理的决定。仲裁委员会决定受理的，应当自作出决定之日起五日内将申诉书副本送达被申请人。决定不予受理的，应当说明理由。

2、开庭审理：仲裁庭应当于开庭的五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，对申请人按照撤诉自理，对被申请人可以做缺席裁决。

3、仲裁调解：仲裁庭处理劳动争议应当先行调解，在查明事实的基础上促使当事人双方自愿达成协议。调解达成协议的，仲裁庭应当根据协议内容制作调解书，调解书自送达之日起具有法律效力；调解未达成协议的，仲裁庭应当及时裁决。

4、仲裁裁决：仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延

期的，经批准可以延期并书面通知当事人，延长期限不超过十五日。仲裁庭裁决后应当制作仲裁书送达双方当事人。当事人对仲裁裁决不服的，自收到裁决书之日起十五日内，可以向人民法院起诉；期满不起诉的，裁决书即发生法律效力。

甲方

乙方

未签订劳动合同辞退员工篇二

劳动就业合同是大学生和用人单位确立劳动关系的基本法律形式，也是实现大学生劳动权利的法律形式。今天，大学生就业已从计划分配转变为自由择业，在这种形式下，就业劳动合同就成为规范劳动就业市场的重要法律依据，也是合同双方维护自己权利的法律武器。同时，大学生通过与用人单位签订劳动合同，使双方的权利义务规范化、明确化，以此来防止用人单位的不当解雇，违反约定支付劳动报酬和提供劳动保护条件等不合理现象的发生。另外，当大学生与用人单位发生劳动争议时，就业劳动合同就是大学生用来维护自己合法权益的有效证据。

近年来，由于大学生与用人单位签订就业劳动合同而引起的法律纠纷频繁发生。究其原因主要是因为大学生缺乏社会经验和法律知识，因而在签合同时出现许多不合理的现象。以下是笔者总结的大学生在签合同时经常出现的几个问题。

经笔者调查发现，有相当大的一部分毕业生认为，有就业协议就不用签订劳动合同了，就业协议就是劳动合同。这种看法是错误的。就业协议是指毕业生在校时，与用人单位、学校三方协商签订的，是编制毕业生就业计划和毕业派遣的依据。而劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，是上岗毕业生从事何工种劳动的依据。也就是说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后。另外，它们

所包含的内容也不同，就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示同意接受该毕业生，学校同意推荐该毕业生，列入就业方案并纳入就业情况统计，它不涉及毕业生到单位报到后所享有的权利义务。而劳动合同涉及到劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等，劳动权利义务关系更为明确。因此，毕业生只有弄明白这两个合同的含义，才能更好地通过签订有效的劳动合同来维护自身的权利。

随着法律制度的不断健全，就业协议所包含的内容也越来越广泛。因此，很多毕业生就认为不用签就业协议而直接签劳动合同就可以了。专家认为，直接签劳动合同是有效的，但也存在一些缺陷。首先，就业协议需要经过学校签证，这有助于学校做好就业促进工作。毕业后，学校可以根据就业协议书把学生的档案直接寄给用人单位的档案保管部门，减少了周转的时间，提高了新单位办理手续的效率。其次，劳动合同只规范学生毕业后的就业行为，假如有一方在毕业前反悔，另一方将无法利用就业协议的一些特别政策保护自己。比如，就业协议上往往有违约金规定，违反协议者应支付违约金，而劳动合同必须根据劳动法规定订立，对违约金的设立局限性很大，根本无法像就业协议一样广泛保护。

“就业压力大”，是当代大学生找工作所面临的一个共性问题，因此，有些大学生在被招聘单位录用后，就急于与对方签订劳动合同，生怕“煮熟的鸭子又飞了”，认为签了劳动合同，自己的工作就会有保障，就会万无一失。而用人单位此时往往会利用大学生这一心理，在合同上做一些手脚，企图签订对企业有利的“一边倒合同”，使合同里的内容偏向于用人单位这一方。

大学的普及，让很多学子走进了大学的殿堂，但同时，也让更多的大学毕业生面临着就业难题，而这给一些企业提供了利用廉价劳动力的机会，他们利用自己在招聘时的诸多优势，随意在合同中添加“霸王条款”，使一些毕业生签订一些不

合法的劳动合同。例如，有的规定毕业生的试用期长达12个月，有的规定毕业生不得恋爱结婚，甚至还出现了“生死合同”。而现实是，一些大学生为了保住自己求之不易得来的工作，不得不与用人单位签订不合理的劳动合同。被社会称之为“天之骄子”的大学生竟不利用法律手段保护自己的合法权益，这实在是一个值得社会深思的问题。

这里的诚信问题主要指大学生签订就业协议后出现的违约现象。因为现在找工作提倡双向选择，自由择业。有的毕业生在就业过程中，同时选择几家单位，但最先同意接受并要求与毕业生签订就业协议的单位，不一定是毕业生心目中的理想单位。于是，个别毕业生为了保底，就与用人单位签订了就业协议。遇到比原单位好的企业，就毁约，另谋高就。然而，还有一部分毕业生在与单位签协议的同时，就做好了违约的心理准备。因为毕业生的违约，导致现在一些企业不喜欢招聘应届毕业生。

大学生及时已经成年了，但是本身还是一种学生的身份。在初入职场的時候，因为缺少工作与实践經驗，很有可能让自身利益受损。上述的五个问题就是最好的证明。

未签订劳动合同辞退员工篇三

根据《劳动法》第十六条的规定，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。同时，根据《劳动合同法》第十条、第十一条的规定，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。用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

因此，用人单位与劳动者必须以书面形式签订劳动合同。否则，企业将承担不利的法律后果。

根据《劳动法》规定，建立劳动关系应当签订劳动合同，但是并没有规定不签订劳动合同，用人单位所应当承担的法律责任。一些用人单位为了使自己在劳动者维权时处于主动地位，往往不与劳动者签订劳动合同，导致劳动者在维权时无法证明双方约定合同内容，甚至无法证明劳动关系的存在，使维权处于被动地位。而根据《劳动合同法》的相关规定，用人单位应当与劳动者签订劳动合同，最迟应当在建立劳动关系后1个月内签订劳动合同。劳动合同法在规定建立劳动关系应当签订劳动合同的同时，对用人单位不签订劳动合同的，规定了如下的法律责任。

(1) 支付双倍工资。根据《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。如果用人单位在与劳动者建立劳动关系后，超过1个月仍不与劳动者签订书面的劳动合同，则用人单位应当支付劳动者两倍的工资。部分用人单位的管理者对此没有引起重视，认为已经与劳动者达成口头协议，不用签订劳动合同，也有的管理者认为与员工彼此之间已经比较熟悉，为了省事，只与员工有个口头协议。用人单位的这种行为是存在风险的，一旦双方发生争议，劳动者可以随时向劳动部门举报，而要求支付两倍工资，这时用人单位必须按照双倍的标准支付工资。因此，用人单位为了防范用工风险，避免不必要的增加用工成本，应与劳动者签订劳动合同。

(2) 视为已签订无固定期限合同关系成立。根据《劳动合同法》第十四条规定，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。如果用人单位自用工之日起超过一年没有与劳动者签订劳动合同的，视为用人单位与劳动者之间签订了无固定期限劳动合同。所谓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，未出现法定解除情形，用人单位无权解除劳动关系。一旦用人单位与劳动者签订了无固定期限的劳动合同，用人单位对劳动者的管理权限即受到限制。另外，建立无固定期限劳动关系后，部分劳动者的工作积极性会受到影响，进而影响用人单位的生产效率，这也变相地增加了用人单位的用工成本。

(3) 不将劳动合同交付劳动者将面临赔偿损失之责任。劳动合同作为劳资双方权利与义务的凭证，应由劳资双方分别持有，这样有利于劳资双方互相监督以确保劳动合同严格执行。因此《劳动合同法》第八十一条规定，“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的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

另外，一些用人单位打着试用的旗号，不与劳动者签订合同，支付较低的工资，而在工作一段时间后，就将试用者赶走，以达到使用廉价劳动力的目的。试用期是劳动合同期限组成部分，只要用人单位与劳动者用工关系成立，则劳动关系便建立，则应受劳动合同法的约束，用人单位便具备签订劳动合同的义务。如果有关用人单位存在上述情形，且双方没有约定报酬的，劳动者可以要求用人单位按照集体合同约定的标准支付工资，如果没有集体合同的，其可以按照同工同酬的标准要求；如果虽有约定的，但约定偏低的（低于相同岗位最低档工资，或者低于约定工资的80%的，低于最低工资的），可以视为没有约定，劳动者可以按照前述规定要求用人单位支付工资。如果用工期限超过一个月的，则可按照前面两款提到可以要求支付双倍工资，超过一年的并可以要求继续履行劳动合同。为了防范用工的风险，节约用工成本，用人单位应当与劳动者签订劳动合同。

未签订劳动合同辞退员工篇四

甲方根据学校教学工作的需要，聘请乙方为我校教师。现经

双方共同协商，就聘用相关事宜，达成如下协议：

1、聘用合同期限

本合同自_____起至_____止，其中试用期为_____。

2、甲方的权利与义务

(1) 为乙方提供教学的场地和必要的教学设备。

(2) 制定各学科的教育教学的目标和任务，并提出要求。

(3) 安排授课时间和教学时数。

(4) 随时对乙方的教育教学工作和学生的学习情况进行监督检查和指导。

(5) 负责对乙方的出勤情况作好记录。

(6) 每个月对乙方的工作情况进行考核，结合出勤记录支付给乙方课时费。

(7) 对未完成工作任务或因工作不利，给甲方造成重大损失的乙方，可以拒付酬金或解聘，并追究其责任。

3、乙方的权利与义务

(1) 在职期间，应严格遵守学校的各项规章制度，做到爱学校爱岗位爱学生。对学生要爱心+耐心，赢得学生的尊重与喜爱。任何情况下不得打骂学生，学会多与家长沟通，得到家长的信任与支持。

(2) 坚持先备课再上课的原则，每周提前拟定上课计划与内容。做到因材施教，把教学质量置于首位。

(3) 教室安全责任到位，确保学生在校的人身安全，做好学生签课记录。

(4) 在聘期间按时按质按量完成教学工作后获得协议规定课时费。

(5) 乙方教学成绩优异，家长满意度高，生员多且稳定。工作满_____年以上，可向甲方提出申请获得更优厚的工资待遇或奖金。

(6) 教学中如有好的意见或建议可向甲方提出，经商定有利学校的发展，甲方将以奖金的形式发放给乙方，以示感谢并激励双方共同进步。

4、工作纪律

按照学校规定，乙方在聘期间不得私下向学生及家长出售乐器及书籍等，更不可将本校学生劝退后带到自己家中教学，此类有损学校声誉和利益的行为与举动，一经发现严肃处理。

5、工资待遇

甲方按照乙方学科_____学费/课时_____分成，甲方_____乙方_____。课时费在试用期后的每月_____号发放。续聘时，学校将根据教师教学考核及家长的满意度调查给予乙方新的工资待遇。

6、其他

初聘试用期为_____个月，试用期包括在合同期内，试用期合格继续履行合同，相反则取消合同。

合同期满前_____个月，如双方愿意，可续聘并重新签订协议书。

甲乙双方不可随意终止合同，如乙方不能完成教学工作或违反学校规定造成不良后果情节严重者，甲方有权解聘。乙方如想中途辞职，需提前_____个月向甲方提出辞职，如能提供可以胜任的代课教师，乙方经甲方同意可提前离岗。

未尽事宜，由双方共同协商解决。本合同一式两份，双方签字后生效。

未签订劳动合同辞退员工篇五

劳动合同法规定，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。

所以合同未到期辞职也是可以的，只要提前30天通知用人单位就可以了，至于赔偿问题，一般来说是不用赔偿的，在下面的这种情况下就有可能要承担违约责任。

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。

劳动者在行使解除劳动合同权利的同时必须遵守法定的程序，主要体现在两个方面：

- 1、遵守解除预告期规定劳动合同的解除预告期是各国劳动立法的通行做法。劳动者在享有解除劳动合同自主权的同时，

也应当遵守解除合同预告期，即应当提前三十天通知用人单位才能有效，也就是说劳动者在书面通知用人单位后还应继续工作至少三十天，这样便于用人单位及时安排人员接替其工作，保持劳动过程的连续性，确保正常的工作秩序，避免因解除劳动合同影响企业的生产经营活动，给用人单位造成不必要的损失。同时，这样也使劳动者解除劳动合同合法化。否则，将会构成违法解除劳动合同，而将可能承担赔偿责任。

2、书面形式通知用人单位无论是劳动者还是用人单位在解除劳动合同时，都必须以书面形式告知对方。因为这一时间的确定直接关系到解除预告期的起算时间，也关系到劳动者的工资等利益，所以必须采用慎重的方式来表达。本条还对劳动者在试用期内与用人单位解除劳动合同做了规定。试用期既是用人单位对新招收职工各方面的情况进行考察的期限，看劳动者是否具备录用条件，也是新招收职工用以考察用人单位的劳动条件、劳动报酬是否符合劳动合同规定的选择期限。在试用期内，劳动者与用人单位的劳动关系处于一种不确定状态，劳动者对是否与用人单位建立正式的劳动关系仍有选择的权利。为此，劳动者在试用期内，发现用人单位的实际情况与订立劳动合同时所介绍的实际情况不相符合，或者发现自己不适于从事该工种工作，以及存在其他不能履行劳动合同的情况，劳动者无须任何理由，可以通知用人单位予以解除劳动合同，但应提前三日通知用人单位，以使用用人单位安排人员接替其工作。

《中华人民共和国劳动法》第31条规定：“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”，明确赋予了职工辞职的权利，这种权利是绝对的，劳动者单方面解除劳动合同无须任何实质条件，只需要履行提前通知的义务（即提前30日书面通知用人单位）即可。原劳动部办公厅在《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》也指出：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无须征得用人单位的同意。超

过30日，劳动者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”。

《劳动法》一方面赋予了职工绝对的辞职权，另一方面又赋予了用人单位一定的请求赔偿损失的权利。《劳动法》第102条规定：“劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任”；原劳动部在《违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法》的第4条明确规定了赔偿的范围：“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：

- 1、 用人单位招收录用其所支付的费用；
- 2、 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；
- 3 、对生产、经营和工作造成的直接经济损失；
- 4 、劳动合同约定的其他赔偿费用”。

职工主动提出与企业解除劳动合同后部分职工在以书面通知用人单位30日后主动离职，不予理会用人单位的赔偿要求，用人单位则不给职工办理人事关系和档案的调转手续，职工离职后人事关系和档案长期留置在原用人单位；造成职工在新的工作单位不能办理劳动保险、不能办理出国政审手续、影响技术职称评定、不能进一步求学深造和丧失报考国家公务员的机会。所以，职工在与用人单位因解除劳动合同赔偿损失方面发生争议后应当在60天内及时向用人单位所在地区、县劳动争议仲裁委员会提请劳动争议仲裁。

未签订劳动合同辞退员工篇六

本人明确：

一、 本公司在已告知本人是双方经过一致确立劳动关系的基本内容，并知晓 劳动合同内容：劳动合同期限（试用期期限）、工作岗位及职责、劳动报酬及发放的条件和方式、工作地点、保密协议、培训协议等。

二、 本人确认在没有签署此申明之前，公司已经向本人发出告催签订劳动合同书。在公司告催无效的情况下（口头），公司方才要求本人签订一份《放弃签订劳动合同声明》的，不签劳动合同完全是本人自己的意愿，本人同时自愿要求放弃相关经济补偿等的索赔、债务和其他已知的事件提起诉讼及签订固定劳动合同的权利，并承担因此造成的全部法律责任。

申明人： 证明人：

时间： 时间：

未签订劳动合同辞退员工篇七

乙方：

经双方友好协商，就乙方以 身份（职务）参加甲方经营的活动（活动委托方为），自愿达成如下协议：

1、固定期限： 年月 日至 年月 日止。

2、乙方每日工作时间为：不低于 个小时。

3、工作地点：根据市场需要由公司统一就近安排 。。

1、薪资标准：基本工资+日勤考核+产品提成。

2、薪资发放时间：每月15日至20日，通过中国银行卡发放。

1、在合同期内未经甲乙双方协商，不能单方面违约。如乙方有紧急事情需要请假或不能按时参加甲方的工作安排，可请假或找人代班□a□提前2天通过文字形式报市场督导、区域业代抄送部门经理□b□乙方可直接找人代班并负责代班人员的培训工作如不能完成培训，提前报促销活动方案负责人负责培训)

1、负责业务培训及提供培训资料；

2、负责提供活动产品及活动所需工具。

1、按时按质完成甲方交给的工作任务。

2、严格遵守培训手册并按有关的工作要求进行工作。

4、必须绝对服从甲方工作安排及调配。

5、离职后5日内将有关工作向甲方移交完毕，并附书面说明，如给甲方造成损失、应予赔偿。

1、如发现乙方不按上述要求工作，甲方有权扣除相应工资（擅自离职的，扣发双倍离职时间工资），并要求其赔偿给甲方造成的实际损失。

2、如因乙方违反所在商场规定，并导致商场、乙方须全额承担该罚款。

3、如乙方遗失或挪用等非法处置促销物品的，甲方有权向乙方要求给甲方造成的实际损失，包括直接损失和间接损失。

4、活动结束后，乙方交还甲方所有的物品和工具。否则，甲方有权以工资抵扣。工资不足以抵扣的，由乙方另行赔偿。

1、甲乙双方经协商一致可以解除本协议；

2、甲、乙两方均可以根据法律法规规定行使合同解除权。

1、双方在履行本协议过程中发生争议，应当首先协商解决，协商不成的，双方均可向

甲方所在地劳动仲裁委员会申请劳动仲裁；

1，乙方同意自动放弃社会保险，并承担在工作时间和上下班时间发生的各种意外事故。

2，本合同甲方无签约代表和公章或缺一属无效合同，解释权归甲方所有

3，本合同一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等效力。

甲方（盖章）： 乙方（签字）：

签约代表： 身份证号码： 联系地址： 联系地址：

联系电话 联系电话：

签约日期签约日期：

未签订劳动合同辞退员工篇八

住址： _____ 联系电话

案由： _____ 一般劳动争议纠纷

原告不服_____劳仲庭(案)字第号仲裁裁决书/不予受理通知书，现向法院提起民事诉讼。

诉讼请求

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

事实与理由

不服裁决理由：_____。

其他事实：_____

此致

_____人民法院

具状人_____

附：_____本起诉状副本份

仲庭(案)字第号仲裁裁决书/不予受理通知书复印件一份

_____市劳动仲裁委员会送达证明原件份