

# 最新并未签订劳动合同 签订劳动合同(大全6篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。那么合同书的格式，你掌握了吗？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 并未签订劳动合同篇一

地址：\_\_\_\_\_

电话：\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_

职务：\_\_\_\_\_

委托代理人：\_\_\_\_\_

对\_\_\_\_\_劳动争议仲裁申诉一案提出答辩如下：

事实与理由：

向贵会申诉之我公司员工\_\_\_\_\_，与其解除劳动合同理由如下：

一、\_\_\_\_\_

二、\_\_\_\_\_

根据《劳动法》、《\_\_\_\_\_省劳动合同条例》以及双方签订的劳动合同，我公司做出的决定合法合理，有根有据。

---

总之，一句话，敬请仲裁委员会充分考虑我公司之答辩，驳回申诉人提出的所有申诉要求。

此致

\_\_\_\_\_市劳动争议仲裁委员会

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

附：证据目录

1□\_\_\_\_\_

2□\_\_\_\_\_

3□\_\_\_\_\_

4□\_\_\_\_\_

## 并未签订劳动合同篇二

购房合同条款应该严格遵守《民法典》、《中华人民共和国城市房地产管理法》及其他有关法律、法规之规定，并由中华人民共和国建设部和国家工商行政管理局负责解释。今天范文大全小编要与大家分享：购房合同签订的需知事项。具体内容如下：

### 一、注意事项

(一)避开购房合同纠纷，看完房子以后，就要签合同了，现在一般的做法是在签署正式合同之前要先签一个认购书，然后再签正式合同。因此，需注意以下问题：

问题一：在认购书里没有注明免责的退定条款因何种原因退房以及后果如何？购房者与开发商签订认购书后，就要交一定额度的定金，这是无可非议的。但有时购房者在交付定金后因种种原因得不到银行的贷款而无法购买该房产时，发展商一般都只退购房款而不退定金，理由是购房者没有履行合同，所以没收定金。

问题二：合同主体认定不明购房者由于缺乏法律常识，往往会犯一些比较初级的错误。有时代表发展商签约的人并不是法人代表，或者合同上的开发商并不是该房产土地拥有者，这些都是可能导致合同无效的问题。

另外，项目是由a公司开发的，实际上却是由b公司投资，但作为买家还是应与a公司签约，否则也会带来一系列的麻烦，以后办理各种手续会很麻烦。

问题三：开发商的补充协议不对等签补充协议在购房交易中很有必要。但是要提醒购房者的是，一定要看清楚开发商提供的补充协议。现在有的发展商在与客户签约时，会主动向客户出示一份补充合同，主要目的在于表明由于某些特定原因造成不能按期交房的免赔偿责任以及面积丈量误差率差异过大在哪些情况下能免赔，这是发展商为了保护自己在一些非人力能控制的情况下造成违约规避风险的一种方式。所以，购房者不要仅仅把开发商的免责条款都签了，而忘记保护自己的利益。

问题四：使用语意含糊的字眼合同是双方意思一致的表达。但是，实践中开发商往往会给购房者很多诸如“如果发生问题，在最短时间内解决”、“在装修材料上，选择最好的国外进口的”等一些看上去很诱人但没有实际意义的承诺。最短是多长时间，什么样的才算最好的？其实购房者对这些并不能清楚地确定。

问题五：约定提前交纳部分费用房地产开发对资金的要求很

高，开发商面临资金压力是很正常的，但并不能以此为理由要求购房者提前交纳不该交的钱。而在合同或是补充协议中，开发商常会将一些不该预先交纳的费用写进去，要求购房者提前交纳，这是显失公平的。

比如有些发展商在尚未确定物业管理公司及服务标准、收费情况的前提下，就要求买家在预售契约中承诺接受物业管理服务，并接受相关约束，这对消费者是不利的。

问题六：卖方解除合同在一些发展商制定的售楼契约或契约附件中，往往有“买方无故逾期付款，经卖方催告仍不支付欠款的，卖方可以解除合同并没收买方全部已付价款。”的条款，这样的条款显然是不公平的。假如买家已经支付95%的价款，只剩5%的价款逾期未付，如果发展商以此为由，没收其已付95%的价款，岂不是很不公平？况且，没收实际上是个行政处罚或刑事处罚行为，作为当事人一方的发展商并没有权利来没收他人的财物。

问题七：处理结果的约定不明确很多合同中常可以看到这样的条款，“应于××日前如何如何”，但是并没有约定如果没有在“××日前如何如何”后该怎样处理。这样，即使最后认定是开发商的过错，您也很难制裁他，最多是调解了事。

问题八：以偏盖全这里所说的以偏盖全是泛指的概念。有时会出现这样那样令人哭笑不得的问题，例如，开发商承诺卧室的玻璃是中空的，到了交房时却发现卧室窗户只有下面的部分是中空，而上面却是普通玻璃等等。

但是，就像您可以拒签开发商的补充协议一样，开发商也同样可以拒签购房者的补充协议。这种现象在广州是比较普遍的，一些热销的楼盘也都如此。

问题十：勿留空白提防作弊如同在填写银行存取款时需要在金额前加写\$以防有人篡改存取款现金一样，合同中留下空白，

往往会给开发商作弊留下可乘之机。在我国商品房交易的惯例中，一般是由开发商手持所有合同文本，这样，开发商当然可以随心所欲地添加对自己有利的条款了。一旦这种合同被拿到法庭上作证，购房者即使不承认，也是口说无凭，难以举证伸冤。

(二)购房合同注意事项中合同须知：剖析“订金条款”提防合同陷阱在购房过程中，签订购房合同是很重要的环节。规范的开发商都应该采用标准商品房购房合同。购房者作为弱势群体，很难要求开发商对拟好的合同进行修改，尤其是热销楼盘，合同基本上是一字不改。

您在签订合同时，首先应将开发商提供的合同与标准商品房购房合同作一对照，如有出入应立刻与开发商交涉，要求其提供标准合同文本。购房合同由一般由《商品房购房合同》、《商品房购房合同》补充协议两部分组成。

(三)购房合同注意事项的预售合同登记签完购房合同后的30天内，买卖双方必须到房屋所在地的区、县房屋管理局交易管理部门办理预售(预购)合同登记手续。如是外销房，则应到市国土资源和房屋管理局市场处办理。办理商品房预售、预购合同登记手续，可以通过房地产管理部门对房屋买卖交易的合法性和唯一性进行确认，可以有效保证买卖双方的合法权益。对买方来说，预购的商品房是一种期待利益，通过办理预售、预购登记手续，可以减少因不了解政策或其它情况而造成投资风险；对卖方来说也可以减少因不必要的纠纷造成的损失。

预售合同登记手续一般由开发商负责办理，您只需要提供相关的委托书、购买商品房的登记表等资料就可以了。

## 二、合同主要条款

房屋买卖合同是指购房者各售房者在平等协商的基础上，就

房屋的买卖所签订的协议。房屋买卖合同应包括以下主要条款：

1、合同双方当事人。买卖双方的名称(姓名)、地址、邮政编码、联系电话。如果有委托代理人的话，那么还包括委托代理人的名称(姓名)、地址、邮政编码、联系电话。

2、标的。标的是合同当事人双方权利义务共同指向的对象。在房屋买卖合同中，标的就是房屋。这主要包括以下内容：

房屋的坐落位置；

所买卖房屋的面积，应分别注明实得建筑面积和所分摊的公用建筑面积；

房屋是现房，还是期房；

房屋的配套设施和维修标准。

3、房屋的价格及付款时间约定。

一般新建的商品房及预售的商品房都是按所买卖房屋的建筑面积来计算房屋的价格，即约定每平方米建筑面积的售价为多少元，然后用单价乘以建筑面积来计算房屋所需支付的价款。旧房的买卖有时就直接约定每套房屋或每幢房屋所需支付的价款。在合同中一般要列一个付款时间进度表，买方按该进度表将每期所需支付的价款交付卖方。

4、交房期限。

卖方应在某日期之前，将房屋交付买方。买方应在实际接收该房屋之日起，在房地产产权登记机关规定的期限内向房地产产权登记机关办理权属登记，卖方应给予必要的协助。或者由卖方代理买方进行上述工作。在交房的同时或一段时间

后将房屋所有权证(所有权人为买方)交付买方，由买方支付有关费用。

## 5、权利担保。

卖方保证在交付房屋时，该房屋没有产权纠纷和财务纠纷，保证在交付时已清除该房屋上原由卖方设定的抵押权。如房屋交付后发生该房屋交付前即存在的权利纠纷，由卖方承担全部责任。

## 6、违约责任。

违约责任是违反合同的当事人应承担的法律责任。违约责任的规定为督促当事人自觉而适当地履行合同，保护非违约方的合法权益，维护合同的法律效力起着十分重要的作用，同时也能避免日后双方互相扯皮的情况。在合同中应明确约定买方不按期支付购房款所应承担的违约责任，卖方不按期交付房屋所应承担的违约责任，以及卖方所交付的房屋不符合合同约定所应承担的违约责任等。

7、合同双方认为应当约定的其他事项。如房屋的保修责任、物业管理以及小区内公用配套设施等。

手续费用编辑房地产买卖双方，应当签订房地产买卖合同，合同文本可以使用房屋土地管理局制定的示范文本，也可使用自制合同。使用自制合同的，当事人在过户申请前应委托经市房地局认定的法律服务机构进行预审，法律服务机构对符合规定的自制合同，提出预审合格意见。

## 并未签订劳动合同篇三

根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)、《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)等有关法律法规的规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自

愿、协商一致、诚实信用的原则，签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

## 一、合同期限

(一)甲乙双方同意按以下第\_\_\_\_种方式确定本合同期限。

1、有固定期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

2、无固定期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起。

3、以完成一定工作任务为期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_工作任务完成时止。

完成工作任务的标志是\_\_\_\_\_。

(二)试用期为\_\_\_\_\_ (试用期包括在合同期限内，如无试用期，则填写“无”)。

## 二、工作内容和工作地点

乙方的工作内容(岗位或工种)\_\_\_\_\_。

乙方的工作地点\_\_\_\_\_。

## 三、工作时间和休息休假

(一)甲乙双方同意按以下第\_\_\_\_种方式确定乙方的工作时间。

1、标准工时制，即每日工作\_\_\_\_\_小时(不超过8小时)，每周工作\_\_\_\_\_小时(不超过40小时)，每周至少休息一日。

2、不定时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

(二)甲方由于生产经营需要延长工作时间的，按《劳动法》第四十一条执行。

(三)乙方依法享有法定节假日、婚假、产假、丧假等假期。

(四)乙方的其他休息休假安排\_\_\_\_\_。

#### 四、劳动报酬

(一)甲方依法制定工资分配制度，并告知乙方。

甲方支付给乙方的工资不得低于市政府公布的当年度最低工资。

(二)乙方每月工资\_\_\_\_\_元(其中试用期每月工资\_\_\_\_\_元)或按\_\_\_\_\_执行。

(三)甲方每月\_\_\_\_日发放工资。

甲方至少每月以货币形式向乙方支付一次工资。

(四)乙方加班工资、假期工资及特殊情况下的工资支付按有关法律、法规的规定执行。

(五)甲乙双方对工资的其他约定\_\_\_\_\_。

## 五、社会保险和福利待遇

(一)甲乙双方按照国家 and 省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

(二)乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和省、市的有关规定给予乙方享受医疗期和医疗期待遇。

(三)乙方患职业病、因工负伤的，甲方按《职业病防治法》、《工伤保险条例》等有关法律法规的规定执行。

(四)甲方为乙方提供以下福利待遇  
\_\_\_\_\_。

## 六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一)甲方按国家和省、市有关劳动保护规定，提供符合国家安全卫生标准的劳动作业场所和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

(二)甲方按国家和省、市有关规定，做好女员工和未成年工的特殊劳动保护工作。

(三)乙方从事\_\_\_\_\_作业，可能产生\_\_\_\_\_职业危害，甲方应采取\_\_\_\_\_防护措施，并每年组织乙方健康检查\_\_\_\_\_次。

(四)乙方有权拒绝甲方的违章指挥，强令冒险作业；对甲方危害生命安全和身体健康的行为，乙方有权要求改正或向有关部门举报。

## 七、规章制度

(一)甲方依法制定的规章制度，应当告知乙方。

(二)乙方应遵守国家 and 省、市有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，按时完成工作任务，提高职业技能，遵守安全操作规程和职业道德。

(三)乙方自觉遵守国家和省、市计划生育的有关规定。

## 八、合同变更

甲乙双方经协商一致，可以变更合同。

变更合同应采用书面形式。

变更后的合同文本双方各执一份。

## 九、合同解除和终止

(一)甲乙双方协商一致，可以解除合同。

(二)乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同；乙方试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。

(三)甲方有下列情形之一的，乙方可以通知甲方解除劳动合同：

- 1、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- 2、未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、未依法为乙方缴纳社会保险费的；
- 4、甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；
- 6、甲方免除自己的法定责任、排除乙方权利，致使劳动合同无效的；

7、甲方违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效的；

8、法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

(四)甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知甲方。

(五)乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

1、在试用期间被证明不符合录用条件的；

2、严重违反甲方的规章制度的；

3、严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；

6、被依法追究刑事责任的。

(六)有下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方一个月工资后，可以解除劳动合同：

2、乙方不能胜任工作，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，致使劳动合同无法履行，经甲乙双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

(七)有下列情形之一的，甲方需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占甲方职工总数百分之十以上的，甲方应提前三十日向工会或者全体职工说明情况，在听取工会或者职工的意见，并将裁减人员方案向劳动行政部门报告后，可以裁减人员：

- 1、依照企业破产法规定进行重整的；
- 2、生产经营发生严重困难的；
- 3、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- 4、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

(八)有下列情形之一的，劳动合同终止：

- 1、劳动合同期满的；
- 2、乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；
- 3、乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- 4、甲方被依法宣告破产的；
- 5、甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；
- 6、法律、行政法规规定的其他情形。

## 十、经济补偿

(一)符合下列情形之一的，甲方应当向乙方支付经济补偿：

- 2、乙方依据本合同第九条第(三)项、第(四)项规定解除劳动合同的；
- 3、甲方依据本合同第九条第(六)项规定解除劳动合同的；
- 4、甲方依照本合同第九条第(七)项规定解除劳动合同的；

6、依据本合同第九条第(八)项第4目、第5目规定终止劳动合同的;

7、法律、行政法规规定的其他情形。

(二)甲乙双方解除或终止本合同的,经济补偿的发放标准应按《劳动合同法》和国家和省、市有关规定执行。

甲方依法应向乙方支付经济补偿的,应在乙方办结工作交接时支付。

### 十一、合同解除和终止手续

甲乙双方解除和终止本合同的,乙方应按双方约定,办理工作交接等手续。

甲方应依法向乙方出具书面证明,并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

### 十二、争议处理

甲乙双方发生劳动争议的,应先协商解决。

协商不成的,可以向本单位工会寻求解决或向本单位劳动争议调解委员会申请调解;也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

对仲裁裁决无异议的,双方必须履行;对仲裁裁决不服的,可以向人民法院起诉。

### 十三、双方认为需要约定的其他事项:

### 十四、其它

(一)本合同未尽事宜或合同条款与现行法律法规规定有抵触

的，按现行法律法规执行。

(二)本合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，涂改或未经书面授权代签无效。

(三)本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：(盖章)\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人)：\_\_\_\_\_

乙方：(签名)\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 并未签订劳动合同篇四

### 不签订劳动合同

不签订劳动合同，要向职工支付双倍工资。劳动合同法的这条规定已为广大企业所熟知。然而，一些小企业仍然对此置若罔闻。劳动仲裁部门的数据表明，今年年初以来，全市劳动仲裁机构受理的因不签订劳动合同要求向职工支付双倍工资赔偿的劳动争议案件已有近700起，且多数发生在个体加工企业、小型餐饮企业，以及外地驻甬商业服务类企业。

### 不订合同后果很严重

劳动合同法明确规定，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双倍的工资。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双倍的工资。

显然，不与职工订立劳动合同，后果是严重的，部分企业已

为此付出了不小的违法成本。张女士在一家外地驻甬办事处当营销员，虽然她每月1500元的薪酬都能按期足额拿到，但单位一直未与她签订劳动合同。直至今年5月底，张女士提出辞职，并申请了劳动仲裁，要求单位根据今年1月1日起实施的劳动合同法的规定，支付她4个月的双倍工资，单位才意识到问题的严重性。最后，按照劳动仲裁部门的裁决，支付了张女士总额为6000元的4个月的双倍工资。

小规模的加工企业，虽然用工不多，但要是不与职工及时签订劳动合同，损失同样惨重。本市一家小型电子企业，只有十几名工人，但长期处于无合同用工状态。虽然这么多年来尚未发生过纠纷，但当今年上半年企业转产时，劳资双方就发生了争执。当该厂工人了解到没签劳动合同可以拿到双倍工资时，就集体申请仲裁。尽管此案最后以调解告终，但企业还是按规定支付了这十几名职工近8万元的工资。

## 劳动合同要依法订立

当用人单位正在认真贯彻劳动合同法，大幅度地提高劳动合同签订率的今天，一些小企业为何仍然频频“触雷”？劳动仲裁部门分析认为，这些企业以往用工就不够规范，加之为了规避社保，就往往以员工流动性大为由，不想签订劳动合同。即使是劳动合同法已经实施的今天，也不把签订劳动合同当回事。加之有的企业主不太了解劳动合同法还有这一条规定，等到职工与其对簿公堂时，才恍然大悟。

劳动仲裁部门提醒企业，劳动合同法不仅保护职工的合法权益，同时也保障企业的利益。用人单位一定要及时依法签订劳动合同，如果有的职工不愿意签订劳动合同，企业就不能招用。

编辑

## 并未签订劳动合同篇五

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，是今后用以处理辞退纠纷的重要依据，必须认真对待。

有些企业以为不签订劳动合同可以更好的保护企业方的利益，这种想法是非常错误的。

劳动部《关于违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第二条第(一)项规定：“用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的”，对劳动者造成损害的，用人单位应赔偿劳动者损失。

所以为了保护企业以及劳动者双方的合法权益，必须依法签订书面劳动合同。

并且根据《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。

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。

签订劳动合同时，需要注意以下几点：

有效性

根据《劳动合同法》第二十六条，下列劳动合同无效或者部分无效：

- (二) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- (三) 违反法律、行政法规强制性规定的。

根据劳动合同依照《劳动合同法》第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的，一方应当承担赔偿责任。

### 违约条款

包括服务期以及保密事项等约定。

劳动部《关于违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第四条明确规定：“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：

- (一) 用人单位招收录用其所支付的费用；
- (二) 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；
- (三) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失；
- (四) 劳动合同约定的其他赔偿费用。

《劳动法》第一百零二条规定：“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。

”劳动部《关于违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第五条进一步明确规定：“劳动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，按《反不正当竞争法》第二十条的规定支付用人单位赔偿费用。

因此，企业完全可以依照以上规定，在劳动合同中设立相关

违约条款充分保护自身的合法权益。

比如根据《劳动合同法》第二十二条规定，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。

对于一些掌握企业重大机密的员工，可以约定保密事项或竞业禁止条款，需要注意的是，根据《劳动合同法》规定，竞业限制的期限不超过两年。

以上这些条款的事先约定，可以极大的保护企业的正当权益，反之则可能给企业造成不可挽回的损失。

## 免责条款

由于企业不是公安机关，对于员工入职之前的历史无法全部掌握，如果遇上某些应征者刻意隐瞒事实，有可能被欺骗，导致在将来因竞业禁止等原因承担连带赔偿责任。

如果预先在劳动合同上添加免责条款，则可以在很大程度上保护企业免受伤害。

以下范例供参考：

乙方(劳动者)向甲方(用人单位)保证，乙方在进入甲方单位工作之前，与社会上任何单位和个人没有任何的劳动关系，无任何的民事与刑事纠纷，无其他违法行为。

如有隐瞒，一经查实，甲方有权据此终止本合同，且造成的一切法律后果由乙方承担，与甲方无关。

## 4及时变更

一旦员工的岗位、报酬等内容发生变化，或者企业发生合并分立的情况，企业应当及时变更劳动合同的相关条款，以免在今后可能的劳动纠纷中陷于被动。

## 并未签订劳动合同篇六

无劳动合同，事实上形成事实劳动关系，不影响劳动者获得工伤待遇只是向劳动部门申请工伤认定时，你需要提交证明事实劳动关系的材料，可以是工作证，工资条等书面实物证据，如果没有，提供2个以上同事证言。在劳动部门作出工伤认定后，依照相关规定获赔无劳动合同不影响工伤赔偿。无合同应该意味着公司没给你交工伤保险，赔偿款由公司自己支付。你可以在工伤发生30日内要求单位为你申请工伤认定，如果单位不同意，你可以在一年内自己申请。等工伤认定后，你再进行下一步求偿。具体法律依据是《工伤保险条例》，各省还有自己的具体实施办法。从新的劳动合同法2008.1.1施行以后，你所在的公司到目前海未跟你签订劳动合同的，要知道你从未收到过公司的什么签约一类型的东西啊，反正就是没有签名什么的，那里面会有弊端，但是也不用太担心，新的劳动合同法的`规定是合同都要一边一份，还有，你必须在你工作的11月之内提起诉讼才可以得到双份工资，一年以后就失去机会了，就变成签合同了，我的记忆中好像是这样的。。呵呵。你可以看下新的劳动合同法。网上有好多。。自己研究下胜算多些。我在公司工作一年零一个月，期间公司领导没有给我签订劳动合同，今年6月份我查出怀孕并告知了公司领导，但公司领导以公司经济不景气为由坚持辞退了我。

在工作一年零一个月间公司只交付了三险而没有交五险一金，请问我应该得到哪些？可以要求公司补足其他保险吗？问题补充：

最佳答案 根据新劳动法规定，单位在1年以上不与劳动者签

订劳动合同的视为已经转入无固定期限劳动合同。因此你已经转入无固定期限劳动合同。

而且劳动合法明确规定员工孕期，单位不得解除合同。

因此你有权要求单位支付双倍赔偿金，你工作1年零1个月，补偿金总计是3个月工资。同时有权要求公司补齐在职期间的各项保险。

同时你有权要求公司继续履行劳动合同。

建议你去申请免费的劳动仲裁维护合法权益。