

劳动合同关系的定义 没有签订劳动合同 怎样证明劳动关系(大全5篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？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。

劳动合同关系的定义篇一

- 2、用人单位为劳动者缴纳的各项社会保险费的记录；
- 4、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；
- 5、用人单位的考勤记录(考勤表、出勤卡等)；
- 6、其他劳动者的证言；
- 7、其它能够证明劳动者与用人单位存在事实劳动关系的证据。

(1) 载有劳动者名字的用人单位的各种文件

用人单位下发的各种文件，类似各种通知、工作任务单、任命通知书、介绍信、签到表等书面资料中，只要其中含有劳动者本人的名字，一般都可以证明劳动者与用人单位存在劳动关系的事实。但是，此类证据必须上有用人单位的公章才有证明效力。

(2) 劳动者代表用人单位与其它实体或个人签订的合同

在用人单位与其它实体或个人签订合同特别是经济事务的合同时，一般都会有“签约代表”或“代表人”一栏，此时，如果劳动者作为用人单位的代表在合同上签字，该合同又有用人单位所盖公章的话，那么可推定双方存在劳动关系。

(3) 与用人单位有业务往来的其它单位留存的相关资料

与用人单位有业务往来的其它单位若能出具有关劳动者曾代表用人单位洽谈业务方面的证明，也可以证明劳动者曾为用人单位提供过劳动。因为劳动者代表用人单位与第三方接触时，有时会在办理某些事务时向第三方提供有单位盖章和本人签名的资料：比如说作为用人单位的代表，代表用人单位向有关单位或机关提交申报材料、代表用人单位到第三方处领取票据时在各种存根处代表用人单位签名等。劳动者如能取得与用人单位有业务往来的第三方开具有关的证明，也可以推定双方存在劳动关系。

(4)、录音、录像、照片

录音最好是劳动者与用人单位法定代表人或主要负责人协商谈判具体事宜时的录音，只要录音能够清楚反映用人单位法定代表人或主要负责人承认劳动者为用人单位提供过劳动，就可以基本认定双方存在劳动关系。劳动者可拍摄其在工作时间在用人单位内上下班的情况，或者其它关于工作方面的录像也可作为为用人单位提供了劳动的证据。

律师提醒：劳动者在与用人单位订立劳动关系时，一定要主动要求签订劳动合同，并且妥善保管劳动合同。

劳动合同关系的定义篇二

劳动者没有与用人单位签订劳动合同，此时如果发生纠纷，

该如何证明劳动者与用人单位之间存在劳动关系?其实,劳动者在平时的工作中可以注意保留一些有用的证据,比如工资条等。到底该如何证明劳动关系,小编将在下文中具体分析。

根据《劳动合同法》第十一条规定,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。第十条规定: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。

《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)第一条规定,用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:(1)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(2)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的'有报酬的劳动';(3)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

因此,只要符合上述规定,你与单位就存在事实劳动关系。同时,根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条的规定,用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:

(1)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;

(2)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;

(3)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;

(4) 考勤记录;

(5) 其他劳动者的证言等。

其中，(1)、(3)、(4)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

建议你注意保存出勤记录、工作证、服务证、工资单、招聘登记表、报名表等资料，作为确认劳动关系的证明并及时要求单位签订劳动合同，如单位拒不签订，可以到劳动部门投诉。根据《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)的规定，事实劳动关系亦适用劳动法。

如单位不依法与劳动者签订劳动合同，根据《劳动合同法》第八十二条的规定，“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。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。”

从上文的内容中，我们可以知道存在上述三个条件的，那么劳动者与用人单位之间就成了劳动关系，不过此时还需要相关证据予以证明。包括 工资支付凭证、工作证、考勤记录等等。

劳动合同关系的定义篇三

第五条县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决劳动关系方面的重大问题。

【解读】本条是关于劳动关系三方机制的规定。

劳动关系三方协商机制，也称劳动关系三方原则。根据国际劳工组织1976年144号《三方协商促进国际劳工标准公约》规定，三方机制是指政府(通常以劳动部门为代表)、雇主和工人之间，就制定和实施经济和社会政策而进行的所有交往和活动。即由政府、雇主组织和工会通过一定的组织机构和运作机制共同处理所涉及劳动关系的问题，如劳动立法、经济与社会政策的制订、就业与劳动条件、工资水平、劳动标准、职业培训、社会保障、职业安全与卫生、劳动争议处理以及对产业行为的规范与防范等。三方机制协商劳动关系的机制或者说手段，是市场经济国家的通行做法，是“舶来品”，我们搞市场经济，也需要学习它，借鉴它。在计划经济条件下，劳动者与国家的利益是一体的，主要依靠行政手段调整劳动关系。随着改革开放的深入和社会主义市场经济体制的逐步建立，国家、企业、职工三方利益格局日益明晰，企业劳动关系发生了深刻的变化。在这种新形势下，依靠单一的行政手段调整劳动关系，显然与市场经济的变化不相适应。协调劳动关系已不仅仅是劳动保障部门的事情，通过政府、工会、企业组织建立三方协调机制已成为在市场经济条件下，保护稳定和谐的劳动关系和社会安定的必然选择。我国于1990年批准了国际劳工组织通过的《三方协商促进贯彻国际劳工标准公约》。2019年10月27日新修正的工会法第三十四条规定对三方机制作了规定，即：“各级人民政府劳动行政部门应当会同同级工会和企业方面代表，建立劳动关系三方协商机制，共同研究解决劳动关系方面的重大问题。”这是目前我国推行三方协商制度的主要法律依据。2019年8月，劳动和社会保障部、全国总工会、中国企业联合会联合宣布，国家将全面启动劳动关系三方(国家、企业、职工)协商机制，以协商的形式解决劳动关系中存在的各种问题。目前全国省级和市一级的三方机制已经基本建立。三方机制正逐步向县(市、区)和产业一级延伸，全国将建立多层次的社会层面的三方协调机制三方机制与劳动合同制度、集体合同制度一起构成了稳定、协调和规范劳动关系的机制。

三方机制应当由三方组成，即由代表政府的劳动行政部门、

代表职工地方总工会和代表用人单位的企业代表组织(企业联合会、企业家协会、商会等)。三方协商机制,实际上是一种平等对话的机制。政府、企业组织和工会组织三方的职能不能替代,各有侧重和相互独立,相互没有隶属关系,切实代表基层组织和会员的利益。

1. 政府代表。工会法中明确规定政府劳动行政部门是政府的代表。一直以来,我国参加国际劳工大会的政府代表也是劳动行政部门。由此可以看出,劳动关系三方代表中政府代表应该由政府劳动行政部门担任。

2. 企业组织代表。计划经济时期,全国各地建立了企业联合会(企业家协会),应该说该组织代表的是国有企业。随着新建企业的迅猛发展,企业所有制形式呈现多元化,企业组织形式也呈现多元化,民间的商会、个体经营者协会、青年企业家协会、女企业家协会等相继出现,作为企业方代表,它们都可以成为三方协商机制的一方。目前,在中央层面,还是由中国企业联合会作为企业方代表。

3. 职工代表。由于三方机制是协商劳动关系方面的重大问题,它超出了具体企业的范围。因此,代表职工参加三方机制的是各级总工会。

根据工会法和本法的规定,三方机制解决的是劳动关系方面的重大问题。如劳动就业、劳动报酬、社会保险、职业培训、劳动争议、劳动安全卫生、工作时间和休息休假、集体合同和劳动合同等。

社会主义市场经济体制的建立与完善,对劳动关系的调整提出了与其相适应的客观要求,因此,在企业从实行劳动合同制度到开展集体协商、签订集体合同,这些符合市场经济要求的法律制度,都是为了更好地调整企业的劳动关系,促进职工队伍的稳定和劳动关系的和谐,以保证经济建设的健康和持续发展。目前,我国劳动关系出现许多新问题,如就业

压力大，劳动关系紧张，群体性突发事件增多、用人单位拖欠克扣劳动者工资、不为职工按时足额缴纳社保金、任意延长工作时间、非法收取劳动者押金等。协调劳动关系，一方面，要靠落实劳动合同制度，实行集体协商制度和集体合同制度。但是，仅在企业范围内推行集体协商和实行集体合同制度是不够的，从协调劳动关系的整个社会化发展要求来看，还需要建立起能够促进劳动关系协调与稳定的发展的三方机制。用三方协商机制来体现对更高层次上的劳动关系协调作用，促进各方利益主本的相对一致性，以达到三方共同利益和目标的实现。建立三方协商机制不仅不会取代和削弱企业劳动关系双方通过协商签订的集体合同的主体地位，更不会破坏企业建立起来的劳动关系的协调机制，反之，当三方协商机制的作用发挥出来的时候，它会积极引导双方更好地实现其签订的集体合同和协议，会指导帮助企业双方更好地通过协调机制来达到双方的目标。从这个意义上讲，建立有中国特色的劳动关系三方协商机制是我国社会主义发展的必然要求。

劳动合同关系的定义篇四

建造师证书目前是本香饽饽的证书呀，考生们开始备考了？，小编为您提供“2017二建法规考点：劳动合同及劳动关系”，小伙伴们赶快抓紧时间复习吧！

《劳动合同法》规定，劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。掌握劳动合同的必备条款与非必备条款，以及试用期的规定。

工资应当以货币形式按月支付劳动者本人，即不得以实物或有价证券等形式代替货币支付；用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

劳动者提前30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3日通知用人单位，可以解除劳动合同。

掌握用人单位解除劳动合同的情况以及不得解除劳动合同的情形。

劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位订立劳务派遣协议。

劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

《国务院关于职工工作时间的规定》中规定，自1995年5月1日起，职工每日工作8小时，每周工作40小时。

用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于300%的工资报酬。

《社会保险法》规定，国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。

按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，劳动争议申请仲裁时

效期间为一年。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

《劳动法》规定，劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

劳动合同关系的定义篇五

二级建造师你们复习了没有呢？下面是小编为大家整理的2017二建法规考点：劳动合同及劳动关系制度，欢迎大家阅读。

《劳动合同法》规定，劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。掌握劳动合同的必备条款与非必备条款，以及试用期的规定。

工资应当以货币形式按月支付劳动者本人，即不得以实物或有价证券等形式代替货币支付；用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

劳动者提前30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3日通知用人单位，可以解除劳动合同。

掌握用人单位解除劳动合同的情况以及不得解除劳动合同的情形。

劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的

单位订立劳务派遣协议。

劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

《国务院关于职工工作时间的规定》中规定，自1995年5月1日起，职工每日工作8小时，每周工作40小时。

用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于300%的工资报酬。

《社会保险法》规定，国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。

按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，劳动争议申请仲裁时效期间为一年。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

《劳动法》规定，劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。