

劳动合同签订注意事项

劳动合同，是指劳动者与用工单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。下面是小编搜集的劳动合同签订注意事项5篇，希望对你有所帮助。

劳动合同签订注意事项

(一)

《劳动合同法》是签订劳动合同的依据，也是毕业生保护、维护自身权益的依据。已经与用人单位签订就业协议的毕业生，在试用期内或者入职后，都将与用人单位再签订劳动合同。毕业生签订劳动合同时，涉及求职者权益的规定有哪些呢

劳动合同的必备条款

毕业生在与用人单位签订劳动合同之前，要知道一份劳动合同应当具备的基本内容：用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；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；劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

签订书面的劳动合同

毕业生与用人单位建立劳动关系的时候，就应当订立书面劳动合同，千万不能简单地口头约定。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。劳动合同应当在建立劳动关系的1个月内订立；用人单位自用工之日起超过1个月不满____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两倍的工资；同时，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

无固定期限劳动合同不是铁饭碗

《劳动合同法》提出了无固定期限劳动合同，改变了以往一些单位____年一签的惯例。劳动者在该用人单位连续工作满____年的；连续订立二次固定期限劳动合同，续订劳动合同的；以及用人单位自用工起满____年不与劳动者订立书面劳动合同的，除劳动者本人不愿意之外，都应当订立无固定期限劳动合同。

但是需要说明的是无固定期限劳动合同并非铁饭碗，也并不是每个人都适合长期合同，应届生应该根据自己的实际情况来考虑签约期限。

违约金以及经济赔偿金

《劳动合同法》实施后，并非毕业生违背了用人单位的意愿就要交违约金或者经济赔偿金。

《劳动合同法》规定只有两类劳动者可以在劳动合同中约定违约金：一类是用人单位提供专项培训费用；另一类是对负有保守商业秘密和知识产权义务的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，如劳动者违反竞业限制的约定，应当按照约定支付违约金。

经济赔偿金主要是企业给劳动者的赔偿。《劳动合同法》规定如果用人单位随意解除合同或者合同到期终止时用人单位不再续订的(包括用人单位降低劳动合同约定条件造成劳动者不再续订)都要向劳动者支付相应经济赔偿金。

试用有时限有工资

虽然在试用期难免如履薄冰，毕业生也要保护自己的权益。劳动合同法规定，用人单位不得在试用期内随意辞退劳动者。劳动合同期限3个月以上不满____年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限____年以上不满____年的，试用期不得超过2个月；____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6个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

劳动合同法规定试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳

劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准

劳动合同签订注意事项

(二)

一、明确谁是签约主体

《劳动法》自_____年___月___日起施行后，随着社会的发展和客观情况的变化，一些新的用工主体、用工形式不断出现，要求劳动合同制度必须进行相应的改革。主要表现在：

一是社会团体、民办非企业单位、基金会、合作或合伙 律师事务所 等新的单位类型出现，对这类单位与其劳动者之间的权利义务关系如何规范缺乏法律规定，不利于维护这类单位的劳动者权益。

二是一些国家机关、事业单位、社会团体在编制外招用劳动者，并且没有与招用的劳动者订立劳动合同或者聘用合同。而根据《劳动法》规定，在国家机关、事业单位、社会团体中，只有与单位建立劳动合同关系的劳动者，才依照《劳动法》执行。因此，这些劳动者往往既不能享受《国家公务员暂行条例》或者国家有关人事管理政策规定的权利，也不能依据《劳动法》维护自身权益。

三是随着我国社会主_____市场经济体制的建立和加入世界贸易组织，迫切要求转换事业单位用人机制，建立充满生机和活力的用人制度。为此，国家在事业单位试行人员聘用制度，以加快推进事业单位人事制度改革、提高队伍整体素质、增强事业单位活力。事业单位人员聘用制度也是一种双向选择的用人制度，单位与劳动者之间合同的订立、履行、变更、解除、终止等行为也需要依法规范，在打破能进不能出僵化用人制度的同时也需要维护其劳动者的就业稳定。而且，从建立统一的劳动力市场的角度考虑，也需要将除公务员以外的其他单位劳动者纳入同一用人制度。

鉴于以上新的情况，《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围。

《劳动合同法》确定的适用范围，实际上就是可以建立劳动合同关系的劳动者和用人单位的范围。由于劳动合同关系在劳动关系中的标志性地位，因此，在适用范围方面，《劳动合同法》扩大了《劳动法》所规定的适用范围，显然又比《劳动法》前进了一步。

按照《劳动法》规定，其适用范围仅包括3种类型：

- 1、中国境内的企业；
- 2、个体经济组织；
- 3、与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业组织、社会团体。而根据《劳动合同法》第2条规定，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的用人单位则增加了民办非企业单位。

这里，需要注意以下两个问题：

- 1、在用人单位的类型方面，《劳动合同法》比《劳动法》多了一个民办非企业单位。

所谓民办企业单位，根据国务院颁发的《民办非企业单位登记管理暂行条例》规定，它是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织，其实质上为民间组织的一种。在我国现行体制下，民间组织主要是指社会团体、民办非企业单位和基金会三种形式。

- 2、在上述规定中，之所以要强调与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体，也被列入《劳动合同法》调整的范围，是因为在目前的体制下，由于国情原因，仍然有一些国家机关、事业单位、社会团体与其劳动者之间的关系并非劳动关系。

因此,《劳动合同法》规定,事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,法律、行政法规或者国务院另有规定的,依照其规定;未作规定的,依照本法有关规定执行。也就是明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同,但考虑到事业单位实行的聘用制度与一般劳动合同制度在劳动关系双方的权利和义务方面、管理体制方面存在一定的差别,因此允许其优先适用特别规定。因此,《劳动合同法》仅适用于与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体,与我国当前的国情是相符合的。

此外,在《劳动合同法》中采用的事业单位概念,与《劳动法》所称的事业组织一词相比,也更为规范和准确。

二、劳动合同应有哪些必备内容

首先,关于订立劳动合同的时间

我国《劳动法》第16条只是笼统地规定:建立劳动关系应当订立劳动合同。而《劳动合同法》则更加具体和明确:《劳动合同法》为了既方便用人单位与劳动者订立劳动合同,又督促用人单位必须与劳动者订立劳动合同,在订立劳动合同的时间方面,《劳动合同法》则规定了三项措施:

1、用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系,即应当订立书面劳动合同。此处,特意强调了该劳动合同的形式应为书面的。

2、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。此处,强制性地规定了建立劳动关系之日起最迟应在一个月之内订立书面劳动合同。因此,这实际上是有限度地放宽了订立劳动合同的时间要求,规定已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,如果在自用工之日起一个月内订立了书面劳动合同,其行为即不违法。但如果用人单位自用工之日起超过一个月不满_____年未与劳动者订立书面劳动合同的,则应当向劳动者每月支付二倍的工资(《劳动合同法》第82条)。这是对用人单位在自用工之日一个月内未订立书面劳动合同的处罚措施。

3、用人单位自用工之日起满_____年仍未与劳动者订立书面劳动合同的,除在不足_____年的违法期间向劳动者每月支付二倍的工资外,还应当视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同(《劳动合同法》第14条)。这是对用人单位较之未在一个月之内订立书面劳动合同而言更为严厉的处罚措施。笔者个人认为,这是《劳动合同法》的一大亮点。《劳动合同法》也因此就有更强、更实用的操作性,在大力推动用人单位与劳动者签订书面劳动合同方面起到了明显的促进作用。

此外,对于用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,《劳动合同法》也明确了双方的劳动关系应自用工之日起建立。这种明确,在一定程度上减少了在现实生活中争议和纠纷的发生。比如,即将毕业的在校大学生毕业前与用人单位提前签订了劳动合同,其劳动关系也只能从其正式上班之日起计算。

需要注意的是,《劳动法》第17条规定:劳动合同依法订立即具有法律约束力。这里,仅指双方签订的劳动合同从签订之日起具有法律效力,而根据《劳动合同法》的上述规定,对于在用人单位在用工前签订的劳动合同,其与劳动者之间的劳动关系则从实际用工之日起计算。也就是说,在这种情况下,也许会出现劳动合同的期限与双方劳动关系的持续期不一致的情形。

其次,关于劳动合同中的必备条款

劳动合同是劳动关系双方当事人依法约定的明确双方权利和义务的协议。

为了规范劳动合同条款，使一些重要内容能够被约定，《劳动合同法》规定了劳动合同至少应当具备必备条款。与《劳动法》有关规定相比，在构成劳动合同主要条款方面，二者的相似之处在于，《劳动合同法》和《劳动法》一样，通过列举的方式，规定了劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬等方面应作为劳动合同的必备条款；而且二者均表示，在此列举的条款之外，劳动者和用人单位可以另行补充新的内容。只不过，在补充新内容方面，《劳动合同法》也通过列举的方式提示性表明了双方可以在此基础上另行约定的事项，如试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

而二者的不同之处在于，《劳动合同法》规定的劳动合同必备条款与《劳动法》的规定相比，既有大幅增加也有少量删减。

1、增加的部分必备条款内容：

(1)增加了用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人，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等条款。原因是这些内容是劳动关系双方主体的基本情况，应当在劳动合同中明确。

(2)增加了工作地点条款。原因是实践中劳动者的工作地点可能与用人单位住所地不一致，有必要在订立劳动合同时予以明确。

(3)增加了工作时间和休息休假条款。原因是为了在法定标准基础上，进一步明确该劳动者具体的工作时间和休息休假安排。

(4)增加了社会保险条款。依法参加社会保险和缴纳社会保险费，是用人单位和劳动者的法定义务，无论用人单位与劳动者是否约定、如何约定，均应依法参加社会保险和缴纳社会保险费。增加社会保险必备条款的原因，是为了强化用人单位和劳动者的社会保险权利义务意识。

(5)增加了职业危害防护的条款。《职业病防治法》规定：用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。为了做好与《职业病防治法》以上规定的衔接，促进该条款的落实，《劳动合同法》中增加了职业危害防护的必备条款。

2、取消的部分必备条款内容：

(1)取消了劳动纪律条款。原因是劳动纪律属于用人单位规章制度，《劳动合同法》第四条已经对用人单位制定、修改劳动纪律等规章制度的程序作出了规定，没有必要在劳动合同中由用人单位与劳动者个别约定。

(2)取消了劳动合同终止的条件条款。原因是为了防止用人单位规避劳动合同期限约束，随意终止劳动合同，《劳动合同法》取消了《劳动法》中有关用人单位与劳动者可以约定终止劳动合同的规定，明确劳动合同终止是法定行为，只有符合法定情形的，劳动合同才能终止。

(3)取消了违反劳动合同的责任条款。原因是为了防止用人单位滥用违约责任条款，《劳动合同法》规定只有在依法约定的培训服务期以及竞业限制条款中，用人单位才能与劳动者约定违约金。

此外，《劳动合同法》还特别规定，在劳动报酬和劳动条件等标准的约定

方面，如果因约定不明引发争议，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

由此，可以看出，如果因劳动合同的关键条款约定不明引发了争议，《劳动合同法》还提出了指引性的解决办法。这在一定程度上也减少劳动争议的仲裁、诉讼解决压力，无论对于劳动者权益的快速、便捷保障，还是缓解司法部门因讼累造成的工作压力方面，都是大有裨益的。

附1：《劳动法》第19条：劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (一)劳动合同期限；
- (二)工作内容；
- (三)劳动保护和劳动条件；
- (四)劳动报酬；
- (五)劳动纪律；
- (六)劳动合同终止的条件；
- (七)违反劳动合同的责任。

附2：《劳动合同法》第17条：劳动合同应当具备以下条款：

- (一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (二)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；
- (三)劳动合同期限；
- (四)工作内容和工作地点；
- (五)工作时间和休息休假；
- (六)劳动报酬；
- (七)社会保险；
- (八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- (九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

三、签订劳动合同的过程中应注意哪些问题

结合《劳动合同法》的相关规定，用人单位和劳动者在劳动合同订立过程中应注意以下问题。

对于劳动者来说，应从以下几方面加以注意：

- 1、劳动者应积极与用人单位签劳动合同。

《劳动合同法》规定，用人单位未与劳动者订立书面劳动合同或劳动报酬约定不明确的，新招用劳动者的劳动报酬按照用人单位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。劳动者为保护自身利益，应积极与用人单位签订劳动合同，明确约定关系到自身利益的事项如工资标准、保险福利、劳动条件等等。对于用人单位故意不签订劳动合同的，应采用相应的法律救济途径，维护自身权益。

2、在签订劳动合同之前，应加强对用人单位的了解。

劳动关系与其他民事关系相比，其突出的特点是具有某种形式上的人身属性。劳动关系建立后，劳动者应当依照劳动合同的约定遵守用人单位的规章制度，在用人单位管理者的统一安排下从事具体的劳动。用人单位的管理制度、企业文化等对劳动者来说就至关重要了。

劳动者在签订劳动合同之前，要深入了解用人单位的现实情况，尤其要了解用人单位的规章制度。这些规章制度一般会反映出用人单位的人力资源管理的理念和用人单位对劳动者的要求。劳动者应结合自身情况，分析自己达到用人单位要求的可能性。了解这些有助于提高自身就业的成功率，降低就业过程中的机会成本。

劳动合同签订注意事项

(三)

签订劳动合同十大注意事项

一、用人单位自用工之日起超过一个月不满_____年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法的规定向劳动者每月支付两倍的工资(两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前____日)，并与劳动者补订书面劳动合同。

二、劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

三、劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

四、用人单位应当支付对劳动者进行专业技术培训的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

五、除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应该与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定。

六、自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

七、劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

八、职工连续工作满_____年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

九、用人单位与劳动者不得在劳动合同法规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

十、劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

劳动合同签订注意事项

(四)

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_____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_____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：

(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(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。

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。

劳动合同签订注意事项

(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，是今后用以处理劳动纠纷的重要依据，必须认真对待。XX认为，无论是劳动者还是用人单位，在签订劳动合同时，需要注意以下关键问题。

一、劳动合同的形式必须是书面的

劳动合同必须要以书面形式确立来，不能进行口头约定。根据《劳动合同法》第10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。劳动合同是劳动者和用人单位之间确立劳动关系的重要证据，任何一方不签劳动合同都要承担相应的法律后果。劳动合同文本由用人单位和劳动者各持一份。

二、劳动合同无效的情形

劳动合同在签订后，如果存在以下情形，签订的劳动合同将会被认定为无效。按照《劳动合同法》第26条的规定：下列劳动合同无效或者部分无效：

(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(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。对劳动合同的无效或者部分无效有争

议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

用人单位如果存在上述行为，劳动者可以拒绝签订劳动合同。

劳动合同的无效要由劳动争议仲裁机构或人民法院确认，劳动者不能因为存在上述情形在未经过劳动争议仲裁机构和人民法院认定的情况下，自己单方面认定劳动合同无效而不继续履行劳动合同。

三、劳动合同的必备条款不可少

签订的劳动合同应当包含以下必备条款：

- (一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (二)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；
- (三)劳动合同期限；
- (四)工作内容和工作地点；
- (五)工作时间和休息休假；
- (六)劳动报酬；
- (七)社会保险；
- (八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- (九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。以上条款在劳动合同中都应该包括。

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，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。

四、试用期的长短有规定

试用期应当包括在劳动合同的期限内，因此，在试用期也应当签订劳动合同。根据《劳动合同法》第19条的规定试用期的期限如下：

劳动合同期限

试用期(不超过)

三个月到_____年

一个月

_____年到_____年

两个月

_____年以上

六个月

试用期最长为6个月，且以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

五、劳动者向用人单位支付违约金的情形仅适用于服务期和竞业限制

在签订劳动合同时，用人单位为了防止员工随意离职而给自己造成损失，往往会约定违约金，这些违约金的约定只有针对服务期和竞业限制才发生法律效力。根据《劳动合同法》第22条、23条的规定，劳动者违反服务期的约定、违反竞业限制的约定应当按照约定向用人单位支付违约金。其他情况下约定的违约金为无效约定，不受法律的保护。

六、劳动者应当了解用人单位的劳动纪律

根据《劳动合同法》的规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同且无需支付经济补偿金。但如何认定严重违反用人单位的规章制度，法律法规均未作出具体规定，而是要求用人单位在企业规章制度中加以明确和界定。总裁学习网认为不同的用人单位对严重违纪的界定会存在不同，尤其是一些特殊行业或企业，往往对内部员工存在一些特殊的行业或企业要求。因此，劳动者在准备好迈入一家新的用人单位之前，首先应对其纪律要求有清晰、明确的认识。劳动者在签订《劳动合同》以及相

关附件时，应当认真阅读，知晓内容后再签字。否则，容易背负上了违纪之名，极为被动。

七、陷阱合同要警惕

部分用人单位为了实现自己利益的最大化，千方百计在劳动合同中设立种种陷阱，侵害劳动者的合法权益。主要包括：在合同中设立押金条款；扣押劳动者的证件；采用格式合同，不与劳动者协商；在合同中规定逃避责任的条款，对于劳动者工作中的伤亡不负责任；准备了至少两份合同，一份是假合同，内容按照有关部门的要求签订，以对外应付有关部门的检查，但真正执行的是另一份合同等等。总裁学习网建议大家劳动者在签订合同时都要擦亮眼睛，不要因为大意签下了陷阱合同