

不签劳动合同可以调档案吗(汇总8篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？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。

不签劳动合同可以调档案吗篇一

劳动合同是约束劳资双方的重要法律依据，劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。以下是本站小编整理的单位不签劳动合同文章，欢迎参考阅读。

由于事实劳动关系“先天不足”，所以在事实劳动关系存在期间及用人单位终止或解除事实劳动关系时都存在较大的风险。

存在事实劳动关系的双倍工资风险 职工入职，用人单位没有及时与职工签订书面劳动合同，时间超过1个月未满1年，应当依照《劳动合同法》第82条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同。另外，根据《劳动合同法实施条例》第7条规定，用人单位自用工之日起满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，视为自用工之日起满1年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。否则，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两倍的工资。

终止或解除事实劳动关系的风险 有的用人单位喜欢钻所谓的“法律空子”，在劳动者入职时，往往会和劳动者口头约定几个月的试用期，一旦试用期快到了，就毫不犹豫地“以试用期内不符合录用条件”为由将职工解聘。《劳动合同法》

明确规定，试用期包含在劳动合同期限内，如果双方没有签订劳动合同，又何来的试用期？劳资双方发生争议，仲裁部门或法院会认定双方已经建立事实劳动关系，而用人单位解除劳动合同的行为往往会被认定为违法辞退。

对于劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未续签劳动合同而形成的事实劳动关系，最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》和劳动和社会保障部办公厅《关于对事实劳动关系解除是否应该支付经济补偿金问题的复函》中都有相关规定。对用人单位终止或解除事实劳动关系是否应当支付经济补偿金，劳动部办公厅《关于用人单位不签订劳动合同职工要求经济补偿问题的复函》（劳办发[1996]181号）中规定：“用人单位与劳动者之间形成事实劳动关系后，用人单位故意拖延不订立劳动合同并解除与劳动者的劳动关系，劳动者因要求经济补偿与用人单位发生劳动争议后，如果劳动者向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，劳动争议仲裁委员会应予受理，并依据《劳动法》第98条、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发[1994]481号）和《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发[1995]223号）的有关规定处理。”在现实案例中，由于用人单位急于终止或解除事实劳动关系，往往最后承担高额的赔偿金了事。

从《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》的现有规定看，在不同的情况下，企业有着不同的义务，如果企业未履行法律规定的义务，则面临着不同的风险：

1、自用工之日起一个月内：

(1) 企业有书面通知劳动者签订书面劳动合同的义务，也就是说口头通知是不行的。

(2) 在企业已书面通知的情况下，劳动者拒签书面劳动合同的，企业有书面通知劳动者终止劳动关系的义务。此时，无

需支付经济补偿，但应按实际工作时间支付报酬。

在此种情况下，劳动者拒签书面劳动合同的，企业有不雇佣劳动者的义务和权利，且不承担任何惩罚性的责任，但应支付报酬。（注意：企业在此种情形下，只能不雇佣劳动者，这不仅是权利，更是一种义务，否则即要承担带有惩罚性的责任。）

风险：对于企业来说，此时还不会发生经济上的损失。

2、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：

基于上一种情形，如果劳动者自用工之日起一个月内不与企业签订劳动合同，企业也没有行使终止劳动关系的权利的，法律即视为企业未履行自身的义务，应当向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同。劳动者仍然不与企业订立书面劳动合同的，企业在此时仍然有书面通知劳动者终止劳动关系的权利和义务，但应按规定支付经济补偿。

风险：两倍的工资及经济补偿金。

3、自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同：

此时，企业已经没有了终止劳动关系的权利义务，法律视为企业已经与劳动者签订了无固定期限劳动合同，同时还要支付“自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日”期间两倍的工资，并补订无固定期限劳动合同。

风险：两倍的工资，并补订无固定期限劳动合同。

应对措施：

1、企业在劳动者拒绝签订劳动合同时，从法律的角度来说

只有一个选择，那就是书面通知劳动者终止劳动关系，否则就可能会面临支付双倍工资、签订无固定期限劳动合同的风险。

2、从证据的角度来说，企业一定要保留已经履行书面通知义务的相应证据，并作为人事档案资料存档。否则，一旦发生劳动争议，在举证不能的情况下就可能陷入不利的局面，可谓有苦难言。

不签劳动合同可以调档案吗篇二

本文目录

1. 2019不签合同
2. 不签劳动合同有什么风险
3. 试用期不签订劳动合同违法吗

劳动合同不仅可以维护劳动者的劳动权益，同时可以保障用人单位的权益，如果不签订劳动合同，用人单位将承担很多后果。下面我们就一起来了解一下用人单位不签劳动合同的后果有哪些。

1、支付双倍工资。《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。”

2、无法约定劳动者的试用期。用人单位不签订劳动合同，对新招员工就难以约定试用期，直接招用，不仅需要增加试用期期间的支出，而且容易带来用人风险。

3、难以稳定员工和技术人员。如果用人单位不签劳动合同，职工可以说走就走，无需提前一个月打离职报告，法律不追究其责任。技术人员也同样。如果用人单位与技术人员不签

订劳动合同，不仅可以说走就走，无许承担培训费用。

4、难以保护商业秘密。每个企业或多或少有商业秘密，不签劳动合同，无法通过劳动合同增加条款，很难保护企业的商业秘密。

5、难以进行竞业限制。企业要对劳动者进行竞业限制，主要针对高技能人才，不签订劳动合同，无法通过劳动合同作出竞业限制，采用其他办法很难收效。

6、被迫签订无固定期限劳动合同。《劳动合同法》第十四条第三款规定（“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。”）如果用人单位被迫与劳动者签订无固定期限的劳动合同，对用人单位利益将造成较大影响。

7、在劳动争议处理中企业十分被动。不签劳动合同，责任主要是在企业。一旦产生劳资争议，企业拿不出重要依据——劳动合同，违法在先，按照法律规定，必须承担诸多不利后果。

2019不签合同（2） | 返回目录

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。

一、未签合同根据《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”。因此企业在解除劳动关系时应支付双倍工资。若未支付，职工可申请劳动仲裁。

二、若签了合同，根据《劳动合同法》第三十七条的规定：“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。”员工辞职需提前30日通知企业。根据《劳动合同法》第九十条的规定：“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”劳动者辞职可能会承担赔偿责任；如果没签合同，劳动者可随时解除关系，不用承担赔偿责任。这样一来企业对劳动者的约束力就变弱了。

三、未签合同能引起无固定期限劳动合同的成立。《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”。这对企业是不利的。

四、单位不能以试用不合格为由辞退职工。《劳动合同法》第三十九条的规定劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。因此签了合同约定了试用期，企业就能在试用期内以不符合录用条件为由随时辞退职工且不用支付经济补偿金。而未签合同就不存在试用期的问题，辞退职工就必须给付经济补偿金。

五、未签合同依然不能免除为劳动者缴纳各项社保费的义务。法律规定只要劳动关系存在，企业就应履行劳动法规定的各项义务。若不履行，劳动者可向劳动监察部门投诉。

综上所述，劳动合同必须签，应该签。签了有利于企业规避

法律风险，有利于保障职工的合法权益。

不少用人单位在毕业生试用期内不签订劳动合同，试用期满后却以不符合录用条件，试用不合格等为由将员工辞退。

一些用人单位在招聘时明确表示，新招用人员的试用期是一年，试用期满合格后才能签劳动合同。这种现象极为普遍，这种操作方法已经违反了相关法规条例。试用期不签劳动合同的说法，违反了《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定。试用期是用人单位和劳动者协商确定的劳动合同内容之一。按照规定，用人单位与劳动者之间，自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，建立劳动关系即应依法订立劳动合同。劳动者与用人单位签订劳动合同的时间应在试用期之前。

试用期走入劳动合同误区，很多毕业生在求职过程中遭遇企业算计，试用期变成白用期，导致毕业生的利益受到损害。那么，如何才能走出劳动合同误区，让试用期不再被白用？根据相关法律规定，试用期应包括在合同期内，最长不得超过6个月。试用期的长短要与劳动合同期限相适应。如劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日。同一用人单位对同一劳动者只能试用一次。试用期限为自开始试用之日起，连续计算的自然天数。

2019不签合同（3） | 返回目录

《劳动合同法》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。自你上班之日起，与用人单位建立了事实劳动关系。只要你在正常工作时间提供了劳动，用人单位就必须支付劳动报酬。

根据《劳动合同法》第十一条的规定，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。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。

原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第18条规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”

所以，在试用期内用人单位未和你签订劳动合同的做法是违法的。首先，可以要求支付双倍工资的。根据法律规定，单位自用工之日起即与职工建立了劳动关系，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。其次，自用工之日起超过一个月不满一年未与你订立书面劳动合同的，你可以按照法律规定要求支付双倍工资。再次，对于单位不依法签订劳动合同，在试用期内可以提出辞职，根据《劳动合同法》的规定，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。

不签劳动合同可以调档案吗篇三

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，才恍然醒悟。

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

不签劳动合同可以调档案吗篇四

1、劳动者证明与公司形成事实劳动关系

劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知

2、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：

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；

其它劳动者的证言等。

3、劳动争议纠纷解决

通过向单位所在地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请的方式予以解决。

4、劳动纠纷处理程序

劳动争议必须经过劳动局仲裁委员会先处理，对处理结果不

满的，方可以起诉到法院。

准备证据；

写申诉书；

提交到窗口立案；

立案后等待受理通知书；

根据受理通知书确定的地点、时间参加审理，领取裁决。

不服裁决的（双方都可能不服）到仲裁委所在地法院另行立案起诉。服从裁决的，依据裁决内容履行裁决，一方不起诉（即视为服从裁决）又不履行裁决内容的，到仲裁委所在地法院执行庭申请强制执行。

不签劳动合同可以调档案吗篇五

劳动者首先应该证明劳动者与单位之间存在劳动关系，在用人单位不与劳动者签订劳动合同的情况下，劳动者要想证明存在劳动关系可以采用下面几个证据：

如盖章的工资条、工资卡的银行记录

胸卡、门禁卡、工作证、工作卡或工作记录单(表)

社会保险缴费记录是证明存在劳动关系的一个强有力的证据。

可以以买房买车贷款为由让公司开据收入证明。

最好原件，且有公司的公章之类的。

工作记录、出差的相应证据等

最好有原件。

最好有原件。

工资支付证明、拖欠工资的书面证明等

最好有原件。

同事的证人证言，最好由在职的同事进行证明

在和用人单位交涉离职过程中，进行一下录音，以证明辞退事实的发生及单位的拒不出具辞退证明的事实。我们办理的许多案子，就利用这种证据达到了胜诉的目的’。

需要提醒的是，在以上证据具备的情况下，仲裁委还需要结合用人单位提供的证据来裁决。

不签劳动合同可以调档案吗篇六

不签订劳动合同声明

我是*****电子有限公司员工，本人自愿放弃与公司签订劳动合同，本人不再向公司主张任何权利。特此声明！

声明人：日期：

不签劳动合同可以调档案吗篇七

随着《劳动合同法》的即将实施，法律环境与政策环境也将随之发生调整，这也使得企业原有的人事管理措施面临新的法律风险，并大幅增加企业的用人成本。目前上海不少企业相继聘请律师进行相关培训，上海中隆律师事务所高级合作人李国楚律师和朱静律师就目前一些企业采取的措施以及《劳动合同法》实施后企业可能会面临的几种常见法律风险进行分析，并提出了一些相应对策为企业调整人力资源管理思路、预先应对提供一些参考。

常见措施一：用人单位因对新员工的工作能力、工作态度不了解，在试用期内一般不与新员工签订劳动合同。

法律风险：用人单位需向该员工每月支付两倍工资；用人单位

被视为与该员工已订立无固定期限劳动合同，该员工成为企业的“终身员工”。

相应对策：员工入职当天即与其签订劳动合同；为充分实现企业的用人自主决定权，在劳动合同中依法设立相应的条款；尽可能在试用期内决定该员工的去留。

常见措施二：许多用人单位担心若劳动合同期限约定过长，难以让表现不佳的员工离开公司或者出于其他考虑，将劳动合同的期限约定为一年甚至更短，即通常所说的劳动合同“一年一签”。

法律风险：用人单位未订立无固定期限劳动合同的，自第三次劳动合同等期限延续之日起，向员工每月支付二倍的工资。

相应对策：可将“一年一签”改为“三年一签”或“五年一签”；让两次订立固定期限劳动合同的时间不连续，即第一次固定期限劳动合同期限届满后，办理退工手续，过一定时间后再办录用手续；让员工自己书面要求订立固定期限劳动合同。

常见措施三：许多用人单位在《劳动合同》中约定：如员工提前辞职，应当向企业支付违约金。

法律风险：上述约定被裁决无效。

相应对策：企业可将与该员工商定的薪资划分为两部分，每月工资和履约后兑现的工资。在劳动合同中约定，其中履约后兑现的工资待劳动合同期限履行完毕后以“诚信履约奖金”形式一次性发放，如员工提前辞职，该部分不予发放。

常见措施四：大多数企业都由公司的管理部门单方面根据企业经营管理需要，制定并颁布实施制定了比较完善的‘规章制度，如劳动规则、员工守则、保密制度、培训制度、绩效管理制度等。

法律风险：企业自行制定的直接涉及劳动者切身利益的规章制度，在工会或者全部职工认为不同意时，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，企业还应当承担赔偿责任。

相应对策：依据《劳动合同法》的程序要求制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度；应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定；将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

常见措施五：多数企业在招录员工时，除非劳动者明确要求，不会主动告知员工工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等相关情况。

法律风险：劳动合同可能因为企业没有主动履行告知义务而全部或者部分无效；给员工造成损失的，可能需要赔偿其损失。

相应对策：企业在签订合同时，将上述内容写在合同的相应条款内。

常见措施六：连续设立试用期，既可以通过员工的实际工作表现来评估其工作能力，以决定是否留用，又可以合法支付相对较低的工资，降低成本。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索试用期内不签合同。

不签劳动合同可以调档案吗篇八

你这分我要定了，我是律师。

首先，你应当举证证明你与用人单位之间存在劳动合同关系。

这要的证据材料包括如下：

- 1，你工作内容的证据，如电子文本，资料，公司相关的其他资料；
- 6，你可以通过人证，其他离开公司的员工的证言，证明你在公司上班。
- 7，其他能与公司有关的材料，均可作为证据使用。

随便提醒公司的违法行为有：

- 1，公司未与你签订劳动，将依法支付双倍的工资；
- 2，公司未为你购买社保，你可以依法解除劳动合同，并要求其补缴；
- 3，公司若违法解除劳动合同，将承担双倍的经济补偿金。

权利的保护：

- 1，你可以通过劳动仲裁维护你的合法权益。
 - 2，你可以向当地的劳动监察大队投诉。
 - 3，对仲裁结果不服的，你可以直接向人民法院提起诉讼。
- 2、《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”。本法是自2008年1月1日起生效的。
- 3、因此，你有权到当地劳动仲裁委申请劳动仲裁，要求单位

(1) 补发所欠工资；

- (2) 支付从第二个月起的双倍工资；
- (3) 支付1个月的经济补偿金；
- (4) 不按时发放工资的赔偿金（未发部分的1倍）；
- (5) 补缴欠缴的养老、医疗、工伤等社会保险。