

最新补签劳动合同说明 补签劳动合同(模板5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

补签劳动合同说明篇一

《劳动合同法》第八十二条第一款规定“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”。

第二款规定“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。”

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，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿”。

第二款规定“前款规定的用人单位向劳动者每月支付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一日”。

第七条规定“用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一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”。

从用工之日起一年 内没有签订劳动合同的，可以要求单位支付双倍的工资。

补签劳动合同说明篇二

《劳动合同法》第10条规定：“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。”《劳动合同法实施条例》第6、7条则作了进一步的明确：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，用人单位向劳动者每月支付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一日；用人单位同时必须与劳动者补订书面劳动合同，即“二倍工资”和“补签合同”是用人单位应并列承担的责任。

1、“公司要补签劳动合同”，从用工之日到补签之前扣除一个月后，按《劳动合同法》应支付双倍工资。

2、“如果员工拒绝签合同”，可按《劳动合同法实施条例》规定书面通知本人□“xx日前来人力资源部签订劳动合同，如逾期不签，劳动关系自动终止”。（送达本人并由本人签字收到）。

3、如果以后此人“就此事索赔双倍工资”，本人签收之日之后的不必支付双倍。

4、一般来说，愿在公司干的员工不会不签合同（因为保障了他的合法权益），也不会向公司索赔补签前的双倍工资（因为人是讲道理的，自己并没有付出双倍的劳动）。

5、不排除一些头脑简单的贪心者恶意不签合同，等着索赔双倍工资。可按第2、第3两条处理后与其终止劳动关系！

1、劳动合同法第82条规定用人单位自用工之日起超过1个月不满1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2倍的工资。

2、补签劳动合同双倍工资只要未签订劳动合同，都应该向劳动者支付双倍工资。

3、补签劳动合同能否免除用人单位支付双倍工资？

1) 补签后的劳动合同期限不包括未签订劳动合同的期间用人单位应该支付双倍工资。

2) 补签后的劳动合同期限包括未签订劳动合同的期间这种情况下的补签，理论上视为劳动者对未签订劳动合同期间要求支付双倍工资权利的放弃。

4、补签劳动合同后可要求补偿吗？

5、补签劳动合同也要付双倍工资。

6、补签劳动合同，单位须付双薪。

《劳动合同法实施条例》第6条对《劳动合同法》第82条做了补充规定：如果用人单位没有及时和劳动者签订劳动合同，用人单位不仅要向劳动者每月支付2倍的工资，还要与劳动者补订书面劳动合同。所以，应将“2倍工资”和“补签合同”视为是用人单位承担的并列责任。

实践中，劳动者被要求补签劳动合同时，可以要求注明补签合同的实际日期，这样可以证明这份合同是事后补订的，以便劳动者在日后能更好地维护自身权益。可见，用人单位事后补签劳动合同的方式并不能掩盖其超过1个月不满1年未与

劳动者签订劳动合同的事实，是不能免除其支付2倍工资的法律责任的。

补签劳动合同说明篇三

1、如果说公司说要上市，没有大专文凭就要另签合同到一个子公司会有影响吗？或者应该赔偿吗？请给位高手给予指点指点。小弟先谢谢了。

2、合同是人事说必须签有道理吗？

3、如果合同期1年到了不续签会有怎么样的赔偿？

[签劳动合同]

文档为doc格式

补签劳动合同说明篇四

《劳动合同法》第10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1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。”该法条的立法精神是促使用人单位与劳动者及时签订劳动合同，所以用人单位应该在劳动者入职后即签订合同，这样有利于维护劳动者的合法权益。该法第82条规定：“用人单位自用工之日起超过1个月不满1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2倍的工资。”该规定为法律规定的强制要求，对用人单位来说无免责理由，超过1个月不满1年未与劳动者订立合同的，无论后来补签的合同是否包含此期间，都应当向劳动者支付2倍的工资。

另外，《劳动合同法实施条例》第6条对《劳动合同法》第82条做了补充规定：如果用人单位没有及时和劳动者签订劳动

合同，用人单位不仅要向劳动者每月支付2倍的工资，还要与劳动者补订书面劳动合同。所以，应将“2倍工资”和“补签合同”视作是用人单位承担的并列责任。

实践中，劳动者被要求补签劳动合同时，可以要求注明补签合同的实际日期，这样可以证明这份合同是事后补订的，以便劳动者在日后能更好地维护自身权益。

可见，用人单位事后补签劳动合同的方式并不能掩盖其超过1个月不满1年未与劳动者签订劳动合同的事实，是不能免除其支付2倍工资的法律责任的。

1、劳动合同内容合法。

劳动合同的内容不能违反法律法规强制性的规定。劳动合同一般包括必备条款及约定条款。必备条款缺失的劳动合同为无效劳动合同。什么是必备条款呢？《劳动合同法》第十七条明确规定劳动合同的必备条款为：

- （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。

约定条款不违背相关法律规定，如有违背劳动合同部分失效。比如试用期的规定，保密协定，培训协议等都必须符合相关法律规定。

2、劳动合同双方具备签订合同的主体资格。

比如劳动者必须年满16周岁，在校学生，军队现役人员等不能与企业签定正式劳动合同。达到退休年龄的劳动者也不能与企业签订劳动合同。企业必须合法经营，依法取得营业执照等。违法的企业，比如制毒工厂，劳动合同当然无效，有些公司不具备劳动用工权，也无权订立劳动合同。

3、劳动合同采用书面形式。

有些企业没签书面劳动合同，对于劳动者来讲有事实劳动合同的法律保护，对于企业来讲则是违法行为，需要对劳动者进行经济补偿。从某种意义上来讲，签订书面劳动合同不仅仅是在保护劳动者的权益，也在保护企业的权益。

4、劳动合同双方真实意思表示。

任何一方以威胁、欺诈等手段违背当事人真实意思签订的劳动合同都是无效劳动合同。这里要特别留意，劳动合同一定要劳动者本人签字才生效，有些企业将劳动合同交给员工回去填写再自己交上来，风险极大，有些不会写字的员工，你就是让他照着画，也要将自己的名字画出来并按上手印，别人代签的劳动合同无效。

《劳动合同法》明确规定了哪些合同是有效合同，哪些是无效合同，哪些是部分有效合同，可以参考一下。

在劳动仲裁或诉讼中，劳动合同条款虽不违法但却违背了社

会公共利益、有损害社会公德的内容及公民基本自由和权利同样无效。比如：有些公司要求员工不允许产生办公室恋情，一经发现给予解雇处理。有集体合同的企业，劳动合同内容不能与集体合同相冲突，在法律效力上集体合同是高于劳动合同的。比如集体合同规定员工基本工资为1500元，劳动合同签定的基本工资就必须等于或高于1500元，否则该条款无效。

《劳动合同法》第十条明确规定，企业应当从用工之日起一个月内与员工签订书面劳动合同。这一条同样适用于劳动合同的续定。也就是劳动合同的续定也应自到期之日起一个月内与员工续订书面劳动合同。没签定劳动合同的后果，《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》中有明确的规定。

后果主要有两个，一是公司需要多支付员工一倍的工资。二是劳动合同转为无固定期限劳动合同。《劳动合同法》第八十二条明确规定，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二倍的工资。也就是说要在原来发放了工资的基础上再发放相同数量的工资。比如某人入职9个月没签劳动合同，这9个月他的工资总额为18000元（每个月20xx元），如果这9个月企业没有给他签劳动合同，则公司从第2个月到第九个月要多支付给其16000元（8个月工资）。《劳动合同法》第十四条【无固定期限劳动合同】中最后一款，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，视为单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条【用工满一年的书面劳动合同的补定】：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合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付二倍工资。并视为自用工之日起满一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。

企业没有与员工签订劳动合同是违法行为，企业与员工补签劳动合同风险很大。如果公司有数十上百甚至上千人，很容易成为群体劳资事故，要特别谨慎。补签劳动合同之前最好咨询劳动相关律师或资深的hr人员，提前预测风险，事先做好预案，防患于未然。

补签劳动合同说明篇五

生活中经常会遇到这种情况：用人单位在劳动者入职时未同时与其签订劳动合同，但是会与劳动者约定过一段时间后再与劳动者补签合同，而且所签的合同期限会包含前段未签合同的时间。以下是本站小编整理的补签劳动合同文章，欢迎阅读。

《劳动合同法》第10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1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。”该法条的立法精神是促使用人单位与劳动者及时签订劳动合同，所以用人单位应该在劳动者入职后即签订合同，这样有利于维护劳动者的合法权益。该法第82条规定：“用人单位自用工之日起超过1个月不满1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2倍的工资。”该规定为法律规定的强制要求，对用人单位来说无免责理由，超过1个月不满1年未与劳动者订立合同的，无论后来补签的合同是否包含此期间，都应当向劳动者支付2倍的工资。

另外，《劳动合同法实施条例》第6条对《劳动合同法》第82条做了补充规定：如果用人单位没有及时和劳动者签订劳动合同，用人单位不仅要向劳动者每月支付2倍的工资，还要与劳动者补订书面劳动合同。所以，应将“2倍工资”和“补签合同”视作是用人单位承担的并列责任。

实践中，劳动者被要求补签劳动合同时，可以要求注明补签合同的实际日期，这样可以证明这份合同是事后补订的，以便劳动者在日后能更好地维护自身权益。

可见，用人单位事后补签劳动合同的方式并不能掩盖其超过1个月不满1年未与劳动者签订劳动合同的事实，是不能免除其支付2倍工资的法律责任的。

1、劳动合同内容合法。

(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。

约定条款不违背相关法律规定，如有违背劳动合同部分失效。比如试用期的规定，保密协定，培训协议等都必须符合相关法律规定。

2、劳动合同双方具备签订合同的主体资格。比如劳动者必须年满16周岁，在校学生，军队现役人员等不能与企业签定正式劳动合同。达到退休年龄的劳动者也不能与企业签订劳动合同。企业必须合法经营，依法取得营业执照等。违法的企业，比如制毒工厂，劳动合同当然无效，有些公司不具备劳动用工权，也无权订立劳动合同。

3、劳动合同采用书面形式。有些企业没签书面劳动合同，对于劳动者来讲有事实劳动合同的法律保护，对于企业来讲则是违法行为，需要对劳动者进行经济补偿。从某种意义上讲，签订书面劳动合同不仅仅是在保护劳动者的权益，也在保护企业的权益。

4、劳动合同双方真实意思表示。任何一方以威胁、欺诈等手段违背当事人真实意思签订的劳动合同都是无效劳动合同。这里要特别留意，劳动合同一定要劳动者本人签字才生效，有些企业将劳动合同交给员工回去填写再自己交上来，风险

极大，有些不会写字的员工，你就是让他照着画，也要将自己的名字画出来并按上手印，别人代签的劳动合同无效。

《劳动合同法》明确规定了哪些合同是有效合同，哪些是无效合同，哪些是部分有效合同，可以参考一下。

在劳动仲裁或诉讼中，劳动合同条款虽不违法但却违背了社会公共利益、有损害社会公德的内容及公民基本自由和权利同样无效。比如：有些公司要求员工不允许产生办公室恋情，一经发现给予解雇处理。有集体合同的企业，劳动合同内容不能与集体合同相冲突，在法律效力上集体合同是高于劳动合同的。比如集体合同规定员工基本工资为1500元，劳动合同签定的基本工资就必须等于或高于1500元，否则该条款无效。

《劳动合同法》第十条明确规定，企业应当从用工之日起一个月内与员工签订书面劳动合同。这一条同样适用于劳动合同的续定。也就是劳动合同的续定也应自到期之日起一个月内与员工续订书面劳动合同。没签定劳动合同的后果，《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》中有明确的规定。

后果主要有两个，一是公司需要多支付员工一倍的工资。二是劳动合同转为无固定期限劳动合同。《劳动合同法》第八十二条明确规定，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二倍的工资。也就是说要在原来发放了工资的基础上再发放相同数量的工资。比如某人入职9个月没签劳动合同，这9个月他的工资总额为18000元(每个月20xx元)，如果这9个月企业没有给他签劳动合同，则公司从第2个月到第九个月要多支付给其16000元(8个月工资)。《劳动合同法》第十四条【无固定期限劳动合同】中最后一款，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，视为单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条【用工满一年的书面劳动合同的补定】：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合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付二倍工资。并视为自用工之日起满一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。