

2023年没有签劳动合同的案例 劳动合同争议案例(实用7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。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

没有签劳动合同的案例篇一

王某诉某人寿保险股份有限公司人身保险合同纠纷案——保险合同代签名的法律后果【要点提示】投保人在订立保险合同时应当亲自签章。保险业务员代为签字，但投保人已经交纳保险费的，视为其对代签字行为的追认。

《解释(二)》涉及条款：第三条第一款投保人或者投保人的代理人订立保险合同时没有亲自签字或者盖章，而由保险人或者保险人的代理人代为签字或者盖章的，对投保人不生效。但投保人已经交纳保险费的，视为其对代签字或者盖章行为的追认。

【简要案情】2保险公司的业务员张某与投保人王某是同学关系。在张某向王某推销保险产品时，王某在外地出差，于是王某让张某到自己家中找自己的妻子收取保险费。张某遂到王某家中找到王某的妻子取得了保险费，并代替王某在投保书上签字。投保书所记载的投保人与被保险人均为王某，投保的险种为重大疾病保险，保险期限为终生，交纳保险费期限为，每年应交纳保险费金额为元。王某出差回到北京以后，张某将保险合同及保险费发票交给了王某。此后，王某每年正常交纳保险费，累计交费12000元。直到，王某、张某关系恶化，王某遂起诉保险公司，以投保书不是自己亲笔签字为由要求退还全部保险费。

【法院判决】法院认为：王某在张某代其签署投保书后，取得了张某转交的保险合同文本及保险费发票，应视为其对张某所实施的代签约行为已经明知。在此后长达五年的时间里，王某按照保险合同的约定及时足额交纳各年度保险费的行为，即属于以积极参与合同履行的方式表达了其对于张某代其签约行为的追认。据此，法院认定王某追认了张某代其订立保险合同的行为，判决驳回王某的诉讼请求。

没有签劳动合同的案例篇二

申诉人：张先生

被诉人：某知名公司

承办律师：郭行飞律师杨欣律师

争议焦点：公司《职位聘用书》上薪酬承诺是否属于“书面工作失误”

案情简介：2007年，申诉人原就职的公司被某知名跨国公司（即被诉人）收购，被诉人向申诉人寄发《职位聘用书》要约，申诉人接受要约，并与被诉人签署了书面劳动合同。但是，在劳动合同履行过程中，被诉人认为《职位聘用书》中月薪1万多元属于工作失误，要求按照申诉人在原单位的'薪金报酬每月6千多元支付工资。为此申诉人委托我所郭行飞律师、杨欣律师向浦东新区仲裁委员会申请劳动仲裁。

双方主要观点：

申诉人：双方签署的劳动合同是双方真实意思的表示，被诉人《职位聘用书》中关于薪金报酬的要约是劳动合同的重要内容，被诉人对该薪酬承诺属于“书面工作失误”的解释是根本站不住脚的。申诉人要求被诉人按照《职位聘用书》上薪

酬承诺继续履行劳动合同。

被上诉人：《职位聘用书》中关于岗位、月薪和年薪、相关福利与申诉人原就职公司的薪资待遇及福利有巨大差距，属于失误，非被上诉人真实意愿的表达，且显示公平，被上诉人有权对此做出调整。

没有签劳动合同的案例篇三

【案情介绍】

5月22日，汤某(外国人)与公司签订英文雇佣合同，约定汤某基本工资为4,800元/月，另有津贴。该合同第15条约定：本合同生效后取代以往签署的所有雇佣合同。@发出的电子邮件主要内容为：“请看所附的我们的雇佣合同，其中包括：1) 要约：如果雇佣合同中的任何条款与该要约的条件相矛盾，以本要约所列的条件为准……;2) 雇用协议：该协议需要与你的工作签证一起处理，在有关个人所得税等场合，该协议是一份‘正式’的文件，如我已经说过，如果你的月薪不超过5,000人民币元，你就无需支付个人所得税。”下载打开后的主要内容为：“如果你接受此聘用要约，从受雇日期开始，你将有资格收到以下：每月税前工资42,000元;将有3个月的试用期，试用期月工资为26,000元”

202月至年9月期间，公司逐月向汤某支付的人民币数额分别为9,000元、12,697元、13,000元、26,000元、72,270元、38,888元、24,220元、24,200元。汤某在主张2012年2月的9,000元是公司预支2012年3月的工资，按要约前三个月试用期26,000元/月，后正式为42,000元/月，2012年6月的72,000多元是2012年2月22日至2012年5月31日期间的工资，此期间工资为正常，但是从2012年6月开始工资就不足额了。

【裁判结果】：

一审法院：汤某、公司双方对汤某的工资标准主张不一，汤某主张公司通过电子邮件向其发送了任职要约，约定汤某月工资为42,000元，并提供了电子邮件公证书予以证明，并非公司法定代表人的邮箱，不认可公司曾向汤某发出该份任职要约，但从该封电子邮件的内容来看，同时发送的附件中包含了雇佣合同、竞业限制协议等，与汤某、公司之后实际签订的文件一致，且附件雇佣合同中的主要条款与雇佣合同一致，故对汤某的主张，原审法院予以采纳。

双方2012年5月22日签订的英文雇佣合同中约定该份合同生效后将取代以往签署的所有雇佣合同，故双方通过电子邮件签订的任职要约于2012年5月22日失效，即汤某2012年3月6日至2012年5月22日期间的工资标准以任职要约为准，而2012年5月23日至2012年9月7日期间的工资标准以双方2012年5月22日签订的雇佣合同为准。汤某在仲裁庭审中认可公司已足额发放2012年5月31日之前的工资，而2012年6月1日至2012年9月7日期间，公司发放的工资已高于双方劳动合同约定的标准，而汤某亦未提供证据证明其在该份劳动合同之外还有其他的工资项目，故对汤某主张要求公司支付2012年3月6日至2012年9月7日期间的工资差额，原审法院不予支持。

二审法院：根据双方签订的雇佣合同中约定，汤某的月基本工资为4,800元。汤某主张在双方任职要约中约定其月工资标准为42,000元。但在实际履行过程中，公司实际支付给汤某的劳动报酬远超每月4,800元，公司对工资组成亦无法作出合理解释。

此外，发出的电子邮件中明确载明：“……2) 雇用协议：该协议需要与你的工作签证一起处理，在有关个人所得税等场合，该协议是一份‘正式’的文件，如我已经说过，如果你的月薪不超过5,000人民币元，你就无需支付个人所得税；……”。因此本院有理由相信双方签署的‘雇佣协议’中关于工资的约定系双方为逃避缴纳税款而作出的虚假约定，且该工资标准并未实际履行。

另一方面，公司实际支付给汤某的劳动报酬也没有达到在任职要约中载明的42,000元/月，汤某对此也未提出异议。根据法律规定，应视为双方已经通过实际履行的方式对雇佣合同中工资标准的约定进行了变更。故汤某认为公司存在拖欠工资的主张，本院不予支持。

【评析意见】

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。而所谓“阴阳合同”，是指合同当事人就同一事项订立两份以上的内容不相同的合同，一份对内，一份对外，其中对外的一份并不是双方真实意思表示，而是以逃避国家税收等为目的；对内的一份则是双方真实意思表示，可以是书面或口头。“阴阳合同”是一种违规行为，在给当事人带来“利益”的同时，也预示着风险。根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》规定，变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，视为双方已就劳动合同的变更达成一致。实践中，有的用人单位为降低用工成本，会主动要求与劳动者订立阴阳合同，而劳动者为避税，往往也乐于以配合，之后一旦发生纠纷，劳动者很有可能面临举证困难，最终因小失大。

没有签劳动合同的案例篇四

《劳动合同法》自2008年1月1日正式施行以来，受到了社会各界的广泛关注，也得到了我们广大职工的普遍拥护。它不仅有利于更加切实有效地保护我们劳动者的合法权益，也有利于增强企业的凝聚力，促进企业的长远发展。

《劳动合同法》与我们的工作息息相关，希望能通过以下两个案例来丰富大家的法律知识，增强大家的守法意识。

一、试用期内用人单位是否需缴纳社会保险费？

2004年3月，张某被某广告公司录用，并被告知试用期为3个月，试用合格后签订劳动合同，办理社会保险。工作两个月时，张某发现单位同期录用的另外14名员工皆未签订劳动合同，办理社会保险，于是就向劳动保障监察机构举报该单位的违法行为。

在试用期内不为员工缴纳社会保险费，是很多用人单位的习惯性做法。而劳动者由于法律知识的缺乏，也常常错误认为试用期内用人单位可以不缴纳社会保险费，导致自己的合法权益受到损害。

用人单位和劳动者参加社会保险是法定的义务。《劳动法》第72条规定：“社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”，从该条规定看，可以确定只要建立了劳动关系，就应该依法参加社会保险，缴纳社会保险费。同时，根据劳部发【1996】354号《劳动部关于实行劳动合同若干问题的通知》第3条规定，试用期包括在劳动合同期限内，也就是说试用期同样属于劳动关系的存续期间。

因此，本案例中的广告公司应及时与该15名员工补签劳动合同，并为他们补办社会保险。

参加社会保险不仅是我们劳动者今后生活的有力依靠，也是我们必须履行的法定义务。公司现已经全面推行“五险一金”政策，望大家能积极参与，多多配合！

王某与某企业签订了劳动合同，劳动合同约定岗位为操作工。劳动合同约定：“企业按工作标准经考核考评确认员工不胜任本岗位工作，可以调换员工的岗位。本合同履行期间生产经营发生变化，经双方协商一致，也可以变更员工的岗位。”

王某是a车间看仪表的，在2007年度的工作考核考评中，综合得分很低，列最后一名，被确认为不能胜任工作。因此，企业于2008年开始，向王某发出了《员工调转部门通知单》，将其从a车间调至b车间，工种均为操作工，具体从事倒筒工工作，工资未变。王某对此有异议，坚持不到b车间工作。后企业以王某旷工为由解除劳动合同。王某与企业就此事发生争议。

劳动合同的变更，是指劳动合同依法订立后，在合同尚未履行完毕之前，用人单位和劳动者在平等自愿、协商一致的基础上，就已订立的劳动合同条款进行修改、补充或废止部分内容的法律行为。本案例中，王某虽然调岗前后工种都同为操作工，但实际具体工作内容已发生变化，属于劳动合同的变更。

按照《劳动法》第17条、第26条、第31条的规定精神，因劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行而变更劳动合同，须经双方当事人协商一致，若不能达成协议，则可按法定程序解除劳动合同；因劳动者不能胜任工作而变更、调整职工工作岗位，则属于用人单位的自主权。对于因劳动者岗位变更引起的争议应依据上述规定精神处理。

本案中，王某与企业签订的劳动合同中也有约定：“企业按工作标准经考核考评确认员工不胜任本岗位工作，可以调换员工的岗位。”而王某在年度的工作考核考评中被确认为无法胜任工作。因此，该企业对王某工作岗位工作的调整属于其用工自主权，可不经劳动者的同意。

请记住一句话——是金子总会发亮。不管是你在怎样的岗位上，通过努力，你一定会是公司所为之骄傲的“金牌员工”。

没有签劳动合同的案例篇五

- 1、人资部门有名员工专门负责考勤；
- 2、该员工经常将自己的考勤迟到或者早退数据抹去
- 3、本月做手脚时被领导当场抓住
- 4、领导要求严肃处理，言下之意是辞退员工

目的：辞退员工，规避风险

1、该员工本身素质问题

作为一名人资部门的人员，负责的考勤的统计，居然利用职务之便把自己迟到早退的数据抹去，这说明一个什么问题：这么员工完全没有职业道德。

篡改考勤看似很小的事情，实际上是对公司制度的极大挑战，如果考勤可以更改，那么财务数据也是可以更改的，经营政策也是可以随意更改的，领导答应你的工资也可以随意更改的。

2、人资主管的过错

案例中说了一点，该员工经常抹去自己迟到早退的记录，经常二字表明其实这件事情人资主管是知道的！

既然知道下属在犯错，而主管却视而不见，直到被领导发现才想起解决问题，事情已经严重到要开除的程度。

这不禁让我想起本届世界杯，我最爱的球队巴西队，我最爱的球星内马尔，巴西世界杯1/4决赛巴西对阵哥伦比亚的比赛，苏尼加凶狠犯规造内马尔受伤，我不懂足球，我只知道如果

裁判在哥伦比亚队第一次犯规时早点给出黄牌，我最爱的小内内就不受伤严重，以至于后面无法出场。

小错不容姑息，据说小偷都是因为孩子时期一时迷惑拿了别人的东西，而父母不加阻止导致孩子世界观错乱，最后走向犯错的道路。

3、公司制度问题

出了这种事情，公司支付肯定有问题，一方面是公司培训没有做好，另一方面是招聘有问题，还有就是公司制度松散，给员工的错觉就是制度可以随意违反。

不容置疑，制度修订是必须的。也可以借修订制度给员工上一堂生动的职业道德课。

1、收集证据

本次被领导逮着作假，如果事情大而化小，小儿化之，估计员工会很爽快的承认错误，如果领导要开除处理，员工肯定反口，坚决不承认自己作假。除非公司有监控设施，整个过程被记录下来。为防止这种情况出现，可以考虑采取以下行动：

2) 找到考勤统计表以后就可以跟原始考勤记录进行核对，所以现在保护考勤机是重点的事情，不要被该名员工全部删除了。

3) 通过比对，证实员工作假的事实，并让员工签字确认，最好有悔过书之类的。员工不愿意写也没有关系，原始证据保存好。

2、开除/劝退处理

一般来说，员工犯错被领导抓住，只要不是特别无赖的员工，出了这种事情，领导只要暗示一下她要主动离职，员工都会主动到人资部门填写辞职申请表，以此保留颜面。

如果员工听不懂暗示，那么人资主管就要把话说明白，出了这种事情，在公司也意味着没法干下去了，还是主动离职，大家都保留一下面子比较好。

员工实在不走，只能用手上掌握的证据，并且根据劳动合同法第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；而且根据第39条解除劳动合同的，公司不予支付经济补偿金。

关于严重违反公司制度，公司制度一定有相关规定，没有相关规定不适用此项法规，公司只能内部警告处分。

3、补充相关制度

很多时候领导发现员工犯错，明明对公司影响很大，但是公司没有办法开除他，只是因为公司没有相关制度。下面提供一个关于严重违反公司制度的模板作为参考，公司可以在员工手册中补充上去。

以下情况属于严重违反公司规章制度：

（5）故意损坏、撕毁公司公开、张贴及发送的各种通告、通知及其他文件；

（6）煽动、鼓动员工罢工、怠工，挑拨是非、闹事；

（7）被司法机关处理；

(10) 不服从部门及公司的工作班次安排及工作任务安排，经劝阻无效；

(12) 采用弄虚作假等手段蓄意获取不当利益的；

(14) 其他严重违反本条例有关条款规定及公司其他有关规章制度的行为。按照国家《劳动合同法》规定，凡属严重违反公司规章制度的公司有权随时解除劳动关系，并按公司有关规定给予经济处罚并赔偿全部经济损失，情节严重的可送交司法机关处理。关于修改公司制度要遵循以下原则：

《劳动合同法》出台前，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》第19条规定：“用人单位根据《劳动法》第4条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”该规定确立了规章制度具有法律效力所应当具备三个条件：

第一、制定要通过民主程序；

第二、内容须具合法性；

没有签劳动合同的案例篇六

劳动合同争议咨询

昨日，记者从省工商局了解到，为深度融入当地经济社会发展中，尤其是在实施“兴企业促发展”、“兴三农保增收”两大工程中，省工商局在合同监管执法中做了大量的工作。

建立帮扶网络引导社会风气

在合同帮农的工作中，省工商局在全省338个涉农工商分局（所）建立了“合同咨询服务指导站”，在村屯或较大的涉

农企业设立联系点多个，形成了工商部门指导协调下的合同帮农组织，使农业生产经营者的需求及时得到反馈，诉求及时得到处理。

这时候，工商执法者的指导师的角色得到了充分地发挥。镇赉县工商局通过发放合同维权宣传册、上门现场指导、免费印发合同示范文本等多种方式，积极做好有关合同法律法规的宣传。长岭县工商局实行帮扶组织、行政指导、参照文本推广、合同调解监管等机制，依托28个合同帮农咨询服务指导站，发挥合同宣传、培育、审查、调解、查处等职能作用，大力促进订单农业发展，为农民带来直接经济效益3000多万元。

目前，合同咨询服务指导站已成为农业生产经营者和涉农企业发展致富的智囊站、依法经营的培训站、为“三农”保驾护航的维权站。

省工商局大力推进“企业+合同+农户”生产模式，引导农民改口头约定的习惯为签订规范合同，增强合同意识，掌握合同法律法规和签约基本知识，建立合同管理制度，把签约行为贯穿于经营活动的始终。以来，指导签订涉农合同68.58万份，履约合同68.16万份，合同履约率达到98.1%。

帮助企业掌握动产抵押融资知识

在合同帮农行动中，省工商局执法人员既是指导师，又是宣传员，还是培训师。长岭县工商局除了自身举办培训外，还拨出专项培训经费，从劳动、司法、农业、商务、扶贫等部门请来授课教员，组织全县各乡镇农民专业合作社、农业协会负责人及种植、养殖大户和农村经纪人举办“涉农合同专题培训班”，重点讲解《合同法》、《消费者权益保***》、《反不正当竞争法》及市场营销管理等政策法规知识，并通过“以案说法”的形式，向参加培训的农户详细讲解常见的合同违约案例、如何规避合同风险，有效保护自身的合法权益。

为了帮助企业包括农村经济组织掌握动产抵押融资知识，省工商局组织到各市州进行巡讲，组织了13期3100多家企业参加融资培训班，编辑并免费发放《商标权质押动产抵押股权质押融资知识问答》手册2万册。各市州局还将授课实况刻制成光碟登在网上，实施远程宣传、培训。

泛宣传工商能助企融资的服务措施、公示咨询服务责任人及电话，产生一种规模效应。年底统计，办理中小企业动产抵押融资150亿元，同比增加了39%，助企融资工作受到吉林省委省政府主要领导多次充分肯定。

指导农民签订订单合同书

为了规范基层工商分局所合同帮农工作的内容，省局在基层工商分局所全面推行“一所五书”工作法，指导签订农业订单合同书、办理动产抵押登记书、出具解决合同争议调解书、“守合同重信用”单位考核推荐书、查处合同违法案件处罚决定书。珲春市工商局专门成立了新农村建设办公室，研究制定涉农合同格式条款备案制度、涉农合同签约履约备案制度、调解涉农合同争议制度、建立涉农合同案件协查和上报制度等9项工作制度，加强对涉农合同条款的检查，规范统一订单合同的内容，进一步明确企业和农户双方的权利和义务。

没有签劳动合同的案例篇七

答辩人：重庆xxx清洗服务有限公司，住所地重庆市渝中区xx支路xx号28—4#。

法定代表人□xx□职务：经理。

因于杨x诉答辩人劳动争议纠纷一案，现答辩如下：

1、原告所称双倍工资补偿的主张不能成立。

答辩人从用工之日起就一直主动要求与原告签订劳动合同，但原告总是借口工资低，要求涨价，所以一拖再拖，但是在这个过程中原告又不提出辞职申请书，答辩人就认为她还是正在考虑的过程中，因此，就一直等待她的答复，由此可知是原告自身的原因导致了劳动合同无法签订，根据劳动合同法的有关规定，答辩人无须给其双倍工资的补偿。

2、原告没有履行解除劳动关系时应尽的义务，无权要求给予月2月份的工资。

原告20月2月28日不辞而别，在公司主管通知其应按法律法规和规章制度行事后，仍然不来上班或来办理离职手续，由此给答辩人的经营活动造成了恶劣影响。

公司在其旷工多日后，决定将其开除。

其工资折低因其不辞而别行为给公司造成的财产损失。

3、原告主张加班费没有任何凭据。

4、原告本可以主动来答辩人处办理离职手续或者双方协商处理所产生的矛盾，很多问题是可理清的，可是其却无视答辩人的利益，对答辩人的'劝告置之不理。

综上所述，原告的诉求无凭无据，刻意而为，当属恶意诉讼，请求法官驳回其诉讼请求。

此致

重庆市xxx区人民法院

重庆xxx清洗服务有限公司

年xx月9日