

# 劳动合同没签合同期限(大全5篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是小编为大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 劳动合同没签合同期限篇一

1、签订合同时，劳动者首先要弄清单位的基本情况，要判断是否是合法企业，它的法人代表姓名、单位地址、电话要知道，这些信息可以通过上网查询工商登记信息获取，同时，要求将这些内容明确写在合同中。

2、劳动者要弄清自己的具体工作，并在合同中表明工作的内容和具体地点。案例之一：张某家住北京海淀区四季青桥附近，她到离家很近的一个连锁超市应聘就职。过了一段时间，公司将她调到远郊大兴的连锁店工作，因而产生纠纷。因合同上只写了张某要在北京工作，使这起劳动争议案的焦点是合同约定的工作具体地点不详，导致败诉。案例之二：赵某应聘某汽车厂担任总装调试工，这是技术活儿，工资较高；后来，企业将他调到一个非技术的低薪岗位，他不愿干，与企业发生劳动争议后，合同上写的是担任“操作工”，这是一个范畴很广的工种，没有明确具体的工作性质，导致争议败诉。

3、劳动报酬要定清楚，避免口头约定。如标准工资是多少？有没有奖金？奖金是根据什么标准发放的？这些数据一定要在合同中体现，不要轻信老板的口头承诺。案例：小李到一家私企工作，合同上的工资是每月一千多元，老板承诺他每月能拿到两千多元的工资。工作几个月后，小李拿到的还是每月一千多元，因而产生纠纷。最后，因老板口说无凭，小李

没有得到他希望的报酬。

4、关于试用期的问题要特别注意。法律规定试用期最长不得超过六个月，仅约定试用期的合同是无效的，试用期结束就要求劳动者走人是耍赖；在试用期间，用人单位不得无理由解除劳动合同；除非劳动者不符合招聘条件，才能走人。

5、劳动报酬的支付方式与支付时间要明确，是现金还是通过银行支付到账户中。有的单位采取扣发员工一个月工资的方式拴住劳动者，这种行为不具有法定效力。如果劳动合同终止后，用人单位拒绝提供被扣发的劳动报酬，劳动者可以通过劳动仲裁解决问题。

6、劳动者工作时间与工作条件要明确，有的劳动者为多挣钱，默认了企业要求严重超时的加班加点，这是违反劳动法的，现在越来越多的工资争议案就是因此而起。此外，工作的环境有毒有害，尤其是化学性的制革、制鞋行业企业，还有机械加工行业可能给工人带来的机械性伤害的工作环境，都要在合同中对环境危害可能造成的伤害明确表达出来。

7、社会保险约定。有的企业以“不办社保可以多领工资”的说法，来误导劳动者主动选择放弃社保。律师提醒劳动者：对于社保问题要有长远的考虑，工作时间越长，这个问题就越大，它涉及到养老的问题；一旦发生工伤意外等，最快速的解决方式是先通过劳动者购买的社会保险，快速选择走工伤保险补助的绿色通道救死扶伤。因而，有了社保就等于有了保障。

8、不要签空白合同。空白合同是指企业为应付检查，拿出空白合同，先让劳动者签名、按手印，走一个过场，劳动者也不拿合同当回事，有的合同甚至没有盖章。一旦发生劳动争议，这类合同是无效的，同时，劳动者的维权成本高昂。

9、有些合同约定了不合法的内容，如女职工不得结婚生育、

因工负伤的“工伤自理”，要求劳动者签订生死契约等，这些条款在法律上无效，劳动者可以拒签。

10、劳动合同盖章后，劳动者本人和用人单位要各保管一份。劳动合同是发生劳动争议时，劳资双方可出具的最直接、最有效的法律凭证。在办理的工伤案件时，因劳动者手头没有劳动合同，在要求用人单位赔偿遭到拒绝的案例不在少数。有的企业在合同签订后，把两份合同都收走，发生争议时，劳动者手里没有合同，单位可以不承认有此人。

知识拓展：

签劳动合同要注意什么？

一、仔细了解情况，莫签不知情合同。

《劳动合同法》规定，招用劳动者时，应当如实告知工作内容、条件、地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等情况。打工者签订劳动合同前，应尽量对用人单位的这些情况以及企业文化、发展趋势、员工管理等进行全面了解，尽量与资质和声誉较好的单位签订劳动合同，从源头防范非法用工和侵害合法权益的情形发生。

二、签约落在纸上，莫签口头承诺合同。

《劳动合同法》规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。口头约定一旦发生纠纷各执一词，打工者往往有口难辩。所以，打工者要主动提出签订书面劳动合同。如单位不签，可向当地劳动保障部门反映并由其督促签订。

三、查清用人资格，莫签主体不适格合同。

事先了解单位名称、法人是谁等情况，注意与具备用工主体资格的人直接签订劳动合同，对于转包严重的行业要特别小

心。比如，《关于加强建设等行业农民工劳动合同管理的通知》规定，建筑工程项目部、项目经理、包工头等都不具备用工主体资格。

#### 四、细读合同条款，莫签条款不全合同。

《劳动合同法》规定，劳动合同应当具备单位名称、住所和法定代表人；劳动者姓名、住址和居民身份证号码；合同期限；工作内容和地点；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等。外出打工，可向劳动保障部门索取规范合同文本，避免遗漏重要条款。若单位事先起草了文本，要仔细阅读对于报酬、岗位、试用期、合同终止与解除等重要条款以及岗位说明书、劳动纪律、工资支付规定等规章制度。

一份具有法律效力的劳动合同，首先签订合同的程序应符合法律规定，并且应当用书面的形式予以确认，合同至少应一式两份，双方各执一份，求职者应妥善保管自己的劳动合同。在劳动合同的内容上，求职者一定要先确认自己签订的劳动合同是否具备产生法律约束力的条件，包括：用人单位应是依法成立的劳动组织，能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件，并能承担相应的民事责任等。

## 劳动合同没签合同期限篇二

11月起到用人单位上班至5月因个人原因需要即时离职. 没有和用人单位签订任何书面形式的劳动合同. 也没购买社会保险. 只口头说明每月工资, “离职前和离职时”并未说明离职需要提前30日告知用人单位. 在离职后却以因未提前通知用人单位需要离职为由扣押或削减未出工资.

在这样的情况我可以拿回属于自己的全额工资吗?

[未签订任何书面形式的劳动合同离职.]

## 劳动合同没签合同期限篇三

《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。也就是说《劳动合同法》实施后，用人单位不与劳动者签订书面劳动合同超过一年的，就视为双方签订了无固定期限的劳动合同。

2、未签劳动合同劳动者可以随时走人，将导致企业内部人员的流动性，这种流动对企业制度管理不利，对企业文化更是致命。

3、未签劳动合同不能对涉及商业秘密或竞业限制的劳动者进行有效约束。

## 劳动合同没签合同期限篇四

### 一、适用“双倍工资”的范围

我们说只有符合法律规定的，适用劳动合同法调整的才可以“双倍工资”。这个适用范围在《劳动合同法》第2条“适用范围”中有明确的规定，即“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)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，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”

### 二、如何定义劳动合同

具备了劳动合同的主要法律特点，就可以认定双方签订了劳动合同. 在这里就公司就有了操作的空间，在我们接触的一些案例中，公司经常讲一些单纯约定工资的一些备忘录或者证明，还有一些入职的邀请函，确认函等经过一定处理后当作

劳动合同来处理，以规避不签订劳动合同的惩罚. 另外还有一些所谓”空白合同”，”黑白合同”，”单方合同”问题. 这个就需要劳动者具备一定的法律理论和庭审经验，认真具体分析，利用举证原则，法律知识，来揭穿单位的抗辩理由.

在实践中，一些保密协议，竞业禁止协议，毕业生的三方协议等一般是不能认定为书面劳动合同的.

### 三、“双倍工资”支持多长时间

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。

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。

在实践中，未签订劳动合同，索要双倍工资到北京劳动仲裁申请仲裁，北京市的仲裁委员会一般只支持11个月，法院判决不一，有支持多余11个月的，西城区法院就是如此，那么多余11个月未签合同该如何主张双倍工资呢?当然也有救济手段，可以以用人单位违反法律规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同要求单位向劳动者每月支付二倍的工资，有的仲裁委是不受理的，给开个不受理通知书，然后直接到法院起诉。

### 四、“双倍工资”该怎么计算

很多人将“双倍工资”“简单理解成了“工资的双倍”，实际上双倍工资”的含义，是指劳动者每月实发的工资的双倍，已发放的工资部分应该扣除。一般来说在要求另一倍，具体按照实际发放的’工资来计算。

## 五、“双倍工资”的时效问题

我们在实践中，经常听到“双倍工资”是否有时效的限制，1年前没有签订劳动合同的“双倍工资”是否还可以要求.我们说根据法律规定，时效的起算时间是从解除劳动合同关系的时间开始计算，时间为1年.

当然我们在一些仲裁委，特别是一些远郊区的仲裁委的裁决书中，有时会看到有时效的裁定，我们说是适用法律不当，劳动者应该坚持起诉或者上诉的。

未签订任何书面形式的劳动合同离职..doc

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 劳动合同没签合同期限篇五

1、企业不与员工签订劳动合同，随意解雇员工合法吗？

王先生10月8日被上海某中外合资公司（以下简称a公司）聘为销售人员，月工资底薪元，底薪之上按完成的销售额提成8%。被雇佣期间该公司未与王先生签订劳动合同，也未按

国家规定向社保机构缴纳各项保险费用，但口头上承诺会根据工作业绩补签合同和补缴各项社会保险费用。王先生认为找到一份工作不容易，而且公司的发展环境还说得过去，就劳动合同的事未继续找公司领导询问。11月15日，王先生因背后发了几句牢骚，还顶撞了领导，公司管理层就以销售人员富余为由，将王先生解雇，工资支付到解除当日。王先生不服公司的解雇决定，于月21日向本市当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

后经劳动争议调解委员会的调解，a公司承认雇佣王先生而不签订劳动合同，对申诉人王先生解雇的处理是错误的，违反了《劳动法》和上海市有关规定，导致劳动争议纠纷发生。并主动提出撤消解雇的决定，请王先生尽快上班。王先生认为劳动纠纷已经发生，和公司管理层之间的关系没法协调，不愿回去继续工作，要求企业给予一个月工资的经济补偿金和一个月的代通知金，并补交其工作期间的各项社会保险。

a公司同意王先生的这些要求，并按规定补交了企业应缴的社会保险费用，同时承担了所有诉讼费用，双方达成调解协议。

## 2、没签订劳动合同，如何解决纠纷？

李某是一名在上海某公司从事it的人员，今年4月10日进入公司工作，

面试时说明试用期3个月，工资待遇为50000/年，每个月要扣掉30%，作为年终奖。李某进入公司后并没有和公司签订合同。由于家庭的原因，李某想离开上海。现在要求辞职，但由于公司扣下的30%工资也是一个不小的数目，李某想跟公司讨回。但公司方面说李某自动辞职要赔偿公司的损失，李某的工资作为对公司的赔偿金，无权要回。无奈之下，李某将劳资纠纷提交到劳动争议仲裁委员会。

分析：按照《劳动法》规定，企业招用员工，双方必须在平

等自愿、协商一致的基础上签订书面劳动合同，以此作为双方确立劳动关系、履行权利义务、维护双方合法权益的依据。在受聘过程中，双方未签订书面劳动合同，即使是在试用期过程中，但双方存在事实劳动关系。如果因个人原因辞职，应当提前30日向企业提出辞职报告，但得不到经济补偿。如果是公司辞退员工，那么员工有权要求经济补偿。如果出现以上纠纷，在协商不成的情况下，可以提交到劳动争议仲裁委员会。劳动争议仲裁委员会不受理还可起诉到法院。

在严格执行《劳动法》规定的劳动仲裁是诉讼的前置程序的基础上，《解释》规定，对劳动争议仲裁委员会以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，或以当事人的仲裁申请超过六十日期限等为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉，人民法院可以受理。

就劳动争议案件的举证问题，《解释》免除了劳动者的举证责任。第十三条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”

按照《劳动法》的规定，在中国境内的企业在建立劳动关系时都必须与员工签订劳动合同，外资企业也不例外。同时，每个劳动者都应了解并学会运用法律手段保护自己在劳动关系中的合法权益。面对企业的违法行为，应及时向劳动行政部门举报。