

# 没签订劳动合同必须双倍工资吗 签订劳动合同(通用8篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 没签订劳动合同必须双倍工资吗篇一

根据《中华人民共和国劳动法》，甲乙双方经平等协商，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

### 一、合同期限

甲方聘用乙方在甲方(部门)担任临时岗位工作。合同期限为一年，自年月日至年月日。

### 二、乙方工作内容(需填写)

### 三、甲方的权利与义务

- (一)负责乙方的日常人事管理；
- (二)负责支付乙方工资，每日元。
- (三)其它；

### 四、乙方的权利与义务

- (二)享受合同规定的工资待遇；

(三) 在签订本合同时自愿遵守甲方的有关规定；

(四) 其他

## 五、聘用合同的变更、解除、终止

1. 履行合同差、完不成工作任务、考核不合格；

2. 甲方撤并或减缩编制需要减员，经双方协商就调整岗位达不成协议的；

4. 订立合同的客观情况发生重大变化，经当事人协商不能就变更合同达成协议的。

2. 连续旷工时间超过十五天或一年内累计旷工时间超过三十天的；

3. 无理取闹、打架斗殴、恐吓威胁单位领导、严重影响工作秩序和社会秩序的；

4. 贪污、盗窃、赌博、营私舞弊情节严重的；

5. 违反工作规定或操作规程，发生责任事故，造成严重经济损失的；

6. 伪造成绩单、学历、健康证明及用其他不正当手段欺骗甲方的；

7. 被开除、劳教、判刑、依法追究刑事责任的；

8. 其它违反国家、学校、甲方规定的。

1. 患病或非因工负伤，在国家规定的医疗期内的；

2. 因工负伤，并经劳动鉴定部门鉴定完全或大部分丧失工作

能力的；

3. 实行计划生育女职工在孕期、产期及规定哺乳期内的；
4. 符合国家规定其它条件的。

对上述人员，可根据业务发展需要调整适当的岗位，待遇随岗而定。

(四) 合同期内，乙方要求违约解除劳动合同的，应提前30天以书面形式向甲方提出申请。解除合同时间从甲方同意之日计算。

1. 甲方未按规定支付劳动报酬的；
2. 甲方以暴力、监禁等非法手段强迫乙方工作的。

(六) 有下列情况之一，本合同自行终止：\_\_\_\_\_

1. 合同期限届满；
2. 合同期内乙方死亡；
3. 乙方按国家规定应征入伍的；
4. 法律、法规规定的其它情况。

## 六、违反合同的责任和争议解决

合同一经签订具有法律效力。合同期未满，又不符合解除合同条件单方解除合同的，要承担违约责任。因解除合同甲、乙双方发生争议，应先由双方协商解决。协商无效的，可以向有关仲裁机构申诉。

## 七、其他

本合同经双方签字后生效，本合同一式二份，甲、乙双方各执一份。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_乙方(签名)：\_\_\_\_\_

代表(签名)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 没签订劳动合同必须双倍工资吗篇二

根据《劳动法》第十六条的规定，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。建立劳动关系应当订立劳动合同。同时，根据《劳动合同法》第十条、第十一条的规定，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。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。

因此，用人单位与劳动者必须以书面形式签订劳动合同。否则，企业将承担不利的法律后果。

根据《劳动法》规定，建立劳动关系应当签订劳动合同，但是并没有规定不签订劳动合同，用人单位所应当承担的法律责任。一些用人单位为了使自己在劳动者维权时处于主动地位，往往不与劳动者签订劳动合同，导致劳动者在维权时无法证明双方约定合同内容，甚至无法证明劳动关系的存在，使维权处于被动地位。而根据《劳动合同法》的相关规定，用人单位应当与劳动者签订劳动合同，最迟应当在建立劳动关系后1个月内签订劳动合同。劳动合同法在规定建立劳动关

系应当签订劳动合同的同时，对用人单位不签订劳动合同的，规定了如下的法律责任。

(1) 支付双倍工资。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。如果用人单位在与劳动者建立劳动关系后，超过1个月仍不与劳动者签订书面的劳动合同，则用人单位应当支付劳动者两倍的工资。部分用人单位的管理者对此没有引起重视，认为已经与劳动者达成口头协议，不用签订劳动合同，也有的管理者认为与员工彼此之间已经比较熟悉，为了省事，只与员工有个口头协议。用人单位的这种行为是存在风险的，一旦双方发生争议，劳动者可以随时向劳动部门举报，而要求支付两倍工资，这时用人单位必须按照双倍的标准支付工资。因此，用人单位为了防范用工风险，避免不必要的增加用工成本，应与劳动者签订劳动合同。

(2) 视为已签订无固定期限合同关系成立。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。如果用人单位自用工之日起超过一年没有与劳动者签订劳动合同的，视为用人单位与劳动者之间签订了无固定期限劳动合同。所谓无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同，未出现法定解除情形，用人单位无权解除劳动关系。一旦用人单位与劳动者签订了无固定期限的劳动合同，用人单位对劳动者的管理权限即受到限制。另外，建立无固定期限劳动关系后，部分劳动者的工作积极性会受到影响，进而影响用人单位的生产效率，这也变相地增加了用人单位的用工成本。

(3) 不将劳动合同交付劳动者将面临赔偿损失之责任。劳动合同作为劳资双方权利与义务的凭证，应由劳资双方分别持有，这样有利于劳资双方互相监督以确保劳动合同严格执行。因此《劳动合同法》第八十一条规定，“用人单位提供的劳动合

同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

另外，一些用人单位打着试用的旗号，不与劳动者签订合同，支付较低的工资，而在工作一段时间后，就将试用者赶走，以达到使用廉价劳动力的目的。试用期是劳动合同期限组成部分，只要用人单位与劳动者用工关系成立，则劳动关系便建立，则应受劳动合同法的约束，用人单位便具备签订劳动合同的义务。如果有关用人单位存在上述情形，且双方没有约定报酬的，劳动者可以要求用人单位按照集体合同约定的标准支付工资，如果没有集体合同的，其可以按照同工同酬的标准要求；如果虽有约定的，但约定偏低的（低于相同岗位最低档工资，或者低于约定工资的80%的，低于最低工资的），可以视为没有约定，劳动者可以按照前述规定要求用人单位支付工资。如果用工期限超过一个月的，则可按照前面两款提到可以要求支付双倍工资，超过一年的并可以要求继续履行劳动合同。为了防范用工的风险，节约用工成本，用人单位应当与劳动者签订劳动合同。

## 没签订劳动合同必须双倍工资吗篇三

乙方：

经双方友好协商，就乙方以身份（职务）参加甲方经营的活动（活动委托方为），自愿达成如下协议：

- 1、固定期限：年月 日至 年月 日止。
  - 2、乙方每日工作时间为：不低于 个小时。
  - 3、工作地点：根据市场需要由公司统一就近安排 。
- 1、薪资标准：基本工资+日勤考核+产品提成。

2、薪资发放时间：每月15日至20日，通过中国银行卡发放。

1、在合同期内未经甲乙双方协商，不能单方面违约。如乙方有紧急事情需要请假或不能按时参加甲方的工作安排，可请假或找人代班□a□提前2天通过文字形式报市场督导、区域业代抄送部门经理□b□乙方可直接找人代班并负责代班人员的培训工作如不能完成培训，提前报促销活动方案负责人负责培训)

1、负责业务培训及提供培训资料；

2、负责提供活动产品及活动所需工具。

1、按时按质完成甲方交给的工作任务。

2、严格遵守培训手册并按有关的工作要求进行工作。

4、必须绝对服从甲方工作安排及调配。

5、离职后5日内将有关工作向甲方移交完毕，并附书面说明，如给甲方造成损失、应予赔偿。

1、如发现乙方不按上述要求工作，甲方有权扣除相应工资（擅自离职的，扣发双倍离职时间工资），并要求其赔偿给甲方造成的实际损失。

2、如因乙方违反所在商场规定，并导致商场、乙方须全额承担该罚款。

3、如乙方遗失或挪用等非法处置促销物品的，甲方有权向乙方要求给甲方造成的实际损失，包括直接损失和间接损失。

4、活动结束后，乙方交还甲方所有的物品和工具。否则，甲方有权以工资抵扣。工资不足以抵扣的，由乙方另行赔偿。

1、甲乙双方经协商一致可以解除本协议；

2、甲、乙两方均可以根据法律法规规定行使合同解除权。

1、双方在履行本协议过程中发生争议，应当首先协商解决，协商不成的，双方均可向

甲方所在地劳动仲裁委员会申请劳动仲裁；

1，乙方同意自动放弃社会保险，并承担在工作时间和上下班时间发生的各种意外事故。

2，本合同甲方无签约代表和公章或缺一属无效合同，解释权归甲方所有

3，本合同一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等效力。

甲方（盖章）： 乙方（签字）：

签约代表： 身份证号码： 联系地址： 联系地址：

联系电话 联系电话：

签约日期签约日期：

## 没签订劳动合同必须双倍工资吗篇四

住址： \_\_\_\_\_ 联系电话

案由： \_\_\_\_\_ 一般劳动争议纠纷

原告不服\_\_\_\_\_劳仲庭(案)字第号仲裁裁决书/不予受理通知书，现向法院提起民事诉讼。

诉讼请求



1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

事实与理由

不服裁决理由：\_\_\_\_\_。

其他事实：\_\_\_\_\_

此致

\_\_\_\_\_人民法院

具状人\_\_\_\_\_

附：\_\_\_\_\_本起诉状副本份

仲庭(案)字第号仲裁裁决书/不予受理通知书复印件一份

\_\_\_\_\_市劳动仲裁委员会送达证明原件份

## 没签订劳动合同必须双倍工资吗篇五

目前还有不少单位为了逃避对劳动者的责任，而不与劳动者签书面劳动合同。那么这样做就能避免单位的责任吗？答案是否定的，那不签劳动而合同后果是怎样的呢？小编马上为大家介绍相关知识。

按照法律规定，用人单位只要发生了用工行为，与员工形成

了劳动关系，即使是没有签劳动合同书，员工就享有劳动法上规定的各项权利，单位也负有劳动法上的各项义务。

其中，依法缴纳各项社会保险费就是用人单位不能免除的强制性法定义务。假如单位没有缴纳社会保险费，员工可以向劳动监察部门投诉，劳动监察部门可以责令单位缴纳，甚至申请法院强制执行，并对用人单位进行处罚。

按照法律的规定，如果双方没有签订书面劳动合同，用人单位终止或者解除劳动合同时，需要依法向员工支付经济补偿金，未依法支付经济补偿金的，还需要加付额外的经济补偿金。而如果是签订了劳动合同，在劳动合同到期时，用人单位与劳动者终止劳动合同时，则不需要支付任何经济补偿金。

如果双方签订了劳动合同，员工要提前解除劳动合同，必须提前30日书面通知单位，否则就是违法解除劳动合同，造成单位损失的，应该依法承担赔偿责任。

如果劳动合同约定了员工提前解除劳动合同的违约责任，单位也可以依法要求员工承担为违约责任(如违约金等)。但是，如果单位没有与员工签订劳动合同，员工不但可以随时解除劳动合同，而且不需要对单位承担违约责任或者赔偿责任。

商业秘密的构成要件之一，是单位必须对所谓商业秘密采取了一定的保密措施。而在劳动合同中约定保密条款或者签订专门的保密协议，是对商业秘密采取保密措施的表现形式之一。

如果没有签订保密条款或者保密协议，明确保密的范围和法律责任，单位就难以证明哪些属于商业秘密，是否已对其主张的所谓商业秘密采取了保密措施，从而有可能不被认定为商业秘密。这对企业的发展，是非常不利的。

如果因为单位故意拖延不订立劳动合同(包括劳动合同到期后

不及时续订劳动合同), 造成劳动者工资损失、工伤、医疗等  
待遇损失的, 除依法承担赔偿责任外, 同时还要支付25%的额  
外赔偿费用。劳动行政部门还可以责令用人单位支付赔偿金、  
给予行政处罚等等。

用人单位不签订劳动合同, 员工可以向劳动监察部门投诉,  
一经查实, 劳动行政部门可以责令单位改正, 并可以给予罚  
款的处罚。

用人单位以为不与劳动者签劳动合同就能免除自己的责任,  
这样的. 想法是错的。只要劳动者与单位存在事实劳动关系,  
那么单位就要对劳动者负责。单位不与劳动者签劳动合同,  
那么单位就要承担相应的法律责任。

## 没签订劳动合同必须双倍工资吗篇六

受聘人(乙方): \_\_\_\_\_

身份证号码: \_\_\_\_\_

兹有聘用单位(甲方)\_\_\_\_\_决定聘用乙方(受聘  
人)\_\_\_\_\_从事相关工作, 经甲、乙双方协商一致, 达成  
如下协议:

一、聘用期限:

自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_  
年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止, 共\_\_\_\_\_月。\_\_\_\_\_  
年\_\_\_\_\_月, 其中试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_  
月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止,  
共\_\_\_\_\_月。

二、乙方应服从甲方工作安排, 在聘用期内履行以下义务:

1、工作岗位：\_\_\_\_\_。

2、职责范围和要求：\_\_\_\_\_。

3、遵守国家的法律法规、甲方的各种规章制度，接受甲方的安全教育、遵守安全规章制度和操作规程，确保安全生产。

三、乙方完成本合同规定的岗位工作职责后，甲方应向乙方支付以下待遇：

1、甲方以现金的形式按月支付乙方工资，月工资标准为人民币\_\_\_\_\_元；

2、甲方支付乙方的其他待遇；

3、甲方支付乙方必要的劳保用品和工作工具。

四、出现以下情况之一，甲方可以提前解除本合同。

1、乙方在试用期内不符合聘用条件的；

2、乙方违反国家法律法规和甲方规章制度，情节较为严重的；

3、甲方因工作原因必须撤岗，又无法重新安排工作的；

4、乙方因病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原岗位工作的；

五、有关乙方聘用期间的因病、非因工负伤、因工负伤等保险福利待遇按相关法律法规执行。

六、有关因本合同的履行而产生的争议由甲方人事部门和工会组织共同负责调解；调解不成，任何一方可提请\_\_\_\_\_仲裁机构进行仲裁。

七、甲、乙双方违反本合同，按国家现行有关规定承担违约责任。

八、其他甲、乙双方商定的事项：\_\_\_\_\_。

九、本合同经甲、乙双方方签(章)后生效，合同期限届满，合同即行终止，甲乙双方自然终止劳动关系。

十、本合同一式四份，甲、乙双方，劳动服务公司各一份。

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_乙方（签字）：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

## 没签订劳动合同必须双倍工资吗篇七

本人明确：

一、 本公司在已告知本人是双方经过一致确立劳动关系的基本内容，并知晓 劳动合同内容：劳动合同期限（试用期期限）、工作岗位及职责、劳动报酬及发放的条件和方式、工作地点、保密协议、培训协议等。

二、 本人确认在没有签署此申明之前，公司已经向本人发出告催签订劳动合同书。在公司告催无效的情况下（口头），公司方才要求本人签订一份《放弃签订劳动合同声明》的，不签劳动合同完全是本人自己的意愿，本人同时自愿要求放弃相关经济补偿等的索赔、债务和其他已知的事件提起诉讼及签订固定劳动合同的权利，并承担因此造成的全部法律责任。

申明人： 证明人：

时间： 时间：

## 没签订劳动合同必须双倍工资吗篇八

本授权委托书声明：（姓名）系（单位）法定代表人，现授权委托本单位的（职务）（姓名）以本公司的名义与其单位劳动者签订劳动合同、培训协议、商业技术保密协议、车改合同等相关劳动用工合同和协议并办理相关手续。受托人在职期间在劳动用工活动中所签署的上述文件和处理与之相关的一切事务我均予以承认。

特此委托

法定代表人：（签字盖章）

年 月 日

受托人：（签字盖章）

年 月 日

法人授权委托书

委托人：

地址：

法定代表人：

受托人：

地址：

主要负责人：

性别： 职务： 电话：

本授权委托书声明：受托人可以本公司的名义与其单位的劳动者签订劳动合同、培训协议、保密协议、车改合同等相关劳动用工合同和协议并办理相关手续，受托人在劳动用工活动中所签署的上述文件和处理与之相关的一切事务我公司均予以承认。

特此委托

委托方(签字盖章)

年 月 日

受托方(签字盖章)

年 月 日