

# 最新试用期没签合同离职后不发工资(模板5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。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。

## 试用期没签合同离职后不发工资篇一

申请人：刘#，男，汉族，年月日出生，住。

被申请人□xxx有限公司

地址：

法定代表人：

请求事项：

- 1、请求裁决被申请人支付违法解除劳动合同关系的赔偿金2元；
- 3、请求裁决被申请人补缴20xx年2月至20xx年3月的养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险费用。

事实与理由：

申请人自20xx年2月到被申请人处工作，被聘任为司机，每月工资为1100元□20xx年3月被申请人通知申请人必须和派遣公司签订劳动合同，否则便将其辞退。申请人表示不同意，无奈于20xx年3月31日离开了单位。

申请人在被申请人处工作期间，被申请人一直未与申请人签

订过劳动合同，且未给申请人办理社会保险。被申请人的行为已严重违反了劳动合同法及相关法律规定，被申请人应向申请人支付没签劳动合同期间的双倍工资和缴纳社会保险费用，并支付违法解除劳动合同的赔偿金。

现申请人为维护自己的合法权益，特向贵委提出劳动仲裁，请依法裁决。

此致

xxx劳动仲裁委员会

申请人

年月日

## 试用期没签合同离职后不发工资篇二

- 1、工资卡、工资条(需会计财务人员签名)或其它工资发放记录。(工资发放为现金可忽略)。
- 2、职工花名册。
- 3、“工作证”、“工牌”等能够证明职务身份的证件。
- 3、劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等企业招聘记录。
- 4、用人单位的考勤记录(考勤表、出勤卡等)。
- 5、其他同事的证言(除非该同事已经离职，否则该条不太有可操作性)。
- 6、向单位报销费用的单据。

7、网购物品邮寄到公司的快递底单。

8、信用卡账单邮寄地址为单位。

如果无法证明劳动关系，则可以证明你与单位存在雇佣关系，雇佣关系需要的证据不如劳动关系多，比较容易证明。雇佣关系与劳动关系的区别主要是在与用工主体不同，劳动关系要求用工主体必须是经过合法登记的企业或者个体工商户，而雇佣关系的用工主体主要指个人或者家庭用工。

## 二，雇佣关系下的工伤赔偿

根据我国法律的规定，雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任。同时，受害人遭受人身损害，因就医治疗支出的各项费用以及因误工减少的收入，包括医疗费、误工费、护理费、交通费、住宿费、住院伙食补助费、必要的营养费，赔偿义务人应当予以赔偿。受害人因伤致残的，其因增加生活上需要所支出的必要费用以及因丧失劳动能力导致的收入损失，包括残疾赔偿金、残疾辅助器具费、被扶养人生活费，以及因康复护理、继续治疗实际发生的必要的康复费、护理费、后续治疗费，赔偿义务人也应当予以赔偿。

因此，员工可以向老板要求赔偿您的医疗费、误工费、护理费、交通费、住宿费、住院伙食补助费、必要的营养费，如果事后造成了残疾，则还可以要求赔偿残疾赔偿金、残疾辅助器具费、被扶养人生活费，以及因康复护理、继续治疗实际发生的必要的康复费、护理费、后续治疗费。

## 三，劳动关系下的工伤赔偿

工伤医疗期间的待遇有医疗待遇、工资福利待遇、生活护理待遇、工伤康复待遇。工伤致残的还能有生活护理待遇、伤残待遇。若是因工死亡则有丧葬补助金、供养亲属抚恤金、工亡补助金。

## 四，工伤员工维权措施

### 1、自行向劳动保障部门提起工伤认定

依据《工伤保险条例》之相关规定，职工发生伤害事故申请工伤认定是用人单位的法定义务。但用人单位不申请，也难不倒劳动者。该法第十七条第二款规定，用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地劳动与社会保障局提出工伤认定申请。

### 2、医疗终结就去进行伤残评定

在治疗伤情相对稳定后向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请，进行劳动功能障碍鉴定，并提供工伤认定书和工伤医疗有关的病历资料等。只有确定了具体的伤残等级才能更加准确地向用人单位主张赔偿金额。残疾在工伤中称之为劳动功能障碍，按照现行规定，劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。

### 3、协商或申请劳动仲裁

用人单位没有给您办理工伤保险的，您可以在评定伤残后依据《工伤保险条例》规定的项目计算出具体赔偿额，向用人单位要求赔偿。劳动者可以与单位协商赔偿，也可以让企业劳动争议调解委员会或者人民调解组织出面进行调解。如果用人单位拒绝赔偿，劳动者可以提起劳动仲裁申请要求用人单位赔偿。

[没签劳动合同如何维权]

## 试用期没签合同离职后不发工资篇三

我国劳动法规定，用人单位与劳动者建立劳动关系的，必须在劳动者入职一个月内与其签订劳动合同，但是，现实生活中，部分用人单位为逃避法律责任，经常不与用人单位签订劳动合同，如劳动者遇到此类情形，欲辞职的，该怎么办呢？小编为您解答。

### 一、没签定劳动合同辞职，需要缴纳违约金吗？

不需要缴纳违约金的，即使劳动合同中约定了违约金也是无效的。《中华人民共和国劳动合同法》第二十五条规定：“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”

《劳动合同法》第二十二条，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

《劳动合同法》第二十三条，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。

劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

## 二、没有签订劳动合同辞职，会得到哪些补偿呢？

可以要求用人单位支付经济补偿和未签订劳动合同的双倍工资：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年向劳动者支付一个月工资(满六个月不到一年的按一个月计算，未满六个月的按照半个月计算)。未签订劳动合同的双倍工资从劳动者入职的第二个月开始，按照月工资标准的两倍计算(计算时间最长不超过12个月)，支付时需减去期间公司已支付的工资。

另外，还可以通过法律程序主张公司为自己补缴劳动关系存续期间的社会保险费。

## 三、没有签订劳动合同，辞职需要提前几天告知所在单位呢？

公司应在员工入职起一个月内与员工签订书面劳动合同，若没有签订书面劳动合同，应从第二个月起支付员工双倍工资。在试用期内，员工提前3天书面形式提出离职就可以，若过了试用期，员工应提前30天以书面形式就行了。员工可以要求公司在三个工作日内结清你的全部工资，提前离职或自动离职，公司也无权扣钱。

上述介绍可以看出，用人单位未与劳动者签订劳动合同的，劳动者可要求用人单位支付赔偿金，同时，签订与不签订劳动合同对于劳动者辞职与否无任何影响。现实生活中确实存在一些用人单位与劳动者约定试用期内不签订劳动合同的情形，小编提示，劳动者只管放心地入职，但是要主要保留证据。如因此发生纠纷，劳动者也可向专业的律师咨询，向用人单位索赔。

公司不签劳动合同时，如何赔偿劳动者

劳动合同问题一直是司法实践中广泛讨论的问题，也是劳动者关心的焦点。一般来说，劳动关系开始的标志就是签订劳动合同，但当公司不与职工签订合同时，职工应该如何维护自己的合法权益?本文整理了关于公司不签劳动合同时，如何赔偿劳动者的内容，为您提供一定的参考。

一、未签劳动合同需赔双倍工资根据《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”。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;如果未签劳动合同，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、未签劳动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。而未签劳动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、未签劳动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。

劳动者要注意相关的法律法规，用人单位也要及时与劳动者签订劳动合同，用劳动合同制度依法维护自己的合法权益。

哪些情况可以签订无限期劳动合同

劳动者与用人单位签订劳动合同时一般有两种方式，即固定期限的劳动合同与无固定期限的劳动合同。那么，哪些情况可以签订无限期劳动合同?本文整理了相关内容，为您提供一定参考。

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。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

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。

劳动者在签订劳动合同特别是无固定期限的劳动合同时，要注意以上的法律法规，维护好自己的合法权益。



## 试用期不签订劳动合同违法吗

试用期合同与企业正式劳动合同一样，同样具有法律效益，旨在保护和维护应聘者在工作初期，由于不熟悉和不适应，而对工作中可能产生的各类隐含虚假报酬、工作内容、工作性质等欺骗性质信息的维权行为。那么在试用期内，要不要签订劳动合同呢？试用期不签订劳动合同违法吗？请看下面专业律师的解答。

《劳动合同法》公布很久了，但一些劳动者对于签订劳动合同知识懂的太少，特别是在试用期，很多人都不知道试用期该不该签订劳动合同。其实，在试用期不签订劳动合同是违法的。以下是鼎凌律师为您全面介绍试用期签订劳动合同的有关知识，希望对您有帮助。

《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。已建互劳动关系，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，与用人单位建互了事实劳动关系。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，可以要求工作超过一个月的部分支付双倍的工资。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，可以解求劳动合同。

## 员工拒绝签订劳动合同要怎么办

不管在什么时候，员工拒签劳动合同的，都将使用人单位处于双倍工资赔偿的风险之中。本文就为大家带来一起具体案例对《劳动合同法》规定的“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两倍的工资。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订劳动合同的，视为用人单位已经与劳动者订立无固定期限劳动合同”的内容进行分析。

在司法实践中，劳动者提出的申请一般是有事实依据的，但也不排除一些不是事实但却看似有理有据的情况，因为在劳动仲裁和诉讼过程中，员工双倍工资赔付的诉求通常都能得到劳动仲裁委员会或者法院的支持。所以不管在什么时候，员工拒签劳动合同的，都将使用人单位处于双倍工资赔偿的风险之中。这也就使得劳动合同法施行以后，有关劳动者以企业未与其签订劳动合同为由向企业主张双倍工资的劳动仲裁一度成为热点问题。我们下面这个案例就是因员工不同意签署劳动合同却向单位主张双倍赔偿，但最终法院判决单位给予赔偿的比较典型的案例。

### 【基本案情】

韩某在宁夏大厦工程部任水暖工，劳动合同期限为4月3日至4

月2日。在劳动合同到期后，韩某仍在宁夏大厦工作，但韩某一直拒绝签订书面劳动合同。月22日，韩某提出辞职，双方的劳动关系解除。后韩某向北京市东城区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求宁夏大厦向其支付解除劳动合同经济补偿金2300元，未签劳动合同的二倍工资差额及年9月份的工资。北京市东城区劳动争议仲裁委员会裁决宁夏大厦向韩某支付2008年9月的工资1104.51元，以及2008年5月3日至2008年12月22日未签订劳动合同的二倍工资差额。

宁夏大厦不服该裁决书，认为双方没有续签劳动合同主要原因系韩某拒绝，故不同意支付未签订劳动合同的二倍工资差额。被告韩某辩称：双方所签劳动合同到期后，宁夏大厦从未找他续签过劳动合同。宁夏大厦申请证人刘某、宋某出庭作证，证明在2008年6、7月间曾经接到过宁夏大厦人事部的电话，通知韩某所在的工程部去签合同，并将此通知转达给了韩某。法院认为，本案焦点系双方没有续签劳动合同应由谁负责。宁夏大厦与韩某的劳动合同到期后，韩某仍在宁夏大厦工作，双方应当续签书面劳动合同。证人虽证实宁夏大厦曾通知韩某续签劳动合同的事实，但对于韩某不予续签的情况，宁夏大厦仍应负有提示韩某续签的义务。可直到2008年12月22日双方解除劳动关系时，宁夏大厦未采取任何措施履行此义务。所以双方没有续签劳动合同的责任应由宁夏大厦承担，其应依法支付韩某二倍工资差额。

### 【案情分析】

该案件中宁夏大厦已经证实了曾通知韩某续签劳动合同的事实，但法院仍然认为其没有履行法定义务，那么企业在通知劳动者签订劳动合同方面该如何做才能尽到应尽的义务呢？如果未签书面合同的责任确在劳动者一方，则用人单位企业不需支付双倍工资，但是用人单位应当对此承担举证责任。在诉讼中无法证明的事就是没有发生过的事。本案当中，宁夏大厦正是因为没有能够有效证明自身履行了法定义务而最终被判承担赔偿责任的。

法律规定，自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，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合同，因此根据法律的相关规定用人单位应当尽到以下义务：

首先，用人单位应当以书面的形式通知劳动者签订劳动合同，在当面向劳动者送达通知被拒绝后，可以采取快递、挂号信等可以保留凭证的方式，以备发生纠纷时作为证明之用。该通知应当明确表达要求签订合同的意思表示，并写明要求签订合同的截止日期，并可附劳动合同文本或主要条款。

其次，通知送达后劳动者愿意签订劳动合同，企业应当立即完成签订合同，如果劳动者表面上同意签订但以合同个别条款有异议等理由拖延时，用人单位应当也与劳动者签订一份书面证明，写明要求签订劳动合同的通知已经送达，因劳动者原因暂未签订劳动合同等事宜，并让劳动者签字确认。

再次，如果劳动者无任何理由拒不签署劳动合同时，用人单位应当立即通知终止合同，办理离职手续。以上的通知也应当以书面形式进行，并以快递等可保留凭证的方式进行。也就是说，用工一个月后双方未签订劳动合同的，用人单位的选择是，或者立即签订完成，或者继续双倍付薪，或者终止合同。只能选择其一。

劳动关系自用工之日起建立，用工前，单位有足够的时间和筹码与员工协商，协商不成的，取消用工即可，劳动关系尚未建立，单位无需承担任何的责任。如果办理入职手续的第一件事就是签订劳动合同，合同签订后才开始办理其他手续，则单位一方因不签订劳动合同被要求支付双倍工资的风险就降为零。如果用工开始以后才签劳动合同，此时劳动关系已经建立，万一双方对合同条款存在争执，不能达成一致，或员工故意拖延不签，那企业就会比较被动。单位为了不至于拖过一个月的时间限制可能不得不接受较为不利的合同约定，当然单位也可以通知终止合同。

对于企业来讲，首先应当尽快的和员工签订劳动合同，员工拒绝签订劳动合同的应当立即书面通知终止合同，办理离职手续，及时通知才能及时止损，其他的细节事宜等合同终止后再讨论也不迟，但不管怎么样不签订劳动合同的状态企业应当严格按照法律规定控制在用工之日起一个月内。

其次，百密总有一疏，如果企业因某些人工作差错在用工过程中发现有漏签劳动合同的情况的，应当立即补签，在员工同意的情况下，可将签订的日期补写为员工入职之日，以绝后患。如果一个企业有规范的管理机制，良好的工作环境，对员工也会有吸引力，当发生一些漏洞或工作失误时，员工也会理解，不会无理取闹吹毛求疵的。

再次，企业在用工过程中应当妥善保管员工的劳动合同，因为每份合同的价值最高相当于11个月薪资。企业应当将劳动合同一式三份，单位保存两份，分别由不同的人员管理，派专人定期检查劳动合同看是否每位员工都有签订，并查看是否有员工合同即将到期，提前做好相应的准备工作。

## 应届毕业生在签订劳动合同时应注意什么

对于应届毕业生来说，不熟悉劳动合同的签订，那么应届毕业生在签订劳动合同的时候应该注意什么呢？详细的解答请跟随小编一起阅读下文进行了解。

### 一、大学应届毕业生提前签订劳动合同劳动关系从何时起算

根据《劳动合同法》第10条规定：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。这种规定在一定程度上减少了在现实生活中争议和纠纷的发生。比如，即将毕业的在校大学生毕业前与用人单位提前签订了劳动合同，其劳动关系也只能从其正式上班之日起计算。

### 二、试用期是否包含在劳动合同期限内

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。现实生活中，有些用人单位往往对于试用期内的劳动者不签订正式的劳动合同，而经常会等到劳动者“转正”以后，再签订劳动合同。首先，用人单位的这种做法是错误的；其次，即使在试用期内不签订劳动合同，试用期的期限仍然是计入劳动合同期限内的。

### 三、试用期期间单位是否应该给职工缴纳社会保险

单位应当为试用期内的劳动者缴纳社会保险。

根据《劳动合同法》规定，试用期包含在劳动合同期限内。既然试用期属于劳动合同期限的范围，员工就有权享受各项社会保险，即养老保险、工伤保险、医疗保险等等。如果单位没有在职工试用期期间缴纳社会保险，可以在正式签订劳动合同之后为职工补缴。

### 四、单位提供什么样的培训才能与职工签订服务期条款

可以与该劳动者订立协议，约定服务期的培训是有严格的条件的。

1、用人单位提供专项培训费用。这笔专项培训费用的数额应当是比较大的，这个数额到底多高，劳动合同法没有规定一个具体的数额，将来可由各地方予以细化。

2、对劳动者进行的是专业技术培训。包括专业知识和职业技能。比如从国外引进一条生产线、一个项目，必须有能够操作的人，为此，把劳动者送到国外去培训，回来以后干这个活，这个培训就是本条所指的培训。

## 试用期没签合同离职后不发工资篇四

中国法院网讯1月21日，新疆兵团北屯某工程公司因不与劳动

者签劳动合同，不给劳动者交纳劳动保险费用，被新疆生产建设兵团农十师北屯垦区人民法院判决，向在其承包工程中受伤致残的民工王某支付工伤赔偿款95152.52元。

法院查明，20\*\*年底，北屯某工程公司承包了“新疆喀腊塑克水利枢纽工程输电线路工程”，该工程基础部分的负责人为张某。张某安排民工王某在工地上从事小工工作。20\*\*年12月4日12时许，王某在砌混凝土底座时，在其头顶上方一架子的钢管卡突然断裂，造成架子垮塌，将其压在下面，致使王某当场受伤。20\*\*年3月，农十师劳动和社会保障局认定王某为工伤。()同年5月，劳动能力鉴定委员会认定王某丧失劳动能力程度为六级。王某便向劳动仲裁委员会申请仲裁要求北屯某工程公司支付工伤保险待遇。同年8月，劳动争议仲裁委员会作出北屯某工程公司支付王某工伤赔偿款的裁决，北屯某工程公司认为与王某没有签劳动合同不存在劳动关系，不服裁决向法院提出起诉。

法院审理后认为，张某招用王某在北屯某工程公司承包工程中劳动，张某是代表北屯某工程公司的行为，虽没有签劳动合同，但双方之间发生事实上的劳动关系。北屯某工程公司对其工程施工负有安全管理责任，王某在因工作原因受到事故伤害，应当获得工伤保险待遇的赔偿。即作出驳回北屯某工程公司诉讼请求，赔偿王某工伤保险费用的判决。

## **试用期没签合同离职后不发工资篇五**

我国劳动法规定，用人单位必须从实际用工之日起与劳动者签订书面劳动合同。如果单位不跟劳动者签劳动合同，对单位是否有惩罚呢?单位没签劳动合同能要求赔偿吗?详细内容请阅读下文。

劳动合同是劳动者与用工单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。劳动合同按合同的内容分为劳动合同制范围以内的劳动合同和劳动合同制范围以外的劳动合同;按合

同的形式分为要式劳动合同和非要式劳动合同。

那么，在雇佣关系产生之后未签订劳动合同，应如何赔偿呢？

1、劳动合同法第82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签订书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付2倍工资。

2、不签订劳动合同在什么情况下可以获得双倍赔偿？

劳动者同意并且积极和公司签订劳动合同，但是公司拒绝签订；

未签订合同的情形发生在2月1日以后；

并且从进入公司满一个月以后即第二个月开始计算。

3、劳动者不与公司签订合同

公司不依法与劳动者签订书面合同，才需要承担支付每月2倍工资。

如果是劳动者故意或者不愿意与公司签订书面的劳动合同的，不适用该条款。

职工故意或者不愿意签订劳工合同，则不能获得2倍工资。

工作中，只有用人单位不与劳动者签订书面劳动合同才需要向劳动者支付每月2倍的工资，也就是大家所说的赔偿。如果是劳动者不与单位签劳动合同，则对劳动者就不适用这一条。

公司不签劳动合同时，如何赔偿劳动者

劳动合同问题一直是司法实践中广泛讨论的问题，也是劳动



者关心的焦点。一般来说，劳动关系开始的标志就是签订劳动合同，但当公司不与职工签订合同时，职工应该如何维护自己的合法权益?本文整理了关于公司不签劳动合同时，如何赔偿劳动者的内容，为您提供一定的参考。

一、未签劳动合同需赔双倍工资根据《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”。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;如果未签劳动合同，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、未签劳动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。而未签劳动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、未签劳动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。