

2023年和员工未签合同(实用5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

和员工未签合同篇一

《劳动法》第三十二条第一款规定的“在试用期内劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同”的情况，单位没有任何理由予以阻拦。

没有必要再去跟单位理论试用期不给合同是违法行为，更不用担心没有合同单位会惦记扣下你这一个月工资，因为法律对类似于你遇到的这种情况，做了明确规定。

1、劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》

一“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录；

(二)用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；

(三) 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录

(四) 考勤记录；

(五) 其他劳动者的证言等。

其中，(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

因此，你们单位虽然试用期不给合同，但已经履行了一个阶段的试用期，已与单位形成事实劳动关系，你为单位提供了劳动，单位就必须向你支付工资或报酬。否则就侵害了你的合法权益，与你形成劳动争议。

你可以向公司住所地劳动争议仲裁委员会提出劳动仲裁，请求裁决单位支付克扣的工资及25%经济补偿金。

相关链接：

劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见

40. 劳动者依据劳动法第三十二条第（一）项解除劳动合同，用人单位可以不支付经济补偿金，但应按照劳动者的实际工作天数支付工资。

问题补充：

1、劳动仲裁的时限：

《劳动法》第八十二条“提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。”

2、负有什么样的举证责任

参照劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》二的规定。

同时，试用期内的工资可以低于正式录用后的工资，但根据《江苏省劳动合同条例》第十四条规定：“劳动者在试用期期间的劳动报酬不得低于本单位同工种同岗位最低档工资的百分之八十，并不得低于当地最低工资标准。”也就是说，不管是试用期还是正式录用期，其工资均不应低于当地最低工资标准。

所以你工作了39天他就要给你39天的钱

员工使用期解除劳动合同，工资按照之前约定的试用期工资发放。如果劳动合同中对试用期工资未明确约定，需要双方协商，或执行集体合同，劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

依据《中华人民共和国劳动合同法》

第十八条劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

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。

第二十条劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

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

和员工未签合同篇二

我是江苏金坛人，到公司上班半年多，一直没有发过工资，到8月份只发过一个月，就是7月的工资的时候，我才知道我的工资和当初老板说的工资不一样，少了200一个月，现在我已经和公司解除劳动关系在家待业。

现在我申请劳动仲裁，请求双倍工资和保险及相关赔偿，请问劳动法的相关条例，我没有请律师，我可以根据这个相关条例为自己辩护吗？下个月就要开庭了，请帮帮我！

[没签劳动合同，请求双倍工资和保险的相关法律的条例?]

和员工未签合同篇三

没签合同算入职吗

劳动者为用人单位提供劳动服务的，就算不签订劳动合同的，也形成了事实的劳动关系，劳动合同并不是认定劳动关系的唯一标准。

相关法律规定

《关于确立劳动关系有关事项的通知》

一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

以上知识就是小编对相关法律问题进行的解答，劳动者为用人单位提供劳动服务的，就算不签订劳动合同的，也形成了事实的劳动关系，劳动合同并不是认定劳动关系的唯一标准。

和员工未签合同篇四

没签劳动合同被辞退，怎样维权

在《劳动合同法》新旧交替的过渡期，少数单位为了裁员，玩出了各种花招。一旦用人单位有裁员的意图，便想尽办法找茬，

员工稍有闪失, 都可能被抓住小辫子, 作为辞退的借口。

【案例】

【市民求助】

老职工遭十年之“痒”

“辛辛苦苦十多年, 一下回到改革前。”昨天, 老范打进热线, 自嘲地说道。他在市区某事业单位打杂已经十来年了, 当初是托人进去工作的, 也就没有想到签合同。老范说, 工资稳定还缴纳社会保险。然而, 眼见着十年大限已到, 老范听说连续工作满10年就可以签订无固定期限合同, 那就意味着捧上“铁饭碗”; 谁知, 前天单位却把他给回了, 说单位效益不好, 要裁员。眼见着到手的“铁饭碗”砸了, 老范心有不甘。

【维权支招】

无合同被辞, 按有合同补偿

市劳动仲裁处专家表示, 无论劳动者是否签订劳动合同, 只要劳动事实存在, 在本身没有违反规定的情况下, 单位提出解除合同就应该支付经济补偿金。老范应得到经济补偿金。老范没合同, 但他为单位工作近10年, 存在事实劳动关系。按照现行的《劳动法》, 按照劳动者在本单位工作时间每满一年就支付一个月工资方式予以补偿; 工作时间未满一年者不补偿。也就是说, 老范至少可以拿到10个月的工资作为经济补偿金。

【专家说法】

连续10年不签无固定期限, 双倍赔偿

同样的事情若是发生在明年, 那结果就完全不同了。从2008年1月1日生效的《劳动合同法》规定: 除了规定必须签订劳动

合同以外,还对企业终止劳动合同的约束。

《劳动法》规定,劳动合同期满或当事人约定的劳动合同终止条件出现,劳动合同即行终止。而《劳动合同法》则删除了“双方当事人可约定劳动合同的终止条件”这句话,也就是说企业裁员故意抬高门槛、找茬,如“末位淘汰,终止劳动合同”等等,今后企业随意终止劳动合同的做法将受到全面遏制。用人单位终止劳动合同,必须按照新《劳动合同法》执行。

此外,新法还加强了对老职工权益的保护,明确“劳动者在用人单位连续工作满10年以上,双方同意延续合同的,只要劳动者提出,便应订立无固定期限劳动合同。”,如果用人单位违规不签无固定期限劳动合同的,在解除或终止合同时,应按规定的经济补偿标准的双倍支付赔偿金。即便是劳动者真的不愿意续签,单位终止合同的同时,也还要依法支付劳动者经济补偿。

【案例】

【市民求助】

前后辞退,待遇不同

马先生是市区某购物中心的保安,昨天被单位给辞退了。他给本报劳动维权热线打来了电话,他在电话里说,他早就有心理准备,在他之前已经有七八个人被单位辞退了,理由是“人多了”。可是原来在马先生之前被辞的,除了拿了经济补偿金之外,还拿到了公司给的养老保险补贴,可等到他们这一批,不仅没有补贴,连补偿金都没有。

高、低薪补偿金算法不同

为了体现对劳动者的保护,《劳动合同法》打破了经济补偿金笼统算法,根据劳动者的收入,确定了普通劳动者和高薪劳动

者两种计算方法。高薪劳动者,是指月工资高于用人单位所在地上年度职工月工资3倍的,其补偿标准按当地职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。而对一般劳动者则按实际工资补偿,且无十二年的限制。

【维权提醒】

注意维权证据收集

专家建议劳动者注意收集自己用工事实的证据,防止发生纠纷时,无据可循。专家指出:任何工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录;或者有用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件;劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;考勤记录;其他劳动者的证言等凭证,都可作为认定双方存在劳动关系的证明。

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。本文由小编为您整理提供，欢迎咨询参考。

哪些情况可以签订无定期劳动合同

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定期劳动合同？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。本文由小编为您整理提供，欢迎参考咨询。

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。自你上班之日起，与用人单位建立了事实劳动关系。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，可以解除劳动合同。

希望阅读了以上内容对您了解试用期是否签订劳动合同有所帮助，如果您还有疑问，欢迎免费咨询专业律师。

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2007年4月3日至2008年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。2008年12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2008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。

和员工未签合同篇五

前不久，来自江西的杨某在我市某建筑工地干活时不幸坠落，导致腰椎处神经损伤，将面临下肢截瘫。杨某是在老乡的介绍下过来干活，没有签订任何劳动合同，一家人陷入了维权困境。

“家里不仅有一个87岁的老母亲，还有两个孩子正在上学，就靠丈夫一个人挣钱养家。”昨天，杨某的妻子谢女士告诉记者，工地的包工头支付了首笔3万元医疗费后，就不来管了。

杨某表示，直到现在，包工头也没有给够他钱，自己也后悔干活时没有与工头签合同。

记者在采访中了解到，在不少建筑工地，很多劳动者不会主动提出签订劳动合同。来自贵州的徐旭对记者说，他来金华打工已10多年了，工地没开工时就在街边揽一些私活，工地开工后就有老乡介绍去工地干上几个月。几年来，他在工地干活从来没有签订过合同，因为都是老乡介绍，只要工钱给的高，干活挣钱就行了。

如今，一些建筑公司与小包工头之间签订的承包合同，并不是法律意义上的劳动合同。劳动者进城找工作的时候尽可能找有资质的单位，尽可能与用人单位形成书面上的协议。

律师说法：劳动者谨记要和用人单位签订劳动合同

浙江民宜律师事务所主任律师张丽蓉说，签订劳动合同是劳动者保护自己最好的法律武器。

张丽蓉希望通过本报给劳动者提几点建议：

1. 签订合同时，劳动者要弄清用人单位的基本情况，要判断是否合法企业，法人代表姓名、单位地址、电话要知道。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，并在合同中注明工作内容和具体地点。
3. 劳动报酬要写清楚，避免口头约定。
4. 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。
5. 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。

6. 不要签空白合同。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。

7. 有些合同约定了不合法的内容，如女职工不得结婚生育等，这些条款在法律上无效，劳动者可拒签。

8. 劳动合同盖章后，劳动者本人和用人单位要各保管一份。此外，即使有劳动合同，仍要保存好能够证明劳动关系的证据，如工资条、入职面试字条、工作证件、体检表格、单位领导签字等。