

不签合同支付双倍工资的期限(实用5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。那么合同书的格式，你掌握了吗？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。

不签合同支付双倍工资的期限篇一

新劳动合同法要求公司与员工必须以书面方式签订劳动合同，公司如果不与员工签订劳动合同将面临如下的法律风险/法律后果：

1. 支付双倍工资。《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。”
2. 无法约定劳动者的试用期。用人单位不签订劳动合同，对新招员工就难以约定试用期，直接招用，不仅需要增加试用期期间的支出，而且容易带来用人风险。
3. 难以稳定员工和技术人员。如果用人单位不签劳动合同，职工可以说走就走，无需提前一个月打离职报告，法律不追究其责任。技术人员也同样。如果用人单位与技术人员不签订劳动合同，不仅可以说走就走，无许承担培训费用。
4. 难以保护商业秘密。每个企业或多或少有商业秘密，不签劳动合同，无法通过劳动合同增加条款，很难保护企业的商业秘密。
5. 难以进行竞业限制。企业要对劳动者进行竞业限制，主要针对高技能人才，不签订劳动合同，无法通过劳动合同作出竞业限制，采用其他办法很难收效。

6. 被迫签订无固定期限劳动合同。《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。”）如果用人单位被迫与劳动者签订无固定期限的劳动合同，对用人单位利益将造成较大影响。

7. 在劳动争议处理中企业十分被动。不签劳动合同，责任主要是在企业。一旦产生劳资争议，企业拿不出重要依据——劳动合同，违法在先，按照法律规定，必须承担诸多不利后果。

通过上面的介绍，大家都应该知道企业承担的社会责任更重，也就意味着不签劳动合同企业所承担的法律比劳动者更多。因此，作为企业，必须牢固树立起一个观念：“用人就必须及时签订劳动合同”，不然带给企业的就是更重的责任。

不签合同支付双倍工资的期限篇二

用人单位不签劳动合同将面临强大罚则，关联条款：

“第十条 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。

第十四条 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，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：

……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。

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。”

解读：

形成劳动关系，就应当签订书面劳动合同；形成劳动关系而没有签订书面劳动合同的，法律上称之为“事实劳动关系”。本条主要针对签订劳动合同的时间以及事实劳动关系的法律责任作了严格的规定。

用人单位不愿意与劳动者签订劳动合同的原因有二：一是受降低用工成本的驱动，不签劳动合同有可能逃避为职工缴纳社会保险的义务，降低解雇职工时支付经济补偿金等成本；二是现行法律规定当中，用人单位不签订劳动合同承担的法律责任仅是员工可以随时辞职、单位终止双方关系的须支付员工工龄经济补偿金以及小额的罚款等——较轻的法律责任对用人单位的这种行为没有强有力的处罚措施。

新规定中，首先对签订劳动合同的时间做了明确的界定。应当说，该条规定的自用工之日起一个月内订立书面劳动合同的时间还是较为宽泛的，但超过这个时间仍未订立书面合同，用人单位须向员工每月支付二倍的工资；超过一年仍未订立书面劳动合同，则视为用人单位与员工已订立无固定期限劳动合同。以上处罚规则非常严厉。

可以预见，新法实施后，用人单位将不敢“玩火”不与员工

签订劳动合同。对于用人单位来说，将来考虑的重点应转向如何在管理中采取各种强化措施，建立单位内部严格的劳动合同签订纪律，禁止或防范出现员工不与单位签订劳动合同的现象，避免与员工形成事实劳动关系。

随着劳动合同法这个新规定的实施，那种认为“劳动合同是保护员工合法权益的文件”的传统观点将发生变化，劳动合同将逐渐成为“保护用人单位和员工合法权益的文件”，用人单位必须日益重视起劳动合同在人力资源管理中的重要性。

不签合同支付双倍工资的期限篇三

用人单位未依法与劳动者签订书面劳动合同，其做法违反《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。

已建立劳动关第，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订立。

同时，第八十二条规定，该企业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，应当向你每月支付二倍的工资；第十四条规定，自用工之日起满一年不与您订立书面劳动合同的，视为与你已订立无固定期限劳动合同。与此同时，如果该企业没有办理保险手续的，还应依法为你缴纳社会保险金。

用人单位自用工之日起一个月内，必须与劳动者签订书面劳动合同，这是劳动合同法所重点强调的。依据《劳动合同法》第10条、第82条经以及《劳动合同法实施条例》第7条规定：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

月未滿一年的期限內，仍然沒有與勞動者簽訂書面勞動合同的，用人單位就已經構成違法。此時應當每月支付雙倍的工資。如果用人單位在用工之日起已經滿一年，仍然沒有與勞動者簽訂勞動合同的，此時視同用人單位與勞動者已經簽訂無固定期限勞動合同。這時法律給用人單位的懲罰是：支付兩倍工資，並立即補簽書面勞動合同。

不签合同支付双倍工资的期限篇四

试用期到底要签不签合同

每年的開春之後，正是各大公司單位招聘之時，也是應屆畢業生找工作的大好時候，不過，由於初入社會，對勞動法不甚了解，很多畢業生都不知道試用期到底要簽不簽合同。勞動合同雙方可以不約定試用期，也可以約定試用期限，試用期最長不得超過6個月。即試用期應包括在勞動合同期限內，試用期期間，用人單位也應依法為員工參加社保。在試用期，勞動者可隨時提出解除勞動合同，用人單位在試用期內證明勞動者不符合錄用條件的，也可以解除勞動合同。試用期多長，也不是單位說了算，按國家有關法規，勞動合同期限在6個月以下的，試用期不得超過15日；勞動合同期限在6個月以上1年以下的，試用期不得超過30日；勞動合同期限在1年以上2年以下的，試用期不得超過60日。試用期包括在勞動合同期限中。非全日制勞動合同，不得約定試用期。在實踐中，確實有不少用人單位口頭與勞動者約定3個月或6個月試用期，但不簽訂勞動合同。試用期滿後用人單位認為試用合格，就簽訂正式勞動合同，如果用人單位認為不符合錄用條件，就解除勞動關係。實際上用人單位這種做法是違反法律規定的。試用期存在的前提是雙方簽訂了勞動合同，沒有簽訂勞動合同，就不存在試用期一說。用人單位只約定試用期而未簽訂勞動合同的，視為不存在試用期，雙方發生勞動爭議將按照事實勞動關係進行處理，單位往往要“吃虧”。

既然在劳动争议中，单位的这种做法要吃亏，为什么很多单位又决口不提签合同的事了？这就是因为一些无良公司抓住大学生法律常识薄弱的弱点，企图钻空子，怀着侥幸的心理，提醒广大大学生，一定要知法懂法，当自身权益受到损害的时候还要会用法。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索试用期可以不签合同吗。

不签合同支付双倍工资的期限篇五

可以说用人单位不给劳动者签劳动合同是很常见的事，但随着劳动者法律意识的提高，就会追究用人单位不签劳动合同的责任。到底用人单位不签订劳动合同有哪些法律责任，接下来我们一起看看相关知识。

(一)用人单位不依法签订劳动合同的法律责任

按照《劳动合同法》的规定，用人单位不依法签订劳动合同的，将面临如下法律风险和后果：

1. 行政责任

用人单位有下列行为之一的，由劳动行政部门责令改正：

(1)用人单位故意拖延不订立劳动合同的；

(2)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。

2. 民事责任

(1)用人单位自用工之日起超过1个月不满1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。

(2)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。

(3)用人单位自用工之日起满1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。

(4)用人单位故意拖延不订立劳动合同的，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，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

(二)劳动者不依法签订劳动合同的法律责任

自用工之日起1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关系，无需向劳动者支付经济补偿。