

劳动合同遗失证明(模板5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。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。

劳动合同遗失证明篇一

案例解析：小丽的这种做法是利用职务之便获得不当利益，不能支持。理由如下：

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。在用人单位与劳动者建立劳动关系的同时，应当订立劳动合同。但现实中存在很多不按时订立书面劳动合同的情况。由于一些用人单位与劳动者法律意识薄弱，或者一些用人单位利用其优势地位，违反法律规定，故意拖延或者拒绝与劳动者签订书面劳动合同，逃避应当履行的劳动合同义务。

现实中，也出现了一些劳动者为了获取不正当利益，利用人事工作人员等职务之便，不签订书面劳动合同或离职时将劳动合同私自带走，事后又恶意主张未签订劳动合同的双倍工资差额情形。该种行为既违反了诚实信用原则，也不符合用人单位支付双倍工资差额的条件须用人单位主观上不与劳动者签订书面劳动合同。少数劳动者的恶意诉讼行为，降低了自己的社会信用评价，损害了用人单位的合法权益。

因此，我们建议：一方面，劳动者维权时应当遵守诚实信用原则，合法、合理地维护自身权益，不义之财不可图。另一方面，用人单位不仅要重视劳动合同的签订，也要重视劳动合同的保管。对于人事等工作人员的劳动合同应当由公司经理等其他管理人员保管。对于由人事工作人员自己保管的，

在人事工作人员离职时应当办理交接手续，防止遗失。

[人事文员诉公司未签劳动合同双倍工资，可否支持？]

劳动合同遗失证明篇二

【案情概要】

王某于2008年4月进入甲公司工作，双方没有签订书面劳动合同。2009年10月31日，王某收到甲公司发出的解除劳动合同通知书，双方劳动关系解除，甲公司支付了二个月工资作为经济补偿。王某认为单位没有与其签订书面的劳动合同，应该支付其双倍工资，因此提出劳动仲裁申请，要求甲公司支付未签订劳动合同的双倍工资。

【判例研习】

一、依据《劳动合同法》的规定，建立劳动关系，用人单位应当与劳动者签订书面劳动合同。

《劳动合同法》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。

《劳动合同法》第十四条：“„„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„„”

因此，用人单位应当自用工之日起一个月内与劳动者签订书面劳动合同，如果用人单位在自用工之日起满一年没有与劳动者订立书面劳动合同的，则视为用人单位与劳动者订立无固定期限劳动合同。

二、用人单位没有及时与劳动者签订书面劳动合同有什么法律后

果？

《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。

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双倍工资。

因此，若用工单位没有在用工之日起一个月内与劳动者订立书面劳动合同，则需要向劳动者支付双倍工资。

经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条针对的是视为已签订无固定期限劳动合同的经济补偿措施。具体补偿的时间和数额应当参照：《中华人民共和国劳动合同法》第九十七条：“本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立”。依据该规定，“如果在《劳动合同法》前已经建立劳动关系，《劳动合同法》实施后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。同时，用人单位应当自《劳动合同法》实施后起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与

劳动者补订书面劳动合同”，总共计算赔偿的时间应当是“1年”减去“1月”等于11个月的期间，此11月应当按照双倍工资给予赔偿。

综上所述，用人单位应当在法律规定时间内与劳动者订立书面劳动合同，保护劳动者合法权益，而且用人单位也不会因没有签订书面劳动合同而承担双倍工资赔偿。

劳动合同遗失证明篇三

法律要求用人单位与劳动者签订书面劳动合同，其根本目的在于保护劳动者的合法权益。劳动合同一式两份，双方发生纠纷时劳动者可持劳动合同向用人单位主张权利，只要劳动者的合法权益不受侵害，立法本意并不是要刻意对用人单位予以处罚。

通常，如果劳动者与用人单位就劳动合同的补签问题已达成合意，补签的劳动合同中将用工期限追溯到了用工之日，除非劳动者能够举证证明补签劳动合同时的倒签行为并非其真实意思表示，否则应视为劳动者已自愿放弃索要双倍工资的权利。因此，如果何某拿不出有力证据证明当时补签合同时是非其本人真实意思表示的，其主张无法得到支持。

[补签合同后，员工可否讨要此前未签劳动合同双倍工资？]

劳动合同遗失证明篇四

劳动合同可以补签吗?补签劳动合同需支付双倍工资吗?下面来看看!

一、劳动合同可以补签吗

1、“公司要补签劳动合同”，从用工之日到补签之前扣除一个月后，按应支付双倍工资。

2、“如果员工拒绝签合同”，可按《劳动实施条例》规定书面通知本人□“xx日前来人力资源部，如逾期不签，劳动关系自动终止”。(送达本人并由本人签字收到)

3、如果以后此人“就此事索赔双倍工资”，本人签收之日之后的不必支付双倍。

4、一般来说，愿在公司干的员工不会不签合同(因为保障了他的合法权益)，也不会向公司索赔补签前的双倍工资(因为人是讲道理的，自己并没有付出双倍的劳动)。

5、不排除一些头脑简单的贪心者恶意不签合同，等着索赔双倍工资。可按第2、第3两条处理后与其终止劳动关系!

二、补签劳动合同需支付双倍工资吗?

“两倍工资”和“补订合同”是用人单位并列承担的责任，即使补订书面劳动合同，仍应支付劳动者两倍工资。

根据我国《劳动合同法》第10条规定：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。

《劳动合同法实施条例》第6、7条又作了进一步的明确：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，用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日；用人单位同时必须与劳动者补订书面劳动合同，即“两倍工资”和“补签合同”是用人单位应并列承担的责任。也就是说，只要用人单位没有按期与劳动者签订书面劳动合同，就必须向劳动者支付双倍工资，而不管是否补签劳动合同，均没有任何免责事由。

综上可知，一般法律是允许补签劳动合同的。但是在劳动合同补签后，劳动者还是有权利要求用人单位支付双倍的工资。

拓展：

补签劳动合同，还能主张二倍工资？

法律索引：

《劳动合同法》第七条规定：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。该法第八十二条还规定，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。

《劳动合同法实施条例》第六条规定：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，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；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，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

劳动合同遗失证明篇五

未签订书面劳动合同双倍工资仲裁时效如何计算

未签订书面劳动合同向用人单位主张双倍工资的时效起算点，在实务中有一定的争议。有人说从劳动关系终止之日起算，有人说从未签合同满一年时起算。两种说法，在实务中都有采纳。20xx年xx月8日江苏省高院、省劳动仲裁委员会发布了

《关于审理劳动人事争议案件的指导意见(二)》，对双倍工资的时效起算点作出了明确规定。第一条规定：劳动者因用人单位未与其签订书面劳动合同而主张用人单位每月支付二倍工资的争议，劳动人事争议仲裁委员会及人民法院应依法受理。对二倍工资中属于用人单位法定赔偿金的部分，劳动者申请仲裁的时效适用《调解仲裁法》第二十七条第一款的规定，即从用人单位不签订书面劳动合同的违法行为结束之次日开始计算一年；如劳动者在用人单位工作已经满一年，劳动者申请仲裁的时效从一年届满之次日起计算一年。按此规定，在20xx年xx月8日之前实务中按第一种说法，即从劳动关系终止之日起算；之后按第二种说法，即从未签合同满一年时起算。两种说法，涉及到双倍工资性质的认识。

《调解仲裁法》第二十七条规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。同条第四款规定：劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。之前的做法，以劳动关系终止之日开始超算时效，是把双倍工资的性质认定为劳动报酬。现在的做法不视双倍工资为劳动报酬，而是对用人单位的一种惩罚。这种规定也不无道理，因为《劳动合同法》双倍工资的描述规定在第八十二条，这一条所属的章节为第七章法律责任，这一章更多的是对用人单位的责任要求，属于处罚性规定。从这个逻辑关系上来看，把双倍工资界定为惩罚性的赔偿，而不是劳动报酬，也有一定的道理。

对于劳动者而言，如果用人单位未有签订书面劳动合同，如果一年期满时，从一年期满这个时间点开始计算一年的时效，如果超过这个时间再主张双倍工资，那就不会得到支持了。比如，劳动者是2019年1月1日入职，用人单位应当在2019年1月31日之前与劳动者签订书面劳动合同，如果一直没有签订书面劳动合同，那么到2020年12月31日满一年，从次日起即2021年1月1日起计算一年的时效，那么劳动者最迟在2021

年12月31日前要向劳动仲裁部门申请劳动仲裁，过了这个时间就超过仲裁时效了。

对于用人单位而言，签订书面劳动合同，并不会给企业带来多大的损失，反而会避免很多不必要的麻烦。双倍工资是法律的硬性规定，如果不签订就有可能面临巨大的经济损失。因为双倍工资是按照劳动者实际收入来计算，如果满一年计算xx个月，那是一笔不小的数目。用人单位更要注意的是合同到期后，续签合同的问题。有些用人单位也知道签订书面劳动合同的重要性，对新入职人员要求很严格，都能签订，但对于续签合同往往有所疏忽，如果合同劳动期，但没有重新签订书面劳动合同，继续在用人单位工作的，同样视为没有签订书面劳动合同，同样要支付双倍工资。所以，人事部门在工作中尤其要细致认真。