

未签订劳动合同的法律后果有哪些 劳动合同的法律知识签订劳动合同才算生效(优质5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

未签订劳动合同的法律后果有哪些篇一

签订劳动合同生效

- 1、劳动合同主体合法即劳动者和用人单位具备作为劳动合同主体双方的主体资格。具体来讲，公民个人参与劳动法律关系必须具备劳动权利能力和劳动行为能力，而用人单位参与劳动法律关系成为合法主体，也必须具备相应的用人权利能力和用人行为能力。
- 2、劳动合同内容合法，劳动合同内容必须合法，就是要求合同必须完全具备法定必备条款，所载法定和约定条款都须符合劳动法律、行政法规的要求。劳动合同的内容，包括合同期限、工作内容、劳动报酬、终止条件等均不得违反国家的强制性标准。如按照我国《劳动法》第64条的规定，年满16周岁未满18周岁的未成年工，不得从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。如果用人单位与未成年工订立劳动合同的内容是从事上述工作，劳动合同则是无效的。
- 3、劳动合同双方当事人意思表示真实劳动合同双方在订立合同时必须平等自愿、协商一致，意思表示都出于本人自愿且

与本人内在意志相符，不存在由欺诈、胁迫、乘人之危等而导致的意思表示不真实。

4、劳动合同形式合法劳动合同必须具备法律规定的形式。在法律明确要求订立书面合同的情况下，欠缺书面形式的会导致劳动合同的无效。

5、劳动合同订立程序合法在劳动合同订立过程中必须严格遵守合法以及平等自愿、协商一致等原则，遵守法定的程序。如果依照法律规定合同需要按国家规定鉴证或按当事人约定需公证的，必须将合同文本送交法定劳动合同鉴证机构或公证机构进行鉴证或公证劳动合同才依法生效。

以上知识就是对相关问题进行的解答，签订劳动合同时，劳动合同生效的条件包括劳动者和用人单位具备作为劳动合同主体双方的主体资格、劳动合同内容合法等。

未签订劳动合同的法律后果有哪些篇二

没有签订劳动合同离职有工资吗

(一)劳动者自动离职的，属于违法解除劳动合同，应当赔偿由此给用人单位造成的损失。但用人单位需承担损失的举证责任。对确实造成损失的，可以从工资中予以扣除。

(二)若用人单位随意扣除工资的，劳动者可以向当地劳动保障部门(劳动监察大队)投诉;或向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

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。

没有签订劳动合同而离职的劳动者也是可以享受工资的，如果劳动者工作时间比较长但单位却一直不签合同，还可以追究双倍工资呢。没有签订劳动合同离职的工资规定的内容，也要了解相应的法律知识。

未签订劳动合同的法律后果有哪些篇三

宋晓锋

劳动合同，是确立劳动者和用人单位劳动关系，明确双方权利和义务的一种合意，也是对劳动法律法规的细化和明确。劳动合同是约束劳资双方如实、全面履行劳动权利义务的依据，也是防止劳动争议的重要措施及解决劳动争议，维护各自利益的重要依据。

《劳动合同法》实施后，用人单位不按照法定形式在法定时间签订书面劳动合同的，不仅不会规避法律的规定，而且会增大用工的风险。

【风险分析】：

一、支付双倍工资的风险

《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但不满一年未与劳动者订立劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍工资。

二、无固定期限劳动合同条件成立的风险

《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。也就是说《劳动合同法》实施后，用人单位不与劳动者签订书面劳动合同超过一年的，就视为双方签订了无固定期限的劳动合同。

三、支付经济补偿金的风险

在一个月内的“宽限期”内，如果由于劳动者不签订书面劳动合同，用人单位终止劳动合同的，可以不支付经济补偿，超

过一个月的，由于劳动者不签订书面劳动合同，而用人单位终止劳动合同的，用人单位须依法支付经济补偿。

五、不能对涉及商业秘密或竞业限制的劳动者进行有效约束；

六、对企业出资培训的劳动者，只有在劳动合同中月的那个服务期或签订专项的'培训协议，才可以预防和控制劳动者提前离职，防止给企业带来损失。

【风险防范】：

1、用人单位要建立先签合同后用工的良好习惯，最迟应在用工之日起一个月内签订劳动合同。

2、原有劳动合同到期后，双方继续合作的，也应在一个月内签订劳动合同。

3、如有员工故意不配合签订劳动合同的，()企业应通过邮寄等有据可查的方式将签订劳动合同通知送达给劳动者，并保留相关证据。在此情况下，非企业原因不签订劳动合同，企业不承担法律责任。

4、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关系。

用人单位在实务中，应当注意证据保留：留存两次书面通知及签收回执的凭证；留存支付劳动报酬的凭证。

【对劳动者的建议】：

对于弱势劳动者，若用人单位未依法签订书面劳动合同，应当注意保护自己：

1、尽量在用工之前与用人单位签订书面劳动合同；

2、注意保留事实劳动关系的相关凭证，如：工作证、服务证、考勤卡、工资条等，以证明与用人单位存在劳动关系，未日后依法维权做好准备。

未签订劳动合同的法律后果有哪些篇四

宋晓锋

一、案情简介：

二、《劳动合同法》的有关法律规定

《劳动合同法》第九条规定：“用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物，不得扣押劳动者的居民身份证或者其他证件。”

第八十四条第一款规定：“用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。”

第八十四条第二款规定：“用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，()并以每人500元以上元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

三、法律风险

在实践中，有些企业以防偷、防跑、防犯规等等为由在与劳动者签订劳动合同时，收取“押金”、“保证金”等，如果没有押金，就扣下试用期期间的工资做抵押。其实，这种做法是违反法律的，一旦劳动者向劳动部门投诉，企业是得不偿失。新《劳动合同法》对此做了明确规定，并规定了用人单位违法的处罚措施。因此，新法实施后，企业在招工收取押金、扣押证件的，不仅面临行政处罚，还将面临民事赔

偿。

本案中，小李可与单位进行沟通协商，要求用人单位及时支付暂扣的工资；协商不成，小李可向劳动监察部门投诉或提起劳动仲裁。

未签订劳动合同的法律后果有哪些篇五

宋晓锋

劳动合同，是确立劳动者和用人单位劳动关系，明确双方权利和义务的一种合意，也是对劳动法律法规的细化和明确。劳动合同是约束劳资双方如实、全面履行劳动权利义务的依据，也是防止劳动争议的重要措施及解决劳动争议，维护各自利益的重要依据。

《劳动合同法》实施后，用人单位不按照法定形式在法定时间签订书面劳动合同的，不仅不会规避法律的规定，而且会增大用工的风险。

【风险分析】：

一、支付双倍工资的风险

《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但不满一年未与劳动者订立劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍工资。

二、无固定期限劳动合同条件成立的风险

《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。也就是说《劳动合同法》实施后，用人单位不与劳动者签订书面劳动合同超过一年的，

就视为双方签订了无固定期限的劳动合同。

三、支付经济补偿金的风险

在一个月内的“宽限期”内，如果由于劳动者不签订书面劳动合同，用人单位终止劳动合同的，可以不支付经济补偿，超过一个月的，由于劳动者不签订书面劳动合同，而用人单位终止劳动合同的，用人单位须依法支付经济补偿。

五、不能对涉及商业秘密或竞业限制的劳动者进行有效约束；

六、对企业出资培训的劳动者，只有在劳动合同中约定的那个服务期或签订专项的'培训协议，才可以预防和控制劳动者提前离职，防止给企业带来损失。

【风险防范】：

1、用人单位要建立先签合同后用工的良好习惯，最迟应在用工之日起一个月内签订劳动合同。

2、原有劳动合同到期后，双方继续合作的，也应在一个月内签订劳动合同。

3、如有员工故意不配合签订劳动合同的，()企业应通过邮寄等有据可查的方式将签订劳动合同通知送达给劳动者，并保留相关证据。在此情况下，非企业原因不签订劳动合同，企业不承担法律责任。

4、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关系。

用人单位在实务中，应当注意证据保留：留存两次书面通知及签收回执的凭证；留存支付劳动报酬的凭证。

【对劳动者的建议】：

对于弱势劳动者，若用人单位未依法签订书面劳动合同，应当注意保护自己：

- 1、尽量在用工之前与用人单位签订书面劳动合同；
- 2、注意保留事实劳动关系的相关凭证，如：工作证、服务证、考勤卡、工资条等，以证明与用人单位存在劳动关系，未日后依法维权做好准备。

文档为doc格式