

# 2023年双方没有签订劳动合同 没签订劳动合同辞退有没有补偿(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。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？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。

## 双方没有签订劳动合同篇一

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。

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。

时:携带劳动仲裁申请书、身份证复印件、相关证据、工商注册信息!劳动仲裁期间,你可以去新单位工作!

遇到没有签订劳动合同被辞退,请注意上述相关事项,及时维护自己的合法权益。

## 双方没有签订劳动合同篇二

刚入职场的劳动者由于缺乏经验,很多用人单位都不与劳动者签订劳动合同,来逃避自己的一些责任。那遇到用人单位不签劳动合同怎么办?现在的小编为您介绍维权方法。

没有签订劳动合同用人单位应从第二个月起支付你双倍工资,补交社保,如果解除劳动关系,还应支付经济补偿。关键点就是证据,需要你和用人单位有劳动关系的证据。至于工作了多少时间,可以用“举证责任倒置”的原则,在仲裁或诉讼时由用人单位出具,因为每个人到一个地方工作都应该填写入职表。这样也就证明了你的工作时间,发工资你也要签字,工资发放表也应由用人单位出具,这就证明了你每月的收入状况。

“举证责任倒置”在劳动法领域广泛存在。《劳动争议调解仲裁法》第六条规定:“发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。”第三十九条第二款规定:“劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据,仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限

内不提供的，应当承担不利后果”。

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第13条明确规定：因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》中规定：“工资支付凭证、社保记录、招工招聘登记表、报名表、考勤记录由用人单位负举证责任”。

以上就是对维权办法的`解答了，在遇到用人单位不签劳动合同的时候，劳动者要敢于搜集证据，千万不要因为害怕而不维护自己的合法权益。以上内容由的小编为您介绍，希望可以帮助到您。如果您还有任何的问题，欢迎您联系我们的小编。

## 双方没有签订劳动合同篇三

律师建议：在没有劳动合同的情况下，以下证据可以证明你与公司间存在劳动合同关系。

- 2、用人单位为劳动者缴纳的各项社会保险费的记录；
- 4、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；
- 5、用人单位的考勤记录(考勤表、出勤卡等)；
- 6、其他劳动者的证言；
- 7、其它能够证明劳动者与用人单位存在事实劳动关系的证据。

(1)载有劳动者名字的用人单位的各种文件

用人单位下发的各种文件，类似各种通知、工作任务单、任命通知书、介绍信、签到表等书面资料中，只要其中含有劳动者本人的名字，一般都可以证明劳动者与用人单位存在劳动关系的事实。但是，此类证据必须上有用人单位的公章才有证明效力。

## (2) 劳动者代表用人单位与其它实体或个人签订的合同

在用人单位与其它实体或个人签订合同特别是经济事务的合同时，一般都会有“签约代表”或“代表人”一栏，此时，如果劳动者作为用人单位的代表在合同上签字，该合同又有用人单位所盖公章的话，那么可推定双方存在劳动关系。

## (3) 与用人单位有业务往来的其它单位留存的相关资料

与用人单位有业务往来的其它单位若能出具有关劳动者曾代表用人单位洽谈业务方面的证明，也可以证明劳动者曾为用人单位提供过劳动。因为劳动者代表用人单位与第三方接触时，有时会在办理某些事务时向第三方提供有单位盖章和本人签名的资料：比如说作为用人单位的代表，代表用人单位向有关单位或机关提交申报材料、代表用人单位到第三方处领取票据时在各种存根处代表用人单位签名等。劳动者如能取得与用人单位有业务往来的第三方开具有关的证明，也可以推定双方存在劳动关系。

## (4)、录音、录像、照片

录音最好是劳动者与用人单位法定代表人或主要负责人协商谈判具体事宜时的录音，只要录音能够清楚反映用人单位法定代表人或主要负责人承认劳动者为用人单位提供过劳动，就可以基本认定双方存在劳动关系。劳动者可拍摄其在工作时间在用人单位内上下班的情况，或者其它关于工作方面的录像也可作为为用人单位提供了劳动的证据。

律师提醒：劳动者在与用人单位订立劳动关系时，一定要主动要求签订劳动合同，并且妥善保管劳动合同。

## 双方没有签订劳动合同篇四

无固定期限劳动合同是劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定，但并不是没有终止时间。如今，无固定期限劳动合同的订立主要有三种情形，下面是网的小编为您提供的无固定期限劳动合同订立的三种情况的详细信息，希望能够为您提供帮助。

根据本法规定，订立劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致的原则。只要用人单位与劳动者协商一致，没有采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，符合法律的有关规定，就可以订立无固定期限劳动合同。

无固定期限合同一经签订，双方就建立了一种相对稳固和长远的劳动关系，只要不出现法律规定的条件或者双方约定的条件，劳动合同就不能解除。因此，法律对无固定期限劳动合同的签订条件作了严格的规定，当事人一方并不能随意的要求签订或者拒绝签订无固定期限劳动合同。

根据本条规定，只要出现了本条规定的三种情形，在劳动者主动提出续订劳动合同或者用人单位提出续订劳动合同劳动者同意的情况下，就应当订立无固定期限劳动合同。这种续订劳动合同意愿的主动权掌握在劳动者手中，无论用人单位是否同意续订劳动合同，只要劳动者提出，用人单位就必须同意续订，而且是订立无固定期限劳动合同。如果用人单位提出续订无固定期限劳动合同，劳动者有权不同意。劳动者同意的，应当订立无固定期限劳动合同。这三种情形如下：

签订无固定期限劳动合同的劳动者必须在同一单位连续工作了十年以上，是这个情形的最基本的内容。具体是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年。如

有的劳动者在用人单位工作五年后，离职到别的单位去工作了两年，然后又回到了这个用人单位工作五年。虽然累计时间达到了十年，但是劳动合同期限有所间断，不符合在“该用人单位连续工作满十年”的条件。劳动者工作时间不足十年的，即使提出订立无固定期限劳动合同，用人单位也有权不接受。法律作这样的规定，主要是为了维持劳动关系的稳定。如果一个劳动者在该用人单位工作了十年，就能说明他已经能够胜任这份工作，而用人单位的这个工作岗位也确实需要保持人员的相对稳定。在这种情况下，如果劳动者愿意，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同，维持较长的劳动关系。而根据《劳动合同法实施条例》第11条规定，除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的。劳动合同制是以签订劳动合同的形式，明确规定用工单位和劳动者双方的权力、责任、利益，把用工与经济责任制相结合的一种新的用工制度。1986年7月，我国决定改革国营企业的劳动用工制度，自1986年10月1日起，国营企业在新招收工人中普遍推行劳动合同制。随着劳动法合同的施行，劳动合同制度在各类企业当中广泛推行。国有企业改制在二十世纪八十年代中期开始，在二十世纪九十年代成为国有企业改革的核心内容，企业通过改变企业形态，改变企业股权结构，改变企业的基本制度，转变为符合自身特点的企业资产组织形式。

在推行劳动合同制度前，或是在国有企业进行改制前，用人单位的有些职工已经在本单位工作了很长时间。推行新的制度以后，很多老职工难以适应这种新型的劳动关系，一旦让

其进入市场，确实存在着竞争力弱难以适应的问题，年龄的局限又使其没有充足的条件来提高改进，应当说这是由于历史的原因造成的。他们担心的不仅是能否与原单位签订劳动合同的问题，还存在着虽然签了劳动合同但期限很短，在其尚未退休前合同到期却没有用人单位再与其签订劳动合同的问题。我们在制定法律和政策的同时，应当考虑那些给国家和企业作出过很多贡献的老职工的利益。因此，对于已在该用人单位连续工作满十年并且距法定退休年龄不足十年的劳动者，在订立劳动合同时，允许劳动者提出签订无固定期限劳动合同。如果一个劳动者以在该用人单位满十年，但距离法定退休年龄超过十年，则不属于本项规定的情形。

在这种情形下订立无固定期限劳动合同必须同时满足以下条件：

- (1) 劳动者在该用人单位连续工作满10年。
- (2) 劳动者距法定退休年龄不足10年。
- (3) 劳动者提出或者同意续订劳动合同的。
- (4) 劳动者没有提出订立固定期限劳动合同。

关于最后一个条件，有争议。

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1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的。

根据这一项规定，在劳动者没有本法第三十九条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形下，如果用人单位与劳动者签订了一次固定期限劳动合同，在签订第二次固定期限劳动合同时，就意味着下一次必须签订无固定期限劳动合同。所以在第一次劳动合同期满，用人单位与劳动者准备订立第二次固定期限劳动合同时，应当作出慎重考虑。

这种情形下要满足以下条件：

- (1)用人单位和劳动者已经连续两次订立固定期限劳动合同。
- (2)劳动者提出或者同意订立无固定期限劳动合同。
- (3)劳动者未提出签订固定期限劳动合同。
- (4)劳动者没有《劳动合同法》39条、40条第1项和第2项规定的情形。

不少劳动者把无固定期限劳动合同看作是护身符，理解为可以一直被单位雇用。其实，一旦出现了法律规定的情形，无固定期限劳动合同也同样能够解除。如果您对以上内容还存在着一些疑问，可以到网找在线律师进行咨询，谢谢阅读！

## 双方没有签订劳动合同篇五

没有签订劳动合同要求二倍工资赔偿实际实施受限

广东胜伦律师事务所 王肇文律师

目前，在劳动争议案件中最为常见的一类案件是用人单位没有与劳动者签订书面劳动合同，劳动者提出二倍工资的赔偿。在《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订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付倍的工资”。其立法本意是希望用人单位必须与劳动者签订书面劳动合同，否则用人单位需要承担二倍工资的赔偿，从而达到对用人单位的惩罚。从本条的条文去理解，法律并没有设置任何条件去限制劳动者提出赔偿，只要结果是用人单位没有与劳动者签订书面劳动合同，那么用



人单位就必须承担二倍工资的赔偿，但是在实际中，法院、劳动仲裁机构通过一些“指导意见”或是“意见”或是所形成的同一做法，却“规定”了限制性的条件，使得劳动者希望获得二倍工资赔偿非常困难，法律条文规定形同虚设，没有真正达到促使用人单位与劳动者签订书面劳动合同的目的。

## 法院、劳动仲裁机构最多只保护11个月工资的赔偿

从《劳动合同法》第82条上述规定来看，法律并没有作出明确的规定，没有签订书面劳动合同的二倍工资的赔偿最多只能保护11个月（如2008年1月1日入职，从2008年2月1日开始计算到2008年12月31日为止，为11个月，以后没有签订书面劳动合同的时间就不计算了）。按照本法法律条文的理解，只要是单位从员工入职第二个月没有与劳动者签订书面劳动合同，单位就需要支付二倍工资的赔偿，不管是1年没有签订，还是2年或者更长时间没有签订，均应该按照实际时间计算。在国务院制定实施的《劳动合同法实施条例》第7条规定，“用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日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。”虽然本条规定了在没有签订书面劳动合同一年内两倍工资需要保护，同时并没有排斥超过1年没有签订书面劳动合同，就不需要支付两倍工资的赔偿了。也不能理解为视为无固定期限劳动合同就代替了两倍工资的赔偿，其本身就是两回事。但是从法院、劳动仲裁机构的裁决来看，只保护11个月的’工资的赔偿。如《广州中院关于审理劳动争议案件的参考意见》（2009年10月公布的）第十九条规定“用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，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，应当与劳动者补订书面劳动合同。如果双方仍然没有签订劳动合同的，劳动权利义务按照无固定期限劳动合同对待，用人单位无需依照劳动合同法第八十二条第二款的规定再行每月支付二倍的工资。”

如前述，在《劳动合同法》第82条第1款规定中，并没有要求如劳动者有过错，而造成没有签订书面劳动合同，那么用人单位就不需要支付二倍工资的赔偿。其实际如劳动者不愿意或是恶意逃避签订书面劳动合同，用人单位完全可以通过及时终止与劳动者的劳动关系，而避免造成没有签订书面劳动合同时间的延长。在广东省高级人民法院、广东省劳动仲裁委员会所制定的“关于适用《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法》若干问题的指导意见”第21条第2款规定，“自用工之日起超过一个月不足一年，用人单位有足够证据证明其与劳动者未能签订书面劳动合同的原因完全在劳动者，且用人单位无过错的，用人单位无须支付二倍工资。”该规定成为用人单位逃避法律责任的挡箭牌，从而也纵容了用人单位去想方设法去寻找证据来证明已经通知劳动者签订书面劳动合同，但是是因为劳动者的原因造成没有签订，所以不用支付2倍工资。甚至用人单位制造出许多伪证，如让员工做一假一证、拟制虚假的公告或是要求员工签订书面劳动合同的通知等等。

## 2倍工资的计算按照员工基本工资来计算

在《劳动合同法》第82条第1款中对单位需要支付的2倍工资，并没有规定为基本工资，按照通常理解应该是工资总额才对，但是在实际执行中却非如此。在《广州中院关于审理劳动争议案件的参考意见》第十八条规定“用人单位未按法规规定签订书面劳动合同而每月支付双倍工资的，以标准工资作为

计算基数。”如在广州市某法院所判的案例中，某员工在某一家建筑监理公司工作，其工资为基本工资为1500元，而其他工资（如奖金、津贴等）为1500元，工资合计为3000元，因该员工在单位工作期间，单位没有与该员工签订书面劳动合同，所以该员工向单位主张2倍工资的赔偿，法院的判决按照1500元来计算2倍工资。

## 以仲裁时效届满为理由而影响了二倍工资赔偿的提出

如某员工在2008年1月1日入职某用人单位，该单位一直没有与该员工签订书面劳动合同，在2001年1月1日该员工离职，并同时向单位主张从2008年2月1日起到2008年12月31日为止没有签订书面劳动合同2倍工资的赔偿。在劳动仲裁机构的裁决书中，这样说明理由：“申请人没有证据证明其在职期间曾就劳动合同问题向被申请人提出异议，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第27条的规定，仲裁时效是一年，而所提出的赔偿请求，从知道或是应当知道权利被侵害之日起均超过一年时间，所以，赔偿请求不能得到支持。”其劳动仲裁机构将提出2倍工资的赔偿的仲裁时效限制在如上例从2008年2月1日到2008年12月31日这段时间开始计算仲裁时效一年，如超过，则不保护。如此规定，是对劳动者维权极大的限制，因为劳动者在用人单位工作期间，从多方面考虑不会向单位提出赔偿请求，劳动者只有在离职后才能提出赔偿请求，而如受到仲裁时效的限制，那么在很多情况下，劳动者的权益均得不到保护，因为没有签订书面劳动合同的2倍工资的计算是从没有签订书面劳动合同第二个月开始计算，如在单位工作两年以上的，那么在离职时提出2倍工资的赔偿就超过了一年的仲裁时效。笔者认为，2倍工资的赔偿仲裁时效应从离职时开始计算，如与请求支付劳动报酬一样，这样才有利于对劳动者合法权益的保护。