

不签劳动合同有什么风险

劳动部《关于违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第二条第(一)项规定：“用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的”，对劳动者造成损害的，用人单位应赔偿劳动者损失。所以为了保护企业以及劳动者双方的合法权益，必须依法签订书面劳动合同。并且根据《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。根据《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。

企业不签劳动合同将承担以下法律风险：

一、未签合同根据《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；如果没签合同，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。

综上所述，劳动合同必须签，应该签。签了有利于企业规避法律风险，有利于保障职工的合法权益。

签订劳动合同应在试用期之前

不少用人单位在毕业生试用期内不签订劳动合同，试用期满后却以不符合录用条件，试用不合格等为由将员工辞退。

一些用人单位在招聘时明确表示，新招用人员的试用期是一年，试用期满合格后才能签劳动合同。这种现象极为普遍，这种操作方法已经违反了相关法规条例。试用期不签劳动合同的说法，违反了《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定。试用期是用人单位和劳动者协商确定的劳动合同内容之一。按照规定，用人单位与劳动者之间，自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，建立劳动关系即应依法订立劳动合同。劳动者与用人单位签订劳动合同的时间应在试用期之前。