



上海市金山区人民法院

未签订劳动合同类劳动争议案件审判白皮书

(2020.01—2023.08)



二〇二三年九月



目 录

一、涉未签订劳动合同案件基本情况	1
(一) 案件数量较多, 结案方式以判决为主	2
(二) 复合诉请较多, 劳动者维权意识日益提高	3
(三) 用人单位败诉率较高, 多数案件确认存在劳动关系 ..	3
(四) 行业分布广泛, 用人单位类型较为集中	4
二、未签订劳动合同纠纷的成因分析	4
(一) 用人单位方面的原因	4
1、用人单位与劳动者签订劳动合同意识不强	5
2、用人单位未制定完善的劳动合同管理制度	5
3、用人单位对劳动法律法规未能完全掌握	6
4、用人单位对劳动关系的认识不正确	6
5、用人单位对续签劳动合同未予以重视	7
6、用人单位对未签订劳动合同的后果预见不足	8
(二) 劳动者方面的原因	8
1、劳动者自我保护意识不强	8
2、劳动者证据保留意识欠缺	8
三、我院审理涉未签订劳动合同案件主要做法	9
(一) 创新机制, 打造多元共治格局	9
(二) 裁审联动, 提升裁审一致性	9



（三）聚焦短板，着重提升调解比例	10
（四）普法送法，护航劳资纠纷化解	10
（五）以案释法，深入调查研究	10
四、保障劳动合同合法有效签订的建议	11
（一）用人单位应强化法律意识，规范用工管理	11
（二）劳动者应守法诚信，理性维权	12
（三）发挥各方力量，保障企业用工合规	12



上海市金山区人民法院 未签订劳动合同类劳动争议案件审判白皮书 (2020.01-2023.08)

党的二十大报告指出：“就业是最基本的民生。要健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度”。《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）在企业中的贯彻实施，对于促进民生，推动经济高质量发展，维护社会和谐稳定，激励文化昂扬向上具有重大而深远的意义。该法第十条规定：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。因此，依法签订劳动合同，是劳动者和用人单位的法定义务。劳动合同明确了用人单位和劳动者的权利和义务，保护劳动者的合法权益，是构建、发展和谐稳定劳动关系的关键所在。但是，近年来，审理中发现，未签订劳动合同引发的纠纷占据了劳动争议案件的较大比重。因此，金山区人民法院对2020年1月至2023年8月本院审理的未签订劳动合同的劳动纠纷案件进行梳理，分析成因，提出对策，希望能提升企业和劳动者的法律意识，正确认识签订劳动合同的重要性，从源头上化解该类纠纷，促进企业和劳动者共同发展，实现共赢。

一、涉未签订劳动合同案件基本情况

未签订劳动合同案件，是指未签订或未及时签订劳动合同，导致劳动者要求确认与用人单位存在劳动关系或者要求用人单位



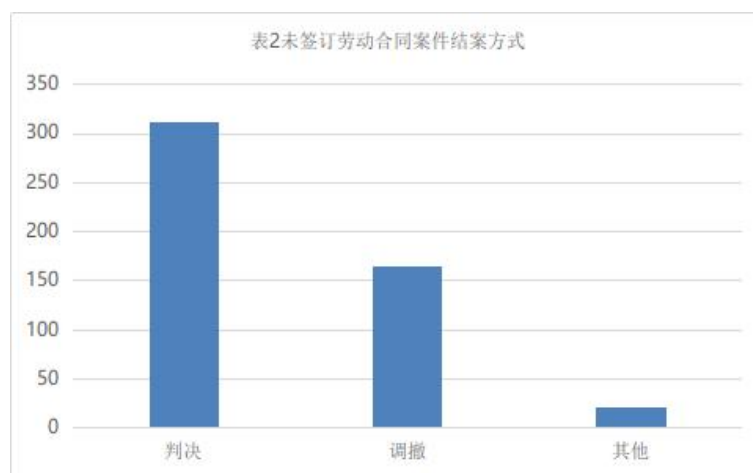
支付未签订劳动合同期间的双倍工资的案件。

（一）案件数量较多，结案方式以判决为主

2020年1月至2023年8月，金山区人民法院共审结劳动争议案件1650件，经统计，未签订劳动合同案件为498件，占全部劳动争议案件的30.18%，占比位居第一。



这498件案件中，以判决方式结案的为312件，占比62.65%，调撤方式结案的165件，占比为33.13%，其他方式结案的21件，占比4.21%。表现出该类案件当事人之间矛盾突出，尤其是一些确认是否存在劳动关系的案件，双方对立情况严重，调解难度较大。

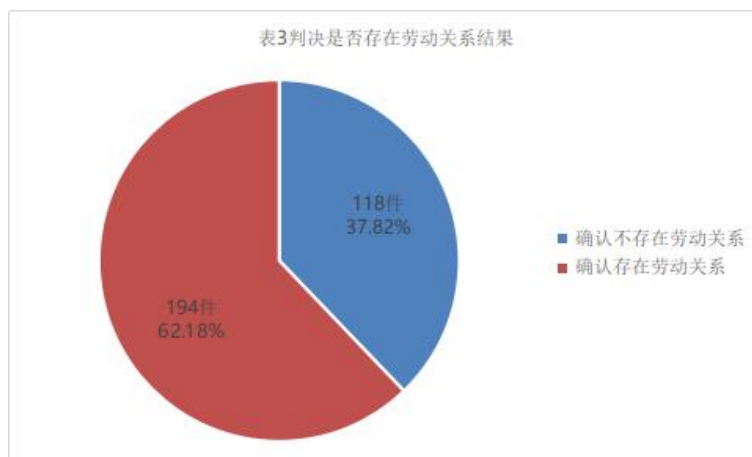


（二）复合诉请较多，劳动者维权意识日益提高

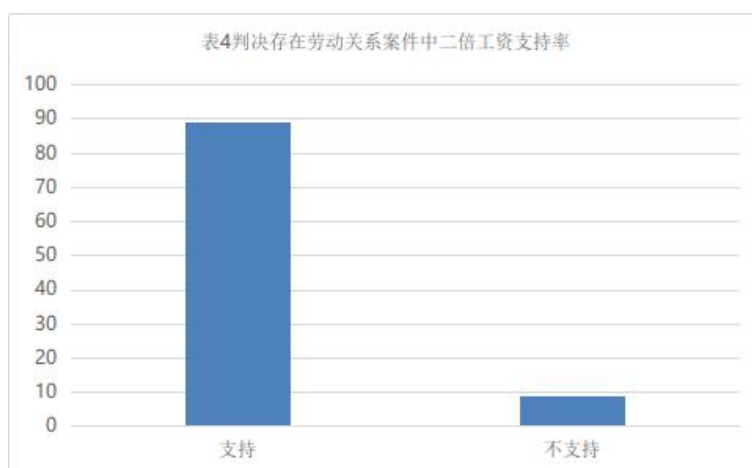
该类案件中，劳动者单纯地要求确认存在劳动关系的案件占比并不大。随着普法工作的日益深入，大部分劳动者的法律意识较强，意识到了用人单位未签劳动合同应承担相应的法律后果，因此在选择确认劳动关系的同时要求用人单位支付应签未签劳动合同双倍工资，并附带支付其他的加班工资、福利待遇、解除劳动合同经济补偿金、赔偿金等，复合诉请较多，案件中牵涉计算的内容较为庞大，案情细节丰富，给审理造成了较大难度。

（三）用人单位败诉率较高，多数案件确认存在劳动关系

在 312 份判决中，有 118 份判决结果为确认当事人之间不存在劳动关系，占比 37.82%。其余判决均确认了虽然未签订劳动合同，但是双方存在劳动关系。



确认存在劳动关系的 194 份判决，其中 98 份判决中，劳动者提起了要求用人单位支付未签劳动合同二倍工资差额的诉讼请求，共 89 份判决支持了劳动者的该主张，仅 9 件未获支持。



可见在该类案件中，虽然未签订劳动合同，用人单位主张不存在劳动关系，但是用人单位的败诉率较高。另外，在已经确认了劳动关系存在的前提下，若劳动者提起未签订劳动合同二倍工资的诉讼请求，如果用人单位不能证明已经尽到了诚信磋商的义务，则有极大可能会支持劳动者的诉请。

（四）行业分布广泛，用人单位类型较为集中

从该类案件涉及企业的行业分布来看，行业分布较为广泛，所涉行业主要有制造业、物流运输业、建筑行业、网络科技业、物业服务业、教育培训业、食品生产业等。其中，制造业、建筑行业及运输业是该类案件的高发区，大约百分之七十的未签订劳动合同案件发生于这三个行业。这些行业属于传统劳动密集型企业，从业的劳动者较多，准入门槛较低。大部分国企、外商投资型企业与员工签订劳动合同较为规范，但是一些民营企业尤其是小微企业、个体工商户，出于成本、规模的制约，此类争议频发。

二、未签订劳动合同纠纷的成因分析

（一）用人单位方面的原因



1、用人单位与劳动者签订劳动合同意识不强

部分用人单位，尤其是一些小微企业，即使明知应与劳动者签订劳动合同，一方面，法律意识较为薄弱，认为多一事不如少一事，抱着侥幸心理，认为劳动者不会去维权，不值得为了签订劳动合同耗费人力物力，因此未采取积极行动与劳动者签订劳动合同；另一方面，部分用人单位认为签订了劳动合同就受到了束缚，以为不签订劳动合同，就无法确认劳动关系，对签订劳动合同存在抵触心理；还有一些用人单位，认为不签订劳动合同就不用给员工缴纳社保，为了逃避缴纳社保的责任，对签订劳动合同避而远之。用人单位的侥幸、抵触、逃避心理，造成了与劳动者未签订劳动合同的情况时有发生。没有劳动合同的依托，就无法确认存在劳动关系，劳动者为了工伤认定、补缴社保，均需要先行通过法律程序确认劳动关系的存在，从而引发了大量的诉讼。

2、用人单位未制定完善的劳动合同管理制度

完善的劳动合同管理制度，能帮助用人单位提升管理效率，构建和发展稳定和谐的企业与劳动者的关系。但是部分用人单位未制定完善的劳动合同管理制度，无专门的岗位管理劳动合同，导致劳动合同无人管理或者管理混乱。有部分企业，虽然设置了专人管理劳动合同签订、解除事宜，却因为对相关人员缺乏系统的培训和考核，导致相关人员专业技能不强，工作中存在较多疏漏。上述情况都增加了涉诉风险。实践中，还有部分企业虽然与劳动者签订过劳动合同，但是却因管理问题导致劳动合同丢失，



无法举证曾经签订过劳动合同的事实，在诉讼中处于不利的局面。

3、用人单位对劳动法律法规未能完全掌握

如《劳动合同法》规定了用人单位应在用工之日起一个月内与劳动者订立书面劳动合同。如果未能及时签订，则要承担支付一定期间的双倍工资的法律后果。由此可见，一个月是一个非常重要的时间节点，关系着用人单位是否需要承担不必要的违法支出。但是部分用人单位对该时间节点并不清楚，虽然具备了与劳动者签订劳动合同的意识，但是操作中存在拖拉现象，甚至长达半年还未与劳动者签订劳动合同。另外，法律规定了签订的劳动合同文本应由用人单位和劳动者各执一份，但是很多用人单位在签订劳动合同后，未将文本交给劳动者，导致劳动者对是否签订劳动合同、与谁签订了劳动合同、劳动合同的内容不清楚，引发一些纠纷。尤其是在一些涉及劳务派遣的案件中，劳动者认为自己与用工单位签订了劳动合同，要求确认劳动关系，但是用工单位却拿出了劳动者与劳务派遣单位签订的合同，导致了很多不必要的诉讼。

4、用人单位对劳动关系的认识不正确

根据相关规定，用人单位与劳动者是否形成劳动关系，需要考量三方面的因素：一是用人单位和劳动者的主体资格合法；二是双方是否有人身、财产上的隶属性；三是劳动者提供的劳动是否属于用人单位业务的组成部分。一般来说，只要符合该三要素，用人单位就和劳动者存在劳动关系。但是部分用人单位对劳动关



系的概念认识不清，如在“临时工”的认识问题上。“临时工”是形成于《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）颁布实施之前相对于企业正式工的一个概念。《劳动法》颁布实施后，原劳动部办公厅已经明确，所有用人单位与职工全面实行劳动合同制度，各类职工在用人单位享有的权利是平等的。因此，用人单位如在临时岗位用工，如果符合劳动关系的三要素，其与员工之间亦形成劳动关系，但是在劳动合同期限上，可以有所区别。实践中，认为临时工无需签订劳动合同的企业并不是个例，可见在对劳动关系的认识上，部分用人单位仍然存在盲区。

5、用人单位对续签劳动合同未予以重视

一旦发现劳动合同快到期的情况，用人单位应及时作出是否续签的决定，并和劳动者进行磋商。是否续签劳动合同，需要用人单位和劳动者共同协商决定。部分用人单位在劳动者的合同到期后，由于管理制度上的缺失，未能及时发现到期的情况。有部分用人单位虽然发现了合同已经到期，但并没有重视续签的事宜，认为无关紧要。这些情况都会导致劳动合同已经到期的劳动者继续在原岗位提供工作，从而引发支付未签订劳动合同要求支付二倍工资的情况，给企业造成不必要的损失。另外，除用人单位维持或者提高劳动合同约定的条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情况外，如果用人单位不想续订劳动合同，则需要支付劳动者终止劳动合同的经济补偿金。实践中，也有用人单位认为合同到期不续签无需支付补偿金的案例，说明对此存在一定的误区。



6、用人单位对未签订劳动合同的后果预见不足

未签订劳动合同，用人单位除了要支付一定期间的二倍工资以外，往往还要承担巨大的风险。如在部分确认劳动关系案件中，劳动者因要申请工伤，因此需要先行确认劳动关系。在这些案件中，未进行岗位培训，用人单位就让劳动者匆忙上岗。实践中，有劳动者刚上岗两三天就在岗位上受伤，这种情况下，由于未签订劳动合同，未购买工伤保险，因此，一旦被认定工伤，用人单位就需要自行按照工伤保险待遇项目和标准支付劳动者工伤相关损失。工伤待遇金额较大，此类事件给用人单位造成较大的损失。

（二）劳动者方面的原因

1、劳动者自我保护意识不强

一些劳动者在入职之初，只要拿到应有的报酬，即使没有签订劳动合同，也漠不关心，甚至对自己的用人单位是谁也不清楚，一旦产生纠纷，就陷入了无法确认用人单位的尴尬局面。部分劳动者对签订劳动合同采取很随意的态度，在签订劳动合同时，没有看清楚合同相对方，也没有注意合同条款，亦没有主动要求自己留存一份。一些劳动者实际与劳务派遣公司签订了劳动合同，却以为是和用工单位所签订，并认为是因用工单位的欺诈导致其与劳务派遣公司签订劳动合同，造成许多纠纷。

2、劳动者证据保留意识欠缺

在此类案件中，劳动者对证明劳动关系的存在负有初步的举证责任。如需要提供工作证、登记表、工资支付记录等能够证明



存在劳动关系的证据，但在案件审理中发现部分劳动者对其举证责任范围内的事项，不能有效地提供证据予以证明。部分劳动者维权意识较强，但是对法律法规并不清楚，或者抱着侥幸心理，无视自身具体情况，眉毛胡子一把抓，提出多项诉讼请求，却自己也无法说清楚其计算依据，也没有针对各项请求提供有效证据。部分案件中，劳动者有举证的意识，提交了大量证据，但是与其诉讼请求的关联性并不大。证据意识的欠缺，一方面，给审理造成了很大困难；另一方面，激化了劳资矛盾，纠纷化解较为困难。

三、我院审理涉未签订劳动合同案件主要做法

（一）创新机制，打造多元共治格局

为实现资源共享，有效形成合力，2020年底，我院与区总工会合作设立劳动争议诉调对接工作室，自成立以来，已经成功调解多起未签订劳动合同纠纷。同时，南圩法律诊所、吕巷镇巡回审判工作站、太平村诉源治理工作室，作为金山区人民法院诉源治理的重要平台，对咨询、调解中遇到的该类案件，高度重视，妥善处理，力求在源头上解决矛盾。

（二）裁审联动，提升裁审一致性

2023年7月初，我院与区劳动争议仲裁委员会开展交流，双方就三年来办理的劳动争议案件中的审理不一致情况进行了回顾和分析，对裁审过程中的劳动关系的认定、用人单位订立劳动合同是否履行了诚信磋商义务等事实认定、法律适用等各方面的不一致情况进行了深入的探讨。裁审联动增强了仲裁和诉讼的



公信力，力争将矛盾化解在诉讼前，提升了案件的解决效率。

（三）聚焦短板，着重提升调解比例

针对该类纠纷案件调解率较低的短板，请富有劳动案件审判经验、协调能力强、善做群众工作的法官总结调解经验，为法官和法官助理授课。对于一些群体性纠纷，立案后迅速成立调解小组，研判案情，开展集中调解。如在尹某等与上海某公司的群体性案件中，劳动者要求确认劳动关系，承办法官为了减少当事人诉讼成本，有效定分止争，积极制订调解方案，加大调解力度，最终促成和解。用人单位及时履行，取得了较好的效果。

（四）普法送法，护航劳资纠纷化解

为进一步提升诉源治理效果，从源头上减少劳资纠纷，我院积极开展对外宣传、培训。三年来，开展十余场受众为金山区工会干部、金山区部分企业员工的劳动法知识讲座，通过以案说法，督促企业遵纪守法，提升员工的法律意识。撰写的公众号文章《疫情期间，用人单位这样发工资的，注意了！》，宣传了疫情期间用人单位可以采取电子方式与劳动者签订劳动合同；撰写《毕业季入职防坑十问十答》，提醒用人单位履行签订劳动合同的责任。这些微信公众号文章，被多家媒体转发，起到了良好的社会效果。

（五）以案释法，深入调查研究

我院立足审判工作，通过庭审直播、司法建议等载体，充分运用判决的指引作用，引导企业和劳动者维护自身权益，合理维权。如向某安全工作站发出司法建议，指出其劳动合同缺失重要



条款，应尽快予以完善；向某公司发出司法建议，提醒其及时排查劳动合同到期时间，完善劳动合同续签流程。另外，2023上半年，我院进行了《金山区企业劳动合同法实施情况》的调研，对劳动合同的签订等问题开展调查研究，分发调研问卷，实地走访多家企业，听取企业的需求，提醒企业牢固树立劳动用工合规意识，并撰写调查报告及问题清单。

四、保障劳动合同合法有效签订的建议

（一）用人单位应强化法律意识，规范用工管理

合法有效的劳动合同的签订，能够有效保护企业和劳动者的权益，使企业规避不必要的风险。因此，为保障签订合法、有效的劳动合同，首先，用人单位应按照本单位的实际情况，设置劳动合同管理专员，明确岗位权责，对劳动合同的签订、登记、管理进行全流程的把控，及时排查劳动合同的签订、到期情况，尤其针对劳动合同到期后的处理，制定可操作性强的流程。虽然这样做可能会让企业的人力资源成本有所增加，但是企业可以免除更多劳动方面的纠纷，企业的凝聚力也会得以提升。其次，注重对管理人员的培训，对其进行专项的法律培训，组织其积极参加相关部门的法治宣讲，提升专业水平和工作技能水平，保证在劳动合同管理过程中，知法守法，保障企业利益，避免因管理人员对法律法规的不熟悉，导致企业违法却不自知，损害企业利益。最后，在遵纪守法的保障下，用人单位应关心、爱护员工，培育让员工感受到温暖的企业文化，保障员工身心健康，督促员工平



衡工作和生活，形成良好的用工氛围，提升员工的归属感，减少纠纷。

（二）劳动者应守法诚信，理性维权

劳动合同的签订，关系着劳动者的切身利益，劳动者应予以重视。首先，劳动者应积极学习劳动法律法规，关注常见的法律风险、防范及注意事项。如企业未积极与劳动者签订劳动合同，劳动者可提出意见建议，和平协商，并通过合法渠道维护自己的利益。其次，劳动者要诚信守法，加强自我保护。在签订劳动合同时，不弄虚作假，保证自己签名的真实性，并做一个有心人，看清相关条款，如有疑问，应及时提出，并注意留存劳动合同。最后，劳动者遇到纠纷，不要意气用事，应客观理性地应对，先行和用人单位协商，若要通过法律途径维权，则需要厘清自身诉求，注意留存相关证据。

（三）发挥各方力量，保障企业用工合规

首先，发挥各级工会的作用。《企业工会工作条例》对工会组织在企业中的基本任务作出明确规定，其中第十八条第三项规定：“帮助和指导职工与企业签订劳动合同。”虽然劳动合同是企业与员工签订的，但是工会有责任在职工与企业签订劳动合同过程中，给与帮助与指导，对员工作一些宣传、解释工作，让员工认识到签订劳动合同的重要性，并督促企业及时与员工签订劳动合同。其次，各行业协会要充分发挥自治、协调功能，听取行业内企业的需求，帮助有困难的企业制定符合法律规定且符本行业需求的



劳动合同，帮助企业提升风险抵抗能力。最后，各相关部门要高度重视劳动合同的贯彻落实工作，在普及劳动法知识、加强劳动合同管理、调处劳动争议、开展执法监督方面开展联动。进一步加大对宣传教育力度，使签订劳动合同的意识深入人心，促进劳动关系和谐稳定。

