

全国职工『七五』普法推荐读本

劳动维权 成功百例

刘业林◎著

LAODONG WEIQUAN
CHENGGONG BAILI

一册在手，维权无忧

中国工人出版社

劳动维权 成功百例

刘业林◎著

LAODONG WEIQUAN
CHENGGONG BAILI

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动维权成功百例 / 刘业林著. —北京: 中国工人出版社, 2017.1
ISBN 978-7-5008-6582-7

I. ①劳… II. ①刘… III. ①劳动法 - 案例 - 中国 IV. ①D922.505

中国版本图书馆CIP数据核字 (2016) 第289740号

劳动维权成功百例

- 出 版 人 芮宗金
责任编辑 赵晨羽
责任校对 孙迺伟
责任印制 栾征宇
出版发行 中国工人出版社
地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120
网 址 <http://www.wp-china.com>
电 话 (010) 62005043 (总编室) (010) 62005039 (出版物流部)
(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)
发行热线 (010) 62004002 (010) 82081553 (传真)
经 销 各地书店
印 刷 三河市万龙印装有限公司
开 本 700 毫米 × 1000毫米 1/16
印 张 16.75
字 数 270千字
版 次 2017年3月第1版 2017年6月第2次印刷
定 价 38.00 元
-

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社出版物流部联系更换
版权所有 侵权必究

前言

《劳动维权成功百例》一书的出版，缘于2010年年底我与《工会信息》杂志主编吴明福先生的一次深谈。围绕“劳动者最喜欢看什么”“劳动者成功维权最缺什么”等话题，我们谈到很晚。也就是这个夜晚，我们商定，从2011年第一期杂志开始，开辟“以案说法”专栏，由我担任专栏作者，通过以案说法、释法说理的方式进行维权指导。

开栏容易坚守难。从2011年第一期“以案说法”专栏面世，到2016年年底，每月两期，共计刊发专栏稿件143篇。六年的坚持，终于迎来了今天《劳动维权成功百例》一书的正式出版。

作为多年奋斗在劳动维权第一线的法律工作者，我目睹了劳动者因缺失劳动法律知识而陷入维权困境的众多案例，真切感受到劳动者掌握并熟练运用法律武器依法维权的重要性、必要性和紧迫性。我认为，劳动者成功维权，至少要把握好以下四个方面：

一是理念为先。市场经济，更是法治经济。劳动维权中，劳动者最可靠、最坚实、最持久的支持，就是法律。一旦发生劳动争议，不管是集体劳动争议，还是个案维权；不管是寻求工会组织的帮助，还是提请劳动仲裁、法院诉讼，最终依靠的都是法律的力量。很多用人单位，其实最怕劳动者学法、懂法、用法。法律是块铁，谁碰谁出血；法律是块钢，谁碰谁受伤。《劳动维权成功百例》一书就是想讲透这样一个道理：在劳动争议的协调处理中，要敬畏法律，强化法治思维和法治方式，让法律的光芒照亮劳动者的维权之路。

二是法条为本。依法维权，其实质就是依法律条文维权。作为劳动者，最尴尬的，就是问题常常在能力之外；最窘迫的，就是有心无力的无奈；最狼狽的，就是明明胜券在握，胜诉却失之交臂。在维权实践中，我深刻地感受到，高手过招，比的是对法律条文的熟悉和灵活运用。《劳动维权成功百例》中列举的大量案例，就是告诉用人单位和劳动者，最终决定输赢胜败的，是

法律条文。

三是证据为王。打官司就是打证据，可现实生活中，很多劳动者却常常面临这样无助又无奈的局面：明明用人单位侵权事实明显，可自己连证明与单位存在劳动关系的证据都没有。《劳动维权成功百例》告诉劳动者，要做一个善于维权的“有心人”，在合法的前提下，尽可能多地搜集招聘登记表、工作证、工资卡、考勤表、社会保险缴费凭证等维权证据。劳动者拥有的证据越多，在劳动争议处理过程中的话语权就越大，依法维权的成功率就越高。

四是程序为要。实体违法是相对的，程序违法却是绝对的。因此，劳动维权中，劳动者一定要借助法律设置的程序按钮进行自我保护。比如，劳动争议中牵涉最多的是企业规章。依照法律法规，企业劳动规章制度的生效，必须同时具备内容合法、程序民主、公示员工这三个条件，缺一不可。而很多企业自说自话制定劳动规章，没有履行民主程序就是一个硬伤。再如，用人单位单方解除劳动合同，应事先通知工会。缺少这一程序，不管解除的理由是否站得住脚，仍然是违法解除。《劳动维权成功百例》告诉劳动者，学会和掌握程序维权的方法和技巧，将为成功维权增添更多的胜算。

《劳动维权成功百例》，精选了 100 篇劳动者成功维权的案例。本书共分十章，每章三到四小节，每个案例通过“案情实录”“以案说法”“特别提醒”“法条链接”，告诉劳动者维权的关键节点和法规运用。

六年来，压力与动力同行，感动与责任相伴。六年来，最催人振奋的就是编辑部的催稿电话；最让人感动的是吴明福主编和我身边的领导、亲朋好友的不断鼓励；最难以忘怀的是全国各地读者的热切期盼。限于本人研究能力、学识水平，本书难免有缺陷和瑕疵，欢迎读者批评指正！通联邮件：351981391@qq.com。

第一章 劳动合同的签订

第一节 合同订立争议 // 001

- 案例 1: 用人单位拖延不签劳动合同, 劳动者该怎么办? // 001
- 案例 2: 劳动者自愿不签劳动合同, 用人单位能以此免责吗? // 004

第二节 合同条款生效争议 // 007

- 案例 3: 签订了“生死合同”, 发生工伤事故谁担责? // 007
- 案例 4: 劳动者违反合同约定结婚, 单位可以解除劳动关系吗? // 010
- 案例 5: 劳动者隐瞒入职, 是否构成“职场欺瞒”? // 012

第三节 合同类型争议 // 015

- 案例 6: 非全日制用工, 究竟谁说了算? // 015
- 案例 7: 在同一单位连续工作满十年, 劳动者有权要求签订无固定期限劳动合同吗? // 017

第四节 费用收取争议 // 020

- 案例 8: 为了防止提前离职, 用人单位能否向劳动者收取风险抵押金? // 020
- 案例 9: 企业向新员工收取岗前培训费是否合法? // 022

第二章 劳动合同的履行

第一节 合同变更争议 // 025

- 案例 10: 用人单位能否随时调整劳动者的工作岗位? // 025
- 案例 11: 劳动者能拒绝用人单位调整工作地点吗? // 027

- 案例 12: 用人单位口头变更劳动合同是否有效? // 030

第二节 不胜任工作争议 // 033

- 案例 13: 劳动者“不胜任工作”，怎样认定才合法有效? // 033
- 案例 14: 职工不胜任工作，单位可以随意调岗吗? // 035
- 案例 15: 职工被确认为不胜任工作，单位是否可以解除劳动合同? // 037
- 案例 16: 不胜任工作被解除合同，劳动者能索要经济补偿吗? // 039

第三节 劳动规章争议 // 040

- 案例 17: 未经公示告知的劳动规章，对劳动者能否发生效力? // 040
- 案例 18: 总经理办公会通过的劳动规章有法律约束力吗? // 043
- 案例 19: 单位能否规定“病假期间没有工资”? // 046
- 案例 20: 病假工资，用人单位可以随意确定吗? // 048
- 案例 21: 因个人过错给单位造成经济损失，劳动者应该怎么赔偿? // 051
- 案例 22: 劳动者拒绝参加职业技能竞赛活动，用人单位能否对此作出处罚? // 055

第三章 劳动合同的解除

第一节 用人单位单方解除劳动合同争议 // 058

- 案例 23: 以“末位淘汰制”辞退员工合法吗? // 058
- 案例 24: 劳动者患病医疗期满后，用人单位能否直接解除劳动合同? // 060

第二节 劳动者单方解除劳动合同争议 // 062

- 案例 25: 劳动者提前离职，是否需要支付违约金? // 062
- 案例 26: 劳动者辞职，需要单位批准吗? // 064
- 案例 27: 劳动者提前离职，用人单位能否扣发一个月工资作为补偿? // 067
- 案例 28: 用人单位未缴纳社会保险，劳动者能以此为理由提出离职吗? // 070

第三节 经济性裁员争议 // 072

- 案例 29: 实施经济性裁员，能否说裁就裁? // 072
- 案例 30: 原单位招工，被裁减人员可以要求优先录用吗? // 074

第四章 劳动合同的终止

第一节 合同终止条件争议 // 076

- 案例 31: 劳动合同的终止条件可以另行约定吗? // 076
- 案例 32: 劳动合同到期终止, 需要提前 30 日通知劳动者吗? // 078
- 案例 33: 企业破产重组, 工伤职工的劳动合同如何依法终止? // 080
- 案例 34: 职工患病期间合同到期, 用人单位能终止劳动合同吗? // 082

第二节 退工手续办理争议 // 085

- 案例 35: 职工辞职后, 用人单位扣留档案怎么办? // 085
- 案例 36: 用人单位迟迟不肯办理退工手续怎么办? // 087

第三节 经济补偿争议 // 089

- 案例 37: 经济补偿金的计算基数是否应当包括加班费? // 089
- 案例 38: 合同正常到期, 用人单位需要支付经济补偿金吗? // 091
- 案例 39: 员工因企业搬迁辞职能否获得经济补偿? // 093

第五章 试用期

第一节 试用期约定争议 // 097

- 案例 40: 签订正式合同前, 能否签订单独的试用合同? // 097
- 案例 41: 第一次试用不满意, 可以延长试用期吗? // 098
- 案例 42: 试用期满再签劳动合同是否合法? // 100
- 案例 43: 工作岗位调整, 单位能否与职工重新约定试用期? // 102
- 案例 44: 续订劳动合同, 能否再次约定试用期? // 105

第二节 试用期解除争议 // 106

- 案例 45: 用人单位可以随时解除试用期员工吗? // 106
- 案例 46: 试用期已过, 能否以不符合录用条件为由解除劳动合同? // 109
- 案例 47: 没有约定录用条件, 是否可以解除试用期合同? // 111
- 案例 48: 试用期考试不合格, 用人单位可以解除合同吗? // 114

第三节 试用期工资争议 // 116

- 案例 49: 试用期工资能低于最低工资标准吗? // 116

第六章 劳动报酬

第一节 加班工资争议 // 120

- 案例 50: 加班工资基数, 用人单位可以自行确定吗? // 120
- 案例 51: 最低工资标准中是否包括加班工资? // 123
- 案例 52: 法定节假日加班, 能否用补休冲抵加班费? // 125
- 案例 53: 实行计件工资制, 还要支付加班费吗? // 126
- 案例 54: 安排职工节假日值班, 单位要支付加班费吗? // 129
- 案例 55: 职工拒绝加班, 单位是否有权扣发工资? // 132
- 案例 56: 劳动者签订了自愿加班协议书, 用人单位还需要支付加班费吗? // 135

第二节 年终奖争议 // 138

- 案例 57: 离职员工能否拿到上一年度的年终奖? // 138
- 案例 58: 新进员工当年能否领取年终奖? // 140
- 案例 59: 女职工休产假是否影响年终奖? // 142

第三节 高温津贴争议 // 144

- 案例 60: 劳务派遣工能享受高温津贴吗? // 144

第七章 女职工特殊保护

第一节 劳动关系特殊保护争议 // 148

- 案例 61: 女职工怀孕期间, 用人单位能解除劳动合同吗? // 148
- 案例 62: 劳动合同终止后发现怀孕, 劳动者可否要求与用人单位恢复劳动关系? // 150
- 案例 63: 怀孕期间, 单位能否对女职工调岗降薪? // 153
- 案例 64: 休产假期间恰逢劳动合同到期, 用人单位能终止劳动合同吗? // 156

第二节 产前产后休假争议 // 158

- 案例 65: 女职工产前产检, 究竟应该是算病假, 还是算事假? // 158
- 案例 66: 怀孕女职工能拒绝单位的加班安排吗? // 161
- 案例 67: 女职工产假前提前休假, 该请什么假? // 162
- 案例 68: 哺乳期的女职工能否要求不上夜班? // 165

第三节 产假待遇争议 // 167

- 案例 69: 未婚先育的职工能否享受产假和产假待遇? // 167

第八章 社会保障

第一节 社会保险缴纳争议 // 171

- 案例 70: 参加了商业保险, 还需要参加社会保险吗? // 171
- 案例 71: 社会保险费能否折合现金直接发给职工个人? // 174
- 案例 72: 用人单位与职工能否约定不缴纳社会保险费? // 176
- 案例 73: 试用期内用人单位可以不为职工缴纳社会保险费吗? // 178
- 案例 74: 劳动者自愿放弃社会保险, 用人单位能免责吗? // 181
- 案例 75: 职工主动辞职, 能否享受失业保险待遇? // 184

第二节 工伤权益保护争议 // 187

- 案例 76: 职工下班后洗澡受伤, 能否认定为工伤? // 187
- 案例 77: 劳动者高温作业中暑, 可以申请工伤认定吗? // 189
- 案例 78: 职工在单位组织的体育比赛中受伤, 能否认定为工伤? // 192
- 案例 79: 职工违章操作导致受伤能认定工伤吗? // 195
- 案例 80: 工伤未达伤残等级, 单位是否可以解除职工劳动合同? // 197

第三节 住房公积金争议 // 200

- 案例 81: 住房公积金是用人单位可缴可不缴的职工福利吗? // 200

第九章 休息休假

第一节 加班认定争议 // 204

- 案例 82: 为完成定额任务的延时工作能否算加班? // 204
- 案例 83: 单位要求必须参加双休日的培训, 算不算加班呢? // 207
- 案例 84: 劳动者双休日出差能否算加班? // 210
- 案例 85: 劳动者每周工作六天, 能算加班吗? // 213
- 案例 86: 职工离职时, 未休的调休单是否过期作废? // 216

第二节 年休假争议 // 219

- 案例 87: 职工未主动提出年休假申请, 能否视同自动放弃? // 219
- 案例 88: 入职新单位不满一年, 劳动者有权申请年休假吗? // 221
- 案例 89: 休了“探亲假”, 还可以休“年休假”吗? // 224

第三节 病假权益争议 // 226

- 案例 90: 未到指定医院就诊, 病假可否不予认可? // 226
- 案例 91: 劳动者休病假, 必须单位批准才能休吗? // 229

第十章 劳动争议处理的举证责任及证据、程序

第一节 举证责任争议 // 232

- 案例 92: 用人单位不肯提供考勤表、工资单等证据, 举证责任该如何分配? // 232
- 案例 93: 是自动离职还是被口头辞退, 该由谁来证明? // 235
- 案例 94: 劳动者主张加班费, 该由谁承担举证责任? // 237

第二节 证据认定争议 // 240

- 案例 95: 劳动者主张加班费, 怎样才能有效举证加班事实的存在? // 240
- 案例 96: 用人单位拒不承认存在劳动关系, 劳动者应该如何维权? // 243
- 案例 97: 未经劳动者签字确认的考勤记录是否有效? // 246

第三节 程序时效争议 // 250

- 案例 98: 用人单位辞退职工, 需要事先征求工会意见吗? // 250
- 案例 99: 已通过媒体公告送达, 解除劳动合同是否合法有效? // 252
- 案例 100: 离职半年后索要加班工资, 还在仲裁时效范围内吗? // 255

第一章

劳动合同的签订

第一节 合同订立争议

案例1

用人单位拖延不签劳动合同，劳动者该怎么办？

案情实录

2012年5月，职工陈某到某超市做保洁员，口头约定3个月试用期后，签订正式劳动合同。可是半年过去了，超市一直没有与她签订劳动合同，而且没有为她缴纳社会保险。陈某心里不踏实，多次向超市负责人反映，希望早日签订劳动合同。但超市方面一直以各种理由拖延，说签不签合同，都没关系，又不影响工作，等以后再说。2013年3月初，超市突然通知陈某，从4月起，超市保洁工作整体外包给某物业公司，她的工作到3月底结束，工资结算到3月底，没有任何经济补偿。陈某毫无思想准备，既感到很突然，又感到很委屈。在这种情况下她该怎么办？

以案说法

现实生活中，用人单位不与劳动者签订劳动合同的现象比较普遍，常见原因有两个：一是逃避法律责任，认为不签劳动合同可以逃避缴纳社会保险费、逃避经济补偿金责任；二是方便辞退员工，认为不签劳动合同，员工就不是正式员工，可以随时、随意辞退。那么，如果用人单位故意不签劳动合同，劳动者该如何维权呢？

1. 如何判定事实劳动关系的存在？

事实劳动关系是指用人单位与劳动者没有订立书面劳动合同，但双方实际履行了劳动权利与义务而形成的劳动关系。

综合司法实践，事实劳动关系一般分为四种类型：（1）用人单位和劳动者自始未订立书面劳动合同，仅存在口头协议或实际履行的情况下形成的事实劳动关系；（2）用人单位与劳动者签订了书面劳动合同，但是劳动合同期满后，用人单位与劳动者未终止劳动合同，也未续订劳动合同而形成的事实劳动关系；（3）以其他合同形式代替劳动合同，即在其他合同中规定了劳动者的权利、义务条款，比如承包合同、租赁合同、兼并合同中规定了劳动者的使用、安置和待遇等问题，这就有了判定事实劳动关系存在的依据；（4）停薪留职到另一单位工作、兼职等双重劳动关系形成的事实劳动关系。

用人单位招用劳动者不签书面劳动合同，双方依然存在事实劳动关系，依据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》，其认定要件有三个：（1）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（2）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（3）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

2. 劳动者应该如何举证事实劳动关系？

用人单位不愿与劳动者订立劳动合同，本意就是否认劳动关系的存在。然而，在法律上，劳动者与用人单位建立劳动关系，并不以书面劳动合同为前提，而是以事实上的开始用工为判定标准。《劳动合同法》第7条、第10条明确规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；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。

双方存在劳动关系是劳动者依法维权的基础性事实。当用人单位未与劳动者签订书面劳动合同的情况下，劳动者该如何证明与用人单位之间存在事实劳动关系呢？

依据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第2条，用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（1）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（2）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；（3）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；（4）考勤记录；（5）其他劳动者的证言等。其中，（1）（3）（4）项的有关凭

证由用人单位负举证责任。

对于处于弱勢的劳动者，在事实劳动关系存续期间，一定要强化自我保护意识，事先注意收集和保留证明劳动关系的相关凭证，如工资单、考勤卡、工作证、工资签收单、工作记录、工作服、工友证明等，包括 QQ 聊天记录、电子邮件来往记录等电子证据，并注意收集同岗位其他劳动者劳动报酬的相关资料。劳动者只有学会理性的、不打无准备之仗的维权方式，才能在劳动争议中立于不败之地。

3. 用人单位拖延不签劳动合同有哪些风险和隐患？

签订劳动合同不仅仅是用人单位的义务，同时也是保障用人单位用工权的一种方式，用人单位不签订劳动合同，自身用工也存在很大的法律风险。

《劳动合同法》实施之前，根据相关法律法规，用人单位不签订劳动合同承担的法律責任仅是员工可以随时辞职、单位终止劳动关系须支付经济补偿金以及小额罚款。《劳动合同法》实施后，对用人单位不与劳动者订立书面劳动合同的违法行为加大了惩处力度，明确规定，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；用人单位自用工之日起满一年仍然未与劳动者订立书面劳动合同的，除按照规定支付二倍工资外，还视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

本案中，超市虽与陈某没有签订劳动合同，但仍然形成事实劳动关系，陈某的合法权益受法律的保护，超市同样要为自己的违法行为承担不利后果。依照《劳动合同法》《社会保险法》的规定，按照陈某的月工资标准，超市应支付陈某自 2012 年 6 月至 2013 年 3 月的二倍工资，为其补缴 2012 年 5 月至 2013 年 3 月的社会保险，并要支付一个月工资标准的经济补偿金。

（特别提醒）

按照法律的规定，用人单位发生用工行为，即使不签劳动合同，也与劳动者形成事实劳动关系，劳动者享有法律上规定的各项权利。用人单位拖延不签劳动合同，为劳动者缴纳各项社会保险费的法定义务不能免除，用人单位的商业秘密很难得到保护，劳动者可以随时解除劳动关系且不承担赔偿责任，用人单位解除事实劳动关系需要支付经济补偿金等。用人单位不与劳动者签订劳动合同，风险多多，贪图一时之小利，实在是得不偿失。

法条链接

《劳动合同法》第7条、第10条、第82条

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第2条

案例2

劳动者自愿不签劳动合同，用人单位能以此免责吗？

案情实录

2014年3月，职工华某应聘为市区某商场导购员。入职后，商场多次要与华某签订劳动合同，华某均未正面回应，被催急了，她就写下“本人自愿不与商场签订劳动合同，由此产生的后果均由本人承担”的声明。由于用人紧张，加之有华某自愿不签订合同的书面声明，商场就没有再强求。2014年12月，华某与部门主管发生冲突，一气之下提出辞呈。2015年1月，华某向市劳动争议仲裁庭提出仲裁申请，要求商场支付2014年4月至12月未签订劳动合同的双倍工资。庭审时，商场十分委屈，辩称：录用华某后，多次要与华某签订劳动合同，但华某多次表达不愿签订合同的意愿，商场苦于急需用人，就没有继续坚持。商场当庭出示了华某2014年4月3日书写的《声明》。华某认可《声明》的真实性，但却认为，不管当时自己是否愿意签订劳动合同，劳动合同没签却是事实。按照《劳动合同法》的相关规定，单位就应该给予双倍工资的补偿。商场觉得吃了“哑巴亏”，双方互不相让僵持不下。那么，劳动者自愿不签劳动合同，用人单位能否以此主张免责呢？

以案说法

现实生活中，经常是用人单位不愿与劳动者签劳动合同。那么，当劳动者自愿不签订劳动合同时，用人单位能以此免责吗？

1. 用人单位不与劳动者签订劳动合同的法律风险有哪些？

根据《劳动合同法》的规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，建立劳动关系，就应当订立书面劳动合同。用人单位不与劳动者签订劳动合同，面临的法律风险至少有四个方面：

(1) 按月支付双倍工资的风险。依据《劳动合同法》第10条、第82条以及《劳动合同法实施条例》第6条、第7条的规定，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，用人单位应当向劳动者每月支付二倍的工资；二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。用人单位违反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二倍的工资。

(2) 无固定期限劳动合同签订条件成立的风险。《劳动合同法》第14条第3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。《劳动合同法实施条例》第7条规定，此种情况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，并应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

(3) 支付经济补偿金的风险。用人单位在建立劳动关系的同时，没有与劳动者订立书面劳动合同，法律给予用人单位一个月的宽限期。超过一个月不满一年的，劳动者不签订书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依法支付经济补偿金。

(4) 依法补缴社会保险以及劳动者行使随时离职权的风险。由于用人单位没有签订劳动合同，常常伴随的是没有依法缴纳社会保险，劳动者可以以此为由合法地随时离开用人单位，并可以要求用人单位补缴社会保险、支付经济补偿金；在未缴社会保险期间，如果劳动者发生工伤意外，用人单位还需要承担工伤赔偿责任。

2. 劳动者不愿签订劳动合同，用人单位能以此免责吗？

在司法实践中，劳动者主张用人单位支付不签订劳动合同的双倍工资时，用人单位常常辩称，不是单位不想签，而是劳动者不愿意签，并提交劳动者自愿不签劳动合同的声明或承诺书。用人单位以为这样就能高枕无忧。事实却并非如此。

依据《劳动合同法》以及《劳动合同法实施条例》的相关规定，对于劳动者不愿签订劳动合同，一般分三种情形进行处理：

(1) 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，无须向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

(2) 自用工之日起超过一个月不满一年，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47条的规定支付经济补偿。

当第一种或第二种情形发生时，用人单位需出示已经书面通知劳动者签订劳动合同，而劳动者不愿签订的证据。而且，对于这两种情形，法律都赋予了用人单位终止劳动关系的选择权，避免僵局的出现。

(3) 自用工之日起满一年，用人单位未与劳动者订立书面劳动合同的，法律不再区分劳动者是否愿意，规定自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日，用人单位应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，并且要立即与劳动者补订书面劳动合同。

从上面的分析可以看出，签订劳动合同属于国家强制性规定，是用人单位的法定义务。即便劳动者主动声明放弃，由于劳动者自愿不签合同的声明违反了法律规定，属于无效声明；用人单位没有主动履行法定义务，包括主动向劳动者提出签订劳动合同、提供劳动合同文本，就要承担不利后果。

3. 用人单位如何减少因劳动者不愿签订劳动合同的劳动争议？

在法律的严格约束下，用人单位一般比较注意与劳动者签订劳动合同。但在现实生活中，一些劳动者没有意识到劳动合同对于维护自身合法权益的重要性，或者片面地认为签了合同就意味着约束、限制了今后的自由流动，主动签订劳动合同的积极性不高。那么，如何预防因劳动者不愿签订劳动合同而产生的劳动争议呢？

(1) 用人单位应充分认识到，不与劳动者签订劳动合同风险很大。法律之所以硬性规定用人单位与劳动者必须签订劳动合同，就是为了更好地保护处于弱势的劳动者。无论劳动者是否自愿签订劳动合同，未签订的不利后果都将由用人单位承担。

(2) 用人单位应健全完善相关劳动规章。在入职培训时，要让劳动者充分认识到，签订劳动合同是对劳动关系双方权益和义务的确认，是对劳动者本人最大的保障；在依法制定劳动规章制度时，可明确规定员工不愿意签订劳动合同，属于严重违反单位规章制度的情形，单位有权终止与该员工的劳动关系。

(3) 如果遇到劳动者不愿意签订劳动合同，用人单位应与劳动者真诚沟通、积极宣传，争取得到劳动者的理解与配合。并明确告知劳动者，如果坚持不愿签订劳动合同，那么单位只能选择终止劳动关系。

需要特别提醒用人单位的是，即使劳动者心甘情愿出具自愿放弃劳动合同的声明或承诺，用人单位依然隐患重重；要从根本上防范此类法律风险，就是不签劳动合同的劳动者一律不予录用。

综上所述，签订劳动合同是法律的强制性规定，即便劳动者声明自己放弃，