

企业不与员工签订劳动合同，不给员工缴纳社保，是违法行为，是国家政府所不容许的，必将面临承担用工期间的法律风险和接受社会保险行政部门责令限期改正及罚款处理。下面我们就与员工签订劳动合同，不给员工缴纳社保作以下分析：



## 2、不与员工签订劳动合同，将会面临哪些用工风险？

签订劳动合同是企业与员工确立劳动关系、明确双方权利和义务的一个前提，是确定劳动关系必须签订的重要依据文件。劳动合同因依法订立，具有法律约束力，企业和员工双方在履行劳动合同规定的义务时，能够很好地起到约束双方的作用。

如果不签订劳动合同，就会造成双方关系的不稳定，企业难以有效管理员工，难以稳定员工队伍，更难以保护企业的商业秘密，给企业在用工期间埋下很大的风险。而员工会因为关系的不确定性，难以相信企业能给予的薪酬福利，难以明确劳动保护、劳动条件和职业危害防护、休息休假、社会保险等事项，失去对企业的信任，为企业今后的用工争议埋下潜在的导火索。

一旦自用工之日起超过一个月没有签订劳动合同，员工因维护自身的一些权力，提出劳动仲裁或向法院申请诉讼，那么企业会面临失去保护企业商业秘密和知识产权相关的保密事项的机会，更要面临员工以没签订劳动合同为由随时解除劳动关系，且不需要对企业承担违约或者赔偿责任，还可向企业索要双倍工资和经济赔偿金的风险。



## 二、企业不给员工不买社保，将会面临怎样的处罚？

社会保险是强制社会大多数成员参加的非营利性社会保障制度，是国家为了预防和分担社会风险，实现社会保障的制度。主要包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。作为企业单位和员工缴纳社保是一种法定义务，即使通过协议放弃缴纳社保，也不能免除单位的责任。

一旦企业没有为员工缴纳社保，等于是让员工失去了社会保险权益，导致不能够享受社保待遇，员工可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。也可以要求社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。那么企业会面临补缴社保和责令限期改正欠缴罚款的风险，如员工试用期内发生工伤事故，还得按工伤法规要求承担全部责任和费用。



动动手指【关注】我，十多年HR，一级人力资源管理师、劳动关系协调师、高级企业培训师，分享职场知识，提供劳动争议援助。