

2023年未签订劳动合同双倍工资差额如何计算 未签订劳动合同索要双倍工资注意事项(大全5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

未签订劳动合同双倍工资差额如何计算篇一

张峰律师

一、适用“双倍工资”的范围

我们说只有符合法律规定的，适用劳动合同法调整的才可以“双倍工资”。这个适用范围在《劳动合同法》第2条“适用范围”中有明确的规定，即“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”

二、如何定义劳动合同

具备了劳动合同的主要法律特点，就可以认定双方签订了劳动合同。在这里就公司就有了操作的空间，在我们接触的一些案例中，公司经常讲一些单纯约定工资的一些备忘录或者证明，还有一些入职的邀请函，确认函等经过一定处理后当作劳动合同来处理，以规避不签订劳动合同的惩罚。另外还有一些所谓”空白合同”，”黑白合同”，”单方合同”问

题。这个就需要劳动者具备一定的法律理论和庭审经验，认真具体分析，利用举证原则，法律知识，来揭穿单位的抗辩理由。

在实践中，一些保密协议，竞业禁止协议，毕业生的三方协议等一般是不能认定为书面劳动合同的。

三、“双倍工资”支持多长时间

劳动合同法第八十二条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。用人单位违反本法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。

在实践中，未签订劳动合同，索要双倍工资到北京劳动仲裁申请仲裁，北京市的仲裁委员会一般只支持11个月，法院判决不一，有支持多余11个月的，西城区法院就是如此，那么多余11个月未签合同该如何主张双倍工资呢？当然也有救济手段，可以以用人单位违反法律规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同要求单位向劳动者每月支付二倍的工资，有的仲裁委是不受理的，给开个不受理通知书，然后直接到法院起诉。

综上所述，双倍工资是没有期限的限制的，只是支付的方式不同而已。

四、“双倍工资”该怎么计算

很多人将“双倍工资”“简单理解成了“工资的双倍”，实际上双倍工资”的含义，是指劳动者每月实发的工资的双倍，已发放的工资部分应该扣除。一般来说在要求另一倍，具体按照实际发放的工资来计算。

五、“双倍工资”的时效问题

我们在实践中，经常听到“双倍工资”是否有时效的限制，1年前没有签订劳动合同的“双倍工资”是否还可以要求。我们说根据法律规定，时效的起算时间是从解除劳动合同关系的时间开始计算，时间为1年。

当然我们在一些仲裁委，特别是一些远郊区的仲裁委的裁决书中，有时会看到有时效的`裁定，我们说是适用法律不当，劳动者应该坚持起诉或者上诉的。

六、未续签劳动合同，是否可以得到“双倍工资”

好多劳动者咨询，劳动合同到期了，单位通知不续签了，双方解除劳动关系，由于是合同到期使合同终止，所以单位没有过错，拒绝支付经济补偿，那么劳动者到底能不能得到补偿呢？答案是肯定。

第九十七条本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

这个问题不能一概而论，当劳动者主动离职的理由正当时，()劳动者是可以得到经济补偿的，那么什么是理由是正当的呢？劳动合同法是有具体规定的。

《劳动合同法》第三十八条规定：用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

所以一般劳动者辞职时所写的理由是很重要的，首先要考虑是不是存在《劳动合同法》第三十八条规定的情况。有的法院或仲裁委是需要劳动者来证明离职理由的，所以要注意保留证据。

未签订劳动合同双倍工资差额如何计算篇二

未签订劳动合同

案情回放：小陈到某公司应聘，公司提出先试用一个月然后再考虑签合同。但由于没有经验，加上性格内向，小陈的工作让公司十分不满意，还没有到一个月就让他收拾包袱走人。小陈很郁闷，在别人的鼓动之下找公司要双倍工资。然而，他的请求遭到了公司的拒绝，声称小陈完全不符合当初招聘的条件，辞退他是有理由的，没有必要付给他双倍工资。但是小陈一口咬定，公司不签合同违约在先，就该赔偿，双方为此纠缠不清。

请问：小陈是否可以得到双倍工资补偿？

根据《劳动合同法》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双倍的工资。”但是，实际操作中有不少劳动者误以为，只要目前还未签合同，就都有权利得到双倍工资。

实则不然，要拿到双倍工资必须具备几个前提。首先，劳动者本身同意并积极与用人单位签合同，但是单位拒绝签订，像这样未签合同的责任不在劳动者，那么讨要双倍工资理所当然；其次，未签合同的情形发生在2008年2月1日以后，并且要从进入用人单位满1个月后即第2个月开始计算。换句话说，签订劳动合同有一个月的过渡期，只要在建立劳动关系后一个月内签订劳动合同都视作合法行为。那么本案中公司要按规定支付小陈工资就可以了，不用支付双倍工资。

实践中还有些员工误解《劳动合同法》，认为不签劳动合同可以每月得到两倍的工资，为了得到两倍工资，故意不跟企业签合同。但是这里要注意，法律明确规定的是用人单位不依法与劳动者签订书面劳动合同，才须承担支付每月两倍工资的法律 responsibility，如果是由于劳动者故意或不愿意与用人单位签订书面的劳动合同的，则不适用于该条款。因为新的《劳动合同法》立法的本意就是要规范用人单位与劳动者签订书面劳动合同，保障劳动者的合法权益，并非给予劳动者不签劳动合同便可得到双倍工资的权利。因此，如果员工故意或不愿意签订劳动合同，则无权获得两倍工资，而企业在这种情况下可以解除劳动关系并且不用支付经济补偿金。

据此，本案中用人单位只要发放小陈工作期间的工资即可，无需支付双倍经济补偿

编辑

未签订劳动合同双倍工资差额如何计算篇三

一、适用“双倍工资”的范围

我们说只有符合法律规定的，适用劳动合同法调整的才可以“双倍工资”。这个适用范围在《劳动合同法》第2条“适用范围”中有明确的规定，即“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”

二、如何定义劳动合同

具备了劳动合同的主要法律特点，就可以认定双方签订了劳动合同. 在这里就公司就有了操作的空间，在我们接触的一些案例中，公司经常讲一些单纯约定工资的一些备忘录或者证明，还有一些入职的邀请函，确认函等经过一定处理后当作劳动合同来处理，以规避不签订劳动合同的惩罚. 另外还有一些所谓”空白合同”，”黑白合同”，”单方合同”问题. 这个就需要劳动者具备一定的法律理论和庭审经验，认真具体分析，利用举证原则，法律知识，来揭穿单位的抗辩理由.

在实践中，一些保密协议，竞业禁止协议，毕业生的三方协议等一般是不能认定为书面劳动合同的.

三、“双倍工资”支持多长时间

劳动合同法第八十二条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。

用人单位违反本法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。

在实践中，未签订劳动合同，索要双倍工资到北京劳动仲裁申请仲裁，北京市的仲裁委员会一般只支持11个月，法院判决不一，有支持多于11个月的，西城区法院就是如此，那么多于11个月未签合同该如何主张双倍工资呢？当然也有救济手段，可以以用人单位违反法律规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同要求单位向劳动者每月支付二倍的工资，有的仲裁委是不受理的，给开个不受理通知书，然后直接到法院起诉。

四、“双倍工资”该怎么计算

很多人将“双倍工资”“简单理解成了“工资的双倍”，实际上“双倍工资”的含义，是指劳动者每月实发的工资的双倍，已发放的工资部分应该扣除。一般来说在要求另一倍，具体按照实际发放的’工资来计算。

五、“双倍工资”的时效问题

我们在实践中，经常听到“双倍工资”是否有时效的限制，1年前没有签订劳动合同的“双倍工资”是否还可以要求。我们说根据法律规定，时效的起算时间是从解除劳动合同关系的时间开始计算，时间为1年。

当然我们在一些仲裁委，特别是一些远郊区的仲裁委的裁决书中，有时会看到有时效的裁定，我们说是适用法律不当，劳动者应该坚持起诉或者上诉的。

未签订劳动合同双倍工资差额如何计算篇四

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，是今后用以处理劳动纠纷的重要依据，必须

认真对待。网认为，无论是劳动者还是用人单位，在签订劳动合同时，需要注意以下关键问题。

一、劳动合同的形式必须是书面的

劳动合同必须要以书面形式确立来，不能进行口头约定。根据《劳动合同法》第10条的规定：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。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。劳动合同是劳动者和用人单位之间确立劳动关系的重要证据，任何一方不签劳动合同都要承担相应的法律后果。劳动合同文本由用人单位和劳动者各持一份。

二、劳动合同无效的情形

劳动合同在签订后，如果存在以下情形，签订的劳动合同将会被认定为无效。按照《劳动合同法》第26条的规定：下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

用人单位如果存在上述行为，劳动者可以拒绝签订劳动合同。

劳动合同的无效要由劳动争议仲裁机构或人民法院确认，劳动者不能因为存在上述情形在不经过劳动仲裁机构和人民法院认定的情况下，自己单方面认定劳动合同无效而不继续履行劳动合同。

三、劳动合同的必备条款不可少

签订的劳动合同应当包含以下必备条款：(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；(三)劳动合同期限；(四)工作内容和工作地点；(五)工作时间和休息休假；(六)劳动报酬；(七)社会保险；(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护；(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。以上条款在劳动合同中都应当包括。

一旦员工的岗位、报酬等内容发生变化，或者企业发生合并分立的情况/，应当及时变更劳动合同的相关条款，以免在今后可能的劳动纠纷中陷于被动。

四、试用期的长短有规定

试用期应当包括在劳动合同的期限内，因此，在试用期也应当签订劳动合同。根据《劳动合同法》第19条的规定试用期的期限如下：

劳动合同期限

试用期(不超过)

三个月到一年

一个月

一年到三年

两个月

三年以上

六个月

试用期最长为6个月，且以完成一定工作任务为期限的劳动合

同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

五、劳动者向用人单位支付违约金的情形仅适用于服务期和竞业限制

在签订劳动合同时，用人单位为了防止员工随意离职而给自己造成损失，往往会约定违约金，这些违约金的约定只有针对服务期和竞业限制才发生法律效力。根据《劳动合同法》第22条、23条的规定，劳动者违反服务期的约定、违反竞业限制的约定应当按照约定向用人单位支付违约金。其他情况下约定的违约金为无效约定，不受法律的保护。

六、劳动者应当了解用人单位的劳动纪律

根据《劳动合同法》的规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同且无需支付经济补偿金。但如何认定“严重违反用人单位的规章制度”，法律法规均未作出具体规定，而是要求用人单位在企业规章制度中加以明确和界定。总裁学习网认为不同的用人单位对“严重违纪”的界定会存在不同，尤其是一些特殊行业或企业，往往对内部员工存在一些特殊的行业或企业要求。因此，劳动者在准备好迈入一家新的用人单位之前，首先应对其纪律要求有清晰、明确的认识。劳动者在签订《劳动合同》以及相关附件时，应当认真阅读，知晓内容后再签字。否则，容易背负上了“违纪”之名，极为被动。

七、陷阱合同要警惕

部分用人单位为了实现自己利益的最大化，千方百计在劳动合同中设立种种陷阱，侵害劳动者的合法权益。主要包括：在合同中设立押金条款；扣押劳动者的证件；采用格式合同，不与劳动者协商；在合同中规定逃避责任的条款，对于劳动者工作中的伤亡不负责任；准备了至少两份合同，一份是假合同，内容按照有关部门的要求签订，以对外应付有关部门的检查，

但真正执行的是另一份合同等等。总裁学习网建议大家劳动者在签订合同时都要擦亮眼睛，不要因为大意签下了陷阱合同。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

未签订劳动合同双倍工资差额如何计算篇五

劳动法规规定，用人单位自用工之日起，超过一个月不满一年，未与劳动者签订劳动合同，自用工之日起满一个月的次日，至满一年的前一日，向劳动者每月支付二倍工资。

合同给了员工，结果员工在职7个月都没有签。离职后，员工将公司告上法庭，讨要欠薪，并要求对方承担未签合同应支付的二倍工资。这是否合理?近日，南靖法院作出一审判决，要求南靖一家科技公司支付员工小庄二倍工资的不足部分，并支付欠薪。

【案件】

上班7个月工资未足额发放

去年7月18日，小庄到南靖一家科技公司任财务人员，双方未签订书面劳动合同。在职7个月，公司每月均未足额发放工资，也没有为小庄缴纳社保。今年2月1日，小庄提出书面申请，要求解除劳动合同关系，并办理移交手续。

因公司迟迟未支付所欠工资，小庄向劳动部门申请仲裁。很快，南靖县劳动部门做出仲裁裁决书：要求公司支付拖欠小庄的劳动报酬7307.34元，以及未签订书面劳动合同的二倍工资12977.1元，还有伙食补贴100元；另外，公司应为小庄补缴7个月的社会保险费。

小庄对仲裁结果不满，认为公司应当支付更多，向南靖法院提起诉讼。

【说法】

未签劳动合同责任在谁？

法庭上，小庄提出，公司应支付因未签订书面劳动合同的二倍工资17556元。

公司辩称，小庄到公司后，公司已发放劳动合同，但小庄拖延至离开公司仍未签，此责任应由小庄承担。公司不承担未签订书面劳动合同的二倍工资。

法院审理认为，公司的说法缺乏法律依据，不予采纳。依劳动法规规定，用人单位自用工之日起，超过一个月不满一年，未与劳动者签订劳动合同，自用工之日起满一个月的次日，至满一年的前一日，向劳动者每月支付二倍工资。本案中，小庄要求公司支付未签订书面劳动合同的二倍工资理由正当，予以支持。二倍工资起算时间为8月19日至1月31日止，共计5个半月，合计金额为15664.96元。

所欠工资争议以何为证？

除了讨要二倍工资，小庄还向公司索要欠薪。

小庄提出，扣除已发工资7432元，公司还应给付所欠工资10804.09元，而不是仲裁的7307.34元。庭上，小庄向法官提供了考勤信息、公司部分管理人員工资条为证。

而公司则提供员工工资情况表为证，称扣除请假、调休时间，小庄7个月的工资合计为1.56元，扣除已发，实际未发工资是4580元。公司还辩称，小庄所提供的考勤信息、工资条造假。

法院审理认为，结合其他证据及公司所承认的考勤信息、工资条中公司印章真实等情况，可以认定小庄提供的工资条真实。公司虽然提供了员工工资情况表，但该表只是对原告个人工资的统计，没有全面反映每月工资发放情况。指称小庄提供的考勤信息、工资条造假，也未提供相关证据，不予认定。

故法院认定，公司应发给小庄工资18236.09元，已发工资7432元，尚欠10804.09元未支付。

要求补缴社保该怎么做？

小庄称，自己在公司工作超过6个月，公司应支付其经济补偿一个月工资3150元。并补缴207月18日至202月1日的社会保险费。

公司辩称，小庄所提补缴社保费，不符合法院的受理范围，应当驳回。公司由于经营资金发生困难，也积极筹措资金，并非拖欠。

法院审理认为，小庄请求判令解除双方之间的劳动关系，并由公司支付经济补偿金，是独立的劳动争议，应经劳动仲裁后才能提起诉讼。因小庄该项请求未经仲裁，故法院不予审

理。

另外，小庄请求公司为其补缴社保，因该诉讼请求属于行政争议，可通过其他途径解决，且劳动仲裁委员会对此已作出仲裁，本案不予审理。

[未签订合同双倍工资]