

# 未签订劳动合同的工资补偿(通用5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 未签订劳动合同的工资补偿篇一

### 未签订书面劳动合同双倍工资仲裁时效如何计算

未签订书面劳动合同向用人单位主张双倍工资的时效起算点，在实务中有一定的争议。有人说从劳动关系终止之日起算，有人说从未签合同满一年时起算。两种说法，在实务中都有采纳。20xx年xx月8日江苏省高院、省劳动仲裁委员会发布了《关于审理劳动人事争议案件的指导意见(二)》，对双倍工资的时效起算点作出了明确规定。第一条规定：劳动者因用人单位未与其签订书面劳动合同而主张用人单位每月支付二倍工资的争议，劳动人事争议仲裁委员会及人民法院应依法受理。对二倍工资中属于用人单位法定赔偿金的部分，劳动者申请仲裁的时效适用《调解仲裁法》第二十七条第一款的规定，即从用人单位不签订书面劳动合同的违法行为结束之次日开始计算一年；如劳动者在用人单位工作已经满一年，劳动者申请仲裁的时效从一年届满之次日计算一年。按此规定，在20xx年xx月8日之前实务中按第一种说法，即从劳动关系终止之日起算；之后按第二种说法，即从未签合同满一年时起算。两种说法，涉及到双倍工资性质的认识。

《调解仲裁法》第二十七条规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。同条第四款规定：劳动关系存续期间

因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。之前的做法，以劳动关系终止之日开始超算时效，是把双倍工资的性质认定为劳动报酬。现在的做法不视双倍工资为劳动报酬，而是对用人单位的一种惩罚。这种规定也不无道理，因为《劳动合同法》双倍工资的描述规定在第八十二条，这一条所属的章节为第七章法律责任，这一章更多的是对用人单位的责任要求，属于处罚性规定。从这个逻辑关系上来看，把双倍工资界定为惩罚性的赔偿，而不是劳动报酬，也有一定的道理。

对于劳动者而言，如果用人单位未有签订书面劳动合同，如果一年期满时，从一年期满这个时间点开始计算一年的时效，如果超过这个时间再主张双倍工资，那就不会得到支持了。比如，劳动者是2019年1月1日入职，用人单位应当在2019年1月31日之前与劳动者签订书面劳动合同，如果一直没有签订书面劳动合同，那么到2020年12月31日满一年，从次日起即2021年1月1日起计算一年的时效，那么劳动者最迟在2020年12月31日前要向劳动仲裁部门申请劳动仲裁，过了这个时间就超过仲裁时效了。

对于用人单位而言，签订书面劳动合同，并不会给企业带来多大的损失，反而会避免很多不必要的麻烦。双倍工资是法律的硬性规定，如果不签订就有可能面临巨大的经济损失。因为双倍工资是按照劳动者实际收入来计算，如果满一年计算xx个月，那是一笔不小的数目。用人单位更要注意的是合同到期后，续签合同的问题。有些用人单位也知道签订书面劳动合同的重要性，对新入职人员要求很严格，都能签订，但对于续签合同往往有所疏忽，如果合同到期，但没有重新签订书面劳动合同，继续在用人单位工作的，同样视为没有签订书面劳动合同，同样要支付双倍工资。所以，人事部门在工作中尤其要细致认真。

## 未签订劳动合同的工资补偿篇二

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劳动争议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

## 未签订劳动合同的工资补偿篇三

### 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。

## 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。

## 未签订劳动合同的工资补偿篇四

陆某，元月份加入北京某服装公司，担任设计员一职，月薪五千左右。公司为其办理了社会保险，但双方一直未签订劳动合同。12月1日，陆某与公司因为提成的问题产生争议，陆某愤而向北京昌平区劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请，要求公司支付提成及未签订劳动合同的双倍工资共计十万余元。其中，未签订劳动合同的双倍工资的计算期间是从202月份至年底，共计11个月的工资。

??仲裁开庭时，公司一方的律师提出，未签订劳动合同的双倍工资已经超过了仲裁时效。《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。显然，本案中陆某是知道自己没有与公司签订劳动合同的，所以，双倍工资的申请时效应当自2008年2月份起算，就算是2008年底最后一个月的工资，也最迟从201月份发工资时起算。而到现在2月份陆某才申请仲裁，期间陆某也从未向公司



要求过双倍工资，因此，陆某关于双倍工资的仲裁申请已经超过了时效，不应予以支持。

??陆某一方则认为，其一，陆某当时并不知道未签订劳动合同可以要求支付双倍工资；其二，陆某曾在年5月向公司人事部经理说过双倍工资的事；其三，《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制。现在，我与公司并未解除劳动关系，因此双倍工资的请求根本就不受一年时间的限制。

??何力律师（北京市盈科律师事务所劳动人事部主任律师）分析：这个案例主要涉及到一个时效的问题。对于普通劳动者来说，时效的概念有些难于理解。简单的说，就是主张权利必须在一定的时间内进行，即“有权（利）不用，过期作废”。本案中，没有签订劳动合同确实可以主张双倍工资，但必须在什么时间之内主张呢？这个问题，可以分解为下面几个小问题：

??一、双倍工资是不是劳动报酬？

??这在理论上是值得探讨的。但是我们所了解的北京地区的司法实务采取的是否定的观点：未签劳动合同不按连续行为处理，未签劳动合同的当月即开始计算时效。

??三、时效是否中断中止由谁举证？

??时效中断和中止的概念，这里只讨论谁来证明发生了时效中断或中止的事实？答案是谁主张谁举证。本案中是由陆某来举证，如果陆某提不出有利证据，则应认定为未发生中断或中止事由。实务中，一般可以举出的证据是：曾经向单位发通知要求赔偿、曾经向有关国家机关投诉，这些可以证明时效曾经发生中断。如果因病住院等造成行动不便，可以作为证明时效中止的证据。

??综合以上几点，上述案例中，关于双倍工资时效问题的处理是正确的。

## 未签订劳动合同的工资补偿篇五

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。

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。