

2023年不签订合同双倍工资的计算 不签合同双倍工资(通用5篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。那么合同应该怎么制定才合适呢？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

不签订合同双倍工资的计算篇一

9月3日不仅全国放假，而且参照法定假日的待遇，如果加班的话，还能获得双倍工资的加班费。人力资源和社会保障部昨天发布通知，对9月3日全国放假期间劳动者工资计发问题进行了明确。

通知规定，在9月3日放假期间，用人单位因工作需要安排劳动者工作的，应支付劳动者工资报酬并安排补休；对不能安排补休的，应按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付工资报酬。

我国的制度计薪日为21.75天。日工资基数就是由职工个人的月薪与制度计薪日相除得来。以一名月薪5000元的员工为例，如果他在9月3日这天加班的话，那加班费应为： $5000 \div 21.75 \times 200\% = 459.77$ 元。

目前，北京市最低工资标准是每月1720元，也就是说，收入最低的劳动者，9月3日加班也能拿到158元，如果实得的金额少于这个数，那就不符合劳动法规的规定了。

[加班双倍工资]

不签订合同双倍工资的计算篇二

昨天，31岁的王某坐在宁海法院被告席上，神情淡定。这是他3年来的第3场劳动纠纷，前两次劳动仲裁他都赢了，这次因企业不服仲裁结果，反告了他。

“他3年告了3家企业，每次没干多久就走，然后索赔双倍工资、经济补偿金，他这不是专业找茬么，我要让他在宁海的模具厂上黑名单。”老板张某激动地说。

3年起诉了3次

王某是宁海人，2012年5月进入宁海一家模具企业当钳工，月薪近4000元，在这家工厂工作了1年4个月。

“他进厂后，和同事相处不来，多次发生冲突。”张某说，因此试用期满后，他没有及时与王某签订劳动合同，也没有为他缴纳社会保险。

去年9月，王某以该企业未与其签订书面劳动合同、未为其缴纳社会保险为由，解除了劳动关系，随后又提起劳动仲裁。

劳动仲裁委员会裁决，企业应支付王某未签订劳动合同双倍工资差额3万余元，解除劳动关系经济补偿金6000元，并补缴社会保险费、医疗保险费。

这时，张某才得知，王某之前就有过劳动纠纷，而王某应聘时隐瞒了他曾在本地另一家模具厂打工的经历。张某向那家企业一打听，得知“他就是一个专业找茬的”。

张某很不服，转而将王某告上法院，要求撤销仲裁裁决。

“我要让他上黑名单”

开庭后，张某情绪激动，他拿出了王某的考勤记录、应聘简历，以及王某曾工作过的模具厂出具的证明，力证王某的应聘和起诉是恶意的。

“有一个月他有20次迟到的记录，工作非常拖沓，不听规劝，还辱骂公司领导。这是他的应聘简历，故意隐瞒了在宁海打工的经历。”

“这是他上一家模具厂老板的证明。我们还了解到，他在江苏昆山也有过纠纷。他对时间节点把握得很好，他是成心来找企业的茬，属于恶意诉讼，法庭应该撤销仲裁决定。”

张某说，他之所以起诉王某，是要让他在模具行业内进入黑名单。“如果像他这样，我们企业怎么经营。”

“只是合理运用法律手段”

法官询问王某，张某举证是否属实时，王某很专业地回答：“对证据本身的真实性没有异议，但是对其关联性及其证明目的有异议，张某所说的与案情无关。”

王某并没有否认他曾经的索赔经历。他理直气壮地指出：“作为一个企业，本来就要按照法律规定签订劳动合同，为什么不执行？说到底，还是企业想贪小便宜，能不签就不签，能少签就少签。更何况，员工本来就是弱势群体，法律规定就是为了保护员工的利益，而且自从我提出索赔以后，这家企业很快就给其他一些没有签合同的员工补签了。我只是合理运用法律手段维权而已。”

法院驳回企业诉请

法院审理后认为，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两倍工资，符合法律规定，法院予以支持，故驳回了原告的

诉讼请求。

主审法官说，不论是专业找茬还是合理维权，说明企业在用工管理中确实存在不规范的地方。但从长远来看，“专业找茬”、“钓鱼式维权”，往往会导致劳动者被行业或企业列入用工黑名单，也不是明智的选择。

[双倍工资和经济补偿金]

不签订合同双倍工资的计算篇三

北京劳动法律师董作义在北京劳动争议咨询中心所代理的劳动争议案中，总结和归纳了下列几种不签合同得不到双倍工资赔偿的情形：

1. 签署过空白或者单方劳动合同的情形

在实践中，许多劳动者过来咨询说，自己签署过劳动合同，但是自己手里没有，公司有，或者签署的时候，合同中没有对工资，岗位，合同周期作出约定，都是空白的，甚至有的劳动者只是签字，也没有写签字时间，这种情形我们一般称为空白合同或者单方合同。在劳动仲裁审理中，单位一方可以拿出该合同，有的时候甚至篡改该合同日期，来主张签订过劳动合同，拒绝支付双倍工资，因此这种情形，劳动者一般是得不到赔偿的。

2. 劳动者没有证据来证明双方存在劳动合同关系的情形

一般在没有签订劳动合同的情形下，公司一般也不缴纳社会保险，不缴纳个人所得税等。如果劳动者手里没有足够的证据来证明双方存在劳动合同关系，是很难得到双倍工资赔偿的。我们每天接待的咨询的当事人属于这种情形是最多的。许多劳动者认为有同事证人作证，有名片，工服等就可以证明自己是公司员工，其实这是一个错误的认识，因为一般只

有这一类的证据，劳动仲裁委或法院一般是很难作出劳动关系成立的判定，理由这些不具有足够性，证人可能有说谎可能，名片工服都可以在市场上随意得到。面对这种情形，我们中心设计了一套比较好的取证方案。对于大多数这种情形的，一般都可以采用，1年多来效果不错。

3. 超过时效的情形

在北京，最近一段时间以来，各个区仲裁委或者法院开始实行双倍工资时效制度，也就是说如果未签订劳动合同的情形超过了1年，那么就认为过了仲裁时效，不能得到双倍工资，笔者不同意这种观点，认为应该以离职的时间作为仲裁时效的起算点，否则就出现了某个公司一年不签订劳动合同应该支付双倍工资，而两年或者三年不签订劳动合同反而就不需要支付双倍工资，约违法越获利的情形，明显不符合法律精神和公平原则。但是在实际操作中，也只能顺应法院的习惯做法。在这个情形下，一般很难拿到经济赔偿。

[不签合同双倍工资]

不签订合同双倍工资的计算篇四

北京劳动法律师董作义在北京劳动争议咨询中心所代理的劳动争议案中，和归纳了下列几种不签合同得不到双倍工资赔偿的情形：

1. 签署过空白或者单方劳动合同的情形

在实践中，许多劳动者过来咨询说，自己签署过劳动合同，但是自己手里没有，公司有，或者签署的时候，合同中没有对工资，岗位，合同周期作出约定，都是空白的，甚至有的劳动者只是签字，也没有写签字时间，这种情形我们一般称为空白合同或者单方合同。在劳动仲裁审理中，单位一方可以拿出该合同，有的时候甚至篡改该合同日期，来主张签订

过劳动合同，拒绝支付双倍工资，因此这种情形，劳动者一般是得不到赔偿的。

2. 劳动者没有证据来证明双方存在劳动合同关系的情形

一般在没有签订劳动合同的情形下，公司一般也不缴纳社会保险，不缴纳个人所得税等。如果劳动者手里没有足够的证据来证明双方存在劳动合同关系，是很难得到双倍工资赔偿的。我们每天接待的咨询的当事人属于这种情形是最多的。许多劳动者认为有同事证人作证，有名片，工服等就可以证明自己是公司员工，其实这是一个错误的认识，因为一般只有这一类的证据，劳动仲裁委或法院一般是很难作出劳动关系成立的判定，理由这些不具有足够性，证人可能有说谎可能，名片工服都可以在市场上随意得到。面对这种情形，我们中心设计了一套比较好的取证方案。对于大多数这种情形的，一般都可以采用，1年多来效果不错。

3. 超过时效的情形

在北京，最近一段时间以来，各个区仲裁委或者法院开始实行双倍工资时效制度，也就是说如果未签订劳动合同的情形超过了1年，那么就认为过了仲裁时效，不能得到双倍工资，笔者不同意这种观点，认为应该以离职的时间作为仲裁时效的起算点，否则就出现了某个公司一年不签订劳动合同应该支付双倍工资，而两年或者三年不签订劳动合同反而就不需要支付双倍工资，约违法越获利的情形，明显不符合法律精神和公平原则。但是在实际操作中，也只能顺应法院的习惯做法。在这个情形下，一般很难拿到经济赔偿。

[不签合同双倍工资]

不签订合同双倍工资的计算篇五

劳动法(labourlaw)[]是调整劳动关系以及与劳动关系密切联

系的社会关系的法律规范总称。它是资本主义发展到一定阶段而产生的法律部门;它是从民法中分离出来的法律部门;是一种独立的法律部门。这些法律条文规管工会、雇主及雇员的关系,并保障各方面的权利及义务。

胡某筹备设立一家投资管理公司,在筹备期间招聘董某作为预设立公司的人事经理,并指派她办理公司注册、人员招聘等事宜,并向胡某汇报工作。董某入职后,胡某一直邮件催促董某尽快拟定劳动合同模板以便在公司注册后尽早与员工们签订书面劳动合同。董某一直拖延未办,直至公司注册后数月才完成劳动合同拟定,并以电子邮件形式发给了胡某,胡某当天审核确认后,董某便安排所有人员签订劳动合同,合同的签订日都写成了实际入职日。但是董某在自己和公司的那份合同上,特别注明了合同的实际签订日。数月后董某辞职,但离职后的董某提起仲裁申请,要求公司支付自入职日起至合同实际签订日期间未签书面劳动合同的双倍工资。

【争议焦点】

董某认为,签署劳动合同是公司的法定义务,董某也是作为受聘人员进入公司工作的,她的职位并不影响她作为一个普通劳动者应当享有的权益。

公司方认为,公司一直敦促董某尽快完成劳动合同模板的拟定工作,董某一直拖延未完成自己的本职工作,所以才导致公司所有人员的劳动合同未及时签署,董某对此负有不可推卸的责任,公司无须支付双倍工资。

【裁判结果】

仲裁委认为:董某作为人事经理,拟定劳动合同模板,完成公司与员工的劳动合同签订工作,属其职责范围事宜,董某怠于履行职责,导致双方未及时签订书面劳动合同的责任不能由公司承担。因此,驳回董某要求未签书面劳动合同期间

双倍工资的仲裁请求。

【律师点评】

《劳动合同法》第八十二条规定“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。”该条规定是为了保障劳动者权益，严格要求单位及时与劳动者签订书面劳动合同而制定的。因此在一般劳动者的案件中，只要单位未能与劳动者及时签订劳动合同，就要承担支付双倍工资的责任。但是对于总经理、人事经理等负有人事管理职权的特殊群体，司法实践中，在处理这些人员应订未订书面劳动合同的双倍工资争议时会严格审查原因及过错。通常裁判人员都会要审查劳动者的具体工作岗位、工作职责、职权范围等，审查用人单位与劳动者订立书面劳动合同的流程，以此确定劳动者是否负责用人单位人事管理的工作，是否存在劳动者利用职权的特殊性而故意不订立书面劳动合同的情形。所以，在这类案件中，单位是否需要承担双倍工资，主要还是看单位方能否提供证据证明：劳动者的工作职责、职权范围涵盖了人事管理，劳动合同的签订工作与其相关；以及单位方已尽诚实磋商义务，应订而未订书面劳动合同的过错在劳动者一方。

本案中，董某的职位是人事经理，从胡某对董某的催促邮件和董某将劳动合同模板发给胡某的邮件，以及公司所有人员的劳动合同签订工作都由董某安排完成来看，都可以证明签订劳动合同的工作属于董某职责范围事宜，所以双方未签订劳动合同是因为董某怠于行使工作职责。当事人不能因为自己的过错而获益，这也是民事法律的基本原则。因此董某的请求未得到支持。