

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 仇少明

《劳动合同法》关于“不签劳动合同须每月支付二倍工资”的规定，促使大多数用人单位都能积极践行与劳动者签订书面合同这一法定义务，对维护劳动者权益起到了重要作用。在司法实践中，“二倍工资”通常是如何适用的？又会有哪些不支持的情形呢？

## 适用要件

《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二倍的工资。

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。

实践中，适用上述条款通常需要具备三个要件。

首先是未签订书面劳动合同。

当用人单位与劳动者已经构建起事实劳动关系，却缺乏正式的书面劳动合同，才会迈入双倍工资考量的范畴。

对于事实劳动关系的判定，需综合工资发放记录、工作证、考勤记录等多元证据，唯有劳动关系确凿无疑且缺失书面合同，才会引发是否适用罚则的问题。

其次是时间要件。

法律精准划定了时间标尺：用人单位自用工之日起，一旦超出一个月不满一年仍未与劳动者订立书面劳动合同，便踏入双倍工资的规制范围。

要是逾期一年还未签订劳动合同，法律直接认定双方已订立无固定期限劳动合同，此时双倍工资的计算规则另有安排，凸显出时间要素在法律适用中的精确导向。

三是主观过错。

对于未签订书面劳动合同，用人单位主观上存在过错也是不可或缺的一环，不管是蓄意拒签，还是因管理疏忽漏签，都在主观上存在过错。

但是，假如用人单位毫无过错，只是因为不可抗力等意外状况致使劳动合同未签订，此时仍让其承担双倍工资的代价，显然有违公平公正。

## 司法实践

从这些年来的司法实践，尤其是司法机关发布的具有指导意义的典型案例来看，未签劳动合同二倍工资的适用还需要注意以下原则。

首先是实质要件判断优先。

在最高人民法院 2023 年第 11

期公报案例“陈武桂与南京德通汽车服务有限公司的劳动合同纠纷一案”中，法院从主观意图、合同形式、合同目的以及诚实信用多个维度综合考量。

当用人单位在行政机关备案的职工录用花名册涵盖关键必备内容，诸如工作内容、劳动报酬、劳动合同期限，并且正常缴纳社保时，即便欠缺正式劳动合同文本，也认定其并无恶意损害劳动者权益的主观故意。

这表明，判断双倍工资支付责任，不能仅凭有无书面合同这一表象，还需深度考察实质情形。如果劳动者蓄意不签合同谋取二倍工资，无疑违背了诚实信用原则，此类诉求应当不予支持，以彰显法院对劳动关系实质公平与诚信履约的重视。

其次是文件性质综合考量。

在最高人民法院 2013 年第 12 期案例中，法院认为即便双方未签署规范的书面劳动合同，但是其他书面文件完整囊括了劳动合同的各项要件，清晰厘定了双方劳动关系与权利义务，具备书面劳动合

同的实质特性，这类文件就应被视作双方订立的有效书面劳动合同。在此情形下，劳动者再主张二倍工资，法院自会驳回，以防过度加重用人单位负担。

最后是特殊岗位履职尽责。

在最高人民法院 2018 年第 7 期公报案例中，针对公司人事主管诉请未签劳动合同的二倍工资，法院判决认为：订立书面劳动合同本就是人事主管的本职工作，其肩负提示、督促用人单位依法行事的义务。倘若用人单位未与其订立书面合同，而人事主管又无法举证曾作出相应提示，其索要二倍工资赔偿的诉求应当驳回。

# 未签劳动合同二倍工资的法律适用

书面劳动合同，这类行径已然背离《劳动合同法》第三条所强调的诚实信用原则，更不符合第 82 条第一款支付双倍工资请求权成立的构成要件——要求用人单位主观上未与劳动者签订书面劳动合同。

在此情况下，劳动者主张用人单位支付双倍工资差额的诉请，法院理当不予支持。

二是杜绝高管制造假象套利。

针对企业人力资源高管利用职务便利，蓄意制造未签合同假象来主张双倍工资差额的问题，法院态度鲜明。

对于企业经理、人事主管这类负责人力资源管理的高管，要是通过隐匿书面劳动合同等不当手段，致使用人单位无法出示已签合同原件，随后高管以此为由索要双倍工资差额，上海高院认为，只要存在其他证据能证明双方确已签订书面劳动合同，就不属于第 82 条第一款所指情形，相应诉请也不予支持。

从整体来看，上海高院从劳资双方潜在的恶意、不诚信行径切入，巧妙拿捏双倍工资罚则的适用边界，捍卫司法裁判的公正性与合理性，避免劳动争议案件处理陷入机械套用法条的泥淖。

## 抗辩事由

对于劳动者以未签劳动合同为由主张二倍工资的情况，用人单位可以尝试从以下角度进行抗辩。

1.法律构成要件：撇清主观故意之嫌。

用人单位可以举证证明已备好合同文本，只因劳动者拖延迟缓，才导致合同未能签订，说明自身无主观过错，不应担责。

2.虽非劳动合同之名但符合劳动合同之实，强调实质履行。

即便未签署正式劳动合同，但双方对于工作内容、报酬、工作时间等关键要素心知肚明，并且依此实际履行，用人单位借此主张已实质履行合同义务，不应遭受双倍工资的“惩罚”。

3.合同目的：凸显权益无损。

用人单位可以辩称，尽管缺少书面合同，但是劳动者工资按时足额发放，各项权益均未受丝毫影响，从合同目的达成的角度，否定双倍工资诉求的合理性。

4.员工管理：厘清特殊员工之责。

针对人事、行政这类专职负责合同事宜的员工，如果因其失职未签合同，用人单位可以提出反驳：让企业为其个人过错买单支付双倍工资，于情于理皆说不通。

5.员工未提出要求：倡导过错共担。

如果劳动者在职期间从未提及签订合同之事，用人单位可以主张劳动者同样存在过错，不应单方面苛责企业，提倡双方共担未签合同引发的不利后果。

综上所述，未签订书面劳动合同面临支付双倍工资的惩罚，因此用人单位必须时刻警醒，严守法规，按时签订合同。

劳动者亦应强化法律意识，适时捍卫自身合法权益。只有用人单位和劳动者都能做到诚信守法，才能构建和谐稳定的劳动关系。



资料图片

这一判决精确界定了身负管理职责的人员在劳动合同签订流程中的责任，杜绝此类人员利用职务之便谋取不当私利。

上海高院在劳动争议司法实践里，秉持细致且全面的观点。在认定未签署书面劳动合同双倍工资支付问题时，除常规考量外，还聚焦特殊情形。

一是防范劳动者恶意索赔。

依据《上海市高级人民法院 民一庭 劳动争议案件若干问题的解答（2010 年 34 号）》，如果有确凿证据显示，劳动者出于谋取不当利益之目的，采用找替身代签等手段，致使用人单位未能与其本人签订真实有效的