附件3

中小企业合规涉诉典型案例示例

【案件名称】未订立书面劳动合同，给不给二倍工资？

【案件要点】用人单位提供的《应聘登记表》《转正申请表》不具有劳动合同法第十七规定的必备内容，用人单位亦未举证证明未签订劳动合同系劳动者过错造成，劳动者以未签订书面劳动合同为由主张二倍工资差额的，人民法院予以支持。

【案件来源】裁判书字号：(2025)豫01民终4517号民事判决书

一、案情概述

王某于2023年4月6日入职河南某公司，工作岗位是生产车间厂长，入职当日王某填写《某公司应聘登记表》，主要记载王某个人身份信息、教育经历、工作经历、家庭成员情况等基本信息，该表表头上方手写“试用期1万、0到3个月、转正1.5万”字样。2023年5月13日，王某填写《员工转正申请报告》，经公司审批同意转正。河南某公司自2023年5月开始为王某缴纳失业保险、工伤保险、企业职工基本养老保险。2023年10月15日王某离职。2024年3月18日，王某申请劳动仲裁，请求河南某公司支付未签劳动合同二倍工资差额部分90,000元。仲裁过程中，公司提交了落款日期为2023年4月6日的《劳动合同书》，仲裁委裁决驳回王某仲裁申请。王某不服，遂提起诉讼。诉讼过程中，王某申请对公司提交的《劳动合同书》中落款页乙方签字处“王某”字迹是否为王某本人笔迹进行鉴定。经鉴定“乙方签字”处“王某”签名字迹与王某字迹不是同一人笔迹，即《劳动合同书》非王某所签。

王某认为，河南某公司提供的劳动合同中王某的签字并非本人所签，公司对鉴定结论不认可并未提供证据证明；公司提出已形式上签订了劳动合同，但《[中华人民共和国劳动合同法](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAwOTc0NDc%3D&language=中文)》对劳动合同的内容有明确规定，应以法律规定为唯一标准；王某多次提醒公司与之签订合同，而公司置若罔闻，更是在其离职后要求其补签；公司伪造王某签字的行为已严重干扰正常司法活动，依法应予惩戒。

河南某公司认为，根据双方劳动关系实际履行情况，劳动合同目的已实现，王某权益未受损害；王某填写的《应聘登记表》《转正申请表》《离职登记表》等文件已具备劳动合同实质要件，双方在形式上达到签订书面劳动合同的法律效果；王某违背诚实信用原则，滥用诉权，王某入职当日，公司即提供劳动合同并要求签署，但其以带回家审阅为由拖延，王某在职期间从未提出合同签署异议，却在离职后以未签合同为由索赔，明显违反《[中华人民共和国民法典](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAxMzcyODc%3D&language=中文)》[第七条](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAxMzcyODc%3D&language=中文#No160_B1Z1T7)诚实信用原则；笔迹鉴定报告未详细说明鉴定方法及比对样本的全面性，且无法排除王某故意改变书写习惯或他人代签的可能性，证明力不足。公司请求人民法院驳回王某诉请。

二、判决及处罚情况

 **一审法院认为，**依据《[中华人民共和国劳动合同法](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAwOTc0NDc%3D&language=中文)》[第十条](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAwOTc0NDc%3D&language=中文#No28_Z2T10)“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”及第八十二条第一款“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”的规定，签订劳动合同系用人单位的法定义务，用人单位自用工之日起至迟一个月内不与劳动者签订劳动合同，应当自次月起向劳动者每月支付二倍工资。

本案主要审查河南某公司是否与王某签订劳动合同。首先，公司提交的书面劳动合同落款处“王某”签名已经司法鉴定确认与王某签名的样本不是同一人笔迹。公司虽对鉴定结论不予认可，但未提交相关证据证明，故该院对鉴定结论予以采信。其次，根据《[中华人民共和国劳动合同法](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAwOTc0NDc%3D&language=中文)》[第十七条](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAwOTc0NDc%3D&language=中文#No52_Z2T17)规定，劳动合同应当具备用人单位信息、劳动者信息、工作时间、地点、内容、休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护及条件等必备条款，公司举证的《应聘登记表》中仅有手写的有关试用期及劳动报酬的内容，无其他必备条款，《转正申请表》中内容仅有王某入职时间、述职报告内容及同意转正的签批，亦未显示其所辩称的工作岗位、劳动报酬、出勤时间等。且签订劳动合同应于建立劳动关系之日起至迟自用工之日起一个月内，故某公司辩称《应聘登记表》《转正申请表》《离职登记表》形式上达到了签订书面劳动合同效果的理由不能成立。最后，公司另举证证人证言证明曾将劳动合同交由王某，但证人当庭陈述与书面证人证言有关将劳动合同交给王某的表述存在出入。

综上，河南某公司提交证据不足以证明与王某签订了劳动合同或已经履行了签订书面劳动合同的义务，河南某公司亦未举证证明未签订劳动合同系王某过错造成，故应当支付王某未签订劳动合同的二倍工资差额。

河南某公司不服，提起上诉。

**二审法院认为，**根据《[中华人民共和国劳动合同法](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAwOTc0NDc%3D&language=中文)》[第十条](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAwOTc0NDc%3D&language=中文#No28_Z2T10)、[第十七条](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAwOTc0NDc%3D&language=中文#No52_Z2T17)规定，建立劳动关系应当订立劳动合同，劳动合同应具备劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护等条款。《[中华人民共和国劳动合同法](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAwOTc0NDc%3D&language=中文)》[第八十二条](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAwOTc0NDc%3D&language=中文#No295_Z7T82)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。

本案中，河南某公司主张与王某签订了书面劳动合同，该书面劳动合同经鉴定非王某所签；主张《应聘登记表》《转正申请表》具备劳动合同的实质要件，经查，《应聘登记表》《转正申请表》不具有《[中华人民共和国劳动合同法](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAwOTc0NDc%3D&language=中文)》[第十七条](https://law.wkinfo.com.cn/document/show?collection=legislation&aid=MTAxMDAwOTc0NDc%3D&language=中文#No52_Z2T17)规定的劳动合同必要内容，故一审依据查明的事实认定河南某公司未与王某签订书面劳动合同，判决河南某公司支付王某未签订劳动合同二倍工资差额具有事实根据和法律依据，本院予以支持。

综上，二审判决驳回上诉，维持原判。

三、案件评析

在劳动争议领域，未订立书面劳动合同二倍工资差额的认定问题一直是司法实践中的热点和难点。通过对相关案例的分析，可以深入理解法律适用的细节以及司法实践中的考量因素，为企业合规用工提供有益借鉴。

本案例中，王某入职河南某公司后填写了《应聘登记表》和《转正申请表》，但这些文件不具备劳动合同法第十七条规定的必备内容，如工作时间、地点、休息休假等。河南某公司提交的所谓劳动合同经鉴定非王某所签，且无证据证明未签订劳动合同是王某的过错。因此，人民法院判决河南某公司支付二倍工资差额。

结合最高人民法院公报案例2023年第11期“陈武桂诉南京德通汽车服务有限公司”劳动合同纠纷案，情况则有所不同。德通公司为陈武桂缴纳了社会保险，并在行政机关备案的《职工录用花名册》中记载了工作内容、劳动报酬、劳动合同期限等部分必备内容。法院认定德通公司不存在恶意损害劳动者权益的行为，且相关文件结合备案登记能够确立劳动关系，达到书面劳动合同的法律效果。同时，陈武桂在多家公司离职后均以未订立书面劳动合同为由主张二倍工资，其行为被认定为违反诚信原则谋取额外利益，因而法院对其诉求不予支持。

从这些案例可以看出，法院在认定未订立书面劳动合同二倍工资差额时，会综合考虑多个因素。**首先，劳动合同的形式和内容必须符合法律要求。**仅有部分信息的登记表或申请表，不能替代正式的劳动合同。**其次，用人单位是否尽到了诚实信用的义务，是否存在恶意规避法律的情形。**如果用人单位积极履行了相关手续，如缴纳社保、进行劳动关系备案等，且劳动者存在故意不签订劳动合同的嫌疑，法院可能会倾向于保护用人单位的权益。**最后，劳动者的主张是否符合诚信原则。**如果劳动者明知法律规定却故意不签订劳动合同，以获取额外利益，这种行为将不被支持。

四、企业合规提示

为有效防范未签订书面劳动合同的法律风险，企业应建立健全员工职业档案管理制度，并从以下方面着重加强合规管理：

（一）规范劳动合同签订流程

企业应严格按照《劳动合同法》第十条之规定，自用工之日起一个月内与劳动者签订劳动合同，劳动合同应采用书面形式，并确保劳动合同内容符合法定要求。

（二）严格履行签字确认程序

在签订劳动合同时，应由劳动者本人当场签署，人力资源管理人员现场核对其签名与身份证信息一致性，避免代签或伪造签名的情况发生。

（三）提升企业人力资源管理人员对劳动合同的理解和认知

《应聘登记表》《转正申请表》等文件仅为劳动关系中的辅助材料，不得替代书面劳动合同。若此类文件中记载岗位、劳动报酬等信息，仅可作为劳动合同的补充证据，不能视为已订立劳动合同。企业需在制度中明确上述文件的功能，避免混淆。

（四）定期核查劳动合同管理情况

企业应建立劳动合同台账，定期（如每月）核查员工合同签订状态，重点关注 “新入职未超一个月”“合同即将到期”等节点，确保用工全流程合规，从源头减少二倍工资差额纠纷隐患。