



用人单位未与劳动者签订书面劳动合同

江苏省无锡市中级人民法院（2018）苏02民终3251号民事判决书



案情摘要

本案為博明斯公司與元某的勞動合同糾紛，爭議點在於博明斯公司是否應支付元某未簽訂書面勞動合同的二倍工資差額。一審法院駁回元某請求，二審法院改判博明斯公司支付二倍工資差額，認為公司未依法終止用工存在過錯。



爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 未簽訂書面勞動合同二倍工資差額之爭議
- 2 用人單位未與勞動者簽訂書面勞動合同的可歸責性
- 3 勞動者拒絕簽訂勞動合同，用人單位應書面通知終止勞動關係



爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 二倍工資罰則旨在懲戒用人單位故意規避勞動合同義務
- 5 勞動合同的訂立取決於勞動關係雙方的合意



法學見解與實務啟示

- 1 本案的核心爭點在於如何認定用人單位未與勞動者簽訂書面勞動合同的可歸責性。
- 2 《中華人民共和國勞動合同法》第八十二條第一款設立二倍工資罰則，旨在規範用人單位與勞動者訂立書面勞動合同，懲戒用人單位故意規避勞動合同義務的行為。
- 3 然而，適用該條款不能機械地理解為只要未簽訂書面勞動合同就必然適用二倍工資罰則，還需考慮用人單位不簽訂書面勞動合同的可歸責性。
- 4 若因用人單位原因導致未簽訂，則應支付二倍工資；
- 5 若因不可歸責於用人單位的原因，則不需支付。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上