



员工自己拒签劳动合同，用人单位应否支付两倍工资？

【经典案例】

2014年3月6日，30多岁的夏某应聘到上海市一家模具公司做勤杂工，月薪3000元。公司曾多次向夏某提出签订书面劳动合同，但因各种原因夏某都没有签。2014年12月20日，公司与夏某解除了劳动关系。解除次日，夏某以公司未与他签订劳动合同为由，向上海市劳动部门提出劳动仲裁，要求公司支付应签未签劳动合同的双倍工资差额。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是：员工自己拒签劳动合同，用人单位应否支付两倍工资？

夏某认为，根据《劳动合同法》第八十二条的规定：“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。”该模具公司没有履行订立书面劳动合同的义务，应该向劳动者支付两倍的工资。

公司认为，夏某熟知法律，故意拒签劳动合同，然后利用双倍工资规定侵害公司的利益。模具公司同时提交了他们与其他员工签订的劳动合同以及证人、证言，想以此证明公司曾多次向夏某提出签订劳动合同的事实。

仲裁委认为，根据《劳动合同法》第八十二条的规定，公司应该向夏某支付2014年4月6日（工作日一个月后）起至2014年12月20日，8个多月的二倍工资差额共计2.4万余元。模具公司不服，到法院上诉，经过一审、二审，市中级人民法院作出终审判决，该公司应承担该案中未签劳动合同的责任，即支付夏某双倍工资的差额。

【律师说法】

在劳动关系中，用人单位一方往往处于强势地位，为了逃避劳动法下的义务，用人单位可能不会愿意与劳动者订立书面劳动合同。因此，《劳动合同法》第八十二条特别规定了用人单位签订书面劳动合同的义务。但是，书面劳动合同的签订毕竟是一种双方行为，需要用人单位与劳动者的意思表示一致。所以《劳动合同法实施条例》第五条规定：“自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿。”即，如果因劳动者的原因不愿意与用人单位签订劳动合同，用人单位无过错的，用人单位就无需向劳动者支付两倍工资差额。

在本案中，模具公司虽多次向夏某提出签订劳动合同，但却没有书面通知。而且，法院认为，公司提交的证人、证言以及与其他员工的劳动合同，在本案中均属于间接证据，证人与公司有利害关系，证言的主观性会影响证据的效力。因此，这些证据不足以证实未签订劳动合同是夏某故意拒签所致。因此公司最终败诉。

本案的指导意义在于，劳动合同是解决劳动者与用人单位之间争议、纠纷的重要证据。作为劳动者，有权要求和用人单位签订劳动合同来维护自己的权益。而作为用人单位，如果遇到劳动者拒签劳动合同，应依据《劳动合同法实施条例》第五条的规定，在用工之日起一个月内，向劳动者发送书面签订合同的通知，若劳动者不予理会的，就应当书面通知终止劳动关系，不仅无需支付未签劳动合同的双倍工资差额，还不用支付经济补偿。

（稿件来源：劳动法律网，有删减。）



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com