

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 135 回 劳动者拒签劳动合同怎么办

（撰稿人：许文实）

2016 年 8 月 16 日

根据《劳动合同法》第 82 条及《劳动合同法实施条例》第 5 条，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；但是，如果用人单位书面通知劳动者订立书面劳动合同、但因劳动者过错导致未能签订书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无须就未签订书面劳动合同向劳动者支付二倍工资。

司法实践中，某些法院在适用上述条款时，对用人单位的举证责任、处理方式要求等方面有较为严格的要求，在证据并非完全充分且用人单位未及时终止劳动合同的情况下，仍然判定用人单位支付二倍工资。例如湖南省株洲市中级人民法院于 2015 年 9 月 11 日作出的一份终审判决即采取了该等态度。

该案例中，夏某某于 2014 年 3 月 6 日应聘到某公司工作，双方未签订劳动合同。同年 12 月 20 日，某公司与夏某某解除劳动关系。后夏某某以某公司未与其签订劳动合同为由提起劳动仲裁，继而提起诉讼。案件审理过程中，某公司提交了该公司其他员工的证人证言以及其他员工的劳动合同，试图证明其不存在不签订劳动合同的主观故意，系因夏某某过错而未签订劳动合同。

湖南省株洲市中级人民法院审理认为，某公司作为用人单位对劳动合同签订负有主要以及主动义务，如欲主张系劳动者原因导致未签订劳动合同，则应由用人单位对此承担举证责任。某公司提交的证人证言及与其他员工的劳动合同均属于间接证据，且其效力受到证人证言主观性的影响，不足以证明系因夏某某故意拒签所致。

另外，法院还认为，按照《劳动合同法实施条例》第 5 条规定，法律给予了某公司相应的权利“自救”，即在用工之日起一个月内如夏某某拒签劳动合同的，某公司应终止与夏某某的劳动关系，而本案中某公司没有因夏某某拒签而终止劳动关系，反而与夏某某保持劳动关系长达九个月，因此某公司对于未签订劳动合同并非没有过错。综合以上情况，法院以未签订劳动合同为由判定某公司向夏某某支付二倍工资。

从法律规定及司法实践来看，用人单位在签订劳动合同过程中所承担的义务和责任远大于劳动者。在劳动者拒签劳动合同时，用人单位切不可置之不理，否则即使事实上系因劳动者过错而导致，用人单位也可能因未完全尽到义务而被判定承担支付二倍工资的责任。根据相关司法实践，在劳动者拒签劳动合同时，用人单位至少需要注意以下几点：

1. 注意收集和保存通知劳动者签订劳动合同的证据,如向劳动者发送要求签订劳动合同的书面通知及快递单、邮件等。
2. 注意收集和保存劳动者拒绝签订劳动合同的证据,如要求劳动者对其不签订劳动合同的行为进行书面确认、劳动者拒绝签订的录音证据等。
3. 自用工之日起一个月内劳动者仍然拒绝签订劳动合同,用人单位应当及时做出终止劳动合同的决定。