

员工拒签劳动合同,用人单位如何应对?

记者 董小军

随着劳动法律的普及和用人单位自我保护意识的提高,用人单位对签订劳动合同工作越来越重视,特别是一些管理严格的企业,都会在法律规定的期限内,规范、严谨地与员工签订劳动合同。但在现实生活中,也出现了这样一种情况:由于各种原因,用人单位在员工入职时未与对方订立书面劳动合同,当员工入职后,用人单位再找员工要求订立劳动合同时,极少数员工会以各种理由拒绝签订或借故拖延。而之后出现的情况会让用人单位后悔不已:这些员工以单位未与其签订劳动合同、违反法律规定为由,向法院起诉,要求进行赔偿,导致用人单位因此而陷入被动。据

了解,这样的案例每年都会发生,有关部门也多次向用人单位提出警示,要求规范劳动合同的签订,避免造成对自身利益的损害。

今年以来,劳动法专家、盈科律师事务所律师李迎春在北京、上海、广州等地,与最高人民法院、广东省高级人民法院的法官联合举办过多场有关企业劳动用工法律风险防范与实务操作的系列讲座,内容包括劳动合同的订立技巧、劳动合同的解除技巧、工伤争议实务、达退休年龄用工实务、员工休假实务等,引起了很好的反响。近日,记者就用人单位面对员工拒签劳动合同,应如何正确处理等一系列技术问题,采访了李迎春律师。

一、用工之日起一个月内,员工不订劳动合同怎么办?

记者:据法院提供的材料,在一些劳动合同纠纷中,争议的起因与劳动合同签订的时间有直接关系。如一家单位招聘员工后,因人事部门忙于培训工作,半个月后才与员工签订劳动合同,但没想到遭到一位员工的拒绝。直到一个月期满,劳动合同都未签订下来。我们抛开员工拒绝签订劳动合同的动机因素,就用人单位来说,如果在用工之日起一个月内,员工不订劳动合同怎么办?

李迎春:其实,在劳动合同的签订问题上,用人单位并非完全被动,因为法律明确规定,只要符合一定条件,用人单位有权终止劳动关系。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,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

为保险起见,员工入职后如果拒签劳动合同,建议用人单位在一个月内解决这个问题,千万不要拖到一个月后。

记者:那么,在法律层面上,用人单位如果决定终止与劳动者的劳动关系,需履行什么程序?在具体的操作层面,应做哪些工作?

李迎春:按照相关法律规定,用人单位应先书面通知订立合同,如未果,再书面通知劳动者终止劳动关系,两次书面通知缺一不可,否则存在法律风险。在具体操作层面,我提供两份与劳动合同签订有关的通知文书,供用人单位参考。

第一份是订立劳动合同通知书,即以书面形式通知劳动者,要求其于单位订立劳动合同,并告知相关事宜。下面是通知书的模板。

订立劳动合同通知书

因您入职后尚未与公司订立书面劳动合同,请您收到本通知书之日起三个工作日内到公司人力资源部协商订立书面劳动合同。逾期不订立的,公司将依法终止劳动关系。

拟订立的劳动合同相关内容如下:

- 1、合同期限;
- 2、工作内容;
- 3、工作地点;
- 4、劳动报酬;

特此通知!

某某公司

年 月 日

员工签收:

签收时间:

(本通知一式两份,双方各执一份)

第二份是终止劳动关系通知书,即用人单位在履行了相关程序后,即可依法解除与劳动者的劳动

关系,并书面通知告知对方。下面是终止双方之间劳动关系通知书的模板。

终止劳动关系通知书

因您在公司书面通知后仍不与公司订立劳动合同,现依据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》之规定,决定与您终止劳动关系,请您收到本通知书之日到人力资源部门办理终止劳动关系手续。

特此通知!

某某公司

年 月 日

员工签收:

签收时间:

(本通知一式两份,双方各执一份)

二、用工之日起超过一个月,员工拒绝签订劳动合同怎么办?

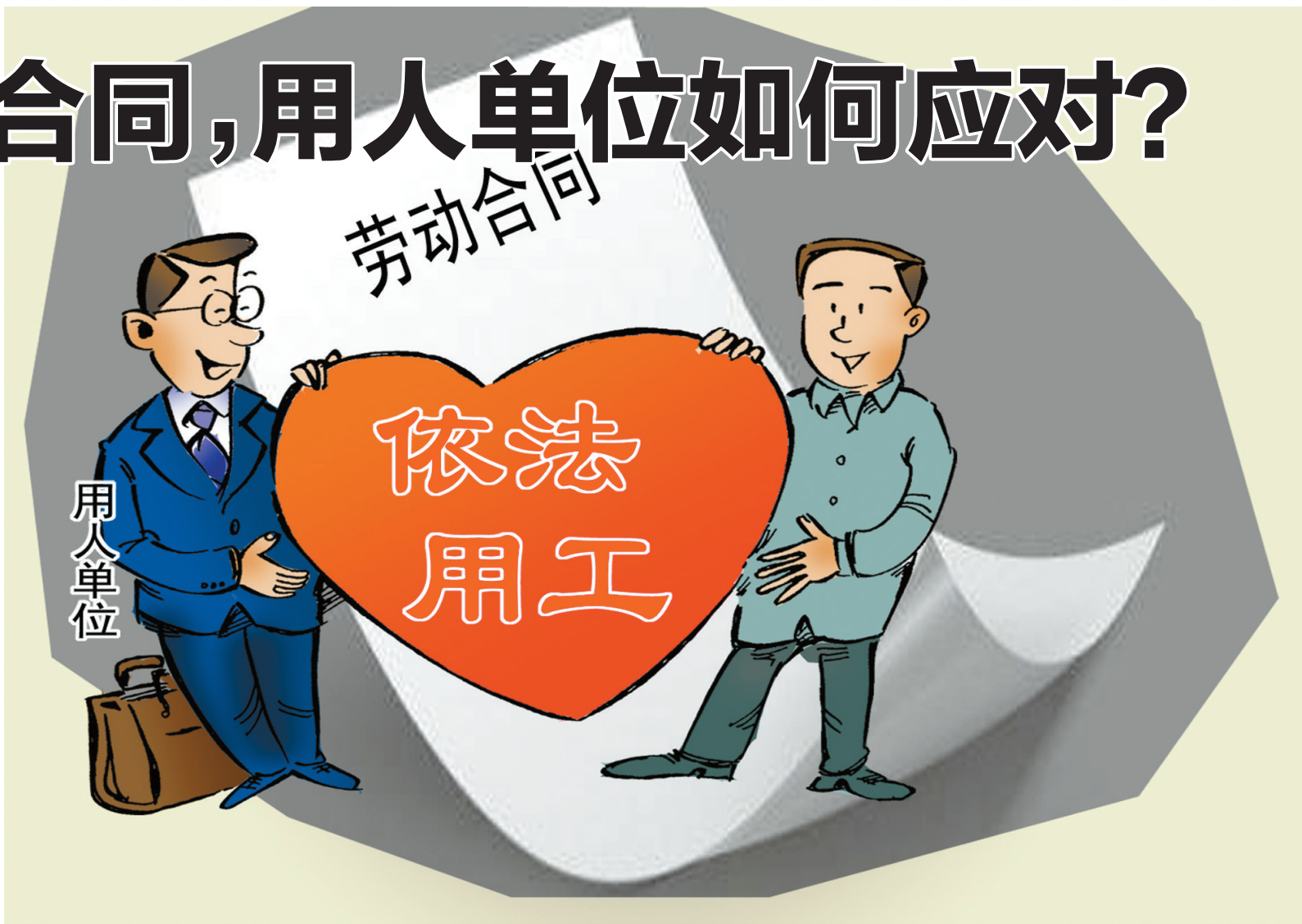
记者:在现实生活中,曾多次出现这样的案例,一些用人单位要求员工签订劳动合同,但对方有意无意地拖延甚至拒绝,而用人单位也没有采取有效的方法解决这个问题,最后,直到员工进单位超过一个月,双方仍然没有签订正式的书面劳动合同。而这种纠纷,一旦闹到法庭,败诉的往往是用人单位。一些用人单位为此深感委屈:是员工自己不愿签,不能怪单位,我们没有责任,不应承担责任。但在这个问题上,法律不会考虑这些因素,用人单位只要超过一个月未与员工签订劳动合同,员工就可以要求用人单位承担责任。因此,对于用人单位来说,必须面对一个实际问题,用工之日起超过一个月,员

工不订劳动合同怎么办?

李迎春:你讲的情况在现实生活中确实存在,而且,用人单位自以为受委屈的想法是大错特错,用人单位必须记住:如果无书面劳动合同状态超过一个月时间,用人单位就得支付二倍工资了,因为《劳动合同法》第八十二条明确规定,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。

可能,有些用人单位会说,员工不愿意签合同,我没法强行拉着劳动者手在劳动合同上签字呀。

是的,单位没法强迫员工签合同,但可以选择终止劳动关系,而不能在被动中等待。《劳动合同法



实施条例》第六条规定,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,应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付二倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;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,并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

由上可知,只要未订立书面劳动合同的状态超过一个月,就已经产生了二倍工资的支付责任,用人单位还需补订书面劳动合同,如果员工拒绝补订,用人单位可以终止劳动关系,但终止劳动关系前已经产生的二倍工资(即第二个月开始至终止劳动关系之日)不能免除。

如果用人单位选择不终止劳动关系,而是继续用工,要不要支付二倍工资?大量司法判例都支持应当支付的主张,譬如在一起劳动合同争议中,对于因未签劳动合同是否应该支付双倍工资问题,被告某公司认为,其多次要求与对方签订劳动合同,但遭到原告的多次拒

绝,因此,其无需向原告支付未签劳动合同双倍工资。

但原告的主张显然未得到法院的认可,法院在对案判决中有这样一段论述:“在本案中,即使如被告所称存在劳动者拒绝签订劳动合同的情形,被告用人单位仍应书面通知劳动者终止劳动关系,否则仍应承担未签劳动合同的不利后果。如果因原告在一个月的宽限期内仍然不愿签订书面劳动合同,被告可在一个月的宽限期后解除与其的劳动关系。但被告在一个月的宽限期后,在未签订书面劳动合同的情况下,仍然与原告建立了事实上的劳动关系,应依法承担未签订书面劳动合同的双倍工资差额。”

记者:显然,用人单位为了避免两倍工资支付责任进一步扩大,应当尽早补订书面劳动合同。具体如何操作呢?

李迎春:当因各种原因,超过一个月仍未与劳动者签订书面劳动合同,用人单位必须先通知员工补订书面合同,如果员工不补订,则书面通知其终止劳动关系,通知书模板如下:

补订劳动合同通知书

因您尚未与公司订立书面劳动合同,请您收到本通知书之日到公司人力资源部协商补订书面劳动合同。逾期不补订的,公司将依法终止劳动关系。

拟补订的劳动合同主要内容如下:

- 1、合同期限;
- 2、工作内容;
- 3、工作地点;
- 4、劳动报酬;

特此通知!

某某公司

年 月 日

员工签收:

签收时间:

(本通知一式两份,双方各执一份)

在发出补订劳动合同通知书后,如果劳动者依然借故拒绝签订,用人单位依法可以终止与对

方的劳动关系,之后,适时发出终止劳动关系通知书。其模板如下:

终止劳动关系通知书

因您在公司通知后仍不与公司补订书面劳动合同,现依据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》之规定,决定与您终止劳动关系,请您收到本通知书之日到人力资源部门办理终止劳动关系手续,结算相关费用(工资、经济补偿金等)。

特此通知!

某某公司

年 月 日

员工签收:

签收时间:

(本通知一式两份,双方各执一份)

记者:对用人单位来说,程序似乎已经走完了,但在现实生活中,很可能出现这样一种情况:员工拒绝签收上述通知,也不会留下签名,对用人单位的通知表示认可,对此,该怎么办?

李迎春:员工如果拒绝签收通知书,对于用人单位来说,就得多做一些工作,避免出现新的被动因素,具体来说,就是收集

一些能够证明用人单位已履行送达程序的证据,比如录音、录像之类的证据。另外,也可以采取一些技术性措施,如按照员工在入职登记表中确认的送达地址,通过EMS将通知书寄给对方,这实际上涉及劳动用工管理过程中的规范问题,总之,要尽量稳妥,一旦出现新的纷争,能及时方便地拿出有力的证据。

代购演唱会门票 牵出一桩官司

法律与生活

Fa Lü Yu Sheng Huo

宁海人李某是一名大三学生,从高中开始,她就是一名不折不扣的五月天迷,同时也是由几十名来自全国各地粉丝组成的后援团团长。如果有演唱会,后援团成员会将订票信息、票款发给李某,由李某承担入场券的团购任务。

去年4月,得知五月天组合10月份将在上海举办演唱会,李某早早开始准备购票。由于演唱会票非常紧张,李某担心无法买到。正当她焦急时,有人介绍她认识了同为粉丝的奉化人张某。张某声称自己认识演唱会举办方的工作人员,能够帮助李某买到门票。本着“天下粉丝为一家”的想法,李某不疑有他,将10余万元的购票款交给了李某,让其代为购票。

但直到演唱会开场,李某只买到了部分门票。李某只得要求李某退还剩余的购票款。没想到李某说,自己已尽力购票,但门票实在紧张,希望李某体谅,同时,李某还称过几天才能归还其余票款,自己可

以打借条。原来,李某并非自己购票,而是通过另一个人购买,但上家迟迟未把剩下票款归还,导致李某拖欠。李某听张某如此说,只能接受,要求其必须在2016年年底还清款项。

之后几个月里,李某支付了5000元,另有几万元一直未还,李某多次催讨,李某一直找借口回避,最后连电话也不再接。无奈之下,2017年3月,李某一纸诉状将李某诉至法院。

承办法官接到诉状后,第一时间赶赴奉化找到李某并送达材料。看到法官上门,李某才意识到问题严重。承办法官积极组织双方进行调解,在法官耐心细致的释法说理下,李某和李某达成调解协议,约定分期付款。

【说法】

代为购票行为在法律上是一个松散的委托合同关系,其建立在双方相互信任基础之上,由于涉及金钱上的来往,还是要慎之又慎,在交易过程中应注意保留双方的书面证据和银行支付凭证,一旦发生纠纷可以更好地维护自己的合法权益。(郑珊珊)



庄豪 绘

我市全面推行员额检察官制度

近日,市检察院48名员额检察官面对庄严国徽,进行了宣誓。根据国家司法体制改革的总体要求,检察人员划分为检察官、检察辅助人员和司法行政人员三类。实行检察官员额制,进行分类管理,旨在保证员额检察官的素质和能力,实现政法队伍正规化、专业化、职业化。

去年8月,市检察院按照

《全省检察机关司法改革任务清单》的要求,在首批员额遴选工作的基础上,指导基层检察院参考省检察院做法,组织开展全市检察人员分类定岗工作,对政法编检察官按照员额检察官、检察辅助人员、司法行政人员分别确认身份,计入相应类别。目前,全市检察机关本着公开、公正、择优的原则,共选任了284名检察官进入员额。