

东莞劳动律师,员工拒绝签劳动合同怎么办,法小保告诉你答案

产品名称	东莞劳动律师,员工拒绝签劳动合同怎么办,法小保告诉你答案
公司名称	广州法小保法律咨询服务服务有限公司
价格	.00/个
规格参数	品牌:法小保 服务对象:企业 类型:非诉讼
公司地址	广州市南沙区金茂西四街2号南沙金茂湾(自编T6栋)804房之一(仅限办公)
联系电话	13794801226

产品详情

二倍工资支付的目的是对不签订书面劳动合同的用人单位所作出惩罚性的民事赔偿，以督促用人单位签订书面劳动合同，但是不是只要未签订书面劳动合同，就可以要求二倍工资呢？

01

案件详情

2018年11月份，一男子入职某机械公司从事生产运输设备操作工工种。工作期间，用人单位未与其签订书面劳动，但按月向该男子支付工资、缴纳社保等，并对该男子的工资、岗位情况在企业录用备案表进行了详细的记载。

此后，在劳动争议调处中心日常走访企业时发现该名员工未签订书面劳动合同，要求用人单位引起注意。公司随即要求该男子签订书面劳动合同，但男子当时辩解，可能随时离开，不同意签订。

2020年2月份，因新冠病毒疫情的肆虐，男子未到岗上班，3月份男子到岗工作一段时间后，5月份提出辞职。辞职获批后，男子随即向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求用人单位给付2月份工资、经济补偿金、降温费及经济补偿金。6月份，仲裁委作出仲裁裁决，机械公司应支付2月份工资和未签订劳动合同的二倍工资，驳回男子的其他仲裁请求。机械公司不服该仲裁裁决，遂向法院提起诉讼。

近日，句容市人民法院审结了该起劳动争议纠纷，认为机械公司虽未与员工签订劳动合同，但企业录用备案中载明了工资基数、岗位，具备劳动合同的性质，基本实现劳动合同的功能，于是判决驳回二倍工

资的诉请，支持用人单位向员工支付2月份工资的请求。

法院经审理后认为，关于2020年2月工资的问题，企业因受疫情影响导致企业停产停工在一个工资支付周期内的，企业应当按照劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费。

本案中，2020年2月处于疫情防控期，郭某未向某机械公司提供劳动，某机械公司应当向其支付生活费，即1616元（2020元/月×80%）。对于经济补偿金，郭某系自行提出辞职，未说明原因，其要求支付经济补偿金，不予支持；其要求支付降温费的请求亦缺乏事实和法律依据，不予支持。

关于二倍工资的问题，法院认为某机械公司没有与郭某签订劳动合同，但企业录用备案中载明了工资基数、岗位，具备劳动合同的性质，基本实现劳动合同的功能，因此对郭某提出的未签订书面劳动合同而要求的二倍工资的诉讼请求不予支持。法院依据相关规定，遂作出上述判决。

02

法官说法

《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，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，应当向劳动者每月支付双倍的工资。

由于其中没有对未签订劳动合同的原因加以区分，使得很一些劳动者误认为只要未签订书面劳动合同，用人单位就得支付双倍工资。实际上该条文的立法本意是对用人单位违反法律规定的一种惩戒，其目的在于对提高书面劳动合同的签订率，明晰劳动关系中的权利义务，进一步规范用人单位的行为，充分保护劳动者的合法权益，督促用人单位尽快与劳动者签订劳动合同。而非劳动者可以从中谋取超出劳动报酬的额外利益。

郭某的入职备案表已基本实现了书面劳动合同的功能，表中明确约定了郭某的工作部门，工作地点、聘用期限、工资待遇等并附有公司法定代表人的签字，既明确了双方的劳动关系，又固定了双方的权利义务关系，该入职备案表已经具备劳动合同的要件，具备了劳动合同的基本条款，应视为签订了书面的劳动合同。故对郭某要求某机械公司支付二倍工资的请求，不予支持。

03

总结

实践中，存在个别劳动者利用用人单位管理上的漏洞，故意拖延不订立书面劳动合同或利用职务上的便利单方面销毁、隐匿劳动合同，然后以未订立书面劳动合同为由要求用人单位支付二倍工资的情形。

对此，在适用法律时，应当本着利益平衡的原则，从二倍工资的立法属性和立法目的出发，不能简单地因逾期未签订劳动合同就适用二倍工资支付责任。

了解更多劳动争议纠纷处理技巧，请点击法小保www.fxlfw.com