



劳动者拒签劳动合同,能否主张用人单位支付双倍工资差额?

【经典案例】

2016年2月19日,黄某至某化纤公司工作,担任纺丝工。双方未签订劳动合同,约定公司不缴纳社会保险,基本工资为每月1800元。黄某工作期间,化纤公司多次主动要求与其签订劳动合同,黄某均借故拒签。

2016年12月,黄某申请劳动仲裁,要求化纤公司支付未签订劳动合同的双倍工资差额。黄某称化纤公司所提供的劳动合同除了工种和工作时间已填写了8小时,其余内容都是空白的,合同不规范,所以自己才拒绝签订,公司应当支付未签订劳动合同的双倍工资差额。化纤公司则辩称公司已多次安排与黄某签订劳动合同,均因黄某自身原因导致劳动合同未订立,请求驳回其仲裁申请。仲裁结果未支持黄某,黄某遂诉至法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:劳动者主动拒绝签订劳动合同,能否要求用人单位支付双倍工资差额?

法院经审理认为,黄某承认化纤公司有一次给他签订的劳动合同上填写了工种和工作时间为8小时的内容,格式合同并非空白合同,故黄某系因自身原因导致书面劳动合同未签订,对于其要求化纤公司支付双倍工资差额的诉请不予支持。

【律师说法】

与劳动者签订书面劳动合同,是企业最基本的法定义务。《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二倍的工资。”然而,设置双倍工资罚则制度,目的在于规范和引导用人单位与劳动者订立书面合同,旨在限制和惩治用人单位故意不订立书面劳动合同、规避劳动合同义务的行为。因此如果劳动者因为自己原因导致劳动合同未订立的,判决仍然要求企业承担严格的双倍工资惩罚性责任,显然是不合理的,违背了立法本意。

本案中,由于黄某承认了化纤公司提供过劳动合同签订的事实,且没有提供有效证据证明化纤公司提供的为空白合同或缺少必要条款的合同,最终让法院得以采信用人单位的主张。但化纤公司在屡次要求黄某签订书面劳动合同均被拒绝后,继续留用该员工的行为实际存在较大风险,一旦员工主张用人单位从未提供过劳动合同,其很难进行抗辩。根据《劳动合同法实施条例》第六条的规定,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,并按照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。蓝海建议企业在面对类似情况时,依照法定程序处理,以应对个别劳动者故意不签订劳动合同的“碰瓷”行为。同时也要提醒劳动者,消极拒签劳动合同反而会损害自身权益,签订合同时如对合同内容有异议,应当主动提出意见,与用人单位进行协商,而非直接拒签。

案例来源:判决书(2017)苏0281民初1459/1752号 有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com