

# 员工提出不签订劳动合同 用人单位是否可以免责

## 【案情简介】

2017年11月26日，李某作为被派遣劳动者入职某劳务派遣公司，并被派往用工单位工作。

李某在用工单位工作10个月后，以自己身体不适、无法胜任工作为由，向劳务派遣公司提出解除劳动关系，并要求公司向其支付未签订劳动合同的另一倍工资。公司则称，李某入职时，公司人事部门要求与其签订劳动合同，但李某口头拒绝，不愿意签订劳动合同，公司就未再要求。因此，是李某自身原因导致没有签订劳动合同，公司不应支付另一倍工资。李某于是提起了劳动争议仲裁申请。

## 【争议焦点】

公司提出与劳动者签订劳动合同，但因劳动者个人原因导致未签订劳动合同的，公司应支付二倍工资吗？

## 【处理结果】

仲裁委员会裁决劳务派遣公司向李某支付未签订劳动合同的另一倍工资。

## 【案例评析】

根据《劳动合同法》第 10 条、第 82 条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。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。

《劳动合同法实施条例》第 5 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。该法第 6 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 82 条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，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。

由此可见，用人单位对劳动合同的签订负有举证义务。只要用人单位未书面通知劳动者签订劳动合同或及时依法终止劳动关系，用人单位即存在过错。

经审理查明，单位并没有证据证明曾书面通知李某签订劳动合同，也没有其他证据证明未签订劳动合同系李某本人原因所致。而且，如果出现劳动者不愿意签订劳动合同的情形，用人单位应当与其终止劳动合同，而非继续留用。

因此，根据上述法条的规定，仲裁委支持了李某的仲裁请求。

这里需要注意两点：第一，二倍工资从用工之日起的第二个月开始支付；第二，二倍包括两部分，其中一倍即劳动者付出劳动后正常的工资收入，另一倍则不是基于劳动者提供的劳动，而是基于用人单位未依法签订劳动合同的这

一违法行为而发生的惩罚性赔偿金，在仲裁裁决中支持的即是这一份赔偿金。

(内蒙古自治区包头市劳动人事争议仲裁院 云晓燕)