

第三部分 劳动合同纠纷



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第三部分 劳动合同纠纷

第一节 劳动合同签订

之一、连签两次固定期限劳动合同后，是否应签订无固定期限劳动合同？



1、连签两次固定期限劳动合同后，是否应签订无固定期限劳动合同？

- 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。“无确定终止时间”不是无终止时间，而是指没有确定的终止时间，即期限长短无法提前预料和确定。没有固定的合同终止期限，是无固定期限劳动合同与固定期限劳动合同之间的最大区别。



- 用人单位应与劳动者签订无固定期限劳动合同的情形：
- 用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：
 - （一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；
 - （二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；
 - （三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。
- **提示：**用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订书面劳动合同的，视为双方之间已订立无固定期限劳动合同。



- 通过案例思考
连签两次固定期限劳动合同后，
是否应签订无固定期限劳动合同？
- 司法界两种意见
- 各地司法实践不同



- 用人单位拒不签无固定期限劳动合同的法律后果：
- 用人单位违反劳动合同法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。



- 如何变更无固定期限劳动合同：
- 无固定期限劳动合同和其他类型的劳动合同一样，可以依据双方当事人的合意进行变更。变更合同条款时，双方应当按照自愿、平等原则进行协商，不能采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，同时还必须注意变更后的内容不违法。



- 用人单位可以依法解除无固定期限劳动合同的情形：
- 无固定期限劳动合同并不是像很多用人单位及劳动者所认为的那样一旦签订就无法解除。法定情形出现或者双方协商一致，同样可以解除。下列情况出现，无固定期限劳动合同可以依法解除：
 - （一）用人单位与劳动者协商一致的；
 - （二）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
 - （三）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
 - （四）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
 - （五）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；



- (六) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (七) 劳动者被依法追究刑事责任的；
- (八) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- (九) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (十) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；
- (十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；
- (十二) 用人单位生产经营发生严重困难的；
- (十三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- (十四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。



- **提示:**

- 如果劳动者：**1、从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；2、在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；3、患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；4、女职工在孕期、产期、哺乳期的；5、在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；6、法律、行政法规规定的其他情形。**除非协商一致，用人单位不能依据上述第**（八）、（九）、（十）、（十一）、（十二）、（十三）、（十四）**条规定单方解除与劳动者的劳动合同。



- 用人单位解除无固定期限劳动合同的法定程序及经济补偿金问题
- （一）用人单位首先提出并与劳动者协商一致解除无固定期限劳动合同的，应按照劳动者工作年限支付经济补偿金；
- （二）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件用人单位解除无固定期限劳动合同的，需提前三天通知劳动者，但无需支付经济补偿金；
- （三）劳动者严重违反用人单位的规章制度用人单位解除无固定期限劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金；
- （四）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害用人单位解除无固定期限劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金；
- （五）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金



- (六) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金。
- (七) 劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金。
- (八) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，应提前30日通知劳动者本人，或者额外支付劳动者一个月工资后，用人单位可以依据此条解除无固定期限劳动合同，随后还应当按照劳动者工作年限支付经济补偿。
- (九) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，应提前30日通知劳动者本人，或者额外支付劳动者一个月工资后，用人单位可以依据此条解除无固定期限劳动合同，随后还应当按照劳动者工作年限支付经济补偿。
- (十) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，应提前30日通知劳动者本人，或者额外支付劳动者一个月工资后，用人单位可以依据此条解除无固定期限劳动合同，还应按照劳动者工作年限支付经济补偿。



(十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位应提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁员，但应按照劳动者的工作年限支付经济补偿金。在这种情况下，和本单位签订无固定期限劳动合同的劳动者应当优先留用。

(十二) 用人单位生产经营发生严重困难，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁员，但应按照劳动者的工作年限支付经济补偿金。在这种情况下，和本单位签订无固定期限劳动合同的劳动者应当优先留用。

(十三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，可以裁员，但应按照劳动者的工作年限支付经济补偿金。在这种情况下，和本单位签订无固定期限劳动合同的劳动者应当优先留用。

(十四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，可以裁员，但应按照劳动者的工作年限支付经济补偿金。在这种情况下，和本单位签订无固定期限劳动合同的劳动者应当优先留用。

- 很多用人单位由于缺乏对无固定期限劳动合同的正确认识，认为无固定期限劳动合同一经签订就不能解除，将无固定期限劳动合同看成了“终身包袱”，想方设法逃避签订无固定期限劳动合同的法律义务。实际上不是这样的，无固定期限劳动合同既不是劳动者打不破的“铁饭碗”，也不是用人单位甩不掉的“包袱”，符合一定条件一样可以解除或者终止。正确选择适用无固定期限劳动合同，对劳资双方还可能是一个双赢的结果：劳动者可以更安心在一个企业工作，保证了劳动关系的稳定性；对于用人单位中一些需要长期稳定人员的岗位，适用此类劳动合同有利于保障此类工作岗位的稳定性，有利于用人单位减少用工成本。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第三部分 劳动合同纠纷

第一节 劳动合同签订

之二、电邮和《聘用通知函》往来是否构成劳动合同？



2、电邮和《聘用通知函》往来是否构成劳动合同？

- 通过案例思考
- 电邮往来是否构成劳动合同？



- 司法界的两张意见
- 一种认为，《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”虽然，《中华人民共和国劳动合同法》第十一条规定：“书面形式是指合同书、信件和数据电文（包括电报、电传、传真、电子数据交换和电子邮件）等可以有形地表现所载内容的形式。”但《中华人民共和国劳动合同法》该条规定不能直接适用于劳动合同，“书面劳动合同”就是纸质合同，不包括以电子邮件往来方式订立的电子合同。



发某位、侯岗内关劳双并条国劳动之
内容、的者签影立动者时、
系统、的基此系然但并条国劳动之
件工本为系然但并条国劳动之
向作本为系然但并条国劳动之
邮件、的基此系然但并条国劳动之
子间、的基此系然但并条国劳动之
通过职动出复诺行动合法人用子
公司入劳发回承质动《诚司同成
公包酬动者、的纸劳于和公合
内容报劳动、的纸劳于和公合
为、内动向劳约做同和立宗进劳
观点、劳司到要动合共。立宗进劳
通知、公得的要司子华的人实的
用点、为要司子华的人实的
一种、需公电中华的、承为
另出工可是，针对的《宗旨法》承为
• 另一种观点认为，公司通过电子邮件向某位、侯岗内关劳双并条国劳动之



- 相关提示：
- 当今信息社会下，本案的处理如果无视电子邮件的普及性，将电子劳动合同排除在书面劳动合同之外，是对法律僵化地理解，是机械司法。《合同法》明确规定“书面形式”包括数据电文，《劳动合同法》也没有将“书面形式”限定于“纸质文本”，行为人自然会想到既然有《合同法》中对“书面形式”的规定在先，那么数据电文劳动合同则不应被排除在“书面劳动合同”之外，否则立法者对此应该有专门的明确的规定。审判实务中如果认定书面劳动合同只指纸质合同，则有违行为人对法律的合理预期，损害法律的安定性和权威性。

- 但在司法程序中，关于电子证据的举证涉及公证，境外取证还涉及大使馆认证和翻译，为减轻不必要麻烦，规避上述诉累，建议用人单位和劳动者签订纸质文本的劳动合同书，明确规范双方的权利和义务



- 另外，《劳动合同法》关于未签订书面劳动合同给予双倍工资的规定属于惩罚性条款，针对恶意侵害劳动者利益、故意不与劳动者签订合同的行为。公司如果以电子邮件发出录用通知，劳动者回复表示接受，双方间的劳动合同成立，因此公司不需要不支付双倍工资。



- 通过案例思考
- 《录用通知函》是否构成劳动合同？



- 外商投资企业通常以向劳动者发出聘用通知书（Offer Letter）的形式，表达其聘用劳动者的意愿。聘用通知函的内容繁简不一，简单的通常仅载明工作地点、福利待遇、休息休假、解除条款、竞业限制等。劳动者入职后大部分用人单位会与劳动者另行签订劳动合同，更详细的约定双方的权利和义务。
- 那个如果在未签订劳动合同的情况下，这份录用通知函是否构成有效的劳动合同呢？



- 判断聘用通知函是否构成有效的劳动合同，不能仅看是否具备《劳动合同法》第17条的规定必备条款，而应主要看以下几个方面：
 - 1、聘用通知函的双方具备劳动关系的主体资格
 - 2、聘用通知函表达了双方建立劳动关系的真实意思表示，或者没有相反的意思表示
 - 3、聘用通知函明确了双方的主要权利义务，如工作内容、劳动报酬、聘用期限等
 - 4、聘用通知函不具有《劳动合同法》第26条规定的劳动合同无效的情形，如违反法律、行政法规强制性规定



• 企业发offer注意事项

• 由于offer是聘用通知函，并不等同于劳动合同，但是如果聘用通知函发后劳动合同还没签订，或者劳动合同条款有与offer相冲突的时候，争议就有可能发生。因此为了避免风险，单位在offer的措辞上可以适当讲究。Offer在合同法上是一种要约，合同法规定如果要约人明确了承诺期限或以其它方式表明要约不可撤销的，则要约不得撤销。因此，如果offer中写明“请于某月某日之前答复”或“请于某月某日之前办理报到”，则该要约不可撤销，单位只能等待对方的决定。因此，如果单位不另能确保通知发出后不会有任何变化，就不要设置以上内容。另外，如果通知里写明“请于某月某日之前办理报到”，则员工有权不经反馈即于原单位辞职和准备报到的事宜。如果员工于原单位辞职后，单位发生变化不再聘用的，应当赔偿造成员工的工资及差旅等损失。鉴于该要约是不可撤销的，如果员工坚持要求报到上班，则其要求也可能被司法支持。



- 为了避免不必要的风险，单位可以在offer中可附条件。因为有的单位发出录用通知书后，才发现员工提供的信息，比如背景调查反馈了与简历不符的信息，但无法又和顺利地解脱，不再受录用通知书的约束，可以事先在通知书中写明，“本通知书有效的前提是个人提供的信息全部真实无讹，如发现通知书不生效（或自动失效）”。



- 再者如果企业在发出offer后又不想聘用该人员的，则可以在到达对方之前或同时撤回，或在对方承诺前撤销。撤回或撤销使合同均不成立，单位一般不需要承担责任，除非已经造成员工实际损失。

- 总之，录用通知书发出后单位变卦的，应当立即以最快的方式撤回或撤销以避免承担责任，避免员工实际损失的发生；要注意发出通知是否不可撤销的要约；另外应当在录用通知中附生效的条件。另外，建议用人单位在制作录用offer时，尽量聘请专业人士或听取专业人士的意见，根据该职位的具体情况个性化制作，以降低用工的法律风险。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第三部分 劳动合同纠纷

第一节 劳动合同签订

之三、仅约定劳动者义务的劳动合同条款是否具有约束力？



3、仅约定劳动者义务的劳动合同条款是否具有约束力？

- 通过案例思考
- 仅约定劳动者义务的劳动合同条款是否具有约束力？



- 《劳动合同法》第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：
 - （一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
 - （二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
 - （三）违反法律、行政法规强制性规定的。
- 对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。



- 劳动合同是否无效，主要的认定依据是看其是否违反法律法规的规定。根据《劳动合同法》的上述规定，确认合同无效的条件是
- 1、以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。
- “欺诈”是指一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况，或者故意隐瞒真实的情况，诱使对方当事人作出错误意思表示的行为。

- “胁迫”是指以给公民及其亲人的生命健康、名誉、荣誉、财产等造成损害，或者以给法人的名誉、荣誉、财产等造成损害为要挟，迫使对方作出违背真实意思表示的行为。
- “乘人之危”是指一方当事人乘对方处于危难之机，为牟取不正当利益，迫使对方作出不真实的意思表示，严重损害对方利益的行为。以欺诈、胁迫手段或者乘人之危订立或变更劳动合同违背了劳动合同订立、变更的平等自愿原则，劳动合同即使订立，也非对方当事人的真实意思表示，因此，法律对其效力予以否定。



- 2、用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的。
- 这主要是指用人单位通过订立劳动合同，在劳动合同的条款中，只规定自己的权利，而对涉及劳动者的条款，则更多地规定义务，对劳动者应享有的权利和用人单位应当承担的责任则不作规定。这种劳动合同属于无效



- 3、违反法律、行政法规强制性规定的。
- 法律法规是国家意志的体现，违反了法律法规特别规定是强制性规定的劳动合同自然无效。
- 这种无效劳动合同有两种情况：
- A、订立劳动合同的主体不符合法律法规的规定
- （法人资格或不能独立承担民事责任、劳动者不具有劳动行为能力或者不满16周岁）
- B、劳动合同的内容违反法律法规的规定



- 《劳动合同法》第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。
- 对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第三部分 劳动合同纠纷

第一节 劳动合同签订

之四、拒绝签订固定期限劳动合同，是否应当支付赔偿金？



4、拒绝签订无固定期限劳动合同，是否应当支付赔偿金？

- 《劳动合同法》第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。
- 用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：
 - （一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；
 - （二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；
 - （三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

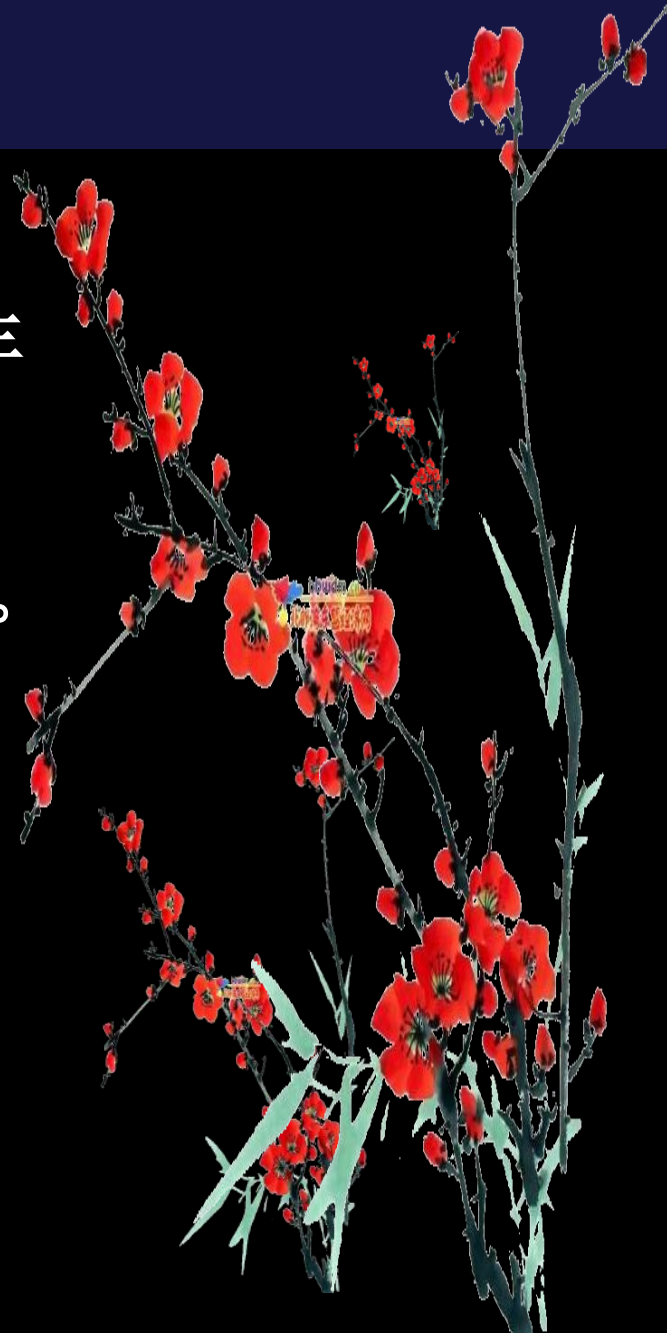
- 《劳动合同法》第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。



- 第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金



- 第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。
- 劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。
- 本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。



- 本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。实践中对于此处所称的“月工资”往往有“基本工资”“最低工资”“实发工资”“应发工资”的概念，本条明确了月工资按照劳动者应得工资计算，包括，计时工资或者计件工资，以及奖金、津贴等货币性收入、因此，用人单位应该合理设计薪酬结构，分层次才更有针对性。



- 根据《劳动合同法》第四十七条和八十七条，明确了赔偿金的支付标准。另外，按照《〈劳动合同法〉实施条例》第二十五条的规定，“赔偿金的计算年限从用工之日起计算”。即劳动者在本单位工作年限总和计算。



- 不管在什么时候，员工拒签劳动合同的，都将使单位处于赔偿风险之中。因此，员工拒签合同的，应当立即通知终止合同，办理离职手续。补偿、工资等等终止后再理论不迟。及时通知才能及时止损，避免进一步赔偿的发生。在用工一个月内拒签的，终止后按实结算报酬即可，用工一个月以上的，需支付一个月以后期间双倍工资并计算经济补偿金

- 《劳动合同法实施条例》
- 第五条 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。
- 第六条 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，应当依照劳动合同法第八十二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，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。



- 依实施条例规定，以上通知终止应当以书面形式进行。单位最好采取快递、挂号信等可保留凭证的方式，以备发生纠纷时举证使用。另外，为了说明是员工不签定合同，在通知终止前必须先发送一个要求签定合同的书面通知，该通知应明确表达要求签定合同的意思表示，并写明要求签定的截止时间，并可附劳动合同文本或合同的主要条款。最重要的是，以上通知也必须以快递等可保留凭证的方式进行



- 由于许多劳动者不愿意签订合同，致使企业面临极大法律风险。面对不愿意签订劳动合同的在职员工，可以视情况按如下两种方式进行处理：
 - (1) 向员工宣讲《劳动合同法》，签订合同能明确双方的权利与义务，需要双方的积极配合，在签订合同后，对员工本人来说也是最大的保障；
 - (2) 发出公告，做出通知，“不愿意签订劳动合同的，公司将终止与该员工的劳动关系”，并将相关情况登报或者知会当地劳动部门，以防员工投诉。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第三部分 劳动合同纠纷

第一节 劳动合同签订

之五、劳动合同订立过程中的缔约过失责任



5、劳动合同订立过程中的缔约过失责任

- 缔约过失责任制度指在合同订立过程中，一方因违背其依据诚实信用原则所产生的先合同义务，而致另一方的信赖利益的损失，并应承担损害赔偿的责任。所谓先合同义务，是指在合同订立过程中，缔约人依据诚实信用原则和交易惯例而负有的互相协作、照顾、保护、告知、诚实、保密等义务。



- 《中华人民共和国合同法》对缔约过失责任作了较全面的规定。然而《合同法》所调整的是民商事合同关系，并不适用于劳动合同。但在劳动关系领域中，存在着大量的因一方当事人恶意磋商、隐瞒真实情况等与另一方当事人签订劳动合同，致使劳动合同无效或劳动合同根本不成立的情况存在，给对方当事人造成损失。有了损失必须要有人承担，而现行劳动法律却不能完全解决这一问题。



- 《劳动合同法》第86条规定：“劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。”这是现行劳动法对缔约过失责任的肯定。这些规定只能解决签订无效劳动合同过程中产生的纠纷。而对于在订立劳动合同的过程中，由于用人单位或劳动者一方过错而使劳动合同不能成立并造成他方损失的，有过错的一方应当对另一方承担赔偿责任。尤其是劳动者权利保护非常不利。



- 通过案例体会劳动法上的缔约过失责任



- 劳动缔约过失责任的适用范围
- 对于劳动合同中的缔约过失责任，并不是在所有情况下都是通用的，我们应明确其适用的范围：
 - 1. 劳动合同不成立情况下的缔约过失责任
- 这是典型的劳动缔约过失责任的适用类型，是指在合同的缔结阶段由于一方未尽到善良注意的义务，未本着诚信原则而随意进行磋商，甚至恶意进行磋商，对他方因此遭受的损失理应承担赔偿责任。尤其是在如今就业歧视普遍存在的情况下，构建劳动缔约过失责任制度不失为一条可行之策。



• 2. 劳动合同因一方或双方过错导致无效的缔约过失责任

- 用人单位与劳动者在订立劳动合同时应遵循诚实信用原则。如前所述，由于用人单位的原因订立无效合同，对劳动者造成了损害的，应当承担赔偿责任。假如劳动者虚构了真实姓名、学历、职业技能、工作能力等方面对其在劳动、职业签订了劳动合同。采取欺诈、胁迫等手段订立的劳动合同是无效的。劳动合同法，无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。若因此对用人单位造成损害，劳动者需承担缔约过失责任。



• 3. 劳动合同有效情况下的缔约过失责任

- 对于有效的劳动合同在履行过程中产生的争议一般通
过违约责任进行救济。但对于一些有效的劳动合同，违
约责任似乎无能为力。有一些用人单位为了争取劳动合
约资源而在招聘广告中为自己作宣传，但签订劳动合
同后，却不能兑现，如许诺两年内出国等等。是劳动合
同可以根《劳动合同法》第二十六条第一款“以欺诈、
胁迫或者乘人之危的手段订立的劳动合同”而认定无
效呢？笔者认为，这样对劳动者权益的维护是极为不
利的。因为当今我国劳动力市场普遍存在供大于求的
状况，劳动者如果因为招聘广告中的某些条款而放的
整个劳动合同的有效性，他必将面临着二次就业的巨
大成本和可能面临的失业风险。所以，应该在维持劳
动合同的基础上，追究用人单位的缔约过失责任，以
弥补劳动者的巨大的心理落差。



- 劳动者信赖利益赔偿的基本要件
- （一）存在形成合理信赖的基础事实
- 在劳动合同的缔约过程中，劳动者对用人单位的合理信赖，表面上是劳动者对用人单位所作订立的劳动合同的信赖。劳动者在信赖与用人单位达成劳动合同的前提下，将支出时间、金钱或放弃其他劳动机会而从事于用人单位的言、辞、行为或其他事实，来自于这些言、辞、行为或其他事实即劳动者形成合理信赖的基础事实。



- 因此，对劳动者缔约过程中的合理信赖进行保护的首要前提，即是判断用人单位是否向劳动者作出了明确、肯定的言行或存在其他事实，使劳动者形成了合理信赖。对于信赖是否合理的判断，则应按照社会一般观念或理性人的观念为标准。如果按照一般标准，并不能构成形成合理信赖，而劳动者基于自己的盲目或轻信而支出相应代价，则应由劳动者自行负责。



- (二) 劳动者因合理信赖存在信赖损害
- 所谓信赖损害，是指缔约一方因相信对方的意思表示，在金钱上与交易机会上所遭受的不利益。该信是于信赖损害，一般并不由缔约对方的行为直接造成，而是基于先此信赖而行为，才招致损害。在劳动合同的缔约过程中，劳动者基于基础事实形成合理信赖后，往往基于此种内心确信而采取相应行为，导致损害发生。
- 在判断信赖损害时，应当结合具体情况综合考虑。首先，必须注意到劳动者与用人单位在缔约地位上的强弱区分，在信赖损害上考虑劳动者倾斜保护。其次，信赖损害的确切确定必须具有合理性，应当结合具体情况考虑劳动者相应损失能否构成信赖损害，而不能单纯根据数额予以确定。



- （三）劳动者的信赖损害与基础事实存在因果关系
- 劳动者就劳动合同缔约过程中因合理信赖所遭损害向用人单位提起损害赔偿请求时，其应当证明基础事实与信赖损害之间存在因果关系。
- 在举证上，劳动者应当证明基础事实的存在，并应当证明其采取了行为从而导致了相应损害。在实践中，对于基础事实与该相应损害之间的关系，劳动者可能无法举证，而仅能就其合理性予以说明。在此情况下，一般可根据社会生活经验予以判断。如果按照通常情况，可以推定存在基础事实与信赖损害的因果关系，则用人单位否定该因果关系的，应当由其提供证据推翻此种推定。



- (四) 劳动者主观为善意

- 法律虽不苛求人与人之间必须诚实守信，但绝不鼓励轻信或盲从。对劳动者合理信赖的保护是为了使劳动者在劳动合同缔约过程中免遭不测损害。因此，劳动者主观上必须为善意，即其不知道事实真相或并不知道用人单位将违背其承诺。如果劳动者以不诚信或恶意的方式信赖用人单位，该信赖并非合理信赖，不应得到法律保护。

- 在判断劳动者是否为主观善意时，应当根据具体情况予以分析。在实践中，应当注意考察劳动者与用人单位之间的关系；劳动者予以信赖的基础事实的具体方式（言辞、行为或其他方式）；劳动者的认识水平；劳动者与用人单位进行磋商时间的长短等因素。

- (五) 用人单位存在可归责性

- 劳动者与用人单位在劳动合同缔约过程中，在劳动者形成合理信赖后，因用人单位中断缔约而导致损害时，用人单位应当承担赔偿责任。该赔偿责任不应以用人单位主观上无过错而予以免除。

- 从劳动合同的缔约过程来看，劳动者是基于用人单位的言行或其他事实而形成合理信赖，基础事实才是劳动者形成合理信赖并采取相应行为的基础，劳动者并无从判断用人单位是否具有主观过错。因此，在认定用人单位的赔偿责任时，只要因用人单位的行为导致劳动者产生合理信赖，并造成相应损失，用人单位即应承担赔偿责任。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第三部分 劳动合同纠纷

第一节 劳动合同签订

之六、招聘新员工体检后变卦用人单位被判返还体检费？



6、招聘新员工体检后变卦用人单位被判返还体检费？

- 通过案例思考
- 是不是已经通知体检，用人单位一定需要录用？



- 用人单位依法享有自主用人的权利，这是用人单位固有的权利，这不仅符合民法的意思自治原则，更是《劳动法》立法应有之义



- 劳动者信赖利益赔偿的基本要件
- 1、存在形成合理信赖的基础事实
- 2、劳动者因合理信赖存在信赖损害
- 3、劳动者的信赖损害与基础事实存在因果关系
- 4、劳动者主观为善意
- 5、用人单位存在可归责性



- “精神”这一概念，在不同的领域有不同的涵义。从本质上看，精神是与物质相对应，与意识相一致的哲学范畴，是由社会存在决定人的意识活动及其内容和成果的总称。哲学上的精神包含两个层次，一是精神生产，二是社会精神生活。法律上使用的精神概念，并不是使用哲学上精神概念的全部内容，只使用其中的一部分内容，主要是指精神活动。法律上的精神活动是法律上的财产流转活动相对应的活动，包括生理上或心理上的活动和维护精神利益的活动。自然人的精神活动包括上述两项内容。法人作为拟制的法律人格，不存在生理或心理上的精神活动，但存在保护和维护其精神利益的活动。



- 精神损害是民事主体因其人身权利受到不法侵害，使其人格利益和身份利益受到损害或使其遭受精神痛苦的客观事实状态。也就是说，精神损害就是对民事主体精神活动的损害。对受害人来说，精神损害有两种表现形式：一是精神痛苦，二是精神利益丧失或减损。



- 精神痛苦产生于两个来源：
- 一是由于侵害公民的身体而造成的生理损害。当侵权行为侵害身体的权、健康权、生命权时，给权利主体以生理上的损害，并使其在精神上产生痛苦。
- 二是由于侵害公民的姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权、一般人格权等精神上的人格权而造成的心里损害。这些侵权行为在情绪、行为和为人身权的同时，也侵害了人的愤怒、尊严、感情、思维、意识等活动的同时，使受害人产生愤怒、不良感情、恐惧、焦虑、沮丧、悲伤、抑郁、绝望等精神痛苦。



- 1、精神损害赔偿仍然以财产方式作为主要救济手段。
- 精神损害赔偿包括赔偿损失，停止侵害、恢复名誉、消除影响、赔礼道歉。但其中最主要的、最基本的救济方式是赔偿损失。赔偿损失的方式，是财产救济手段，即以由侵害人向受害人支付财产的形式，救济受侵害人的权利。对于财产的救济手段；对于非财产的救济，是财产救济手段；对于非财产的救济，仍然是财产救济手段。



- 2、精神损害赔偿的基本功能仍然是填补损害。

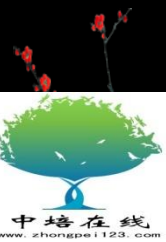
精神损害赔偿具有多种功能，如补偿功能、惩罚功能、抚慰功能、调整功能，等等，但是作为财产赔偿，其基本功能必然是填补损害。



- (3) 我国民事立法明文规定精神损害赔偿的方式之一是赔偿损失

《民法通则》第一百二十条的两个条款均规定有“赔偿损失”，这里的赔偿损失与该法第一百三十四条规定民事责任方式中的“赔偿损失”系同一概念。因此可以理解我国的赔偿损失责任方式包括财产损失的赔偿、人身伤害的赔偿和精神损害的赔偿，这样可以构成一个逻辑分明、层次清楚的完整赔偿结构。既然如此，确认我国精神损害赔偿的性质是财产赔偿责任，既有事实根据又有法律根据。

现实中应该注意的是，对精神损害金钱救济是必要的，但只有在金钱赔偿对于受害人受到的侵害的精神和心理状况恢复正常的确有必要时，才应当考虑金钱赔偿，在任何具有精神损害的损害后果的案件中，受害者首先应该要求停止侵害，恢复名誉、赔礼道歉等民事责任，只有在上述民事责任不能起到救济作用的情况下，才承担赔偿责任的责任



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第三部分 劳动合同纠纷

第一节 劳动合同签订

之七、只单独约定试用期同是否有效？



7、只单独约定试用期同是否有效？

- 试用期是指包括在劳动合同期限内，劳动关系还处于非正式状态，用人单位对劳动者是否合格进行考核，劳动者对用人单位是否符合自己要求进行了解的期限



- “试用期”是伴随着劳动法的出台而出现的。劳动法规定，劳动合同可以约定试用期，但最长不得超过六个月。在劳动合同中约定试用期，一方面可以维护用人单位的利益，为每个工作岗位找到合适的劳动者，试用期就是供用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一项制度，给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，避免用人单位遭受不必要的损失。



• 可以只单独约定试用期吗？



• 第一，单独约定试用期的劳动合同是违法的、无效的。根据《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”这就是说，试用期不是劳动合同中的法定条款，可以约定也可以不约定。而如果约定试用期，则只能在劳动合同中约定，劳动合同是试用期存在的前提条件；不允许只签订试用期合同，而不签订劳动合同。这样签订的“试用期合同”是违法的、无效的。



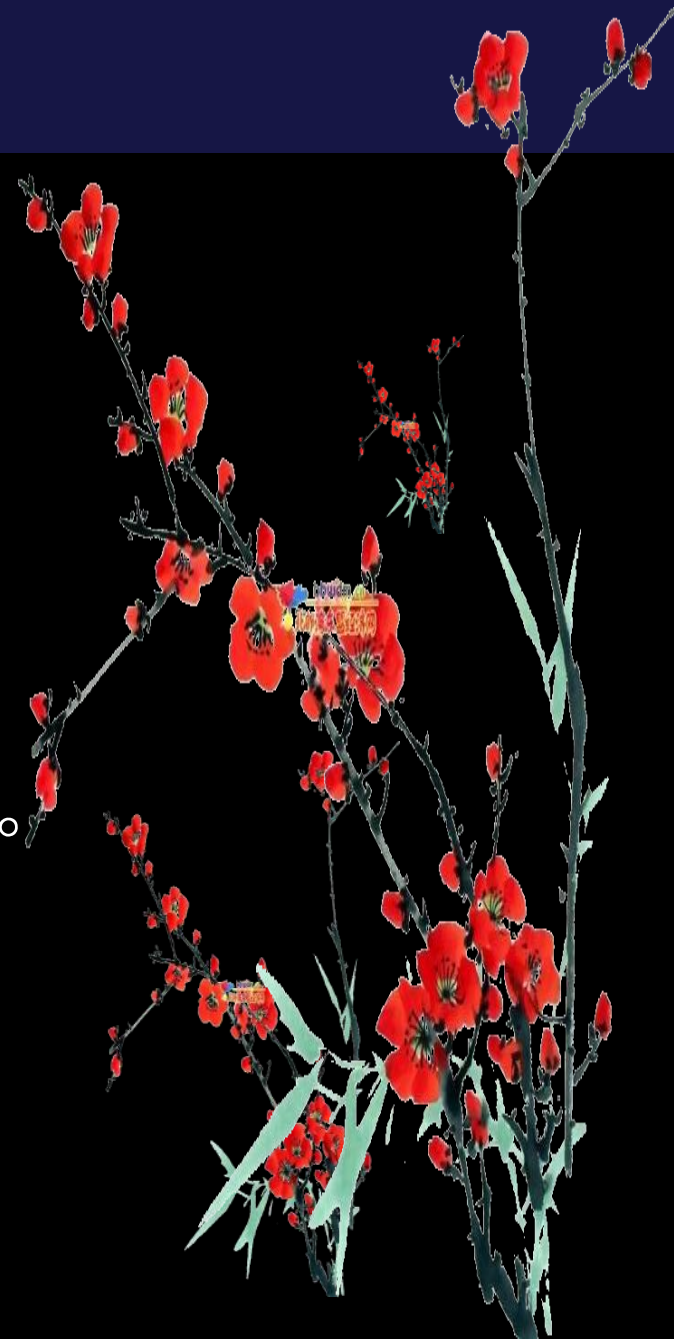
- 第二，单独约定试用期的劳动合同无效，是一种相对无效，是指“试用期满，合同即告终止”这种约定无效，不影响对双方劳动关系的确认和劳动关系的继续存在。对用人单位招用了劳动者后故意不按法律规定签订劳动合同的违法行为，劳动部《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》（劳部发〔1994〕532号）第十六条明确规定：“用人单位未按《劳动法》规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，应责令限期改正；逾期不改的，应给予通报批评。”所以，劳动行政部门应责令用人单位与劳动者补签一份劳动合同，合同期限按照劳动部发布的《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》（劳部发〔1996〕354号）第3条的规定来反推确定。如果双方确实无法继续劳动关系的，劳动关系可以终止，但用人单位要依法承担相应的法律责任。

• 第三，之所以单独约定试用期的劳动合同大量存在，是因为劳动关系中劳动者的弱势地位造成的。有些用人单位为了达到不缴或少缴费（养老、失业和医疗保险费）、压低劳动者的报酬（所谓试用期）、低成本轮换使用劳动力的目的，常常利用这种手法来侵害劳动者的合法权益。如果将此期限推定为正式劳动合同的期限，不仅使用人单位达到了其不法目的，而且由于试用期不成立，劳动者的上述特殊权利也就不存在了，并且也剥夺了劳动者依法取得经济补偿金与赔偿金的权利，同时这种推定也与当事人真实的意思表示相背离。显然，将试用期推定为劳动合同的期限，不仅对劳动者来说是不公平的，也与公法介入劳动关系的初衷不符，又违背了劳动关系中当事人合法的意思自治的自由。

- 《劳动合同法》第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。
- 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。
- 以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。
- 试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。



- 试用期与劳动合同期限既有联系又有区别。
- 首先，试用期应包含在劳动合同期限之内，是劳动合同期限的一部分。
- 其次，试用期内劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同，而用人单位则必须能够证明劳动者不符合招工录用条件方可随时解除劳动合同。
- 其三，仅约定试用期的，该期限即为劳动合同期限，据此，前述双方在试用期内所享有的特殊权利也不复存在。



- 目前，有不少用人单位因为对试用期的理解存在着一定的片面性和错误，导致了滥用企业权利滥设试用期等情况的发生。这不仅不利于企业人才的开发和管理，也与现行的法规政策背道而驰，给企业和劳动者带来不必要的麻烦和损害。本文旨在通过上述问题的分析来帮助企业和劳动者正确的认识试用期，以便正确的对待和处理有关问题。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第三部分 劳动合同纠纷

第一节 劳动合同签订

之八、企业能否要求入职特殊岗位提供担保？



8、企业能否要求入职特殊岗位提供担保？

- 对于像会计这些特殊的岗位是否可以要求担保？



- 根据《劳动合同法》第九条规定：用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。
- 尽管劳动合同法禁止用人单位设定担保，但会计人应聘时仍旧常常遇到“无担保，无工作”的情况。不少会计人认为这已是业内“潜规则”，而企业则委屈地表示此举纯属无奈。



• 对于这样的现象，是一个很简单的‘行’或者‘不行’的问题。会计人接受企业的这种要求就可以得到工作，不接受就继续找，没准可以找到一个不需要担保的企业，比如国企、大型民企、大型外企等正规企业，或者通过熟人介绍。”深圳一位长期做人力资源工作的黄女士，将会计人苦恼的担保问题说得很直白。她透露的“国企、大型民企、大型外企等正规企业，通过熟人介绍”等信息，也是会计人中达成共识的几种不需要提供担保的途径。

• 同样，为什么企业的领导都愿意用自家亲戚朋友做出纳、会计？因为信任，而且一旦出了事儿，跑了和尚跑不了庙。说白了，亲戚和朋友关系不就是最好的担保吗？只是这种担保是隐形的罢了。

- 财务本应该是一个人员流动性不太大的岗位。对于目前，有不少中小企业的财务岗位“人来人往”，以至于企业对财务人员的信任感逐渐减弱、要求逐渐增多的现象，企业应负有一定的责任。



• 我国已有的担保制度建立在民法债权之上，最普遍的是对借款作担保，而在劳动法这一块之中并未明确规定。不过劳动部1995年8月4日印发的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第24条指出：“用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金（物）或抵押金（物）”。类似的规定在劳动部和各地法规中很常见。从中可以看出，法律法规禁止用人单位向劳动者收取定金、保证金，这表明确实禁止以物的形式为劳动合同提供人的担保方式，既未作出肯定性规定也未作出否定性规定。

- 从一些公布的法院判例中看，多数法院认为，基于劳动合同的“担保合同”不符合民法通则和担保法的规定，由此引发的纠纷不应当由民法调整，法院不予受理。即通过否认保证人承担民事责任的方式间接否定了为劳动合同提供担保的效力。因此，目前为劳动合同提供物的担保或者人的担保，得不到法律的承认和保护。

- 从事会计工作，只需要具备以下的条件即可：
- 会计从业资格证，这是从事会计工作最必需的证书。之后你就可以参加会计专业技术资格考试，又叫会计职称考试，分为初级、中级、高级三个级别。



- 有些公司商品价值非常贵重，如果不向员工收取押金，生意很难做下去。怎么办？



- 我国的法律是复杂的，劳动合同法虽然禁止用人单位利用订立劳动合同向劳动者收取风险抵押金以及各种形式的担保，但是还有一些特殊的法律规定，具体的说是这样：用人单位在与劳动者签订劳动合同以后，根据本单位经营管理的需要，按照劳动者自愿的原则可以向劳动者收取“风险抵押金”以及要求劳动者全员入股等企业生产经营行为。根据这个规定，如果贵单位商品贵重，需要向劳动者收取风险抵押金的，满足下列条件，可以收取：
 - 1、 经营的实际需要；
 - 2、 劳动者本人自愿；
 - 3、 必须在劳动合同签订之后。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第三部分 劳动合同纠纷

第一节 劳动合同签订

之九、工作为落户，辞职是否赔偿？



9、工作为落户，辞职是否赔偿？

- 由于中国特殊的国情导致的户口问题，在劳动纠纷中也有体现。所以，离职后或和单位解除劳动合同后的户口问题也成为为一个焦点问题
- 案例思考



- 不少企业，特别是北京、上海等地的国企等在招聘毕业生的时候，都会以解决户口为条件吸引优秀毕业生。通过签三方协议接收毕业生后，签订劳动合同的时候会约定以解决户口为前提的服务期条款或违约金条款。通常认为，在2008年以前这种行为并没有被法律所禁止，因此很多企业用其来约束劳动者。劳动者在服务期内离职后通常交一笔违约金作为离职条件。



- 首先，以解决户口为由，要求劳动者支付违约金没有法律依据。
- 根据《劳动合同法》第二十五条的规定，用人单位只能在以下两种情况下要求劳动者支付违约金：
 - （1）用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训，与该劳动者订立协议约定服务期，劳动者违反服务期约定的。
 - （2）用人单位与劳动者约定竞业限制条款，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿，劳动者违反竞业限制约定的。除上述两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

- 劳动合同法颁布实施以后，这种行为被法律所禁止。该约定违反了《劳动合同法》第二十五条的规定，因此用人单位以双方约定为依据要求劳动者支付违约金的，不应予以支持。由此可见，新的劳动合同法实施后对于因解决户口而约定服务期或违约金的行为已被禁止，因此劳动者可以拒绝用人单位要求支付违约金的要求。



- 其次，“户口违约金条款”无效，并不代表劳动者无需支付任何费用
- 户口违约金条款无效，并不意味着那么劳动者可以任意违约。否则，那就等于是鼓励劳动者违约，严重违背了契约必须遵守的法律原则，也不利于法律关系的稳定。

- 《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》33、用人单位为其招用的劳动者办理了本市户口，双方据此约定了服务期和违约金，用人单位以双方约定为依据要求劳动者支付违约金的，不应予以支持。确因劳动者违反了诚实信用原则，给用人单位造成损失的，劳动者应当予以赔偿。



- 此规定除了明确否定了“户口违约金”的效力，同时也提供了用人单位维护自身权益的途径——损害赔偿。即用人单位不能要求劳动者给付违约金，但可以要求劳动者赔偿因违约给用人单位造成的损失。



- 最后，损害赔偿数额的确定应以公司的实际损失为限

- 一些地方的户口无疑是很“值钱”，例如，北京市户口在升学、医疗、就业等方面有着重大便利，但是户口本身不是法律上的物或债权，不得买卖，无法以经济价值来衡量，而且户口的所有权也不是公司，公司使用户口名额并不会导致自身财产的损失。所以，在实际操作中只能以公司的实际损失即公司为办理户口的支出为准。

- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第三部分 劳动合同纠纷

第一节 劳动合同签订

之十、审批表与劳动合同不一致如何认定？



10、审批表与劳动合同不一致如何认定？

- ..\新员工录用审批表.doc



- 从内容上看
- 《员工审批表》这样类似的表格中，如果有董事长或者法定代表人等签字的。其作为法定代表人享有代表公司与员工约定劳动权利和义务的最终权利。而其他部门主管不能当然的代表公司或集团的利益。所以，如果没有法定代表人的签名，《员工审批表》不应视为双方对权利义务的有效约定。



- 从形式上看
- 劳动合同的效力大于审批表的效力。无论是劳动合同还是审批表，都是双方权利义务约定。而劳动合同在审批表后面签订，应该视为劳动合同的内容已覆盖审批表的内容，为双方权利最终约定。



- 《劳动合同法》第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。
- 劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。
- 注：劳动合同在用人单位公章签盖的情况下，法定代表人或委托代理人不签字，不影响其法律效力



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也



欢迎大家来到中培在线

现在我们开始学习

第三部分 劳动合同纠纷

第一节 劳动合同签订

之十一、劳动者拒绝签订劳动合同，用人单位能否解除劳动合同？



11、劳动者拒绝签订劳动合同，用人单位能否解除劳动合同？

- 通过案例思考，劳动者拒绝签订劳动合同，用人单位的处理方法



- 一、在协商签订或者补签劳动合同的时候，用人单位应该在维持原先条件不变的基础上和劳动者协商
- 二、如果协商不成，解除劳动合同，也需要遵守法律的规定。



- 关于转发劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》的通知
- 第三条 劳动者拒绝签订劳动合同的，用人单位可以解除劳动关系，但应当按照劳动者在本单位工作年限每满一年支付一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月，不满一年的按一年的标准支付；劳动者要求解除劳动关系的，用人单位可以不支付经济补偿金。



- 按照上述条款的意思，如果劳动者拒绝签订劳动合同，用人单位是有权解除劳动合同的。
- 但是这是有前提的，就是用人单位所提供的条款不违反法律的规定，如果劳动合同内容违法，劳动者是有权拒绝签订的。



- 三、如果单位并无违法行为，劳动者仍然拒签劳动合同，用人单位是否能解除劳动合同？
- 出现此种情况有两种原因：
 - 1、劳动者对某些法律和事实产生错误的理解和认识，导致在协商签订劳动合同的时候，提出用人单位无法接受的无理条件和要求，最终导致劳动合同无法订立



- 2、受利益的驱动，故意拖延签订劳动合同的时间。
- 《劳动合同法》第八十二条 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。
- 用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。



- 劳动者为了获得双倍工资等目的，会以种种理由拖延签订劳动合同的时间，拒绝签订劳动合同本身就是一个消极的事实，在诉讼和仲裁过程中，如果劳动者矢口否认，作为用人单位就很难举证。劳动者的胜诉机会就会很大。



- 而在《劳动法》《劳动合同法》都没有规定如果劳动者拒绝签订劳动合同，作为用人单位可以解除劳动合同的条款。如果不赋予用人单位劳动关系的解除权，那么会有损于用人单位的权利。



- 按照现行法律规定，用人单位提出与劳动者解除劳动合同，应该符合《劳动法》第24、25、26、27条。《劳动合同法》第36、39、40、41条所规定的情形。



- 鉴于现行的劳动法一直反复强调建立劳动关系，应当签订劳动合同这一原则，因此，在用人单位提供劳动条件符合法律规定的情况下，劳动者仍然拒绝与用人单位签订劳动合同，特别是以谋取不正当利益的情况下，应属于违法行为。



- 这一小节我们就讲到这里，
- 欢迎大家继续学习下一节。
 - 谢谢大家！

• 势者，因利而制权也

