

# 与HR劳动合同有关

**【摘要】**与 hr 劳动合同 有关是不是你新年要找的呢？与 hr 劳动合同有关新点子又来啦，希望帮到你。

## 1、员工拒签劳动合同，如何处理？

(1)对于新入职的员工，须签订劳动合同才可上班，不签订劳动合同的人员当即不予录用。亦即严格遵循先签劳动合同再入职的原则，不签合同一律不许录用。

(2)通过完善员工规章制度，在规章制度中明确若员工不按时签订劳动合同的，应属严重违反 公司 规章制度行为，企业对此有权与员工解除劳动合同。

## 2、二倍工资如何计算？二倍工资的性质。

根据《劳动合同法》第十条：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

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。

第十四条中规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

由此可见，对于企业来说，最大的风险就在于 合同到期 后，若员工迟迟不肯与企业签订劳动合同这段期间，企业是否也要因为对方的不作为而承担 双倍工资 的责任，可能有些企业会想，我已经让员工签，但是由于其自身原因而没有签订劳动合同，这个责任应该不用我企业来承担吧？但是这一法条设置的初衷是为了保护劳动者在劳动用工过程中的权益，以避免因约定不明而致使员工在纠纷和争议中无法主张自己的合法权益。因此，从本法条中可以看出用人单位支付二倍工资仅取决于是否确实存在没有签订书面劳动合同的事实，而并不受不签合同缘起于谁的过错的影响。

## 3、二倍工资的时效如何确认？

「案例」范某 xx 年 5 月到乙公司工作，双方未签订书面劳动合同，xx 年 10 月双方解除劳动关系，范某申请 仲裁 ，要求乙公司支付 xx 年 5 月~xx 年 10 月未签订劳动合同二倍工资，乙公司则抗辩已过了仲裁时效，法院 认为范某的请求已于 xx 年 5 月过了仲裁时效，判决驳回范某的诉讼请求。

「说法」未签订劳动合同二倍工资应当从用工之日起第 2 个月开始计算，最长不超过 11 个月，仲裁时效为二倍工资计算终了之日起 1 年。用工超过 12 个月，视为劳动者与用人单位之间已建立了无固定期限劳动关系，不再计算二倍工资。劳动者若要主张二倍工资，应及时行使权利。

## 4、员工承诺不签订劳动合同的声明是否有效？

员工承诺不签订劳动合同的声明是无效的。

根据劳动合同法的规定，用人单位必须要与劳动者签订劳动合同，如劳动者拒绝签订劳动合同的，用人单位依法可以辞退的规定，用人单位与劳动者签订劳动合同是法定义务，劳动者的此类声明并不免除用人单位的义务。特殊员工除外。

与 hr 劳动合同有关的新点子希望你采纳。