



人大版新法精释丛书

◆变挑战为机遇 ◆化风险巧应对
◆守法律强管理 ◆雇员即生产力

劳动合同法及实施条例之 HR应对

◎主编 程延园

中国人民大学劳动人事学院教授
著名人力资源管理专家



 中国人民大学出版社



人大版新法精释丛书

劳动合同法及实施条例之 HR 应对

主 编 程延园

撰稿人 (以姓氏拼音为序)

陈力闻	程小虎	程延园	江 舵
李春云	刘霜霜	谭 叙	张 英
王甫希	王 欢		

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法及实施条例之 HR 应对 / 程延园主编.

北京: 中国人民大学出版社, 2008

ISBN 978-7-300-09870-8

I. 劳…

II. 程…

III. 劳动合同法-条例-中国-问答

IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 164915 号

劳动合同法及实施条例之 HR 应对

主 编 程延园

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511398 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 河北三河市新世纪印务有限公司

规 格 160 mm×230 mm 16 开本

版 次 2008 年 11 月第 1 版

印 张 12.25 插页 2

印 次 2008 年 11 月第 1 次印刷

字 数 184 000

定 价 25.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

前 言

《劳动合同法》及其实施条例的颁布和实施，将对企业人力资源管理产生深远的影响和挑战，预示着用工成本科学预算和人力资源管理法制化时代的到来。《劳动合同法》对企业用工机制、人力资源的“选、育、用、留、裁”都进行了规范和调整：在企业用工机制方面，《劳动合同法》及其实施条例确立了劳务派遣和非全日制用工方式，在满足企业灵活用工需求的同时，也对派遣单位和用工单位在劳务派遣中的责任分担进行了规制。在企业人力资源管理方面，《劳动合同法》及其实施条例严格禁止事实用工，强化了书面合同规定，明确了拒签书面合同的法律后果，规定事实劳动关系超过1年即视为签订无固定期限劳动合同，重申无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”、“终身制”；固定期限劳动合同到期终止，也要向劳动者支付经济补偿；连续订立两次固定期限、连续工作满10年，要订立无固定期限劳动合同；强调“培训费用”须有支付凭证；明确补偿金与赔偿金不可兼得；规定劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者，等等。这些规定在维护劳动者合法权益的前提下，注重实现劳动关系双方权利与义务的平衡，增强了劳动合同法的可操作性。

劳动合同法是规范企业和劳动者之间订立、履行、变更、解除和终止劳动关系的法律，贯穿于人力资源管理活动的整个过程。企业人力资源管理活动如何适应劳动关系法律的新调整，如何顺应劳动关系立法变化趋势，对企业人力资源制度进行修订和完善，是每一个人力资源管理者面临的新挑战。本书从企业人力资源管理角度出发，对《劳动合同法》及其实施条例的关键条款及其适用进行了解读和分析，对企业执行劳动合同法过程中可能遇到的问题进行了剖析，为企业人力资源制度的调整、修改和完善给出了建议和意见。该书有利于人力资源管理者全面理解和有效运用劳动合同法，完善企业规章制度和劳动合同具体条款的设计，防范和控制劳动用工法律风险，有效避免劳动争议的发生，及时调整企业人力资源管理策略，将企业人力资源制度与劳动法律全面接轨。

近年来，主编本人为国内几十家知名企业、跨国公司提供了劳动用

工制度和人力资源整合方案，为上百家企业提供了管理内训，深感劳动关系问题已越来越成为人力资源管理的难点和焦点问题。劳动关系是否和谐稳定，将直接影响到企业的社会形象、品牌价值，甚至直接影响到企业的经营业绩。在具体操作层面，如何加强裁员管理，应对员工关系危机，掌握各种劳动争议的处理技巧，掌握如何规范企业各项规章制度的技巧，如何管理核心人员流动，如何设计商业秘密和竞业限制制度，并避免劳动合同管理中的误区等，是人力资源管理者亟须提升的专业技术和专业能力。《劳动合同法》及其实施条例的颁布，对企业是一个非常巨大的挑战和考验。《劳动合同法》是人力资源管理的“圣经”，为人力资源管理提供了法律基准和底线，HR 经理应当精熟劳动法律，加强自身的法律理解和应用能力，把握契机，全面提升管理水平。

程延园

2008 年 10 月 20 日

目 录

第一章 订立劳动合同的方方面面

一、分支机构能否直接与劳动者签订劳动合同	1
二、招聘员工,企业的告知义务与知情权	2
三、劳动关系,自用工之日起建立	4
四、员工一个月内拒签合同,应当及时终止用工	6
五、员工超过一个月拒签书面合同,企业应当 如何处理	7
六、超过一年不签书面合同,视为已签订无固定 期限劳动合同	9
七、重签合同工龄“归零”违法	10
八、非本人原因被安排到新单位,劳动者工龄 连续计算	11
九、签订无固定期限劳动合同应当遵循的原则	13
十、无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”	14
十一、不签书面合同的法律风险及防范	16
十二、扣押档案强留员工,触犯法条得不偿失	18
十三、职工名册应该包括哪些内容	20
十四、试用期工资不得低于相同岗位最低档 工资的80%	21
十五、试用期的风险防范	23
十六、劳动合同条款要完备	25
十七、在校学生不适用《劳动合同法》	28
十八、无效合同,如何处理	30
十九、公益性岗位不适用无固定期限劳动合同的	

有关规定	32
二十、劳动合同履行地与用人单位注册地不一致， 劳动标准以何地为准	33

第二章 劳动合同执行中的是非曲直

一、企业合并或分立，原劳动合同如何处理	35
二、法人代表变化不影响合同履行	36
三、劳动条件要合法，强令冒险作业员工有权拒绝	38
四、企业如何调岗变薪	39
五、如何变更劳动合同才合法	41
六、加班，不是企业免费的“午餐”	43
七、企业拖欠工资，劳动者如何索薪更便捷	45
八、企业制定规章制度时，不可忽视民主 程序	46

第三章 企业出资培训之管理

一、哪些培训需要订立培训协议，约定服务期	49
二、选择哪些员工去培训	51
三、如何认定“专项培训费用”	53
四、服务期与合同期不一致怎么办？	54
五、如何约定违约金	56
六、服务期内，企业也要正常调整员工工资	58

第四章 留住核心员工之道：竞业限制

一、如何有效保护用人单位的商业秘密	60
二、如何约定竞业限制条款	65
三、竞业限制要支付劳动者经济补偿	66
四、哪些人需要约定竞业限制条款	68
五、竞业限制期限不得超过两年	70
六、竞业限制记得要约定违约责任	71

第五章 人力资源退出：如何解除劳动合同

一、双方协商一致，可解除劳动合同	73
二、提前 30 天通知，员工可以解除无固定期限劳动合同	75
三、试用期内员工辞职，须提前 3 天通知	76
四、企业劳动条件不合规，员工有权辞职	77
五、企业不依法上保险，员工有权解除合同	79
六、企业规章制度不合法，员工有权辞职	80
七、“生死合同”可以随时解除	81
八、员工试用期不符合录用条件，企业可以解除合同	82
九、员工严重违纪，企业可以解除合同	84
十、员工兼职受到法律限制	86
十一、非因工负伤医疗期满后不能工作，企业可以 解除劳动合 同	87
十二、“末位淘汰”制的适用问题	89
十三、解聘，慎用“客观情况发生重大变化”	91
十四、经济性裁员，同样适用无固定期限劳动合同	93
十五、灵活运用“无过失性解除合同”的两种 通知方式	95
十六、员工服务期内因违纪被解雇，也要支付违约金	96
十七、企业违法，劳动者服务期内解除合同无须 支付违约金	97
十八、经济补偿金和赔偿金不可兼得	98
十九、如何确定经济补偿“月工资”的计算基数	100

第六章 人力资源退出：如何终止劳动合同

一、劳动者达到退休年龄，合同终止	102
二、以完成一定工作为期限的劳动合同终止，应 支付经济补偿	103
三、工伤职工合同终止，仍须支付医疗补助金和 就业补助金	104
四、劳动合同解除终止，单位有义务出具证明	106

五、送达风险知多少	107
-----------------	-----

第七章 续订劳动合同

一、续订合同之操作	110
二、续订无固定期限劳动合同，有了新规定	111
三、合同到期不续签，后果很严重	113

第八章 如何巧用劳务派遣

一、用工单位采用劳务派遣风险加大	115
二、派遣单位的合法资质不容忽视	117
三、如何签订派遣协议	120
四、派遣单位与劳动者至少要签两年劳动合同	123
五、派遣单位不得以非全日制用工形式招工	124
六、企业不得进行“自我派遣”	125
七、哪些岗位适合使用派遣人员	126
八、派遣人员加班，用工单位“埋单”	128
九、用工单位要履行对派遣人员的义务	129
十、用工单位无权“二次派遣”	132
十一、跨地区派遣人员的劳动标准可以“就高 不就低”	134
十二、派遣员工享有“同工同酬”权	135
十三、派遣员工参加或组织工会，多了一个选择权 ...	137
十四、如何辞退违纪派遣人员	138
十五、依法解除终止派遣人员合同，要支付经济补偿 ...	139
十六、违法解除终止派遣人员合同，要支付赔偿金 ...	141
十七、用工单位违反劳务派遣相关规定，应当 承担什么责任	142

第九章 适当灵活用工，降低成本和风险

一、非全日制用工，不得超过法定工时	144
-------------------------	-----

二、非全日制用工，可以约定口头合同	145
三、非全日制用工，可以建立多重劳动关系	146
四、非全日制用工，不得约定试用期	147
五、非全日制用工可随时终止，企业无须支付 经济补偿	148
六、非全日制用工，计酬标准有下限	149
七、非全日制用工，报酬不能“一月一结”	150

第十章

如何处理与工会的关系

一、工会在企业中的角色	151
二、企业工会的职责	153
三、妥善处理与工会的关系	157
四、企业如何订立、履行集体合同	161
五、企业应该和谁签订集体合同	164
六、集体合同必须报送劳动行政部门审查	165
七、集体合同的适用范围	168
八、集体合同的法律效力高于劳动合同	169
九、集体合同标准的确定	170
十、专项集体合同的签订	171
十一、如何应对行业性、区域性合同的新挑战	173
十二、行业性、区域性集体合同的适用范围和 法律效力	176
十三、如何处理集体合同争议	177

第十一章

与非人力资源部门的沟通与配合

一、企业决策层应重视劳动关系政策变化	179
二、直线经理需要掌握劳动关系管理	181
三、人力资源部门与非人力资源部门的沟通配合	184

第一章

订立劳动合同的方方面面

订立劳动合同是企业人力资源管理中的最基础工作，怎样“布好这一招棋”，为以后的各个环节开个好头？万事开头难。本章将对订立劳动合同时涉及的方方面面问题，从法律角度进行剖析，为您开出一剂良药，解除您的后顾之忧！

一、分支机构能否直接与劳动者签订劳动合同

【案例】

张某大学毕业后到上海汽车集团公司工作，专业是汽车设计，被公司分到集团所属的分支机构沈阳汽车设计所工作。张某到设计所报到后，设计所的负责人员便与张某商议签订劳动合同，在签合同时张某发现，合同中的用人单位是沈阳汽车设计所，而不是上海汽车集团公司。张某提出异议，认为该设计所不是独立法人，没有营业执照，不能直接与劳动者签订劳动合同。设计所的人员表示设计所受上海汽车集团公司的委托，可以签订劳动合同。该设计所能否直接与张某签订劳动合同呢？

这是一个企业的分支机构是否可以作为用人单位签订劳动合同的案例。《劳动合同法》对于企业的分支机构能否作为合同主体订立劳动合同没有作出规定，然而实践中，分支机构直接招人、用人现象又十分普遍，为明确分支机构在劳动关系建立中的地位，《劳动合同法实施条例》（以下简称《实施条例》）第4条规定：“劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人

单位委托可以与劳动者订立劳动合同。”这一规定明确了分支机构签订合同的两种情形：一是分支机构如果依法取得营业执照或者登记证书的，那么将具有用人单位的资格，能够独立承担民事责任，直接与劳动者签订劳动合同；二是分支机构如果没有取得营业执照的，须得到用人单位委托方可与劳动者订立劳动合同。案例中，沈阳汽车设计所经过上海汽车集团公司的委托，可以与张某签订劳动合同。

实践中，企业要注意分支机构是否符合签订劳动合同的主体资格，避免主体不合法致使劳动合同无效。如果分支机构没有取得营业执照或者登记证书，应得到委托才能与劳动者签订劳动合同。同时，劳动者在签订劳动合同时，也要注意分支机构是否具有营业执照或者登记证书，或者获得用人单位的委托授权。

二、招聘员工，企业的告知义务与知情权

【案例】

小于今年大学毕业，其几年前选择的还比较热门的专业，目前风云突变，就业形势非常严峻。小于好不容易才获得了一个到国企面试的机会，准备妥当后，去参加面试。面试的过程很紧张，面试官问了他很多问题，小于都比较流利地进行了回答，面试官好像很满意。等到面试官问完所有的问题后，小于想了解一下这家公司的情况，比如公司的业务情况、办公条件和人员构成等，其中主要是想知道自己的劳动报酬怎么确定。面试官对他说：“报酬等你与公司签订劳动合同，正式上班时再说吧。”小于想了解一个大概的范围，面试官就摆出一副不耐烦的样子，冷冷地对小于说：“我没有时间回答你的问题，你要是不想来我们公司，就请另谋高就，要是想在我们公司干，就回家等通知。现在人那么多，是你找不到工作，我不怕找不到合适的人。我们公司一直遵纪守法，按法律办事，工资待遇现在怎么能和你说呢？连面试还没过呢，有什么资格谈这些。”小于心里也犯嘀咕，开始对这个企业产生了怀疑。那么，招聘时企业应当告知劳动者哪些信息呢？

这是一个企业在招聘时不履行告知义务的案例。由于我国劳动力市场供求关系不平衡，企业往往处于相对强势的地位，不能平等的对待求职者。招聘单位的情况、信息对求职者的透明度往往不够高，个别单位

甚至还故意发布虚假信息，欺骗或非法招用求职者。

《劳动合同法》第8条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”本条规定明确了招聘时企业的告知义务和员工的知情权，同时也把用企业的知情权限制在与缔结劳动合同有关的信息范围之内。此条规定了企业的法定告知内容，主要体现在企业招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。这些内容是法定的并且无条件的，无论劳动者是否提出知悉要求，企业都应当主动将上述情况如实向劳动者说明。这样规定是因为以上法定告知内容都是与劳动者的工作紧密相连的基本情况，是劳动者进行就业选择的主要考虑因素之一。

除了法律规定的一些企业应当主动告知的信息外，劳动者如询问以下信息时，应该详细说明。一是劳动报酬的情况。包括：工资、奖金、计薪方式、福利、社会保险、补充保险等；二是企业规章制度等情况，包括：企业内的各种劳动纪律、规定、考勤制度、休假制度、请假制度、处罚制度，以及企业内已经签订的集体合同等；三是生产条件的情况。企业有义务向劳动者提供安全的生产条件，如生产条件存在安全隐患，如可能造成劳动者职业病或易发生工伤事故的，企业在招用劳动者的时候应如实告知。另外如企业内部的各种劳动纪律、规定、考勤制度、休假制度、请假制度、处罚制度以及企业内已经签订的集体合同等，如果劳动者询问，企业都应当进行详细的说明。

在本案例中，企业在招聘时故意隐瞒工资等与订立合同有关的重要信息和事实，使小于不能全面了解招聘单位的信息，这样不仅不利于劳动者了解企业，作出决定，也对企业的名誉造成一定影响。因此，企业在招聘过程中，应严格遵守法律相关规定，履行告知义务。使劳动者在充分了解企业各项情况的基础上，签订劳动合同，为劳动合同的顺利履行奠定基础。

企业在招聘的过程中如何恰当地履行如实告知的义务，防范法律风险呢？（1）招聘广告中，如实告知工作内容、地点等基本情况，以及员工应具备的一些基本资历；但应注意招聘广告中不应当包含歧视性条款，如“只招男性”、“身高 1.75 米以上”、“不招乙肝病毒携带者”、

“仅限当地户口持有者”等。如果刊登了歧视性条款，不但会使企业的选人有所限制，加大招聘的机会成本，还会影响企业的社会形象，甚至引起诉讼。(2) 面试过程中，要如实告知企业基本情况，详细说明员工想要了解的其他基本情况，避免员工在不知情的情况下签订合同，事后又反悔的情况发生，提高招聘工作效率。(3) 在录用通知书中提供恰当的信息，录用通知书一经发出就具有法律效力，内容对双方均有法律约束力，如果提供信息不当就会给公司带来不必要的麻烦。(4) 做好职位说明书。企业可以在职位说明书中明确描述某岗位的工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、绩效考核指标等，让应聘者从职位说明书中很快了解这些信息，同时方便在劳动争议发生时提供书面证据。

三、劳动关系，自用工之日起建立

【案例】

林某是一家房地产公司的员工，公司的福利待遇都还不错。但从开始工作起，公司一直未与林某签订劳动合同。为此林某一直找人力资源部的领导，要求签订劳动合同，人力资源部的领导一直以种种理由拒绝。1年后公司为规范用工制度，要求所有的员工必须签订劳动合同，也与林某补签了书面劳动合同。林某签订劳动合同时，发现合同中约定的劳动关系成立时间是签订劳动合同的时间，而不是1年以前自己开始工作的时间，如果是这样，那么工龄、工资待遇等都要少算1年。林某要求公司重新计算自己的工龄。公司表示，他以前的工作时间是以前的，是临时的，不计算在正式的劳动关系之内，现在签订了劳动合同，劳动关系要从劳动合同签订的时间算起。林某不明白自己的劳动关系什么时候建立，是始于合同签订之日？还是用工之时？

这是一个劳动关系何时建立的案例。《劳动合同法》第10条规定：“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。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”本条规定明确说明劳动关系自用工之日起建立，而不是从签订劳动合同之时成立。

实践中，企业签订劳动合同的时间主要有三种情形：

(1) 先签合同后用工。企业与劳动者在用工之前签订劳动合同的，劳动合同自用工之日起劳动合同生效。在用工之前签订劳动合同，实际上是附期限的劳动合同，所附期限为用工之日。附期限的劳动合同在期限到来时发生法律效力，所以，此种劳动合同自用工之日起生效。

(2) 用工的同时签订劳动合同。企业在用工之日，与劳动者签订劳动合同，劳动合同随即生效。劳动合同生效与劳动关系成立同时完成。

(3) 先用工后签合同。企业先用工，之后再签订劳动合同。法律规定，企业应当自用工之日起1个月内签订劳动合同，超过1个月用工没有签订劳动合同，即应当向劳动者每月支付双倍工资，并应当补签书面合同。劳动合同的起算时间即为用工之日，而不是补签劳动合同的时间。

案例中，从林龙到房地产公司工作的第一天起开始，双方劳动关系就建立了，劳动合同期限应该从第一天算起。房地产公司重新签订劳动合同后，否认了林某1年的工龄，是没有法律依据的。

《劳动合同法》规定劳动关系从用工之日起成立，而不是从签订合同之日起成立。把事实劳动关系纳入劳动合同法规范的范围之内，即使双方没有签订书面劳动合同，劳动关系仍然受法律的调整，而且企业还要承担补签合同的法律责任。在订立劳动合同时，企业应当注意：

(1) 签订合同要及时。许多企业通常是先用人，后签合同，此时要特别注意要在用工1个月内与员工签订书面合同，否则要支付双倍工资，补订书面合同。一些企业错误认为，没签书面合同，就是临时工，可以随时辞退、随意安排工作内容。事实上，自1995年劳动法实施后，法律上就不存在“临时工”的概念，只要用工就建立劳动关系，就受劳动法律的规范和调整。

(2) 先签合同，后用工的，可以预约生效，规避部分法律责任。预约生效是指订立劳动合同在建立劳动关系之前，双方约定劳动合同生效的条件。由于市场的变化或者其他原因，往往会导致已经签订但是还没有生效的劳动合同不能履行。但是劳动合同一经签订就具有法律约束力，单位如果不履行应该承担违约责任。在这种情况下，单位可以通过劳动合同生效的预约条件，来避免不能履行劳动合同而带来的部分法律风险。

四、员工一个月内拒签合同，应当及时终止用工

【案例】

李某毕业于北京某高校法学院，法律知识比较丰富，毕业后到一家外企应聘。由于该外资企业缺少懂中国法律方面的人才，于是就录用了李某。李某上班后觉得该企业的环境不太理想，与同事的关系不融洽，很犹豫要不要长期在该公司干。几天后，人力资源部的人找到李某，要与他签订劳动合同，犹豫中的李某推脱说过几天再签吧。一个星期后人力资源部的负责人再次要求李某签订书面劳动合同，还没有作出最后决定的李某又一次推脱说再等几天。员工在1个月内拒签书面劳动合同，企业应该如何应对呢？

这是一个员工在1个月内拒签书面劳动合同的案例。劳动合同法规定建立劳动关系必须采用书面形式，要求企业必须在用工之日起1个月内与劳动者签订书面劳动合同，否则应当每月向劳动者支付两倍工资。但是劳动合同法并没有明确规定劳动者一个月内不签书面合同，企业该如何处理的问题。针对实践中出现的一些劳动者拒绝签订书面合同，或者在企业要求签订书面合同时借故不签订合同而想获取双倍工资的现象，《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，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。”这一规定明确了员工在1个月内拒签书面合同的处理办法：一是经企业书面通知后，员工不签书面合同的，企业应当书面终止劳动关系；二是终止劳动关系，不用支付经济补偿；三是企业应该支付员工实际工作时间相应的劳动报酬。这就明确了签订书面劳动合同，也是劳动者的义务，对劳动者拒签书面合同的行为，企业应当及时终止劳动关系，不得形成事实用工。

本案中，李某推脱不与企业签订书面劳动合同，企业应当书面通知李某要签书面合同，如果李某再次推脱，应当书面通知李某终止劳动关系；终止劳动关系时不用支付经济补偿，但要支付李某实际工作时间相应的工资。

企业招用劳动者时应该注意以下问题：（1）必须杜绝“先上岗后领

证”意识。现实中，不少企业从自己的角度出发，为了所谓的方便或其他目的不及时与劳动者订立书面劳动合同，拖延订立书面合同的时间，甚至为了规避法律义务，拒绝与劳动者订立书面合同，这种“先上岗后领证”的意识，在劳动合同法的规定下，会给企业带来较大的法律风险。(2) 订立书面合同必须有时效意识。劳动合同法规定了签订书面合同的最晚期限，即建立劳动关系后1个月之内，否则企业需要支付劳动者双倍工资。高额的法律风险使企业在触犯法律时，必须付出较高的代价。因此签订书面劳动合同一定要有时效意识，避免法律风险。(3) 要以书面通知劳动者为证据。书面通知劳动者要签订书面合同，如果劳动者拒签，书面通知劳动者终止劳动关系。以书面通知作为劳动者拒签书面合同的证据，避免违法终止劳动关系的法律责任。

五、员工超过一个月拒签书面合同，企业应当如何处理

【案例】

某市小饭店的经理张某说，《劳动合同法》实施后，对企业的压力还是很大的。从2007年11月开始，她就忙着让员工签订书面劳动合同，但由于餐饮业劳动者流动性强，一些员工害怕书面合同约定自己，往往不愿意签订书面合同。2008年3月份大部分员工都还没有签订书面合同，张某为此为难不已，害怕不签书面合同员工讨要双倍工资。《劳动合同法》实施后，部分企业面临着相似的困境，如餐饮、建筑等行业由于流动性强，员工认为有没有书面合同都无所谓或者书面合同约定束自己等，拒绝签订书面合同。那么，员工超过1个月拒签书面合同的，企业应当如何处理呢？

这是一个员工超过1个月不与企业签订书面劳动合同的案例。《劳动合同法》中规定企业超过1个月不与劳动者签订书面劳动合同，应该支付双倍工资，但实践中有部分劳动者担心书面合同限制自己，或者想借故不签书面合同索要双倍工资，故意不与企业签订书面合同，针对这种情形，《实施条例》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