

签名盖章出现争议,如何认定劳动合同效力?

《民法典》第四百九十条规定：“当事人采用合同书形式订立合同的，自当事人均签名、盖章或者按指印时合同成立。在签名、盖章或者按指印之前，当事人一方已经履行主要义务，对方接受时，该合同成立。”劳动合同也是合同，其成立的前提同样是当事双方在合同上签字、盖章。然而，在现实中不时会出现只有法定代表人在劳动合同上签字但未加盖单位公章的情形，也存在用人单位在空白劳动合同上加盖公章后再填入合同约定内容的现象，甚至还有用人单位加盖的公章与单位在公安机关或工商管理部门备案的公章不一致的情况。如果劳动合同存在这些问题，还有效吗？以下3个案例，分别对相关疑问作出了详细的法律分析。

【案例1】 有法定代表人签字但未加盖公章，劳动合同也能生效

2021年9月1日，林女士通过层层选拔进入公司工作，双方签订了2年期劳动合同。工作一个月后，她在领取工资时发现只有5000元，而不是劳动合同中约定的7000元。她询问其中的原因，公司给出的解释是，公司与她签订的劳动合同只有公司法定代表人的签名，没有加盖公司的公章，该合同尚未生效，故不能将劳动合同约定的工资作为发放工资的依据。

“可是，法定代表人当时说他代表公司录用我。现在，公司也实际接受了我入职呀！这是怎么回事？”林女士虽然感到困惑，但不知道公司的说法是否符合法律规定。

【点评】

公司应当按照劳动合同约定的工资标准向林女士发放工资。《民法典》第六十一条、第五百零四条分别规定：“依照法律或者法人章程的规定，代表法人从事民事活动的负责人，为法人的法定代表人。法定代表人以法人名义从事的民事活动，其法律后果由法人承受。法人章程或者法人权力机构对法定代表人代表权的限制，不得对抗善意相对人。”“法人的法定代表人或者

非法人组织的负责人超越权限订立的合同，除相对人知道或者应当知道其超越权限外，该代表行为有效，订立的合同对法人或者非法人组织发生效力。”

根据上述规定，只要有证据证明或者有理由相信法定代表人是以公司名义而非自身名义与劳动者签订劳动合同，就应当认定该行为属于公司行为，应当由公司承担法律后果。本案中，公司法定代表人未表明其是个人录用林女士，林女士知晓其身份是法定代表人的情况下，应当认定公司与林女士之间签订了劳动合同，且该合同已经生效。

【案例2】 空白劳动合同先盖章再填写内容，单位应当履行合同约定

方女士所在公司为便于操作，在自己制作的格式劳动合同中预先加盖了公章。此后，公司将这些空白合同交由招聘人员保管。在招录新员工时，招聘人员与应聘者只要就工资、合同期限等具体事项协商一致，再将这些约定填入预留好的空白处，合同签订工作就算完成了。

2021年7月15日，方女士到该公司应聘。双方谈妥相关条件后办理了入职手续，并签订了书面劳动合同。入职上班后领取工资时，公司却提出招聘人员承诺的月工资超出了公司的底限，其签约内容未经公司审查，不能作

为依据，故应予降低。

【点评】

公司的理由不能成立。《民法典》第一百六十二条、第一百七十二条分别规定：“代理人在代理权限内，以被代理人名义实施的民事法律行为，对被代理人发生效力。”“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后，仍然实施代理行为，相对人有理由相信行为人有代理权的，代理行为有效。”即哪怕招聘人员没有代理权限，只要应聘者有理由相信招聘人员代表公司，合同的相关内容也照样有效。

“有理由相信”是指相对人在善意的情况下，根据商业习惯、交易习惯，基于诚实信用原则，有充分的理由相信行为人具有代理权。公司将预先加盖好公章的格式劳动合同交由招聘人员，让招聘人员将协议内容填入预留好的空白处，无疑是对招聘人员行为的认可，属于应聘者“有理由相信”范畴。因此，在空白合同上添加的合同条款效力及于公司，公司应当履行协议约定的内容。

【案例3】 合同上加盖的公章与备案公章不一致，不影响劳动合同效力

2021年9月23日，陈女士根据公司发布的招聘广告，按时来到公司指定的招聘地点参加应

聘。与公司招聘人员协商一致后，双方签订了书面劳动合同，招聘人员在合同文本上加盖了公司的印章。

可是，陈女士上班不到半个月，公司即以劳动合同无效为由要求其离职。她问合同无效的理由是什么，公司答复称合同中使用的公章并非公司在工商管理部门备案公章，不能代表公司。

【点评】

公司的理由不能成立。公章的备案既有公安机关的备案，也有工商管理部门的备案。单位使用备案过的公章，即便该公章实际上已经废弃不用，只要相对人信赖该枚公章仍在使用，法律就要保护此种信赖。但是，单位没有使用备案过的公章，也不等于公司使用其他公章的行为无效。

本案中，公司的招聘工作由公司指定的工作人员进行，招聘地点是在公司指定的区域，应聘者只是根据公司要求参加应聘，自然不应负有审核招聘人员使用的公章是否为备案公章的义务。事实上，应聘者作为局外人，对公司的认知十分有限，其无法也没有必要判断招聘人员使用的公章是否为备案公章。在此情况下，只要招聘属于公司行为，招聘人员代表公司，在与应聘者达成一致后，双方签订合同后该合同即已生效，无需考虑合同上加盖的公章是否为备案公章或非备案公章。 颜梅生 法官

出卖自己的银行卡为何也会构成犯罪?

李铭（化名）曾在银行担任信贷客户经理多年。因感觉这份工作太累，他向银行提出辞职。岂料，离职后他的个人财务迅速陷入危机，个人征信亦产生大量不良记录。为了获取所谓的贷款，他把本人银行卡、密码、网银U盾、手机卡等交给网络上的陌生人。最近，他因构成电信网络诈骗的帮助犯，被判处有期徒刑六个月，并处罚金1万元。

【案情】

2021年5月，李铭在明知他人可能将其银行卡用于电信网络诈骗等信息网络犯罪活动的情况下，为谋取非法利益，对本人在北京市东城区办理的一张工商银行银行卡办理U盾、换绑手机号、重置网银和密码后，将该银行卡、密码、U盾、手机卡一并提供给他人使用。

经查，李铭提供的银行卡被用于向刘玲等9人实施电信网络诈骗犯罪活动，其中有20余万元进入该卡。

2021年6月，李铭被民警抓获。到案后，李铭声称自己也是受害人，被对方所骗，拒不认罪。

经查，李铭系金融学专业大学毕业生，曾经多年在某知名银行担任信贷客户经理，其专业背景和工作经历使其具有维护自身银行账户和资金安全的起码常识，应当知道将上述银行卡等物品交给他人会置自己的账户和财产于不安全的境地。此外，他也应当知道办理贷款并不需要将其本人银行卡四件套交予他人。况且，其个人因具有大量不良征信记录，难以成功办理合法贷款。

在能够意识到对方可能将其银行卡用于信息网络犯罪活动的情况，李铭既没有挂失银行卡，也没有注销银行卡。结合本案其他客观证据，足以认定其在客观上实施了帮助信息网络犯罪活动的行为，且达到了“情节严重”的标准。在主观上，其在“明知”他人利用信息网络实施犯罪的情况下，仍为该犯罪提供支付结算帮助。

在确实、充分的证据面前，检察官通过讯问、释法说理和教育转化工作，最终使李铭自愿认罪认罚。

【提示】

结合李铭的犯罪经过可以得到这样的提示，要维护自身合法权益应做到以下几点：

一是认识到索要他人银行卡系谎言。随着银行卡使用成本的提高以及公众防范意识的增强，有信用卡需求的犯罪分子常常将目光锁定于有贷款需求的人群，编造帮助做银行流水和办理贷款等谎言而向其购买、租用甚至骗用银行卡。

二是无罪的辩解不会成为无罪的挡箭牌。部分提供银行卡的人到案后，辩称不知上家将其银行卡用于“信息网络犯罪”，意图逃避刑事处罚。但供卡人是否具备主观“明知”，司法机关会综合全案证据进行认定，不具有合理性的无罪辩解不会成为无罪的挡箭牌。

三是对一切索要“银行卡四件套”的人说“不”。银行卡及对应的密码、U盾、手机卡俗称“银行卡四件套”，要实现犯罪违法所得的赃款转移，持卡人往往要求持卡人打包提供“银行卡四件套”。因此，当事人对此必须提高防范意识。 毛首佳 孙菲 检察官

以合作经营之名行劳动合同之实,可以认定劳动关系

□本报记者 杨琳琳

基本案情

2019年4月8日，王晶与北京一家文化传媒有限公司签订的《合作经营项目的协议》约定：第一条、甲方出资进行专项项目投资，聘任乙方为该项目经理，乙方负责公司的管理与经营。第二条、待项目启动后，双方相机共同设立公司，乙方可享受管理股份。第三条、公司设立前，乙方按基本工资加业绩方式取酬。公司设立后，按双方的持股比例进行分配。乙方负责管理和经营，取酬方式为基本工资+业绩、奖励+股份分红……

王晶到该项目工作后，公司通过银行转账方式，按照每月基本工资10000元的标准发放工资。期间，王晶休假需经公司法定代表人批准，其实际出勤天数直接影响工资的实发数额。尽管如此，双方一直没有签订劳动合同。

2020年5月6日，公司通知王晶终止合作协议。王晶认为双方之间系劳动关系，故申请劳动争

议仲裁。近日，经法院审理最终判决确认双方之间存在劳动关系，同时判令公司向王晶支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额及违法解除劳动关系赔偿金。

法律分析

本案中，双方签订的协议第一条明确约定聘任王晶为项目经营经理，负责公司的管理与经营。根据常识，“聘任”一词广泛应用于招聘员工的场合，一般表明当事人有雇佣劳动者为其提供劳动的意思表示。再者，协议第三条明确约定了王晶的取酬方式。而“工资”一词是指雇主或用人单位以货币形式对员工的劳动所支付的报酬，这种取酬方式与合作经营中的收益分配明显不符。另外，合作经营合同的典型特征是合作双方共同出资、共担风险，而协议既未约定王晶的劳务出资比例，也未约定双方共负风险，明显与合作经营合同不符。因此，法院认定涉案协议名为协议，实为具有劳动雇佣内容的合同。

我国劳动雇佣的形式有两种，一是受《劳动合同法》调整的劳动合同，二是受普通民事法律调整的劳务合同。比较而言，二者之间既存在共性，也存在明显区别。具体来讲，劳务合同在合同签订时和签订后，合同主体始终是平等的民事法律关系。而劳动合同的主体在签订合同时是平等的，但合同签订后劳动者就会对用人单位产生人身从属性，二者之间形成管理与被管理的关系。本案证据显示，公司按月向王晶支付工资，其工资数额受实际出勤天数影响，如果休假还需要公司批准。由此来看，双方在履行过程中形成的关系符合劳动合同中的人格从属性和经济从属性特征，可以证明双方形成的是劳动合同关系。

此外，公司与王晶是否签订书面劳动合同也是本案值得探讨的问题。首先，法律并未明确规定劳动合同的具体“书面”形式。其次，《劳动合同法》第二十六条对劳动合同的无效情形作

出了规定，但未将缺少必备条款的劳动合同视为无效。可是，本案中的协议在内容上已具备劳动合同的必备条款：资格且明确的用人单位及劳动者、工作岗位及职责内容、工资等劳动报酬内容、以目标公司设立为截止点的合同期限，且该合同经双方当事人签名或盖章，形式相对完备，因此，该协议所具备的劳动合同的特征得到了法院认可。

维权提示

现实中常常有企业钻法律空子，通过不签订正式书面合同等方式侵害劳动者的合法权益。可是，法院在审理当事人双方是否存在劳动关系时，不是仅凭相关文件的名称来认定，而是根据双方约定的内容及实际履行过程中体现出来权利义务关系综合认定。因此，书面劳动合同不限于规范的格式化劳动合同，当事人之间签订的具备劳动合同核心条款内容的书面文件，可认定为劳动合同。