

这4种情形能否视为签订书面劳动合同?

根据《劳动合同法》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1个月不满1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。那么，向劳动者发放聘书、与劳动者签订三方协议、给劳动者缴纳社会保险、将劳动合同网上备案等情形，是否能够视为订立了书面劳动合同，进而免去用人单位支付二倍工资的责任呢？法律专家通过对以下4个案例的详细分析，将有助于劳动者深化对劳动合同的理解。

【案例1】

用人单位聘书具备劳动合同基本条款，视为签订书面劳动合同

2021年11月，某公司聘请骆某担任销售部经理，并向骆某发了聘书。聘书中载明了工作岗位、工作时间、休息休假、聘用期限、劳动报酬、社会保险、劳动条件等内容，并加盖了公司公章。此后，骆某一直按照聘书约定的内容履行相关劳动义务，享受相关权利。

2022年7月29日，骆某向公司申请辞职，并以公司未与其订立书面劳动合同为由，要求支付二倍工资。公司认为，发给骆某的聘书具备书面劳动合同的性质，应视为双方订立了书面劳动合同，故拒绝其请求。

那么，公司给骆某发放的聘书能否等同于书面劳动合同？

【点评】

聘书是企业发给应聘者的书面文件，能否等同于书面劳动合同，主要从以下方面审查：

一是聘书是否包含劳动合同的基本条款。根据《劳动合同法》第17条规定，劳动合同的必备条款包括双方的基本信息、合同期限、工作内容和工作地点、劳动报酬等9项内容。因此，如果聘书内容比较简单，只写明了被聘任者的姓名、聘任的职位或职称、聘任期限等，而缺少劳动合同的其他关键条款，则不能等同于劳动合同。相反，若上述基本条款均已具备，那就满足了劳动合同的形式要件。

二是聘书是否体现出双方的合意并已实际履行。《劳动合同法》第16条规定：“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。”一般来说，聘书中通常无劳动者的签名。即使如此，也不能简单地以此为由否认其具有劳动合同的效力。

劳动合同成立的核心要件是双方当事人意思表示一致。如果一份协议既明确了双方的劳动关系又固定了双方的劳动权利义务，而且已经履行，那么，仅仅是因为没有冠名为“劳动合同”或者没有签名或盖章就认定合同不成立或不生效是违背《劳动合同法》所确立的平等自愿原则的。正确的做法是，只要一方或双方已经履行主要义务，对方亦予以接受，就应视为协议符合双方的共同意愿，该合同是成立并生效的。对此，《民法典》第490条已作出明确规定。

本案中，公司给骆某发的聘书已具备了劳动合同的基本条款，且双方已按聘书约定内容履行彼此的权利义务，应视为双方就各自的劳动权利义务达成了一致意见并订立了书面劳动合同。

【案例2】

三方协议无法替代书面劳动合同

小沈在大四下学期与拟录用公司、学校签订了三方协议。毕业当天，小沈收到了入职通知书。现在，小沈到公司上班已经2个月了，可公司迟迟不提签订劳动合同一事。为此，小沈去公司人事部门询问。对方答复说：之前签订的三方协议已确认了其劳动关系，具有劳动合同的效力，无需另行订立劳动合同。

小沈想知道：事实果真如此吗？

【点评】

三方协议无法代替劳动合同。

三方协议书由国家教育部统一印制，它是明确毕业生、用人单位和学校三方在毕业生就业工作中权利和义务的书面协议，是编制毕业生就业计划方案和毕业生派遣的依据。其内容主要是毕业生如实介绍自身情况，表示愿意到用人单位就业，用人单位表示愿意接收，学校予以推荐和派

遣。而劳动合同是双方合同，它由劳动者和用人单位两方的劳动权利义务构成，并且应具备法定的基本条款。由此可见，二者在签订主体、具体内容等方面均不相同，如果因三方协议发生争议，不能适用劳动法调整处理，只能由民法予以调整处理，故三方协议只是民事合同，不能视为劳动合同。

本案中，小沈任职公司的说法是错误的。如果该公司坚持己见，不纠正错误，小沈有权要求公司向其支付二倍工资。

【案例3】

有网上备案不能证明已订立劳动合同

许某于2021年9月2日入职，公司一直未与其订立书面劳动合同。2022年8月1日，许某提出辞职并要求支付二倍工资。不料，公司称双方订立过劳动合同，合同期限为2年，且进行了网上备案，故拒绝许某的要求。

许某很纳闷：其未与公司签订书面劳动合同，怎么会有网上备案呢？有了网上备案就意味着双方订立过劳动合同吗？

【点评】

劳动合同网上备案的前提是用人单位与劳动者订立了书面或者电子劳动合同，且在备案时应当提交劳动合同文本。

推行劳动合同备案制度的目的，在于掌握用人单位劳动合同签订的情况，及时督促用人单位与劳动者签订劳动合同，维护劳动者与用人单位双方的合法权益。然而，由于用人单位单方即可办理劳动合同备案手续，无需劳动者参与，这就可能存在用人单位代签劳动合同或者其他弄虚作假的情况，从而出现从未订立劳动合同却有网上备案的现象。因此，在现实中，即使办理了劳动合同网上备案，也不能证明用人单位与劳动者之间已经签订书面劳动合同。

本案中，如果公司拒绝支付二倍工资，许某应及时申请劳动争议仲裁。在仲裁时，如果公司无法提供由许某签名的劳动合同文本，那么，劳动争议仲裁机构将认定公司未与许某订立书面劳动合同，进而裁决支持许某提出的支付二倍工资的请求。

【案例4】

已缴纳社保无法推定已签订劳动合同

丙某于2022年1月3日入职，公司为他缴纳了各项社会保险，但未与他签订书面劳动合同。因担心自己的权益无法得到保障，丙某于2022年8月5日提出辞职，并要求公司支付二倍工资。对于他的请求，公司回复称：“为你缴纳社会保险的行为，就是对双方劳动关系的确认，应视为签订了书面劳动合同。”

那么，公司的说法成立吗？

【点评】

《社会保险法》第4条第1款规定：“中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费，有权查询缴费记录、个人权益记录，要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务。”《劳动合同法》第10条第1款规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”由此可见，为劳动者缴纳社会保险是用人单位的法定义务，与劳动者订立书面劳动合同也是用人单位的法定义务，这是两个法律概念、两项法定义务，互不影响。只要存在劳动关系，用人单位就应当订立书面劳动合同和缴纳社会保险费。缴纳社会保险的事实虽然可以证明双方之间存在劳动关系，但不能据此推定双方已订立了书面劳动合同。

本案中，公司认为其已为丙某缴纳社保，就应视为签订了书面劳动合同，这种认识是错误的。按照法律规定，公司应当向丙某支付二倍工资。 潘家永 律师

将毕业大中专院校学生可与单位签劳动合同吗？

编辑同志：

我们是即将毕业的大学学生。为早日获得工作，我们已经向一些招聘单位投递简历等。可有人认为我们尚未毕业，不得与用人单位签订劳动合同，甚至一些用人单位也有这样的担心。

请问：即将毕业的大中专院校学生真的不能与用人单位签约吗？

读者：刘媛媛等9人

刘媛媛等读者：

我国并没有禁止即将毕业的大中专院校学生与用人单位签订劳动合同。

原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定：“在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。”即一般情况下，在校学生到用人单位勤工助学或实习的，不视为劳动关系。但该规定仅限于对在校生勤工助学行为，并没有将在校生全部排除在劳动关系的主体之外。而《劳动法》第十五条除禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人外，包括其他法律都没有对在校生成成为劳动关系主体作出禁止性规定。因此，在一定条件下，即将毕业的大中专院校学生是可以与用人单位成立劳动关系的。

在这里，所谓的可建立劳动关系的条件如下：

一是将毕业的大中专院校学生与用人单位之间以建立长期、稳定的劳动关系为目的，将毕业的大中专院校学生遵守用人单位的规章制度，接受用人单位的管理，从事用人单位安排的工作，有明确的工作岗位，并接受用人单位支付的报酬。当然，如果将毕业的大中专院校学生是以学习为目的，为补充课堂知识、参与社会实践而进行的没有工资报酬的实习，或者是通过短期或不定期劳务获得一定报酬的勤工助学，则不在其列。

二是将毕业的大中专院校学生在应聘时如实陈述自己的情况，用人单位在明知对方系将毕业的大中专院校学生仍愿意与之建立劳动关系。反之，则可能因构成欺诈而导致劳动合同无效。

值得一提的是，如果用人单位明确将获得某种学位或专项技术作为招录条件，而将毕业的大中专院校学生在签订劳动合同时尚未取得，双方又明确约定将毕业的大中专院校学生取得时劳动合同生效，那么，将毕业的大中专院校学生未能如期获得相应证书或技术，劳动合同就不会生效。

三是劳动者和用人单位符合《劳动法》及《劳动合同法》规定的劳动关系成立的其他条件，如不存在胁迫手段或者乘人之危、不存在用人单位免除自己的法定责任、排除将毕业的大中专院校学生权利等。

廖春梅 法官

续保宽限期发生意外，投保人照样有权要求理赔

近日，职工胡秀珍向本报反映说，她曾向一家保险公司投保了一份期缴型分红险和附加住院补偿医疗险。2022年6月15日，保险公司向她发出手机短信提醒，称第二期缴费日已经到期，要求她务必在60日的宽限期内续缴保费。就在此后的第五天，她因驾驶摩托受伤，共花去2万余元医疗费用。可是，当她于8月4日要求保险公司理赔时遭到拒绝，对方的理由是她受伤期间已超出保险期，保单已处于失效状态。

她想知道：保险公司的理由成立吗？

法律分析

保险公司的理由不能成立，

其应依据保险合同向胡秀珍承担理赔责任。

这里涉及到一个宽限期及其效力问题。宽限期是指在期缴类型即分期支付保险费的保险合同中，投保人在首次缴付保险费后，没有按时缴纳下一期保费的，保险公司给予投保人缴付逾期保费的宽展期限。宽限期的设定，目的在于避免保险合同非因故意行为导致失效。因为未能如期交纳续期保费，大多并非出于投保人的故意，而是出现了暂时的经济困难、工作繁忙、外出、生病、遗忘等情形，在这种情况下，如果保险公司不给予一定的宽限期，必然会导致更多的保险合同中途停效、终止，从而影响保险业务的稳定

性，出现对双方不利的局面。本案中，保险公司以手机短信提醒的方式，要胡秀珍在60日内续缴保费，即属于此列。

《保险法》第三十六条规定：“合同约定分期支付保险费，投保人支付首期保险费后，除合同另有约定外，投保人自保险人催告之日起超过三十日未支付当期保险费，或者超过约定的期限六十日未支付当期保险费的，合同效力中止，或者由保险人按照合同约定的条件减少保险金额。被保险人在前款规定期限内发生保险事故的，保险人应当按照合同约定给付保险金，但可以扣减欠交的保险费。”其中表明，对于期缴型保险合同，如果

停缴保费，保险合同并不是自应缴未缴之日起失效，而是在宽限期内合同仍然有效。只有超过60天宽限期，投保人仍未足额交纳续期保费，保险合同才会被中止。保险中止后，只有提出复效，才能重新恢复效力。换句话说，就是只要在宽限期内发生了保险事故，保险公司同样必须承担理赔责任。

本案中，胡秀珍受到的伤害发生在保险公司给予宽限期后的第五天，甚至其在要求理赔时也没有超出该宽限期，因此，保险公司应当依法承担理赔责任。相应地，胡秀珍也应按规定续缴保费。

颜东岳 法官