

代签、倒签、补签的劳动合同是否有效?

代签、倒签、补签书面劳动合同是三种不同的合同签订情形。对于以这些方式签订的劳动合同是否具有法律效力，人们的认识并不一致。那么，究竟应如何认定此类劳动合同的效力呢？以下3个案例及其评析作出了详细的法律分析。

【案例1】 代签的劳动合同，效力取决于授权或者追认

2022年9月10日，林女士从一家公司离职时，要求公司向她支付没有签订书面劳动合同的二倍工资。公司反驳称，林女士的同乡肖某已代理林女士签订劳动合同。那么，在林女士没有委托肖某代签、事后又不认可肖某代签行为的情况下，肖某代签的书面劳动合同是否有效呢？

肖某代签的书面劳动合同不生效，公司应当依法向林女士支付没有签订书面劳动合同的二倍工资。

《民法典》第一百六十二条、第一百七十一条第一款分别规定：“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，未经被代理人追认

的，对被代理人不发生效力。”

与之对应，由他人代签的劳动合同是否有效，取决于是否经过被代理的劳动者授权或者追认。如果经过授权或者追认，则劳动合同发生法律效力。反之，则对被代理的劳动者不发生效力，用人单位应当向劳动者支付未签订书面劳动合同的二倍工资。

【案例2】 倒签的劳动合同，效力取决于双方意思自治

管先生入职一家公司8个月后，公司才提出与其签订书面劳动合同，并要求将落款时间写到管先生入职那一天。管先生对此没有异议，并签名认可。该书面劳动合同对管先生是否有效？管先生还能索要为期7个月的二倍工资吗？

案涉书面劳动合同有效，管先生不能索要为期7个月的二倍工资。

这里涉及到倒签劳动合同问

题，指的是用人单位未及时与劳动者签订劳动合同，在劳动者提供一段时间劳动之后，再与劳动者签订劳动合同，且劳动合同的期限覆盖合同签订之前的期间，落款时间为劳动关系建立之初。

《劳动合同法》第三条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”该规定表明，如果倒签劳动合同的行为是在平等自愿、协商一致的基础上达成的共识，只要内容不违反法律法规的规定，符合当事人意思自治的原则，该合同就是有效的。

不过，《劳动合同法》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。”由于倒签劳动合同不能否定未及时签订合同的事实，用人单位应当向劳动者支付二倍工资。

【案例3】 补签的劳动合同，效力取决于双方协商一致

钟女士是在2022年1月15日入职的。2022年7月15日，公司提出与她签订书面劳动合同，约定合同期限自2022年1月15日起两年，落款时间为2022年7月15日。钟女士在合同上签名认可。那么，该书面劳动合同是否有

效？钟女士能否索要为期5个月的二倍工资？

【点评】

案涉书面劳动合同有效，钟女士可以索要为期5个月的二倍工资。

本案涉及到补签劳动合同问题，与倒签劳动合同相比，二者都是发生在劳动者提供一段时间劳动之后，而劳动合同的期限都覆盖未签合同的阶段。二者的区别在于：补签劳动合同的落款时间为合同实际签订日期，倒签劳动合同的落款时间为合同实际签订日之前。

如果补签劳动合同是在合法、公平、诚实信用的基础上经过充分协商达成的一致，内容不违反法律法规规定，该合同就是有效的。

但是，《劳动合同法实施条例》第六条规定：“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二倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同……前款规定的用人单位向劳动者每月支付二倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。”该规定表明，如果用人单位没有及时与劳动者签订书面劳动合同，不仅必须及时补签，还不能免除支付二倍工资的义务。 颜梅生 法官

销售他人微信账号属于侵犯个人信息

编辑同志：

我丈夫曾通过使用抖音软件虚构个人身份信息，将自己伪装成成功人士。在与特定女性互动聊天并取得信任后，他向特定女性推荐上线指定的微信账号。上线按照我丈夫添加的人数给付报酬。近日，法院以我丈夫明知上线将他人信息用于犯罪，且上线已经将相关信息用于犯罪为由，判处我丈夫有期徒刑两年零六个月。

请问：网络是个虚拟的社会，我丈夫使用虚拟身份添加他人微信怎么会构成犯罪呢？

读者：刘嫦嫦

刘嫦嫦读者：

你丈夫确已构成侵犯公民个人信息罪。

一方面，微信账号属于“公民个人信息”的范畴。

《刑法》第二百五十三条之一第一款规定：“违反国家有关规定，向他人出售或者提供公民个人信息，情节严重的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；情节特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。”

《最高人民法院、最高人民检察院关于办理侵犯公民个人信息刑事案件适用法律若干问题的解释》第一条指出：“刑法第二百五十三条之一规定的‘公民个人信息’，是指以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人身份或者反映特定自然人活动情况的各种信息，包括姓名、身份证件号码、通信通讯联系方式、住址、账号密码、财产状况、行踪轨迹等。”

如今，微信已经成为公民生活的重要组成部分，微信账号不但具备通讯功能，还具备社交、支付等功能。微信账号能够单独或者与其绑定的手机号码、发布的朋友圈动态等其他信息结合识别特定自然人身份、反映特定自然人活动情况，当然属于公民个人信息。

另一方面，你丈夫已经出售公民个人信息。

本案中，你丈夫使用抖音软件虚构个人身份信息，诱骗特定女性添加上线指定的微信账号，上线按照你丈夫出售微信账号的数量进行付款。

再一方面，你丈夫应当受到刑事制裁。

《最高人民法院、最高人民检察院关于办理侵犯公民个人信息刑事案件适用法律若干问题的解释》第五条规定：“非法获取、出售或者提供公民个人信息，具有下列情形之一的，应当认定为刑法第二百五十三条之一规定的‘情节严重’：（一）出售或者提供行踪轨迹信息，被他人用于犯罪的；（二）知道或者应当知道他人利用公民个人信息实施犯罪，向其出售或者提供的。”你丈夫明知上线购买的目的是用于犯罪，甚至上线已经用于犯罪，自然罪有应得。 廖春梅 法官

用人单位不合理调岗，劳动者有权说“不”

□本报记者 盛丽 通讯员 刘婷

2011年12月20日，武某入职一家网络科技公司。2019年5月8日，双方续签无固定期限劳动合同。

2021年3月16日，公司向武某发送岗位调整通知书，通知其工作岗位从“开发组高级开发工程师”调整为“技术支持组技术支持工程师”。同时，说明其薪酬不变，工作内容发生变化，并且工作时间由朝9晚6变更为按早、中、晚三班排班。通知要求武某两天后报到。

武某回复公司，称其不同意此次岗位调整，理由是公司无权单方降级、调岗及变更工作时间。针对武某提出的异议，公司答复本次岗位调整符合相关法律规定，并再次提示武某按时报到，否则将根据公司制度规定予以处罚。

此后，公司以武某未如期报到为由，对其作出严重书面警告。武某不服该处罚决定，向公司提出申诉。公司人力资源部与武某沟通后，称相关处罚符合法律规定，并再次通知武某于2021年4月2日前往新岗位报到。可是，武某未按要求报到。

2021年4月7日，公司以武某不服从岗位调整为解除其劳动合同。武某以公司违法解除劳动合同为由申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向武某支付年底双薪及赔偿金。

经审理，仲裁裁决公司支付武某违法解除劳动合同赔偿金，驳回武某其他仲裁请求。武某、公司均不服该裁决，诉至法院，该案已二审终结。

法院判决

法院认为，尽管双方在劳动合同中约定公司可根据生产经营状况等事由安排调整武某的工作岗位、工作内容和工作地点，但其对工作岗位的调整应符合法律规定，即公司应证明其生产经营情况已经发生变化、调整员工岗位具有合理性。

本案中，公司并未提交充分证据证明其生产经营发生变化，系出于经营必要而对武某进行调岗。而劳动合同约定武某的工作岗位为开发工程师，虽然公司的调岗行为未对武某的薪资待遇有不利影响，但调整后的工作内容基本不涉及系统开发，显然对武某的职业发展产生不利影响。此外，调整后武某的工作时间亦是

对武某不利的劳动条件变更。一审法院认为，公司的调岗行为缺乏合理性。

法院认为，公司在未与武某协商一致的情况下，基于自身原因单方决定对武某进行调岗，武某有权予以拒绝。而公司以武某拒绝调岗、经批评教育拒不改正错误为由解除劳动关系属违法，遂判决公司向武某支付赔偿金。

公司不服一审法院判决提起上诉，二审法院认为，用人单位调整劳动者工作岗位属于变更劳动合同内容，应按照法律规定经双方协商一致才能进行。本案中，公司单方调整武某工作岗位且不具有合法性、合理性及必要性，武某有权予以拒绝。因公司构成违法解除劳动关系，故终审判决驳回上诉，维持原判。

第二份劳动合同到期，公司能拒绝职工续约请求吗？

常律师：您好！我已经与公司连续签订过两份固定期限劳动合同。现在，第二份固定期限劳动合同即将到期。我想与公司续签劳动合同，公司却无故向我发出不再续签的通知，并与我协商支付经济补偿金事宜。

请问，公司这么做是否违反法律规定？

答：公司的做法违反法律规定。

《劳动合同法》第十四条规定：“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、订立固定期限劳动合同的，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：……（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。”据此，若您提出续签劳动合同，而公司无故发出不再续签

通知的行为属于违法终止劳动合同。

另外，《劳动合同法》第四十八条规定：“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。”根据该规定，若您要求继续履行劳动合同，公司应当继续履行。若您不要求继续履行或劳动合同已经

不能继续履行，公司应当向您支付经济赔偿金。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com

