

公司以其他协议替代劳动合同，职工该如何保障自身合法权益？

在用工过程中，个别用人单位通过签订聘用合同而非劳动合同等形式模糊劳动关系。从司法实践看，这样做不仅无法降低用工责任和成本，还容易侵害劳动者的合法权益。本文采用案例分析方式详解劳动关系的本质特征，帮助劳动者识别劳动用工关系并学会运用法律保护自身合法权益。

案情回顾

2023年6月，郭先生与物业公司签订为期3年的聘用合同。该合同约定：郭先生从事保安、小区卫生保洁和绿植管护工作；月薪2600元，每日三班倒，根据排班表打卡上班。合同还对郭先生的岗位职责、必须遵守的规章制度等权利义务作出了具体约定。

2025年3月，物业公司无理由单方解除郭先生的聘用合同。为此，郭先生提起劳动争议仲裁。之后，他又诉至法院，请求判令物业公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中，物业公司辩称，其与郭先生签订的是聘用合同而非劳动合同，双方之间的用工关系属于聘用关系而非劳动关系，不能适用《劳动合同法》的相关规定，且其有权随时解除与郭先生之间的聘用关系。

法院认为，郭先生与物业公司签订的合同名称虽然名为聘用合同，但双方之间一直存在打卡考勤、给付薪酬等管理与被管理的劳动关系特征，且双方均系劳动法律法规规定的劳动合同主体，郭先生属于劳动关系中的劳动者。据此，法院认定双方之间系劳动关系，并判决物业公司向郭先生支付违法解除劳动合同赔偿金。

法律解析

劳动关系与聘用关系都是劳动者以劳动力换取报酬的形式，但劳动关系和聘用关系是两种不同的法律关系，二者赋予劳动者和用人单位的权利义务有很大差别。劳动合同是劳动者和用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动关系是指用人单位与劳动者个人之间，依法签订劳动合同，劳动者接受用人单位的管理，从事用人单位安排

的工作，成为用人单位的成员，从用人单位领取报酬和受劳动保护所产生的法律关系。这种关系由《劳动法》《劳动合同法》等法律法规来规范调整。

聘用合同是用人单位与劳动者依据国家相关规定，确立聘用关系、明确双方权利和义务的书面协议，其法律依据主要包括《事业单位人事管理条例》《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见的通知》等，明显区别于企业劳动合同适用的《劳动合同法》，核心用于规范专业技术人员或管理人员的聘用关系。

在司法实践中，具备主体用工条件的用人单位与劳动者签订何种名称的合同仅仅是形式问题，对于劳动关系的认定最终要落实到实质问题上，即坚持“事实优先”原则加以判断，如双方主体符合《劳动法》规定，签订的合同内容具备劳动合同必备条款，双方有管理与被管理的隶属关系等，即使签订的是聘用合同或者其他名义的合同，也应认定为实质上的劳动关系。

本案中，郭先生入职后接受物业公司管理，双方在聘用合同中约定了工作内容、合同期限及劳动报酬、合同终止条件等，物业公司亦按月向其发放工资。根据《劳动合同法》第十七条的规定，案涉合同对劳动合同的必备条款作出了明确规定，故法院认定郭先生与物业公司符合劳动关系特征，构成实质上的劳动关系。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”根据该规定，物业公司提交的证据不足以证明其解除与郭先生的劳动合同符合法律规定，故其应依据《劳动合同法》第八十七条规定向郭先生支

付违法解除劳动合同赔偿金。

维权提示

对于劳动者而言，“只要有工作干，能挣钱就行”的心态让一些人忽视了确认劳动关系的重要性。事实上，劳动关系的有无直接决定着劳动权益的有无。若劳动关系不能得到确认，一旦发生争议，劳动者可能面临工资被拖欠、工伤无人赔、社保将缺失等多重损失。

正因如此，劳动者应当自觉强化契约观念和权利意识，入职时务必明确签约主体，仔细审查相关就业合同的性质和内容，及时识别用人单位的不规范签约行为，在坚持合法合理主张的基础上，注意留存相关证据。如果发现用人单位采用签署聘用合同或者其他合同掩盖劳动关系、规避法定义务时，劳动者不仅要敢于说“不”，还有权主张以下五个方面的权益：

其一，要求支付未签订书面劳动合同二倍工资。《劳动合同法》第八十二条第一款规定：“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。”这就是说，用人单位应当订立劳动合同却签署了聘用合同或其他合同，导致未签订合法有效的劳动合同的，在发生争议后劳动者有权要求用人单位支付二倍工资。即扣除已经支付的相应期间的工资外，用人单位再向劳动者支付相同数额的工资。对于这样的请求，劳动争议仲裁机构或法院在查明事实的基础上均会给予支持。例如，职工A于2024年10月1日入职，公司一直未与其签订劳动合同而是订立了聘用合同，那么，从2024年11月1日起至2025年9月30日期间，A有权要求公司支付二倍工资。

其二，主张经济补偿或赔偿金。按照《劳动合同法》第四十条规定：“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”《工资支付暂行规定》第十六条规定：“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。”这就是说，有违约行为的劳动者必须承担支付违约金的责任，如果该行为给用人单位造成了损失还必须予以赔偿。这些规定，对于你自然也不例外。

六条、第八十七条规定，劳动者与用人单位因劳动合同订立或履行过程中，若因用人单位的问题侵害劳动者合法权益导致劳动者拒绝履行劳动合同，或者劳动合同因用人单位违法解除或终止时，用人单位应当按照该法第四十七条规定向劳动者支付经济补偿金，或者按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

其三，补缴社会保险费用。《劳动法》第七十二条规定：“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”《社会保险法》第八十六条规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。”根据上述规定，在用人单位与劳动者存在劳动关系而签订非劳动合同的情况下，劳动者可以随时要求认定事实劳动关系，并向有关部门投诉要求用人单位补缴社保。

其四，赔偿社保待遇。在双方存在劳动关系的前提下，如果用人单位为了逃避缴纳社保义务而签订了无效劳动合同，导致劳动者发生工伤时无法获得工伤保险待遇、生育时无法获得生育津贴、患病时无法报销医疗费、失业时无法领取失业金、达到法定退休年龄时无法领取养老金等，根据《劳动法》《社会保险法》《工伤保险条例》等法律法规规定，劳动者有权要求用人单位赔偿上述社会保险待遇损失。

其五，支付加班工资。在劳动关系得到确认，但用人单位未与劳动者签订劳动合同的情况下，劳动者主张支付加班工资时，可以适用《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定。另外，用人单位未安排劳动者休年休假的，应当支付300%的工资报酬。

张兆利 律师

专业培训后签署服务期协议，提前主动离职需谨慎

编辑同志：

因公司曾经出资对我进行过专项培训，公司与我签订了包含5年服务期的劳动合同。时隔一年之后，因我另有发展，遂在近日电话告知公司法定代表人“不干了”并立马离职而去。

请问：在这种情况下，我需要向公司支付违约金并赔偿损失吗？

读者：陈丹丹（化名）

陈丹丹读者：

你应当向公司支付违约金并赔偿损失。

《劳动合同法》第二十二条第一款、第三十七条规定：“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。”“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”这些规定表明，劳动者虽然有解除劳动合同的自主权，但这种情形不适用于约定了服务期的劳动合同，对于不在试用期内的劳动者应当履行“提前三十日”且“以书面形式通知

用人单位”的义务。

与之对应，你既违反服务期约定，又只是口头通知公司离职，没有履行“提前三十日”告知的义务，你的行为当然不会受到法律保护。

与此同时，《劳动合同法》第二十二条第二款、第九十条还分别规定：“劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”

“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”《工资支付暂行规定》第十六条规定：“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。”这就是说，有违约行为的劳动者必须承担支付违约金的责任，如果该行为给用人单位造成了损失还必须予以赔偿。这些规定，对于你自然也不例外。

颜东岳 法官

送达法律文书后延期开庭
法院需要再次公告吗？

读者梁菲菲（化名）近日咨询说，她与一家公司在今年8月发生劳动争议后，因公司相关人突然下落不明，法院通过公告向其送达过诉状副本、应诉通知书、开庭传票等。事后，由于开庭排期冲突，法院又决定将案件推迟一日开庭。

她想知道：遇到这种情况，法院应否因为推迟开庭而重新向公司公告送达开庭传票等法律文书？

法律分析

根据梁菲菲读者介绍的情况可知，法院无需重新向公司公告送达开庭传票等法律文书。其理由如下：

一方面，《民事诉讼法》第九十五条规定：“受送达人人下落不明，或者用本节规定的其他方式无法送达的，公告送达。自发出公告之日起，经过三十日，即视为送达。公告送达，应当在案卷中记明原因和经过。”即公告送达包括开庭传票在内的法律文书，必须符合法定条件。也就是说，只有在受送达人在直接送达、代收送达、委托送达、转交送达未果的情况下，才能适用公告送达。这些情形并不包括在已经公告送达开庭传票等法律文书的情况下，如果延期开庭也必须另行公告送达。因此，本案情形不在其列。

另一方面，公告送达的目的在于确保当事人知晓诉讼相关信息，保障其诉讼权利。其中，核心在于保障当事人辩论权利。为此，《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第三百八十九条规定：“原审开庭过程中有下列情形之一的，应当认定为民事诉讼法第二百零七条第九项规定的剥夺当事人辩论权利：（一）不允许当事人发表辩论意见的；

（二）应当开庭审理而未开庭审理的；（三）违反法律规定送达起诉状副本或者上诉状副本，致使当事人无法行使辩论权利的；（四）违法剥夺当事人辩论权利的其他情形。”

结合本案，法院已经向公司公告送达法律文书并确定开庭日期，表明送达的目的已达成，公司已被正式告知诉讼进程，保障了公司知晓诉讼、提供证据、发表辩论意见的权利。公司未在通知的开庭日期前或指定期限内提供证据、发表辩论意见，应视为放弃相应权利，法院自然无需再次通过公告送达重新给予公司相应权利。

廖春梅 法官