

# 签了“电子劳动合同”， 还需支付“二倍工资”吗？

文 周斌 摄 贡俊祺

《劳动合同法》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。但如果双方只是签订了电子劳动合同，用人单位还需支付“二倍工资”吗？2020年12月25日，上海市第二中级人民法院终审判决了一起劳动争议案。

## 只签电子合同 员工要求“二倍工资”

陈某于2019年7月1日入职瑞泓公司，瑞泓公司后于2019年7月5日与陈某签订电子劳动合同。

为此，陈某申请劳动仲裁时要求瑞泓公司支付其2019年8月1日至2019年9月30日的双倍工资4960元，未获支持后起诉上海市普陀区人民法院，然一审法院以“双方于2019年7月5日已签订电子劳动合同文本，瑞泓公司已履行了签订劳动合同的义务”为由，驳回陈某诉请。陈某不服判决，向上海市第二中级人民法院提起上诉。

上海市第二中级人民法院认为，本案中，陈某于2019年7月1日入职瑞泓公司，瑞泓公司后于2019年7月5日与陈某签订电子劳动合同，该电子劳动合同系瑞泓公司租赁使用第三方人事信息管理系统平台签订亦生成了劳动合同文本，且通过上海市数字证书认证中心出具的情况说明及数字签名验证报告对该电子劳动合同的真实性予以确认，陈某在一审审理中亦自认其登入该系统后对该电子劳动合同进行电子签名且并未改动过，应视为其同意双方的劳动合同以电子合同形式订立，故该电子劳动合同系一份完整有效的书面劳动合同。

现陈某仅以双方劳动合同采用电子签名、数据电文的形式而否定该电子劳动合同的法律效力，没有事实和法律依据，本院不予支持。

2020年12月25日，上海市第二中级人民法院驳回上诉，维持原判。

## 可靠的电子签名 具有法律效力

《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。

2020年3月4日，人力资源和社会保障部办公厅在《关于订立电子劳动合同有关问题的函》中，回复北京市人力资源和社会保障局的《关于在疫情防控期间开展劳动合同管理电子化工作的请示》的答复如下：用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同，应当使用符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的电子数据电文和可靠的电子签名。用人单位应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足电子签名法等法律法规规定的要求，确保其完整、准确、不被篡改。符合劳动合同法规定和上述要求的电子劳动合同一经订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

由此可见，人力资源社会保障行政部门一方面认可订立的电子劳动合同法律效力上等同于书面劳动合同，另一方面也对电子形式进行了规范，认为应当使用符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的电子数据电文和可靠的电子签名，保证电子劳动合同的生成、传递、储存等符合法律法规规定的要求。

《电子签名法》第四条规定：“能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文，视为符合法律、法规要求的书面形式。”数据电文，是指以电子、光学、磁或者类似手段生成、发送、接收或者储存的信息。电子签名，是指数据电文中以电子形式所含、所附用于识别签名人身份并表明签名人认可其中内容的数据。

2019年10月30日，浙江省人力资源和社会保障厅《关于优化新业态劳动用工服务的指导

意见》中提出，无论是否是新业态企业，经劳动者同意，确保合同内容是用人单位与劳动者真实意愿且劳动合同内容不被篡改的情况下，用人单位与劳动者可以签订电子劳动合同。

总而言之，数据电文和纸质合同一样，是书面形式的一种，可靠的电子签名与手写签名或者盖章具有同等的法律效力。只要通过经国家认可的可靠的电子签名平台以电子形式签订劳动合同，就双方劳动关系的权利义务做出明确约定，具备《劳动合同法》第十七条要求的劳动合同应当具备的必备条款，包括用人单位和劳动者的自然情况、劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等条款，并保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足电子签名法等法律法规规定的要求，确保其完整、准确、

不被篡改，就能认定该电子劳动合同真实有效合法。

## 合同网上备案≠ 签订电子合同

本案中签订的电子劳动合同被依法认定为合法有效。但在另外一则判例中，某国际旅行社仅在网上对劳动合同进行过备案登记，法院认为，这仅是对用工信息的备案登记，未经合同双方当事人签字确认，不具备合同形式，内容也未包含劳动合同必备的合同期限、工作内容及地点、劳动报酬等内容，故某国际旅行社提出双方已订立电子劳动合同的主张不成立，某国际旅行社应当根据劳动合同法的相关规定承担未与劳动者订立书面劳动合同的法律后果。

实践中，采用微信、电子邮件、传真、办公软件、QQ、Word、Wps、PPT、Excel等方式签署的劳动合同，也不属于法律意义上的电子合同，因其容易伪造、篡改、拼接、剪辑、破坏、毁灭等特性，其法律效力很难得到仲裁委、法院的采信。

在此提醒当事人双方：想要签署合法有效的电子劳动合同，一定要通过可信的第三方电子合同平台，司法实践中通过经国家认可的电子签名平台以电子形式签订劳动合同，就双方劳动关系存续期间的权利义务做出明确约定，并确保其内容完整、准确、不被篡改。

另外，虽然根据《劳动合同法》，签订劳动合同，应该采用书面形式，但考虑到疫情期间的特殊情况，国家有关部门提倡“线上办公”，故对于劳动合同的续订条款，企业可先与职工通过电子邮件或其他电子数据等方式进行商量、确认，如果续签的，事后再补签纸质的书面劳动合同，也不失为一种办法。但用人单位应当注意劳动合同到期情况，及时就续签事项与员工开展诚实磋商，避免发生相关争议。