

劳动者冒名签订劳动合同经济补偿金给付问题

——何某某与昆山某材料有限公司劳动报酬纠纷案〔1〕

冯馨霆

【案件基本信息】

1. 裁判文书字号

- (1) 劳动仲裁:昆劳人仲案字〔2014〕0067号
- (2) 一审:(2014)昆民初字第1986号
- (3) 二审:(2014)苏中民终字第03242号

2. 案由

劳动争议纠纷

3. 当事人

上诉人(一审被告):何某某

被上诉人(一审原告):昆山某材料有限公司

【基本案情】

2012年3月21日,劳动者何某某以兄弟何某甲名义进入昆山某材料有限公司工作,并使用何某甲身份证与公司签订劳动合同。2013年9月14日至2013年9月22日期间因病入院治疗,自行支付医药费651.32元。医生证明何某某休息至2014年2月20日。2013年9月至2013年10月,江苏某进出口有限公司(昆山某材料有限公司的关联公司)为何某某缴纳社会保险,显示何某某医疗费用统筹支付6951.74元。

2013年11月20日何某某申请劳动仲裁,要求与昆山某材料有限公司确认劳动关系并补缴社会保险。仲裁委于2013年12月17日裁决,确认2012年3月21日起何某某与昆山某材料有限公司建立劳动关系,昆山某材料有限公司为何某某

〔1〕 昆山市劳动争议仲裁委员会〔2014〕昆劳人仲案0067号裁决书;江苏省昆山市人民法院(2014)昆民初字第1986号民事判决书;江苏省苏州市中级人民法院(2014)苏中民终第03242号民事判决书。

补缴社会保险。

2014年2月19日,何某某以拒不缴纳社会保险费为由,向昆山某材料有限公司提出从2014年2月20日开始解除劳动关系(提前一天)。何某某申请工伤认定,2014年4月17日,昆山市人力资源与社会保障局认定不属于工伤。

嗣后,何某某再次提出劳动仲裁,要求昆山某材料有限公司支付医疗保险损失946.32元,2013年9月14日—2014年2月20日医疗期工资9290元、解除劳动合同经济补偿金5940元,并补缴社会保险。仲裁委于2014年6月5日作出裁决,要求昆山某材料有限公司支付何某某医疗保险损失456.44元,2013年9月14日至2014年2月20日期间病假工资6570.20元、解除劳动合同经济补偿金5940元,并为何某某补缴社会保险。昆山某材料有限公司不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼,一审法院宣判后,何某某不服并提起二审诉讼,由此产生劳动争议。

【争议焦点】

用人单位昆山某材料有限公司与劳动者何某某之间的劳动关系是否存在。劳动者何某某是否可以在自身存在欺诈前提下,以单位不缴纳社保为由要求其支付经济补偿金。

【裁判要旨】

一、昆山市劳动争议仲裁委员会裁决

何某某以要求确认劳动关系,补缴社会保险为由向昆山市劳动争议仲裁委员会申请仲裁,仲裁委员会裁决如下:确认2012年3月21日起何某某与昆山某材料有限公司之间建立劳动关系;昆山某材料有限公司为何某某补缴社会保险。2014年2月19日何某某以未缴纳社会保险为理由向昆山某材料有限公司提出解除劳动合同。何某某申请工伤认定,2014年4月17日昆山市人力资源和社会保障局认定何某某不属工伤。

二、江苏省昆山市人民法院一审判决

昆山某材料公司不服仲裁裁决,向昆山市人民法院(下称“一审法院”)提起诉讼。一审法院认为:根据《劳动合同法》第26条,以欺诈手段使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同的,劳动合同无效或部分无效。何某某冒用他人身份证与昆山某材料有限公司订立劳动合同,应认定何某某存在欺诈行为,故劳动合同无效。在无效劳动合同期间,何某某因病治疗,并未付出劳动,因此何某某要求昆山

某材料有限公司支付何某某病假工资、医疗保险损失、解除劳动合同经济补偿金、补缴社会保险,无事实 and 法律依据,故昆山某材料有限公司诉讼请求理由成立,判决昆山某材料有限公司无须支付医疗保险损失、病假工资、解除劳动合同经济补偿金、无须补缴社会保险。

三、江苏省苏州市中级人民法院

何某某不服一审判决,向苏州市中级人民法院(下称“二审法院”)提起上诉。

二审法院确定劳动合同无效。二审法院认为,订立劳动合同,应遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。本案何某某冒用何某甲的身份证订立劳动合同的行为属于欺诈,二审中何某某主张的其冒用行为经昆山某材料有限公司同意,对于这一主张何某某并无任何证据佐证,故不予采信。一审法院认定何某某冒用身份签订劳动合同属于欺诈行为,认定所签订的劳动合同无效,符合事实与法律规定,二审法院予以确定。

二审法院确认何某某与昆山某材料有限公司存在实际劳动关系,并支持要求用人单位支付经济补偿金的请求。二审法院认为,劳动者在劳动关系存续期间的合法权益应当受到法律保护。昆劳人仲案字〔2014〕0067号仲裁裁决书已发生法律效力,故确认双方自2012年3月21日起建立劳动关系。何某某于2014年2月19日发出劳动关系解除通知书,以昆山某材料有限公司拒不缴纳社会保险费为由提出从2014年2月20日开始解除劳动关系。在双方劳动关系存续期间,昆山某材料有限公司没有为何某某缴纳社会保险,也没有在被何某某冒用的何某甲名下缴纳社会保险,说明昆山某材料有限公司并不存在为劳动者缴纳社会保险的意愿,故何某某以昆山某材料有限公司拒不缴纳社会保险费为由提出解除劳动关系,符合法律规定的劳动者解除劳动合同并由用人单位支付经济补偿金的情形。因此何某某要求支付经济补偿金5940元及医疗保险损失456.44元,二审法院予以支持。

二审法院判决昆山某材料有限公司支付何某某病假工资6570.2元。根据何某某提供的出院记录及医事证明,2013年9月14日至2014年2月20日何某某医疗期处于劳动关系存续期间。由于昆山市人力资源和社会保障局的昆工伤认字〔2014〕第02185号工伤认定决定书认定何某某不属于工伤,故上述医疗期应按病假处理。根据《江苏省工资支付条例》,劳动者患病或非因工负伤停止劳动,且在国家规定医疗期内的,用人单位应当按照相关规定向劳动者支付病假工资或疾病救济费。病假工资、疾病救济费不得低于当地最低工资标准的80%。经核算,昆山某材料有限公司应支付何某某病假工资共计6570.2元。(本案的裁决结果对比可参见表1)

表 1 案件裁决结果对比

裁决主体	裁判依据	争议一 劳动关系认定	争议二 解除合同经济补偿金	争议三 医保损失、病假工资
仲裁（一）	—	存在	—	—
仲裁（二）	—	—	昆山某材料有限公司支付何某某解除劳动合同经济补偿金 5 940 元	昆山某材料有限公司支付何某某医疗保险损失 456.44 元、2013 年 9 月 14 日至 2014 年 2 月 20 日期间病假工资 6 570.20 元
一审法院	《劳动合同法》第 26 条、第 28 条	不存在	不支持	不支持
二审法院	《劳动合同法》第 3 条、第 38 条、第 47 条,《江苏省工资支付条例》第 27 条	存在	昆山某材料有限公司支付何某某经济补偿金 5 940 元	昆山某材料有限公司支付何某某医疗保险损失 456.44 元、病假工资 6 570.2 元
笔者观点	—	存在	不支持	仅支持病假工资 6 570.2 元,并根据双方过错程度分担补缴社会保险比例

【法律评析】

一、历审判决分析

（一）历审判决分歧与原因

历审判决存在显著分歧,分歧点在于是否应支持劳动者要求解除劳动合同后的经济补偿金和医疗保险损失,主要表现在事实认定和法律适用标准上。

在事实认定方面,一审法院以劳动合同的形式效力为判断标准,认为何某某冒用他人身份构成欺诈致使劳动合同无效。两次劳动仲裁和二审法院则是从劳动者权益出发,认为尽管劳动合同无效,但劳动者实际劳动行为已经产生且无法撤销,事实劳动关系存在,因此何某某应当享受因事实劳动关系存在而作为劳动者享受的各项权益。

在法律适用方面,一审法院严格按照《劳动合同法》第 26 条处理,即劳动者何某某冒名签订劳动合同的欺诈行为导致合同无效,进而排除劳动者任何经济补偿请求。二审法院从劳动者权益保护出发,在适用《劳动合同法》第 26 条认可劳动合同无效的基础上,认可“同工同酬”原则,通过适用《劳动合同法》第 28 条,认定事实

劳动关系存在。

（二）历审判决评价

一审法院与二审法院视角明显不同,一审法院严厉打击劳动者欺诈行为,二审法院倾向于保障劳动者的基本经济权益,更加注重劳动者在实际工作中的贡献。笔者认为,一审法院判决明显存在局限性,仅仅根据形式上劳动合同无效否定事实劳动关系存在,忽视了劳动合同难以适用一般合同法原理的特殊性:劳动者付出劳动为事实行为,在确认合同无效情况下,劳动者的劳动已然付出,无法撤销回到初始状态,因此无法根据劳动合同无效而片面否认事实劳动关系存在。二审法院基于事实劳动关系和劳动者权益保护的角度,做出相对合理的裁决与判决。然而,二审法院支持劳动者申请经济补偿金的诉求,过于保护劳动者的合法权益,而未对劳动者冒名欺诈行为做出实质性处罚,违背诚实信用原则的立法原意,也造成劳资关系的失衡。

二、法律适用与分析

本案主要争议焦点有三:其一,劳动关系是否存在。何某某冒名签订劳动合同是否构成欺诈,在劳动合同无效的前提下能否认定劳动关系存在。其二,是否需支付解除合同经济补偿金。劳动者声称单位未及时补缴社会保险,提出解除合同,用人单位是否应当支付解除劳动合同的经济补偿金。其三,用人单位是否应当支付当事人住院治疗费用。当事人住院治疗能否认定为工伤,在已经缴纳医疗保险的情况下,用人单位是否需要支付劳动者医疗保险损失。具体分析如下。

（一）劳动关系认定争议分析

就劳动合同是否有效的问题,根据《劳动合同法》第3条、第8条、第26条之规定,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;用人单位有权了解劳动者基本情况,劳动者应当如实说明;以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的,劳动合同无效。劳动者何某某冒名使用他人身份证与用人单位签订劳动合同的行为属于欺诈,违反诚实信用原则,劳动合同无效,此点在多方的裁决中达成一致,不存在争议。

本案的核心争议在于,在劳动合同无效的前提下,事实劳动关系是否成立。根据合同法原理,合同无效的,因该合同取得的财产应当予以返还。劳动合同是一种特殊的合同,遵循同工同酬的原则,劳动者提供劳动,用人单位按照事前约定支付对等的工资和其他福利作为回报。显然,合同无效财产返还的原理不适用于劳动合同法。这是由于,劳动合同无效意味着劳动者的劳动一旦付出无法

撤回或返还,自然无法恢复到合同订立之前的状态。因而,对于劳动合同无效前提下实际发生的劳动关系,出于对劳动者已然付出劳动的保护和肯定,应当视作事实劳动关系,并支付相应的劳动报酬,此点在《劳动合同法》第7条、第28条以及《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41条中得以体现:“劳动合同被确认为无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当按照劳动合同法第二十八条、第四十六条、第四十七条的规定向劳动者支付劳动报酬和经济补偿。”

具体而言,就事实劳动关系认定上,现阶段我国的劳动法规和司法实务表明,对事实劳动关系的认定并不完全取决于是否订立书面劳动合同,书面劳动合同仅是劳动关系成立的充分不必要条件。根据2005年原劳动和社会保障部下发的《关于确立劳动关系有关事项的通知》,劳动关系成立的重要条件有两点:一是主体资格;二是存在人身依附性,即用人单位与自然人之间必须形成管理和被管理的隶属关系。因此,劳动关系成立与否取决于劳动者与用人单位之间是否成立实质性的用工关系,具体关系的认定可参照工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录、工作证、招聘报名表等招用记录、考勤记录、其他劳动者证言等凭据。^[1] 本案中,劳动者何某某进入昆山某材料有限公司工作,工作内容受昆山某材料有限公司支配,法院已查明事实中员工入职登记表、昆山某材料有限公司关联公司为其缴纳部分社会保险等凭证可认定形成实质性的劳动关系。

(二) 解除合同经济补偿金的给付

针对劳动者合法解除劳动合同,并要求用人单位支付解除合同经济补偿金的法律基础在《劳动合同法》第38条、第46条和第47条。本案中,何某某以昆山某材料有限公司未缴纳社会保险为由提出解除劳动合同并获得解除合同经济补偿金,正常情况下应当予以支持(仲裁和终审法院支持),然上文已得出因劳动者冒名身份,劳动合同无效的结论。因此,笔者认为,本处争议的核心在于,无效的劳动合同能否主张行使解除权,谁能够主张解除劳动合同。

显然,在合同法理论中,若合同被判定无效,则不存在解除合同的问题。合同解除是针对有效合同的制度安排,无效合同自始无效,不具有法律约束力,因此不能通过解除合同来终止合同。然而,由于劳动付出的特殊性,《劳动合同法》赋予劳动者和用人单位在合同无效的前提下,可以行使劳动合同解除的权利。《劳动合同法》第38条、第39条分别规定了劳动者和用人单位可以依法解除劳动合同的情形。

本案中,劳动者何某某和用人单位昆山某材料有限公司均具有合法解除劳动

[1] 参见2005年原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》。

关系依据。一方面,法院查明昆山某材料有限公司不具备为何某某在劳动关系存续期间缴纳社会保险的意愿,何某某可以依据《劳动合同法》第38条第三款主张解除劳动合同;另一方面,因何某某以冒名身份使得昆山某材料有限公司在违背真实意思的情况下与其订立劳动合同,昆山某材料有限公司可依据《劳动合同法》第39条第5款主张行使劳动合同解除权,并无须支付解除合同经济补偿金。即在劳动者和用人单位均具有过错的情形下,笔者倾向于劳动合同依法解除,用人单位依法支付工资,无须支付解除合同经济补偿金,用人单位按照过错比例部分补缴社会保险的观点。

针对笔者主张的在劳动者欺诈致使劳动合同无效的前提下不予支持其解除劳动合同与经济补偿金的观点,在规范性文件和法律实务中得到了相应支持。2022年人力资源和社会保障部和最高人民法院联合下发的《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见(一)》第19条中规定:“用人单位因劳动者违反诚信原则,提供虚假学历证书、个人简历等与行业劳动合同直接相关的基本情况,构成欺诈解除劳动合同,劳动者主张解除劳动合同经济补偿或赔偿金的,劳动人事仲裁委员会、人民法院不予支持。”该意见认可了劳动者过错情形下用人单位可解除劳动合同并无须支付经济补偿或经济赔偿金的观点。尽管在本案中,昆山某材料有限公司未提出解除劳动合同,这并不影响昆山某材料有限公司具有和何某某同等地位的劳动合同解除权,因此可以参照该意见,判定劳动者违法诚信原则构成欺诈的情况下,用人单位无须支付解除劳动合同经济补偿金。否则,因劳动者过错致使合同无效导致给予劳动者的经济补偿,对用人单位显失公平,同时《劳动合同法》第3条、第26条对劳动者的约束作用失去效力,进而引发的社会后果不可想象。

(三) 医疗期间赔偿以及社保争议

根据前述讨论,在用人单位与劳动者之间形成事实劳动合同的前提下,用人单位应当支付劳动者提供劳动的合理对价。本案的最后一个争议点在于,何某某住院治疗期间病假工资支付以及社保认定。根据昆山市人力资源和社会保障局的昆工伤认字〔2014〕第02185号工伤认定决定书认定,何某某不属于工伤,因此无法适用《工伤保险条例》。终审法院将上述医疗期作病假处理,要求用人单位根据《江苏省工资支付条例》支付病假工资6570.2元,笔者予以支持。

针对补缴社保的问题,终审法院以“社会保险争议不属于人民法院受理案件范围”为由不予审理,笔者不予支持。2020年《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)》第一条第五款明确规定:“劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续,且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由,要求用人单位赔偿损失发生的纠纷”属于人民法院受理范围。由于劳资双方均有过错,且经法院审理查明,昆山某材料有限公司的关联单位曾为何某某缴纳过一

定期限的社会保险,笔者认为双方过错比例为1:1,因此可要求用人单位按照过错比例补缴部分社会保险。鉴于本案例发生在2014年,本着节约司法资源的原则,终审法院做出上述裁决,笔者予以理解,在此不再赘述。

三、总结

区分事实行为形成的劳动关系与法律行为形成的劳动关系。劳动合同的订立是法律行为,存在效力问题。用人单位与劳动者是否存在实际用工关系,是对事实状态的认定,与法律行为性质的认定无关,因此不存在无效的情况。根据《劳动法》和《劳动合同法》的规定可知,劳动合同的合法签订仅是劳动关系成立的充分不必要条件,用人单位与劳动者形成的实际用工事实才是衡量双方是否存在劳动关系的唯一标准。

笔者认为,基于公平公正的原则,在劳动合同无效的前提下,法律认可劳动者与用人单位之间形成事实劳动关系,并支持劳动者获取已付出劳动的工资对价,已然尽到保护劳动者合法权益的立法原意。同时,尽管《劳动合同法》赋予劳资双方无效劳动合同的解除权,出于对诚实信用原则的维护和贯彻,劳动者主观欺诈造成合同无效的背景下,支持劳动者主张的以用人单位不缴纳社保为由解除合同的补偿金对用人单位而言有失公允,亦有悖合同履行诚实信用的法律原则。