

未经实际履行的劳动合同不生效

案情简介

郑某于 2011 年 3 月 7 日进入某物业公司所管理的小区担任保安，平时受物业公司管理，工资由物业公司发放，双方未签订过劳动合同。后郑某因与物业公司就双方是否存在劳动关系产生争议，于是申请仲裁，要求确认与物业公司于 2011 年 3 月 7 日起存在劳动关系。

物业公司辩称，郑某与其无劳动关系，而是与某人力资源公司有劳动关系，被派遣至物业公司工作。

物业公司为证明自己主张，提供了与人力资源公司签订的劳务分包协议，以及郑某与人力资源公司签订的劳动合同。分包协议中约定，物业公司将维修岗位的工作任务分包给人力资源公司。人力资源公司也称与郑某建立有劳动关系，郑某工资是其交由物业公司代发。

郑某认可与人力资源公司签订的劳动合同中最后一页的签名为其所签，但称自己当时只在物业公司要求下在白纸上签过字，并不存在与人力资源公司签订劳动合同和存在劳动关系的事实。

经查，物业公司和人力资源公司均未为郑某缴纳社保费。

争议焦点

郑某与人力资源公司签订的劳动合同是否生效？他究竟与谁存在劳动关系？

裁决结果

仲裁委员会确认郑某与物业公司于 2011 年 3 月 7 日起存在劳动关系。

案件评析

郑某在物业公司负责管理的小区担任保安，物业公司称郑某为劳务派遣人员，但其提供的劳务外包协议中只约定将维修岗位分包给人力资源公司，与郑某所在的保安岗位并无关联，而且劳务外包协议与劳务派遣协议有本质区别。因此，这份协议不能证明三方之间为劳务派遣关系。

劳动合同属于实务合同，需要经过实际履行方产生法律效力。根据《劳动合同法》的规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。在用工之前签订劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。本案中，即使郑某与人力资源公司签订了劳动合同，但在不存在劳务派遣关系的前提下，郑某实际在物业公司工作，接受物业公司的管理，且无证据证明该份劳动合同曾经实际履行，也无证据证明人力资源公司曾履行过缴纳社保费等用人单位责任。因此，应认定郑某与人力资源公司之间未建立劳动关系，人力资源公司未对其用工；郑某与物业公司建立了劳动关系。

根据《劳动合同法》第十四条的规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。故郑某与物业公司之间已经视为签订了无固定期限劳动合同，物业公司应当承担用人单位的责任和义务。

(上海市闵行区劳动人事争议仲裁院 汤晓峰)

