

服务证不能替代书面劳动合同

2018年3月，霍师傅经人介绍，到某金属门窗制造公司工作，双方口头约定了工作任务、薪酬待遇，但没有订立书面劳动合同。9月，霍师傅欲返乡与他人合伙创业，与公司解除劳动关系，并要求公司支付未订立书面劳动合同的双倍工资差额。公司表示，霍师傅入职时，便向他发放了服务证，上面记载了工作单位、照片、姓名、职位、编号等信息，足以证明霍师傅是公司职工，与公司存在劳动关系，因此，服务证就代表了书面劳动合同。那么，公司的说法符合法律规定吗？

《劳动合同法》第82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劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”《劳动合同法实施条例》第6条第1款规定：“用人单位自用工之日起超过一个月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两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。”以上法律、法规明确了用人单位支付双倍工资的要件，是在法定期限内没有与劳动者订立书面劳动合同。而发放服务证，并不作为“除外”条件。

其实，劳动合同和服务证是两个概念。服务证是表示一个人在某单位工作从事某种职业的证件，供职工上班时使用。它不能反映且无法确定该劳动者与用人单位之间的权利义务，不具有劳动合同必备条款内容。而劳动合同是指

劳动者与用人单位之间建立劳动关系，明确双方权利义务的协议。《劳动合同法》第 17 条第 1 款规定，劳动合同应当具备以下条款：“用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；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；法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。”服务证显然不具备这些条款。

另外，根据原劳动部的有关规定，用人单位向劳动者发放的服务证等能够证明身份的证件，只能作为用人单位未与劳动者签订劳动合同时，认定双方在劳动关系的可参照凭证之一，而不能作为劳动合同。

本案中，公司仅向霍师傅发放过服务证，口头约定用工事项，没有以书面形式明确用工事宜，这表明双方并没有订立书面劳动合同。若自用工之日起超过一个月不满一年未订立劳动合同，公司理应向霍师傅支付双倍工资差额部分。（湖南省衡阳市人社局 陈昌衡）