

电子劳动合同有效吗？ ——《深圳市电子劳动合同争议处理规则(试行)》要点解读

作者：辜鸿鹄 | 胡沁

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”过往很多劳动争议均因用人单位未签书面劳动合同而引发，其中不乏因电子形式签署劳动合同产生的纠纷。在数字化经济迅猛发展的今天，电子合同技术已经被广泛地应用到与我们生活息息相关的各个领域中，劳动用工与人力资源管理也不例外。近日，深圳市人社局和深圳市劳动人事争议仲裁委发布《深圳市电子劳动合同争议处理规则(试行)》(“《处理规则》”),为全市电子劳动合同争议处理提供了统一指引规则。此前，深圳市盐田区劳动人事争议仲裁委员会率先试点，于2021年4月26日出台了《深圳市盐田区电子劳动合同争议处理规则》。深圳市人社局和深圳市劳动人事争议仲裁委在此基础上形成了《处理规则》，并逐步向全市仲裁机构推行。

此前，人力资源和社会保障部(“人社部”)于2020年3月4日发布《关于订立电子劳动合同有关问题的函》(“人社部33号函”),函中明确：“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。”北京于2020年10月27日出台《关于推进电子劳动合同相关工作的实施意见》，为规范推行电子劳动合同准入门槛、技术标准等方面统一尺度。随后各地人社局相继推广电子劳动合同，与此同时，制定统一的电子劳动合同争议处理规则也引起了各地人社局与劳动人事争议仲裁委的高度重视。苏州工业园区曾于2021年4月14日发布《苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会电子劳动合同争议处理规则(试行)》，为推行电子劳动合同后可能引发的争议处理提供规范指引。据苏州工业园区管理委员会官网报道，该规则是全国首个电子劳动合同争议处理规则。

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

一. 条款内容解读

本次《处理规则》共 26 条规定，内容涵盖了电子劳动合同的定义、证据认定、证据形式与举证责任分配等有关争议处理的重要问题，有助于统一电子劳动合同争议处理的仲裁口径。同时，该规则对深圳企业规范化推行电子劳动合同，降低因劳动合同管理电子化带来的诉讼风险也有着重要的参考意义。我们对《处理规则》中的重点内容试做如下解读，以帮助企业更好地理解与把握。

1. 电子劳动合同、服务平台的定义

条款	解读
第一条 本规则所称电子劳动合同，是指用人单位与劳动者经协商一致，通过电子劳动合同服务平台，或以其他符合法律规定的可视为书面形式的电子数据电文为载体，使用可靠的电子签名订立的劳动合同。 电子劳动合同服务平台(以下简称服务平台)，是指用人单位自建服务平台与第三方服务平台。第三方服务平台包括市场化服务平台与政府公共服务平台。	➤ 此条文界定了什么是电子劳动合同，对于“可视为书面形式的电子数据电文”和“可靠的电子签名”的含义，规则在第 24 条中作出了相应解释。 ➤ 目前，市场上已出现了各类电子劳动合同签署的服务平台。若企业选择市场化服务平台作为签署平台，应重点关注该服务平台是否具有相应资质。 ➤ 对于政府公共服务平台，目前杭州市已推行了杭州人社网签电子劳动合同服务平台，苏州工业园区也已推行了在园区劳保局监督指导下的服务平台，北京也在积极搭建统一签署平台。
第三条 依法订立的电子劳动合同具有法律效力，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。	➤ 本条明确依法订立的电子劳动合同具有法律效力，有利于帮助用人单位和劳动者提升对电子劳动合同的理解度和接纳度。
第四条 具有真实性、合法性、关联性的电子劳动合同可以作为认定案件事实的依据。	

2. 电子劳动合同的证据认定

条款	解读
第五条 电子劳动合同的真实性与合法性，可以从以下方面进行审核认定： (一)主体要求。签署电子劳动合同的主体身份是否真实、准确，是否符合法律、法规规定的主体资格。	➤ 本规则规定，仲裁机构在审核电子劳动合同的真实性与合法性时，可以从“主体资格”、“签署意愿”、“技术条件”、“存证要求”、“合同内容”方面进行审核认定。据此，上述这五个方面也

(二)签署意愿。用人单位与劳动者是否协商一致, 签署电子劳动合同是否为双方真实意思表示。 (三)技术条件。服务平台提供的签署系统是否符合相关法律和技术标准的要求, 确保电子劳动合同的生成、传输、储存全过程完整、准确、不可篡改。 (四)存证要求。服务平台是否记录劳动合同各方的签署意愿、身份认证、操作记录等全流程信息, 保证电子证据链的完整性, 保证相关信息可查询、可调用。 (五)合同内容。电子劳动合同的内容是否具备《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》等法律法规规定的必备条款和内容, 约定条款是否符合法律法规的规定。	是企业在使用电子劳动合同时需要重点关注要点。 ➤ 同时, 本规则明确, 在符合真实性与合法性认定的情况下, 若仅以电子签名存在文字错误为由否认电子劳动合同效力, 将难以获得仲裁庭的支持。
第二十条 依本规则第五条规定认定为真实、合法的电子劳动合同, 一方当事人仅以电子签名存在文字错误为由否认电子劳动合同效力的, 不予支持。	

3. 签署电子劳动合同双方身份认证

条款	解读
第六条 第三方服务平台对用人单位进行身份认证时, 核验了营业执照、法定代表人或者代理人身份认证信息、法定代表人或者代理人手机短信校验信息的, 可以认定该用人单位的身份真实可靠, 但有相反证据足以推翻的除外。	➤ 此条对于仲裁机构审查签署电子劳动合同的双方身份认证问题提供了具体的指引。
第七条 服务平台对劳动者进行身份认证时, 核验了劳动者的姓名、居民身份证或者其他有效身份证件, 并具备下列信息之一的, 可以认定该劳动者的身份真实可靠, 但有相反证据足以推翻的除外: (一)活体生物特征信息; (二)手机短信校验信息; (三)银行账号转账验证信息。	➤ 在签署电子劳动合同时如何确定员工一方为本人签署, 一直都是企业关心的问题。对此, 本条规则提出, 通过核验员工姓名、有效身份证件, 并附加验证员工的生物信息(活体指纹、虹膜等)、手机短信、银行账号验证信息, 即可认定员工身份的真实性。
第十九条 当事人承认电子劳动合同签署过程中用于验证身份的手机号码、数字证书等为电子签名人的信息, 但否认签约过程系电子签名	➤ 根据本条规定, 当遇到员工主张其验证方式与电子签名相脱节, 劳动合同

人操作的,应当就相应登录或验证方式脱离电子签名人掌握的事实进行举证。	并非为本人签署时,应由员工承担相应的解释和举证责任。
------------------------------------	----------------------------

4. 服务平台系统的技术与存证要求

条款	解读
第九条 用人单位和劳动者使用有资质的第三方电子认证服务机构颁发的数字证书进行电子签名的,可以认定为符合《中华人民共和国电子签名法》要求的可靠的电子签名,但有相反证据足以推翻的除外。 第三方电子认证服务机构应当取得国务院信息产业主管部门颁发的《电子认证服务许可证》和国家密码管理机构颁发的《电子认证服务使用密码许可证》。 境外电子认证服务者在中国境内提供电子签名服务,应当经国务院信息产业主管部门核准并颁发许可证。	➤ 此条明确了第三方电子认证服务机构的相关资质要求。 ➤ 签订电子劳动合同的双方在有资质的第三方电子认证服务机构颁发的数字证书进行电子签名的,属于“可靠的电子签名”。目前,对于第三方电子认证服务机构的资质要求一般需要获得“两证”,即《电子认证服务许可证》《电子认证服务使用密码许可证》。 ➤ 企业在境内采用境外电子认证服务平台时,应注意该平台需经相关部门核准并获许可证。
第十条 服务平台提供的电子劳动合同签署系统符合下列技术要求之一的,可以认定为符合相关法律和技术标准的要求: (一)符合《第三方电子合同服务机构功能建设规范(GB/T36320-2018)》或《电子合同订立流程规范(GB/T36298-2018)》等相关技术规范; (二)符合第三级相关要求的网络安全等级保护; (三)使用的密码模块或密码产品具有《商用密码产品认证证书》; (四)采用国家密码管理部门认可的密码算法的。	➤ 这两条明确了签署服务平台的相关技术要求。 ➤ 其中,“第三级相关要求的网络安全等级保护”来源于《信息安全等级保护管理办法》¹,主要是指服务平台应当按照网络安全等级第三级的相关要求实施网络安全等级保护。
第十一条 服务平台运用第三方电子证据保全,或者通过哈希值校验、区块链等技术手段对签订电子劳动合同流程中的关键节点(包括实名认证、证书申请、文件发起、意愿确认、文件签署、文件归档等各个关键节点)进行存证,可以认定为电子劳动合同的生成、传输、储存全过程完整、准确、不可篡改。	➤ 哈希值校验、区块链等技术手段是对电子劳动合同存证的常见技术手段,主要目的是确保生成、传输、储存电子劳动合同的全过程完整、准确、不可篡改。

¹ 《信息安全等级保护管理办法》(公通字〔2007〕43号)第七条规定:“信息系统的安全保护等级分为以下五级:…第三级,信息系统受到破坏后,会对社会秩序和公共利益造成严重损害,或者对国家安全造成损害…”。

第十二条 服务平台记录的电子劳动合同签订完成时间已通过可信时间戳等技术手段进行固定的，可以认定为双方签订电子劳动合同的时间。	通过服务平台签订电子劳动合同的，签署时间可以通过可信时间戳等技术手段进行固定。
--	---

5. 电子劳动合同的证据形式与举证责任分配

条款	解读
第十三条 当事人对自己提出的主张，有责任提供相应的电子数据作为证据。与争议事项有关的电子数据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供，用人单位无正当理由拒不提供的，应承担不利后果。	本条明确了电子劳动合同举证责任分配。一般来说，若企业掌握并管理了电子劳动合同，应当承担相应的举证责任。
第十四条 发生劳动争议，当事人可以提交电子劳动合同的打印件作为证据。当事人对电子劳动合同的真实性产生争议的，仲裁机构可以要求补充提交订立电子劳动合同的原始数据、服务机构技术说明、证据保全报告等相关证据。	为增强实践中的可操作性，本条明确在仲裁中，电子劳动合同的打印件可以作为证据提交。

6. 不同类型服务平台提供的电子劳动合同的采信条件

条款	解读
第十五条 用人单位与劳动者在政府公共服务平台订立、履行、变更、解除或终止电子劳动合同的，由政府公共服务平台提供的电子劳动合同数据，可以确认其真实性。	- 这三条规定了不同类型的服务平台提供的电子劳动合同数据的采信条件。 - 通过对比不难看出，仲裁机构对于由政府公共服务平台提供的电子合同的采信度最高。若企业使用自建服务平台，要求企业承担相应的解释说明责任，在必要时还需提交有资质的第三方技术认证说明。
第十六条 用人单位在市场化服务平台订立、履行、变更、解除或终止电子劳动合同的，由市场化服务平台记录和保存的电子劳动合同数据，可以确认其真实性，但有相反证据足以推翻的除外。	
第十七条 用人单位通过自建服务平台订立、履行、变更、解除或终止电子劳动合同的，应当对自建服务平台采用的技术手段进行解释说明，必要时提交有资质的第三方技术认证说明。	

7. 通过服务平台进行人力资源管理

条款	解读
第二十三条 用人单位与劳动者通过服务平台进行规章制度制定及公示、考勤管理、劳动报酬管理、培训管理、休息休假管理等其他与劳动合同履行有关的事项发生争议的，可以参照适用本规则。	➤ 从该条规定，我们可以看出电子服务的平台不仅限于劳动合同的订立，深圳市劳动人事争议仲裁委认可企业通过服务平台进行规章制度制定及公示以及相关劳动用工管理。

本次《处理规则》的出台，是深圳市人社局与深圳市劳动人事争议仲裁委在总结仲裁审理实务经验的基础上，为提前预防和平稳处理电子劳动合同争议推出的因应之策。至于法院在审理电子劳动合同相关争议的态度和观点究竟如何，也是企业最为关心的问题之一。

二. 电子劳动合同争议典型案例

在司法实践中，电子劳动合同的争议时有发生。我们通过公开渠道检索，选取北上深地区此类争议的最新典型案例，对法院的裁判要点进行归纳，供大家参考。

地区	法院观点
上海	上海二中院在一则案例 ² 中认为， <u>数据电文和纸面合同一样，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</u> 。本案中，双方签订的电子劳动合同系公司租赁使用第三方动奶酪的人事信息管理系统平台签订，已生成了劳动合同文本，且 <u>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</u> ，陈某在一审中亦 <u>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</u> ，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。
北京	在北京三中院的一则案例 ³ 中，法院认为， <u>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</u> 。采用电子形式订立劳动合同，应当使用 <u>符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名</u> 。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。 <u>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</u> ，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。本案中，陶某与公司的微信聊天记录显示了双方就该劳动合同进行协商的过程， <u>但未能显示双方就劳动合同的内容达成一致</u> ；其次，本案劳动合同的签字盖章处 <u>并没有陶某的电子签名，亦没有公司的签字盖章</u> ，不符合劳动合同签订的形式，该劳动合同并未成立。

² 上海市第二中级人民法院(2020)沪 02 民终 11398 号民事判决书。

³ 北京市第三中级人民法院(2020)京 03 民终 7608 号民事判决书。

深圳	深圳中院在一则案例 ⁴ 中认为, 根据人社部《关于订立电子劳动合同有关问题的函》, <u>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</u> 。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。 <u>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</u> , 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。本案中, <u>双方并未按照法律规定在文本或者电子劳动合同上签字盖章</u> , 且公司所主张的 <u>电子数据往来、电子邮件内容及形式亦不符合人社部关于电子劳动合同的规定</u> , 故双方之间未签订书面劳动合同。
----	--

从以上案例可以看出, 自从有了人社部 33 号函的背书之后, 法院对于电子劳动合同的效力问题裁判思路愈发明晰, 总体上对于符合法定形式要求的电子劳动合同的效力采信度较高。但鉴于目前国家立法层面暂未明确规定, 实践中个案案情也存在差异, 各地裁审机构对于处理电子劳动合同争议的裁判观点仍需经历统一的过程。

三. 结语

近年来, 越来越多的企业通过劳动合同电子化管理来提高企业人力资源的运营管理效率, 但仍有许多企业对于以电子形式签署劳动合同存在多方面的顾虑。除了上文提及的效力认定问题, 企业较为关心的问题还包括第三方电子签约平台的安全性问题以及电子劳动合同成本问题。

对于签约平台的数据安全性问题, 目前国内市场上第三方电子签约平台鱼龙混杂。企业在选择第三方签约平台时, 应注意审查平台的资质和技术条件, 选择经由国务院信息产业主管部门备案认证的签约平台。另外, 目前多地人社部门都在推进政府自建电子劳动合同签署服务平台, 企业也可以密切关注当地政府的政策, 优先考虑使用由政府部门搭建的服务平台。

而对于实行电子劳动合同是否能实际降低企业成本的问题, 从成本角度考量, 电子劳动合同相较于纸质劳动合同, 具有明显优势的同时也存在一定缺点。电子劳动合同的优势在于其降低了打印制作、存储保管以及管理等成本; 其缺点主要体现在企业需要承担采购第三方服务费用、涉诉时调取费用、公证认证费用等成本。我们认为, 随着今后电子签技术的完善与成熟, 电子劳动合同的签署成本将会随之降低。并且, 电子形式签署劳动合同与企业人力资源管理数字化发展的大趋势相符, 从长远来看, 电子劳动合同的成本优势会愈加明显。

在企业数字化转型的需求下, 人力资源管理数字化、电子化已成为大势所趋。但目前看来, 电子劳动合同全面替代传统纸质劳动合同仍需要时间与探索过程。我们将持续关注电子劳动合同相关的立法动向和发展趋势, 帮助客户快速理解并准确把握电子劳动合同在司法实践中的法律风险和操作要点。

⁴ 广东省深圳市中级人民法院(2020)粤 03 民终 20328 号民事判决书。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



辜鸿鹄
+86 21 3135 8722
patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市建国门北大街 8 号
华润大厦 4 楼
T: +86 10 8519 2266
F: +86 10 8519 2929

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: Llinkslaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2021