



## 人力资源经理案例：授权他人签订劳动合同，公司是否要做经济补偿？

石某于 2007 年 9 月到某公司任仓库管理员。该公司要求与每个员工都签订劳动合同，石某和公司另一员工对劳动合同中的某些条款不满意，私下授权对方在自己的合同书上签上自己的名字后将合同交回公司。

后因石某违反公司的规章制度，公司通知石某解除劳动合同，石某以劳动合同书上的名字不是自己所签为由申请仲裁，要求用人单位支付未签订劳动合同的二倍工资及其他要求。石某的要求是否会得到支持，请分析原因。

知识点：劳动合同签订，是劳动关系双方当事人对形成雇佣关系，保障双方权益约定劳动关系的法律行为，以及履行双方责任和义务的手续。劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，是公司处理录用、辞退、解除和终止劳动合同纠纷的重要依据。在公司与员工签订劳动合同时，应注意让员工签订《劳动合同签收表》，作为双方签订劳动合同的签收证报。

案例解析：本案例中，双方事实上已签订劳动合同，申请人提出未签订劳动合同双倍工资的请求，不应支持。本案争议的焦点是合同由他人代签，是否认定为已签订劳动合同。首先，石某让别人在自己合同上签名是一种不诚信的行为，申请人已阅读劳动合同内容，对合同内容未提出异议并将合同以自己所签的名义交回单位，实际上已承认和认可了劳动合同。

其次，根据《中华人民共和国民法通则》第六十三条“公民、法人可以通过代理人实施民事法律行为。

代理人在代理权限内，以被代理人的名义实施民事法律行为。被代理人对代理人的代理行为，承担民事责任”、第六十五条“民事法律行为的委托代理，可以用书面形式，也可以用口头形式。法律规定用书面形式的，应当用书面形式”规定，石某与公司另一员工实际是以口头形式建立委托代理关系，相互委托，相互代理在对方的劳动合同上签字并于以默认，应认定为本人与用人单位签订了劳动合同，由石某承担与公司已签订劳动合同的法律责任。

