

“特殊”的高管，不能“特殊”处理

以案释法解读涉公司高管劳动争议

公司高管作为兼具管理者与劳动者双重属性的特殊群体，其权利义务与普通劳动者相比存在一定的差异，由此产生的法律适用上的问题也是理论界和实务界关注的焦点。涉公司高管劳动争议案件呈现以下特点：一是诉讼请求复合化，当事人在提起诉讼时一般会同时主张多项权利，涉及多项内容；二是涉诉标的金额较高，相对于普通劳动者，公司高管的工资待遇较高，因此涉诉标的金额较高；三是高管应诉能力较强，公司高管具有良好的证据意识和取证能力，能够有效地收集和掌握核心证据；四是新兴行业涉诉较多，新兴行业创业阶段人事管理模式不够规范，容易引发纠纷；五是法律适用存在交叉，此类案件审理中既涉及劳动法，又涉及公司法、反不正当竞争法等多个部门法。

本期“专家坐堂”通过以案释法，介绍了涉公司高管劳动争议案件审理中的常见问题，提醒用人单位应当注重完善自身用工能力建设，做好劳动合同管理，加强对公司高管的入职背景调查，防止“带病”入职，而公司高管应当认真遵守劳动纪律和职业道德，注重提升风险防范意识，合理预期自身权益，选择合适的维权途径。

案例 1

公司高管负责人事管理 未签合同属于明知故犯

温某于2010年8月1日入职某公司任副总经理。2011年10月15日，双方签订无固定期限劳动合同。2012年1月11日，某公司作出《人事变动通知》，双方解除劳动关系。后温某诉至法院要求某公司支付2010年至2011年未订立书面劳动合同二倍工资。某公司提交了面试成绩评定表、保险办理申请表、员工离职申请表及员工离职交接表等证据用于证明温某作为副总经理主管人事工作，与员工签订劳动合同是其工作职责。法院经审理后认为，温某作为负责人事管理工作的副总经理，其应当知道不签订

劳动合同的法律后果，故未支持温某的诉讼请求。

【法官释法】

公司高管未与用人单位订立书面劳动合同，依据《劳动合同法》第八十二条向用人单位主张二倍工资的，可予支持，用人单位能够证明高管的职责范围包括管理订立劳动合同的除外，但对有证据证明公司高管曾向用人单位提出订立劳动合同而被拒绝的，仍可支持该公司高管未订立书面劳动合同二倍工资的请求。



资料图片

案例 2

执行不定时工作制 仍需遵守考勤规定

符某于2003年11月18日入职某公司任高级管理人员。双方签订的劳动合同约定，连续2天或半年内累计3天旷工，属于严重违反规章制度行为，公司可以解除劳动合同，且不予任何经济补偿。2016年7月5日，某公司向符某发出《解除劳动合同通知书》，其中载明，符某在2016年6月12日至7月5日期间累计旷工达12天，严重违反劳动合同约定。后符某以某公司违法解除劳动合同为由诉至法院。符某主张其执行不定时工作制，公司不对其进行考勤管理，故不存在旷工。

属于执行不定时工作制的高管，但仍应遵守用人单位的考勤管理规定，故驳回了符某的诉讼请求。

【法官释法】

实践中，部分公司高管的工作内容和性质较为特殊，执行的是不定时工作制。不定时工作制的目的是通过灵活安排工作时间，从而提高工作效率，虽然没有固定上下班考勤要求，但并不意味可以随意不正常出勤。公司高管在具备管理者身份的同时也具备劳动者的身份，作为劳动者，应当遵守用人单位制定的包括考勤管理制度在内的各项规章制度。

案例 5

徇私舞弊造成损失 单位可解除劳动合同

怀某于2015年入职某公司担任销售总监，2017年11月6日，双方解除劳动关系。某公司向怀某发出解除劳动合同通知书，其中载明，与公司交易的客户之一沈阳某公司的法定代表人为怀某之妻，怀某经手的销售合同中商品价格低于市场价格，违反了其与某公司签订的《无利害关系声明》。怀某以某公司属于违法解除劳动合同为由诉至法院。法院经审理后认为，怀某与沈阳某公司之间的销售行为违反了劳动者应当遵循的职业道德，在其与某公司签订了《无利害关系声明》的情况下，某公司解除与怀某的劳动关系并无不当。

【法官释法】

公司高管在从事经营管理的过程中，对用人单位的业务执行、交易对象、交易内容均有一定的决策权，这也容易导致个别公司高管出现利用职务之便，为个人谋取不正当的交易机会和商业利益的行为。对于公司高管徇私舞弊，给用人单位造成损失的，用人单位可以与其解除劳动合同，而无需支付解除劳动合同补偿金。相关行为给用人单位造成损失的，公司高管还应当承担赔偿损失。

案例 3

高管主张加班工资 特殊情况未必适用

葛某于2015年7月1日入职某软件公司任总经理，2016年3月15日，双方解除劳动关系，后葛某以要求某软件公司支付2016年1月至3月期间加班工资为由诉至法院。

法院经审理后认为，葛某系某软件公司总经理，属于高级管理人员。在适用不定时工作制的前提下，即使其有延时或休息日工作的情况，也不能当然视为加班，故对葛某要求加班工资的请求未予支持。

【法官释法】

公司高管由于随时处理各种突发事务和管理之需，工作时间具有不确定性和灵活性。对于公司高管要求支付加班工资的，应当在尊重双方当事人约定的基础上，参考工时制度、工资明细等内容合理确认加班工资的支付。如果用人单位与公司高管约定实行不定时工作制，公司高管要求用人单位支付加班工资的，不应予以支持。

案例 6

辞去职务并获同意 不属违法解除合同

罗某于2008年12月1日入职某公司任总经理，同时，罗某系该公司股东和董事会成员。2018年3月10日该公司召开董事会，会上，罗某请求辞去总经理职务并获同意。3月12日，该公司董事会作出《人事令》予以确认。随后公司收回了罗某的办公电脑、取消其门禁卡和微信群权限。罗某主张其系依据董事长黄某的要求而辞去职务，并非解除劳动合同的意思表示，后罗某诉至法院要求认定公司属于违法解除劳动合同。法院经审理后认为，罗某辞去总经理职务并获得同意，发生解除劳动合同的法律效力，公司不属于违法解除劳动合同。

【法官释法】

劳动者的职务决定了工作内容、劳动报酬等劳动关系中的核心要素。对职务的取得、履职和处分是判断劳动关系建立、履行、解除（终止）的重要指标。公司高管辞职是其对自身职务的处分行为，且用人单位与公司高管均未就新的工作岗位、工作内容、劳动报酬达成一致意见，故双方之间未就变更或订立新的劳动合同达成合意，公司高管辞去职务的行为，必然导致对劳动关系一并处分的法律效果，发生解除劳动合同的法律效力。

案例 4

违反竞业限制约定 应当支付违约金

杜某于2014年8月11日入职某金融公司，先后担任总经理助理、董事会秘书。入职时双方签订劳动合同并约定了竞业限制条款。2016年3月21日双方签署《解除劳动合同协议书》，其中约定：双方原先签订的竞业限制等协议继续有效。后某金融公司以杜某在职期间成立竞业公司为由诉至法院，要求其返还竞业限制补偿金。法院经审理后认为，杜某在职期间及离职后均未履行竞业限制义务，某金融公司无需向其支付相应补偿，杜某应当向公司返还已经支付的竞业限制补偿金，并支付违约金。

【法官释法】

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款。对于公司高管而言，更应当遵守诚实信用原则，履行忠实义务。即使在职期间用人单位与公司高管未就竞业限制进行专门约定，公司高管亦不能违反诚实信用原则，从事竞业行为，损害公司利益。公司高管违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

案例 7

合同违法解除 可主张赔偿金

范某于2014年6月8日入职某游戏公司任运营总监。2017年5月19日，某游戏公司向其送达《解聘通知书》。后范某诉至法院，要求与某游戏公司继续履行劳动合同。法院审理后认为，某游戏公司属于违法解除劳动合同，但鉴于范某与公司董事长就公司经营存在严重分歧，且仍有其他纠纷在诉讼过程中，双方缺乏继续履行劳动合同的信任基础，故双方劳动关系于2017年5月19日解除，范某可就违法解除劳动合同赔偿金的请求另案主张权利。

【法官释法】

公司高管的工作内容和性质对用人单位具有较强的唯一性和不可替代性，其与用人单位之间劳动关系的履行也要在双方互信的基础上才能达到良好的效果。在双方合作基础较为薄弱，不能建立充分信任时，继续履行劳动合同也不利于和谐劳动关系的构建。此时，公司高管可以通过另行主张违法解除劳动合同赔偿金的请求，维护自己的合法权益。

(来源：光明网)